

# vezilo

GLASILO BELOKRANJSKE  
TRIKOTAŽNE INDUSTRIJE

## Proučiti možnosti reorganizacije

### PREDLOG UKREPOV KOMISIJE ZA EKONOMSKA VPRAŠANJA PRI SVETU ZK „BETI“ ZA IZBOLJŠANJE STANJA PODJETJA V SMISLU STALIŠČ IN OCEN CK ZKJ

Izvršni komite predsedstva CK ZKJ je na svoji razširjeni seji dne 10. 2. 1977 obravnaval aktualna idejnopolična vprašanja gospodarskih gibanj v SFRJ ter zavzel določena stališča in ocene.

Ugotovljeno je, da je reprodukcijska sposobnost gospodarstva v tem trenutku ena izmed največjih problemov, s katerim se srečuje naša družba. To pomeni, da pada produktivnost, povečujejo se stroški poslovanja, večja delež skupne in splošne porabe, kar povzroča slabo poslovanje in s tem občutno stagnacijo celotnega gospodarstva. Večina večjih DO posluje z izgubo ali na robu ren-

tabilnosti. Tudi „Beti“ posluje na robu rentabilnosti. Na osnovi stališč in ocen CK ZKJ je sprožena široka in dosledna družbena akcija, da bi se hitro preprečili negativni pojavi v gospodarstvu, ki ogrožajo celotni družbeno-ekonomski sistem. V zvezi z zgoraj navedenim se je začelo aktivno politično delo tudi v naši TOZD oziroma DO. Podrobneje smo analizirali poslovanje eza leto 1976, podali negativne pojave, ki so vplivali na odstopanje od plana in zavzeli stališča, da podobni pojavi ne bi kmali začrtanih planskih nalog za leto 1977. Na osnovi zgoraj navedenega predlagamo za izboljšanje stanja v podjetju naslednje ukrepe:

- Povečati produktivnost za 5 %.
- Dosledno skrbeti za kvaliteto v smislu plana.
- Izplačevati OD izrecno po TSS in sprejetem proizvodno-finančnem planu za leto 1977.
- Stroški poslovanja morajo biti sorazmerni z doseganjem

CD in dohodkov, to pomeni, če ne bo dosežen planski dohodek, ne morajo biti doseženi niti planski stroški.

– V celoti podpreti sklep glede zaposlovanja režijskih delavcev.

– Obstoječa organizacija poslovanj ani najboljša. Potrebno je proučiti možnosti reorganizacije podjetja in postaviti takšno obliko poslovanja, da bo obstoječa režija bolj učinkovita.

– Zaloge podjetja uskladiti z vezavo, ki je določena s planom. Za odstopanje od plana je potrebno poiskati obliko stimulacije na OD.

– Optimalno zaposliti proizvodne kapacitete in s tem zmanjšati tuje usluge.

– Ugotovljeno je, da bomo v I. polletju presegli usluge glede na plan za cca 9 milijonov din. Te usluge je obvezno potrebno pokriti ali z zmanjšanjem stroškov poslovanja „Beti“ ali z večjim % pokritja. Nastali problem morata rešiti tehnični in marketing sektor. Pri planu za II. polletje je potrebno predvideti plan uslug in v zvezi s tem vnaprej določiti % pokritja.

– Zadnje čase je opaziti na vseh področjih delovno nedisciplino, zato je nujno, da vodilni in vodstveni delavci ter izmenovodje strogo spoštujejo delovni čas in svoje sodelavce usmerjajo in spodbujajo k večji storilnosti. Za ekstremne primere naj podajo prijave o kršitvi delovnih dolžnosti.

– Skratka, potrebna je mobilnost vseh zaposlenih, še posebno vodilnih in vodstvenih na ravni TOZD in DO, da sprejete planske naloge za leto 1977 v celoti dosežemo.

S predlogi ukrepov se morajo seznaniti vsi komunisti „Beti“ ter sprejeti individualne in skupne naloge za izboljšanje stanja glede stabilizacije podjetja.

Komisija za ekonomska vprašanja pri svetu ZK „Beti“

Zadnjič se je nekdo napihaval pred menoj, da ima na svoji grbi dvajset, če ne že več, funkcij. Samemu sebi se je zdel zaradi tega zelo pomemben in imel sem občutek, da pričakuje, če ne že za življenje, pa vsaj po smrti, spomenik v katerem od maloštevilnih metliških parkov.

Toda funkcija še ni delo, sem pomislil.

In človek mi je našteval, kje je predsednik, kje tajnik in kje blagajnik. Da bo dobil čir na želodcu od samih funkcij, je jadikoval, kadil kot Turek, da bi me prepričal, kako je živčen. To je dandanašnji moderno.

Motilo, hudičevo jako, pa me je to, da ni možak niti z eno besedo povedal, kaj je naredil, kaj mogoče trenutno počenja ali kaj ima v načrtu narediti kot dvajsetkratni funkcionar. Takšni kolekcionarji funkcij so toliko obremenjeni z razmišljanjem o svojih funkcijah, da

## O funkcijah

jim ne ostane za delo na razpolago niti ena samcata minuta.

Potem sem se vprašal: kje za vraga je bil ta človek, ko so mu nagalali na grbo funkcijo za funkcijo in kdo je tako lahkomišeln in predrzen, da da enemu človeku dvajset funkcij?

Gotovo sem ob tem pozabil na izrek: odleti skrb na tuja ramena!

Dobro mi je znano, da se neplačanih funkcij vsakdo izogiba, naprtijo jih tistemu, ki je pripravljen sprejeti manj ali bolj zvenec naslov predsednika, tajnika, blagajnika. Kjer žvenketajo dinarčki, ni težko dobiti človeka. Pomislite: dvajset funkcij! To mora biti častiljiv človek! To že lahko. Toda koliko je delaven in učinkovit, je pa drugo vprašanje. Morda pa to drugo vprašanje ne zanima nikogar, kajti funkcije so zasedene, kot je to predpisano in potrebno. Volk je sit, koza pa cela.

Kaj pa delo?

Delu pa smo dali čast in oblast!

T. G.



Prizajna in simpatična dekleta so prodajalke v naši industrijski prodajalni. Veliko dela imajo predvsem ob sobotah, ko prihajajo izletniki in povprašujejo po naših izdelkih. S postrežbo so navadno zadovoljni, to povedo drugim, zato stoje pred Beti avtobusi.

Foto: JANEZ ŽELE

**OGLAS**

Prodajam globok otroški voziček po ugodni ceni. Informacije pri uredniku „Vezi-la“.

**ZAHVALA**

Ob boleči izgubi očeta Janeza — Hančka—Brodariča se zahvaljujem delavcem iz TOZD Konfekcija in pletilnice ter DSSS za podarjene vence, pa tudi vsem, ki so mi izrazili sožalje in mi v teh težkih trenutkih stali ob strani. Hvala tudi za udeležbo na pogrebu.

IVAN BRODARIČ Z  
ŽENO PEPCO

**ZAHVALA**

Ob boleči izgubi drage mame Dragice Razumič se iskreno zahvaljujem sindikalni organizaciji Beti, vsem sodelavcem iz splošnega sektorja in menze za sožalje besede in podarjeni denar.

DANIČA RAZUMIČ

V lanskem letu je bilo v Veziilu objavljeno gradivo o usmerjenem izobraževanju. Sistem usmerjenega izobraževanja se v Sloveniji še izpopolnjuje in dograjuje in o tem lahko vsak dan preberete v dnevem časopisu.

## Izobraževanje ob delu

Vendar ne bo odveč, če o pomenu izobraževanja in o možnostih, ki jih imajo delavci v delovni organizaciji Beti zopet nekoliko spregovorimo. Izobraževanje in vzgoja v skladu s človekovimi splošnimi, kulturnimi in socialnimi potrebami je neločljivo povezano z vzgojo in izobraževanjem za delo in samoupravljanjem ter z nadaljnjim oblikovanjem vsestransko

razvite osebnosti, ki bo sposobna sprejemati in ustvarjati kulturne vrednote v najširšem smislu.

Ker je splošna izobrazba temelj nadaljnega poklicnega in družbenega izobraževanja ter ustvarjalnega delovanja, vključujemo splošno izobraževanje tudi v priučevanje za delo in v vsako temeljno poklicno izobraževanje.

Usmerjeno izobraževanje in vzgoja odraslih

Vsako izmed navedenih področij je notranje razčlenjeno na mnogovrstne oblike in vsebinske usmeritve, ki skupaj predstavljajo najširši splet možnosti za poklicno usposabljanje in nadaljnje stalno izobraževanje.

Glede na zahtevnost dela in vertikalno razčlenjenost poklicev si odrasli oziroma zaposleni pridobivajo poklicno izobrazbo:

— z usposabljanjem in izobraževanjem na delu, ki se odvija v sami delovni organizaciji,

— s poklicnim izobraževanjem ob delu ali iz dela v okviru srednjega izobraževanja,

— s poklicnim izobraževanjem ob delu ali iz dela v okviru višjega in visokega izobraževanja.

Delavci v delovni organizaciji imajo možnosti za izobraževanje v TOZD IC v tekstilni stroki, informacije o možnostih drugih strok izobraževanja pa dobite v TOZD IC.

Vendar bi ob tem prikazu poudarila, da je znanje brez hotenja za vestno in ustvarjalno delo nekoristno. Marsikdo si želi le „diplomo“, in ne sprušuje po delu.

Seveda je potrebno ob planškem izobraževanju tudi planško kadrovanje in spremljanje delavcev, po njihovem doseganju uspehov na delovnem mestu. Po domače bi rekli, „pravega človeka na pravo delovno mesto“.

DRAGICA NENADIČ

**BANKA PREDLAGA:**

ŽIVITE S ČASOM,  
POSLUJTE  
S TEKOČIM RAČUNOM

V modernem svetu, v katerem živimo, moramo modernizirati tudi naše finančno poslovanje. Pri tem nam bo pomagala Ljubljanska banka, podružnica Novo mesto, naš svetovalec v denarnih zadevah. Podrobne analize, ki jih je opravila Ljubljanska banka, so pokazale, da prebivalstvo pri prenosu osebnih dohodkov na hranilne knjižice še vedno precej časa zadržuje pri sebi veliko gotovine, ki jo namenja za zadovoljevanje tekočih potreb. Po drugi strani pa je v gospodarskih organizacijah kar naprej občutiti peneče

pomanjkanje sredstev za razširjeno reprodukcijo in krepitev materialne podlage združenega dela. Temu vprašanju smo v Ljubljanski banki posvetili veliko pozornost, ter v okviru akcije za pospeševanje varčevanja in ustvarjanje razmer za stabilnejše gospodarjenje, začeli množično uvajati tekoče račune, občane pa navajati na sodoben način brezgotovinskega plačevanja s čeki. Poslovanje s tekočimi računi pa se povsem sklada tudi z našimi prizadevanji, da zagotovimo občanom sodoben bančni servis, da jim omogočimo gospodarno in preprosto denarno poslovanje. Ta cilj pa je najlažje doseči ravno s pravilno in smotno uporabo tekočega računa.

Tekoči račun ima lahko vsakdo, ki banki dokaže, da ima zagotovljen redni dotok osebnih prejemkov, pogoj je pravzaprav le opravilna sposobnost.

Na tem mestu se vsiljuje vprašanje, ali ima občan lahko oboje, to je hranilno knjižico in tekoči račun. Lahko, toda osebne dohodke mora delovna organizacija nakazovati le na en naslov, ali na hranilno knjižico ali na tekoči račun. Od vas je torej odvisno, ali uporabljate tekoči račun le zato, da vam poenostavlja plačevanje, da vam ni treba nositi gotovine s seboj, ali pa tudi za varčevanje. Plačevanje s čeki, oziroma nalaganje gotovine na tekoči račun pomeni tudi varčevanje v vsakdanjem pomenu besede, kajti denar, ki ga imate na tekočem

računu, obrestuje banka prav tako, kot hranilno vlogo na vpogled. Ček pomeni gotovino in ga lahko vsak trenutek vnovčite ali z njim plačate v vsaki trgovini, v vsakem hotelu, na vsaki bencinski črpalki, na vsaki pošti itd. Toda, dokler se ček ne vrne v Ljubljansko banko, vam ta ne obremeni tekočega računa, za znesek, ki ste ga bili napisali na ček, se vam od tega zneska še vedno nabirajo obresti. To je edinstvena možnost, da imate s seboj vedno denar, (v obliki čekov), ki pa se vam kljub temu obrestuje.

Desetletja je v tujini, doma pa šele nekaj let v navadi, da si ljudje, ki znajo ravnati z denarjem, odprejo ne le hranilno knjižico, marveč svoj tekoči račun. Nič več ne prejemajo denarja v ovojnici, niti ne puste, da bi jim podjetje nakazovalo osebni dohodek še nadalje na hranilno knjižico. Poskrbijo, da se jim vsi dohodki stekajo na tekoči račun. Zato se vse več delovnih organizacij odloča, da bo na tak način izplačevanja osebnih dohodkov prešla večja skupina ali pa vsi delavci naenkrat. V takem primeru delovna organizacija sama uredi vse formalnosti v zvezi z odpiranjem tekočih računov, tako da delavci s tem nimajo nobene skrbi.

Ko vam bo delovna organizacija na tekoči račun nakazala prvi osebni dohodek, boste dobili tudi prve čeke.

Naj vas sedaj na kratko seznanimo še s prednostmi, ki jih

imajo pri takem načinu poslovanja občani, imetniki tekočih računov: Imetniku tekočega računa je omogočeno, da s svojim denarjem kjer koli razpolaga že od izplačilnega dne naprej, medtem ko mora pri prenosu na hranilno knjižico dati osebni dohodek najprej vpisati v hranilno knjižico in je s tem krajevno in časovno vezan.

Ček je danes že toliko uveljavljen, da lahko občan z njim plačuje vse vrste blaga, storitev in obveznosti. S takim načinom plačevanja — brez uporabe gotovine — se občani izognejo zamudnemu čakalju pred bančnim okencem. Ček je seveda mogoče tudi vnovčiti za gotovino v vseh poslovnih bankah in enotah SDK širom po Jugoslaviji.

Za imetnika tekočega računa utegne biti posebno privlačno, da lahko pooblasti banko, naj zanj plačuje redne mesečne obveznosti. Tako se reši inkasantov in odvečnih potov s položnicami.

Imetnik tekočega računa uživa tudi to ugodnost, da lahko postane saldo njegovega tekočega računa z odobritvijo banke za določen čas in določen znesek negativen.

Sredstva na tekočih računih obrestuje Ljubljanska banka po 7,5 % — letni obrestni meri.

Ček je tudi najbolj varna oblika denarja, saj, če ga izgubite, ga razen vas ne more nihče vnovčiti.

Ureja uredniški odbor: Slobođanka Videtič, Stěvica Medek, Dragica Nenadič, Milan Travnikar, Milan Bračika, Marjan Pavlovič, Ivan Brođarič in Ivan Bišćan. Glavni in odgovorni urednik: Toni Gašperič, tehnični urednik: Janez Pezelj. Izdaja Belokranjska trikotna industrija Metlika. VEZILO izhaja enkrat na mesec v 1700 izvodih. Stavek, filmi in prelom Dolenjski list, tiska KNJIGOTISK Novo mesto.

# Revolucionarni boj partije

Letos praznujemo štirideset let, odkar je prišel na čelo Komunistične partije Jugoslavije tovariš Tito. KPJ se je v tem obdobju teoretično in praktično pripravljala na revolucijo in jo tudi izvedla. Zatem je razvila nove socialistične samoupravne družbenoekonomske odnose na vseh področjih družbenega življenja. Ta jubilej pa je tudi povezan s petinosemdesetim rojstnim dnevom Josipa Broza Tita, kajti vse izkušnje in rezultati, ki smo jih pridobili, se ne dajo odvojiti od njegovega celotnega dela, povezani so z njegovim revolucionarnim in humanim delom, s prispevki naši revoluciji ter progresivnemu gibanju v svetu.

Formembno vlogo pa je naša partija odigrala zlasti pred napadom fašističnih sil na Jugoslavijo. 25. marca 1941 je namreč vlada podpisala pristop Jugoslavije k trojnemu paktu. Ta akt pa je naše ljudstvo zanikalo. Stotisoči po naši domovini so 27. marca 1941 pod vodstvom KPJ demonstrirali po vseh jugoslovanskih mestih. Protest ogorčenega ljudstva je dosegel višek. Znane so parole: „Raje vojno kakor pakt! Raje grob kot suženjstvo!“ Tedaj se je pokazala visoka zavest našega ljudstva in silna ljubezen do domovine. Politično oblast je prevzela nova vlada z generalom Dušanom Simovićem na čelu in kralj Peter II. je bil proglašen za polnoletnega. Reakcionarna vlada Cvetković-Maček pa je padla.

27. marec 1941 je bil velika posledica dolgoletnega boja. Ta boj so vodile najbolj revolucionarne sile Jugoslavije. Dogodki 27. marca 1941 niso imeli velikega odmeva samo v domovini, ampak po vsem svetu. Napredne sile so s simpatijami gledale na ta dogodek. Hitler in njegovi generali pa so pobesneli. To je bil odločen udarec do tedaj nepremagljivi Nemčiji v zasužnjeni Evropi. Zaradi teh dogodkov je moral Hitler spremeniti načrt „Barbarossa“ – napad na ZSSR. Hitlerjev generalštab je naredil v naglici načrt Akcija 25 – napad na Jugoslavijo.

6. aprila 1941 je šestinpetdeset nemških in italijanskih divizij napadlo Jugoslavijo. Trhlost vojaškega in političnega vodstva sta prišli do izraza.

Pomanjkanje najosnovnejših sredstev za obrambo domovine, slaba oborožitev itd., vse to je pripeljalo do hitrega zloma stare Jugoslavije (kraljevine Jugoslavije). V dneh zmede, ko je prodiral sovražnik z vseh strani, je ostala samo KPJ zvesta svoje- mu ljudstvu in je storila vse, kar

je bilo mogoče, da bi organizirala obrambo domovine.

CK KPJ je zasedal v Zagrebu neprenehoma in 15. aprila 1941 je pozval ljudstvo, naj se pripravi za boj. Vojaškega zloma kraljevine Jugoslavije pa ni bilo mogoče preprečiti. Kralj Peter II. in ministri so se umaknili proti Bosni.

18. aprila 1941 sta generala Mihajlovič in Kalafatič podpisala kapitulacijo. Naše ozemlje pa so si razdelili fašisti: nemški, italijanski, madžarski in bolgarski okupatorji. Iz ozemlja Hrvaške, Bosne in Hercegovine pa so pod vodstvom Anteja Paveliča zločinski fašistični ustaši ustanovili tako imenovano „neodvisno državo Hrvatsko“.

KPJ pa je pripravljala odpor in dajala ljudstvu moralno podporo. Nad našim ljudstvom je zavladal hud fašistični teror. Naši narodi so se zavedali težavnosti položaja, večala pa se je tudi pripravljenost za boj.

Naše ljudstvo je zaupalo Partiji in zato je bil uspeh že vnaprej zagotovljen.

22. junija 1941 je Hitler napadel ZSSR. Pri nas je pustil le manjše sile, ki naj bi varovale važnejše poti. Takšen položaj je nudil izredno ugodne pogoje za oboroženo vstajo, ker je bilo verjetno, da bodo nemške čete priklenjene na vzhodno fronto in za varstvo atlantske obale, italijanske pa v Afriki. Pomembno je bilo tudi to, da je bil boj proti sovražniku že pripravljen in si gaje želel sleherni rodoljub. Bilo je potrebno samo organizirati silo, ki bo vodila in organizirala ta boj. 22. junija 1941 je bil v Beogradu sestanek, in razglas je pozival k oboroženemu upor. 28. junija 1941 je bil ustanovljen glavni štab partizanskih odredov Jugoslavije, katerega poveljnik je postal Josip Broz – Tito. Poziv CK KPJ ni bil zaman. Dne 7. julija 1941 so v Beli crkvi v Srbiji zapokale puške, 13. julija se je pričela vstaja v Črni gori, 22. julija v Sloveniji, 27. julija v Hrvaški, Bosni in Hercegovini in 11. oktobra 1941 se je tudi v Makedoniji ljudstvo odločilo, da sprejme breme boja na svoj hrbet. Tako se je pričel boj jugoslovanskih narodov za svobodo. Po vsej Jugoslaviji se je širil plamen ljudske vstaje pod vodstvom KPJ, plamen, ki ni ugasnil vse do zmagovitega konca vojne in se je spremenil v nepremagljivi val, katerega ogenj je sežgal vse sovražnike naše domovine.

MILAN BRAČIKA

V organizaciji republiških sindikatov in aktiva novinarjev glasil v združenem delu so se minuli četrtek, 24. marca, na Čebinah zbrali novinarji glasil v združenem delu iz vse Slovenije. Pred tem so obiskali revirski muzej v Trbovljah. Na Čebinah pred Barličevo hišo, kjer so pred štirimi desetletji ustanovili slovensko komunistično partijo, pa so se srečali

## Prisrčno, iskreno, bogato

z revolucionarjem, narodnim herojem Mihom Marinkom.

Kolono vozil, ki se je tisti dan vila iz Trbovelj na Čebine, na srečanje je prišlo kar 74 tovarniških novinarjev, izjemno priložnost za pogovor z Mihom Marinkom pa so izkoristili tudi novinarji vseh večjih slovenskih glasil in dopisniki nekaterih drugih jugoslovanskih časnikov v naši republici, bo prekosila edino še kolona, ki se bo po novi, asfaltirani poti na Čebine vila 16. aprila, ko bo tam osrednja proslava ob 40. jubileju ustanovitve KPS.

V prisrčnem in iskrenem dvogovoru, ki se je razvil med tovarišem Marinkom in tovarniškimi novinarji, mnogi so dražega gosta prosili, naj za njihov list pove še kaj posebej in bralcem posreduje svoje napisane pozdrave, kar je tovariš Marinko rad storil, so le-ti izvedeli za vrsto dragocenih potankosti, ki jih zgodovinarji nimajo zapisanih: za tople človeške podrobnosti, ki približajo tudi zgodovinske dogodke in jih naredijo človeško drage. To pa zmore le živo pričevanje neposrednega udeleženca.

Pa še nekaj je pokazalo srečanje na Čebinah: tovarniška glasila prestopajo tovarniške okvire, saj je nemogoče obiti dogajanje v širši družbeni skupnosti in človekovo doživljanje sveta deliti na dopoldne v tovarni in po-

poldne doma. Čebine, ta lepi in dragoceni kraj iz naše revolucionarne polpreteklosti, ki s svojim zgodovinskim izročilom sega v sedanjost, so bile prvo takšno organizirano srečanje urednikov tovarniških glasil, vsi, tudi ugledni gost Miha Marinko, pa so obljubili, da na takšna in podobna srečanja še pridejo!

Besedilo pozdravne brzojavke novinarjev v združenem delu tovarišu Titu s Čebin.

Dragi tovariš Tito!

Novinarji tovarniških časnikov, združeni v aktivu novinarjev glasil v združenem delu pri Društvu novinarjev Slovenije, smo v organizaciji aktiva in republiškega sveta Zveze sindikatov Slovenije ter v sodelovanju revirskega odbora za pripravo proslave ob 40. obletnici ustanovitve Komunistične partije Slovenije obiskali Čebine, kjer smo se srečali z enim izmed ustanoviteljev slovenske komunistične partije, članom sveta federacije Mihom Marinkom. V prisrčnem pomenku nam je tovariš Miha Marinko približal delo slovenskih in drugih jugoslovanskih predvojnih revolucionarjev, ki so v najtežjih pogojih boja proti reakcionarni vladavini izkoriščevalcev delavskega razreda, uspeli povezati najnaprednejše in razredno osveščene delavce v avantgardo delavskega razreda, komunistično partijo. Ob tej priložnosti, ob 40. obletnici ustanovitve Komunistične partije Slovenije, 40-letnici Tvojega prihoda na vodstvo Komunistične partije Jugoslavije in Tvojem osebnem prazniku, 85. obletnici rojstva, Ti novinarji v združenem delu izražamo svoje občudovanje, toplo hvaležnost in iskrene čestitke.

Novinarji glasil v združenem delu, zbrani na srečanju na Čebinah

Čebine. 24. marca 1977





### Spet mi, Slovenci, dvigujemo jugoslovansko povprečje.

– Zasvojenost od alkohola se pojavlja med drugim tudi kot posledica dinamičnega življenja in dela.

– Poraba čistega alkohola v Jugoslaviji je dosegla 14,5 litra na prebivalca letno.

– Usmeriti se je treba na večjo porabo svežega sadja in za njegovo predelavo v prehrabni industriji.

– Boj proti zasvojenosti ni samo stvar organov za notranje zadeve in medicinske službe, ampak vse družbe.

## Izkoreniniti zasvojenost

Poraba alkoholnih pijač v svetu se je po drugi svetovni vojni povečala za več kot 50 odstotkov, vzporedno s tem pa je čedalje več alkoholikov, zlasti med ženskami in mladino. Zasvojenost od alkohola, v katero se človek čedalje bolj pogreza, je pravzaprav posledica dinamičnega načina življenja in dela, novega ritma, ki se mu človek težko prilagaja, zato je nujno, da se v tej luči zavedamo tragičnosti te množične bolezni. Z naglim napredkom družbeno-ekonomskih odnosov, družbenega in osebnega standarda tudi v Jugoslaviji nismo avtomatično likvidirali alkoholizma. Poraba alkoholnih pijač se je celo povečala, s tem pa tudi negativne posledice, zlasti glede povečanja števila alkoholikov. Medtem, ko je znašala pred vojno povprečna poraba na prebivalca naše države 6 litrov čistega alkohola letno, je danes že 14,5 litra.

Sirjenju alkoholizma pri nas je pripomogla množična migracija prebivalstva iz vasi v mesta. Nastajali so neugodni pogoji za naglo adaptacijo, posledica pa je bila potreba po alkoholu kot „odrešitelju“ iz takšnih težav. Poleg tega ljudje težko opuščajo pridobljene navade, stare zablude in predsodke. V mnogih socialnih okolišjih je človek videl v alkoholu moč, sredstvo za okrepitev, za komunikacijo z drugimi ljudmi in celo zdravilo zoper mnoge bolezni. Iz nevednosti in zablod so starši ponekod celo otrokom dajali alkoholne pijače in s tem ustvarjali nove zasvojenice.

Poleg teh specifičnih vzrokov so tu še splošni vzroki, predvsem življenjski tempo in stalna želja doseči čimveč in pa razne vrste strahu. V takih pogojih zadostuje že majhen povod, da se človek „odloči“ za najslabše – za beg pred stvarnostjo v iracionalni svet alkoholikov in narkomanov.

Preučevanje alkoholizma je naloga in pogoj za vse drugo, kar je treba storiti. Zahvaljujoč temu so opredeljene naloge odgovornih družbenih dejavnikov, samoupravnih organov družbenih organizacij in strokovnih služb.

Preventiva alkoholizma. Ukrepi na tem področju prihajajo v nasprotju z ekonomsko politiko družbe v pogledu proizvodnje in porabe alkoholnih pijač. Tod nastajajo problemi, ki konkretne akcije zavirajo in so zaradi njih celo vprašljive.

Zatiranje alkoholizma se pogosto izenačuje z administrativnimi ukrepi, kar je zmotno, kajti s preventivo je mišljena predvsem široka akcija zoper negativne pojave v družbi. Prepoved uživanja alkoholnih pijač pred in med delovnim časom je družbeni ukrep preventive, katerega namen je večja storilnost in varnost dela. Namen prepovedi točenja alkoholnih pijač mladostnikom in vinjenim občanom je zaščititi ogrožene pred tragičnimi posledicami pretiranega pijanstva. Ukrepi za zatiranje alkoholizma postajajo čedalje bolj stalna oblika dela samoupravnih organov v delovnih organizacijah, učinki teh ukrepov pa naj bi pozitivno vplivali na celokupno politiko družbe do tega negativnega pojava.

Zdravljenje alkoholizma je vsekakor najtežja in najdražja naloga, v praksi pa je najbolj organizirana. Pri tem so še nerешeni problemi kot n.pr. socialna in delovna rehabilitacija alkoholikov.

Iz programa izhaja, da je treba predvsem več ekonomskih ukrepov, ki bi stimulirali proizvodnjo kakovostnega sadja in namiznega grozdja ter obenem ustvarjali ugodnejše pogoje za porabo v svežem stanju oziroma predelavo v prehrabne proizvode.

V okviru zdravstvenih ukrepov naj bi se lotili učinkovitejše socialno-medicinske skrbi za alkoholike-toksimane. Treba je organizirati najnujnejše dispanzersko obravnavanje alkoholikov.

Z vzgojno-izobraževalnimi ukrepi je za šole predvidena obveznost, da v učnem procesu, v sklopu rednega pouka, nudijo učencem osnovno znanje o vzrokih nastanka alkoholizma in o njegovih socialnomedicinskih in družbenih posledicah.

Z zakonodajno-pravnimi ukrepi je mišljeno preverjanje dosedanje vloge in učinkovitosti obstoječih zkonjskih predpisov, s katerimi so urejeni posamezni pogledi na alkoholizem.

BOJAN CIMERMAN



## Za boljše delo

*Resnično. Nekateri naši sestanki delavskega sveta so bili preveč molčeči. Mučni. Pa smo razmišljali, kaj storiti, da bi se zadeva izboljšala, da bi delegati spregovorili, da bi sodelovali bolj kot doslej. Končno smo prišli do tehle predlogov:*

*– ko prejme delegacija gradivo za sejo, se mora obvezno sestati in ga pregledati od točke do točke, zavzeti določeno stališče do posamezne točke dnevnega reda ter zadolžiti delegata, ki bo na seji poročal o stališčih delegacije k posamezni točki dnevnega reda (to stališče je lahko pritrdilno, negativno, lahko vsebuje nov predlog, spremembo in podobno). Za to sta zadolžena vodja delegacije in vodja TOZD, ki odgovarja za strokovnost.*

*– delegati naj pripravijo pred sejo pismena vprašanja, na katera želijo dobiti odgovor. Ta vprašanja naj oddajo sekretarki organov upravljanja (tovarišici Mirjani Milek) pred pričetkom vsake seje.*

*– zadolženi (odgovorni) za pripravo gradiva morajo upoštevati poslovnik o delu samoupravnih organov, še posebno točko o oddajanju gradiva, ki mora vsebovati tudi predloge sklepov in mora biti dostavljeno v sekretariat organov upravljanja najmanj deset dni pred napovedanim datumom seje (izjema so le nujni primeri).*

*Predlogi bodo uspešni le, če jih bodo spravile delegacije in delegati v življenje, sicer bomo lahko govorili le o poskusu, za katerega je bilo škoda časa.*

# Oktobrska revolucija

Letos poteka šestdeset let, odkar je bila izvedena v Rusiji prva uspešna proletarska revolucija (1917. leta). Priprave za nastanek revolucije so se pričele po Leninovi vrnitvi v Rusijo v aprilu 1917. Takrat je bila izoblikovana idejna osnova o preraščanju buržoazno-demokratske revolucije, ki je bila že izvedena (februarska revolucija), v socialistično revolucijo. Sovjeti, ki so bili v rokah manjševikov, so v jeseni 1917. leta prehajali v roke boljševikov. Začasna vlada je hotela preprečiti aktivnost boljševikov z izdajanjem nalogov za aretacijo Lenina in razpustom sovjeta. Lenin in boljševiki so šli začasno v ilegalo. Vendar so boljševiki vseeno pripravljali vstajo. Kontrarevolucionarna buržoazija je nenehno preprečevala dejavnost boljševikov, a je njihova moč neprestano rasla. V začetku oktobra se je Lenin ilegalno vrnil v Petrograd

Ustanovili so Vojnorevolucionarni komite pri petrogradskem sovjetu, ki se je pretvoril v vrhovni štab vseh revolucionarjev. Člani CK so se razkropili po vsej Rusiji z nalogo, da opravijo poslednje priprave za vstajo. (proletarsko-socialistično revolucijo). Lenin je izdelal podrobni načrt akcije. Vlada (buržoazna) je kmalu zatem prepovedala tiskanje boljševiškega časopisa. Vendar so delavci kljub temu natisnili časopis, ki je pozival k vstaji (revoluciji). Rdečegardisti in revolucionarne vojne enote so zasedle železniško postajo, pošto, banko in vladne ustanove. Sledilo je obleganje Zimskega dvorca, kjer je bil sedež vlade. Člani začasne vlade so bili kmalu ujeti. Kerenski je poskušal organizirati pohod na Petrograd in hkrati je izbruhnila kontrarevolucionarna vstaja v mestu, ki pa je bila zadušena. Kerenskemu je uspelo pobegniti v inozemstvo. Zmagoslavni revoluciji v Petrogradu je sledila zmaga v Moskvi in v drugih glavnih mestih. Do februarja 1918. leta je socialistična revolucija zmagala v vsej Rusiji. Oktobrska socialistična revolucija ima velik pomen v zgodovini človeštva.

MILAN BRAČIKA

T. G.

# Pred pomembno odločitvijo

Sporazum, ki ga objavljamo v tej številki Vezila, nam nakazuje stične točke za integracijo med delovno organizacijo Beti in delovno organizacijo Komet. Po večkratnih razgovorih družbenopolitičnih, samoupravnih in poslovnih organov smo prišli do spoznanja, da lahko opravljamo nekatere funkcije boljše in racionalnejše za obe delovni organizaciji. Z združitvijo v SOZD bomo postali večji in ekonomsko ter socialno stabilnejši.

O vsem tem se bomo pred referendumom, ki naj bi bil konec maja, pogovarjali na prihodnjih zborih delavcev.

Predlog sporazuma je za zdaj le še v pomoč pri iskanju najbolj funkcionalne organizacijske oblike, ker bomo šele s statutom določili pravo obliko. Ta integracija naj pomeni praktično uresničevanje zakona o združenem delu, saj združujemo delo in družbena sredstva zaradi boljšega poslovanja. Nova samoupravna oblika pa naj pomeni boljšo podlago za nadaljnje združevanje in izpostavljanje dohodkovnih odnosov z drugimi gospodarskimi subjekti.

NIKOLA PODREBARAC

Na podlagi določil 38. člena in 105. člena Ustave SFRJ ter 51. člena in 52. člena zakona o konstituiranju organizacij združenega dela in njihovem vpisu v sodni register delovni organizaciji Belokranjska trikotna industrija „Beti“ Metlika in konfekcija „KOMET“ Metlika.

Na temelju odločitve delovne skupnosti „KOMET“ in delavcev v TOZD, združenih v delovno organizacijo „BETI“

sklenejo

## SAMOUPRAVNI SPORAZUM O ZDRUŽEVANJU V SESTAVLJENO ORGANIZACIJO ZDRUŽENEGA DELA TIM-TEKSTILNA INDUSTRIJA METLIKA

### I. TEMELJNE DOLOČBE

#### 1. člen

S tem sporazumom se delovni organizaciji (v nadaljnjem besedilu podpisnici samoupravnega sporazuma) Belokranjska trikotna industrija „Beti“ Metlika in konfekcija „KOMET“ Metlika združita v sestavljeno organizacijo združenega dela (v nadaljnjem besedilu SOZD) in svoje poslovanje nadaljujeta po določilih tega sporazuma kot združena OZD.

S podpisom tega sporazuma delovni organizaciji podpisnici ohranita svoj dosedanji položaj, pravno sposobnost in svoj žiro račun.

Podpisnici tega sporazuma priznavata vse dosedanje pogodbe o skupnih vlaganjih podpisnic z drugimi organizacijami združenega dela in s tujimi partnerji, ki so bile sklenjene in so postale veljavne do dneva podpisa tega sporazuma ter iz njih izvirajoče obveznosti in pravice posameznih podpisnic. Podpisnici se zavezujeta druga drugo obvestiti o teh pogodbah.

#### 2. člen

Podpisnici sporazuma se s tem sporazumom združujeta na temelju prosto izražene volje vseh delavcev v TOZD, združenih v delovno organizacijo „Beti“ in enoviti delovni organizaciji „Komet“, ki se združita v združeno podjetje.

Osnova za uresničevanje vseh določil tega samoupravnega sporazuma je sporazumevanje in dogovarjanje med podpisnicama.

### II. NAMEN ZDRUŽEVANJA

#### 3. člen

Podpisnici sporazuma združujeta svoje delo in družbena sredstva po določilih tega sporazuma v združenem podjetju z namenom:

### III. ZDRUŽENE FUNKCIJE

#### 4. člen

Da bi dosegli dogovorjene cilje iz 3. člena, podpisnici tega sporazuma združujeta:

#### a) Marketing

- opravlja koordinacijo prodajne in nabavne politike in vsklajuje odnos do kupcev ter dobaviteljev, doma in v tujini,
- proučuje in analizira gibanja in konjunkturo na trgu,
- ugotavlja moden usmeritve in priporoča usklajevanje asortimenta proizvodnje s temi gibanji,
- proučuje in programira aktivnosti ekonomske propagande po posameznih medijih in časovnih obdobjih (reklama, kolekcije, sejmi, razstave, revije),
- koordinira, usklajuje in ocenjuje kratkoročne in dolgoročne plane podpisnic sporazuma in nakazuje razvojne trende,
- dolgoročno snuje skupni nastop na tržišču,
- organizira skupna predstavnstva,
- usklajuje transport,
- vodi in realizira tudi druge posle, za katere se podpisnici sporazumeta (nabava, prodaja, izvoz-uvoz)

#### b) Finance in računovodstvo

- predlaga metodologijo načrtovanja in koordinira sestavo skupnih gospodarskih načrtov in programov ter poslovnih poročil s primerjalnimi analizami,
- izdeluje enotna merila za izdelavo analiz gospodarjenja in izdeluje same analize,
- sklepa s poslovnimi bankami, eksternimi in internimi partnerji kreditne pogodbe in druge finančne dogovore za finančna sredstva,
- odplačuje najeta posojila poslovnim bankam in drugim eksternim in internim poslovnim partnerjem,
- izdeluje programe in predloge za združevanje sredstev,
- sodeluje in koordinira pri medsebojnem kreditiranju,
- koordinira med podpisnicama tekočo finančno politiko s ciljem, da vzdržuje optimalno likvidnost podpisnic,
- izdeluje bilanco SOZD, ki združuje bilanco DO „Beti“, DO „Komet“ in skupnih služb SOZD.

#### c) Proizvodnja in razvoj

- usmerja in usklajuje proizvodne programe: (zoževanje asortimenta proizvodnje z delitvijo dela in specializacijo)
- zbira, posreduje in razvija idejo o novih programih,
- raziskuje in spremlja znanstvene in tehnične dosežke, ki bi se uporabili v proizvodnji,
- koordinira, usklajuje in planira nove investicijske naložbe, večje tehnološke rekonstrukcije in modernizacijo strojne opreme ter ugotavlja ekonomsko upravičenost naložb,
- analizira učinkovitost, rentabilnost in ekonomičnost predlaganih naložb ter pridobitve v tehnološkem procesu,
- organizira vhodno kontrolo kvalitete in usposobi laboratorij za registracijo oziroma izdajanje atestov. Spremlja in določa enotno raven in sistem organizacije ter izvajanje kontrole kvalitete.

#### d) Kadrovske in splošne zadeve

- zagotavlja enotno izvajanje kadrovske politike,
- usklajuje in svetuje opredelovanje kadrovske funkcije v SOZD, in sistemov razporejanja dohodka, delitve sredstev za osebne dohodke in sredstev skupne porabe ter enotnih sistemov stimulacije,
- zastopa SOZD pred sodišči in drugimi institucijami,
- sodeluje pri izdelavi pogodb in samoupravnih aktov podpisnic sporazuma in izdeluje akte za SOZD in delovno skupnost skupnih služb SOZD,
- izdeluje sistematizacijo in politiko delitve sredstev za osebne dohodke v delovni skupnosti skupnih služb SOZD,
- izvršuje kadrovske funkcije za delovno skupnost skupnih služb SOZD,
- pripravlja gradivo za samoupravne organe SOZD in delovne skupnosti skupnih služb,
- usmerja in usklajuje izobraževanje in enotno politiko štipendiranja ter počitniške prakse,
- izdaja skupno glasilo in izvaja politiko informiranja,
- organizira rekreacijo in oddih delavcev ter dolgoročno planira počitniške kapacitete,
- koordinira delo in aktivnosti na področju samozaščite in ljudske obrambe.

(Nadaljevanje na 6. strani)

- ustvariti močno in poslovno učinkovito združeno podjetje, ki bo podpisnicam omogočilo večjo produktivnost, večji dohodek in socialno varnost delavcev,
  - skupnega razvoja in načrtovanja razvoja podpisnic sporazuma, uvajanja sodobne organizacije dela in tehnologije ter optimalne izkoriščenosti kapacitet v proizvodnji, z namenom, da bi dosegli svojo hitrejšo rast in zmanjšanje stroškov poslovanja:
  - zagotavljanja enakega materialnega in socialnega položaja delavcev v obeh organizacijah združenega dela ob enakih rezultatih dela.
- Da bi dosegli navedene cilje, bosta podpisnici samoupravnega sporazuma usklajevali:
- letne, srednjeročne in dolgoročne plane razvoja podpisnic v plane združenega podjetja,
  - tržno politiko oziroma komercialno poslovanje na domačem in tujem tržišču,
  - razvojno raziskovalno delo in uporabo njegovih rezultatov v proizvodnji,
  - investicijsko in finančno-kreditno politiko s skupnim nastopom pri denarnih zavodih,
  - zastopanje skupnih interesov pri predstavniških organih, zbornicah in drugih organizacijah,
  - kadrovske politike in izobraževanje,
  - razvoj organiziranosti združenega dela in samoupravljanja,
  - druge zadeve za katere se podpisnici sporazumeta.
- e) Organizacija, informacijski sistem in računalništvo
- analizira makro organizacijo SOZD in predlaga njeno izboljšanje,
  - pomaga in svetuje podpisnicam sporazuma in TOZD v njihovi sestavi urejanje makro in mikroorganizacije,
  - koordinira in svetuje delo pri uvajanju avtomatske obdelave podatkov v SOZD,
  - organizira obdelave podatkov za potrebe podpisnic,
  - izdeluje organizacijske predpise na ravni združenega podjetja.

#### 5. člen

Naloge iz posameznih funkcij se bodo postopoma uvajale in opravljale v skupnih službah SOZD v obsegu kot jih določa 4. člen tega sporazuma.

### IV. FIRMA IN SEDEŽ

#### 6. člen

Sestavljena organizacija združenega dela posluje pod firmo **SESTAVLJENA ORGANIZACIJA ZDRUŽENEGA DELA TIM** – Tekstilna industrija Metlika z neomejeno subsidiarno odgovornostjo za posle skupnega pomena, dogovorjene s tem sporazumom. Skrajšana firma združenega podjetja je: SOZD „TIM“ Metlika, n.sub.o. Sedež združenega podjetja je v Metliki.

Podpisnici sporazuma uporabljata pri poslovanju poleg svoje firme še oznako združenega podjetja.

### V. PRISTOPANJE IN IZSTOPANJE IZ ZDRUŽENEGA PODJETJA

#### 7. člen

K temu samoupravnemu sporazumu lahko pristopijo tudi druge delovne organizacije, če njihove skupnosti sprejmejo določila tega sporazuma.

#### 8. člen

Organizacija združenega dela lahko izstopi iz združenega podjetja pod pogoji in na način, določen z ustavo, zakonom in s tem sporazumom, posebej pa še v primerih:

- če ugotovi, da druga organizacija iz sestava združenega podjetja hudo krši določila tega sporazuma, določila statuta in drugih splošnih aktov združenega podjetja,
- če ugotovi, da združeno podjetje kot celota ali sopodpisnica sporazuma ne opravlja medsebojnih pogodbenih obveznosti,
- v drugih primerih, ko oceni, da so kršene njene pravice ali prizadeti njeni interesi.

Podpisnica, ki ugotovi navedene pogoje za izstop iz združenega podjetja, pred sprožitvijo postopka za svoj izstop skuša odpraviti vzroke za izstop z notranjo arbitražo.

#### 9. člen

Podpisnica tega sporazuma ima pravico izstopiti iz združenega podjetja. Izstop lahko zahteva le ob zaključku poslovnega leta, upoštevaje enoletni izstopni rok.

O izstopu se sklepa na enak način kot pri združitvi.

Podpisnica mora pred izstopom poravnati vse obveznosti, ki jih ima do združenega podjetja in sopodpisnic, ki so nastale do dneva izstopa na podlagi samoupravnega sporazuma ter medsebojnih pogodb. Z izstopom iz združenega podjetja podpisnica ne sme povzročiti škode združenemu podjetju ali sopodpisnici. Prav tako mora biti kljub izstopu zagotovljeno nadaljnje izvajanje skupno sprejetega programa, če to ni ob izstopu s posebnim dogovorom drugače urejeno.

Z izstopom podpisnica prevzame vse pravice in obveznosti, nastale z združitvijo sorazmerno svoji udeležbi.

### VI. ODGOVORNOSTI ZA OBVEZNOSTI

#### 10. člen

Združeno podjetje lahko v pravnem prometu s tretjimi osebami sklepa pogodbe in druge pravne posle v svojem imenu za račun podpisnic skladno z določili tega sporazuma.

Za obveznosti združenega podjetja nasproti tretjim osebam odgovarjata podpisnici sporazuma z neomejeno subsidiarno odgovornostjo za posle skupnega pomena, dogovorjene s tem sporazumom.

Vse pogodbe, ki sta jih podpisnici sporazumno sklenili z drugimi organizacijami združenega dela pred sprejemom tega sporazuma, ostanejo nespremenjene v smislu 1. člena tega sporazuma.

Vse nove pogodbe s tretjimi osebami ne smejo kršiti določil tega sporazuma.

#### 11. člen

Med podpisnicama ni odgovornosti za obveznosti, ki nastanejo iz njihovega poslovanja, zato odgovarja vsaka podpisnica sporazuma za svoje obveznosti sama.

### VII. POSLOVNI PREDMET ZDRUŽENEGA PODJETJA

#### 12. člen

Poslovni predmet SOZD je glede na funkcije, ki jih podpisnici združujeta naslednji:

Združevanje dela in sredstev na področjih marketinga, proizvodnje in razvoja, financ in kadrovske dejavnosti ter organizacije in informacijskih sistemov z namenom ustvarjanja večjih poslovnih učinkov.

#### 13. člen

Podpisnici tega sporazuma sta soglasni, da je poslovni predmet vsake od njih naslednji:

- „Beti“ Trikotažna industrija Metlika
- teksturiranje vseh vrst sintetične preje,
  - predelava volne,
  - proizvodnja vseh vrst trikotažnega pletiva,
  - oplemenitenje (barvanje, beljenje, tiskanje) vseh vrst tekstilnega blaga (preja, pletivo, tkanine),
  - konfekcioniranje ženskega, moškega ter otroškega trikotažnega in tkanega perila ter volnenih oblačil,
  - trgovanje na debelo v trgovski stroki, prodaja na drobno lastnih izdelkov, izdelkov kooperantov in poslovnih partnerjev,
  - a) uvoz surovin, drugega repromateriala, opreme in nadomestnih delov za lastne potrebe, kooperante in za tiste s katerimi ima podjetje sklenjeno pogodbo o poslovno-tehničnem sodelovanju,
  - b) izvoz izdelkov lastne proizvodnje in za druge v smislu točke a,
  - c) zastopanje tujih firm
  - d) odpravljanje poslov oplemenitenja blaga,
  - izobraževanje poklicev in izobraževanje odraslih za vse smeri tekstilne industrije, opravljanje strokovne dejavnosti v zvezi z izvajanjem praktičnega pouka za vse smeri tekstilne industrije,
  - razvojno-tehnična dejavnost in kreiranje izdelkov,
  - gostinska dejavnost, točenje odprtih in stekleničenih alkoholnih in brezalkoholnih pijač, strežba vseh vrst toplih in hladnih jedi, prodaja tobačnih izdelkov in nudenje prenočišč.

#### KOMET Konfekcija Metlika

Izdelava damskega intimnega perila, nedrčkov, steznikov, kombinež ter damskih, moških in otroških kopalk. Vseh vrst damske, moške in otroške lahke konfekcije ter izdelava vseh vrst oblačil po naročilu. Izdelava vseh vrst šrek trakotov.

## VIII. ZDRUŽEVANJE SREDSTEV

### 14. člen

Podpisnici tega sporazuma ugotavljata samostojno celoten dohodek ter delita dohodek v skladu z veljavnimi predpisi in samoupravnimi sporazumi.

Celoten dohodek združenega podjetja je seštevek celotnega dohodka podpisnic tega sporazuma.

Podpisnici se obvezujeta, da bosta združevali sredstva za financiranje dogovorjenih naložb v osnovna in obratna sredstva ter v raziskovalne in druge namene v skladu s skupnimi perspektivnimi programi in letnimi gospodarskimi načrti.

Podpisnici tega sporazuma bosta ob obravnavi zaključnega računa vsako leto sklepali o združevanju tistega dela prostih sredstev podpisnic, ki sta ga namenili za skupne naložbe.

Podpisnici se zavezujeta, da bosta združevali sredstva namensko, z vsakokratnim posebnim dogovorom oziroma pogodbo, kjer so določeni pogoji združevanja in vračanja sredstev. Za uresničevanje načrtov o skupnih projektih se podpisnici obvezujeta, da bosta skupno nastopali pri bankah in drugih finančnih institucijah ter jamčili v razmerju z vloženi sredstvi za sprejete obveznosti.

### 15. člen

Z združenimi sredstvi upravlja delavski svet združenega podjetja ali organ, ki je pooblaščen s pogodbo o združevanju sredstev.

### 16. člen

S pogodbo o združevanju sredstev in s statutom združenega podjetja se določijo temeljni namen združevanja sredstev, pravice in dolžnosti podpisnic, ki združujejo sredstva iz organizacij, ki so uporabniki sredstev, oblike, v katerih se te pravice in dolžnosti uresničujejo, način upravljanja z združenimi sredstvi, pogoji za uporabo združenih sredstev in druga vprašanja, ki so v zvezi s polovanjem z njimi.

## IX. ORGANIZACIJA ZDRUŽENEGA PODJETJA IN NJEGOVIH SKUPNIH SLUŽB

### 17. člen

V sestavi združenega podjetja sta podpisnici sporazuma delovna skupnost skupnih služb združenega podjetja.

### 18. člen

O organiziranosti organizacij združenega dela – podpisnic odločajo delovni ljudje teh organizacij.

O organiziranosti delovne skupnosti skupnih služb SOZD odločata podpisnici sporazuma s tem sporazumom, s statutom SOZD in drugimi splošnimi akti.

### 19. člen

Podpisnici se sporazumeta, da oblikujeta za opravljanje nalog iz 4. člena, delovno skupnost skupnih služb SOZD.

Skupne službe SOZD se formirajo postopoma glede na obseg nalog za katere se podpisnici dogovorita, razpoložljive kadre in potrebe ob upoštevanju načela združevanja strokovnih in kadrovske zmožnosti posameznih strokovnih služb podpisnic.

V letu 1977 se imenuje individualni poslovodni organ in dva strokovna sodelavca (pomočnika).

En sodelavec je odgovoren za ekonomsko-razvojna vprašanja in eden za organizacijsko-splošna vprašanja in sta predsednika komisije, ki jih določa 20. člen. Ta strokovna služba je odgovorna, da se v letu 1978 formirajo še ostale skupne službe v SOZD, ki bodo v celoti opravljale funkcije iz 4. člena.

S statutom združenega podjetja se določijo organizacijska oblika delovne skupnosti skupnih služb SOZD.

### 20. člen

Strokovno delo na vseh združenih funkcijah se bo med delovnimi organizacijama odvijalo preko dveh strokovnih komisij in sicer:

1. Komisije za ekonomsko-razvojna vprašanja
2. Komisije za organizacijsko-splošna vprašanja

DO „Beti“ in DO „Komet“ delegirata svoje člane v obe zgoraj navedeni komisiji po dogovorjenem ključu.

### 21. člen

Delavci v delovni skupnosti skupnih služb SOZD imajo položaj samoupravne delovne skupnosti.

Delovanje skupnih služb vodi, vsklajuje in nadzira generalni direktor SOZD. Sektorja oziroma službe kot notranje organizacijske enote pa vodje sektorjev oziroma služb.

### 22. člen

Delavci v delovni skupnosti skupnih služb SOZD imajo pravico do osebnega dohodka in sredstev za skupno porabo v skladu z načelom delitve po delu ter v skladu z osnovami in merili, ki veljajo za delavce delovnih skupnosti podpisnic sporazuma.

### 23. člen

Vsa medsebojna razmerja urejajo delavci delovne skupnosti skupnih služb SOZD s samoupravnim sporazumom v skladu z ustavo, družbenimi dogovori in tem sporazumom.

## X. SREDSTVA ZA DELO SKUPNIH SLUŽB

### 24. člen

Sredstva za začetek dela skupnih služb SOZD sporazumno zagotovita podpisnici sporazuma.

Sredstva za osebne dohodke in skupno porabo delavcev delovne skupnosti skupnih služb SOZD, kakor tudi sredstva za nabavo opreme za njihovo delo in za funkcionalne izdatke na podlagi potrjenih programov dela na delavskem svetu, zagotovita podpisnici sporazuma v določenem procentu od višine svojega dohodka, pri čemer se amortizacija nad predpisano stopnjo šteje v dohodek. Ta procent se določa od višine dohodka v preteklem letu in se plačuje kvartalno v naprej za tekoče leto.

## XI. SAMOUPRAVLJANJE

### 25. člen

Za doseganje skupnih ciljev po tem sporazumu se za SOZD kot celoto oblikujejo skupni samoupravni organi in njihovi kolegijski izvršilni organi, individualni poslovodni organ samoupravne delavske kontrole, katerim delavci zaupajo določene funkcije upravljanja in izvršilne funkcije, z namenom, da bi lahko združeno podjetje uresničevalo svoje cilje.

### 26. člen

Skupni samoupravni organ združenega podjetja je delavski svet. Delavski svet SOZD sestavljajo delegati temeljnih organizacij združenega dela, združenih v delovni organizaciji „BETI“ in enovitne delovne organizacije „KOMET“ in delegati samoupravne delovne skupnosti skupnih služb, SOZD, ki so izvoljeni na način in po postopku določenim s tem sporazumom.

### 27. člen

Število delegatov v delavskem svetu SOZD iz delovne organizacije „BETI“, enovitne delovne organizacije „KOMET“ in delovne skupnosti skupnih služb SOZD je naslednje:

- „KOMET“ 5 delegatskih mest
- „BETI“ 9 delegatskih mest

Delov. skupnost ŠSSOZD 1 delegatsko mesto

Delegati vseh TOZD iz delovnih organizacij „BETI“ sestavljajo eno delegacijo v delavskem svetu SOZD.

### 28. člen

Mandat članom delavskega sveta SOZD traja dve leti.

Nihče ne more biti več kot dvakrat zaporedoma izvoljen v delavski svet SOZD. V delavski svet ne more biti izvoljen delavec, ki je individualni poslovodni organ in tudi ne drugi delavci na vodilnih delovnih mestih.

### 29. člen

Delavski svet SOZD soglasno sprejema tiste odločitve, ki so v zvezi z uresničevanjem neodtujljivih pravic delavcev in druge odločitve, za katere je tako določeno s tem sporazumom. Velja, da je TOZD iz sestave podpisnic sporazuma dalo soglasje iz prejšnjega odstavka, če je delegacija podpisnic glasovala za predlog sklepa.

Če katera od podpisnic ne soglaša s predlogom delavskega sveta, oblikuje delavski svet komisijo, sestavljeno iz predstavnikov podpisnic sporazuma, da ta usklajuje stališča.

Nekatere posebej naštetje sklepe in odločitve sprejema delavski svet z večino glasov svojih članov, če za sprejem takšnih sklepov in odločitev ni že z zakonom določeno soglasno sprejemanje vseh podpisnic sporazuma.

### 30. člen

Delavski svet SOZD odloča soglasno o naslednjih zadevah:

- o sprejemu splošnih aktov združenega podjetja,
- o sprejemu letnega načrta združenega podjetja,
- o usmerjanju združenih sredstev in razvojnih programov,

(Nadaljevanje na 8. strani)

## (Nadaljevanje s 7. strani)

- o temeljnih vprašanjih poslovne politike SOZD,
  - o najemanju kreditov za financiranje novih investicij in rekonstrukcij,
  - o ustanovitvi novih delovnih organizacij,
  - o pristopu k organizacijam združevanja v gospodarstvu in k interesnim skupnostim,
  - o potrjevanju zaključnih računov skupnih služb SOZD,
  - o zaupnici generalnemu direktorju,
  - o imenovanju in razrešitvah generalnega direktorja in drugih vodilnih delavcev v SOZD,
  - o trajnih poslovno-tehničnih sodelovanjih,
  - o imenovanju stalnih in občasnih komisij in odborov,
  - o zaključnem računu SOZD,
  - o drugih zadevah, če to zahteva najmanj ena delegacija.
- Delavski svet SOZD odloča po večinskem načelu vseh članov delavskega sveta o naslednjih zadevah:
- o izvolitvi in razrešitvi predsednika in namestnika predsednika delavskega sveta SOZD,
  - o ugovorih in pritožbah, za katere je pristojen po splošnih aktih podjetja,
  - o drugih zadevah, katere sodijo v njegovo pristojnost po zakonitih predpisih in splošnih aktih SOZD.

## 31. člen

Delegati v delavskem svetu SOZD so odgovorni za svoje delo delavcem, ki so jih izvolili.

Delegati v delavskem svetu so za odločitve, ki so jih sprejeli, ne da bi za to bili pristojni, moralno, politično in materialno odgovorni.

## 32. člen

Delavski svet sprejme poslovnik, s katerim uredi način in postopek svojega delovanja svojih kolektivnih izvršilnih organov, poslovnik obsega tudi postopke usklajevanja stališč in o sporazumevanju o zadevah, v katerih se po tem sporazumu zahteva soglasnost pri odločanju, v primeru, če ta ni bila dosežena.

## 33. člen

Delavski svet SOZD poveri določene izvršilne funkcije svojim kolektivnim izvršilnim organom – odborom.

Delavski svet ima naslednja odbora:

1. Odbor za gospodarjenje
2. Odbor za splošne zadeve

V odbora delavskega sveta SOZD volita „BETI“ 5 predstavnikov, „KOMET“ 3, a DSSS SOZD 1 predstavnika. Člane odbora izvoli delavski svet podpisnic.

Delavski svet SOZD sklicuje predsednik delavskega sveta na lastno pobudo ali na zahtevo ene delegacije, na zahtevo odbora za gospodarjenje ali odbora za splošne zadeve, na predlog družbeno-političnih organizacij SOZD ali na zahtevo generalnega direktorja SOZD.

Odbor za gospodarjenje in odbor za splošne zadeve sklicujeta njuna predsednika na lastno pobudo ali na zahtevo ene od podpisnic ali na zahtevo generalnega direktorja SOZD.

## 34. člen

Odbor za gospodarjenje opravlja naslednje zadeve:

- skrbi za izvrševanje sklepov delavskega sveta SOZD,
- daje predloge o najetu posojil za SOZD,
- imenuje stalne in občasne komisije, da pripravijo predloge iz področja njegove pristojnosti,
- obravnava in predlaga DS zaključni račun in periodični obračun SOZD,
- obravnava in predlaga načrte in programe SOZD,
- sprejema ukrepe za dobre poslovne odnose med podpisnicama,
- skrbi in usmerja razvoj in poenotenje organizacije poslovanja,
- predlaga spremembe in dopolnitve tega sporazuma,
- daje soglasje k razširitvi poslovnega predmeta posamezne podpisnice v nujnih primerih, o čemer poroča delavskemu svetu,
- v okviru svoje pristojnosti skrbi za usklajevanje samoupravnih aktov skrbi za vsklajevanje samoupravnih aktov SOZD.

## 35. člen

Odbor za splošne zadeve opravlja naslednje naloge:

- delavskemu svetu predlaga imenovanje in razrešitve vodilnih delavcev SOZD,
- koordinira kadrovsko politiko v SOZD in usklajuje programe kadrovskih potreb podpisnic,

– izvaja skupno štipendijsko politiko in opravljanje pripravniške prakse,

- skrbi za informiranost v združenem podjetju in ureja vso problematiko glede izdajanja skupnega glasila,
- imenuje stalne in občasne komisije za pripravo predlogov iz njegove pristojnosti,
- predlaga ukrepe za usklajevanje politike nagrajevanja in vrednotenja dela in delovnih mest,
- predlaga ukrepe za poenotenje sistematizacije delovnih mest v obeh organizacijah združenega dela,
- organizira in koordinira rekreacijo delavcev,
- skrbi za usklajevanje samoupravnih aktov iz področja medsebojnih razmerij,
- organizira strokovno pomoč podpisnicam za vsa področja, kjer to potrebuje.

## 36. člen

Mandat članov kolektivnih izvršilnih organov traja dve leti. Nihče ne more biti več kot dvakrat zaporedoma izvoljen v isti odbor.

## XII. POSLOVODNI ORGAN

## 37. člen

Združeno podjetje ima individualni poslovodni organ. Individualni poslovodni organ za SOZD je generalni direktor.

## 38. člen

Generalni direktor kot individualni poslovodni organ SOZD predstavlja in zastopa združeno podjetje v okviru pooblastil, določenih s tem sporazumom in statutom SOZD.

Generalni direktor je pooblaščen za podpisovanje zadev iz tekočega poslovanja skupnih služb SOZD do višine 20.000 din, naprej pa na podlagi poprejšnjega sklepa delavskega sveta SOZD, v drugih zadevah pa po sklepih in pooblastilih delavskega sveta SOZD.

## 39.

## člen

Generalni direktor SOZD je pri svojem delu samostojen. Za svoje delo je odgovoren delavskemu svetu SOZD. Za zakonitost in za izpolnjevanje zakonskih obveznosti je generalni direktor odgovoren tudi družbeni skupnosti. Za svoje predloge, na temelju katerih so bili sprejeti sklepi, je generalni direktor tudi materialno odgovoren za škodo, ki nastane iz izvrševanjem takšnih sklepov, če samoupravni organ poleg tega ni bil resnično informiran o okoliščinah za takšne predloge sklepov.

## 40. člen

Delavci podpisnic sporazuma zaupajo generalnemu direktorju SOZD naslednje zadeve:

- predstavlja in zastopa združeno podjetje,
- vodi in usklajuje poslovanje v SOZD,
- pripravlja predloge sklepov za samoupravne organe SOZD,
- izvršuje sklepe samoupravnih organov SOZD,
- skupaj s strokovnim svetom koordinira in vsklajuje delo v SOZD,
- izvršuje sklepe samoupravnih organov podpisnic sporazuma, ki mu jih zaupajo v izvršitev,
- skrbi za zakonitost dela in za izpopolnjevanje zakonskih in pogodbenih obveznosti SOZD,
- skrbi za izvajanje sporazuma in drugih samoupravnih aktov SOZD,
- opravlja tudi druge naloge, ki so mu naložene z zakonom, s tem sporazumom, s statutom in drugimi splošnimi akti SOZD.

## 41. člen

Generalnega direktorja SOZD imenuje in razrešuje delavski svet SOZD pod pogoji in po postopku, ki je določen z zakonom, s tem sporazumom in statutom SOZD. Generalnega direktorja s e imenuje na podlagi javnega razpisa na predlog razpisne komisije.

Za direktorja združenega podjetja je lahko imenovana oseba, ki poleg splošnih zadev, predvidenih s predpisi izpolnjuje še te zahteve: da ima visoko šolsko izobrazbo in najmanj 5 let prakse, od tega pa vsaj 3 leta uspešnega dela na vodilnih delovnih mestih.

Mandat generalnega direktorja SOZD traja štiri leta. Ista oseba je lahko vnovič imenovana za generalnega direktorja.

Generalni direktor SOZD je lahko razrešen tudi pred potekom

(Nadaljevanje na 11. strani)



## VAŠE MNENJE – VAŠE MNENJE – VAŠE MNENJE – VAŠE MNENJE – VAŠE MNENJE – VAŠE MNENJE

Tokrat smo se lotili zanimive teme, stvari, ki ji ne moremo priti do konca, okrog katere se vrtimo kot mačka okoli vrele kaše. Poglejmo vprašanja in odgovore nekaterih naših sodelavcev.

## VPRAŠANJA:

– vedno znova ugotavljamo pri inventurah primanjkljaje. Kdo je po vašem odgovoren za to?

– Se vam zdi prav, da bi tisti, ki so odgovorni za razlike pri inventurah, plačali določen znesek kot odškodnino?

boljše, bi ukrepali tudi z denarnimi kaznimi. Rad bi omenil še neurejenost naše evidenčne službe in skladiščnih prostorov.

Jaz bi ukrepal tako, dbi najprej ugotovil vzrok reklamacije in poiškal osebo, ki je napravila napako. Če bi bila posredi malomarnost, ki kaznoval določeno osebo ali osebje s kaznijo, ki bi bila izražena v odstotkih od višine škode, ki je nastala. Menim, da bi morale biti večje reklamacije bolj javno razgaljene, objavljene morda v Vezilu v Novicah (?), da bi bili seznanjeni z njimi vsi prizadeti v TOZD.

Z reklamacijami pa je takole. Upam si trditi, da je skoraj devetdeset odstotkov reklamacij zaradi primanjkljajev. Priznam, da velikokrat podvomimo o pravičnosti teh reklamacij in zapisnikov, saj smo že nekajkrat ugotovili, da so neupravičeni. Največkrat pa je tako, da ne moremo ugotoviti upravičenosti reklamacij, saj nikoli točno ne vemo, koliko posameznih artiklov imamo trenutno na zalogi. Nujno bi bilo potrebno voditi dnevno stanje zalog, do sedaj dobivamo podatke za deset dni skupaj, kar pa je vsekakor preskromno.

kvalitete, medfaznih kontrol v proizvodnji in tako imenovane „super“ kontrole prihaja nazaj še vse preveč izdelkov, ki jih prodajamo. Morda tudi zaradi naše mlačnosti.

Človeška narava je takšna, da se skuša izogniti osebni krivdi. Prišli smo že tako daleč, da nočemo priznati niti krivde, ki nam je dokazana.

**MILENA BADOVINAC**, fakturist v DSSS:

Do inventurnih razlik prihaja po mojem mnenju v glavnem zaradi malomarnosti, pomanjkljive evidence, dokumentacije in ne nazadnje tudi zaradi neurejenih skladiščnih prostorov. Najodgovornejši za nastale viške in primanjkljaje je brez dvoma vodja oddelka, v katerem so razlike nastale. Primanjkljaji in viški bi se morali praviloma uskladiti, kljub temu pa je potrebno te zadeve sproti ugotavljati. Najostreje pa bi bilo potrebno ukrepati takrat, ko je komu dokazana krivda.

Pri reklamacijah bi bilo potrebno sodelovanje službe kontrole kvalitete in disciplinske ter reklamacijske komisije. Služba kontrole kvalitete bi ugotovila skupno z reklamacijsko komisijo vzrok nastali

## Kdo je, po vašem, odgovoren?

– Kako bi bilo potrebno ukrepati pri večjih reklamacijah, kadar je posamezniku dokazana krivda?

– Menite, da se prevečkrat izgovarjamo na kolektivno odgovornost, da bi se s tem izognili lastni krivdi?

**JOŽE ŠTRUCELJ**, mojster v pletilnici:

Za inventurne razlike so odgovorni, menim, najprej vodje posameznih oddelkov, nato



vodje skladišč v teh oddelkih inazadnje skladiščni delavci, kajti te razlike nastajajo čestokrat zaradi slabo organizirane skladiščne službe. Pri tem mislim tako na medfazna skladišča kakor tudi na skladišča gotovih izdelkov.

Kar zadeva denarne kazni, naj povem, da osebno ne bi ukrepal na ta način. V zvezi z inventurnimi primanjkljaji in viški bi bilo po mojem mnenju najprej ugotoviti vzrok, zakaj in kako so nastale razlike. Morda tiči vzrok v nepopolni dokumentaciji, v napačnih podatkih, v površnosti ljudi, ki se ukvarjajo z vskladičenjem blaga. Šele po ugotovitvi vzroka, in če bi mu bil kriv človek, bi morali ukrepati, za začetek morda z opomini. Ako pa se zadeva ne bi premaknila na

Reklamacije – vsaj večje – vplivajo tudi na naš osebni dohodek in se do njih ne bi smeli tako malomarno obnašati.

Da, zelo radi se izgovarjamo na kolektivno odgovornost, ker se bojimo lastne. Če smo krivi vsi, imamo občutek, da ni nihče krivec.

**JANEZ OGULIN**, skladiščnik gotovih izdelkov:

V skladišču gotovih izdelkov pogosto odkrijemo napake, ki jih naredi pri adjustiranju. Večkrat se je že zgodilo, da smo odprli škatlo in našli v njej namesto pet, osem komadov ali pa obratno. Tudi prevzemi v konfekciji so nemalokrat površni in pomanjkljivi.



Inventurni viški in primanjkljaji se v večini primerov izravnavajo, tako da delovna organizacija ni preveč oškodovana. Včasih pa se res ugotovi kakšna večja inventurna razlika, toda v večini primerov je zelo težko ugotoviti, kdo je zanj tudi odškodninsko odgovoren. Vedno je več vzrokov za take razlike in skoraj nikdar samo eden. Pogostokrat bi lahko iskali vzroke v površnosti ali pa v nezanimanju ljudi za točnost, kar je posledica nizkih osebnih dohodkov, torej slabe stimulacije.

Izgovarjanje? Ljudje smo vse premalo odkriti, bojimo se kazni, zato poizkušamo vse, da bi krivdo prenesli na drugega ali na kolektiv kot celoto. Manjka nam zavesti.

**NADA BRODARIČ**, poslovodkinja v trgovini Beti:

Za inventurne primanjkljaje in viške so odgovorni vsi zaposleni v oddelku, kjer se izvajajo inventure. Najprej bi morali klicati na odgovornost vodje, ki pregledujejo delovanje vseh elementov skladiščenja in izdajanja blaga. V trgovini sem poslovodkinja že dve leti, vendar ne pomnim, da bi prihajalo do inventurnih primanjkljajev in viškov. Sprašujete po sankcijah? Osebno jih ne bi uvedla. Najprej bi bilo potrebno temeljito proučiti, zakaj je sploh prišlo do razlik. Če pa že pride do primanjkljaja, ki ga ne more izravnati nikakršen višek blaga, bi škodo, ki je nastala, najverjetneje zaradi malomarnosti, ovrednotila ter z določenim zneskom „kaznovala“ celotno delovno enoto.



Glede reklamacij pa tole: ukrepati bi bilo potrebno že pri najmanjših reklamacijah, in sicer malo ostreje kakor do sedaj. Kljub službi kontrole



reklamaciji, disciplinska komisija pa bi določila kazni za povzročitelje škode, če so temu botrovali malomarnost, površnost in neodgovornost. Ker prejemam reklamacijsko blago in ga posredujem službi kontrole kvalitete, lahko povem, da je bilo lani okoli dvestopetdeset reklamacij, letos pa že okoli petdeset, kar niti ni tako osupljivo pri tako velikem številu izdelkov. Stranke reklamirajo naše izdelke največ zaradi slabe kvalitete bombaža in frotirja, površne izdelave, pa tudi zaradi neobstoynosti barv. Največkrat je krivec prav slab material.

Ker se vse preveč zavedamo svojih pravic in premalo svojih odgovornosti in nalog, se raje izgovarjamo na druge, četudi je naša krivda ugotovljena in dokazana.

Tekst in fotografije:  
**JANEZ ŽELE**



(Nadaljevanje iz prejšnje št.)

predšolski otroci jih imajo, izjema ni niti otrok pri dveh letih, ki že prav možato nosi očala. Nepravilnega odpora staršev proti očalom, nekdanj značilnega, danes večinoma ni več. Neprijetna jim je sicer ugotovitev zdravnika, ki otroku zapiše očala, vendar jih sprejmejo, ker vedo, da bodo otroku v korist. Želijo pa vendarle, da bi bil to samo prehodni ukrep, da bi otroku bilo treba nositi očala čim redkeje in da jih bo smel prej ali slej za vedno odložiti. Ostane pa pri starših in vzgojiteljih še mnogo nejasnosti in vrsta vprašanj ob otroku, ki mu je očesni zdravnik odredil očala:

Ali naj nosi otrok očala ves dan ali pa naj jih uporablja le včasih? Če samo včasih, ob kakšnih priložnostih?

Ali se mu bo z očali stanje izboljšalo in jih kasneje, ko odraste, ne bo več potreboval? Ali je številka stekel odločilna za presojo, kakšno je stanje oči in ostrina vida? In kakšne bi bile posledice, če bi otroka pustili brez očal, čeprav jih potrebuje?

Kam naj posadimo v šoli otroka z očali? Ali tak otrok slabše vidi in mora sedeti v prvi klopi, četudi je morda najdaljši med sošolci in manjšim tako ovira pogled na tablo? Mar sme telovaditi? Je zaradi svoje napake manj sposoben pri likovnem pouku?

Ali v vsakem primeru, ko otrok slabo vidi, lahko pomagamo z očali?

In če bomo skrbeli, da jih bo nosil, kot nam je svetoval zdravnik, kakšne okvire naj mu izberemo, da bo prav in da bo zadovoljen tudi otrok?

Na vsa našeta vprašanja bomo najlaže odgovorili, če spoznamo vsaj nekatera dogajanja pri gledanju pravovidnega in osnovne očesnih napak pri katerih hočemo pomagati z očali.

Svetlobni žarki iz daljave pridejo do površine očesa (spred-

nje roženične ploskve) vzporedno. Če naj se zberejo le dobra dva centimetra za njo v osrednjem delu mrežnice, v t.i. rumeni pegi (makuli), kjer je več milijonov čutilnih celic za sprejem slike, se morajo v svojem poteku odkloniti le-tja. Za to skrbe prozorni (lomni ali refrakcijski) deli očesa, predvsem roženica in leča (shema A). Edino če se zberejo žarki opazovane predmeta točno v rumeni pegi, nam ta posreduje jasno sliko predmeta, se pravi, da dobro vidimo. Če bi padli žarki na rumeno pego nezdruženi ali razpršeni, bi bila slika nejasna. — V daljavo gleda pravovidni brez napora.

Žarki, ki prihajajo od bližnjega predmeta, pa se na svoji poti k očesu že razhajajo. Da bi se tudi taki žarki mogli združiti v mrežnici, se mora lomna moč v očesu povečati. To sposobnost ima očesna leča, ki je v mladosti prožna in ji notranja očesna (ciliarna) mišica uravnava debelino: pri pogledu v bližino se leča zdebela, njena lomnost se torej poveča (shema B). Tej prilagodljivosti za bližino pravimo akomodacija. Ker pri gledanju v bližino za razliko od sproščene gledanja v daljavo uporabljamo delo ciliarne mišice, nas takšno gledanje po daljšem času lahko utruja.

Zamislimo si zdaj oko, pri katerem so lomni deli prav takšni kot pri opisanem pravovidnem očesu, zrklo pa je krajše. Proti rumeni pegi usmerjeni žarki jo bodo dosegli še nezdruženi, slika bo nejasna (shema C). Ker more oko s spreminjanjem lečne debeline povečati svojo lomnost, lahko napako izravna. Leča se v takem primeru zdebela že pri gledanju v daljavo in omogoči križanje žarkov točno v makuli (črtkano v shemi C). Tako oko imenujemo daljnovidno. Daljnovidni mora torej uporabljati akomodacijo stalno, tudi pri gledanju na daleč, še več pri bližinskem delu. Zmotno je zato mnenje, da je daljnovidni pri opazovanju oddaljenih predmetov na boljšem od pravovidnega.

Če je oko grajeno predolgo, se žarki srečajo še pred mrežnico in se že razhajajo, ko padejo na rumeno pego (shema D). Tudi taka slika bo motna. Tu oko nima na razpolago uravnalnega mehanizma, kot ga ima daljnovidno oko. Moralo bi namreč znižati svojo lomnost, le-ta je pa pri gledanju v daljavo že tako najnižja. Preostane le, da se približa temu, kar opazuje (kratkovidnost). Kratkovidni pri gledanju na blizu seveda ne potrebuje akomodacije ali vsaj manj od pravovidnega.

Težje je razložiti in mnogo manj znana je nepoučenim na-

slednja napaka, tako imenovani astigmatizem. Tu je zrklo pravilne dolžine, vzrok leži v roženici. Roženica je oblikovana kot odsek krogle, zato odklanja žarke v vseh svojih premerih enako. Če se pa roženica v eni smeri (n.pr. vodoravni) močneje boči kakor v drugi (v tem primeru v navpični), tudi v raznih smereh različno usmerja prihajajoče žarke. Ti se zatorej ne morejo srečati nikjer in tudi leča, ki se pri akomodaciji odebeli v vseh primerih enako, ne more pomagati. Astigmatizem je v mnogih primerih kombiniran z daljnovidnostjo ali s kratkovidnostjo.

Naštete hibe (daljnovidnost, kratkovidnost in astigmatizem) morejo biti izražene pri otroku v nižji ali višji stopnji. Pogosto ugotovimo tudi razliko med desnim in levim očesom v višini, včasih celo v vrsti napake. Ker gre za motnjo pri lomu žarkov (refrakciji), zato tudi ime refrakcijske hibe!), lahko pomagamo z optičnimi sredstvi, ki jih damo pred oči in ki bodo ustrezno usmerjali žarke, torej z očali. Daljnovidni dobi izbočene, zbiralne leče (predznak +), ki s svojo funkcijo razbremene očesno lečo, kratkovidni vbočene, razpršilne leče (predznak -), ki razprše žarke toliko, da se ne križajo prekmalu. Astigmatičnemu skušamo od pomoči s posebnimi „cilindričnimi“ stekli, ki lomijo žarke le v eni smeri. V očalni okvir jih vstavimo v taki legi, da smer, v kateri delujejo, ustreza smeri roženične napake.

Vrsto in lomno zmogljivost leč označujemo s predznakom in številko (dioptrijo).

In sedaj k odgovorom!

Ker je s popravni stekli oko z refrakcijsko hibo enako pravovidnemu, bi bilo razumljivo, da nosi vsak tak otrok očala stalno. Toda očala so vendarle neka neugodnost, saj otroka ovirajo pri živahni igri, tudi ne pripomorejo k njegovi vnanosti in pomenijo obenem gmotno obremenitev za starše. Zato smemo povsem opustiti ali vsaj omejiti nošnjo očal v nekaterih primerih, kjer nam pomagajo opisane prilagoditvene možnosti. Nizko kratkovidni jih bo uporabljal le, kadar bo hotel jasno videti v daljavo (na šolsko tablo, v kinu ipd.). Više kratkovidni jih mora imeti vedno; omogočajo mu varno gibanje, pa tudi pri bližinskem delu bi se moral sicer pretirano približati.

Daljnovidnemu otroku zapišemo očala, če ima težave pri šolanju (glavoboli, hitra utrudljivost) in jih nosi le pri učenju. Dokler si brez napora izravna daljnovidnost z akomodacijo, ostane brez njih. Le pri visoki

daljnovidnosti jih dobi za stalno. Astigmatični si ne more sam pomagati do jasne slike, zato nosi očala stalno.

Refrakcijske hibe niso bolezen in tudi očala niso zdravilo. Gre za stanje, na katero z očali ne moremo vplivati. Torej lahko z vsoto verjetnostjo računamo s tem, da bo otrok uporabljal očala tudi kasneje. Pri daljnovidnem se bo z rastjo številka morda znižala, pri kratkovidnem pa nasprotno lahko pričakujemo, da bo zrklo še rastle in se bo kratkovidnost s tem večala. Vendar pa ni utemeljena zaskrbljenost staršev, ko zvedo, da je zdravnik otroku ob ponovnem pregledu zapisal močnejša stekla. Številka stekla ni odločilna, važna je edinole ostrina vida, ki jo uspemo doseči s stekli. Izjema je prav visoka kratkovidnost, kjer pride zaradi močnega raztezanja zrkla do okvar v čutilnem delu očesa, tako da moremo z očali le delno pomagati.

Če vemo, da se vid razvija šele po rojstvu ob vplivu jasnih slik, ki jih sprejemajo čutilne celice v mrežnici, in da kasneje le težko vplivamo na razvoj vid, imamo tudi odgovor na vprašanje, kakšne so posledice, če opustimo očala pri otroku, ki bi jih potreboval. Pri višjih kratkovidnostih in daljnovidnostih, pri astigmatizmu so vtisi nejasni, vid ne bo pravilno napredoval, otrok bo ostal slaboviden. Pri velikem otroku tedaj tudi z očali ne bomo več dosegli polne ostrine vida. Pri razliki v stopnji hibe med desnim in levim očesom bo zaostalo tudi oko, ki je močnejše prizadeto. Mislimo si otroka z nižjo daljnovidnostjo na enem očesu in z višjo na drugem. Akomodacija je vselej na obeh očeh vzporedna in enaka. Otroku akomodira le toliko, da vidi dobro na oko z manjšo hibo, na drugem ostane akomodacija nezadostna in slika megljena. To oko bo slabovidno, če napake ne korigiramo ob pravem času s stekli.

Če je pričel otrok uporabljati očala ob pravem času, ima popoln vid in je v tem izenačen. Sedi lahko v vsaki klopi, pač glede na rast in pridnost. Izjeme so edinole že omenjena prav visoka kratkovidnost in redki primeri, ko nam z očali ne uspe popolnoma izravnati hibo. Le-ti bodo dobili ustrezna navodila pri zdravniku. Napak je tudi izgovor, da zaradi očal ne more lepo risati ali sodelovati pri ročnem delu. Pri otroku z očali delajmo čim manj izjem, da mu ne vzbudimo občutka manjvrednosti in vtisa invalidnosti. Zato naj tudi telovadi!

(nadaljevanje prihodnjič)

**(Nadaljevanje z 8. strani)**

časa za katerega je bil imenovan, pod pogoji, ki so določeni v zakonu in statutom združenega podjetja.

**42. člen**

Strokovni svet je posvetovalni organ generalnega direktorja SOZD, člani tega organa so:

direktorja podpisnic in vodilni delavci SOZD oz. podpisnic za katere je določeno s statutom SOZD, da so člani strokovnega sveta.

**43. člen**

Podpisnici sporazuma soglašata, da se v združenem podjetju oblikuje poseben organ delavske kontrole – odbor za delavsko kontrolo.

Odbor za delavsko kontrolo je organ delovnih skupnosti podpisnic sporazuma, ki opravlja nadzor nad uporabo splošnih aktov, nad uresničevanjem z ustavo, zakonom in splošnimi akti zagotovljenih pravic delavcev, nad izvajanjem sklepov samoupravnih organov, nadzor nad uporabo sredstev, poslovanjem in o finančno-materialnem položaju združenega podjetja.

**44. člen**

V odbor delavske kontrole delegira delovna organizacija „BETI“ 6 članov, a delovna organizacija „KOMET“ 3 člane, ki morajo biti izvoljeni neposredno.

Mandat članov odbora delavske kontrole traja dve leti. Za člane odbora delavske kontrole ne more biti izvoljen delavec, ki je na vodilnem delovnem mestu.

Nihče ne more biti več kot dvakrat zaporedoma izvoljen za člana odbora delavske kontrole.

**45. člen**

Odbor delavske kontrole je pri svojem delu samostojen. Strokovne službe so dolžne odboru delavske kontrole zagotoviti potreben vpogled v dokumentacijo, O. ugotovljenih nepravilnostih obveščata odbor delavske kontrole delovno skupnost, delavski svet, direktorja in organa družbenopolitičnih organizacij združenega podjetja.

Pravice, pooblastila in način dela odbora delavske kontrole se urede s statutom združenega podjetja in s pravilnikom o samoupravni delavski kontroli.

**XIV. MEDSEBOJNA RAZMERJA DELAVCEV V ZDRUŽENEM DELU****46. člen**

Pravice in obveznosti iz medsebojnih razmerij uredijo in uresničujejo delavci neposredno in enakopravno in temeljnih organizacijah združenega dela in delovni skupnosti.

Delavci urejajo in uresničujejo pravice in obveznosti iz medsebojnih razmerij v združenem delu v skladu z ustavo, zakoni in samoupravnimi sporazumi.

**47. člen**

Zaradi zagotovitve delavčeve socialne varnosti ne more prenehati lastnost delavca v organizaciji iz sestava združenega podjetja, če je v tej organizaciji zaradi tehnoloških ali ekonomskih razmer prenehala potreba po njegovem delu.

V primeru iz prejšnjega odstavka se delavec razporedi na prosto delovno mesto v drugi organizaciji v sestavi združenega podjetja, ki ustreza njegovim delovnim in strokovnim sposobnostim.

Podpisnica sporazuma iz sestava združenega podjetja razporeja na prosta delovna mesta predvsem delavce iz prvega odstavka tega člena, iz svoje ali druge v združeno podjetje združene organizacije, če le-ti izpolnjujejo zahteve delovnega mesta. Delavci, ki jim pri podpisnici sporazuma preneha lastnost delavca v združenem delu, ker so izbrani za delo v SOZD oziroma v skupnih službah združenega podjetja, imajo po preteku reeleksijske dobe vnovič pravico pridobiti lastnost delavca v združenem delu v organizaciji združenega dela, v kateri so imeli to lastnost, preden so bili izbrani za delo v SOZD, na enakovrednem delovnem mestu.

**48. člen**

Na vodilna delovna mesta sprejema združeno podjetje kandidate z javnim razpisom.

Vsa vodilna delovna mesta mora združeno podjetje vsako četrto leto vnovič razpisati, osebe, ki ta mesta zaseda, pa ima pravico reelekcije po določilih tega sporazuma.

**XV. NAČELA POSLOVANJA****49. člen**

Poslovanje združenega podjetja in medsebojna poslovna razmerja podpisnic sporazuma so v okviru ustavnih in zakonitih določil urejena s tem samoupravnim sporazumom, z drugimi sporazumi podpisnic sporazuma, s statutom in drugimi splošnimi akti združenega podjetja.

**50. člen**

Podpisnici sporazuma in temeljne organizacije združenega dela v svoji sestavi se v skupnem poslovanju ravnaajo po socialistični poslovni morali, načelih vestnosti in načelih dobrega gospodarjenja.

**51. člen**

Medsebojne ekonomske odnose, sistem medsebojnih zvez, tokov informacij in dokumentov urejata podpisnici sporazuma s skupnimi in splošnimi akti, s pogodbami in skupnimi organizacijskimi predpisi.

**52. člen**

Ekonomski odnosi med podpisnicama sporazuma, temeljnimi organizacijami v njihovi sestavi in tudi nasproti tretjim osebam se uresničujejo po tržnih načelih.

**XVI. REŠEVANJE MEDSEBOJNIH SPOROV****53. člen**

Zaradi sporazumnega reševanja medsebojnih sporov podpisnic sporazuma, ki so v zvezi z medsebojnimi poslovnimi razmerami, se oblikuje v združenem podjetju notranja arbitraža. Med notranjo arbitražo se lahko sproži spor, ki izvira iz medsebojnih dobav blaga, izvrševanja uslug, iz medsebojnih materialno-finančnih obveznosti, cen, kvalitete in roka dobav blaga ali izvršitve uslug in ostale spore, ki bi lahko nastali iz skupnega poslovanja in uporabe sporazuma.

**54. člen**

Notranja arbitraža ima šest članov in predsednika. Dva člana in predsednika arbitraže imenuje delavski svet združenega podjetja, po dva člana pa delavski svet podpisnic sporazuma.

Za reševanje spora med združenim podjetjem in podpisnico sporazuma imenuje tri člane v arbitražo delavski svet združenega podjetja in tri člane podpisnica sporazuma, ki je v sporu.

Predsednika arbitraže imenujejo sporazumno člani arbitraže.

**XVII. DRUŽBENOPOLITIČNE ORGANIZACIJE****55. člen**

Družbenopolitične organizacije se organizirajo tudi na ravni sestavljene organizacije združenega dela. Zato da bi bilo učinkovito delovanje družbenopolitičnih organizacij, jih samoupravni organi sestavljene organizacije združenega dela obveščajo o sejah in jim z dostavo gradiva omogočajo sodelovanje pri oblikovanju ter izvrševanju sklepov.

**XVIII. SPLOŠNI LJUDSKI ODPOR****56. člen**

Podpisnici sporazuma soglašata, da zaradi zagotovitve čivečje učinkovitosti lastne obrambne sposobnosti skrbijo za čimboljšo organiziranost, opremljenost, strokovno usposobljenost kadrov v enotah SLO in s tem namenom izmenjujejo izkušnje ter usmerjajo delo na tem področju.

**XIX. SKUPNI SAMOUPRAVNI AKTI****57. člen**

Temeljni samoupravni akt v združenem podjetju je samoupravni sporazum o združevanju v sestavljeno organizacijo združenega dela.

Vsi drugi splošni akti v združenem podjetju morajo biti v skladu s samoupravnim sporazumom o združevanju.

**58. člen**

Podpisnici sporazuma soglašata, da se na temelju samoupravnega sporazuma o združevanju v združeno podjetje nekatera skupna vprašanja uredijo s posebnimi sporazumi, in sicer:

– skupna vprašanja s področja medsebojnih razmerij delavcev s

(Nadaljevanje na 12. strani)

samoupravnim sporazumom o medsebojnih razmerjih delavcev v združenem delu,

- skupna vprašanja delitve dohodka in osebnih dohodkov s samoupravnim sporazumom o usklajevanju delitve dohodka in osebnih dohodkov,
- glede vodilnih in drugih strokovnih kadrov s samoupravnim sporazumom o vodilnih in drugih strokovnih kadrih v združenem podjetju.

59. člen

Podpisniki sporazuma soglašata, da uredita skupna vprašanja razen s tem samoupravnim sporazumom o združevanju, še s statutom združenega podjetja, nekatera vprašanja pa na temelju tega sporazuma tudi s skupnimi splošnimi akti in sicer:

- vprašanja volitev in odpoklica s pravilnikom o volitvah in odpoklicu samoupravnih organov in kolegijskih in individualnih poslovodnih organov,
- delo notranje arbitraže s pravilnikom o teku notranje arbitraže,
- delo samoupravne delavske kontrole s pravilnikom o samoupravni delavski kontroli.

60. člen

Podpisniki sporazuma soglašata, da se s statutom združenega podjetja na temelju tega sporazuma podrobneje formirata druga skupna vprašanja, posebej še:

- volitve in odpoklic skupnih organov, njihove pristojnosti in odgovornosti,
- sklepe, ki jih delavci sprejemajo neposredno (z referendumom ali pa na zboru delovnih ljudi),
- odgovornost delegatov podpisnic sporazuma v skupnih samoupravnih organih,
- odločanje o združenih družbenih sredstvih, način sprejemanja, spreminjanja in dopolnjevanja statuta in drugih splošnih aktov,
- druga vprašanja skupnega pomena, o katerih odločajo delavci podpisnic sporazuma.

XX. POSTOPEK ZA SKLENITEV, SPREMINJANJE IN DOPOLNJEVANJE SAMOUPRAVNEGA SPORAZUMA O ZDRUŽEVANJU

61. člen

Postopek, ki je predpisan z določili tega sporazuma, velja za sklepanje, spreminjanje in dopolnjevanje tega sporazuma kakor tudi za vse druge sporazume, ki jih sklepata podpisnici tega sporazuma.

62. člen

Osnutek sporazuma izdelata skupna komisija, sestavljena iz predstavnikov podpisnic sporazuma.

Komisija iz prejšnjega odstavka osnutek sporazuma pošlje delavskim svetom podpisnic.

Delavska sveta podpisnic določita predlog samoupravnega sporazuma in ga pošljeta delavcem podpisnic v sprejem.

Velja, da je predlog samoupravnega sporazuma sprejet, ko večina od skupnega števila delavcev iz vsake podpisnice sporazuma sprejme sklep o sklenitvi tega samoupravnega sporazuma in ko ga podpišeta pooblaščenca delavca podpisnic sporazuma.

63. člen

Ta samoupravni sporazum je sklenjen za nedoločen čas.

Ta samoupravni sporazum se spreminja in dopolnjuje pod pogoji, na način in po postopku, ki velja za njegovo sprejetje.

64. člen

Za tolmačenje tega samoupravnega sporazuma je pristojen delavski svet združenega podjetja.

XXI. PREHODNE IN KONČNE DOLOČBE

65. člen

Od dneva veljavnosti tega samoupravnega sporazuma prenehajo veljati vse tiste določbe statotov in drugih splošnih aktov podpisnic sporazuma, ki so v nasprotju s tem sporazumom.

Statut in drugi skupni splošni akti bodo sprejeti v roku šestih mesecev, v kolikor ni z internimi predpisi drugače določeno.

66. člen

Volitve samoupravnih organov SOZD bodo po določilih tega sporazuma v roku dveh mesecev od dneva podpisa tega sporazuma.

Prijavo za vpis sestavljene organizacije v register organizacij združenega dela predloži predsednik delavskega sveta v roku 30 dni od dneva sklenitve sporazuma.

Človeku je nerodno govoriti pred več ljudmi. Celo poklicni igralci z večletnimi izkušnjami priznavajo, da imajo pred vsakim nastopom tremo.

Delegati niso igralci. Od njih zahtevamo in pričakujemo, da na sestankih in sejah povedo mnenje sredine, ki jo zastopajo. (O, da bi bilo res tako!)

V osnovni šoli smo morali kot učenci peti pred celim

Molk je postal neke vrste obramba, kitajski zid. Neodmev stene. Zavarovanje miru, tistega, kar človek ima: službe, fička, kavča in foteljev. Zato imamo na naših sestankih tako malo razprav. Morda tudi zaradi česa drugega. Nekdo mi je nekoč trobil o kulturi (in morali?) diskusije. Jo imamo dovolj, jo imamo vsi?

„Mislila sem se oglasiti, pa sem raje tiho, ker bi me že po prvem stavku kdo zabil,“ mi je rekla po seji delavskega sveta podjetja delegatka.

Če bo postal molk sestavni del našega samoupravljanja, bodo izplavali na površje ljudje močnih jezikov. Je res, da je jezik povezan z možgani? Je močan jezik tudi slika močnih, zdravih misli? Kdor hoče delati z ljudmi, jih mora poznati, razumeti. Lahko je poteptati človeka. Lahko, navidezno, kajti misel živi dalje.

razredom. Sošolec Andrej, ki ni imel ne posluha ne glasu, je od muke jokal.

Veliko je delegatov, ki niso nikoli javno nastopali. Preden se odločijo, da bodo spregovorili, zbero pogum iz vseh svojih celic. Potem dvignejo roko, pridejo do besede. Strune zazvene drugače, kot je kdo pričakoval. Morda v sozvočju, morda ne.

Tišina in odgovor. Rdečica na obrazu, več potnih kapljic pod pazduho in nemalokrat trdna, tiha odločitev: „Drugič bom tiho kot grob. Zmerom bom tiho.“

O umiku v svet molčečnosti mi je zatrnilo več ljudi.

Reševanje problemov je zadeva skupnosti in če hoče kdo prispevati k temu, ni potrebno, da dobi že pri startu rdečo luč, občutek zapečatenosti, prežanja na vsako prav ali narobe izgovorjeno besedo in potem povišan glas ter povečanje članstva tistih, ki so se že nekdanj odločili, da bodo postali sopotniki naših dogajanj.

O načinu razprav, odgovorov ne bi bilo neumno razmišljati vsaj kakšno sekundo, minutko in zagotovo bi se marsikomu razvezal jezik. Sicer bomo dobili novo, najmnožičnejšo organizacijo: zvezo molčečih.

T. G.

