

Obrat družbene prehrane služi svojemu namenu

Osnovni cilj družbene prehrane v organizacijah združenega dela je, da delavcu zagotovimo raznovrstno, po hranilni in kalorični vrednosti ustrezno, higiensko neoporečno in sorazmerno ceneno hrano, zaužito v prijetnem okolju. Obstaja bistvena razlika med vsakodnev-
nim rednim prehranjevanjem v obratu družbene prehrane in več ali manj občasnim prehranjevanjem v klasičnem gostinstvu. Medtem ko izbira potrošnik tu jedi po svoji želji in okusu ter trenutnih finančnih možnosti pa mora biti hrana v obratih družbene prehrane programirana glede na fiziološke prehranske potrebe abonentov, ki se hranijo tam vsak dan in bi nepravilnosti v prehrani lahko povzročile težje posledice. Poleg tega naj obrati družbene prehrane delavcev ne bi poslovali z dobičkom, temveč naj bi jih organizacije združenega dela dotirale tako, da bi lahko prejeli delavci obroke po relativno nizkih cenah.



Delovni ljudje Agisa smo 5. avgusta 1977 ob 14. uri svečano odprli nov obrat družbene prehrane. Otvoritev obrata je bila del praznovanja v počastitev občinskega praznika.

Že nekaj let se v Sloveniji ubadamo z trdim orehom, ki nam ga kljub prizadevanjem še vedno ni uspelo povsem streti. Ponokod pa je trud vendarle že obrodil sadove.

Spoznavanje, da je organizirana prehrana med najpomembnejšimi dejavniki, da oblikuje družbeni standard in socialno varnost zaposlenih, je bilo vodilo družbeno-političnih organizacijam, samoupravnim organom in vodstvu vseh temeljnih organizacij, da so združili sredstva in napore za izgradnjo obrata družbene prehrane.



Graditev novega prepotrebne- ga obrata je stala kolektiv AGIS z opremo blizu 7.000.000 din. Zgradba je tipski objekt Gradisa, ki je bil s svojo gradbeno enoto Maribor tudi izvajalec del.

V objektu bo moč pripraviti 1600 toplih malic, 200 kosil in blizu 200 malic za delavce, ki delajo ponoči. V veliki jedilnici je na voljo 236 sedežev, v manjši pa 35.

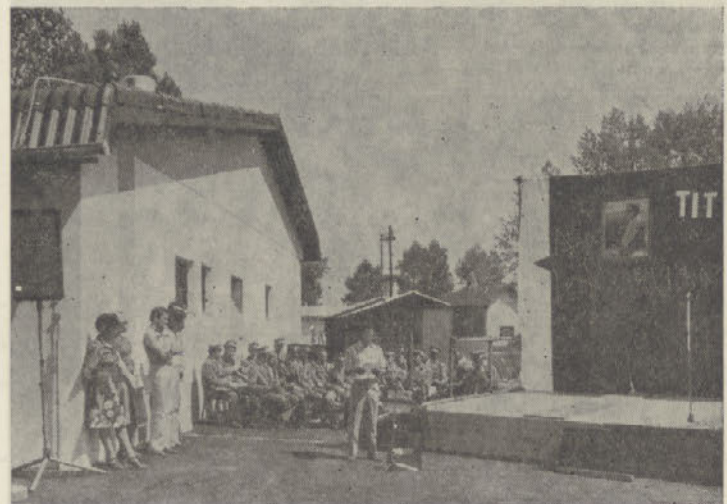
Na svečani otvoritvi obrata je sodelovalo okrog 400 ljudi. Kulturni program so izvajali člani amaterskega gledališča Ptuj, komorni moški pevski zbor Komunalnega podjetja Ptuj, ter godba na pihala prosvetnega društva Svobode Ptuj. Svoj del so v program prispevali tudi člani IGD AGIS s praktično gasilsko vajo.

V manjšem prostoru Obrata družbene prehrane pa smo si lahko ogledali bogato razstavo del članov likovne sekcije Alojza Arnuša iz Rogoznice.

Nedvomno smo z otvoritvijo obrata dosegli organizirano prehrano za vse zaposlene v DO AGIS in obenem je to naš najpomembnejši prispevek k izboljšanju življenjskih in delovnih pogojev v tem letu.

Naj ne bo ta akcija družbeno političnih organizacij, samoupravnih organov in vodstva podjetja zadnja, pač pa vzor vsem nadaljnjim pri reševanju vprašanj družbenega standarda, vključujoč stanovanjsko izgradnjo, rekreacijo, kulturno življenje itd.

Srečko Šneberger



Objektivno vrednotenje

individualne delovne uspešnosti v neproizvodnih delovnih skupinah

Storilnost dela

Statistika govori, da je storilnost delovnih skupin, kjer delo ni osebno normirano in merjeno, najmanj za polovico nižja kot pri normalnem delu. Take skupine so npr., vzdrževalne službe, orodjarne, računovodstvo, priprave dela, razvojni oddelki, komercialne službe in podobno. Ugotovili smo, da približno eni četrtini zaposlenih merimo oziroma ocenjujemo opravljeno delo. Vsi vemo, saj se največkrat družbeno pomembna, da terja nujno reševanje. Če bodo delavci v proizvodni sferi — sredstev neposredni proizvajalci — resnično dojemali intencijo zakona o združenem delu, bodo ustrezne rešitve tudi dosledno zahtevali. Zato ocenjevanje uspešnosti ni stvar svobodne odločitve, za kar bi se neodvisno odločale posamezne skupine v neproizvodni sferi, ampak je dolžnost do delavcev v normirani proizvodnji, da se uvede vrednotenje dela v neproizvodnih skupinah, pa čeprav je normiranih delavcev le četrtina, se pravi, so v manjšini nasproti nenormiranim.

Metoda ocenjevanja uspešnosti dela

Idealne metode ocenjevanja uspešnosti dela, ni, vendar poznamo vrsto metod, ki se

bolj ali manj približujejo objektivnemu ocenjevanju.

1. ANALITIČNA METODA OSEBNEGA OCENJEVANJA 2. METODA PARNEGA OCENJEVANJA

Preden se seznanimo z metodama, moram posebej naglasiti, da bomo dosegli največje učinke s kombinacijo skupinskega normiranja (planiranja) in osebnega planiranja.

Najmanj, ko moramo vsaki skupini postaviti ne glede na ostala merila, je personalna norma, to je, da vsaki režijski skupini določimo, koliko efektivnih ur je priznamo mesečno. Če skupina opravi planirano delo z manj urami, ji bomo priznali ustrezen delež prihranka. In obratno, če bo porabljenih več ur, jih bo morala skupina pokrivati iz »svojega fonda.« Vsaka skupina se bremeni vsaki mesec tudi s 50 % ur boleznin delavcev iz skupine razen delavcev, ki so bolni nad 30 dni). Personalno mapo spremenimo šele takrat, če je skupini naloženo delo v tako velikem obsegu, da to terja delo še enega novega delavca — seveda le v primeru, da je to novo delo dano od službe v ožjem smislu . . .

Osnove za osebno ocenjevanje delavcev

Za uspešno in stimulatívno

ocenjevanje delavcev mora biti izpolnjenih več pogojev kot so:

1. Osnove, to je stvarne vrednosti za delovna mesta morajo biti sorazmerno nizko postavljena (za približno 25 % nižje, kot so sedaj v praksi). Zahteva se revalorizacija startnih osnov.

2. Naslednji pogoj za uspešnost sistema je stimulatívni razpon, ki naj znaša do 50 % razlike v dohodku med dobrim in slabim delavcem.

3. Ocenjevanje uspešnosti mora biti najmanj vsakih šest mesecev, če pa je le možno, pa vsake tri mesece.

4. Zahteva se, da se delavci medsebojno ocenijo, saj skupaj delajo na istem delovnem področju in drug drugega dobro poznajo. Ocena daje števek ocen, ki jo je dalo večje število delavcev.

5. Pri ocenjevanju popolnoma opustimo formalne kriterije (šolska izobrazba, leta službe itd).

6. Izrednega pomena je, da se sistem dosledno izvaja.

— Ne popustiti ob težnjah posameznikov.

— V kali je treba zatreti tendenco k uravnilovski.

— Vedeti moramo, da se bo del slabših delavcev trudil, da na vsak način onemogočijo ocenjevanje.

— Nadzorni odbor, ki bo potrjeval ocene, se mora odločno opreti vsem poizkusom, da bi katerega koli delavca ocenjevali brez podlage, ki jo daje metoda.

— Delavci morajo vedno bolj zaupati ocenjevanju in ne nasprotno.

I. ANALITIČNA METODA OSEBNEGA OCENJEVANJA

Najbolj so razširjene analitične metode ocenjevanja. Analitičen pristop nam zagotavlja večjo točnost ocene. Naš predlog predvideva 6 ocenjevalnih karakteristik. Pri ocenjevanju bomo vpeljali tri ocenjevalne liste in jih bomo označili z A, B in C.

Ocenjevalna lista »A«

Nam bo služila za ocenjevanje vse bolj ali manj programirana administrativna delovna mesta, lahko tudi na poklicnih in priučenih delovnih mestih.

Ocenjevalna lista »B«

Nam bo služila za ocenitev strokovnih delavcev za katere je potrebna visoka stopnja samostojnosti, iniciativnosti in kreativnosti.

1. Znanje in storilnost.
2. Delovnost in iniciativnost.
3. Odnos do sodelavcev.
4. Kreativnost.
5. Gospodarnost in odnos do delovne skupnosti.
6. Odnos do samoupravljanja in aktivnosti.

Ocenjevalna lista »C«

Nam bo služila predvsem za oceno poslovnih delavcev.

1. Strokovna znanja.
2. Organizacijske sposobnosti.
3. Delo s podrejenimi.
4. Gospodarnost in odnos do delovne skupnosti.
5. Delovna uspešnost.
6. Odnos do samoupravljanja in aktivnosti.

Za vsakega delavca je posebna ocenjevalna lista. Enega delavca ocenjuje pet sodelavcev neodvisno drug od drugega. Po področjih se bodo upoštevale povprečne vrednosti. Karakteristike se ocenjujejo od 0 do 10 točk n je tako lahko vsak delavec ocenjen z neko vrednostjo točk od 0 do 60.

Zaključek

Prikazana metoda je bila izdelana na podlagi izkušenj pri ocenjevanju dela v nekaterih TOZD v Sloveniji in zajema stimuliranje dela tistih delavcev, ki ne delajo po normi. Metoda povezuje nekaj najosnovnejših elementov priprave dela s spremljanjem izvršitve in s tem prispeva k boljši organizaciji dela tistih področij, kjer delo najčesteje poteka spontano, stihijsko in neracionalno.

Vključitev rezultatov ocene v sistem stimulacije posamezne TOZD in DSSS je možna na različne načine in je to stvar sistemske rešitve delitve osebnih dohodkov.

Franc Krabonja

AGIS — AGIS — AGIS — AGIS

Deset otrok brezplačno na morje

Na osnovi predloga Skupnosti otroškega varstva Ptuj je AGIS prevzel plačilo stroškov letovanja za deset otrok svojih delavcev. Komisija za gospodarska vprašanja je zadolžila strokovne službe (socialno delavko) za izbor socialno šibkih otrok. Izvršni odbor OOS je s pomočjo sindikalnih delavcev v TOZD, DSSS in kadrovske službe sestavil seznam otrok.

Izbrani so bili na osnovi naslednjih kriterijev: nizki osebni dohodki na člana družine, starši samohranilci, slabi stanovanjski pogoji, več otrok v družini, slabo zdravstveno stanje otrok.

DS DO AGIS je predlog IO OOS soglasno sprejel. Stroški letovanja za enega otroka so znašali 980 dinarjev, za vse torej 9.800 dinarjev in so bili pokriti iz sklada skupne porabe.

Otroci so se že vrnili iz počitniške kolonije v Biogradu na morju, kjer so bili deset dni. Večina je bila na morju prvič. Vsi so se vrnili zdravi in zadovoljni.

Ker AGIS nima svojega počitniškega doma, v katerem bi delavci lahko skupaj s svojimi družinami letovali, je bila opisana akcija tem bolj zaželjena in upravičena.

Jasna Toplak

Strugar pri delu v TOZD orodjarne



TOZD KOVINSKA OBDELAVA

TOZD Kovinska obdelava je bila ustanovljena sočasno z ostali mi TOZD kot sledi: TOZD Gumarna, TOZD Servis, TOZD Sigma-AGK, TOZD Orodjarna. V TOZD kovinska obdelava izdelujemo hidravlične zavorne valje, vzmeti za zavorne valje, vzmeti za potrebe drugih TOZD predvsem za vzdrževanje in vzmeti za druge kupce izven AGIS.

TOZD Kovinska obdelava ima zaposlenih 84 delavcev. Če prištejemo še delavce iz skupnih služb, ki delajo za TOZD Kovinska obdelava nas je zaposlenih 100 delavcev. V tem številu niso zajeti delavci, ki ne delajo samo za našo temeljno organizacijo združenega dela. Če bi prišteli še te, bi bilo število še večje.

Po polletnem razvojnem programu, bi morala naša TOZD doseči naslednje rezultate (glej tabelo)

V letu 1976 smo predvideni rezultat po bruto realizaciji dosegli in celo preseгли. V letu 77 kažejo dosedanji rezultati, da bomo plan tudi dosegli.

Če bomo hoteli doseči postavljene naloge še v prihodnjih letih, bomo morali seveda tudi vlagati v našo proizvodnjo precejšnja sredstva. Razen tega bo treba izpopolniti program zavornih valjev še na drugo industrijo ne samo avtomobilsko, čeravno je treba povedati, da tudi tu niso izčrpane vse možnosti. Do danes naša temeljna organizacija združenega dela ni prisotna s svojim programom v traktorski industri-

ji, ki je v Jugoslaviji vsak dan močnejša. Ravno tako ne v industriji vilicarjev. Možnosti je torej še veliko, od nas pa je odvisno ali jih bomo izkoristili.

Pri dosedanjih doseženih rezultatih, ki se po bruto realizaciji gibljejo v okviru petletnega plana, pa je treba dodati, da se doseženi dohodek ne giblje v planiranih postavkah. Vzrok za tako stanje je več.

Navedel bom le dva:

Prva pomanjkljivost, ki je več ali manj zajeta v pomanjkljivi organizaciji so visoke zaloge, katere tarejo naš TOZD že daljšo obdobje. Zaradi tega, ker imamo visoke zaloge, nam primanjkuje obratnih sredstev. Zaradi pomanjkanja obratnih sredstev pa smo investicijsko nesposobni. Za rešitev tega problema je naša TOZD skupno s skupnimi službami začrtala niz ukrepov, kateri se bodo pričeli sistematsko uvajati v najkrajšem času.

Drugi problem je modernizacija izdelave zavornih valjev in vzmeti. Na tem področju je bilo precej storjenega na zavornih valjih, medtem ko na vzmeteh ni nekaterih vidnejših rezultatov. Stremenje TOZD je da v krajšem času naredimo čim več, da dvignemo produktivnost, ker se zavedamo, da si z podražitvami ne moremo reševati problema dohodka. Tudi na tem področju so akcije v teku, odvisno pa je od niz faktorjev, če jih bomo znali realizirati.

Maks Fridl



Obdelava kovinskih delov za izdelavo zavornih valjev in drugih produktov.

Sestanek novinarjev s Francem Šetincem na Kliničnem centru v Ljubljani

Učinkovito orožje

Glasila združenega dela so učinkovito orožje delavcev v njihovem samoupravnem boju, je na srečanju organizatorjev obveščanja, urednikov in novinarjev glasil združenega dela, ki je bilo v četrtek 7. t. m. v Kliničnem centru v Ljubljani, dejal sekretar izvršnega komiteja predsedstva CK ZKS Franc Šetinc.

V naši republici izhaja skoraj petsto časnikov, ki jih izdajajo delovne organizacije. Ti časniki izhajajo na ravni temeljnih organizacij združenega dela in v višjih oblikah njihovega povezovanja (slednji prevladujejo). V Sloveniji delavci združujemo delo v šest tisoč temeljnih organizacijah združenega dela, ki so povezane v približno tisoč delovnih organizacijah. To pomeni, da lastna glasila izdaja že približno polovica delovnih organizacij, pregled nad glasili, ki ga ima naša komisija, pa kaže, da izdajajo svoja glasila praktično vse večje delovne organizacije v naši republici. Če vemo, da obstoj glasila med drugim pogojuje tudi višina njegove naklade, lahko hitro izračunamo, da je zgornja meja števila glasil združenega dela v naši republici manj kot tisoč, že danes pa je naklada ene številke vseh glasil združenega dela blizu osemsto tisoč izvodov. Nedvomno impozantna številka, ki dokazuje, da so glasila združenega dela resnična sedma sila!

Če smo z razširjenostjo glasil združenega dela lahko še kar zadovoljni, pri tem pa se seveda ne smemo prepustiti lagodju in brezbriznosti kot posledici doseženih rezultatov, z vsebino teh glasil še zdaleč ne moremo biti. Se vse prepogosto so le albumi doseženih uspehov, često so orodje v rokah tehokratov in birokratov, ki se jih poslužujejo, da bi prikazali svoje uspehe, namesto da bi glasila združenega dela bila resnične samoupravne tribune! Torej proč z lakiranjem ter lažnim mirom in idiliko, ko vendar vemo, da je spreminjanje medsebojnih odnosov v združenem delu nadaljevanje re-

volucije— ta pa ni brez konfliktov!

Glasilo v združenem delu so samo en aspekt informiranja delavcev, kanal za pretok informacij, ki ima svoje dobre pa tudi slabe strani — med slednjimi omenimo predvsem njihovo premajhno aktualnost (težko je biti aktualen, ko večina glasil izhaja mesečno) — in slabe možnosti za povratni tok informiranja, to je za pogovor. Sindikati zato še kako poudarjamo, da so sindikalne skupine kot eden načinov organiziranega srečevanja delavcev in demokratičnih oblik ustvarjalnega dialoga zelo primerne za vsebinsko dorečeno samoupravno izrekanje in odločanje.

Glasila združenega dela so sestavni del informacijskega sistema v naši republici. Ne smemo pa se zapirati za tovarniške plotove, odprta morajo biti za vsa družbenopolitično problematiko, tako svoje ožje kot širše družbenopolitične skupnosti! Ne gre za to, da iz slehernega tovarniškega glasila naredimo pomanjšano Delo; številni problemi, ki jih osrednja glasila prikazujejo načelno, se na ravni temeljne organizacije izkazujejo konkretno. Primer: štirje zakoni, zakon o delovnih razmerjih, zakon o referendumu, zakon o samoupravni delavski kontroli in zakon o volitvah in odpoklicu organov upravljanja, o katerih sindikati te dni začinjamo javno razpravo, so nedvomno pomemben sistemski ukrep, ki ga morajo obravnavati vsa glasila; republiška in pokrajinska seveda z drugega aspekta kot glasila združenega dela.

Če smo zapisali, da so glasila združenega dela sestavni del informacijskega sistema naj to svojo vlogo tudi dejansko opravljajo, zato je za obstoj in razvoj glasil združenega dela odgovorna vsa organizirana družbena skupnost, posebej pa še sindikati, ki smo dolžni razvijati delavsko samoupravljanje kot eno najpomembnejših pridobitev naše socialistične revolucije, seveda ob sodelovanju še drugih osveščenih družbenih sil.

	1976	1977	1978	1979	1980
Zavorni valji	30800000,00	35600000,00	40400000,00	45200000,00	50000000,00
Vzmeti	6728000,00	8045000,00	998000,00	993000,00	10500000,00
Skupaj	37528000,00	43645000,00	4915000,00	55130000,00	60500000,00



Udeleženci MDA Posočje 77

Posočje 77

Letošnje zvezne mladinske delovne akcije »Posočje 77« se je udeležila tudi brigada »Dušan Kveder Tomaž« iz Ptuja. Sestavljalo jo je 54 mladincev iz ptujskih srednjih šol in delovnih organizacij. Zraven smo bili tudi štirje mladinci AGISA: Stanko Vidovič, Zlatko Rajh, Alojz Zorec in Marjan Fuks. V Kobaridu smo bili tri tedne. Od 16. julija 1977 do 6. avgusta 1977. Delovišče smo imeli v Breginju, kjer smo urejevali okolico v novem naselju montažnih hiš. Planirali smo teren in sejali travo, urejevali poti, kopali jame za sadno drevje itd. Poprečno smo dosegli 246 % norme, kar je zelo dober rezultat. V brigadi je bilo 45 % deklet, poprečna starost brigadirjev pa je znašala 18 let.

Poprečen dan na akciji je izgledal takole:

- 4.15 — vstajanje, pospravljanje, jutranja telovadba, umivanje;
- 4.15 — zbor, dviganje zastave, zajtrk;
- 5.20 — odhod na delovišče;
- 6.—14. delo na delovišču;
- 14.30 — kosilo
- 15.—19. prosti čas
- 20.—22. kulturni program, prosti čas;
- 22. uri — spanje.

V prostih popoldnevih smo imeli predavanja, športna srečanja, urejevali smo svoja glasila (biltene) in stenske časopise. Tem predavanjem so bile naslednje:

Zaščita pri delu, Prva pomoč in higiena, ZSMS in ZSMJ, DPO, delegatski sistem in priprave na volitve 78, zunanje-politični dogodki, neuvrščeno, Tito — partija — mladina — akcija.

Ker v brigadirskem naselju nismo imeli športnih terenov (razen improviziranega nogometnega igrišča) smo program športnih dejavnosti precej skrčili. Organizirali smo tekmovanja med brigadami in četami v nogometu, šahu in namiznem tenisu.

Izdali smo pet biltenov z imenom »Kubiki«, za katero smo sami pisali prispevke o brigadirskem življenju in o družbenem dogajanju. Izdelali smo 11 stenskih časopisov, ki so vsebovali izrezke iz časopisov, fotografije in karikature. Z njimi smo predstavili občino Ptuj, našega pokrovitelja, Kmetijski kombinat Ptuj, obrambo domovine, Tita, utrinke iz brigadirskega življenja itd. Ob večerih smo se zbirali ob tabornem ognju in prirejali kulturni program.

Z nami so bile v Posočju še štiri brigade. Brigada »Titovi študenti« iz Črne gore, »Bosanka« iz Ilidže pri Sarajevu, »17. oktober« iz Murske Sobotice in »Mare Kunavec« brigada Rdečega križa Slovenije. Ob koncu izmene so se vse brigade med seboj pobratile, kar dokazuje, da so bili odnosi med brigadirji iz

Izvajanje kulturnega programa



BRKINI 77

MDB Dušan Kveder-Tomaž, ki se je udeležila delovne akcije na Brkinih v času 2. izmene med 24. junijem in 16. julijem, je na akciji sodelovala s 54 brigadirji med katerimi so bili tudi člani našega kolektiva: Krajnc Viktor, Topolovec Milan, Leber Dušan, Ličen Gorazd, Muršič Slavko in Potočnik Marko.

Brigada je začela s pripravami v začetku maja in je v času do odhoda na Brkine imela 4 brigadne konference, imenovala začasen aktiv ZK v katerem je bilo 18 članov ZK. V okviru priprav je izvedla tudi dve delovni akciji; eno v Dornavi, drugo pa v Halozah na izkopu vodovoda za Rodni vrh. Brigadirji so že v pripravah pokazali izredno mero kolegijalnosti, zanimanja za delo, interesne dejavnosti in šport.

Brigadirji so na svoji 1. brigadni konferenci izvolili vodstvo brigade. To so bili člani našega kolektiva zelo močno zastopani, saj so jim brigadirji zaupali najodgovornejše naloge, od komandanta brigade, komandirjev čet, zastavonoše in športnega referenta. Vsi so vojo nalogo dobro opravili, saj so se vrnili domov s štirimi udarniškiimi značkami in dvema priznanjema, kar kaže na popoln uspeh predstavnikov iz našega kolektiva.

Brigada je opravljala dela na izkopu vodovodnega kanala Harije—Tomlinje, Harije—Dobropolje in na urejanju ceste Podgrad—Potok. Na delovišču akcije so skupno porabili 3869,5 delovnih ur, izkopali 506,8 m³ materiala, 1586 m ceste ter 395 m vodovoda; kar skupaj zadošča za 5635 norma ur ali v odstotkih 145,6. Poprečna norma izmene je znašala 132 %, to pomeni, da so ptujski brigadirji premagali poprečje za okrog 10 %. Dosegli so tudi najvišjo dnevno zmago, saj so postavljeno normo premagali za več kot trikrat ali za 326 %.

Z oceno 9,2 točke je bilo ocenjeno delo na področju interesnih dejavnosti. Pripravili so med drugim vrsto športnih in kulturnih srečanj, obiskali pa so tudi ladjo Galeb in se srečali z vojaki v Predvoru. Vtise so pisali v biltene, imeli pa so tudi 11 sten časov, redno pa so pripravljali tudi pol-urne oddaje na radiju »brigadir«.

Začasni aktiv ZK brigade Dušan Kveder — Tomaž je predlagal OO ZKS sedem brigadirjev za članstvo v ZK.

Na MDA Brkini 77 so v drugi izmeni sodelovale: MDB Rdečega križa Slovenije Josip Rapotec; MDB Kočevski zbor iz Kočevja in MDB Dušan Kveder - Tomaž iz Ptuja. Vse tri brigade so med sabo zelo dobro sodelovale, želja brigadirjev ob zaključku akcije je bila, da se zopet vidimo prihodnje leto.

Brigadirji DO AGIS, ki so se udeležili delovne akcije se zahvaljujejo kolektivu, da so jim omogočili sodelovanje na akciji, obenem pa vabijo ostale mladince.

Z-D-R-A-V-O

Marko Potočnik



»HORUK ZA BOLJSI JUTRI«

raznih koncev Jugoslavije, res tovariški in prijateljski.

Na zaključni slovesnosti so prejela priznanja brigade in posamezniki. Naša brigada je prejela priznanja za udarniško (bili smo udarni oba udarna dneva in v obeh dekadah), priznanje za delo na področju interesnih dejavnosti (kultura, šport, bilteni, stenčasi) in plaketo občine Tolmin.

15 brigadirjev posameznikov je prejelo udarniško značko, 12 pa priznanje.

Trije tedni na akciji so hitro minili. Ob slovesu nanj je bilo težko, ker smo se morali raziti, hkrati pa smo si vsi obljubili, da se še vidimo na akcijah v naslednjih letih.

Marjan Fuks

[Ne] izvrševanje določil naših samoupravnih sporazumov

V obdobju določene stopnje upravljanja čestokrat zapišemo določila, ki bi naj vplivala na racionalno koriščenje ustvarjenih sredstev na gospodarno uporabo družbenih sredstev itd. pa vendar ostajajo določila le na papirju in pomirjena vest, da naši akti vsebujejo določena določila.

Predvsem bi želel opozoriti na neizvajanje določil in obveznosti, ki se nanašajo na problematiko s področja kadrovske službe. Citiral bom posamezne člene z namenom, da seznanim vse delavce z vsebino, da se vsak vpraša ali izpolnjuje obveznosti in ali ima pravice, ki si jih lasti.

183. člen sporazuma o medsebojnih razmerjih delavcev določa:

Delavec mora najkasneje v treh dneh sporočiti pristojni službi delovne organizacije točen naslov stalnega oziroma začasnega prebivališča ter vse njegove spremembe.

Toraj obveza, ki jo posamezni delavci pozabljajo ali se je ne zavedajo, ki pa ima lahko težje posledice za delavca. Naj spomnim na zakon o evidenci nastavitve in o registru prebivalstva 5. člen tega zakona obvezuje vse občane, da so dolžni prijaviti vsako spremembo prebivališča ustreznemu organu v krajevnem ali občinskem uradu.

V kazenskih določbah je predpisana denarna kazen do 1000 dinarjev za prekršek, ki ga stori občan, če se izogiba prijavi ali prijavi začasnega prebivališča ali prijavi spremembe naslova stanovanja.

Neizvršitev obveznosti se sankcionira s kaznovanjem po zakonu z denarno kaznijo, po našem sporazumu pa pomeni hujšo kršitev obveznosti, ki je navedena v 37. točki 168. člena.

Doslej smo le opozorili delavca, ki ni izvršil dolžnosti oziroma obveznosti prijave spremembe, ker smo bili prepričani, da zaleže dobra beseda in prevzeli nase riziko, da s tem kršimo delovno obveznost. Želim opozoriti, da smo dolžni spoštovati in uporabljati določila sporazuma delavcev in kadrovska služba brez sentimentalnosti. Za vsak primer neizvrševanja citirane obveznosti bomo odslej zahtevali uvedbo postopka za ugotavljanje kršitve obveznosti (disciplinski postopek) sočasno pa izvršili prijavo sodniku za prekrške. Naša odločitev ni prostovoljna temveč zavestna kajti zaradi nepravilnih prijav prebivališča delavca je naša delovna organizacija utrpela že precej neopravičenih denarnih izdatkov, ko smo plačevali kilometrino delavcu kontrolorju bolniških izostankov za obisk delavca na nepravilnem naslovu.

Opozarjamo na 67. členu sporazuma o ugotavljanju in delitvi dohodka in osebnih dohodkov, ki se glasi:

»Če gre delavec med delovnim časom k zdravniku, ko bi lahko

šel izven delovnega časa, mu za ta čas ne gre nadomestilo, razen, če je zadržanost bila nujno potrebna, kar mora potrditi pristojni zdravnik.

Delavcu ne pripada nadomestilo oziroma se izplačevanje ustavi:

— če je bolezensko stanje nameroma povzročil ali iz grobe malomarnosti;

— če je namerno preprečeval zdravljenje;

— če se brez opravičenega razloga ni javil pristojnemu zdravniku na zdravniški pregled od dneva, ko se ni javil pa do dneva, ko se je javil;

— za ves čas, ko je v času začasne nezmožnosti za delo delal doma, če je to ugotovil pristojni zdravnik ali ga je našel pri delu kontrolor bolnikov;

— če se ne odzove pismenemu vabilu oddelka socialnega zavarovanja v zvezi z izplačevanjem nadomestila.

Odločbo o ustavitvi izplačila nadomestila osebnega dohodka izda na predlog direktorja TOZD oziroma DSSS odbor za medsebojna razmerja v združenem delu TOZD oziroma DSSS.

Citirani člen opozori delavca, ki ga ne spoštuje, da bo ostal brez nadomestila osebnega dohodka (bolniške) obenem pa obvezuje postopek za ugotavljanje hujše kršitve delovne obveznosti po 22. točki 168. člena samoupravnega sporazuma o medsebojnih razmerjih.

Bralec — delavec se bo spraševal čemu smo to zapisali v naše glasilo. Odgovor je očiten — dolžni smo ga informirati, njegova prosta volja je, da odloča ali bo spoštoval obvezo ali pa se bo sprijaznil s sankcijami.

Od 1. 1. 1977 zasledujemo rezultate kontrole bolnikov in pri tem ugotavljamo, da so delavci premalo obveščeni, da se ne zavedajo posledic neizpolnjevanja citiranih obvez.

Posebej želim sporočiti določenim delavcem — kršiteljem obveznosti, da se morajo podrediti skupnim določilom ali pa trpeti posledice. Nekateri primeri reagiranja delavcev, kažejo še posebno nesprejemljivo stališče, ker je delavcu bilo prekinjeno koriščenje bolniškega zaradi neupoštovanja zdravniških navodil si dovoljujejo izredno grobe kršitve.

Kontrolorju bolniškega grozijo z nožem ali z »drugim srečanjem«. Take primere bomo odslej dosledno pozivali na odgovornost kajti očitno je, da ne želijo sprejeti obveznosti temveč si lastijo in želijo izključno pravice.

Vsem delavcem postavljamo vprašanje ali smo dolžni trpeti, da nam nedisciplinirani delavci zmanjšujejo rezultate dela in naših osebnih dohodkov. Če je odgovor znan smo dolžni vsi opozarjati kršilce, da se vključijo v skupne napore, ali pa se odločijo in nas zapustijo.

Coklin ing. Oton

Odgovor na vprašanje delavcev glede obračunavanja letnega dopusta

Delavci določijo delovni čas s samoupravnim splošnim aktom v skladu z zakonom (poln delovni čas).

Zakon o združenem delu določa v 184. členu, da delovni čas delavcev v temeljni organizaciji ne sme biti daljši od 42 ur na teden.

V šestem odstavku istega člena ZZZ določa, da delovni teden traja najmanj pet delovnih dni. Sicer ZZZ ne določa, da se proste delovne sobote štejejo v delovne dni pri obračunu letnega dopusta, temveč je to prepustil republiški zakonodajci. V osnutku republiškega zakona o medsebojnih delovnih razmerjih (objavljen v sindikalnem poročevalcu kot priloga Delavske enotnosti št. 4) je v členu 61. določeno: »če je vpeljan delovni teden z manj kot šestimi delovnimi dnevi, se štejejo dnevi, za kolikor je skrajšan delovni teden glede uveljavljanja pravic iz dela v temeljni organizaciji (letni dopust in podobno) kot delovni dnevi.

Zvezni zakon o medsebojnih razmerjih delavcev v združenem delu (ki je še veljaven) v členu 23. določa:

1. Delovni čas ne sme biti daljši od 42 ur na teden (poln delovni čas).

2. Z razporeditvijo tedenskega delovnega časa se ne sme vpeljati manj kot pet delovnih dni v tednu (pet dnevni delovni teden), če ni v za-

konu ali družbenem dogovoru drugače določeno.

3. Če je v skladu z zakonom vpeljan delovni teden z manj kot šestimi delovnimi dnevi, se štejejo dnevi, za kolikor je skrajšan delovni teden, glede uveljavljanja pravic delavcev iz dela v temeljni organizaciji združenega dela (letni dopust in podobno) kot delovni dnevi.

V skladu z določilom 23. člena zveznega zakona o medsebojnih razmerjih delavcev v združenem delu določa Samoupravni sporazum o medsebojnih razmerjih delavcev v združenem delu DO AGIS, v členu 71. da je tedenski delovni čas razporejen na pet delovnih dni, s tem, da se dosega 42 urni delovni teden z delom na dan sobote, ki je določena v koledarju delovnih sobot.

Zaradi navedenih predpisov se delavcem, ki delajo, obračunavajo delovni dnevi po 8 ur (prosta sobota se ne šteje), delavcem na letnem dopustu pa se obračunava 7 ur na dan, s tem, da se jim po 7 ur obračunavajo tudi sobote, ne glede na to, če so delovne ali proste. Pri takšnem obračunu pa prihaja nujno do manjših razlik v številu ur, ki se ne dajo odpraviti. Do teh razlik bi prihajalo manj, če bi delavci koristili svoj redni letni dopust skladno z zakonom, v enem ali dveh delih. . .

Veljavič Rado

Tolmačenje v zvezi z vprašanjem koriščenja enega dneva letnega dopusta

Po sklepu delavskega sveta DO z dne 26. maja 1977 je bil splošnokadrovski sektor zadolžen, da dobi preko ustrezne republiške institucije pravno tolmačenje glede zakonitosti določbe v samoupravnem sporazumu o medsebojnih razmerjih delavcev v združenem delu, po kateri ima delavec pravico izrabiti en dan svojega letnega dopusta za svoje potrebe tistega dne, ki ga sam določi.

V zvezi z zgornjim sklepom je splošno-kadrovski sektor dne 27. maja 1977 pismeno zaprosil republiški sekretariat za delo za tolmačenje po naslednjih vprašanjih:

1. Ali lahko imajo temeljne organizacije v svojih samoupravnih sporazumih o medsebojnih razmerjih delavcev v združenem delu glede na zakon o medsebojnih razmerjih delavcev v združenem delu določilo, da lahko delavec koristi en dan svojega rednega letnega dopusta za svoje potrebe tistega dne, ki ga sam določi?

2. Po zakonu o medsebojnih razmerjih delavcev v združenem delu lahko delavec na zahtevo ali s svojo privolitvijo koristi svoj

dopust v dveh delih, pri čemer mora en del dopusta trajati najmanj 12 dni.

Ali lahko delavec drugi del dopusta (ko je 12 dni že izkoristil v nepretrganem trajanju) koristi v več delih?

Na poslana vprašanja nam je iz sekretariata za delo odgovorila telefonsko tov. Zlata Primožič dne 4. avgusta 1977.

Na postavljena vprašanja je tov. Primožič podala naslednje tolmačenje:

1. Sedaj veljavna zvezni in republiški zakon o medsebojnih razmerjih v združenem delu, ne poznata določila, da ima delavec pravico koristiti en del letnega dopusta za svoje potrebe istega dne, ki ga sam določi, je pa takšno določilo poznal bivši zakon o delovnih razmerjih.

Takšno določilo v samoupravnem sporazumu je v nasprotju z zakonom o medsebojnih razmerjih in nam tov. Primožič predlaga, da ga iz sporazuma črtamo.

2. Takšno določilo bi bilo v nasprotju z 36. členom republiškega zakona o medsebojnih razmerjih.

Danica Vindiš

Kriteriji pridobivanja dohodka v TOZD v skupno ustvarjenem prihodku

Samo še dobre tri mesece in potrebno bo sprejeti samoupravni akt, ki bo nadrobno opredeljeval najvažnejše določbe zakona o združenem delu — DOLOČBE O DOHODKOVNEM ODNOSU.

Akt se imenuje Samoupravni sporazum o razporeditvi in delitvi prihodka, dohodka, čistega dohodka in osebnih dohodkov, ki ga bo potrebno sprejeti do 1. 1. 1978. Če ne bomo tega storili do omenjenega roka, nam bodo po zakonu o združenem delu pripadali samo še ZAJAMČENI OSEBNI DOHODKI.

PREDPOSTAVKE ZA UREJANJE ODNOSOV RAZPOREDITVE SREDSTEV ZA OSEBNE DOHODKE

Zavedati se moramo, da regulacijo pogojev pridobivanja dohodka in s tem tudi razporejanje in delitev sredstev za osebne dohodke v TOZD ne bo mogoče realizirati, če niso predhodno sprejeti za to potrebni samoupravni akti. V prvi vrsti bomo morali sprejeti Samoupravni sporazum o združevanju v TOZD, Samoupravni sporazum o združevanju v OZD in Samoupravni sporazum o osnovah planiranja. Če teh sporazumov ne bi sprejeli, ostanemo praktično brez vsake možnosti, da bi si uzakonili kakršen koli kriterij za razporeditev in delitev dohodka. Brez tako pripravljene predpogojev je proti zakonito vsakršno dogovarjanje oz. sporazumevanje o razporejanju in delitvi dohodka in se šteje za večjo kršitev samoupravnih odnosov, za kar so osebno odgovorni individualni poslovodni organi; moralno pa nosijo odgovornost

družbeno-politične organizacije v TOZD in OZD.

Vendar pa bi bilo napak trditi, da sedaj nebi smeli delati na področju dohodkovnih odnosov. Nasprotno, pripraviti bo potrebno vse pogoje, da se v danih trenutkih takšni sporazumi lahko izoblikujejo in sprejmejo.

OSNOVNE POSTAVKE DOHODKOVNIH ODNOSOV

Po ustavi in Zakonu o združenem delu se dohodek pridobiva, izkazuje in razporeja le v TOZD, brez ozira na kakšni osnovi in na katerih točkah združevanja se pridobiva.

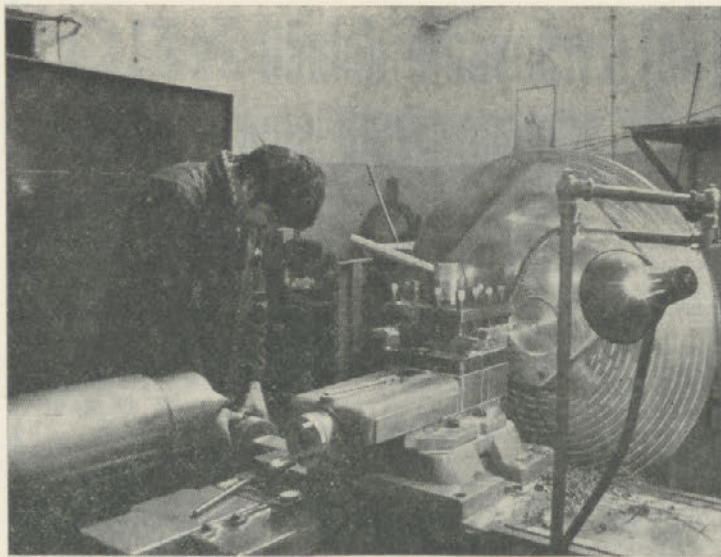
Delavci v TOZD pridobivajo dohodek v odvisnost od uspeha dela in rezultatov upravljanja z družbenimi sredstvi, stopnje razvitosti samoupravnih odnosov, združevanja dela in sredstev ter uspešnosti prilagajanja zahtevam tržišča. Zainteresirani smo, da dvignemo produktivnost in dohodek v smislu popolnega zadovoljevanja svojih potreb in potreb družbenega razvoja. Zavedati se moramo medsebojne odgovornosti za obnavljanje in večanje materialne osnove svojega in skupnega družbenega dela.

PLANIRANJE — OSNOVA DOHODKOVNIH ODNOSOV

Oblikovati in sprejeti Samoupravni sporazum o skupnem prihodku nam narekuje nekaj osnovnih posegov, in ti so:

- točno planiranje
- kritično analiziranje obstoječih stanj v TOZD in OZD na področju družbeno-ekonomskih odnosov,
- jasno se moramo opredeliti za skupne cilje.

Opozoril bi na Zakon o planiranju, ki daje natančna na-



Strojna obdelava v TOZD orodjarna

vodila za oblikovanje Samoupravnega sporazuma o osnovah planiranja, še posebej na opredeljeno zahtevo, da se morajo najti v sporazumu o osnovah planiranja nekatere specifičnosti kot so:

- porast dohodka,
- dohodkovna povezanost,
- utrjevanje osnovnih pravic in obveznosti vseh prisotnih pri realizaciji plana.

Novi sistem družbenega planiranja bazira predvsem na programirani rasti dohodka, neodtujevanja dohodka delavcev v TOZD vsklajevanja skupnih interesov, prevzemanja obveznosti in odgovornosti na osnovi samoupravljanja ter na združevanju dela in sredstev. Samoupravljanje se ne more uspešno razvijati, če ni širšega povezovanja oz. združevanja družbenega dela. Razdrobljenost in neangažiranost družbenega dela vsebuje nevarnost zaviranja rasti produktivnosti dela, ter slabi poslovnost v gospodarstvu. Samo po sebi se poveča moč skupinsko-svojinskih odnosov kar je zelo nevarno za delavce, saj jim odvzema možnost neposrednega odločanja v skupni reprodukciji.

PRIDOBIVANJE DOHODKA V SKUPNO USTVARJENEM PRIHODKU

Delavci v TOZD, ki združujejo delo in sredstva z delavci iz drugih TOZD v neposredni obliki, imajo pravico sodelovati pri skupno ustvarjenem prihodku oz. dohodku.

Po zakonu o združenem delu razumemo kot skupen prihodek tista sredstva, ki se stekajo s prodajo proizvodov ali uslug in so rezultat skupnega dela dveh ali več TOZD v sestavi OZD. Ta produkcijski sistem imenujemo fazno proizvodnjo, ki zahteva določeno sporazumevanje, uzakonjeno s samoupravnim sporazumom o neuradno pogovarjamo o tem ali onem, kdo je več ali manj uspešen in da je prisotnih veliko razlik uspešnosti in prizadevnosti na istem delovnem področju med posamezniki.

Razlike so še posebej očitne pri osebnih karakteristikah, kot so odnos do dela, preferiranje osebnega ali skupnega interesa, odgovornosti in podobno. Posebne razlike se kažejo v stopnjah kreativnosti in samoiniciativnosti.

Intencija zakona o združenem delu — ocenjevanje delovne uspešnosti

Celotna obravnavana problematika je tako akutna in združevanju dela in sredstev z udeležbo pri skupno ustvarjenem prihodku na osnovi plana. Takšen sporazum mora vsebovati točno določena razmerja, kot so:

- osnovni odnosi v proizvodnji,
- način kako so vsklajeni plani proizvodnje,
- določitev standardov materialov, stroškov in kvalitete,
- kriteriji za stopnje amortizacije,
- roki in pogoji medsebojnih dobav,
- tehnični pogoji dela,
- zmanjševanje stroškov,
- način, kako se izvajajo usluge,
- definicija rasti produktivnosti,
- določitev razmerja udeležbe v skupni produkciji in skladno z udeležbo pri delitvi sredstev tržnih pogojev.

OBLIKOVANJE PRODAJNE CENE

Prodajne cene fazne proizvodnje v skupnem prihodku ne smemo oblikovati v smislu »zidanja« stroškov, temveč jih oblikujemo z delitvijo skupne cene proizvoda glede na vložena sredstva in delo na osnovi tehnološkega projekta.

Predmet dela je tako skupen proizvod, ki ga plasira komercialna služba na trg v smislu ustreznega samoupravnega sporazuma, ki naj zajema skupen prihodek in razporeditev istega v razmerju vložene dela in sredstev posameznih TOZD v fazni proizvod je torej produkt skupnih prizadevanj in vlaganj ter ne sme in ne more biti last podjetniško mislečih skupin.

Franci Krabonja

OBVESTILO

V mešanem pevskem zboru sodelujejo pod vodstvom pevovodja MULEJ Antona naslednji člani delovne organizacije:

Stepanov Olga, Žitnik Franc, Klarič Matija, Gregorec Barbara, Brumen Janez, Belšak Andrej, Galun Jakob, Brodnjak Anton, Matijaško Gabrijel, Preac Vinko, Šoštarčič Hinko, Seidel Milan, Kolarič Silvo, Roškar Alojz, Tomašič Emil, Bedrač Milena, Majcen Katica, Kovač Zlata, Čuš Mirko, Pšajd Janko, Bezjak Franc, Donaj Mirko, Zemljak Ivan, Feguš Janez, Bombek Milena.

Sestanek zbora bo v četrtek, 8. septembra 1977 ob 14. uri v sejni sobi podjetja.

Sestanka naj se udeležijo tudi člani kolektiva, ki niso prijavljeni, vendar želijo v njem sodelovati.

Ivo Klarič

Pregled sprejetih sklepov DS DO v mesecu avgustu

Na osnovi sklepa 18. izredne seje DS DO je bila sklicana 13. redna seja z zelo obširnim dnevnim redom, zato je bilo že vnaprej predvideno, da bo seja trajala 2 dni.

Pod 1. točko je bila podana realizacija sklepov DS DO za obdobje med 8. redno in 17. izredno sejo. Ugotovljeno je bilo, da so vsi sklepi razen treh realizirani.

Pod 2. točko dnevnega reda so bili podani odgovori na vprašanja, postavljena na zborih delovnih ljudi z dne 29. in 30. 7. 1977.

— Na vprašanje zakaj naj bi veljala nova vrednost točke od 1. 8. 1977 in ne od 1. 7. 1977 in zakaj do tega zbora ni bil pripravljen predlog o novi vrednosti točki, je odgovor sledeč:

Komisija za spremljanje sistema delitve dohodka in osebnih dohodkov do zbora 30. 7. 1977 ni dobila podatkov o poslovanju TOZD in DO, kakor tudi ne analize poslovanja. V tej zvezi je bilo ugotovljeno, da kljub dokajšnji meri čuta za samoupravljanje še vedno lahko najdemo nagnjenja k podjetniškemu obnašanju določenih struktur, ki pozabljajo na svobodno menjavo dela, na nagrajevanje po delu.

— Odgovor na vprašanje zakaj se na delovnih listih pojavljajo tehnične norme kljub temu, da je bila operacija že posneta in zakaj morajo delovni listi iti na kontrolo v tehnologijo je podala odgovor OŠD: Vzrok da se ocenjene norme pojavijo na tehnični dokumentaciji po že posnetih operacijah je lahko samo v tem, da sprememba ni bila evidentirana v tehnološki dokumentaciji ali v AOP izpisana. So slučaj, ko je norma pravilno posneta in čas tudi vnešen v dokumentacijo in pa spremenjena črkovna oznaka («o» ocenjena, «H» posneta).

— Delovni listi ne gredo na kontrolo v tehnologijo.

— Na vprašanje: Zakaj se letni dopust obračunava po 7 ur dnevno, zaradi česar nastane primanjkljaj ur pri koriščenju dopusta preko delovne sobote glasi skrajšan odgovor takole:

— delavci določijo delovni čas samoupravnim splošnim aktom v skladu z zakonom. Zakon določa, da delovni čas ne sme biti daljši od 42 ur na teden, ki traja najmanj 5 delovnih dni. Osnutek republiškega zakona o medsebojnih razmerjih pa pravi da v slučaju ko je vpeljan delovni teden z manj kot šestimi delovnimi dnevi, se štejejo dnevi za kolikor je skrajšan delovni teden glede na uveljavljanje pravic delavcev iz dela v temeljni organizaciji kot delovni dnevi. Tudi Zvezni zakon o medsebojnih razmerjih delavcev v združenem delu določa podobno.

Splošno kadrovski sektor je podal tudi poročilo o pravnem tolmačenju Republiškega sekretariata za delo v zvezi s vprašanjem koriščenja 1 dneva dopusta in 2. ali lahko drugi del dopusta, ko

je že izkoristil 12 dni v nepretrganem trajanju koristi v več delih?

Republiški sekretariat za delo odgovarja, da sta obe določili, če bi bili v samoupravnih aktih v nasprotju z Zakonom o delovnih razmerjih oz. Zakonom o medsebojnih razmerjih.

Na naslednje vprašanje ali bodo izplačani prehrambeni boni za mesec julij je podal odgovor plansko-analitski sektor, da naj se boni izplačajo do začetka obratovanja obrata družbene prehrane.

— Pod točko 3 dnevnega reda je DS DO obravnaval predloge komisije za tehnične izboljšave in koristne predloge in jih posreduje v realizacijo DS TOZD koristnikom predlogov.

4. Komisija za kadre in informacije je posredovala DS DO informacije o dodelitvi štipendij. DS se je s predlogom komisije strinjal, povdaril pa je, da je potrebno upoštevati tudi mnenje odborov za medsebojna razmerja.

Na podlagi poročila komisije za spremljanje sistema delitve dohodka in osebnega dohodka je DS DO sprejel k 5. točki dnevnega reda sklep

— Na osnovi analiz poslovanja TOZD in DSSS se daje predlog komisije za delitev doh. in oseb. doh. v javno razpravo in potrditev zborom delovnih ljudi nova predlagana vrednost točke:

za TOZD Kov. obdelave	10,70
za TOZD Gumarna	11,50
za TOZD Servisi	10,50
za TOZD Orodjarna	11,20
za TOZD Vzdrževanje	11,20
za DSSS	11,20
za TOZD TAP	11,70
za TOZD AKG	11,70
za TOZD PM	11,70

DS DO je ob predlogu sheme o novi organizaciji dela v DO AGIS pod točko 6 sklenil:

— shema se daje v 15-dnevno javno razpravo. Ves material mora biti pri direktorjih TOZD in vodjih sektorjev, ki so dolžni voditi javno razpravo in dajati poglobljene odgovore.

Pod 7. točko dnevnega reda je DS DO obravnaval predlog sprememb kriterijev funkcija delovnega mesta in nazivov delovnih mest, ki niso v skladu s sporazumom. Spremembe naj se izglasujejo na referendumih.

8. DS DO daje v javno razpravo in potrditev zborom delovnih ljudi osnutek predloga Samoupravnega sporazuma o medsebojnih pravicah in obveznostih med DSSS in TOZD.

9. Za 29. in 30. 8. 1977 se sklicajo zbori delovnih ljudi na katerih naj se obravnava:

1. Predlog sprememb kriterijev in analitičnih ocenitev samouprav. sporazuma o delitvi doh. in OD za vsa delovna mesta, ki izstopajo iz panoškega sporazuma

2. Poračun OD za premalo ocenjena delovna mesta naj se izvrši od 1. 1. 1977.

Za delovna mesta, ki so bila preveč ocenjena se OD po novih ocenitvah izplačuje od 1. 9. 1977

3. javna razprava o osnutku samoupravnega sporazuma o medsebojnih pravicah in obveznostih med DSSS in TOZD

4. Razprava o prelogu organizacije dela v DO AGIS

5. Razprava in potrditev predloga nove vrednosti točke za obračun OD za čas od 1. 8. do 31. 10. 1977

6. Razprava in potrditev predloga sprememb panoškega sporazuma

7. Predlog za razpis referenduma za 9. 9. 1977

8. Razprava in potrditev pravilnika o organizaciji in delu odborov DK.

— DS DO je potrdil program za izvajanje zakona o združenem delu. Program ima lastnost Samoupravnega splošnega akta in dolžnost komisij je tekoče obveščanje DS in DPO o svojem delu.

— Komisija za družbeni standard je predlagala dodelitev 2 stanovanj in to tov. Markežu iz TOZD Orodjarna in tov. Vidoviču iz DSSS. DS se je z njihovim predlogom strinjal. Prav tako je izdal garancijo tov. Feguš Mariji in ji tako omogočil dodelitev stanovanja last samoupravne stanovanjske skupnosti.

— DS DO je v celoti podprl predloge in sklepe samoupravne delavske kontrole.

Mirko Paulinič



Delavec v polirnici

Topli obrok v »mrzli« jeditnici

Dočakali smo prve tople obroke. Dolgo pričakovani obrat družbene prehrane je končan, prve malice skuhanе in tudi pospravljenе. Strogi kritiki v vrstah članov kolektiva (navajenih na mrzlo hrano), so dobro sprejeli prve malice. Komentarji so pozitivni, ko gre za kvaliteto in kvantiteto. Vsi hvalijo okus hrane, raznolikost malice, pa tudi jedilni pribor. Namreč, ljudem ne uide nobena malenkost vezana z obratom družbene prehrane. Celo kuharice in ostali personal so predmet razprav s svojimi uniformami. Skratka, prve pritike so vsestransko pozitivne. Zahvala gre celotnemu personalu v obratu družbene prehrane, na čelu z vodjem obrata. Prepričani smo, da bo kvaliteta ostala na sedanjem nivoju, potrebno pa je strmeti za boljšim.

To so prvi vtisi v obratu II. na Bregu. Potrebno pa bo izboljšati stvari pri organizaciji dostave malice na Breg. Prihaja namreč vsak dan ob različnem času, kar lahko negativno vpliva na proizvodnjo. Med člani kolektiva je opaziti nezadovoljstvo z rešitvijo jedilnega prostora. Ne moremo uiti vtisu, da se je premalo mislilo na jedilni prostor v obratu II. na Bregu. Prepričani smo, da bi se našla boljša rešitev. Po našem mnenju bo treba poiskati trajnejšo rešitev s preselitvijo kakšnega oddelka in renoviranjem dotičnega prostora za jedilnico. Obljube, da je sedanja rešitev začasna in da bo poiskana boljša rešitev, so samo obljube. Zadeva pa je nujna saj prihajajo deževni dnevi, zima in čakati pod milim nebom ni prijetno. Tudi kuharica zadolžena za obrat II. mora v eni uri ali malo več zapustiti jedilnico »Nivo-ja« Celje. Ljudje morajo zato jesti hitro, kar zares ni prijetno. V sedanji jedilnici ni prostora za kantino, pranje posode, v bližini je celo WC »nivo-jevcev« in podobno. Tudi vprašanje kantine ni urejeno. Praktično, do enajste ure člani kolektiva ne morejo kupiti cigaret, vžgalic, osvežilne pijače in podobno, ker je kantina zjutraj zaprta. Od devete do enajste ure ima delavka v kantini opravka z malicami. Tudi to bo treba rešiti. Naša želja je, da servirka v kantini pride zjutraj in odpre kantino le za kratek čas.

To so v kratkem omenjene pomanjkljivosti v organizaciji, gledano iz kota delavcev v obratu II. Upamo, da se bodo v najkrajšem času rešile.

I. O.

Inventivna dejavnost

Izumitelj je človek, ki živi v svetu razmišljanja, iskanja rešitev na robu znanja, zato potrebuje organizacijo in spodbudo družbenega okolja. (RAFLEKS)

Mislím, da smo gornje misli prepozno spoznali. Hoteli smo imeti inventivno dejavnost, ki bi bila organizirana na osnovi pravnih, vidimo pa, da se je od želja do inventivne dejavnosti pa do danes, ko je to že v lepem razmaku marsikaj spremenilo. Te spremembe niso nastale le v delovnih organizacijah, temveč so nastale v širšem vplivanju naše družbe. Bilo je izdelanih mnogo študij in organiziranih mnogo strokovnih seminarjev, vse z namenom pospešiti inventivno dejavnost. Sprejeta je bila USTAVA, zakon o združenem delu, podpisali smo družbene dogovore za vsodbujanje inventivne dejavnosti. Ti dogovori so bili podpisani na nivoju države kakor tudi na nivoju republik. Stekel je inovacijski proces.

Danes gledamo inventivno dejavnost kot sestavni del družbenega planiranja in ne le zgolj slučajnost morebitne prijave entuzijastov.

Želim prikazati dejansko stanje inventivne dejavnosti od začetka, to je od prvih pojavov, ki smo jih zabeležili v takratne samoupravne akte bivših delovnih organizacij TAP in SIGME, ki sta se v letu 1976 integrirali v novo delovno organizacijo AGIS Ptuj.

Prvi pojavi organizirane inventivne dejavnosti so se pričeli v bivših delovnih organizacijah TAP in SIGMA, kateri sta sprejeli v letih 1971 in 1972 pravilnika, ki bi naj urejala inventivno dejavnost v omenjenih delovnih organizacijah.

Pravilnika sta urejala le delitve vlog med:

- inovatorjem
- komisiji za inventivno dejavnost in
- delovno organizacijo

Tu sem poudaril delitev vlog namerno, ker takrat namreč nismo vključevali organizacij inventivne dejavnosti, strokovne pomoči inovatorjem, spodbujanje ostalih kreatorjev pri vključevanju invencije v proizvodnjo, to je ustvarjanje inovacije. Manjkala je namreč inovacijska veriga razvoja te dejavnosti.

Protí koncu leta 1976 je delovna organizacija AGIS sprejela enoten pravilnik o IZUMIH, TEHNIČNIH IZBOLJŠAVAH IN KORIŠTENIH PREDLOGIH. Ta pravilnik danes ureja odnose inventivne dejavnosti v naši delovni organizaciji. Pravilnik je primernejši od predhodnih, sicer še ne vključuje zahtev družbenih dogovorov za spodbujanje inventivne dejavnosti in premalo obravnava celovitost, to je inovacijsko verigo procesa te dejavnosti. V delovni organizaciji deluje omenjena komisija, katero sestavljajo strokovni delavci iz celotne delovne organizacije. Zraven tega bo v komisiji delal še referent za inovacijske dejavnosti, ki je predviden v novi organizacijski shemi, ki bo pripravljala materiale za obravnave.

V analizi se bom dotaknil samo nekaj podatkov, ki dovolj nazorno prikazujejo stanje v obdobju od leta 1971 naprej:

— v splošnem so se prijave iz leta v leto povečevale, izjema je samo leto 1974.

— v letu 1972 komisija ni našla pristopa k reševanju prijav.

— predlagatelji so svoje predloge aplicirali v svoje delovne procese ne glede na rešitve.

— četrtnina vseh prijav je bila zavrnjena.

— leta 1972 in 1974 sta bili iz vidika nerešenih prijav kritični.

— nerešenost prijav pomeni negodovanje in nestrpnost pri inovatorjih.

— predlagano znanje ni uporabljeno v proizvodnji.

— prijave po letih so se vrstile tako: leta 1971 — 1, 1972 — 9, 1973 — 19, 1974 — 15, 1975 — 28, 1976 — 45 in v letu 1977 — 45 prijav. Od tega je bilo rešenih leta 1971 — 1, 1972 — 0, 1973 — 13, 1974 — 6, 1975 — 21, 1976 — 32 in letos 21 prijav. Iz gornjega je razvidno, da je bilo rešenih od skupno prijavljenih 162 predlogov le 94 ali 58 %.

— glede na kvalifikacijsko strukturo predlagateljev je koncentracija v srednje-šolskem strokovnem kadru, zaostajanje je pri VKV kadru in nizka udeležba kadra z visoko in višjo šolsko izobrazbo, kar pomeni neizkoriščenost tega kadra in obenem velike izgube gledano iz koncentracije znanja pri tem kadru.

— posebnost vseh prijav je v tem, da se iste nagibajo v korist lastne TOZD in da skoraj vse prijave slonijo na ekonomskih učinkih. Pomanjkanje je pri prijavah izumov, saj smo v teh letih zabeležili le dva izuma.

Če na kratko pogledamo vzroke za neinventivnost lahko opazimo naslednje:

— velika obremenitev strokovnega kadra v vsako dnevno operativno

— pojavi nevoščljivosti za eventualno izplačane nagrade

— premajhna informiranost delavcev na področju inventivne dejavnosti.

— nejasno in težko določljiva stališča kaj je kdo dolžan narediti po službeni dolžnosti in zaradi tega mnogi utemeljeni in neutemeljeni pomisleki glede upravičenosti nagrad.

— nezainteresiranost tistega dela kadra, ki po pravilniku ni upravičen do odškodnin ali pa je udeležen samo z določenim procentom.

— strah posameznikov, da bi se osmešili.

Da bi imeli organizirano inventivno dejavnost v delovni organizaciji je potrebno ta vir znanja usmeriti na:

— spremembo organizacije vrstne dejavnosti, danes se pripelja prijave smatra kot dodatna obremenitev zaposlenih v službah, ki bi naj prijavo rešile.

SMEROKAZ KADROV



DELAVCI, KI SO PRIDOBILI LASTNOST DELAVCA V ZDRUŽENEM DELU V MESECU JULIJU 1977

DELOVNA SKUPNOST SKUPNIH SLUŽB SPLOŠNO KADROVSKI SEKTOR

— Matilda Štumberger, kuhinjska delavka — servirka
— Branko Pintarič, upravnik obrata družbene prehrane
— Justina Cenar, administrator
— Janez Golob, dvoriščni čistilec

KOMERCIALNI SEKTOR

— Vlado Viraj, skladiščni delavec v SGI
— Mira Bajrami, skladiščna delavka v SGI

SEKTOR ZA PLAN, ANALIZE IN AOP

— Zlatko Špoljar, vodja sektorja za plan, anal. in AOP

TOZD AVTOOPREMA

— Veseljko Rmele, vrtalec na stroju za vrtnje tečajev
— Franc Pučko, delavec pripravne skupine
— Marjan Gabrovč, delavec pripravne skupine
— Zdenko Hovnik, delavec pripravne skupine
— Jože Mislovič, delavec pripravne skupine
— Marjan Lenart, stiskalec na težji stiskalnici
— Stanko Primožič, stiskalec na težji stiskalnici
— Stjepan Stubičar, čistilec odlitkov

— Slavko Kosec, posluževalec v odd. posod in glušnikov

— Maks Cafuta, posluževalec v odd. posod in glušnikov

— Marjan Krajncič, posluževalec v odd. posod in glušnikov

— Vinko Hren, posluževalec v odd. posod in glušnikov

— Jože Presiček, monter sedežev II

— Anton Pauko, monter sedežev II

— Marjan Plajnšek, monter sedežev II

— Stanislav Štolekar, varilec na CO₂ aparatu

— vključiti inventivno dejavnost v letne gospodarske in srednjeročne načrte.

— razpisati natečaje za probleme in natečaje za reševanje teh problemov.

— organizirati aktivne in klube izumiteljev in inovatorjev, ter organizirati pomoč strokovnega kadra inovatorjem itd.

Mislím, da sem na kratko uspel opisati inventivno dejavnost v naši delovni organizaciji.

Dušan Žnidarič

— Silvo Čeh, monter grelnih in ventilacijskih naprav

— Ljudmila Plajnšek, monter grelnih in ventilacijskih naprav

— Ljudmila Pintarič, monter grelnih in ventilacijskih naprav

— Olga Šimenko, monter grelnih in ventilacijskih naprav

— Justina Pečar, monter zavor

— Jožica Šijanec, monter zavor

— Jože Kramberger, vrtalec na vrtnalnem stroju

— Franc Voglar, vrtalec na vrtnalnem stroju

— Marjan Kovačec, vrtalec na vrtnalnem stroju

— Igor Klarič, strugar III (vrnitev iz JLA)

— Stanislav Pernek, posluževalec v odd. lakirnice

— Marjan Markež, posluževalec v odd. lakirnice

— Stanislav Cvjetko, posluževalec v odd. lakirnice

— Viktor Poplatnik, posluževalec v odd. lakirnice

— Vincenc Krajnc, posluževalec v odd. lakirnice

— Anton Golob, posluževalec v odd. lakirnice

— Frančiška Pust, galvanizer

— Anton Korez, galvanizer

TOZD KOVINSKA OBDELAVA

— Milan Phler, brusilec

TOZD PRECIZNA MEHANIKA

— Marica Lozinšek, navijalec traku

— Danica Mihelič, navijalec traku

— Marija Vogrinec, navijalec traku

TOZD GUMARNA

— Stanislav Černivec, vulkanizer

— Jožef Muhič, rezalec surovca

TOZD ORODJARNA

— Ivan Sok, strugar IV

— Branko Rašl, konstrukter IV za priprave (vrnitev iz JLA)

DELAVCI, KI SO PRENEHALI LASTNOST DELAVCA V ZDRUŽENEM DELU V MESECU JULIJU 1977

DELOVNA SKUPNOST SKUPNIH SLUŽB FINANČNI SEKTOR

— Irena Šiker, finančni knjigovodja

TEHNIČNI SEKTOR

— Barbara Bezjak, planer materiala

TOZD AVTOOPREMA

— Andrej Krajnc, monter sedežev II

— Jože Kolarič, delavec pripravne skupine

— Franc Murko, delavec pripravne skupine

— Miran Luterič, rezkar

TOZD ORODJARNA

— Franc Slodnjak, brusilec II

TOZD SERVISI

— Boris Lacko, avtomehanik II

TOZD GUMARNA

— Anton Gojkošek, vulkanizer

Ali jih poznate?

MAKS VODA

Prisilno sem bil mobiliziran v nemško vojsko 1. aprila 1943. Decembra istega leta sem pri Monte Kasino v Italiji bil zajet od Amerikancev. Kot ujetnik sem bil prepeljan v Afriko preko Bizarte v Konstantino v takimenovani »Camp« nato v »Almo« od tu pa v Blido. V Blidi smo postali zavezniški vojaki pod oznako (Royal Air Force) R.A.F. Dobili smo angleške uniforme, hrano isto kot angleška vojska, plačo itd. Komandni kader so bili kraljevski oficirji, ki so prišli iz Kaira. Delali smo v delavnicah letališča, usposabljali smo se za električarje, telefoniste, mehanike, telegrafiste na letalih itd.

V Bufereku je bilo tudi letališče, kjer so bili tudi Slovenci. Imeli smo že komando NOV. Od tam je prodrla novica, da nas kraljevci vodijo za nos. Po šušljanju po lagaru se je začela propaganda za NOV, ki je dobila vstajo v lagaru.

Zahtevali smo združitev oziroma premestitev v Buferek, vendar Angleži niso dali dovoljenja. Toda kljub temu je tudi v našem lagaru zaplapolala zastava s petokrako na kar so Angleži poostriili nadzor. Tudi kraljevski oficirji so se začeli razdvajati, postal je pravi prepir. Spomnim se kapetana pilota Steberneka, Slovenca, doma nekje iz Slovenskih Konjic. Dejal je, da nas bo osebno popeljal v domovino. Toda na žalost je letalo strmoglavilo, ki ga je pilotiral. Uresničilo pa se je, da je zmagal zdrav duh v daljni Afriki, saj smo 1. oktobra 1944 podpisali za NOV. Novembra so že odšli prvi transporti iz Blide in Bufareka za domovino.



Maks Voda prvi z desne spodaj

FRANC ZADRAVEC

Po zlomu stare Jugoslavije sem moral oditi 9. novembra 1941 na Dolenjsko, kamor so izselili Slovence. Septembra 1943 sem bil prisilno mobiliziran v nemško vojsko. Iz Celja so nas odpeljali v mesto Trauštajn, kjer so nas učili vojaških veščin in nas pripravljali za fronto. Iz Trauštajna se je naša pot nadaljevala v južno Francijo, kjer smo na-

Nekaj nas je še ostalo v Blidi, ker nas je zdravniška komisija izločila za nedoločen čas. Šele v začetku maja smo iz Alžira odpluli v zaželjeno domovino. Izkrkali smo se v Napoliju v Italiji, tu smo ostali nekaj časa, nato pa odpluli proti Splitu. Iz Splita smo odpluli proti Zadru, kjer smo ostali na letališču v Zemuniku. Tu smo ostali dober mesec in čuvali letališče. Spominjam se hajke za ostanki ustašev, v kateri smo doživeli ognjeni krst. Od tu pa sem odšel na vrhovno komando letalstva »Zemun«, kjer sem bil kratek čas. Zopet sem bil prekomandiran v 4. oblastno letalsko komando Zagreb. Tudi tu sem bil kratek čas. Nato sem bil prekomandiran v Slovenijo, v komando letališča Ljubljane. Dodeljen sem bil v strelsko četo, ki je imela nalogo čuvati letališče, vse do demobilizacije starih letnikov 1945 leta.

1. Spomini mladih dni kam neki daleč ste odšli, kot fant sem mlad zapustil čas vseh mladih let.

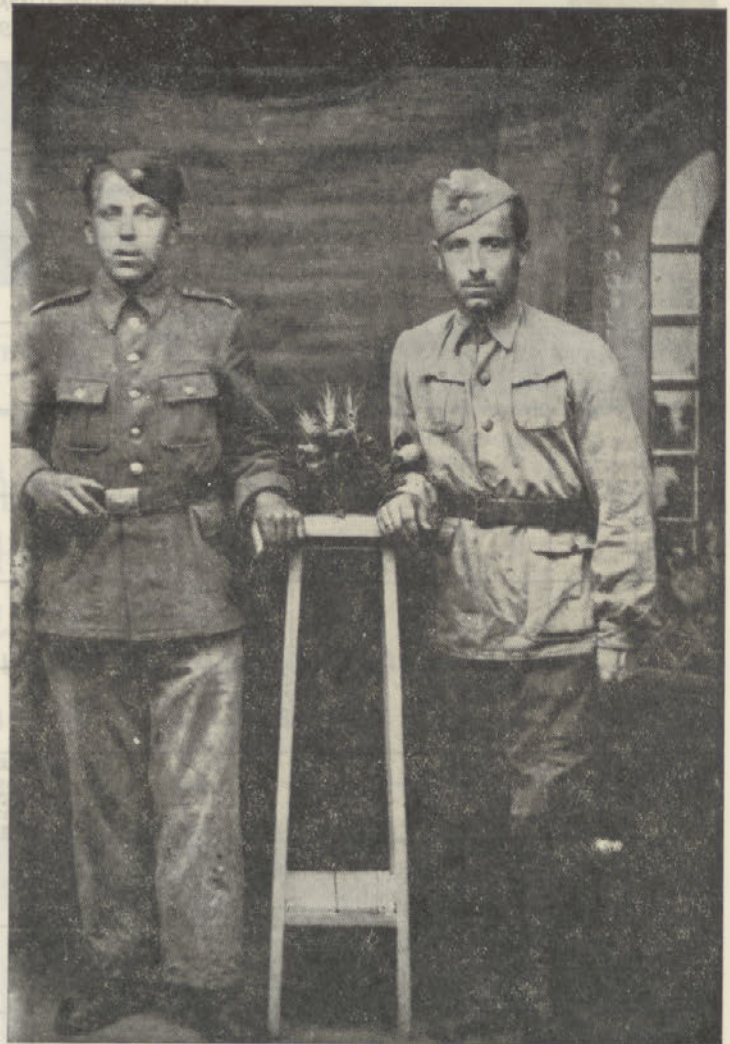
2. Poklical glas ihteče je domovine da strnemo se v vrste partizanske drage mile domovine kot ponos moje vrline.

3. V partizanske stopil sem vrste v čete orjaške čvrste pod Maršala našega borca vojda Tita vojskovodja.

Napisal v Afriki 14. 11. 1944

daljevali z urjenjem v planinah. Od tu nas je pot vodila v severno Francijo, kjer smo se seznanili z raznim orožjem. Po invaziji Anglo-Amerikancev sem pobegnil iz nemške vojske ter se predal Amerikanecem. Četrtega septembra 1944 so nas odpeljali v Anglijo v logor.

7. januarja 1945 smo se priključili NOB. To so bili nepozabni trenutki sreče. Nacistični Nemčiji smo pokazali, kaj



Franc Zadavec — desno

so nas naučili in tako smo prispevali svoj del za osvoboditev našega naroda izpod nacističnega jarma.

Partizansko življenje sem pričel kot topovski merilec v artilerijskem vodu. Prvi spopad s sovražnikom sem doživel v Gospiču, kjer smo zadali sovražniku precejšnje izgube. Nato je sledila bitka za Kočevje. Sovražnika smo dobesedno onemogočili. Zaplenili smo ogromno orožja in drugega vojaškega materiala. Boji so se nadaljevali v Ribnici in končno smo prišli do Ljubljane. Osvoboditev Ljubljane je nepopisno doživetje. Ulice so bile v cvetju. Vzdušje je oznanjalo, tako težke, pa vendar dočakane trenutke v radosti in veselju.

V tej številki našega glasila smo vam dragi bralci predstavili dva naša delavca, v okviru letošnjih Titovih in partizanskih jubilejev, ki sta prispevala svoj del za osvoboditev naše domovine. Obenem prosimo, da se vsi, ki ste sodelovali v NOB OGLASITE v našem uredništvu.

Srečko Šneberger

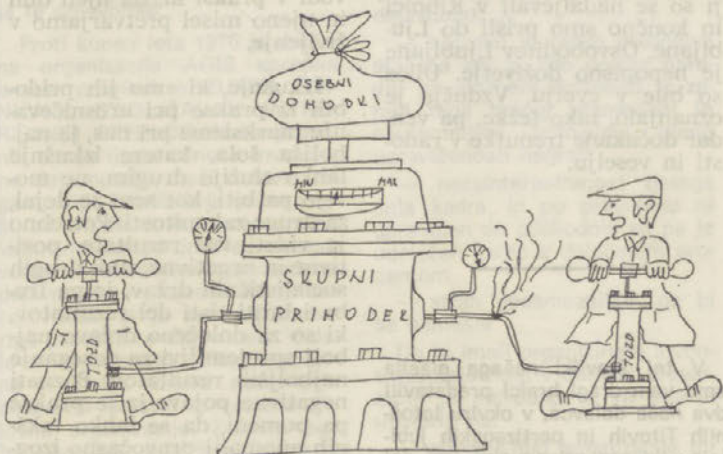
NE PRIPOROČAJO SE NOBENI RECEPTI ALI ŠABLONE

Najrazličnejši ekonomski, kulturni in drugi pogoji v različnih državah zahtevajo tudi različne oblike dela. Ne priporočajo se nobeni recepti ali šablone za obliko uresničevanja marksistične znanosti v praksi. Marksistično znanost imamo kot osnovo; zavedati se moramo, da naša znanost vodi v praksi in, da njen duh in njeno misel pretvarjamo v življenje.

Izkušnje, ki smo jih pridobili iz prakse pri uresničevanju marksizma pri nas, je najboljša šola, katere izkušnje lahko služijo drugim, ne morejo pa biti, kot sem že dejal, za druge zakonitosti. Potrebno je videti vse rezultate, pozitivne in negativne, tudi drugih socialističnih držav, je pa treba izbrati tistih del rezultatov, ki so za določeno državo najbolj sprejemljivi za doseganje najboljših rezultatov. Poznati negativne pojave iz te prakse pa pomeni, da se lahko takšnih anomalij pravočasno izognemo in najdemo boljše rešitve.

TITOVA BESEDA — MOČ ISKRENOSTI

	KEM. SIMB. ZA KISIK	STRPEN ČLOVEK	ISRKANJE V SEBE	HARIBORSKI OPIR-PEVKA ONDINA	ZVER IZ RODU MAČK	IVO MINATI	MESTO V GRNI GORJ	GRŠKI BASNO-PISEC	WALES							
	O	F	V	O	R	I	T	E	V	MESTO V DNR JEMEN.						
	VEDRO GLEDANJE NA SVET IN ŽIVLJENJE	D	P	T	I	M	I	Z	E	M						
	NASTAREJŠI ODBEL EK JURSKO DOBE	R	I	A	S	PROIZVOD PREDILNICE RDEČI KRIZ	V	O	L	N	A					
MEDMET	O	J	SESTAVIL KORPAR JOŽE JARČ	ST. GRŠKI POTUJOČI TEVEC ENAKI CRKI	R	A	P	S	O	D						
TURČIJA																
OPUS (SKRAJ)	O	P	RIMSKI PESNIK	ČEVLTARSKI PRIMOČEK	VRSTA LADJE KEH. SIMB. ZA IRIDIJ	T	R	A	J	E	K	T	VSE V REDU VELJA ME (SKRAJTEJ)	KEH. SIMB. ZAGERMANIJ STRUPI ŽIVALI IN BAKTERIJ	G	E
VRSTA VEZAVE	B	R	O	Š	I	R	A	N	J	E		V ZUPANČI	O	T	O	N
LOVSKO OBMOČJE	R	E	V	I	R	NIKO JURIC ISRAEL-NAR. JUNAK, TELF. SNO MOČAN	N	J	DELOVNO MESTO VAGIS-u	KEH. SIMB. ZA AMERICIJ		OBLASTA BAKTERIJA DEL POSODE	K	O	K	SMISEL ŠALE
GRŠKI JUNAK PRED TROJTO	A	H	I	L	STREŽAJ NA LETALIH KLAVIA-TURA	S	T	E	V	A	R	D	ZEMELJSKO DELO	K	O	P
REZULTAT KALJENJA	T	R	D	O	T	A	KEH. SIMB. ZA EINSTEINIJ	ZDRAVILNA RASTLINA MESTO OB KASPIJSKEM JER. V SE	R	M	A	N	GLAVNI STEVNIK VLADO KNEZ	S	T	O
PRITRDLJNICA	D	A		A	M	E	B	A	TRD. KEH. ELEMENT OSEBNI ZAMEK	K	O	V	I	N	A	
KEH. SIMB. ZA RADON	R	N		S	S	KORALNI OTOK SPLIT	A	T	O	L	MESTO V DALMACIJI NEKDANJA OBČASNA PRISTANIŠČA	K	N	I	N	
RAZLIČNA SAHO-GLASNIKA	U	E	SUMERSKI BOG NEBA	POKRATINA V SREDNJI ITALIJI DEL VLAKA	T	O	S	K	A	N	A	VELIKO GLASBEN. DELO	POVDAREK PRIPOMOČEK ZA NORENJE	I	K	T
ZADNJA CRKA	Ž	PUSTOLOVŠČINA POKRATINA V VIETNAMU	A	V	A	N	T	V	R	A	OŠLAJ CENE	O	C	ZGORANJI JELI TELESA	PRVA CRKA OTOČUS	A
POKRATINA V VOJVODINI	B	A	N	A	T	HRVAŠKO MOŠKO IME ENAKI CRKI	P	E	R	O	JEZIK ČRNCJEV BANTU					
MESTO V NIGERIJU BLIZU NJUKKA	C	N	A	G	U	T	E	K	O	Č	I					
KEH. SIMB. ZA NATRIJ	N	A	ORANJE 16. CRKA V SL. ABECE.	O	R	T	R	A	K	L	LITER. KEH. SIMB. ZA KALIJ					
RIMSKO IME ZA LUBJANO	E	M	O	N	A	VRSTA TROPSKE PALME	A	R	A	K	O					



PUMPAJ FRANCLJ-MADONA!
SAJ PUMPAH, LO PA MI. NEJE PUŠČA!

Anekdota

Rimski filozof Lucij Anej Seneka (4—65) je bil Neronov učitelj. Neron je dal napraviti silno bogat šotor, ves posejan z dragulji. Dvorjani so tekmovali, kdo bo cesarju prej čestital, Senaka pa je dejal:

»Ta izdatek dokazuje bolj tvoje uboštvo kot tvoje bogatstvo. Kajti — če bi se zgodilo, da bi bil ob šotor, bi vsi videli, da nisi dovolj bogat, da bi si dal napraviti še enega.«

Seneka je med drugim dejal:
»Največji del življenja delamo zlo, velik del ne delamo ničesar, vse življenje pa sploh ne mislimo na to, kar smo delali.«



JOJ, KAM BI DAL

REBUS

mmm