

NAŠ GLAS

DELAMARIS  IZOLA

INTERNA IZDAJA

LETO XVI

IZOLA, DECEMBER 1974

»Naš glas« izdaja kolektiv kombinata konzervne industrije »Delamaris« Izola. List urejuje uredniški odbor skladno s predpisi. Odgovorna urednica Albina Skapin. Tiska Železniška tiskarna Ljubljana, 1974, v nakladi 1300 izvodov. List dobijo člani kolektiva brezplačno.



Glavni direktor ob novem letu

Stopamo v novo leto 1975. Za seboj zapuščamo 12 mesecev, v katerih smo se trudili, da izpolnimo vse tisto, za kar smo se obvezali v začetku leta.

Vse predvideno pa nam ni uspelo. Vendar mislim, da smo ustvarili tako osnovo s katero z večjo gotovostjo stopamo v novo leto 1975.

V letu 1975 bo na naše poslovanje vplivala vrsta zunanjih dejavnikov. Predvidevajo se velike spremembe, tako v gospodarskem sistemu, kot v drugih bistvenih elementih našega gospodarjenja.

Mi smo se na to izredno težko leto 1975 pripravili in se še pripravljamo s temeljito preanaliziranim razvojnim programom, ki kaže osnovno smer v našem nadaljnjem razvoju. Zanašajoč se predvsem na lastne sile menimo, da smo sposobni uresničiti cilje, ki smo si jih zastavili.

Mislim, da je predvsem složnost med vodilnimi delavci in složnost med družbeno-političnimi organizacijami tista, ki nam zagotavlja prosperiteto. Odgovornost po TOZD bomo morali še bolj učvrstiti, saj od ustanovitve TOZD pričakujemo prave rezultate šele v letošnjem letu.

V TOZD IRIS planiramo povečanje proizvodnje za 28 odstotkov, to je od 8.700 ton, kolikor smo napravili v letu 1974 na 11.100 ton v letu 1975. Plan v drugih TOZD bo tudi večji od dosežene proizvodnje v preteklem letu. Vendar bo v letu 1975 potrebno vložiti izredno veliko naporov za povečanje proizvodnje v Irisu. Takega skoka proizvodnje v bilo katerem obratu naše tovarne do sedaj še nismo realizirali.

Kljub tako veliki proizvodnji TOZD IRIS, ki je glavni tako rekoč edini izvoznik, ne bomo povečali izvoza. Izvoz v naslednjem letu bo celo nekoliko nižji kot v preteklem, zaradi negotovosti pri izplačevanju izvozne premije. V prihodnjem letu bomo povečano proizvodnjo usmerili na domači trg. Naša prodajna služba ob tem seveda ne bo imela lahkega dela.

Takšna povečana proizvodnja in prodaja nam bo omogočala dohitevati vse bolj naraščajočo inflacijo. Jasno je, da bo poleti potrebno že zopet povečati osebni dohodek. Do takrat se moramo pripraviti, da bomo bolj stimulatивно nagrajevali.

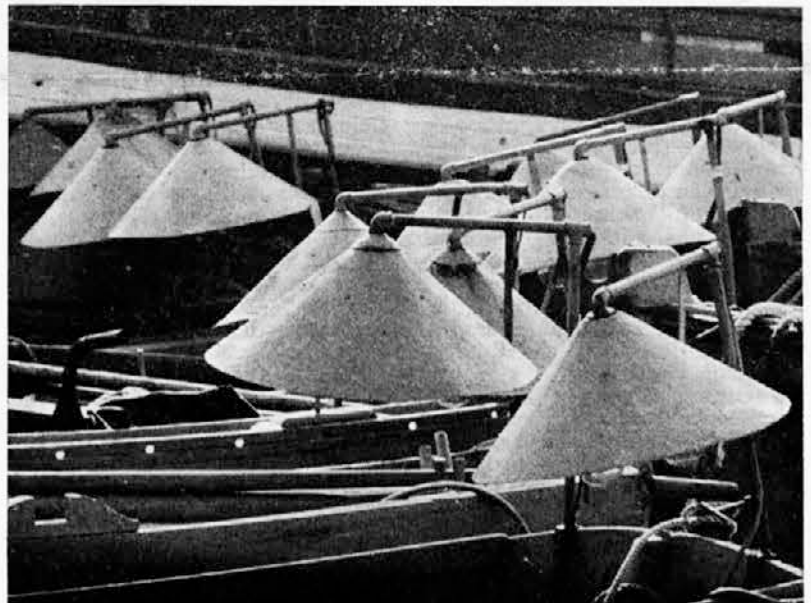
V začetku leta smo volili nove samoupravne organe. Delavci v TOZD in samoupravnih skupnostih so volili svoje predstavnike v centralni delavski svet in v delavske svete po TOZD in samoupravnih skupnostih. Prav tako smo volili sindikalne odbore po TOZD in samoupravnih skupnostih ter sindikalno konferenco. Člani izvoljeni v samoupravne organe in v družbenopolitične organizacije se morajo zavedati kakšno priznanje in odgovornost so jim poverili njihovi sodelavci.

Vabim vsakega posameznega delavca, da na svojem delovnem mestu kar največ pripomore k uresnitvi zastavljenih ciljev v letu 1975 in da s svojim vedenjem pripomore tudi drugim, da bodo lažje reševali svoje naloge, ter da bomo vsi skupaj stabilizirali z vsemi močmi naše podjetje in naše gospodarstvo.

GLAVNI DIREKTOR

Srečno ter uspešno novo leto 1975 celotnemu kolektivu Delamaris želi

GLAVNI DIREKTOR
SEKRETARIAT ZK
SINDIKALNI ODBOR
ODBOR ZSMS
ODBOR ZB NOV



IZ TOZD RIBA SO NAM SPOROČILI NASLEDNJE:

Samoupravni organi, družbenopolitične organizacije in vodstvo TOZD RIBA čestitajo vsem poveljnikom ribiških ladij in ribičem ob izpolnitvi in prekoračitvi letnega plana za leto 1974.

Prav tako se zahvaljujemo vsem delavcem v hladilnici in vzdrževanju, prav posebno pa delavcem, tako vodilnim kot ostalim v TOZD IRIS, ki so nam v času velikega ulova priskočili na pomoč z vso delovno vneto in nam reševali velike količine ulovljene ribe. Vsem delovnim ljudem želimo srečno novo leto, ribičem pa dobro morje.

TOZD RIBA

Direktor TOZD Argo

Ze v prejšnji številki »Naš glas« je bil obljubljen razgovor še z dvema direktorjema TOZD. Danes smo pred ustanovitvijo pete TOZD, vendar nam je uspelo opraviti razgovor le še z enim direktorjem, to je direktor TOZD Argo. V. d. direktor TOZD Iris, pa nam je obljubil obširno poročilo za naslednjo številko.

Zdaj pa, kako je v TOZD Argo?

Dejavnost TOZD Argo je nedvomno pomembna za Delamaris, ker je dopolnilo ribi in ribjim izdelkom. Tako lahko nastopamo na tržišču s širokim asortimanom izdelkov. Seveda se pri tem srečujemo z izredno močno konkurenco, ki povzroča včasih zelo velike težave našim strokovnim službam.

Ob ustanovitvi je TOZD Argo prevzel kaj siromašno stanje, močno iztrošene delovne priprave, stare zgradbe, ki so potrebne velikih popravil, širok asortiman izdelkov, ki pa se izdelujejo v manjših serijah, s tem pa so povezane nepotrebne izgube na času in materialu zaradi pogostega menjavanja proizvodnje, kot tudi velike zaloge surovin, ki jih moramo imeti za normalno delo.

V prihodnosti se moramo zato odločiti za takšno proizvodnjo usmeritev, ki bo odprla široko možnost prodaje in za to proizvodnjo v večjih serijah.

Po ustanovitvi Združene živilske industrije, Slovenije HP so članice dogovorile tudi o delitvi proizvodnih programov. Tako naj bi Delamaris razvijal poleg predelave ribe še proizvodnjo hrane, napitke, tekoče dodatke jedem, paradižnikov koncentrat, zelenjavnih in mesnih konzerv. Naloga nas vseh je pripraviti vse, da se bodo te dejavnosti razvile do takšne stopnje, da nam bodo zagotovile primerno stopnjo rasti in primeren dohodek za zadovoljitev potreb osebne in družbene potrošnje.

Predvsem moramo zagotoviti surovinsko bazo in pripraviti vse potrebne elaborate za izgradnjo novih proizvodnih prostorov, kakor tudi za obnovo obstoječih.

Potrebe po sredstvih bodo zelo velike in jih sami ne bomo zmogli zagotoviti. Da pa bomo dobili potrebne kredite, morajo biti vsi projekti dobro izdelani in z utemeljitvijo, sicer nam ne bo nihče pripravljen pomagati z denarjem.

Vzporedno z modernizacijo proizvodnje pa nas čakajo še druge naloge, ki niso nič manj pomembne. Lahko celo trdimo, da so pogoj za dobro delo. To so naloge, s področja družbenega standarda, ki zajema skrb za sta-

novanja, ureditev delovnih mest, izobraževanje na delovnih mestih itd.

Pred nami je torej veliko nalog in trdega dela. Tega se moramo zavedati vsi in stremeti k tem ciljem, sicer ne moremo pričakovati, da nam bo bolje. Ko bomo naloge izpolnili, lahko predvidevamo, da bo naša realizacija za tretjino višja, prav toliko pa tudi ostanek dohodka; s tem bomo dosegli pogoje za dobro poslovanje.

Programi dela v bodočnosti

V našem kombinatu se pripravljamo preventivna sanacija. Za izvedbo sanacije je iz našega podjetja zadolžen Tomaž Pavletič.

Zakaj smo začeli s preventivno sanacijo?

D. Delamaris je poslovno leto 1973 zaključil z izgubo, ki jo je pokrival iz lastnega rezervnega sklada. V ta namen je podjetje sprejelo vrsto ukrepov, za izboljšanje poslovanja. Kreditna banka Koper pa je zahtevala, da podjetje izdela gospodarski program ukrepov. Letos julija je Delamaris sprejel »Akcijski program ukrepov« na katerega pa je KB Koper imela vrsto pripomb. Takoj ko sem prevzel vodstvo ekonomsko-organizacijskega sektorja sem koncem septembra dobil nalogo za izdelavo preventivnega sanacijskega programa. V začetku sem razmišljal, da bi nalogo opravili sami v podjetju. S formalne strani bi to nalogo dejansko lahko opravili verjetno tudi bolje, kot kakšna zunanja institucija.

Delamaris pa ob takih rezultatih, ki jih dosegajo sedaj in ob nepreštudirani perspektivi ne ra-

bi formalnega preventivnega programa. Delamaris rabi mnogo več. Delamaris več ali manj že deset let ni napravil ničesar s čimer bi se lahko pohvalil. Mene osebno (prav gotovo tudi druge) taka stagnacija, če temu ne rečemo nazdovanje ne le moti ampak še več. Dejstvo je, da smo sposobni tako kadrovske kot tudi z drugih vidikov podjetje uvrstiti med vzorna podjetja na obali, pa tudi v širšem prostoru.

Mislím, da če pravilno izkoristimo svoje možnosti, da lahko rezultate kmalu pokažemo.

Kako poteka?

Ker je torej preventivna sanacija Delamarisa tako vsestransko pomembna za vseh 1.400 zaposlenih sem se dogovoril z Inštitutom za ekonomiko in tržne raziskave ITEO za izdelavo tega programa. Ta inštitut je izdelal sanacijski program za vrsto »kroničnih bolnikov«, ki uspešno

izvršujejo sanacijske ukrepe. Tu gre za dejansko ugotovitev vzrokov zakaj Delamaris v zadnjih desetih letih ni napredoval. Tu gre za določitev ukrepov, ki naj bi Delamarisu dali impulz, ki bi ga potisnil iz stagnacije v normalne oziroma hitre gospodarske tokove napredka. Gre tudi za določitev glavnih ciljev, ki jih mora Delamaris doseči v srednjeročnem obdobju do 1980. leta.

Kaj pričakujete od preventivne sanacije?

Sanacijski program mora narediti konec težnjam, da bo podjetje razvijalo vse dejavnosti istočasno s isto intenziteto.

Preventivni sanacijski program bo določil glavne in manj pomembne bližnje in daljnosežne cilje. Pomagal nam bo, da bomo ločili bistveno od manj bistvenega, da bomo ločili manj bistveno od nebstvenega.

Ako bo ob tem določal tudi odgovornost in ako se bomo vsega tega tudi držali prav gotovo uspeh ne bo izostal.

S tako utemeljitvijo in ob dejstvu, da je naše podjetje kot tudi plansko analitski oddelek skrajno deficitaren glede ekonomskih kadrov, je glavni direktor takoj pristal glede angažiranja zunanje institucije.

Tu seveda ne gre pozabiti tudi dejstvo, da je Delamaris pred nekaj leti že sam izdelal sanacijski program, ki se je pretežno nanašal na sanacijo Irisa. Ta program je ob rednem delu delala ekipa strokovnjakov skoraj eno leto. Kredite, ki nam jih je na tej podlagi odobril republiški rezervni sklad nismo izkoristili, kot je bilo načrtovano, ampak smo jih štirikrat podaljšali. Ob vsem tem pa nekatere naprave, kot npr. linija za pripravo predjedí še danes niso v pogonu.

Kaj zajema preventivna sanacija?

V našem preventivnem sanacijskem programu, ki naj bi bil izdelan ob novem letu ne pričakujemo spiska strojev in naprav ali seznam investicij, pričakujemo napake in kvantificirane mejnike našega nadaljnega razvoja.

Mi novinarjem

V Rdečem koticu, ki si tega imena več ne zasluži (sedaj je rumen) je bil 17. 12. 1974 sestanek naših predstavnikov Tomaža Pavletiča, Borisa Grebena, Marjana Prelaza, Baruca Nerina, Marjana Mlekuža in Marjana Piškota s predstavniki tiska in radia.

Novinarji so želeli sliko celotnega podjetja, njegovo poslovanje, specifičnost proizvodnje, prodaje, razvoja ribištva s perspektivo za lov ribe izven Jadranskega morja in vključevanje naše OZD v življenje občine in krajevne skupnosti. Prav zato so bili povabljeni člani naše delovne skupnosti, ki so strokovnjaki na posameznem področju.

Uvodno besedo je čel tov. Guzelj, ki je najstarejši član novinarskega društva na Primorskem. Od naših članov pa je prvi prevzel besedo Tomaž Pavletič z namenom, da prikaže današnji Delamaris, ki se je razvil v teku

skoraj enega stoletja. Kako smo gospodarili, kaj je bilo narejeno napak to je težko reči. Vendar če hočemo nekaj doseči, če hočemo nekaj proizvajati in konkurirati na trgu ne le životariiti, moramo resno pogledati težavam v oči. To v zadnjem času tudi poskušamo skupaj s strokovnjaki s katerimi pripravljamo preventivno sanacijo.

Imamo problem ribiške flote, ki bi več ulovila vendar zaradi premajhnih kapacitet (hladilniških, prodajnih in proizvodnih) ne sme. V prvih mesecih, ko je ulov majhen pa moramo uvažati ribo za prodajo in predelavo. Zato moramo poskrbeti za večje kapacitete tako ulovne kot hladilniške s tem, da bomo lahko zagotovili ribo za vse leto. O teh problemih je govoril Marjan Prelaz, ki je povedal tudi o možnosti ulova ribe izven Jadranskega morja. Martin Kokalj pa je govoril o organiziranosti prodaje (Nadaljevanje na 3. strani)



Dinar na dinar kovač, zrno na zrno kolač, riba na ribo, škatlica sardel

Razprava delavskega sveta združenega podjetja živilske industrije

Na tem zasedanju je bila na dnevnem redu ena od važnih vprašanj, vprašanja sprejema samoupravnih sporazumov in sicer:

- o koordinaciji nabave,
- o ureditvi odnosov na tržišču,
- o razdelitvi proizvodnih programov in
- o združevanju sredstev.

Osnutki teh sporazumov so bili dani v javno razpravo že maja meseca letos. Naš kolektiv je o njih razpravljala in jih izglasovala na svojih zborih med 12. in 14. junijem 1974 in jih soglasno sprejel. Vendar, sedaj, ko bi jih moral delavski svet HP verificirati oziroma dokončno odobriti pa se je zataknilo.

Najprej so nastale težave pri treh organizacijah, ki proizvajajo v glavnem pivo in je šlo tako daleč, da je pivovarna Union odklonila sprejem vseh štirih sporazumov. Zaradi tega je bil dan rok, da pivovarna Union v roku 15 dni poda pismeno mnenje v čem so težave zaradi odklanjanja sprejema teh sporazumov.

Prav tako so nastale težave pri razdelitvi proizvodnega programa, glede proizvodnje hrena med našo organizacijo in Kolinsko. Kasneje, ko je naša delovna organizacija že izglasovala sporazume na zborih smo sprejeli dodatne predloge s strani Kolinske, katere nam jih je posredovalo združeno podjetje in v katerih je Kolinska v svoj proizvodni program vnesla tudi proizvodnjo hrena z majonezo, čeprav ta proizvod oziroma hren proizvaja naša organizacija. Zato je bil sprejet sklep, da se mora to vprašanje med nami in Kolinsko rešiti v roku enega meseca, sicer bo za Delamaris samoupravni sporazum o razdelitvi proizvodnih programov neobvezen.

Glede na vse to bi rad poudaril, da bo treba take težave čimprej odpraviti kajti sporazumi, ki so bili na dnevnem redu so tako pomembni, da jih ne smemo zanemarjati. S temi sporazumi bomo le naredili en korak naprej in sicer, da začnemo bolj organizirano proizvajati in prodajati.

Konkurenca na tržišču je že taka, da ne smemo zamujati časa. Zato je nujno, da se proizvajalci živilske industrije dogovarjamo o organizirani proizvodnji in prodaji in s tem dosežemo optimalni izkoristek v proizvodnji in prodaji na tržišču, istočasno pa omožiti potrošniku asortiman v zadostnih količinah.

II.

DS HP je razpravljala tudi o 9-mesečnih uspehih delovnih organizacij v primerjavi z lanskimi in ugotovila, da so sicer uspehi nekoliko boljši v primerjavi s istim obdobjem lanskega leta, še zdaleč pa ne takšni, kot bi si jih želeli. Eden od vzrokov je tudi v tem, da so v letošnjem letu zakonske obveznosti dokaj porasle (za približno 100%). Tako so od

lanskoletnih približno 2 milijard starih din porasle na okrog 4 milijarde starih dinarjev. Nadalje je tudi v stalnem porastu cen surovin in inflacijske stopnje.

III.

Delavski svet je razpravljala tudi o razvojnih programih, predvsem pa o metodologiji planiranja z namenom, da se doseže enotni kriterij planiranja zaradi

lažjega spremljanja rezultatov in medsebojne primerjave.

Na koncu zasedanja DS je bil sprejet tudi pravilnik o samoupravni delavski kontroli na nivoju združenega podjetja. Tako bomo delavske kontrole formirali iz predstavnikov vseh članic HP. Delavska kontrola ima nalogo, da spremlja delo HP.

Marjan Piško

Sistemizacija delovnih mest

V naši delovni organizaciji smo dosedaj uporabljali začasni akt o sistemizaciji delovnih mest, ki je bil sprejet kot začasni akt 29. 6. 1967.

Za sedanjo organizacijo naše delovne organizacije organizirane v TOZD in samoupravnih skupnosti je ta začasni akt popolnoma neuporaben, saj smo imeli v tem obdobju več reorganizacij tako v delovni organizaciji, kot v posameznih proizvodnih obratih.

Da je bila nujna pristopiti k izdelavi osnutka sporazuma o sistemizaciji delovnih mest v delovni organizaciji je bil predpogoj in zasnova v tem, da smo povsem drugače zastavili organizacijo z ustanavljanjem TOZD in opredelitve nalog samoupravne skupnosti skupnih služb z orga-

nizacijskimi enotami, strokovnih služb, Vzdrževanja in Transporta. Akt o sistemizaciji delovnih mest je pravzaprav osnova na kateri slonijo nekateri drugi akti delovne organizacije, upošteva pa določila samoupravnih sporazumov o združevanju TOZD v Delamarisu ter določila osnutkov drugih sporazumov, ki so v izdelavi ali obravnavi, odnosno tistih sporazumov, ki so že sprejeti.

Sporazum o sistemizaciji delovnih mest je sam po sebi izredno obširen akt, ki določa predvsem delovno mesto, zahtevano izobrazbo ali kvalifikacijo, poklic, ki je potreben za opravljanje določenega dela, funkcionalnost, dodatna znanja, ki so potrebna za racionalno opravljanje posameznih del oziroma poslov na delovnem mestu, delovne izkušnje, ki so predpogoj, da se delavec pripravi za racionalno, točno in rokovo opravljanje del na delovnem mestu. Poleg teh elementov, ki so izpisani v obstoječem osnutku manjka še nekaj elementov, kot so:

— funkcionalna vrsta delovnega mesta, ki nam pove ali je delovno mesto povsem samostojno, odvisno od navodil in nalogov predpostavljenega ali direktno izvrševanje del;

— spol, ki se ga odreja v zvezi z zahtevnostjo ali pogoji dela, odločenega delovnega mesta;

— starost, ki prav tako pogojuje, ali sme delavec kot mladoletnik oziroma v višji starostni meji, opravljati določena dela;

— invalidnost, ki je pogoj za opravljanje specifičnih del na specifičnih delovnih mestih, ki jih lahko zasedejo invalidi z določeno stopnjo invalidnosti.

Računamo, da bo možno manjkajoče elemente dograjevati v sporazumu o sistemizaciji delovnih mest, ob analizi pogojev dela na posameznih delovnih mestih. Ta naloga ni povsem enostavna, ker je potrebno sodelovanje posameznih strokovnih delavcev, kakor tudi komisij iz samih TOZD, ter končno opredelitev posameznih delovnih mest v ustrezne skupine.

Sporazum o sistemizaciji delovnih mest obravnava zgoraj na-

štete elemente ter daje osnovo za: kadrovanje, planiranje kadrov, planiranje izobraževanja, graditev sistema napredovanja. V opisih delovnih mest ali funkcijskih diagramih določa: pristojnosti, področja dela, odgovornost ter služi za druge kadrovske in organizacijske namene.

Tekstualni del sedanjega osnutka vsebuje tudi določila, ki pravzaprav ne spadajo v ta sporazum vendar jih bomo lahko črtali šele tistikrat, ko bodo sprejeti ostali sporazumi, ki bodo določali obnašanje v zvezi s pogoji, ki so naštetih pri posameznih delovnih mestih akta o sistemizaciji delovnih mest. Že v začetku smo rekli, da je ta sporazum osnova za nadaljnje delo na več področjih in sicer naj naštejem samo nekatera:

— vrednotenje dela ob upoštevanju vseh pogojev, ki jih določeno delovno mesto vsebuje;

— razporejanje in prerazporejanje delavcev znotraj delovne organizacije in TOZD ter samoupravnih skupnosti;

— priprava programov funkcionalnega izobraževanja v smislu dopolnjevanja znanja vseh delavcev v delovni organizaciji.

Sistemizacija delovnih mest je pravzaprav zrcalna slika makro in mikro organizacije delovne organizacije ter je na tej podlagi možno razčleniti funkcije in naloge, ki izhajajo iz poslovanja in dela delovne organizacije oziroma TOZD in samoupravne skupnosti, vse od proizvodnega delavca v direktni proizvodnji do glavnega direktorja.

Delitev funkcij in nalog je možno opraviti na več načinov:

— krajši je grafični način opredelitve nalog po funkcijah za vsako posamezno delovno mesto odnosno prikazovanje funkcij in nalog s funkcijskimi diagrami za posamezne TOZD in samoupravne skupnosti z njenimi organizacijskimi enotami;

— drugi način je zahtevnejši, zahteva mnogo več časa. To je takoiimenovani opis delovnih mest, ki pa je manj primeren za vsakodnevno uporabo. Doseženi cilj pri obeh načinih je isti, vendar je prvi način bolj grob, drugi pa bolj natančen.

Sprejemanje tega sporazuma se vrši po istem postopku kot je to predvideno za sprejemanje, spreminjanje ter dopolnjevanje drugih sporazumov znotraj delovne organizacije.

Sporazum pa vstopi v veljavo takrat, ko ga sprejmeta dve tretjini delavcev delovne organizacije.

Mnenja sem, da je naloga vseh nas, obravnavati pripravljene osnutke ter ga sprejeti tako, da bo možno dograjevati sistem nagrajevanja in druge samoupravne akte, ki so sporazumno o sistemizaciji delovnih mest v tesni povezavi.

Emil Pugelj

KOLIKO SMO PROIZVEDLI V LETU 1974

Spet smo na koncu leta. Pregledovali bomo kaj smo naredili v letu 1974, ter planirali delo v letu 1975.

V letu 1974 do konca meseca novembra smo dosegli naslednjo proizvodnjo:

ARGO	308,3	3.786,3	94 %
IRIS	960,9	8.802	77 %
RIBA	795,1	3.328,6	83 %
PLOC.	251,5	3.133,3	92 %

Transport - peta TOZD

Na zborih delovnih ljudi samoupravne skupnosti »Transport«, dne 23. 9. 1974 so se delavci odločili, da se izdela analiza o družbenoekonomski upravičenosti ustanovitve temeljne organizacije združenega dela »Transport«.

Delavci v delu delovne organizacije, ki je delovna celota v katerem se da rezultat njihovega skupnega dela samostojno izraziti kot vrednost v delovni organizaciji ali na trgu in v katerem lahko delavci uresničujejo svoje družbeno-ekonomske in druge samoupravne pravice, imajo pravico in dolžnost organizirati tak del delovne organizacije v temeljni organizacijo združenega dela.

V letu 1973 izdelana analiza o družbeno-ekonomski upravičenosti ustanovitve temeljnih organizacij združenega dela v Delamarisu je obravnavalo devet delovnih organizacij, ki bi eventualno imeli možnost ustanovitve temeljne organizacije združenega dela.

Analiza je jasno pokazala, da zadovoljuje tako ekonomsko kot družbeno upravičenost za ustanovitev temeljne organizacije združenega dela štiri delovne organizacije. Ta analiza je tudi pokazala, da ima poleg štirih dotedanjih obratov tudi »Transport« vse pogoje za ustanovitev temeljne organizacije združenega dela. Ker pa je »Transport« sorazmerno mala gospodarska celica in se lahko delavcem »Transporta« zagotovijo temeljne pravice tudi na drug način kot samoupravni skupnosti se delavci »Transporta« niso želi lani odločiti, da ustanove TOZD. Tedaj je bilo sklenjeno, da mora biti omogočeno, da se v »Transportu« ugotavlja rentabilnost in da se s pogodbo s temeljnimi organizacijami določi cena uslug. Sklenjeno je bilo tudi, da osebni dohodek delavcev ne sme biti odvisen le od doseženega dohodka TOZD, ampak tudi od njihovega lastnega uspeha. Navedeni sklepi so bili realizirani s samoupravnim sporazumom o združitvi temeljnih organizacij združenega dela kombinata konzervne industrije »Delamaris« Izola.

O ustanovitvi temeljne organizacije združenega dela »Transport« je razpravljal tudi politični aktiv »Delamarisa«, dne 31. 7. 1974.

Nekateri podatki o SS »Transport«.

Splošni podatki

Samoupravna skupnost »Transport« sedanja TOZD zaposluje 3 delavcev od katerih jih ima 33 KV, eden VK le štirje delavci so NK.

V transportu je zaposlena ena administrativna moč ter disponent. Prostori s katerimi razpolaga »Transport« so premajhni in je predvidena lokacija »Transporta« na drugem kraju z istočasno ureditvijo sanitarij ter pisarniških prostorov.

Poslovanje »Transporta«.

Na osnovi dogovorjenih cen storitev »Transporta« je razlika

med stroški in dohodkom za devet mesecev v dobro 590.033 din.

V prvih osmih mesecih je »Transport« opravil 893.290 km s tovorom, 133.995 km brez tovora in 14.136 ur lokalnih voženj, s čimer je dosegel dohodek 517 milijonov.

Ce primerjamo ceno različnih prevoznih podjetij za prevozne usluge, lahko ugotovimo, da so cene uslugam prevoza povsod višje, kot cene našega »Transporta«.

Kako se bo delilo sredstva Delitev sredstev med TOZD Argo, Iris, Riba, Pločevinka in bodočo TOZD »Transport« se opravi po stanju 31. 12. 1974 po določbah samoupravnega sporazuma po združitvi TOZD kombinata konzervne industrije Delamaris. Uporabi se metoda delitve sredstev, ki je bila uporabljena v elaboratu delitve 31. 12. 1973. Delitev sredstev opravi komisija, sestavljena iz štirih predstavnikov sedanjih TOZD in dveh predstavnikov v »Transportu«.

Kje so osnove nadaljnega razvoja TOZD »Transport«.

V naslednjih letih bomo pove-

čali proizvodnjo ribjih konzerv do kapacitete največ 250 zabojev dnevno. Intenzivneje se bomo orientirali na področju predelave živilskih in rastlinskih beljakovin. Ulov ribe bomo nadalje modernizirali tako, da bomo omogočili tudi kočarenje z že obstoječimi ladjami. Kapacitete ulova bomo povečali z nabavo novih ladij, ki bodo omogočile povečati število ulovnih dni. Zaradi kontaminiranja ulova in proizvodnje bomo povečali hladniške kapacitete. Proizvodnja pločevinaste embalaže bo vse bolj preraščala iz proizvodnje za potrebe podjetja v proizvodnjo tudi za zunanje naročnike.

Razvoj kot tudi naložbe »Transporta« bodo usmerjene najprej na modernizacijo obstoječega voznega parka.

Kapacitete uslug se bodo povečale le do obsega, ki bo optimalen za izkoriščanje voznega parka za potrebe podjetja kot celote. Zaradi potreb TOZD Argo se bo v bodoče mehanična delavnica in pisarne »Transporta« preselile na mesta, kjer bo prostor tudi za sanitarije, garderobe itd. Izdelal: Milko Cočev

vanja tako, da je bilo na sestanku prisotno 70 od 121 članov ali 58%. Upoštevajoč, da je veliko število članov bilo opravičeno odsotno zaradi dela v popoldanski izmeni ali na dopustu.

Od vodilnih in drugih družbeno političnih delavcev je odbor aktiva vabil na sestanek vse tiste, ki bi lahko odgovorili na postavljena vprašanja od strani članov Zveze borcev, ki se tičejo gospodarske situacije podjetja. Poleg vabljenih iz naše OZD je povabil še predsednika skupščine občine Izola tov. Bolje Jožeta in predsednika občinskega odbora ZZB NOV Izola tov. Čuk Adrijana. Žal moramo povedati, da udeležba vodilnih delavcev ni bila popolna kakor je to odbor aktiva ZB pričakoval.

Člani ZB so postavljali razna vprašanja o dobrih in slabih straneh gospodarjenja v naši OZD,



predvsem misleč na to, da je organizacija Zveze borcev v podjetju toliko številčna, njeni člani

so tudi aktivni v vseh samoupravnih organih in družbenopolitičnih organizacijah ter da lahko pomagajo vodilnim in drugim delavcem, pri odстранjanju slabih strani gospodarjenja v naši OZD.

Ne moremo navesti v tem članku vsa postavljena vprašanja, vendar smo mnenja, da so bila dobro namerna, da se pomanjkljivosti odstranijo z željo za čimvečjo produktivnost in dobrim gospodarjenjem v OZD in TOZD, ter samoupravne skupnosti v podjetju.

Z ozirom, da se vsi vodilni delavci, ki so bili vabljeni niso odzvali sestanka, člani ZB niso dobili popolne odgovore na posamezna postavljena vprašanja, zato je bilo na sestanku sklenjeno, da odbor aktiva ZB tem vodilnim delavcem dostavi pismena vprašanja na katera mora odgovoriti do obnega zboru aktiva ZB Delamaris, ki bo koncem januarja 1975.

Poudariti moramo besede predsednika Skupščine tov. Bolje Jožeta, ki je v svoji diskusiji povedal tudi to:

»Drago mi je slišati, da se člani organizacije ZB vključujejo v reševanje gospodarske problematike podjetja in želijo na ta način pomagati vodilnim delavcem, pri odстранjanju pomanjkljivosti z željo, za večjo produktivnost in dobrim gospodarjenjem v OZD«.

Odbor aktiva ZB se zahvaljuje predsedniku Skupščine občine Izola tov. Bolje Jožetu, tov. Čuk Adrijanu, glavnemu direktorju in drugim vodilnim delavcem, ter članom ZB, ki so se odzvali sestanku z željo za čimveč takih sestankov na katerih bi se pogovarjali o gospodarski problematiki v OZD.

Zarko VIŠNJIČ

Člani Zveze borcev o gospodarski problematiki

Iniciativo za sestanek članov ZB NOV Delamaris z vodilnimi delavci podjetja so dali člani ZB na enem od svojih sestankov, ki so ga imeli v mesecu septembru. Odbor aktiva ZB je to iniciativo sprejel kot pozitivno in je

sklical sestanek 21. 11. 1974 z dnevnim redom:

1. Razgovor z vodilnimi delavci podjetja.

Udeležba na sestanku s strani članov ZB je bila preko pričako-



Zorko Dežjot, predsednik uredniškega odbora

UREDNIŠKI ODBOR ŽELI OB NOVEM LETU
VSEM BRALCEM »NAŠEGA GLASA«
SREČNO IN USPEHA POLNO NOVO LETO,
SE ZAHVALJUJE ZA SODELOVANJE PRI UREJANJU
ČASOPISA IN ŽELI ŠE NADALJNJEGA SODELOVANJA

Varstvo delovnega reda pri nas ...

V postopku kršitev delovnega reda je pravna služba pooblašena, da vodi predhodni postopek, spremlja in pomaga pri delu komisiji ter po opravljeni obravnavi izdaja odločbe o izrečenih ukrepih.

O delu komisij za varstvo delovnega reda je imela odgovorna urednica »Našega glasa« pogovor z pravnim referentom Metko Radovanović.



Metka Radovanović

1. Od kdaj obstaja komisija za varstvo delovnega reda?

S prvimi samoupravnimi organi se pojavlja že tudi evidenca o obstoju disciplinske komisije v podjetju.

2. Koliko primerov kršitve imate (letos)?

V začetku letošnjega leta je nekaj primerov kršitev delovnega reda zastaralo. Vzrok pa je, da je disciplinski komisiji, ki je delovala v okviru celotnega podjetja potekel mandat, nove še niso bile izvoljene prav tako, pa še niso bili izvoljeni delavski sveti po TOZD, in tako ni bilo pritožbenega organa.

Na zborih delovnih ljudi so bile v mesecu marcu letos izvoljene komisije za varstvo delovnega reda po TOZD in samoupravnih skupnostih.

In sicer: TOZD »Iris«

1. Kaligarič Marija, predsednik; namestnik Junc Bagomir.

2. Ugrin Slavica, član; namestnik Leban Argelija.

3. Radojkovič Feručo, član; namestnik Mladenovski Rade.

TOZD »Argo«

1. Vran Silvo, predsednik; namestnik Skapin Stanko.

2. Vitovec Marija, član; namestnik Puhar Jože.

3. Budihna Lilijana, član; namestnik Furlan Marija.

TOZD »Pločevinka«

1. Kavrin Jože, predsednik; namestnik Knežević Blaž.

2. Bernetič Marija, član; namestnik Peroša Anton.

3. Božič Leopolda, član; namestnik Peroša Miro.

TOZD »Riba«

1. Tonković Đulijano, predsednik; namestnik Trampuš Ivan.

2. Denari Ante, član; namestnik Markežič Jože.

3. Hrvatič Ivan, član; namestnik Zalokar Jože.

Samoupravne skupnosti:

SKUPNE SLUŽBE:

1. Pavlič Rudi, predsednik; namestnik Vera Poropat.

2. Jovanović Momčilo, član; namestnik Muženič Lucija.

3. Hočevar Fani, član; namestnik Ponikvar Sonja.

TRANSPORT:

1. Gombač Karel, predsednik; namestnik Povh Rado.

2. Starc Cvetko, član; namestnik Grbec Gvido.

3. Jerman Jože, član; namestnik Chicco Claudio.

VZDRŽEVANJE:

1. Cehovin Emil, predsednik; namestnik Ojdanič Peter.

2. Bizjak Emil, član; namestnik Prunk Avgust.

3. Razman Klavdij, član; namestnik Božič Lucijan.

V samoupravnih skupnostih v letu 1974 nismo imeli primera kršitve delovne dolžnosti. V TOZD Pločevinka — en primer, za kar je bil izrečen javni opomin; v TOZD Argo dva primera kršitve delovne dolžnosti, v obeh primerih je bil izrečen zadnji jav-

ni opomin; v TOZD Riba imamo en primer, ki pa je še v postopku.

V TOZD Iris je bilo izrečenih 17 disciplinskih ukrepov in sicer: 8 javnih opominov, 6 opominov, 1 ukrep prenehanja lastnosti delavca v združenem delu pogojno za dobo 6 mesecev, v 2 primerih sta delavca med postopkom odšla iz tovarne; v 2 primerih je komisija delavca oprostila, imamo pa v postopku še 7 kršitev delovne dolžnosti.

V primerjavi z lanskim letom ugotovimo, da je bilo za celotno podjetje izrečenih: 15 samovoljnih zapustitev dela, 6 zadnjih javnih opominov, 11 opominov, 20 opominov v nekaj primerih pa je prijavitelj odstopil od prijave ali pa je bil postopek ustavljen.

7. Kakšna je najmilejša — kašna najhujša kazen?

Zvezni zakon o medsebojnih razmerjih delavcev v združenem delu (Uradni list SFRJ, št. 22/73) in republiški zakon o medsebojnih razmerjih delavcev v združenem delu in o delovnih razmerjih delavcev pri zasebnih delodajalcih (Uradni list SRS, št. 18/74) neposredno pravno opredelujeta dve obliki odgovornosti, to je — odgovornost za kršitev delovnih obveznosti in

— odškodninsko, materialno odgovornost delavca za škodo, ki jo povzroči na delu oziroma v zvezi z delom svoji organizaciji združenega dela. Republiški zakon navaja v primerjavi z dosedanjimi ureditvijo novost z deloma drugačnim sistemom ukrepov.



Marija Kaligarič, predelavka v Irisu, desno od nje je delavka Ema Ukota

3. Kakšne so največkrat kršitve?

Najpogostejši primeri kršitve delovnega reda so neopravičeni izostanki z dela, vinjenost na delu, manjše kraje, neprimerni odnosi med delavci...

4. Kako sedaj deluje komisije?

V letošnjem letu delujejo komisije po TOZD in samoupravnih skupnostih.

5. Ali je tak način boljši, bolj precizen?

Smatram, da je takšen način boljši. Prej smo imeli za celotno podjetje le eno komisijo. Sedaj pa ima vsaka TOZD in samoupravna skupnost svojo. Delo je tako boljše, bolj poglobljeno in precizno. Predvsem smatram za pozitivnejše to, ker so predsednik, kot tudi sami člani komisije večkrat najbližji sodelavci — delavca, ki je storil kršitev in ga tako očitki sodelavcev včasih bolj prizadenejo, kot sam ukrep. Komisija pa lahko svoje delo bolj kvalitetno in pravičnejše opravi, saj pozna človeka, njegove domače razmere, razloge za kršitev in ob upoštevanju vseh olajševalnih in obtežilnih okoliščin izreče primeren in pravičen ukrep.

6. Kako je bilo prej delovanje komisij?

Kot sem že prej omenila smo imeli za celotno podjetje le eno komisijo.

Ukrepi, ki se smejo izreči delavcu:

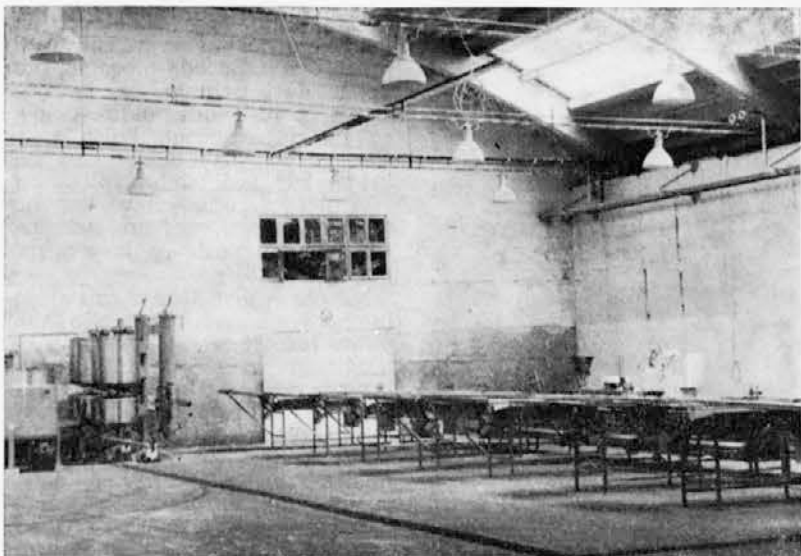
a) opomin;
b) javni opomin (lahko, kot za časa veljavnosti TZDR — temeljnega zakona o delovnih razmerjih, ni pa več ukrepa »zadnji javni opomin«);

c) začasna razporeditev delavca na drugo delovno mesto, za katero se zahteva ista ali neposredno nižja stopnja strokovne izobrazbe določenega poklica oziroma smeri ali stroke, največ za dobo enega leta (3. točka 1. in 2. odst. 54. člena republiškega zakona). Sklep o ugotovitvi odgovornosti za kršitev delovne obveznosti in o izrečenem ukrepu mora povsem konkretno navesti, na katero delovno mesto je delavec razporejen — kot ukrep zaradi kršitve delovne obveznosti in koliko časa ta razporeditev traja. Torej nova sankcija, ki je sistem TZDR ni poznal;

č) odstavitve delavca z vodilnega delovnega mesta (4. točka 1. odst. 54. člena republiškega zakona). Nov ukrep, ki ga prejšnji TZDR ni poznal;

Kot sledi iz formulacije zakona, ta ukrep ni začasne narave, kot ukrep začasne premešitve na drugo delovno mesto (točka c), pač pa je trajen. Tudi ta ukrep je mogoče izreči samo za hujšo, ne pa za lažjo kršitev delovne obveznosti;

(Nadaljevanje na 6. strani)



Nova hala

Nagradna novoletna križanka

Varstvo delovnega reda pri nas

(Nadaljevanje s 5. strani)

d) prenehanje lastnosti delavca v združenem delu zaradi takšne kršitve obveznosti, ki huje krši skupne interese drugih delavcev ali temeljne organizacije (5. točka 1. odstavka 54. člena republiškega zakona), prej imenovan »izključitev delavca iz delovne skupnosti«. Glede pogojev za izrek tega ukrepa v primerjavi s prejšnjo ureditvijo ni sprememb, s tem da lahko delavca v temeljni organizaciji izrečejo ta ukrep tudi pogojno (novost, 2. odstavek 54. člena republiškega zakona). Ukrepi pod c), č) in d) se lahko izrečejo samo za hujšo kršitev obveznosti.

Pri izrekanju ukrepov za kršitve obveznosti se upoštevajo zlasti: teža kršitve in njene posledice, stopnja delavčeve odgovornosti, okoliščine v katerih je bila kršitev storjena, prejšnje delo in vedenje delavca, pomen dejanja in podobno.

Sedaj se komisija pri svojem delu poslužuje le zveznega in republiškega zakona s sprejetjem samoupravnega sporazuma pa bo delo komisij precej olajšano.

Marija Kaligarič, je predelavka v obratu Iris ter predsednik komisije za varstvo delovnega reda. O delu komisije nam je takole povedala:

»Z delom smo začeli v mesecu marcu 1974 in imeli dve seji. V našem TOZD je največ primerov kršitve delovne discipline. Za kršitve smo izrekli kazni. Vendar je to premalo. Nekoč do kršitev delovnega reda ni prihajalo tako pogosto, kot prihaja danes. Danes se zaposleni v kombinatu vedejo, kot da to ni njihovo in kot da jim je vseeno, kako v tovarni gospodarimo. Po naših garderobah ni nobenega reda in nobene čistoče. Nobeden se ne zaveda, da je tudi delovna obleka, katero dobijo in jo nobeden ne ceni, del sredstev s katerimi gospodarimo vsi delavci v kombinatu. Pred leti je bila navada in to zelo lepa, da so delavci ob ponedeljkih prihajali na delo s čistimi oblekami. Danes tega v mnogih primerih ni več. Obleko tako umažejo, da se ne da več niti dobro očistiti, zato zahtevajo novo. Tu je tudi denar in tu so tudi sredstva za katere moramo skrbeti, če hočemo dobro poslovanje.

Obnašanje med sodelavci na delovnem mestu je včasih tudi precej grdo. Seveda mora šef oddelka dati prijavo, za manjše stvari pa tudi sam pokliče delavca na odgovornost. Poleg tega so skoraj vsakodnevni pojavi kraje, kar tudi slabo vpliva na vse delavce v oddelku, ker ne morejo zaupati svojem sodelavcu. Prav zaupanje pa je osnovni pogoj, za boljše delo.

Na obravnavo ljudje prihajajo in za svoje kršitve dobijo vse polno izgovorov, ki so včasih opravičeni, včasih pa tudi samo izgovor. Material nam pripravlja Metka Radovanovič, ki opravi tudi zaslisanje.

Zelega bi, da bi imela naša komisija manj dela, da bi se delavci zavedali, da moramo gospodariti z vsako najmanjšo stvarjo v kombinatu. Zavedati bi se tudi morali, da smo vsi ljudje in naj zato med nami vladajo človeški odnosi.

	DELKAVA	NAŠA DEJAVNOST	TRSKA	ŠPANSKA FILM IGR. MONTIEL	DOMAČA ŽUJKA	PLATINA	DVA SAMOGL.	POVRT-NINA	15. in 4. ČRKA	RASIST SMITH	MESTO V SEV. ITALIJI
	PISEC CVETJA V JESENI				NAŠ IZBELEK NIKOLA TESLA						
	SOTLER IZRASTER NA GLAVI					ŠIK PAVLA	VZHOD PIJAČA ST. SLOV.		NIKAUNI. NAJMAN. DELEC		
STARI PREBIV. BALKANA					VRSTA GORIJA					METER LETEČI KROŽNIK	
ZAKR-PAN					DOMAČ IZBELEK OBER						
KONICA			ANTON ASKERC GLINA			INSTANTI	BARKA LASTNOST LJUDI				
LITER	OS. ZAIM. TIGROVA ŽENKA			VANADIJ		JUŽNOM. STEPA FOSFOR					
KORALNI OTOK				FILIPIN. VULKAN FIG. PRI GETVORKI				100m ²	MORSKA RIBA	DEČEK S SVETILKO	NAŠA OZD
IX - VIII		SKAND. PROBIZ KISIK				NASKOK PECIVO					
			TONA TV. PIŠČE		VODNE ŽIVALI EGIP. BOG						
18. ČRKA		RUSKI ŠAHIST A-C						TV SISTEM			
			VEZNIK EKVATOR				PREBIVALCI SEVERA		ŽENSKO IME		
OGLJIK		SAMO DETERGENT			SEBE KRAJ PRI LOGATCU				LEPILO PREDIRN. ŽELEZNA DOBA		
SOŠS				JEDKA SNOV BOJAN. ADAMIČ							
	LJUBLJ. TOVARNA					MONGOL POGLAV.				POLMER ŽENSKO IME	
	ŠPAN. NOG. KLUB					STARI ITALJ. RODOVI RIM. 4					
	IRIDIJ			POGANJ-KI C-D					ZNIŽ. GL. NOTA KALIJ		
											SESTAVI MOLK

Pred vami imate nagradno novoletno križanko. Ker je zadnja v tem letu vam želimo obilno uspeha pri reševanju.

Rešitev križanke pošljite do 15. 1. 1975 odgovorni urednici »Naš glas« ali pa pustite v na-

biralniku »Naš glas«, ki so v posameznih obratih.

Uredniški odbor bo križanke pregledal ter nagradil 3 pravilne rešitve.

Uredniški odbor

Pregovori

Kdor dolgo leži, rdeč svinčnik dobi.

Ura zamujena ne plača se nobena.

Ti šefa do praga, šef tebe čez prag.

Kdor molči, povišice ne dobi.

Kdor seje prepir, žanje napredovanje.

Zrno do zrna pogača, dinar do dinarčka plača.

Naj človek pol sveta obteče, najboljša kava se v ARGU peče.

Človek obrača, šef obrne.

Rana ura — tovarniška ura.

Po sestanku zvoniti je prepozno.

Če mačku na rep stopiš, te ugrizne.

Za bolezen so zdravila, za »plavi« ponedeljek jih pa ni.

Sonja Požar

PIŠITE V
»NAŠ GLAS«



Če kdo ne zna rešitve križanke, naj zaprosi za pomoč Janeza Molka