

11 198337  
+

glasilo podjetja

# dinos

Ljubljana parnova 33

LJUBLJANA - 25. 12. 1972

LETO X. ŠT. 60

## NALOGE IN ŽELJE V LETU 1973

Če se ozremo nazaj, lahko ugotovimo, da so doseženi poslovni rezultati v glavnem zadovoljivi. S tem ne želim reči, da ne bi mogli biti še boljši, saj so bili pogoji gospodarjenja, če ne upoštevamo težav v zvezi z nelikvidnostjo, relativno dobri.

Večina poslovalnic se je trudila, da bi z izboljšano organizacijo dela in večjo tehnično opremljenostjo premagovale prepreke na svoji poti. Še vedno nismo mogli izboljšati učinkovitosti našega dela, na kar nas zlasti opozarjajo nekateri podatki. Preveč stihije ob pomanjkanju delavcev, nas je marsikje resno ovirala pri obdelavi postavljenih nalog.

Samoupravni sporazum prav tako postavlja pred nas določena družbena merila, po katerih se moramo ravnati. Opozarja nas, da smo subjekt, ki v vsklajenosti in odvisnosti uresničuje cilje, ne samo ožje, ampak tudi širše ekonomske politike in zahtev, ki jih pred nas postavlja naša družba. Zavedati se moramo, da gospodarimo z družbenimi sredstvi, ki so nam zaupana in dana v upravljanje, da jih letno povečujemo.

Samoupravni organi so s konkretnimi ukrepi reševali posamezna vprašanja tekoče ekonomske politike poslovanja podjetja. Stvar strokovnih služb uprave podjetja in poslovalnic pa je, da pri svojem delu to politiko čim dosledneje uresničujejo.

Ne bi mogel trditi, da je bilo na tem področju napravljeno vse, kar nas še posebej zavezuje pri našem bodočem delu.

Zato bi želel posebej opozoriti samoupravne organe in vse zaposlene na nekatere naloge, ki nas čakajo in ki jih bomo morali uresničevati in nadaljevati z vso resnostjo in odgovornostjo v prihodnjem letu.

Uresničiti bomo morali nalogo tako imenovanih delavskih amandmajev, to je, ustanoviti TOZD.

Z javno in čim širšo obravnavo je treba seznaniti vse zaposlene o bistvu in vsebini TOZD in zlasti povečati in zakoniti načine in sredstva obveščanja vseh zaposlenih in njihovega čim bolj

neposrednega vplivanja na vsa dogajanja, ki so v njihovem interesu in s tem interesu podjetja.

Glede na zakonske ukrepe v prihodnjem letu, ki bodo vplivali že na rezultate po zaključnem računu tega leta, bi bilo potrebno izdelati in sprejeti akcijski program, v katerem moramo zlasti opozoriti na:

- Posledice, ki jih bodo imele terjatve stare nad 90 dni, zaradi zmanjšanega dohodka v višini 1/8 vrednosti teh terjatev. S tem se ne bo zmanjšal samo dohodek, ampak tudi razpoložljiva sredstva za OD in sklade.

Zato bo treba v prihodnjem letu s podvojenimi naporji skrbeti za izterjavo naših dolžnikov in se izogibati poslovanju z nesolidnimi, ker bomo morali sicer odpisovati še več terjatev (v višini 25 %).

- Posebno nevarnost pomeni nepretrgoma blokiran žiro račun (kar se je tudi nam zgodilo v letošnjem letu po multilateralni kompenzaciji) nad 90 dni, ker lahko pripelje podjetje v postopek sanacije, ki se lahko konča tudi s stečajnim postopkom. Zato bo potrebna še kako velika previdnost v poslovanju in izbiri poslovnih partnerjev v prihodnjem letu.

*Nadaljevanje na str. 2*



PO 6023/1980



# naloge in želje v L. 1973

2

Kajti vsaka sanacija naših dolžnikov bo tudi nas zelo neprijetno prizadela, ker nam bo tako ali drugače blokirala precejšen del sredstev. Poleg tega pa ima podjetje z blokiranim žiro računom pravico le do 90 % povprečnih OD iz preteklega leta.

Večja vlaganja bo treba nameniti tudi za rezervne sklade, to pa posredno pomeni manj razpoložljivih sredstev za vlaganje v osnovna sredstva in sklad skupne porabe.

Izvajanje ukrepov za odpravo ali vsaj zmanjšanje nelikvidnosti, bo prav gotovo imelo posledice tudi v našem podjetju, na kar moramo biti pripravljeni in je s temi ukrepi treba informirati vse naše delavce. Posebej jih je treba opozoriti na spoštovanje samoupravnega sporazuma, ki med drugimi predvideva tudi obvezno izločanje minimalne akumulacije in na vse posledice, ki nas bodo prizadele, če ne bomo uspeli pravočasno izterjati naših dolgov. To niti lahka, niti hvaležna naloga in zato od vseh vodstvenih struktur našega podjetja pričakujemo, da bodo z vso odgovornostjo pristopile k temu informiranju.

Iz izkušenj vemo, da je vsako nepravčasno informiranje zaposlenih imelo cel kup negativnih posledic, ki so med

delavci povzročale nerazpoloženje in jim jemale voljo do dela.

Kljub vsem ukrepom, ki so potrebni za ozdravljenje našega gospodarstva, zaradi česar je logično, da bodo prizadeta podjetja, pa je treba vendarle ugotoviti nespomo dejstvo, da je zadnji čas, da ugotovimo nosilce gospodarske nestabilnosti. Jasno je, da bo za ozdravljenje gospodarstva treba plačati določeno ceno. Prav cena, ki jo bomo morali plačati, bo merilo o pravilnosti in uspešnosti obstoječe poslovne politike in dosedanje usmeritve, do izbire poslovnih partnerjev.

Naj na koncu poudarim, da nas bodo prav težji pogoji gospodarjenja v prihodnjem letu prisilili, da bomo morali v še večji meri kot doslej, angažirati vsa razpoložljiva finančna in materialna sredstva za čim boljše gospodarjenje. Prepričan sem, da lahko vsak delavec na svojem delovnem mestu pomaga uresničiti ta cilj, če bo pravilno stimuliran in informiran in da se bo zavedal svojih samoupravnih pravic in dolžnosti.

Mislím, da je to želja večine, s katero stopamo v leto 1973, ki nas zavezuje, da bomo tudi v težjih pogojih gospodarjenja uspešno poslovali.

Direktor podjetja  
Janez Ramovš

## NOVICE IZ VARSTVA PRI DELU

VSI VODILNI USLUŽBENCI PODJETJA SO USPEŠNO OPRAVILI PREIZKUS ZNANJA O VARSTVU PRI DELU. PREIZKUS JE BIL 25. APRILA 1972.

V JUNIJU MESECU JE BIL OPRAVLJEN INŠPEKCIJSKI PREGLED STROJEV IN DELOVNIH POGOJEV V VSEH NAŠIH POSLOVNIH ENOTAH.

ZARADI NEUPOŠTEVANJA OSNOVNIH NAČEL VARSTVA PRI DELU STA SE MORALA PRED KOMISIJO ZA PREGON KRŠITEV DELOVNIH DOLŽNOSTI ZAGOVARJATI DVA NAŠA DELAVCA, EDEN IZ PIVKE, DRUGI IZ KOPRA.

IZPITE IZ POŽARNE VARNOSTI SMO IMELI V PODJETJU MESECA OKTOBRA. UDELEŽBA 100 %. USPEH ZA DOVOLJIV.

IZDALI SMO NOVE SKRIPTE ZA STROJNIKE IN VOZNIKE VILIČARJEV.

PALMANOVA - ITALIJA  
STROKOVNI OGLED TOVARNE "OMAR"

S predstavnikom tovarne "OMAR" iz Palmanove, g. Mariom Gabriellijem je naša strojna služba organizirala ogled te tovarne in sicer 5. decembra letos. Ta tovarna nudi posebno mehanizacijo za nakladanje odpadnega blaga. Proučili smo ponudbe iz Belgije, Anglije, Norveške, Švedske in se odločili za ponudbo iz Italije. Odločala je cena in praktična uporabnost. Tovarna "OMAR" izdeluje dvigala, ki se lahko priključijo h kamionu kot prikolica, lahko pa se jih tudi ročno premika po skladišču. Dvigalo ima samostojni pogon za črpalko hidravlike. Z roko, dolgo 5.5 m, dvigne 700 kg.

Demonstracijo takšnih dvigal so si v Palmanovi ogledali poslovodje iz Celja, Brežic, Novega mesta, Kopra, Gorice in Slovenskih Konjic.

A. Golja

## VIDMARJA NI VEČ...

DNE 24. NOVEMBRA 1972 JE UMRL DOLGOLETNI ČLAN NAŠEGA KOLEKTIVA JOŽE VIDMAR. ZASLUŽNI POKOJ NI UŽIVAL NITI DVE LETI, KO MU JE NEOZDRAVLJIVA BOLEZEN VZELA ŽIVLJENJE.

JOŽE VIDMAR JE BIL IZREDNO DOBER TOVARIŠ, DISCIPLINIRAN IN POŽRTVOVALEN USLUŽBENEC IN JE NA SVOJEM PODROČJU DELA VELIKO PRISPEVAL K USPEHOM PODJETJA. ZARADI NJEGOVE ODKRITO-

SRČNOSTI IN VEDRE NARAVE SMO GA VSI CENILI IN IMELI RADI, ZATO GA BOMO OHRANILI V LEPEM SPOMINU.

OD NJEGA SMO SE POSLOVILI V PONEDELJEK, 27. NOVEMBRA IN GA POSPREMILI NA POKOPALIŠČE V TRBOVLJE, KJER JE ŽELEL BITI POKOPAN.

SLAVA NJEGOVEMU SPOMINU!



## O NAŠEM AKCIJSKEM PROGRAMU

Upravni odbor podjetja je na svoji zadnji seji razpravljal tudi o delovnem programu za leto 1973. Tega naj bi potrdil delavski svet sredi meseca decembra. Osnovne značilnosti stabilizacijsko akcijskega programa so naslednje:

Izhodišče naj bi bila stalna likvidnost. S tem bi bili plačilno sposobni za vse obveznosti do dobaviteljev, družbe in do kolektiva. Da bomo dosegli zadovoljivo likvidnost, bodo po akcijskem programu zadolženi posamezni sektorji na upravi, kakor tudi poslovne enote, da prispevajo svoj delež. Posebej bodo še zadolženi tisti delavci, ki imajo neposreden vpliv na zmanjševanje obveznosti s kompenzacijami, asignacijami in plačilnim prometom ter delavci, ki sklepajo pogodbe ali posamezne poste, da že ob samem sklepanju zagotovijo eno izmed oblik poravnave medsebojnih obveznosti.

Druga značilnost tega programa je v povečanju dohodka na račun znižanja stroškov. Analitični pregled stroškovnih mest bo osnova za plan stroškov za prihodnje leto, ki bo bistveno nižji od letošnjega leta. Tu so še blagovni stroški, na katere lahko vplivamo, da bodo čim nižji.

Tretja značilnost programa je zahteva po boljšem gospodarjenju z vso tehnično opremo in s celokupnim trgovskim blagom. Prav na tem področju obstajajo lepe notranje rezerve, ki jih bo treba zajeti in aktivirati.

Ureditev obstoječih skladišč in sistematičnejše vskladiščevanje in manipulacija z blagom naj bi bila tudi ena izmed oblik in poti k stabilizaciji.

Proučevanje boljšega delovnega procesa na poslovnih enotah je hvaležna tema za obravnavo na svetu delovne enote. Od angažiranosti članov sveta delovne enote in vodstva delovne enote zavisi, kako bo posamezna enota gospodarila v prihodnjem letu.

Ukrepi za stabilizacijo, ki jih je v obliki predpisov izdal Zvezni izvršni svet in bodo veljali s 1. januarjem 1973, bodo brez dvoma prizadeli podjetja, ki bodo odlašala s prilagajevanjem gospodarjenja zahtevam današnjega časa.

Z akcijskim programom bo treba seznaniti vse člane kolektiva, da ga zavestno sprejmejo kot lastni program. Dosledno izpolnjevanje programskih nalog pa bo zanesljivo jamstvo za nadaljnje poslovne uspehe našega podjetja.

D. Jančič

# POŽARNA VARNOST

Zima je tu in z njo je prišla večja nevarnost požarov. V našem podjetju so organizirane skupine za požarno varnost, toda v vseh delovnih enotah glede tega ni povsod enake resnosti. V nekaterih delovnih enotah posvečajo temu vprašanju dovolj pozornosti, v drugih pa sploh ne. Nočem imenovati teh enot, prepričan pa sem, da bodo člani delovnih enot, ko bodo prebrali ta članek, vedeli, v katero skupino spadajo.

Dne 21. oktobra 1972 je strojna služba podjetja organizirala seminar z vajami o požarni zaščiti. Tedaj so bili tudi izpiti za tiste, ki so v delovnih enotah odgovorni za požarno varnost.

Seminar je uspel, saj je bila udeležba 100 %, izpite pa so tudi vsi opravili. To je velik uspeh. Zdaj se postavlja vprašanje, ali bodo poslovodje poslovalnic upoštevali predloge teh ljudi, ki so uspešno opravili izpite o požarni varnosti? Odgovor bo prinesel čas.

A. Golja

## RAZSTAVA BOGOMILA KOTNJEKA V RADENCIH

Od 10. do 27. novembra 1972 je bila v Stokleni dvorani zdravilišča v Radencih razstava figur, sestavljenih iz delov zavrženega orodja in strojev. Figure je zvaril Bogomil Kotnjek, diplomirani veterinar iz Lendave, Partizanska 57. Razstavljal je 25 del, ki so predstavljali predvsem razne živali. Pod vsakim razstavljenim delom je bilo natančno napisano, iz katerih delov posameznega stroja ali orodja je figura zvarjena.

V tej številki našega glasila objavljamo nekaj fotografij teh zanimivih in edinstvenih figur, v nadaljevanju pa objavljamo del besedila, ki je bilo napisano v prospektu za razstavo.

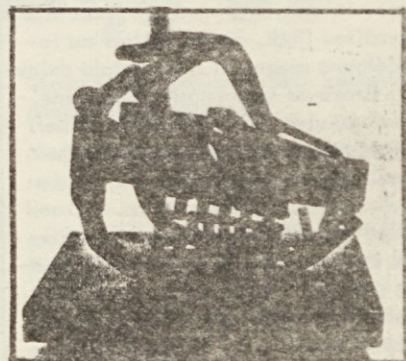
### BOGOMIL KOTNJEK, dipl. vet.

rojen 1. oktobra 1933 na Hotizi, občina Lendava v Prekmurju. Osnovno šolo je obiskoval v Mariboru (1. razred) na IV. deški osnovni šoli, od II. - V. razreda pa osnovno šolo na Hotizi. Po vojni, leta 1946 se je vpisal na klasično gimnazijo v Mariboru, kjer je leta 1954 maturiral.

Študij je nadaljeval na veterinarski fakulteti v Zagrebu in diplomiral pred 10. leti.

Trenutno živi v Lendavi, kjer je zaposlen na veterinarski postaji.

S sestavljanjem figur - s svojim konjičkom se ukvarja pretežno v prostem času, vendar mu go vedno bolj primanjkuje. Začel je pred 5. leti, ko je pritegnilo njegovo pozornost zavrženo poljedelsko orodje in ostali neuporabni kovinski deli na odpadu "Dinas".





NEKAJ PODATKOV

## O našem poslovanju

Ko pregledujemo letošnje poslovanje, ugotavljamo, da smo zopet precej povečali promet. Kar za 25 % je večji od preteklega leta. Po stanju 30. septembra je bil dohodek večji za 12 %, dobiček pa za 13 %. Te uspehe smo dosegli pri enakem številu zaposlenih, a pri 2,2 % boljšem odstotku delavcev na delu, zaradi 25 % znižane odsotnosti z dela. Po zaposlenem se je dvignil dohodek za 9 %, dobiček pa za 11 %. Promet po količini na zaposlenega se je zvišal za 7 %, po vrednosti pa za 22 %.

Stopnja ekonomičnosti je padla za 3 %, padla pa je tudi stopnja rentabilnosti za 6 %. Vsekakor oba kazalca že nekaj časa kažeta padec obeh zelo važnih elementov poslovanja. Ekonomičnost pada zaradi spremenjene strukture povečanega poslovanja, kjer ekonomski rezultat ni tolikšen, kot pri klasičnem poslovanju z odpadnim blagom. Rentabilnost je zaradi vedno večjih vezav obratnih sredstev pri kupcih nižja in vzrok za slabši ekonomski rezultat, ki bi bil ob večji likvidnosti lahko boljši.

Delitev dohodka poteka po pravilniku podjetja in planskih instrumentih delitve za leto 1972 v skladu z določili samoupravnega sporazuma. Poprečni

doseženi osebni dohodek je znašal v podjetju 2.123,94 din in je bil za 19 % višji kot preteklo leto. Poprečni vkalkulirani osebni dohodek, ki ga mesečno akontiramo, pa je znatno nižji, saj znaša le 1.630,72 din in predstavlja v odnosu na poprečni zaslužek z dobičkom skoraj resen problem v nekaterih poslovnih enotah. Višina tega je odvisna od poprečnega zaslužka preteklega leta, zmanjšane ga za 10-20 % v skladu s planskimi instrumenti delitve.

Posamezne poslovalnice so poslovale v glavnem boljše, kot lani. Najbolj je presegla lanski rezultat razlike v ceni poslovalnica Brežice za 66 %, za njo Gorica in Kočevje po 34 % in poslovalnica Slov. Konjice za 28 %, več kot lani. Vendar so nekatere enote poslovale tudi slabše: tako skladišče barvnih kovin za 19 %, TO Ljubljana za 5 % in poslovalnica Maribor za 2 % slabše, kot leto prej.

Organi upravljanja so sprejeli vrsto sklepov, da bi se poslovanje še izboljšalo, predvsem likvidnost, ki letos ni bila takšna, kot bi bilo potrebno. To je pomembno glede na nove predpise, ki bodo veljali s 1. januarjem 1973.

S. Mancini

### IZ VARSTVA PRI DELU

#### NALOGE SAMOUPRAVNIH ORGANOV IN VODILNIH OSEB

Določeno pravico in dolžnost na področju varstva pri delu ima vsak član delovne skupnosti, posebne obveznosti pa imajo samoupravni organi podjetja in vodilne osebe. Delavski svet oziroma kak drug ustrezní samoupravni organ skrbi za izvajanje in pospeševanje varstva pri delu s tem, da izdaja splošne akte in sprejema ukrepe. Kdaj pa kdaj pa bi moral razpravljati tudi o poročilih inšpekcijskih služb in ukrepati proti vsem negativnim pojavom.

Direktor in druge vodilne osebe so vsak na svojem delovnem mestu odgovorni za izvajanje varstvenih ukrepov, uporabljanje zaščitne opreme, brezhibnost strojev itd. Skrbeti morajo za pravilno razvrstitev ljudi, za razvrstitev na taka delovna mesta, ki odgovarjajo delavčevi strokovni sposobnosti. Najvažnejša naloga vseh pa je - nenehno skrbeti za izobraževanje in izpopolnjevanje znanja na delovnem mestu.

Veliko teh nalog in dolžnosti se že izvaja predvsem zaradi razumevanja vodstva podjetja, želeti pa je, da bi bilo razumevanja tudi s strani samoupravnih organov.

#### REFERENDUM O ZAVAROVANJU DELAVCEV IN KMETOV

Delavci uprave in poslovalnice Ljubljana so izglasovali enake pravice zdravstvenega zavarovanja za delavce in kmete. Udeležba na referendumu je bila 90 %, od tega je bilo 6 glasovnic neveljavnih, 6 delavcev pa je glasovalo proti.

Delavci so torej z glasovanjem pokazali enotnost delavskega razreda. Izražali so mnenja, da bi že preje morali izposlovati kmetom enake pravice do zdravstvenega zavarovanja.

B. Inkret

#### NOVA OSNOVNA SREDSTVA V LETU 1972

- 9 KAMIONOV RAZLIČNIH VRST
- 385 KOŠEV ZA KAMIONE SAMONAKLADALCE
- 2 STISKALNICI ZA ŽELEZO
- 2 MOSTNI TEHTNICI
- 1 KOTLOVNICA (še v delu)
- 1 OSEBNI AVTO

#### KAJ BOMO ŠE DOBILI NA RAČUN LETA 1972

- 1 ALIGATOR ŠKARJE
- 1 STISKALNICO ZA PAPIR
- 1 VILIČARJA 3 t
- 1 TELEFONSKO CENTRALO



# 71. SEJA

UPRAVNEGA ODBORA

Enainosedemdeseta seja UO je bila 4. 12. 1972 v Ljubljani. Člani upravnega odbora in gostje iz uprave podjetja ter nekaterih poslovalnic, so na tej seji obravnavali naslednja vprašanja:

- Koliko bodo naše podjetje prizadeli predpisi s področja odpisovanja terjatev, starih nad 90 dni. Razprava je bila temeljita, zato je bilo iznešenih tudi precej predlogov za delo in ukrepe v prihodnosti. Sprejeti so bili naslednji sklepi:

- do prihodnje seje pripraviti konkreten predlog za sprejetje akcijskega programa podjetja
- kupec, ki prosi za podaljšanje plačilnega roka, mora napisati prošnjo na delavski svet podjetja, za ta čas pa mu tečejo zamudne obresti. Maksimalni rok za podaljšanje je lahko 6 mesecev
- do 14. 12. t. l. je treba pripraviti program izterjatev
- tehnična služba uprave podjetja naj ne opravlja samo letne kontrolne preglede, ampak tudi občasne in nenapovedane.

- Kako je nastal manjko večjih količin odpadnega aluminija na skladišču poslovalnice v Mariboru? O pregledu oziroma podrobnih analizah zadnjih dveh let poslovanja s tem blagom v Mariboru je poročal tovariš Mancini. Kalo je bil v resnici večji kot se ga je dejansko odpisovalo. Ob upoštevanju večjega kala, pokrivanja manjkov ene vrste ali odpadkov z viški druge vrste, je še vedno ostalo nekaj čez 23.000.- din primanjkljaja, ki ga je po sklepu UO treba pokriti iz tekočega dohodka. Sprejet je bil tudi sklep, za koliko se je vrednost aluminija na zalogi povečala glede na višek nesortiranega aluminija. Na zahtevo poslovalnice poslovalnice v Mariboru se bo o tem še razpravljalo na DS.

UREJUJE UREDNIŠKI ODBOR  
UREDNIK STANE KOMAN  
TISKA deljans kala  
LJUBLJANA, TRG REVOLUCIJE 1  
IZDAJA PODJETJE DINOS  
LJUBLJANA, PARMOVA 33

- Kaj napraviti, ker so nekateri delavci zaslužili večje osebne dohodke kot bi jih lahko dobili po sklepu DS in v zvezi z družbenim sporazumom. Iz podatkov je bilo tudi razvidno, kako različne osebne dohodke prejema delavci iz iste grupe v posameznih poslovalnicah. UO je po zaključku razprave pooblastil vodilne uslužbence podjetja, da lahko v posameznih primerih in pod določenimi pogoji povečajo najvišji znesek, do katerega lahko posamezniki dobiijo mesečni osebni dohodek. O tem morajo izdati posebne odločbe.

- Kdo bo namesto Kolorja Venčeslava, ki gre v pokoj, poslovalnja celjske poslovalnice? Na razpis se je prijavil Danilo Kranjc iz Žalca. Bil je sprejet.

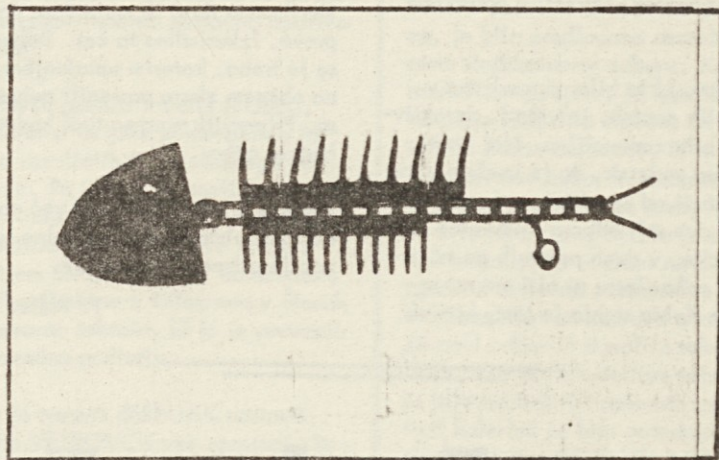
- Poslovalnja ljubljanske poslovalnice Janez Jamšek je predlagal, da se njihovo skladišče v Metelkovi ulici v Ljubljani ukine, ker kot tako ni rentabilno.

UO je predlog sprejel in sklenil, da prostore tega skladišča prevzame TO Ljubljana, ki ima že itak tam svojo delavnico.

- Kako nagraditi delavce, ki zaradi dela niso mogli izkoristiti letnega dopusta? Predlog je prišel iz Murske Sobote in sicer, da se jim da nagrada. Člani UO so takšen predlog podprli.

- Ali je prav, da se 50 in 60 letnikom ob čestitki za njihov jubilej, dá tudi skromno darilo? UO je pooblastil direktorja podjetja, da ob visokih jubilejih delavcev podjetja tudi v bodoče lahko poklanja priložnostna darila, obenem ko jim v imenu podjetja čestita.

Po zapisniku



## 70. zasedanje DS

Sedemdeseto zasedanje delavskega sveta podjetja je bilo 15. decembra 1972 v Ljubljani. Na dnevnem redu je bilo 10 točk. Člani delavskega sveta in povabljeni gostje so razpravljali med drugim o novih določilih za sprejemanje pripravnikov na delo, o poročilu inventurne komisije glede količinskega stanja aluminija na skladišču v Mariboru, o izvajanju družbenega sporazuma, o merilih za delitev dohodka in osebnih dohodkih, o prošnjah za podeljevanje

štipendij in o odškodninskih zahtevah ponesrečenih delavcev.

Med pomembnejšimi točkami dnevnega reda je bila tudi razprava o predlogu komisije za ustanavljanje temeljnih organizacij združenega dela v našem podjetju.

O sklepih tega zasedanja vam še ne moremo poročati, ker je šla ta številka Glasila v tisk tik pred zasedanjem.



# OBČNI ZBORI

## SLABA SINDIKALNA AKTIVNOST

Smo pred občnimi zbori sindikalnih podružnic. Obdobje zadnjih dveh let je bilo tako pestro, še prav posebej pa zadnje mesece letos, da bo treba tudi v osnovnih organizacijah sindikata napraviti oceno dosedanjega dela. Analizirati bo treba odnos do vseh ključnih vprašanj, o katerih je bilo slišati v pripravah na kongres sindikata. Sindikalna vodstva so namreč do vseh problemov, ki se pojavljajo pri izvajanju stabilizacijskega programa, zavzela svoja stališča.

Nikakor si ne prilaščam pravice ocenjevati dela sindikalnih organizacij, ker je to v pristojnosti tistih, ki so sindikalna vodstva izvolila. Kljub temu pa naj bi opozoril na nekatere probleme, ki so se pokazali v preteklem obdobju.

Iz ankete, ki je bila napravljena v vseh naših enotah, je videti, da aktivnost ni bila zadovoljiva. Najvrednejša samo podatek, da je imela večina organizacij od izvolitve sem samo po eno ali dve seji odbora sindikalne organizacije, v dveh primerih pa se izvoljeni odbor letos ni niti enkrat sestal. Še slabše stanje je tam, kjer so

člani našega kolektiva vključeni v druge sindikalne organizacije. Tu gre običajno samo za formalno članstvo.

Opozorim naj še na problem, da se sindikalne organizacije zelo malo ali pa nič ne zanimajo za delo samoupravnih organov. Niti v enem primeru ne zasledimo iniciative sindikalne organizacije, da bi dala pobudo za razpravo o nekaterih odprtih vprašanjih, čeprav so taka vprašanja bila v okolju, kjer organizacija dela. Informiranost članov sindikata o nalogah je bila šestokrat slaba ali pa prepočasna. Vse to je imelo za posledico negotovanje pri članih, prepočasno ukrepanje v nastalem položaju itd.

Ker imamo torej še malo časa na priprave, izkoristimo ta čas. Dogovoriti se je treba, katerim vprašanjem bomo na občnem zboru namenili največ časa. Pripraviti moramo tudi kadre za bodoči odbor.

Ker nas v letu 1973 čaka več nalog, naj tudi občni zbor sindikalne organizacije prispeva svoj delež.

T. Plešec

# VEDNO VEČJI INTERES

Interes za letovanje v naših počitniških domovih je vsako leto večji. Letos smo povečali kapaciteto še za dve prikolicī ali 6 ležišč. V Savudriji smo letos imeli v počitniškem domu 16 ležišč in v štirih prikolicah 14 ležišč.

V počitniškem domu v Savudriji je letovalo 133 oseb in v prikolicah 53 oseb. Na Pohorju je letovalo 12 oseb.

Po osebi je bilo v domu v Savudriji izkoriščenih 1221 dni, v prikolicah 481 dni in na Pohorju 65 dni.

Vse štiri prikolicice so bile nameščene v kampu v Savudriji. Kolikor se ne bi bistveno povečale takse kampiranja

In ostali stroški organizacije, razmišljamo o premestitvi prikolic v drugi kraj. Sedanja namestitvev je bila ob danih pogojih najcenejša, lokacija sama pa zadovoljiva.

Želje članov kolektiva, da se prikolicice premestijo v drugi kraj, bomo skušali upoštevati.

B. Inkret



## NOBENE PRODAJE NA POHORJU

Komisija delavskega sveta za organizacijo dela je prišla do zaključka, da Pohorje pridobiva na vrednosti zaradi nadaljne turistične izgradnje tega pohorja. S svojim stališčem je tudi seznanila člane DS na 68. zasedanju, nakar je bil sprejet sklep, da se ne proda niti naš dom na Pohorju, niti kakšen del našega zemljišča okrog tega doma.

Člani DS so samo odobrili, da se odstopi občini Maribor del našega zemljišča za rekonstrukcijo ceste, ki pelje pod našim domom.

Glede našega počitniškega doma na Pohorju so še sprejeli sklep, da naj se iz investicijskega vzdrževanja zagotovi najnujnejša sredstva za vzdrževanje doma, vse do gradnje novega.

Kljub začetnim težavam in kritikam lahko rečemo, da ga z nakupom naše prve velike stiskalnice BACH, leta 1969, nismo polamili. S strokovno sposobnimi delavci že dosegamo mesečno tonažo stisnjenih paketov 435 ton. Res pa je, da smo v začetku dosegali le 200 ton na mesec.



# občni zbor in proslava v CELJU

Občni zbor sindikalne podružnice poslovalnice DINOS v Celju je bil v torek 28. novembra 1972. Počeg obračunu dela za dve leti, so ga posvetili tudi praznovanju 29. novembra, prazniku Jugoslavije. Ko je bil občni zbor končan, so se namreč vsi navzoči delavci in delavke še nadalje zadržali v sindikalni sobi in ob skromni zakuski in kozarcu vina preznovali.

Delovno predsedstvo občnega zbora je vodil KOLAR Vinko. Izvolili so verifikacijsko, kandidacijsko in volilno komisijo, zapisnikarja in overovatelja zapisnika, vse, kakor je za take prilike predpisano v statutih sindikalnih organizacij. Predsednik verifikacijske komisije je poročal, da ima sindikalna podružnica 51 članov in da je navzočih 31. Ugotovil je, da je občni zbor sklepčen in da lahko začne z delom.

Potem je dotedanji predsednik sindikalne podružnice, tovariš BERNJAK Alojz prebral poročilo o delu. Vodstvo podružnice je imelo 4 seje, organizirali pa so tudi 5 zborov kolektiva, na katerih so se pogovarjali o najbolj pomembnih vprašanih podjetja. Razpravljali so o tarifnem pravilniku, o samoupravnem sporazumu, o pogojih dela, o rezultatih 9 mesečnega poslovanja in podobnem. Za šport in rekreacijo se niso zavzemali, pač pa so organizirali Dedka mraza za otroke delavcev, za delavke pa proslavo Dneva žena. Vodili so računa o predavanjih in izpitih za varnost pri delu, zato se lahko pohvalijo, da je izpite napravilo precej delavcev. Med posebne uspehe štejejo tudi to, da pri njih sedaj noben delavec nima mesečnih osebnih dohodkov izpod 1.000.- din. Na kraju je tovariš BERNJAK opozoril na sedanjo politično situacijo pri nas, nato, da zopet dobiva pomen izrek: "Delu čast in oblast", da je pot samoupravljanju jasneje začrtana, da pa se bo le z lastnim prizadevanjem dosegalo boljše rezultate. Ko je vsem skupaj čestital za praznik Republike, je še enkrat izrazil željo po čimtesnejšem sodelovanju vseh članov sindikalne organizacije.

Ker se po Bernjakovem poročilu ni nobeden priglasil k besedi, je spregovoril direktor splošnega sektorja podjetja tovariš VETROVEC Venčeslav. Omenil je nekdanje nizke osebne dohodke in opozoril na skrb v prihodnosti, da bodo sedanji, razmeroma dobri osebni dohodki ostali. Govoril je o prijemih komercialne službe konkurenčnega podjetja na celjskem območju, s katerim se je treba uspešneje spoprijeti. Omenil je stabilizacijske ukrepe in težave nakupa zaradi pomanjkanja denarja. Opozoril je na nujnost varčevanja, iskanje notranjih rezerv in na boljše izkoriščanje strojev. Na kraju je omenil ustanavljanje temeljnih organizacij združenega dela v našem podjetju in skupni sporazum, ki bo moral omogočiti enotno poslovno politiko podjetja.

Za njim je govoril tovariš GOBEC, komercialist celjske poslovalnice in sicer o rezultatih 9 - mesečnega poslovanja. Po tonu so imeli malo slabše rezultate kot leta 1971, finančno pa nekoliko boljše. Težave imajo s podjetjem EMO Celje, ki obračunava odpadke direktno z železarno v Štoreh in s Tovarno tehtnic, ki jo je prevzela konkurenčno podjetje.

Potem je tovariš BERNJAK postavil tovarišu VETROVCU več vprašanj. Rekel je, da delavci sprašujejo, o kakšnem združevanju je bilo govora, če ne gre morda za združevanje s konkurenčnim podjetjem. Tovariš VETROVEC je pojasnil, da je bilo govora o združenem delu v okviru našega podjetja in v zvezi z ustanavljanjem TOZD. Potem je povedal, kako bi lahko organizirali TOZD oziroma, koliko bi jih lahko ustanovili. Tovariš BERNJAK je potem vprašal, kako bo, če bo ena TOZD odkupovala odpadno blago v območju druge TOZD in povzru še dvigovala cene, kar se dogaja že sedaj. Tovariš VETROVEC je povedal, da lahko do takih primerov pride, kadar domača delovna enota - zaradi kdo ve kakšnih vzrokov ne more do določenega odpadnega blaga, druga naša delovna enota pa bi uspela. To je še vedno boljše kot

da bi tisto blago prevzela konkurenca. Pogoj za takšen poseg pa je predhodno dogovarjanje s prizadeto enoto. Sledilo je vprašanje o sodelovanju med EMO Celje in Železarno Štore, ki za odpadno železo plačuje podjetju EMO več kot nam. Po tem vprašanju bo morala komercialna služba podjetja še nadalje pomagati celjski poslovalnici. Koliko dobi celjska poslovalnica za stroje, ki jih posoja drugim poslovalnicam, je bilo naslednje vprašanje, kajti Celjani so morali za izposojeno mariborsko prešo plačati izredno velik znesek. Odgovor ni bil povsem zadovoljiv, izražena pa je bila želja, da bi poslovalnica dobila lastno prešo. O delovnih strojih je bilo izrečenih še več besed. Starejši stroji so boljši, ker jih zna vsakdo popraviti in ker se jih da premikati tudi po blatnem terenu. Škarje neradi posojajo, ker zgubijo preveč dni pri demontaži in ponovnem postavljanju, kar vse gre na njihov račun, itd.

Ko je bilo navzočim prebrano še finančno poročilo sindikalne podružnice, je bila predlagana razrešnica staremu sindikalnemu odboru. Ko je bila razrešnica sprejeta, je kandidacijska komisija razdelila lističe, na katerih so bila imena delavcev, ki naj bi sestavljali nov odbor in nadzorni odbor. Napisanih je bilo več oseb, kot pa jih je bilo treba izvoliti. To je omilito tudi napako, ki se sicer ne bi smela zgoditi. Delovno predsedstvo je namreč pozabilo na razpravo o kandidatih za novi odbor in dovolilo takojšnje volitve. Ker so bile volitve tajne in ker je bilo na listkih napisanih več imen, med katerimi je bilo potrebno izbirati, omenjena napaka ni bila tako huda.

Ko je volilna komisija prešela glasove, je objavila izid volitev oziroma, kdo so novi člani odbora in nadzornega odbora. Med njimi ni nobenega iz prejšnjega odbora. Predsednika novega odbora bodo izvolili na prvem sestanku.

Za delegata, ki bo zastopal podružnico na občnem zboru občinskega sindikalnega sveta, je bil izvoljen TUŠEK Martin.

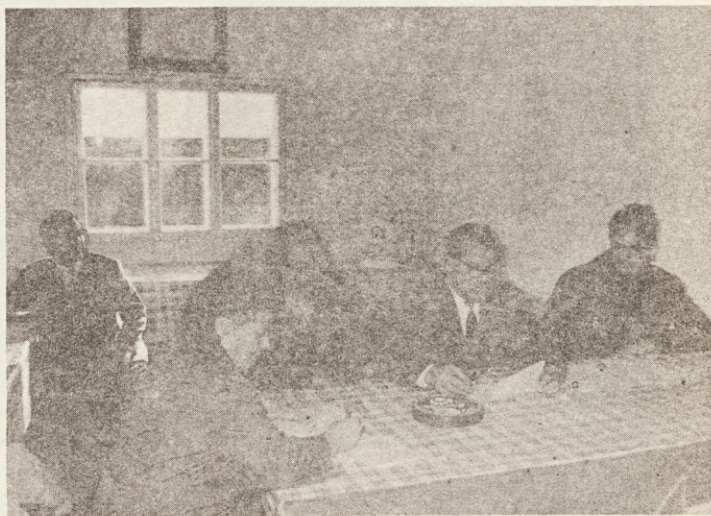
Stane Koman

*Donisujte  
v Glasilo!*



# FOTO-REPORTAŽA

IZ SINDIKALNEGA OBČNEGA ZBORA V **celju**







KOLAR Venčeslav je zadnji dve leti v.d. poslovodja naše poslovalnice v Celju, pred tem je bil šef skladišča, še prej pa skladiščnik. Kot tak je nastopil službo v našem podjetju 26. decembra 1946. Dekret je prejel iz Beograda, podpisal pa ga je, sedaj že nekaj let pokojni Franc TAVČAR, ki je prišel k nam iz Zvezne direkcije.

V mladosti je KOLAR napravil poleg osnovne še kmetijsko šolo v Šentjurju pri Celju, nato pa je odslužil vojaščino v Skopju. Kam po vojaščini, to je bilo vprašanje, ko je prišel nazaj domov v Bovše pri Celju. Doma jih je bilo 13 otrok, dela nikjer, jesti in oblačiti pa se je bilo vseeno treba. Končno je zaprosil za sprejem v zagrebško policijo, pa ga niso "marali", ker je bil, pomislite, premajhen. Kolar pa premajhen?! Bil pa je dovolj velik za orožnika.

"In kar po pravici povem, sprejel sem, kaj sem pa hotel", mi je dejal, ko sem ga spraševal o vsem tem, da bi napisal tale prispevek. Tovariš KOLAR gre namreč z 31. decembrom v pokoj, "pa bi bilo prav", so mi rekli na upravi podjetja, "da nekaj napišeš o njem".

Ker pa spomini na orožnike niso prijetni, naj povem, da so KOLARJA "ponucali" predvsem za stražarja. Stražil je slaviti Oplenac, cerkev - grobnico Karadjordjevičev in tistega Karadjordjeviča, ki je nedavno umrl, še prej pa napisal svoje spomine. Imel je pravico do kraljevskega prestola v stari Jugoslaviji in, da jo ne bi izrobil, so ga sami Karadjordjeviči proglasili za neumnega in zaprli v vilo, ki so jo stražili orožniki.

# KOLAR VENČESLAV 26<sup>let</sup> pri nas

"Dobival je takšno plačo, da jo ni porabil niti eno desetino. Razliko je pošiljal v švicarsko banko, neumen pa sploh ni bil", se spominja tovariš KOLAR.

Vencelj se je poročil leta 1934 v Beogradu, z Danico, ki je po rodu Dalmatinka. Rodilo se jima je 5 otrok in trije, ki so ostali živi, so že preskrbljeni.

Leta 1944 mu je uspelo priti iz Beograda v Celje. Istega leta, 9. septembra, je šel v partizane in sicer v enoto bolnice IV. operativne cone. Decembra meseca 1945. leta je bil v Mariboru demobiliziran in leto dni za tem je nastopil službo skladiščnika pri Odpadu v Celju. To je bilo pred 26. leti.

"Kako je izgledalo takrat to skladišče, sem ga vprašal?"

"Saj nismo bili tu", je pojasnil. "Bili smo pri LIP SAVINJA, sem pa smo prišli leta 1947, na njivo. Na sredini smo si postavili še danes stoječe poslopje, ki pa že razpada".

"Kako se spominjate tehničnega razvoja vaše poslovalnice?"

"Do prihoda tovariša Leskoška za poslovodjo se tu ni ničesar spremenilo. Z njegovim prizadevanjem in ugledom, ki si ga je uspel pridobiti na upravi podjetja, smo najprej zgradili bokse za odpadne kovine, začeli z drobljenjem stekla, povečali avtopark, dobili električno prešo za papir in škarje za rezanje železa."

"Koliko časa je bil Leskošek pri vas?"

"Mislim, da od leta 1958 do 1965."

"In kako je bilo s tehničnim napredkom potem, v zadnjih letih?"

"Zgradili smo dve rampi, eno za vagonne in eno za kamione, zgrajeno je bilo še eno poslopje, v katerem so garde robe delavcev, pisarne poslovalnice in sanitarije. Speljali smo kanalizacijo prek skladišča, nabavili mostno tehtnico, ki sicer ni bila nova, vendar brezhibno deluje. Z njo smo veliko pridobili na času in manjših stroškov tehtanja. Velika pridobitev so tudi samonakladalni kamioni in kontnerski koši.

"Se vam je zaradi takšne tehnike kaj poznalo pri osebnih dohodkih?"

"Najprej se je poznalo le pri tem, da je bilo delo lažje, osebni dohodki pa so boljše šele od leta 1970 sem."

"Kako je bilo v tem obdobju s konkurenco?"

"V začetku je ni bilo, potem smo dobili konkurenco v podjetju Surovina, nazadnje pa še v podjetju UNIJA, ki nam je odvzela Celjski tisk. Zadnja leta je konkurenca vedno hujša in ne bomo ji kos, če se tudi mi ne bomo usmerili na močnejše strokovno-komercialne kadre."

"Kakšno je vaše mnenje o takšnem delu kot je pri nas?"

"Še ob nedeljah prihajam sem na skladišče. Ne vem zakaj, toda v toliko letih se tako navadiš na svoje delo, da ti nekaj manjka, če nisi z njim v stalnem stiku. Lahko bi temu rekli, da imam lepe vtise, kako bi sicer prihajal sem tudi takrat, ko mi ni treba."

"Zadnji dve leti ste vodili poslovalnico. Ali je bilo to delo težko?"

"Mislim, da je na takšnem delovnem mestu lažje tistim, ki pridejo od drugod. Jaz sem preveč dolgo v tem kolektivu, preveč se poznamo in to včasih otežkoča dobro vodenje. Sicer pa je vedno bilo najtežje z delovno silo. Tu v Celju, jo za naše delo nikoli nismo dobili dovolj, delovna sila od drugod pa ni stalna."

"Kako se spominjate lanske proslave 25-letnice našega podjetja?"

"Imam najlepše spomine in zelo sem srečen, da sem takšno proslavo doživel. Takrat sem tudi dobil "Znak podjetja", ki mi je v veliko zadoščenje za vse, kar sem doživel v podjetju."

Tovarišu KOLARJU se ob odhodu v zasluženi pokoj najlepše zahvaljujemo za 26 letno vzgledno delo in sodelovanje v našem podjetju. Želimo mu še mnogo let zdravlja in lepega življenja.

*Urman*



# Ustanavljanje temeljnih organizacij združenega dela

Od razglasitve ustavnih dopolnil in sprejetja drugih splošnih družbenih aktov je minilo relativno malo časa, toda že v tem času so prišla do izraza nekatera stališča, ki so družbeno in politično škodljiva.

Delavski svet podjetja je imenoval komisijo za uresničitev ustavnih dopolnil v našem podjetju z nalogo, da analizira stanje in potem izdelava predlog za organizacijo TOZD, ki bi šel v obravnavo članom kolektiva.

Komisija se je od meseca aprila 3 krat sestala, napravila nekaj analiz, toda končnega predloga še ni izdelala. Na vsak način gre tu za nekoliko prepočasno reševanje te naloge. V opravičilo se lahko omeni reševanje tekočih problemov podjetja v zvezi z nelikvidnostjo, kar je vzelo večini vodstvenih delavcev ogromno časa, toda počasnosti pri reševanju prevzete naloge, v zvezi z ustavnimi dopolnili, se s tem ne da opravičiti. Člani komisije se v celoti zavedajo prevzete dolžnosti.

Bolj kot zaradi počasnega reševanja tega vprašanja pa smo lahko zaskrbljeni nad mnenjem večine članov kolektiva, da gre pri organizaciji TOZD za organizacijske spremembe, ne pa za vsebinske. To prepričanje je škodljivo in odvrča razpravo od bistvenih vprašanj, to je od izboljšanja kvalitete upravljanja v novih pogojih. Večina članov kolektiva mora vložiti vse svoje sile in sposobnosti v to, da prevzame dolžnosti, pravice in odgovornost za gospodarjenje. Gre torej za vsebinsko in kvaliteto drugačno upravljanje, kot smo ga poznali doslej, novo zahteva vključevanje slehemelega člana kolektiva.

## KOLIKO TOZD ?

S tem vprašanjem se zelo pogosto srečujemo, odgovori nanj pa so zelo različni, lahko rečemo pavšalni. Do pavšaliranja pride samo zato, ker imamo vedno v mislih samo organizacijske spremembe. Število TOZD bo mogoče določiti samo na podlagi analiz. Te analize morajo pokazati, katera oblika je za nas najprimernejša, da z razpoložljivimi sredstvi dosežemo kar največje rezultate.

Drugo načelo je zagotovitev izvajanja cilja in dolgoročnega razvoja podjetja.

Dosedanji uspehi ali neuspehi v gospodarjenju podjetja nam kažejo, da so bili ti odvisni od boljše ali slabše organiziranosti in od boljše ali slabše enotnosti podjetja kot celote. Rast podjetja je bila vse skozi odvisna od razpoložljivih sredstev, delovnih priprav in investicijskih naložb. Zaradi omejenih možnosti glede sredstev smo hitro rast podjetja lahko dosegli samo z enotnim programom, ki je upošteval znano resnico, da je treba vedno vlagati sredstva tja, kjer se najhitreje ustvarja največji dohodek.

Že teh nekaj misli pove, da bo potrebno pred dokončno odločitvijo števila TOZD napraviti različne preglede in analize, ki bodo pomagale k takšni odločitvi, ki bo zagotavljala nadaljnji razvoj podjetja in kvalitetnejše samoupravljanje.

## KAKŠEN NAJ BO POSTOPEK ?

Odločitev o ustanovitvi temeljnih organizacij združenega dela zahteva, da se predhodno opravi:

- analiza obstoječega stanja: organizacijskega, ekonomskega in samoupravnega sistema
- sprejetje načelnega stališča o obliki organiziranosti in medekonomskega odnosa
- izdelava projekta organizacijske strukture
- javna razprava o predlogu projektnih rešitev in samoupravno odločanje o organizacijski obliki ter stopnji integracijske povezanosti.

## PREMAJHNA ZAVZETOST

Analiza samoupravnih odnosov in aktivnosti svetov delovnih enot ali zborov delavcev je pokazala, da ti organi samoupravljanja niso opravljali niti tistih funkcij in pravic, ki so jim dane po sedanjih predpisih. Samo podatek, da se je večina teh organov sestala v letu 1972 samo enkrat ali dvakrat, nam to ugotovitev potrjuje. S statutom je n.pr. določeno, da mora svet DE ali zbor obravnavati podatke iz periodičnega obračuna ali zaključnega računa. Če bi samo to obvezo izpolnjevali, bi se morali sestati najmanj 3 krat na leto.

Sklepanje o delovnih razmerjih je izključno pristojnost kolektivnih organov, torej organov samoupravljanja v delovnih enotah. Žal, je treba ugotoviti, da nad polovico (predvsem manjših organov) ni opravljala te naloge, čeprav gre tu za odločanje o temeljni pravici članov kolektiva.

Pripombe k predlogom splošnih aktov so bile minimalne ali pa jih sploh ni bilo, čeprav je šlo n.pr. za pravilnik o delitvi osebnih dohodkov, dopolnilo k pravilniku o medsebojnih delovnih razmerjih itd. Imamo pa tudi 2 primera, da se samoupravni organ od izvolitve naprej sploh ni sestal. Posamezniki so namreč menili, da so itak vsi člani kolektiva vedno skupaj in je to dovolj. Vsak komentar okrog takih ugotovitev je dejansko nepotreben.

Samoupravljanje pomeni višjo obliko organiziranosti. Taka organiziranost pa pozna tudi določene oblike, seje, posvete, sestanke. Vsaka drugačna teorija pomeni, da ne poznamo dovolj dolžnosti in pravic, to pa je osnova za vsako delo. Če se dela lotimo neorganizirano, strokovno nepripravljeno, potem ni mogoče računati na uspeh.

Že samo teh nekaj ugotovitev nam pove, da se moramo organizacije TOZD v našem podjetju lotiti smelo in realno z osnovnim ciljem, da je odločanje o gospodarjenju z ustvarjenimi sredstvi dejansko stvar kolektiva.

## KAJ VSE MORAMO UPOŠTEVATI ?

Ko bomo sprejeli načela, bomo sestavili končni predlog, ki bo osnova za razpravo. Predlog bo upošteval naslednje:

- Kateri deli celote se formirajo v temeljne organizacije združenega dela?
- Ali bo temeljna organizacija združenega dela imela svojo notranjo samoupravno in organizacijsko delitev na delovne, ekonomske in druge enote?
- Katere temeljne organizacije združenega dela bodo imele svoje delovne ali druge enote?
- S katero stopnjo samostojnosti se ustanovijo temeljne organizacije združenega dela - pravni status?
- Kako razdeliti sredstva podjetja po temeljnih organizacijah združenega dela, zlasti obratna sredstva?
- Kako razmejiti skupna osnovna sredstva, sredstva, ki jih bo uporabljalo več temeljnih organizacij združenega dela?
- Kako razmejiti sredstva fondov in obveznosti?
- Kako urediti razširjeno reprodukcijo?
- Kako zagotoviti ekonomsko najboljše učinek denarnih in drugih sredstev?
- Kako nastopati na tržišču?

*Nadaljevanje na str. 11*





# 11 Ustanovljanje TOZD...

## POSEBNOST - DOGOVARJANJE

Posebni pogoji, v katerih je delala posamezna enota v podjetju, glede okolja, opremljenosti, obsega itd., so že do sedaj narekovali potrebo po medsebojnem dogovarjanju in vsklajevanju odnosov. Zaradi enotnih obveznosti, ki jih ima podjetje na tržišču, smo sestavljali enoten plan prodaje. Ta je upošteval posebne pogoje posamezne enote. Ustanovljen je bil poseben rezervni sklad (sanacijski sklad), iz katerega so se pokrivale nepredvidene obveznosti tiste enote, ki je zašla v težave brez njene krivde (posebni pogoji na trgu, konkurenca in drugo). Sredstva v ta sklad so prispevale enote, ki so imele ugodnejše pogoje poslovanja. Investicijski program je bil sestavljen enotno za vse podjetje, kar je omogočilo vsklajen razvoj podjetja. Delovne naprave smo nabavljali ob upoštevanju potreb celotnega podjetja. To nam je omogočilo nakup takšnega orodja in strojev, ki so nam bili najbolj potrebni.

Pogoji na trgu narekujejo v sedanjem času združena obratna sredstva. Že v sedanjih pogojih pogosto pridemo v težave, zato ni razumno ta sredstva še deliti.

Politika na področju delitve dohodka in osebnih dohodkov ima za cilj, da se prevelike razlike vsklajajo. Podatki o osebnih dohodkih po posameznih enotah kažejo, da sedanje razlike med posameznimi enotami niso vsklajene. Razumljivo je, da razlike bodo, saj moramo jemati dosežene uspehe v posamezni enoti kot glavno merilo za delitev osebnih dohodkov, ne smejo pa biti prevelike.

## DVE TEMELJNI ORGANIZACIJI ZDRUŽENEGA DELA

Komisija je ob upoštevanju različnih pokazateljev, kot je:

- razvojni program podjetja za naslednje obdobje,
- investicijski program
- pogoji tržišča

- organizacija samoupravljanja
- sedanja ekonomska samostojnost enot (ugotavljanje dohodka po enotah, sprejemanje meril za delitev osebnih dohodkov, ki so v odvisnosti od dohodka)
- pravne varnosti do dela in drugih pravic, ki izhajajo iz dela in delovnega razmerja

prišla do zaključka, da bi bilo najbolje, če bi naše podjetje imelo 2 temeljni organizaciji združenega dela in to

- DINOS Ljubljana z vsemi poslovalnicami in skladišči, proizvodnimi obrati in skupnimi službami ter
- DINOS Aleksinac (preje DELIGRAD - ALEKSINAC) z vsemi enotami.

Obe TOZD bi imeli svojstvo pravne osebe.

TOZD v Ljubljani bi bila samoupravno še naprej organizirana po delovnih enotah. Te bi imele podobne pristojnosti, kot jih imajo sedaj sveti delovnih enot ali zbori delavcev.

Komisija je prišla do enotnega zaključka, da nam taka organizacija zagotavlja najboljšo možnost nadaljnjega razvoja podjetja. Kakšna bo zavzetost in aktivnost po delovnih enotah, kako se bo vsebinsko izpopolnilo delo samoupravnih organov, pa je odvisno od zavesti in politične aktivnosti.

Teh nekaj misli naj bo prispevek za razpravo o izvajanju ustavnih dopolnil. V razpravi pa moramo imeti pred seboj osnovni namen sprememb, ki je - vsebinska izpopolnitev samoupravljanja.

Izpopolnjena samoupravna organiziranost, omogočanje slehememu članu kolektiva, da bo o vseh problemih in naoglah lahko sodeloval v razpravi in predlogih, bo dala novo energijo za nadaljnji razvoj podjetja kot celote in vsake TOZD, kot del te celote.

Za komisijo: T. Plešec

## PRIPIS UREDNIŠKEGA ODBORA

Dne 11. novembra so člani osnovne organizacije ZK podjetja DINOS v Ljubljani med drugim začeli razpravo tudi o predlogu komisije za organizacijo TOZD v našem podjetju. Začeli so zato, ker vsi člani ZK še niso vedeli, kakšen je konkreten predlog komisije. Kljub temu so bili mnenja, da je treba kolektivno dati v razpravo več variant, oziroma vse tiste, o katerih je bilo govora na komisiji, čeprav komisija izraža privrženost eni varianti.

Naj vam dragi bralci na tem mestu omenimo še dve varianti, o katerih je bilo na komisiji govora.

Prvič. Organizacija TOZD na poslovnem, proizvodnem principu.

Naši tekstilni obrati, kot proizvodni obrati, bi tvorili eno TOZD. Drugo TOZD bi sestavljale enote, ki se pretežno ukvarjajo z nakupom in prodajo klasičnega odpadnega blaga. Tretjo TOZD pa bi tvorilo osebje, ki se pretežno ukvarja z nakupom in prodajo izdelkov in polizdelkov oziroma reprodukcij-skega blaga ter uprava podjetja.

Drugič. Organizacija TOZD po teritorialnem principu.

Ena TOZD bi zajela n.pr. vse enote na takojimenovanem štajerskem območju, druga na gorenjskem oziroma primorskem, tretja bi zajela ljubljansko regijo, ki vključuje tudi dolenjsko območje. Teritorialna delitev bi morala biti taka, da bi zajela nekaj visoko produktivnih in nekaj manj produktivnih enot.



Bres basod

## KONTENERSKE KOŠE JE POTREBNO OŠTEVILČITI

Po sklepu DS, sprejetem na 68. zasedanju, se mora zagotoviti potrebna sredstva za vzdrževanje košev in za označitev vseh košev s številkami.

Tovariš Jančič je tak predlog podprl z obrazložitvijo, da bo le oštevilčene koše moč s'aditi in tako ugotavljati njihovo izkoriščenost.





KRATEK INTERVJU S TOVARIŠEM  
GOLJA ANTONOM OB VRNITVI

IZ BELGIJE

VPRAŠANJE:

Tovariš Golja, kako je prišlo do povabila, da obiščete tovarno LEFORT v Bruxellesu, kako ste potovali in kaj ste koristnega videli?

ODGOVOR:

Meseca septembra je bil pri nas predstavnik omenjene tovare in nas povabil, da jih obiščemo in pogledamo njihove škarje in stiskalnice za železo. Ker sva morala s tovarišem Strgarjem meseca novembra v Nemčijo zaradi prevzema nadomestnih delov za stiskalnico BACH, sva šla še v Belgijo, v tovarno LEFORT.

Med potjo naju je zajel močan vihar, ki je tedaj pustošil tudi v severni Sloveniji. V Bruxelles sva potovala 23 ur. Že dve uri po prihodu smo imeli strokovni sestanek, na katerem so bili poleg naju dveh še glavni in komercialni direktor tovare LEFORT ter direktor VANESCO iz Holandije. Potem smo si ogledali dve tovarni, ki izdelujeta škarje za rezanje železa in stiskalnice ter kombinacijo škarij s stiskalnico. Oba ločena stroja sta odlična in primerna tudi za naše delo, dočim kombinacija obeh strojev za nas ne pride v poštev, ker je takšen stroj nepokreten, stabilne izvedbe in predrag.

Tudi v Nemčiji, v tovari BACH, so naju zelo prijazno sprejeli. Ogledala sva si tovarno in montažo posameznih strojev ter dobila vse informacije, ki sva jih želela.

VPRAŠANJE:

Kako ste se sporazumevali?

ODGOVOR:

V Belgiji sem uporabljal angleščino, katero precej dobro obvladam, v Nemčiji pa komercialni direktor BACH precej dobro govori italijansko, ki pa tudi meni ni tuja.

VPRAŠANJE:

Kaj mislite o koristnosti takšnih potovanj?

ODGOVOR:

So zelo koristna, čeprav tudi zelo naporna. Pred nakupom dragega stroja je vedno dobro pogledati, kaj kupuješ, razen če ne želiš kupiti "mačka v vreči". Na takšnih potovanjih slišiš mnenja strokovnjakov in spoznavaš nove stroje, ki so nam potrebni. To mnogo pripomore, kadar se je treba odločiti za nakup takšnega ali drugačnega stroja.

FRANC BERČIČ – PREDSEDNIK KOMISIJE ZA PREGON KRŠITVE DELOVNIH DOLŽNOSTI

STONE PLEŠEC – NJEGOV NAMESTNIK

Na 68. zasedanju DS so člani dalj časa razpravljali o odstopu dosedanjega predsednika (in namestnika) komisije za pregon kršitve delovnih dolžnosti, nato pa sprejeli sklep oziroma za novega predsednika izvolili Franca Berčiča, šefa skladišča barvnih kovin komercialnega biroja podjetja. Za njegovega namestnika so izvolili Toneta Plešca, v.d. poslovodja kranjske poslovalnice, kadrovnika v našem podjetju in predsednika UO podjetja.



PREDLOG ZA NOVA OSNOVNA SREDSTVA ZA LETO 1973

ALIGATOR ŠKARJE	2 kom
STISKALNICA ZA ŽELEZO	1 "
STISKALNICE ZA PAPIR	6 "
VILIČAR	1 "
MACIO DVIGALA	5 "
SAMONAKLADALEC	1 "
KOŠEV ZA SAMONAK.	110 "
COMBI	2 "
TAM 2001	1 "
PRIKOLIC	1 "



SEMINAR ZA POŽIVITEV KOMPENZACIJ

V mesecu oktobru smo organizirali enodnevni seminar za kompenziranje naših obveznosti do dobaviteljev. Seminarja so se udeležile v glavnem uslužbenke poslovalnic, ki naj bi v bodoče s svojim delom poživile kompenziranje naših obveznosti do dobaviteljev na svojih območjih. S tem bi povečali obratovanje obratnih sredstev in zmanjšali pritiske dobaviteljev, preprečevali opomine in tožbe.

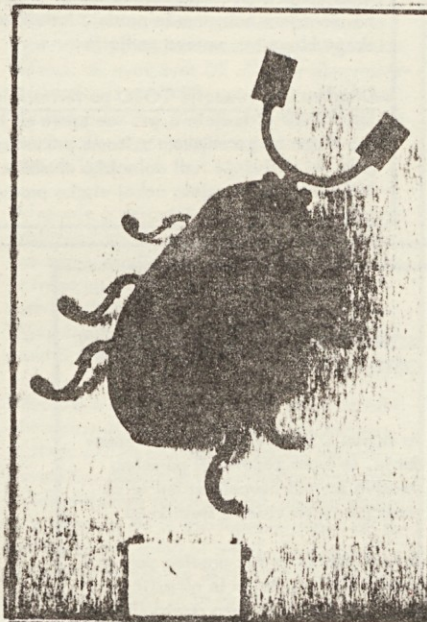
Na seminarju je bilo govora tudi o administrativnem poslovanju in urejanju arhiva, ter na ta račun iznešeno več kritike na poslovanje poslovalnic in uprave.

Seminar je bil v Ljubljani.

TEČAJ O POSLOVNI KORESPONDENCI

Te dni obiskuje dvakrat tedensko 23 uslužbenecv uprave, poslovalnice Ljubljane in TO Ljubljane tečaj o poslovni korespondenci. Tečaj bo trajal 24 ur. Vodi ga prof. Daniel Andolšek. Tečaj je v prostorih podjetja v organizaciji Dopsne delavske univerze v Ljubljani.

Tečaj je dobro pripravljen, škoda je le, da ga ne obiskuje še več uslužbenecv, ki bi jim novosti iz tega področja gotovo koristile.





## OSTREJŠI UKREPI PROTI DELAVCEM, KI PRIHAJAJO NA DELO V VINJENEM STANJU

Svet DE uprave podjetja je predlagal, da DS na 67. zasedanju obravnava predlog o zaostritvi ukrepov proti delavcem, ki prihajajo vinjeni na delo oziroma, ki se jih zaloti, da so pri delu vinjeni. S tem bi v večji meri preprečevali možnost nesreč pri delu ter omogočili odstranitev delavca z dela, če ga opravlja v vinjenem stanju.

Člani DS podjetja so se strinjali s predlogi sveta DE uprave podjetja in v zvezi s tem sprejeli naslednje 3 sklepe:

1. Če pride delavec na delo v vinjenem stanju ali če med delovnim časom uživa alkoholne pijače, ga je njegov nadrejeni dolžan poslati na pregled vinjenosti (alko test).
2. Alko test opravi na poslovni enoti oz. skladišču poslovodja oziroma šef skladišča, na upravi podjetja pa vamostni tehnik oz. pooblaščenec direktorja podjetja.
3. Če delavec odkloni preizkus alko testa, se šteje, da je delavec v vinjenem stanju in se proti njemu uvede postopek zaradi hujše kršitve delovne dolžnosti.

## Z GLASOVANJEM ODPUŠČENA DVA DELAVCA

Dva delavca iz Slovenskih Konjic sta zagrešila tatvino na skladišču. To je hujša kršitev delovne discipline in zato je komisija za pregon kršitev delovnih dolžnosti predlagala izključitev obeh delavcev iz delovne skupnosti.

O tem so člani DS podjetja razpravljali na 67. zasedanju ob prisotnosti omenjenih dveh delavcev. Glasovanje za ali proti izključitvi je bilo tajno. Za izključitev je glasovalo 15 članov DS, eden pa je bil proti.

## POROČILO VARNOSTNE SLUŽBE

Delavski svet je na julijskem zasedanju v celoti sprejel poročilo varnostne službe, ki se je nanašalo na stanje v poslovalnicah oziroma skladiščih.

Da bi ukrepi, ki jih navaja poročilo, dobili pravo veljavo, so člani DS sprejeli še naslednje sklepe:

- Da se morajo vse ugotovljene pomanjkljivosti subjektivne narave odpraviti v zahtevanih rokih
- da finančna sredstva ne smejo biti in niso ovira, če gre za odpravo pomanjkljivosti v zvezi s požarno varnostjo ali če gre za zagotovitev varnosti ljudi in sredstev
- da mora napraviti načrt za ureditev tistih zadev, ki zahtevajo večja finančna sredstva
- da se mora povečati osebna odgovornost zaradi slabega izkoriščanja strojev, kot posledica premajhne pozornosti do vzdrževanja teh strojev
- na vseh skladiščih morajo biti opozorilne table, da vsak kdor hodi po kupih odpadnega blaga, sam odgovarja za svojo varnost.

## NADOMESTILO OSEBNIH DOHODKOV ZA ČAS BOLEZNI

Delavski svet je s svojim sklepom na 65. seji zadolžil splošno službo podjetja, da pripravi nov predlog za nadomestila osebnih dohodkov za čas bolezni delavca in v primeru nesreče. Nov predlog je bil obravnavan na 66. zasedanju DS in bil tudi sprejet. Sklep o tem se glasi tako:

- Delavcu pripada nadomestilo osebnega dohodka za čas bolezni in nego obolelega člana družine do 30 dni, za prvih 15 dni v višini 80 %, za preostalih 15 dni pa v višini 90 %, od njegovega letnega povprečnega osebnega dohodka.
- Vsled nesreče pri delu, ob uporabi predpisanih zaščitnih sredstev, pripada delavcu nadomestilo, če je daljše kot 7 dni, v višini 100 % od njegovega letnega povprečnega osebnega dohodka.

Ta sprememba, ki je ugodnejša od prejšnje, velja od 1. maja 1972.

## Prejeli smo...

ZVEZA SINDIKATOV SLOVENIJE  
MESTNI SVET LJUBLJANA  
Služba za obveščanje

Številka: 12/12  
Datum: 14/11-1972

Zadeva: Zbiranje podatkov o internih glasilih

PREDSEDNIKOM OSNOVNIH ORGANIZACIJ SINDIKATA

Mestni svet Zveze sindikatov Ljubljana želi preko službe za obveščanje celovito in učinkovito obveščati članstvo o delovanju sindikalnih vodstev. Hkrati pa želi dobiti čimveč informacij o delu in problemih članov v osnovni organizaciji, da bi lahko bolj zastopal njihova mnenja, stališča, pripombe in pobude. Ena izmed zelo pomembnih vsestranskih oblik obveščanja v delovni organizaciji so vsekakor interna glasila. Z namenom, da bi omogočili pregled nad izhajanjem teh glasil in izboljšali pretok informacij, prosimo, da nam redno pošiljate po en izvod glasila vaše delovne organizacije in - če to ni razvidno iz glasila, sporočite:

- pogostost izhajanja (tedensko, mesečno),
- priimek in ime glavnega oz. odgovornega urednika,
- število izvodov.

S tovariškimi pozdravi!

Za informativno službo  
Vladimir Tkalec, s.r.

## SKLEP POSEBNEGA POMENA

Na 68. zasedanju DS je bil med drugim sprejet tudi naslednji sklep:

- Kadar pride med delavci uprave podjetja in delavci poslovalnic in obratov do nesoglasij zaradi določenih poslov ali poslovanja, je dolžnost delavca poslovalnice ali uprave, da o nesoglasju takoj seznanji direktorja komercialnega sektorja ali direktorja podjetja.



## SKLEPI V ZVEZI Z OBRAVNAVANJEM

## 9 - MESEČNEGA OBRAČUNA

Na 69. zasedanju delavskega sveta so med drugim obravnavali tudi poročilo o 9 - mesečnem obračunu poslovanja podjetja. Razprava je bila izredno temeljita, na kraju pa so člani DS sprejeli nekaj sklepov, ki sami za sebe govorijo, kje so pomanjkljivosti. Navajamo nekaj sklepov:

- Tudi slaba informiranost vpliva na dosežen uspeh. Poslovodjem se naroča, da pravočasno seznanijo člane kolektiva o uspehu poslovalnice. Predsedniki svetov naj skličejo sestanke, kjer naj se obravnavajo vsi problemi, ki delavcem niso jasni. Marsikje je čutili premalo vzpodbude in premajhen samoupravljalški odnos do našega dela.
- Službam uprave podjetja se nalaga dolžnost, da nudijo enotam več pomoči, istočasno pa tudi kontrolirajo izvajanje sklepov in nalog.
- Skliče naj se sestanek odgovornih komercialistov na upravi podjetja in obratovodij iz tekstilnega obrata Ljubljana in Bohova ter reši odprta problematika.
- V Kopru naj se skliče sestanek kolektiva. Udeleženi naj se ga tudi tovariš Ramovš in Jančič. Razčisti naj se vprašanje rentabilnosti te poslovalnice.



Preteklo leto, 6. novembra, smo v dvorani kina UNION in restavraciji hotela UNION v Ljubljani proslavljali 25. letnico našega podjetja. Otvoritveni govor je imel predsednik DS, tovariš Danilo Jančič, pregled dela podjetja v 25. letih pa je podal direktor podjetja, tovariš Janez Ramovš. Na proslavo so bili povabljeni tudi vsi še živi nekdanji delavci podjetja, ki so v teh letih odšli v pokoj. Zanje je direktor podjetja pripravil tudi poseben sprejem v Rdeči dvorani.

Na slavnostnem zasedanju DS, ki je bilo v dvorani kina UNION, je bila tudi podelitev ZNAKOV PODJETJA, ki jih je po sklepu DS sprejelo 35 delavcev in delavk. Med njimi je bilo tudi 9 delavk in 3 delavci, ki so bili zaposleni v našem podjetju od ustanovitve. Ti so poleg ZNAKA PODJETJA prejeli tudi priložnostna darila.

Po zasedanju DS je bil kulturno zabavni program, nato kosilo in potem zabava s plesom. Kulturno zabavni program so izvajali znani slovenski umetniki, n.pr. Vilma Bukovec, Ladko Korošec in Rajko Koritnik, nadalje folklorna skupina "Tine Rožanc", ansambel "Miha Dovžana", kvintet "Gorenjci" s pevko Ivanko Kraševac, humorist Rado iz Škofje Loke in drugi. Med vsemi ne smemo pozabiti našega Staneta Mancinija, ki je bil glavni organizator programa in ki nas je - zlasti popoldne - imenitno zabaval s petjem popularnih pesmi in kupleti, ki jih je kar sproti sestavljal.

Na gornji sliki je eden od 35. primerov podelitve ZNAKA PODJETJA.

DA NE BI -  
ČE NISTE -  
POZABILI ....

Kaj morate napraviti v zvezi s požarno zaščito, je napisano v okrožnici, ki so jo prejele vse poslovne enote. Izdana je bila 6. novembra letos.

Še več o požarni varnosti in zaščiti pa je napisano v okrožnici, ki so jo vse poslovalnice in skladišča prejele v mesecu septembru. Izdana je bila 21.9. 1972.

Kakšni so pogoji za strokovni izpit delavcev pri posameznih strojih (škarjah, stiskalnicah, avtogenih rezilnih aparatih, dvigalih, višarjih), kje in kdaj se lahko opravijo izpiti, kaj mora biti priloženo k prijavi za izpit itd., lahko preberete v okrožnici, ki je bila poslana vsem poslovalnicam in skladiščem podjetja v septembru mesecu. Izdana je bila dne 12.9.1972.



## PRI ZDRAVNIKU

- Bom lahko igral klavir, ko mi bodo z rok sneli obveze? - vpraša bolnik zdravnika.
- Seveda boste lahko, odgovori zdravnik.
- Kakšen napredek medicine. Prej ga nikoli nisem igral ...

