

Večina TOZD v kombinatu že ustanovljena

Ko smo izdali izredno številko našega Glasnika, kjer so bili podrobno obdelani predlogi z različnimi inštitucijami glede ustanavljanja TOZD v kombinatu, se pač nihče ni nadejal, da bo že tako hitro prišlo do uresničevanja ustavnih dopolnil.

Sedaj ej v okviru Žita ustanovljenih že precejšnje število temeljnih organizacij združenega dela. Posamezni kolektivi so z ustanavljanjem resnično po- hiteli, pri čemer so se nekateri bolj, drugi manj poglobljeno seznanili z vsemi pravicami in dolž- nosmi, ki jih zagotavljajo ustavna dopolnila delav- cem v novih oblikah samoupravljanja.

Tokrat objavljamo najprej ustanovitvene sklepe posameznih delovnih organizacij, v prihodnji šte- vilki pa bomo bralce seznanili tudi s tem, kako so potekali ustanovitveni zbori in kakšna je bila na njih razprava.

DE PEKARNE LJUBLJANA

USTANOVITVENI SKLEP

Na podlagi 21. in 22. ustavnega dopolnila je zbor delovnih ljudi DE Pekarne Ljubljana — pekarna Šmartinska in pekarna Samova — na predlog sveta DE in političnega ak- tiva DE Pekarne Ljubljana na zase- danju dne 23. decembra 1972 z ve-

čino glasov zaposlenih sprejel na- slednji

SKLEP

o ustanovitvi temeljne organizacije združenega dela Pekarne Ljubljana, Šmartinska 154 v sestavu delovne organizacije Živilski kombinat Žito, Ljubljana, Šmartinska 154

1. Dosedanja DE Pekarne Ljub- na Živilskega kombinata Žito Ljub-

ljana se proglašajo v TOZD Pekarne Ljubljana v sestavu delovne organi- zacije Živilski kombinat Žito Ljub- ljana.

2. TOZD bo poslovala pod nazi- vom TOZD Pekarne Ljubljana s se- dežem Šmartinska 154. V sestavu TOZD Pekarne Ljubljana bosta obra- ta pekarna Šmartinska 154 in pe- karne Samova 10.

3. TOZD Pekarne Ljubljana je TOZD brez lastnosti pravne osebe.

4. Sredstva družbene reprodukcije DE Pekarne Ljubljana so sredstva TOZD Pekarne Ljubljana.

5. Sredstva družbene reprodukcije, ki pripadajo TOZD Pekarne Ljubljana, bo razmejila od sredstev drugih delov organizacije skupna komisija, ki jo bo sestavljalo enako število predstavnikov TOZD Pekarne Ljubljana in delovne organizacije Živil- skega kombinata Žito Ljubljana. Zbor delovnih ljudi pooblašča seda- nji SDE Pekarne Ljubljana, da ime- nuje potrebno število članov v na- vedeno komisijo.

6. Delovni ljudje TOZD Pekarne Ljubljana bodo na podlagi svojega dela glede na samoupravne pravi- ce delavcev enakopravno in nepo- sredno:

- urejali medsebojna razmerja pri delu,
- upravljali zadeve in sredstva družbene reprodukcije,
- odločali o dohodku, ki ga bo- do sami ustvarili in
- odločali o drugih vprašanih svojega položaja.

Medsebojni odnosi med TOZD Pe- karne Ljubljana in drugimi TOZD v delovni organizaciji kombinata, ka- kor tudi odgovornosti TOZD za ob- veznosti, bodo urejeni s samo- upravnim sporazumom o združeva- nju, ki ga bo TOZD Pekarne Ljub- ljana sklenila z delovno ograniča- cijo Živilski kombinat Žito Ljub- ljana.

7. Funkcije upravljanja bo v času do volitev in konstituiranja stalnih organov upravljanja v TOZD Pekarne Ljubljana, a najkasneje do 30. ju- nija 1973, začasno opravljal doseda- nji svet DE Pekarne Ljubljana.

8. Do izvolitve direktorja TOZD Pekarne Ljubljana kot individualne- ga izvršnega organa, a najkasneje do 30. junija 1973, bo dolžnost di- rektorja TOZD Pekarne Ljubljana opravljal dosedanji direktor DE Pe- karne Ljubljana tov. Anton Kosovel Anton, dipl. oec.

9. TOZD Pekarne Ljubljana bo sprejela svoja pravila in druge splošne akte do 30. junija 1973. Do tedaj bo TOZD Pekarne Ljubljana opravljal in uresničevala doseda- nje akte delovna organizacija Živil- skega kombinata Žito Ljubljana, na- našajoč se na odločanje o delitvi dohodka in osebnih dohodkov ter na druga vprašanja, če ne bodo v nasprotju s samoupravnim sporazu- mom, ki bo sklenjen.

10. Zbor delovnih ljudi pekarnе Šmartinska in pekarnе Samova so glaša, v primeru odločitve zbora de-



Prvi TOZD v okviru kombinata so ustanovili delavci DE pekarnе Ljubljana

lovnih ljudi pekarnе in slaščičarne Kamnik in pekarnе in slaščičarne Kočevje, da se skupaj združeni ozi- roma da se nam pridružita kot so- ustanovitelja TOZD Pekarne Ljub- ljana.

11. Iz poročila volilne komisije je ugotovljeno, da je v DE Pekarne Ljubljana zaposlenih na dan zbora 230 oseb. Prisotnih na zboru delov- nih ljudi je 170 oseb. Glasovalo za ustanovitev TOZD Pekarne Ljubljana je 170 oseb, proti nihče, vzdržal se ni nihče. Opravičeno odsotnih, v bolniškem staležu ali na dopustu

je 36 oseb, neopravičeno odsotnih je 24 oseb.

S tem je sklep veljavno sprejet.

12. Ta sklep začne veljati osmi dan po sprejetju.

13. Proti temu sklepu je možna pritožba v roku 30 dni od sprejet- ja tega sklepa, če prizadeti menijo, da so kršene pravice delovnih ljudi iz točke 2 četrtega odstavka 21. ustavnega dopolnila.

Ljubljana, dne 23. 12. 1972.

Predsednik zbora delovnih ljudi DE Pekarne Ljubljana: Janez Korelc.

Nadaljevanje na 2. strani

Preprečimo divjanje cen!

ODLOČNA ZAHTEVA REPUBLIŠKEGA ODBORA SINDIKATA DELAVCEV V INDUSTRIJI IN RUDARSTVU SLOVENIJE

Predsedstvo republiškega odbora sindikata delavcev v in- dustriji in rudarstvu Slovenije je 6. februarja letos na pobudo več organizacij in organov sindikata razpravljalo o razmerah, ki so nastale zaradi že podvzetih ali najavljenih ukrepov na področju cen, ker posredno ali neposredno zadevajo življenjski standard delavcev.

Predsedstvo republiškega odbora sindikata delavcev v in- dustriji in rudarstvu Slovenije je ugotovilo:

Družba kot celota, delovni kolektivi in vsi delovni ljudje so z veliko vnemo in zaupanjem sprejeli ukrepe, ki naj zago- tovijo bolj ustaljena družbenoekonomska gibanja. Zlasti ukre- pe, ki so bili sprejeti za odpravo nelikvidnosti, saj so v de- lovni kolektivih povečali zaupanje delavcev, da bomo odloč- neje odpravljali dosedanje napake.

Po sprejetju samoupravnih sporazumov je gibanje oseb- nih dohodkov v skladu s predpostavkami ekonomske politike. Zaskrbljujoča pa je ugotovitev, da so v zadnjem času vse po- gostejši ukrepi nekaterih delovnih kolektivov in družbeno- političnih skupnosti, ki vidijo edini izhod iz svojih posamičnih težav v dviganju cen, v dodatnem obdavčevanju posameznih proizvodov itn. Menimo, da morajo biti ukrepi za doseganje stabilizacije usklajeni in javno dogovorjeni. Pri vseh ukrepih je nujno treba računati z vsemi možnimi posledicami.

Predsedstvo republiškega odbora se pridružuje opozo- rilom, ki so bila izrečena na seji biroja ZKJ in predsedstva SFRJ in ki ugotavljajo dejansko nevarnost takega enostran- skega ukrepanja. Zato poziva organizacije in organe sindikata, da se na področjih svojega delovanja zavzamejo za prepre- čevanje stihije v ukrepih delovnih organizacij in družbeno- političnih skupnosti, storilo pa bo to tudi samo v okviru SR Slovenije in zveze.

Predsedstvo republiškega odbora sindikata delavcev v in- dustriji in rudarstvu Slovenije poziva skupščinske organe, gospodarsko zbornico SRS in izvršni svet skupščine SRS, naj v okvirih svojih pristojnosti odločno sistemsko in drugače ukrepajo, da se prepreči stihija, ki lahko resno ogrozi osnovni smoter stabilizacijskih ukrepov.

Vsebina:

PRVI: SINDIKAT LJUBLJANSKEGA PODROČJA — PETLETNI PROGRAM STANOVANJSKE GRADNJE — PODATKI O ŠTEVILU ZAPOSLENIH DELAVCEV V NAŠIH DELOVNIH ENOTAH — PORAST BOLEZEN- SKIH IZOSTANKOV — VREDNOTENJE DELA S PO- MOČJO ANALITIČNE OCENE — NASA ZUNANJA TRGOVINA — POTREBNI SO POMOČI — NOGOMETNI KLUB O SEBI — VEČ POZORNOSTI INFORMIRANJU — MLADINA O PERECHI PROBLEMNIH — KAKOVOST- NI PROIZVODI IN PREHRANA — DELAVCI IMPERI- ALA V PTUJU — LJUBLJANA IN ŠTIRN — BOJ PROTI ALKOHOLU

Večina TOZD v kombinatu že ustanovljena

Nadaljevanje s 1. strani

DE TRGOVINA LJUBLJANA

USTANOVITVENI SKLEP

o ustanovitvi temeljne organizacije združenega dela Trgovina v sestavi delovne organizacije Živilski kombinat ŽITO Ljubljana (v nadaljnjem besedilu — delovna organizacija ŽITO Ljubljana).

TOZD Trgovina ima v svojem sestavu sedaj naslednje trgovine oziroma bifeje:

- Trg. Gosposvetska 7
- bife
- Trg. Staničeva 17
- Trg. Bohoričeva 1
- Trg. Zaloška 33
- Trg. Šmartinska 132
- Trg. Celovška 68
- Trg. Černetova 25
- Trg. Medvedova 8
- Trg. Celovška 25a
- Trg. Vodnikov trg 5
- bife
- Trg. Gradišče 7
- bife Gradišče 7
- bife Bacchus bar (samo v sezoni).

1. Ime podjetja: Živilski kombinat ŽITO Ljubljana, Šmartinska 154, TOZD »Trgovina«, Ljubljana, Gradišče 7.

2. Sedež: TOZD Trgovina je v Ljubljani, Gradišče 7.

3. TOZD Trgovina je temeljna organizacija združenega dela brez lastnosti pravne osebe.

4. Sredstva družbene reprodukcije DE Trgovina so sredstva TOZD Trgovina.

5. Sredstva družbene reprodukcije, ki pripadajo TOZD Trgovina, bo razmejila od sredstev drugih delov organizacije skupna komisija, ki jo bo sestavljala enako število predstavnikov TOZD Trgovina in delovne organizacije.

Zbor delovnih ljudi pooblašča samoupravne organe TOZD, da imenujejo število članov v navedeno komisijo.

6. TOZD Trgovina je spodbuda delavcev, da na podlagi svojega dela in glede na samoupravne pravice enakopravno in neposredno:

- urejajo medsebojna razmerja pri delu,
- upravljajo zadeve in sredstva družbene reprodukcije,

— odločajo o dohodku in osebnem dohodku,

— odločajo o drugih vprašanih svojega ekonomskega položaja, hkrati pa gojijo takšne medsebojne odnose z drugimi TOZD v kombinatu, da bodo doseženi boljši uspehi TOZD in skupni uspehi kombinata in, da bo zagotovljena vsaki TOZD taka udeležba v skupnem uspehu, ki bo v skladu z njenim deležem pri doseganju tega uspeha.

7. Odnosi med TOZD Trgovina in drugimi TOZD v delovni organizaciji ŽITO, kakor tudi odgovornost TOZD Trgovina za obveznosti, bodo urejeni s samoupravnim sporazumom, ki ga bo TOZD Trgovina sklenila z delovno organizacijo ŽITO Ljubljana.

8. TOZD Trgovina bo, v skladu z XXII. ustavnim dopolnilom ter samoupravnim sporazumom na osnovi sa-

moupravnega dogovora med TOZD in v okviru programov dela delovne organizacije ŽITO poslovno združevala dohodek, ustvarjen s svojim delom, ter sredstva družbene reprodukcije, v cilju povečanja lastnega in skupnega dohodka, razvijanja lastne in skupne razširjene reprodukcije in povečanja produktivnosti z lastnim in skupnim družbenim delom.

9. Funkcijo upravljanja v TOZD Trgovina bo v času do uveljavitve vseh zadevnih samoupravnih aktov in izvolitve stalnih organov upravljanja TOZD začasno opravljal dosedanj svet DE Trgovina s svojimi komisijami.

10. Do sprejetja samoupravnega sporazuma in drugih splošnih aktov TOZD Trgovina bo TOZD opravljala in uresničevala dosedanje akte delovne organizacije Živilskega kombinata ŽITO, nanašajoč se na odločanje o delitvi dohodka in osebnega dohodka ter na druga vprašanja, če ne bodo v nasprotju s samoupravnim sporazumom, ki bo sklenjen.

11. Do sprejetja samoupravnega sporazuma in drugih tozadavnih aktov temeljnih organizacij združenega dela v delovni organizaciji ŽITO, bo funkcijo direktorja TOZD Trgovine opravljal tov. Stane Hafner, direktor DE Trgovina.

12. Iz poročila volilne komisije na tem zboru delovnih ljudi je ugotovljeno, da je v DE Trgovina zaposlenih 72 ljudi, prisotnih na zboru je 63, za ustanovitev TOZD Trgovina pa je glasovalo 63 ljudi, to je večina zaposlenih v TOZD.

13. Ustanovitveni sklep je na podlagi glasovanja večine zaposlenih veljavno sprejet.

14. Ta sklep prične veljati 8 dni po sprejetju. Določila o odnosih z drugimi TOZD in delovno organizacijo ŽITO pa se uporabljajo od dneva, ko bo sprejet samoupravni sporazum in ko prične uporabljati določila ustanovitvenih sklepov drugih TOZD v delovni organizaciji ŽITO.

Predsednik zbora:
Marija Polajner, I. r.

DE GORENJKA

USTANOVITVENI SKLEP

Na podlagi 21. in 22. ustavnega dopolnila je zbor delovnih ljudi Lesce dne 6. januarja 1973 na zasedanju z 61 % glasov zaposlenih, ki imajo glasovalno pravico, sprejel

SKLEP

o ustanovitvi temeljne organizacije združenega dela Gorenjska.

1. Ime podjetja: Živilski kombinat ŽITO Ljubljana, TOZD Gorenjska,

2. sedež TOZD Gorenjska je v Lescah,

3. TOZD Gorenjska je TOZD brez lastnosti pravne osebe,

4. sredstva družbene reprodukcije DE Lesce so sredstva TOZD Gorenjska,

5. sredstva družbene reprodukcije, ki pripadajo TOZD Gorenjska, bo razmejila od sredstev drugih delov organizacije skupna komisija, ki jo sestavlja enako število TOZD in delovne organizacije,

6. TOZD so spodbuda delavcem, da na podlagi svojega dela enakopravno in neposredno:

- urejajo medsebojna razmerja pri delu,
- upravljajo zadeve in sredstva družbene reprodukcije,

— odločajo o dohodku,

— odločajo o drugih vprašanih svojega ekonomskega položaja, hkrati pa, da nenehno gojijo takšne medsebojne odnose z drugimi TOZD v kombinatu, da bodo doseženi boljši skupni uspehi in da bo zagotovljena vsaki TOZD taka udeležba v skupnem uspehu, ki bo v skladu z njenim deležem pri doseganju tega uspeha,

7. zbor daje možnost, da se TOZD Gorenjska priključi še DE Gorenjka, DE pekarna Kranj in skladišče Kranj in DE pekarna Tržič.

8. Funkcije upravljanja bodo v času do sestave stalnih organov upravljanja začasno opravljali: predsednik zbora v DE Lesce tov. Janez Ferjan in trije člani zbora DE Lesce, Jože Glavač, Karel Intihar, Brigita Žagar.

TOZD Gorenjska glasovalo 92 zaposlenih od 151 skupaj zaposlenih z glasovalno pravico t. j. večina zaposlenih. S tem je sklep veljavno sprejet,

13. ta sklep začne veljati, ko ga podpiše predsednik zbora DE, uporabljal pa se bo 8 dni po objavi,

14. proti temu sklepu je možna pritožba v 30 dneh od dne sprejetja tega sklepa na DSK, če prizadeti menijo, da so kršene pravice delovnih ljudi iz 2. točke 4. odstavka XXI. ustavnega dopolnila.

Predsednik zbora DE Lesce:
Janez Ferjan, I. r.

V Lescah 6. januarja 1973.

DE PEKARNA KRANJ

USTANOVITVENI SKLEP

Na podlagi 21. in 22. ustavnega dopolnila je zbor delovnih ljudi DE Pekarne Kranj na zasedanju dne 13. januarja 1973 z večino glasov zaposlenih, ki imajo glasovalno pravico, sprejel

SKLEP

o združitvi, kot soustanovitelj, v temeljno organizacijo združenega dela GORENJSKA.

1. Ime podjetja: Živilski kombinat ŽITO Ljubljana, TOZD Gorenjska.

3. Temeljna organizacija združenega dela Gorenjska je TOZD brez lastnosti pravne osebe.

4. Sredstva družbene reprodukcije DE Pekarne Kranj in drugih delovnih enot ustanoviteljic so sredstva TOZD Gorenjska.

5. Sredstva družbene reprodukcije, ki pripadajo

— odločajo o drugih vprašanih svojega ekonomskega položaja, hkrati pa, da nenehno gojijo takšne medsebojne odnose z drugimi TOZD v kombinatu, da bodo doseženi boljši skupni uspehi in da bo zagotovljena vsaki TOZD taka udeležba v skupnem uspehu, ki bo v skladu z njenim deležem pri doseganju tega uspeha, upošteva tudi minulo delo.

7. Funkcije upravljanja bodo v času do sestave stalnih organov upravljanja začasno opravljali:

— predsednik zbora DE Pekarne Kranj tov. Anton Rus in dva člana zbora,

— tov. Borislava Gračar in tov. Anton Dolenc ter predsedniki in člani drugih soustanoviteljic TOZD.

8. Do imenovanja direktorja bo funkcijo direktorja TOZD Gorenjska, poleg svoje dolžnosti, opravljal tov. Anton Pintar, direktor DE Gorenjska Lesce.

9. Do sprejetja splošnih aktov bo TOZD Gorenjska opravljala in uresničevala akte delovne organizacije Žito, ki se nanašajo na odločanje o delitvi dohodka in osebnih dohodkov ter na druga vprašanja, če niso v nasprotju s sklenjenim samoupravnim sporazumom o združevanju, ki bo sklenjen.

10. Stalne organe upravljanja bomo izvolili, kot to določa 36. člen osnutka in v roku, ki ga bo določil SDK.

11. Zbor soglaša z drugimi zbori DE, da sprejmemo sklep, da se združimo v TOZD Gorenjska.

12. Po izidu volitev je ugotovljeno, da je za ustanovitev TOZD in združitve v



DE Trgovina in njeni delavci so se odločili za samostojno TOZD

9. Do imenovanja direktorja TOZD Gorenjska bo funkcijo direktorja TOZD opravljal tov. Anton Pintar, direktor DE Lesce,

10. do sprejetja splošnih aktov bo TOZD Gorenjska opravljala in uresničevala akte delovne organizacije, ki se nanašajo na odločanje o delitvi dohodka in osebnih dohodkov ter na druga vprašanja, če niso v nasprotju s sklenjenim samoupravnim sporazumom o združevanju,

11. stalne organe upravljanja je treba izvoliti v roku treh mesecev od dne pravomočnosti tega sklepa,

12. po ugotovitvi iz zapisnikov zborov DE je ugotovljeno, da je za ustanovitev

TOZD Gorenjska, bo razmejila od sredstev drugih delov organizacije skupna komisija, ki jo sestavlja enako število predstavnikov prizadete TOZD in delovne organizacije. Zbor delovnih ljudi pooblašča svet delovne enote, da bo naknadno imenoval člane te komisije, kot bo določil DSK ali SDK.

6. Temeljne organizacije združenega dela so spodbuda delavcem, da na podlagi svojega dela enakopravno in neposredno:

- urejajo medsebojna razmerja pri delu,
- upravljajo zadeve in sredstva družbene reprodukcije,
- odločajo o dohodku,

TOZD Gorenjska glasovalo 37 članov, to je večina zaposlenih v DE Pekarna Kranj.

13. Ta sklep začne veljati, ko ga podpiše predsednik zbora, uporabljal pa se bo 8 (osem) dni po sprejetju vseh drugih DE.

14. Proti temu sklepu je možna pritožba v 30 dneh od dne sprejetja tega sklepa na DSK, če prizadeti menijo, da so kršene pravice delovnih ljudi iz 2. točke 4. odstavka 21. ustavnega dopolnila.

V Kranju dne 13. jan. 1973.

Predsednik zbora del. ljudi:
Anton Rus, I. r.

Nadaljevanje na 4. strani

PRVI: sindikat Ljubljanskega področja

SMO V ČASU OBČNIH ZBOROV SINDIKALNIH ORGANIZACIJ, KI PODAJAJO OBRAČUN SVOJEGA DELA. PRIMERNO RAZGIBANOST V TEM POGLEDU JE ČUTITI V OSNOVNIH SINDIKALNIH ORGANIZACIJAH KOMBINATA ŽITO. OSNOVNE ORGANIZACIJE SINDIKATA SO SE NA SVOJE OBČNE ZBORE DOBRO PRIPRAVILE IN JIH V VEČINI ŽE IZVEDLE.

Prvi obračun svojega dela za minulo mandatno dobo sta podali dosednji osnovni organizaciji sindikata Pekatet in Ljubljanskega področja 12. decembra lani, ki sta po tem občnem zboru ustanovili eno, skupno osnovno organizacijo sindikata. To pa povsem v skladu z že poprej opravljeno upravno združitvijo DE Pekatete in DE Ljubljansko področje v eno delovno enoto. Enotnost v delu obeh sindikatov se je odrazila že v skrbni pripravi na ta občni zbor. Oba odbora sta se sporazumela za enotno listo kandidatov za nov izvršilni odbor in sta listo tudi pravočasno — en teden pred občnim zborom — razobesila na objavnih deskah, da so člani sindikata lahko gledali kandidatov že pred občnim zborom dali svoje pripombe.

Prav dobro in pregledno je bilo pripravljeno in sestavljeno poročilo o dosedanjem delu sindikata ter o načrtih in napotkih za delo v prihodnje. Med drugim povzemamo iz poročila naslednje najpomembnejše podrobnosti:

Dosedanje delo sindikata je bilo predvsem v tesnem sodelovanju s samoupravnimi organi, pri čemer je bil sindikat pobudnik različnih akcij, predlagatelj kandidatov za svete delovnih enot in delavskega sveta kombinata. Sodelovanje je bilo uspešno tudi na ravni z osnovno organizacijo ZK, s katero so se sindikalni delavci posvetovali in zavzemali enotna stališča pri najpomembnejših predlogih in odločitvah.

Sindikalni podružnici sta imeli zlasti pomembno vlogo pri sklicevanju zborov delovnih ljudi, na katerih so sodelovali vsi člani sindikata in prispevali k uspešnosti različnih akcij. Pomembna je bila odločitev za združitev dosedanjih ločenih delovnih enot Pekatete in Ljubljansko področje v skupno, močnejšo in, ko kažejo dosednji rezultati dela, tudi gospodarsko in ekonomsko celovitejšo in uspešnejšo delovno enoto Ljubljansko področje. V lanskem letu je bila zadovoljivo in uspešno izvedena akcija za referendum glede samopriskrbe za gradnjo šol in vzgojno varstvenih ustanov na območju mesta Ljubljane. Udeležba članov kolektiva in

važnejših problemov glede izboljšanja pogojev dela in uvažanja mehanizacije v posameznih obratih.

Z izpopolnjevanjem tehnoloških postopkov in nove organizacije dela je bilo treba, in bo prav tako v prihodnje, poskrbeti za ustrezno izobraževanje ljudi na različnih delovnih mestih. V zvezi s tem je nekaj delavcev že obiskovalo posamezne tečaje ali šole, predvideno pa je vsekakor — ustrezno s programom sistema izobraževanja v okviru celotnega kombinata — tudi dopolnilno izpopolnjevanje v posameznih strokah za pridobitev interne kvalifikacije.

Za izboljševanje življenjskih pogojev delavcev si je sindikat s komisijami močno prizadeval pri reševanju problematike stanovanj, pri čemer je dajal predloge za dodelitev kreditov, vsekoli pa daje pobudo za nujno zgraditev samskega doma, ki je spričo raznoliškega sestava, zlasti v naši delovni enoti, nujno potreben; dalje je predlagal sindikat posamezne delavce za preventivni odmor, pri čemer je bilo upoštevano zdravstveno stanje posameznikov, teža dela, ki ga opravljajo, socialno stanje, leta zaposlitve in zavzetost pri delu.

aktivnih pri kegljanju, smučanju in telovadbi.

Sindikat je z ostalimi družbeno političnimi organizacijami osnovni dejavnik za pripravo predlogov kan-

Poročilo se je dotaknilo tudi prihodnjih nalog te sindikalne organizacije, ki naj bi bile, poleg rednih programskih nalog, zlasti v pripravi



Predsednik Dore Grad začel občni zbor

didatov za samoupravne organe in komisije; zato bo imel tudi v prihodnje mnogo predlagati kandidate v samoupravne organe, v svet delovnih enot, v svet temeljnih organizacij združenega dela in člane za svet delegatov kombinata. Ker bomo že v prihodnjem letu izvedli volitve v navedene samoupravne organe, bo to nalogo treba kaj hitro opraviti, so poudarili.

Toliko torej na kratko o poročilu glede dejavnosti sindikata. Sedaj pa še nekaj več o poteku občnega zbora, ki ga lahko ocenimo kot enega boljših izmed vseh v sindikalnih organizacijah kombinata v minulih letih.

ZA ENOTNOST V KOMBINATU

Člani sindikalne organizacije DE Ljubljansko področje in DE Pekatete so se zbrali na občnem zboru 12. decembra v Domu Maksa Perca v velikem številu — bilo jih je precej nad 100. Zbora so se udeležili tudi upokoenci in pa vodilni delavci kombinata, med njimi pomočnik gl. direktorja Drago Petrovič in Janez Slovec, predsednik sindikalne konference pri kombinatu Žito.

Občni zbor je začel predsednik sindikalne organizacije tov. Dore Grad, ki je tudi predlagal dnevni red in delovno predsedstvo zbora. Po izvolitvi organov zbora je tajnik sindikalne organizacije podal poročilo, iz katerega je bilo videti, da je bilo delo sindikalnih organizacij — vsaj v določenih smereh, ki jih narekuje sindikalna dejavnost v okviru statuta in nalog — dokaj razgibano. Omeniti je treba zelo pomembno združitve dosedanjih ločenih delovnih enot Pekatete in Ljubljansko področje v skupno delovno enoto Ljubljansko področje. Sedaj ti dve enoti že nastopata kot ena s svojimi obrati: silos, mlin, centralno skladišče, skladišče konditorstva in Pekatete. V zvezi s tem pa bomo tudi prilagodili samoupravne organe in družbenopolitične organizacije in sicer postopoma, ko bodo potekali mandati.

za ustanovitev TOZD kot glavna, aktivna in objektivna naloga za uresničevanje ustavnih dopolnil pri reorganizaciji in pri ustanavljanju TOZD.

Zavzeli so se za oblikovanje močnih TOZD v okviru celotnega kombinata, tako da bo samoupravljelec in proizvajalec lahko resnično uveljavljal načela gospodarjenja in tako da bosta istočasno zagotovljena enakost med delavci hkrati pa v enotnosti in složnosti nadaljnji razvoj kombinata.

Poudarjeno je bilo, da morajo sindikalne organizacije še naprej na vseh ravneh zagotavljati interese svojih članov in poudarjati kar največje uveljavljanje delavskega razreda v okviru graditve samoupravnega sistema, istočasno pa ščititi delavce, da ne bi prav oni občutili najhujših udarcev, ki se porajajo ob uvažanju vse strožjih ukrepov za uresničitev stabilizacije našega gospodarstva.

Poročilu tajnika je sledilo poročilo obeh blagajnikov, katerega točnost je nadzorni odbor potrdil in predlagal razrešnico dosedanjim odborom sindikalne organizacije.

Nato je tov. Albin Osjak, član kandidacijske komisije, prebral kandidacijsko listo izvršnega in nadzornega odbora, ki je bila že teden dni pred zborom izobešana na oglasnih deskah obratov. Za izvršni odbor so bili predlagani Marta Avsec, Jelka Bukovec, Gregor Breznik, Tonja Dodič, Dore Grad, Francka Drglin, Anton Klobasa, Franc Senica, Vlado Schlamberger, Edo Novak, Stane Škrbec, Anica Roth in Marija Zemljčič, za nadzorni odbor pa Alojz Lebar, Drago Lipicer in Ana Mesič. Vsi prisotni so potrdili kandidacijsko listo s pripombo, da se izvoli za člana izvršnega odbora še tov. Bogataj.

Po volitvah je sledila razprava, ki je bila proti pričakovanju — morda tudi zaradi zelo izčrpnega poročila — zelo skromna. Udeležila sta se je tudi tov. Slovec in Petrovič.

Konec na 6. strani



Povabljeni upokoenci so se pomešali med svoje sodelavke in preživeli z njimi nekaj prijetnih ur

Na zboru delovnih ljudi pa smo se odločili tudi o reševanju problemov glede gradnje najemniških stanovanj v Ljubljani.

Po drugi strani je sindikat sodeloval pri reševanju tekočih in naj-

V okviru kombinata deluje tudi rekreacijski aktiv, ki zajema različne športne panoge, dostopne našim delovnim ljudem glede na njihove zdravstvene in ostale sposobnosti. Precej članov našega kolektiva je



Dvorana v domu Maksa Perca je bila ob občnem zboru sindikata DE Ljubljansko področje povsem napolnjena

Večina TOZD v kombinatu že ustanovljena

Nadaljevanje z 2. strani
DE PEKARNA TRŽIČ

USTANOVITVENI SKLEP

Na podlagi 21. in 22. ustavnega dopolnila je zbor delovnih ljudi delovne enote Pekarne Tržič na predlog SDE in izvršnega odbora sindikalne organizacije DE Pekarne Tržič na zboru dne 18. januarja 1973 z večino glasov zaposlenih, ki imajo glasovalno pravico sprejel

SKLEP

1. Delovna enota Pekarna Tržič se združuje kot soustanovitelj v Temeljno organizacijo združenega dela — TOZD Gorenjska.

2. TOZD Gorenjska bo brez lastnosti pravne osebe s sedežem v Lescah.

3. Ime podjetja Živilski kombinat ŽITO Ljubljana, TOZD Gorenjska.

4. Sredstva družbene reprodukcije, ki pripadajo DE Pekarna Tržič, bodo skupna sredstva TOZD Gorenjska. Sredstva družbene reprodukcije, ki pripadajo TOZD Gorenjska teh DE, ki bodo soustanovitelji TOZD, bo razmejila od sredstev drugih delovnih organizacij skupna komisija, ki jo bo sestavljalo enako število predstavnikov TOZD Gorenjska in ostalih TOZD živilskega kombinata ŽITO Ljubljana. Zbor delovnih ljudi pooblašča SDE Pekarna Tržič, da bo naknadno imenoval člane komisije, kot bo to določil DSK ali bodoči SDK.

5. Delovni ljudje TOZD Gorenjska, s katero smo soustanovitelji, bomo na podlagi svojega dela glede na samoupravne pravice in dolžnosti delavcev enakopravno in neposredno urejali:

— medsebojna razmerja pri delu,

— upravljali zadeve in sredstva družbene reprodukcije,

— odločali o dohodku, ki ga bomo ustvarili in ga smotno razporejali,

— odločali o drugih vprašanjih svojega ekonomskega položaja, hkrati pa nenehno gojili takšne medsebojne odnose z drugimi TOZD v kombinatu ŽITO, da bodo doseženi še boljši skupni uspehi in da bo zagotovljena vsaki TOZD taka udeležba v skupnem uspehu, ki bo v skladu z njenim deležem pri doseganju tega uspeha, upoštevajoč tudi minula vlaganja.

6. Funkcijo upravljanja TOZD Gorenjska naj do sestave stalnih organov upravljanja opravljajo začasno kot član iz DE Pekarna Tržič, predsednik zbora delovnih ljudi tov. Franc Maček in še dve člana in sicer tov. Ivan Kavčič in Franc Polanšek, ki bodo skupaj z ostalimi člani soustanoviteljev TOZD Gorenjska opravljali funkcijo organov upravljanja TOZD.

7. Do imenovanja direktorja TOZD Gorenjska soglašamo, da to funkcijo poleg svoje dolžnosti opravlja — tov.

Anton Pintar, direktor DE Lesce.

8. Do sprejetja splošnih aktov bo TOZD Gorenjska opravljala in uresničevala akte delovne organizacije Živilskega kombinata ŽITO Ljubljana, nanašajoč se na odločanje o delitvi dohodkov in osebnih dohodkov ter na druga vprašanja, če ne bodo v nasprotju s samoupravnim sporazumom o združevanju, ki bo sklenjen.

9. Stalne organe upravljanja bomo izvolili, kot to določa 36. člen osnutka samoupravnega sporazuma in v roku, ki ga bo določil SDK.

10. Zbor DE Pekarne Tržič soglašajo z odločitvami drugih zborov delovnih ljudi, da sprejmejo ustanovitveni sklep, da se združujejo — soustanovitelji TOZD Gorenjska.

11. Iz poročila volilne komisije zbora DE Pekarna Tržič je ugotovljeno, da je za ustanovitev v TOZD Gorenjska glasovalo 18, to je večina zaposlenih. V DE Pekarne Tržič je zaposlenih 21 delavcev, ki imajo glasovalno pravico. Na zboru je prisotnih 18. Glasovalo je za soustanovitev 18 delavcev, proti nič, vzdržalo se jih ni nič. Opravičeno odsotni 3 delavci. S tem je sklep veljavno sprejet.

12. Ta sklep začne veljati osmi dan po sprejetju.

13. Proti temu sklepu je možna pritožba v roku 30 dni od sprejetja tega sklepa na DSK, če prizadeti menijo, da so kršene pravice delovnih ljudi iz 2. točke 4. odstavka 21. ustavnega dopolnila.

Predsednik zbora del. ljudi
DE Pekarna Tržič:
Franc Maček, l. r.

DE GORENJSKA LESCE

USTANOVITVENI SKLEP

Na podlagi 21. in 22. ustavnega dopolnila je Zbor delovnih ljudi, delovne enote GORENJSKA na zasedanju dne 23. 1. 1973 z večino glasov zaposlenih, ki imajo glasovalno pravico, to je 57 članov ali 81 odstotkov, sprejel

SKLEP

o ustanovitvi Temeljne organizacije združenega dela GORENJSKA tovarna čokolade Lesce.

1. Ime podjetja: Živilski kombinat ŽITO Ljubljana, TOZD Gorenjska tovarna čokolade je v Lescah, Gorenjska c. 45.

3. TOZD GORENJSKA je TOZD brez lastnosti pravne osebe.

4. Sredstva družbene reprodukcije delovne enote GORENJSKA so sredstva TOZD GORENJSKA tovarne čokolade.

5. Sredstva družbene reprodukcije, ki pripadajo TOZD GORENJSKA tovarna čokolade, bo razmejila od sredstev drugih delovnih organizacij skupna komisija, ki jo sestavlja enako število predstavnikov prizadete TOZD v kombinatu, kot jih bodo lete sklenile s samoupravnim sporazumom o združevanju

sredstev, dela, o medsebojnih pravicah in dolžnostih ter o pooblastilih samoupravnih organov podjetja pri upravljanju skupnih zadev.

7. Funkcijo upravljanja bo v času do sestave stalnih organov upravljanja začasno opravljal dosednji svet del. enote GORENJSKA.

8. Do imenovanja direktorja TOZD GORENJSKA, tovarna čokolade, bo funkcijo direktorja TOZD opravljala tov. Veronika Berc-Perovič, dipl. inž. kemije, sedanjí direktor DE Gorenjska Lesce.

9. Do sprejetja splošnih aktov bo TOZD Gorenjska, tovarna čokolade opravljala in uresničevala akte delovne organizacije, ki se nanašajo na odločanje o delitvi dohodka in osebnih dohodkov ter na druga vprašanja, če niso v nasprotju s sklenjenim samoupravnim sporazumom o združevanju.

10. Stalne organe upravljanja je treba izvoliti v roku 6 mesecev od dne pravomočnosti tega sklepa.

11. Po ugotovitvi iz zapisnika zbora delovnih ljudi je ugotovljeno, da je za ustanovitev TOZD Gorenjska, tovarna čokolade Lesce, Gorenjska c. 45 glasovalo 57 oseb, to je 81 odstotkov od skupno zaposlenih 70 oseb in prisotnih z glasovalno pravico 57 oseb, to je večina zaposlenih v TOZD.

S tem je sklep veljavno sprejet.

12. Ta sklep začne veljati, ko ga podpiše predsednik zbora delovne enote, uporabljal pa se bo 8 dni po objavi.

13. Proti temu sklepu je možna pritožba v 30 dneh od dne sprejetja tega sklepa na DSK, če prizadeti menijo, da so kršene pravice delovnih ljudi iz 2. točke 4. odstavka 21. ustavnega dopolnila.

V Lescah, dne 23. jan. 1973
Preds. zbora DE Gorenjska
tovarne čokolade Lesce:
Pavel Mulej, l. r.

DE VESNA KAMNIK

USTANOVITVENI SKLEP

Na podlagi 21. in 22. ustavnega dopolnila je zbor delovnih ljudi delovne enote Pekarna in slaščičarna Vesna Kamnik, na predlog SDE in izvršnega odbora sindikalne organizacije DE Pekarna in slaščičarna Vesna Kamnik, na zboru dne 19. jan. 1973 soglasno sprejel

SKLEP

1. Delovna enota Pekarna in slaščičarna VESNA Kamnik se združuje kot soustanovitelj v Temeljno organizacijo združenega dela — TOZD Ljubljana.

2. Temeljna organizacija združenega dela Ljubljana bo brez lastnosti pravne osebe s sedežem v Ljubljani, Šmartinska 154.

3. Ime podjetja Živilski kombinat ŽITO Ljubljana, Temeljna organizacija združenega dela Ljubljana.

4. Sredstva družbene reprodukcije, ki pripadajo de-



DE Pekatete je v okviru TOZD Ljubljansko področje

lovni enoti Pekarna in slaščičarna VESNA Kamnik, bodo skupna sredstva TOZD Ljubljana.

5. Sredstva družbene reprodukcije, ki pripadajo Temeljni organizaciji združenega dela Ljubljana, teh delovnih enot, ki bodo soustanovitelji TOZD, bo razmejila od sredstev drugih delovnih organizacij skupna komisija, ki jo bo sestavljalo enako število predstavnikov TOZD Ljubljana in ostalih TOZD živilskega kombinata ŽITO Ljubljana. Zbor delovnih ljudi pooblašča SDE Pekarna in slaščičarna VESNA Kamnik, da bo naknadno imenoval člane komisije, kot bo to določil DSK ali bodoči svet delegatov kombinata.

6. Delovni ljudje TOZD Ljubljana, s katero smo soustanovitelji, bomo na podlagi svojega dela glede na samoupravne pravice in dolžnosti delavcev enakopravno in neposredno urejali:

— medsebojna razmerja pri delu,

— upravljali zadeve in sredstva družbene reprodukcije,

— odločali o dohodku, ki ga bomo ustvarili, in ga smotno razporejali,

— odločali o drugih vprašanjih svojega ekonomskega položaja, hkrati pa nenehno gojili takšne medsebojne odnose z drugimi TOZD v Kombinatu ŽITO, da bodo doseženi še boljši skupni uspehi in da bo zagotovljena vsaki TOZD taka udeležba v skupnem uspehu, ki bo v skladu z njenim deležem pri doseganju tega uspeha, upoštevajoč tudi minula vlaganja.

6. Funkcijo upravljanja TOZD Ljubljana naj do sestave stalnih organov upravljanja opravljajo začasno kot člani iz DE Pekarna in slaščičarna Vesna Kamnik naslednji: Jože Kos, Jože Glazer,

Olga Shikha, ki bodo skupaj z ostalimi člani soustanoviteljev TOZD Ljubljana opravljali funkcijo organov upravljanja TOZD.

7. Do imenovanja direktorja TOZD Ljubljana soglašamo, da to funkcijo poleg svoje dolžnosti opravlja tov. Ivan Zore, direktor DE Ljubljana.

8. Do sprejetja splošnih aktov bo TOZD Ljubljana opravljala in uresničevala akte delovne organizacije Živilskega kombinata ŽITO Ljubljana, nanašajoč se na odločanje o delitvi dohodkov in osebnih dohodkov ter na druga vprašanja, če ne bodo v nasprotju s samoupravnim sporazumom o združevanju, ki bo sklenjen.

9. Stalne organe upravljanja bomo izvolili, kot to določa 36. člen osnutka samoupravnega sporazuma in v roku, ki ga bo določil Svet delegatov kombinata.

10. Zbor DE Pekarna in slaščičarna Vesna Kamnik soglašajo z odločitvami drugih zborov delovnih ljudi, da sprejmejo ustanovitveni sklep, da se združujejo in soustanovijo TOZD Ljubljana.

11. Iz poročila volilne komisije zbora DE Pekarna in slaščičarna Vesna Kamnik je ugotovljeno, da je za soustanovitev v TOZD Ljubljana glasovalo 26, to je večina zaposlenih. V DE Pekarna in slaščičarna Vesna Kamnik je zaposlenih 36 delavcev, ki imajo glasovalno pravico. Na zboru je prisotnih 26 delavcev. Glasovalo je za soustanovitev 26 delavcev, soglasno, vzdržal se ni nihče. Opravičeno odsotnih je 9 delavcev, neupravičeno odsotnih ni bilo. S tem je sklep veljavno sprejet.

12. Ta sklep začne veljati osmi dan po sprejetju.

13. Proti temu sklepu je možna pritožba v roku 30 dni

Konec na 5. strani

Večina TOZD v kombinatu že ustanovljena

Nadaljevanje s 4. strani

od sprejetja tega sklepa na DSK, če prizadeti menijo, da so kršene pravice delovnih ljudi iz 2. točke 4. odstavka 21. ustavnega dopolnila.

Predsednik zbora del. ljudi: Jože Kos, l. r.

DE PEKARNA KOČEVJE

USTANOVITVENI SKLEP

Na podlagi 21. in 22. ustavnega dopolnila je zbor delovnih ljudi delovne enote Pekarna Kočevje na predlog SDE in izvršnega odbora sindikalne organizacije DE Pekarna Kočevje na zboru dne 27. jan. 1973 z večino glasov zaposlenih, ki imajo glasovalno pravico, sprejel

SKLEP

1. Delovna enota Pekarna Kočevje se združuje kot soustanovitelj v Temeljno organizacijo združenega dela (TOZD) Ljubljana.

bo to določil DSK ali bodoči SDK.

5. Delovni ljudje TOZD Ljubljana, s katero smo soustanovitelji, bomo na podlagi svojega dela glede na samoupravne pravice in dolžnosti delavcev enakopravno in neposredno urejali:

— medsebojna razmerja pri delu,

— upravljali zadeve in sredstva družbene reprodukcije,

— odločali o dohodku, ki ga bomo ustvarili in ga smotno razporejali,

— odločali o drugih vprašanih svojega ekonomskega področja, hkrati pa nenehno gojili takšne medsebojne odnose z drugimi TOZD v Kombinatu ŽITO, da bodo doseženi še boljši skupni uspehi in da bo zagotovljena vsaki TOZD taka udeležba v skupnem uspehu, ki bo v skladu z njenim deležem pri doseganju tega uspeha, upoštevajoč tudi minula vlaganja.

hodkov ter na druga vprašanja, če ne bodo v nasprotju s samoupravnim sporazumom o združevanju, ki bo sklenjen.

9. Stalne organe upravljanja bomo izvolili, kot to določa 36. člen osnutka samoupravnega sporazuma in v roku, ki ga bo določil SDK.

10. Zbor DE Pekarna in slaščičarna Kočevje soglaša z odločitvami drugih zborov delovnih ljudi, da sprejmejo ustnovitveni sklep, da se združujejo in soustanovijo TOZD Ljubljana.

11. Iz poročila volilne komisije zbora DE Kočevje je ugotovljeno, da je za soustanovitev v TOZD Ljubljana glasovalo 26, to je večina zaposlenih. V DE Kočevje je zaposlenih 32 delavcev, ki imajo glasovalno pravico. Na zboru je bilo prisotnih 26, glasovalo je za soustanovitev 26, proti nič, vzdržal se ni nihče, opravičeno odsotni 3, neopravičeno odsotni 3.

kalne organizacije, partijskega aktiva ZK, SDE in predstavnikov mladine DE Ljubljansko področje na skupnem zboru dne 17. februarja 1973 z večino glasov zaposlenih sprejel naslednji

SKLEP:

1. Delovna enota Ljubljansko področje s svojimi obrati: mlin, silos, CS, kandidni skladišče in tovarno testenin se kot soustanovitelj izreka za ustanovitev Temeljne organizacije združenega dela Ljubljana, v katero se združujemo — soustanovimo še z naslednjimi DE:

— DE Domžalsko področje
— DE Vrhnjsko področje
— DE Pekarna Kočevje
— DE Pekarna in slaščičarna Vesna Kamnik.

2. TOZD Ljubljana bo brez lastnosti pravne osebe s sedežem v Ljubljani, Šmartinska 154.

3. TOZD Ljubljana bo nastopala pod imenom Živilski kombinat ŽITO Ljubljana, TOZD Ljubljana, Šmartinska 154.

4. Sredstva družbene reprodukcije, ki pripadajo DE Ljubljansko področje bodo skupna sredstva TOZD Ljubljana. Sredstva družbene reprodukcije, ki pripadajo DE, ki so soustanovitelji TOZD Ljubljana, bo razmejila od sredstev drugih delovnih enot in TOZD skupna komisija, ki jo bo imenoval DSK ali bodoči SDK. Zbor delovnih ljudi pooblašča SDE Ljubljansko področje, da naknadno imenuje člana za sestav te komisije.

Komisija, ki bo razmejevala sredstva družbene reprodukcije, mora upoštevati:

— delitev lastnih obratnih sredstev,

— dosedanja vlaganja sredstev za investicije in modernizacijo in njihove pogoje vložene v posamezne DE — TOZD in določiti medsebojna razmerja,

— upoštevati minula vlaganja in delo in s tem zagotoviti materialno in socialno varnost zaposlenih.

5. Delovni ljudje Ljubljanskega področja z ostalimi DE, s katerimi smo soustanovitelji TOZD Ljubljana, bomo na podlagi svojega dela in minulih vlaganj, glede na samoupravne pravice in dolžnosti delavcev, enakopravno in neposredno urejali:

— medsebojna razmerja pri delu,

— upravljali zadeve in sredstva družbene reprodukcije,

— odločali o dohodku, ki ga bomo ustvarili in ga smotno razporejali,

— odločali o drugih vprašanih svojega ekonomskega področja. Hkrati pa nenehno gojili z drugimi TOZD v kombinatu ŽITO takšne medsebojne odnose, da bodo doseženi še boljši skupni uspehi in da bo zagotovljena vsaki TOZD taka udeležba v skupnem uspehu, ki bo v skladu z njenimi deleži pri doseganju uspeha, upoštevajoč tudi minula vlaganja.

6. DE Ljubljansko področje prevzema obveznost kot soustanovitelj TOZD Ljubljana, da se bodo izvajali že sprejeti srednjeročni načrti ter se bomo zavzemali za nadaljnji razvoj kombinata kot celote in TOZD v njegovem okviru, upoštevajoč interese in solidarnost vseh delovnih ljudi kombinata in v ta namen

združevali sredstva pod pogoji, ki bodo določeni in sprejeti s samoupravnim sporazumom; s tem bo podana zagotovilo za enakomerni tehnični razvoj vseh DE in TOZD.

7. Funkcijo upravljanja TOZD Ljubljana naj do izvolitve stalnih organov upravljanja opravljajo začasno kot člani iz naše delovne enote: predsednik zbora tov. Edo Novak, tov. Vlado Schlambergar in tov. Alojz Ščap, skupaj z ostalimi člani soustanoviteljev TOZD.

8. Do imenovanja direktorja TOZD Ljubljana imenujemo, da to funkcijo poleg svoje dolžnosti opravlja tov. Ivan, Zore, direktor DE Ljubljansko področje.

9. Do sprejetja splošnih aktov bo TOZD Ljubljana opravljala in uresničevala akte delovne organizacije Živilskega kombinata ŽITO Ljubljana, nanašajoč se na odločanje o delitvi dohodkov in osebnih dohodkov ter na druga vprašanja, če ne bodo v nasprotju s samoupravnim sporazumom o združevanju, ki bo sklenjen.

10. Stalne organe upravljanja bomo izvolili, kot to določa 36. člen osnutka samoupravnega sporazuma in v roku, ki ga bo določil SDK ali bodoči SDK.

11. Zbor DE Ljubljansko področje soglaša z odločitvami zborov delovnih ljudi DE Vrhnika, DE Domžale, DE Pekarna Kočevje, DE Pekarna in slaščičarna Vesna Kamnik, ki so že sprejele ustnovitveni sklep, da z nami skupaj soustanovijo TOZD Ljubljana.

12. Iz poročila verifikacijske komisije zbora delovnih ljudi Ljubljansko področje je ugotovljeno, da je za soustanovitev TOZD Ljubljana iz naše DE glasovalo 151 delavcev oziroma 83 odstotkov, to je večina zaposlenih.

13. V DE Ljubljansko področje je zaposlenih 182 delavcev, ki imajo glasovalno pravico. Na zboru je bilo prisotnih 151 delavcev.

14. Glasovalo je za soustanovitev 151 delavcev, proti nihče, vzdržal se ni glasovanja nihče. Opravičeno odsotnih 25 delavcev, neopravičeno odsotnih 6 delavcev.

S tem je ta sklep veljavno sprejet.

15. Ta sklep začne veljati osmi dan po sprejetju.

Proti temu sklepu je možna pritožba v roku 30 dni od sprejetja tega sklepa na DSK, če prizadeti menijo, da so kršene pravice in interese delovnih ljudi iz 2. točke 4. odstavka 21. ustavnega dopolnila in 1. točke 23. ustavnega dopolnila.

Ljubljana, dne 17. 2. 1973.

Predsednik zbora del. ljudi DE Ljub. področje: Edo Novak, l. r.

GLASNIK »ŽITO«

Izdaja živilski kombinat »ŽITO«, Ljubljana, Šmartinska c. 154. Uredniški odbor — Odgovorni urednik Janez Slovenc. Tehnični urednik Slava Gozdnikar. Naklada 1900 izvodov — Kličej! Ljudska pravica, Ljubljana — Tisk Železniška tiskarna v Ljubljani



Centralno skladišče je eden obratov TOZD Ljubljansko področje

2. TOZD Ljubljana bo brez lastnosti pravne osebe s sedežem v Ljubljani, Šmartinska 154.

3. Ime podjetja Živilski kombinat ŽITO Ljubljana, TOZD Ljubljana.

4. Sredstva družbene reprodukcije, ki pripadajo DE Pekarna in slaščičarna Kočevje, bodo skupna sredstva TOZD Ljubljana.

Sredstva družbene reprodukcije, ki pripadajo TOZD Ljubljana teh DE, ki bodo soustanovitelji TOZD, bo razmejila od sredstev drugih delovnih organizacij skupna komisija, ki jo bo sestavljalo enako število predstavnikov TOZD Ljubljana in ostalih TOZD Živilskega kombinata ŽITO Ljubljana. Zbor delovnih ljudi pooblašča SDE Pekarna Kočevje, da bo naknadno imenoval člana komisije, kot

6. Funkcijo upravljanja TOZD Ljubljana naj do sestave stalnih organov upravljanja opravljajo začasno kot član iz DE Pekarna in slaščičarna Kočevje predsednik zbora delovnih ljudi Dušan Tošaj in člana Jože Marinč ter Ivan Zavodnik, ki bodo skupaj z ostalimi člani soustanoviteljev TOZD Ljubljana opravljali funkcijo organov upravljanja TOZD.

7. Do imenovanja direktorja TOZD Ljubljana soglašamo, da to funkcijo poleg svoje dolžnosti opravlja tov. Ivan Zore, direktor DE Ljubljana — Pekatete.

8. Do sprejetja splošnih aktov bo TOZD Ljubljana opravljala in uresničevala akte delovne organizacije Živilskega kombinata ŽITO Ljubljana, nanašajoč se na odločanje o delitvi dohodkov in osebnih do-

S tem je sklep veljavno sprejet.

12. Ta sklep začne veljati osmi dan po sprejetju.

13. Proti temu sklepu je možna pritožba v roku 30 dni od sprejetja tega sklepa na DSK, če prizadeti menijo, da so kršene pravice delovnih ljudi iz 2. točke 4. odstavka 21. ustavnega dopolnila.

Kočevje, 27. jan. 1973. Predsednik zbora del. ljudi DE Pekarna in slaščičarna Kočevje: Dušan Tošaj, l. r.

DE LJUBLJ. PODROČJE

USTANOVITVENI SKLEP

Na podlagi 21., 22. in 23. ustavnega dopolnila je zbor delovnih ljudi delovne enote Ljubljansko področje, na predlog Izvršnega odbora sindi-

Petletni program stanovanjske gradnje

BOLJ ALI MANJ JE VSEM, VSAJ IZ DNEVNEGA ČASOPISJA, ZNANO, DA SO MORALE VSE DELOVNE ORGANIZACIJE SEŠTAVITI PROGRAM STANOVANJSKE GRADNJE ZA SVOJE DELAVCE V OBDOBJU OD LETA 1972 DO 1976.

NA KRATKO ŽELIMO PRIKAZATI, KAKO JE IZDELAN PETLETNI PROGRAM STANOVANJSKE GRADNJE ZA NASO DELOVNO ORGANIZACIJO, TO JE ZA CELOTNI KOMBINAT.

Pri izdelavi petletnega programa stanovanjske graditve za obdobje 1972—1976 se je komisija poslužila priročnika za izdelavo programa v delovnih organizacijah, ki ga je izdalo stanovanjsko podjetje FOND iz Ljubljane.

Na podlagi opravljene ankete, ki jo je izvedla komisija za delitev sredstev sklada skupne porabe pri DS kombinata, so bile zbrane vse potrebe glede stanovanj oziroma izboljšav obstoječih stanovanj delavcev, ki so zaposleni v kombinatu. Anketni listi so bili sestavljeni iz petih poglavij, ki so obsegala:

1. podatke o delavcu
2. podatke o članih gospodinjstva
3. podatke o sedanjem stanovanju
4. podatke o potrebnem stanovanju

5. podatke o potrebnih finančnih sredstvih.

Ker je program delovne organizacije sestavni del občinskega programa, je bilo potrebno metodološko enotno zajeti vse kazalce v posebnih obrazcih, za katere smo črpali podatke iz evidence finančnega knjigovodstva.

Za analizo prihodnjega obdobja so služili podatki iz anketnih listov in pa postavljeni program, ki ga je komisija izdelala zaradi pomanjkanja časa brez javne razprave; vendar pa je treba poudariti, da so bila temeljna izhodišča za program postavljena skupaj s komisijo za delitev sredstev sklada skupne porabe pri DS kombinata. Seveda pa je nujno potrebno, da gredo izhodišča programa v javno razpravo in se bo nato izdelal dokončni pro-

gram stanovanjske graditve v kombinatu.

Ker se program vključuje v občinski program stanovanjske graditve, ga je bilo treba izdelati ločeno za zaposlene v občini Ljubljana Moste-Polje in za one, ki so zaposleni v okviru ostalih občin. Komisija je glede na različne programirane spremembe predvidela, da bo večina zaposlenih na področju Ljubljane v občini Moste-Polje. Zato smo vključili v to občno vse zaposlene v Ljubljani, kar predstavlja v bistvu le 5% odstotkov.

Osnovna postavka za izdelavo programa kombinata, ki jo je komisija uporabila pri izdelavi okvirnega programa, je cena enega (1) m² stanovanjske površine.

Stopnja stanovanjskega prispevka je bila v višini 6%, kar naj bi bila tudi najnižja stopnja, ki jo bo predpisala občinska skupščina. Seveda pa naj bi o morebitni višji stopnji v kombinatu odločila javna razprava. Istočasno je komisija tudi predvidela, da

se bo osnova, od katere se izloča 6% stanovanjskega prispevka, povečala letno za 10%.

Upoštevali smo obveznosti do solidarnostnega sklada in združevanja sredstev pri poslovnih bankah. Glede na predlog samoupravnega sporazuma smo upoštevali, da bi kombinat odvajal 30% od 6% stanovanjskega prispevka v solidarnostni sklad in 30% v sklad združevanja sredstev pri poslovnih bankah. V skladu s pogoji pridobivanja sredstev iz omenjenih skladov smo predvidevali, da bo kombinat dobil 30% vloženih sredstev iz solidarnostnega sklada in 150 odstotkov od vloženih združenih sredstev pri poslovnih bankah.

Merilo delitve skupno razpoložljivih sredstev kombinata za stanovanjsko graditev med področjem Ljubljane in ostalimi občinami je takšno:

	Ljubljana	Izven	Skupaj
Zaposleni	848	708	1556
Zaposleni v %	54,5%	45,5%	1000
Potrebe po stanovanjih iz ankete	61 %		
	Ljubljana	Ostale občine	
Potrebe po stanovanjih iz ankete	61 %	39%	
Kombinirani indeksi zaposleni potrebe	58 %	42%	

Ob upoštevanju dejstva, da je stanovanjska gradnja na območju Ljubljane vsaj za 15% večja, kot na ostalih območjih naših delovnih enot, smo merilo delitve postavili tako, da smo kombinirani (sestavljene) indeksi zaposlenih in potrebe za območje Ljubljane povečali za 15%.

Postavljeno merilo delitve razpoložljivih sredstev smo od skupnih 100% razdelili tako, da dobi Ljubljana 65%, ostale občine 35% sredstev.

Za merilo usmerjanja delitve razpoložljivih sredstev kombinata za družbeno in zasebno gradnjo oziroma nakup smo upoštevali potrebe iz anket in pa usmerjenost programa za reševanje stanovanjskih problemov zaposlenih, ki niso kreditno sposobni. Zato so bila določena naslednja merila:

za območje Ljubljane
60 % sredstev za družbeno gradnjo
40 % sredstev za zasebno gradnjo ali nakup
za ostale občine
1972/73
25 % sredstev za družbeno gradnjo
75 % sredstev za zasebno gradnjo ali nakup
1974/76
35 % sredstev za družbeno gradnjo
65 % sredstev za zasebno gradnjo ali nakup.

Pri uporabi sredstev za zasebno gradnjo smo upoštevali, da si mora vsak prosilec kredita za zasebno gradnjo ali nakup sam zagotoviti najmanj 60% sredstev od nakupne vrednosti.

Pri merilu razmejitve sredstev, namenjenih za zasebno gradnjo, nakup ali izboljšave stanovanja, je predvideno, da se od tistega dela sredstev, ki so

namenjena za zasebno gradnjo, nakup ali izboljšave, usmerja 70% sredstev za nakup ali gradnjo in največ 30% za izboljšave oziroma adaptacije.

Na koncu morda še ne kaj besed, glede tistih delavcev, ki se danes stiskajo pri zasebnikih in plačujejo velike vsote za skromne in mrzle sobe. Kombinatu se je odločil, za gradnjo samskega doma, da bi tako delavec, ki nima družine, dobil sobo, kjer bi se lahko odpočil, da bi naslednji dan zopet mirno delal. Vsi vemo, da danes tega nima, razen tega pa je vsak dan izpostavljen nevarnosti, da ga bo gospodar, kjer delavec stanuje, še to skromno sobo odpovedal. Prav gradnja samskega doma za delavce je ena najpomembnejših nalog kombinata v bližnji prihodnosti, s čemer bo precejšnjemu številu prizade-

tih delavcev končno vendarle zadoščeno.

Sicer pa je komisija, ki je sestavljala v tem članku obrazloženi in prikazani petletni program gradnje, težila za tem, da bi kar najbolj pravično upoštevala resnične potrebe delavcev glede reševanja njihovih stanovanjskih problemov; vprašanje je le, če bo za vse to mogoče zbrati zadosti finančnih sredstev, od katerih pa bo predvsem odvisna uresničitev izdelanega programa.

PODATKI O ŠTEVILU ZAPOSLENIH DELAVCEV V NAŠIH DELOVNIH ENOTAH

Tokrat objavljamo podatke o številu zaposlenih delavcev v posameznih DE, kar bo verjetno predvsem zanimivo v tem času, ko so se začele ustanavljati TOZD, da bi delavci vedeli koliko jih bo v njihovi temeljni organizaciji združenega dela. Naj torej navedemo podatke, ki kažejo, kako številčno močne so delovne enote: DE Šumi 206 zaposlenih, DE Trgovina 75, DE Uprava in delavnice 204, DE Pekatete 62, DE Ljubljansko področje 84, mlin in silos 30, DE pekarna Ljubljana — obrat Šmartinska 141, obrat Samova 70; DE Vrhnika 35, DE Domžalsko področje in pekarna Trbovlje 67, DE pekarna Kranj in skladišče 67, DE Gorenjsko področje 151, DE Gorenjka 73, DE pekarna Novo mesto 49, DE skladišče Novo mesto 15, DE pekarna in slaščičarna Kočevje 33, DE pekarna Metlika 7, DE pekarna Tržič 23, DE Vesna Kamnik 38 in DE Imperial Krško 161.

PRVI: sindikat Ljubljanskega področja

Nadaljevanje s 3. strani

Tov. Slovenc: »Že iz poročila je videti, da je bila vaša aktivnost vsestransko usmerjena. Dajali ste svoje predloge in kritike na vseh področjih, ki so bila važna za kombinat, tako glede poslovanja, glede odnosov do razvoja kombinata, skratka, videti je vsestransko prizadevanost, kar je spodbudno.

Pred novim odborom, ki je danes izvoljen, stojijo velike naloge, katere bomo morali v prihodnje skupaj reševati. Tako je glavna naloga sindikata, da se bori za pravice delavcev in pa da skrbi za delavca — človeka pri graditvi naše socialistične družbe. Zelo pomembna naloga za novi odbor pa je tudi ustanavljanje TOZD. Ta osnutek bo potrebno temeljito preštu-

dirati in dati realne predloge, tako da bomo še naprej vodili enotno politiko kombinata. Sindikalna konferenca si bo po končanih občinskih zbora postavila temeljit program dela, ki bo prilagojen splošni usmerjenosti ZK in ki ga bodo morale vse sindikalne organizacije podpreti. Delavci pa morajo biti o vsem temeljito informirani. Končam naj z željo, da bi imel novi odbor veliko uspeha pri svojem delu.

Tov. Petrovič: »Ker je bilo že vaše poročilo zelo izčrpno, bi opozoril samo na to, da bo z ustanovitvijo TOZD prišlo do velikih sprememb, ki bodo imele posledice še več let. Vendar upam, da bodo ti premiki uspešni. Ko boste uresničevali ustanavljanje TOZD, mora biti še naprej

pred vsemi enotnost v kombinatu. Vse navzoče pa bi prosil, da temeljito preštudirajo zadnji Glasnik, kjer je objavljeno, kako bomo uveljavili ustavno dopolnila, predlog oblikovanja TOZD, osnutek samoupravnega sporazuma in da na zbora delovnih ljudi daste svoje pripombe in predloge. Pri vašem delu vam želim veliko uspeha.

Tov. Osjak: »Ob tem, ko se pripravljamo na uresničevanje ustavnih dopolnil, bi se rad ozrl nekoliko nazaj in poudaril, koliko truda je bilo potrebno, da je naš kombinat postal trdna celota. Takšnega pa moramo ohraniti tudi v prihodnje. Povezava in sodelovanje med enotami morata trajati še naprej, kajti le v enotnosti je možen uspeh. Zato naj vsi temeljito preučijo predloge o ustanovitvi TOZD v okviru kombinata.

Po razpravi se je tov. Novak, v imenu izvoljenega izvršnega in nadzornega odbora sindikalne organizacije, zahvalil članom sindikata za zaupanje in jih pozval k sodelovanju v prihodnje.

Tako se je delovni program občnega zbora približal kraju. Predsednik SDE tov. Novak je za tem še enkrat pozdravil bivše sedaj upokojene delavce in jih obdaril s skromnimi darili naših proizvodov.

Po končanem občnem zboru so se vsi udeleženci predali prijetnemu razpoloženju in ob zvokih glasbe preživeli nekaj ur v tovariškem kramljanju. Posebej naj omenimo, da so bili zlasti upokojeni zadovoljni med svojimi nekdanjimi sodelavci.



Upokojenecem Minkl, Marički, Pavelci in »gospe« Džusto je predal skromna darila Edo Novak

Porast bolezenskih izostankov

Kot vsako leto, naj tudi letos podamo prikaz izostankov od dela, ki so jih povzročile različne bolezni, nesreče pri delu in porodniški staleži delavcev in delavk našega kombinata.

To poročilo naj bi bralce seznanilo, koliko delovnih dni je zaradi tega izgubljenih, jasno pa da vse to povzroča kombinatu tudi določeno materialno škodo.

Značilno je, da se je — v celoti gledano — število izostankov v letu 1972 povečalo, če primerjamo stanje z letom 1971. Vsekakor pa nas to v določeni meri opozarja, da bodo v prihodnje potrebni določeni ukrepi, da bi se položaj glede tega popravil.

Prikaz objavljenih tabel bolniških izostankov in nesreč pri delu bo vsem najboljše pojasnil dejanski položaj.

Izostanki v letu 1972 so v primerjavi z letom 1971 narasli. V letu 1972 je bilo v 19 DE izgubljenih 27.293 dni, v letu 1971 pa 24.176 delovnih dni. V celotnem kombinatu je bilo v l. 1972 zaposlenih 1.556, v letu 1971 pa 1.504 delavcev. Razlika je 52 ljudi več v lanskem letu. Skupni izostanek, izražen v odstotkih v letu 1972 je 6,07 %, v letu 1971 pa 5,82 %, kar pomeni, da je bil v letu 1972 višji za 0,25 %.

Nesreč pri delu je bilo v letu 1972 za 2.373 dni, v letu 1971 pa za 2.401 dan. To pomeni, da je bilo v letu 1972 za 28 dni manj izostanka zaradi nesreč pri delu.

BOLEZENSKI IZOSTANKI L. 1972

CELOTNI KOMBINAT — ŠTEVILO ZAPOSLENIH 1556

Zap. št.	Delovna enota	Število dni izostanka zaradi					razlika
		nesreče pri delu	ostale bolezni	1971	1972	+ —	
1.	Ljubljansko področje	210	134	2.234	2.516	+206	
2.	Notranjsko področje	140	58	325	416	+ 9	
3.	Pekatete	175	255	1.510	1.460	+ 30	
4.	Domžalsko področje	112	20	605	579	—118	
5.	Pekarna Samova	250	182	804	903	+ 31	
6.	Gorenjsko področje	81	236	2.234	2.261	+182	
7.	Trgovina	24	19	1.253	1.575	+317	
8.	Dolenjsko področje	—	107	539	412	— 20	
9.	Uprava + delavnice	35	287	1.598	1.935	+589	
10.	Pekarna Ljubljana	387	195	2.978	2.615	—555	
11.	Pekarna Kočevje	22	10	213	177	— 38	
12.	Pekarna Kranj	349	74	894	1.122	— 53	
13.	Pekarna Novo mesto	189	50	433	548	— 24	
14.	Pekarna Metlika	—	49	35	26	+ 40	
15.	Pekarna Tržič	12	7	112	108	— 9	
16.	Gorenjka	337	218	2.790	3.590	+618	
17.	Šumi	24	47	1.352	1.714	+386	
18.	Imperial Krško	54	424	1.866	2.232	+736	
19.	Vesna Kamnik	—	—	—	731	+731	
		2.401	2.373	21.775	24.920		
		— 28			+3149		

Porodni dopusti v letu 1972 so znašali 7.635 dni, v letu 1971 pa 5.833 dni, torej so bili v letu 1972 višji za 1.802 dneva. Ti izostanki se ne računajo kot izostanek zaradi bolezni, zato so iz skupnega števila bolnih izločeni.

V letu 1972 je bilo izplačanih nadomestil do 30 dni izostanka zaradi bolezni za celotni kombinat 867.701,35 Ndin, v letu 1971 pa 718.597,20; iz tega se vidi, da je bilo v letu 1972 149.204,15 din več izplačanih, kot v letu 1971.

Pri tem pa ne moremo mimo ugotovitev, da le ni stalež kritičen samo do 30 dni, pač pa lahko ugotovljamo, da je bilo 58 primerov staleža nad 30 dni, kar znaša 5.224 dni, v letu 1971 pa je bilo 68 primerov nad 30 dni, stalež pa je znašal 4.568 dni. Ugotavljamo, da je bilo 13 primerov v letu 1972 manj, izraženo v dne-

vih pa kar za 656 dni več.

Tu je potrebno predvsem upoštevati daljša in težja obolenja, to so predvsem obolenja živčnega sistema, srčna obolenja, obolenja ožilja, revmat. obolenja, obol. hrbtenice, operacijski posegi in ne nazadnje tudi nesreče pri delu in prometne nesreče.

Ker je v tabeli prikazana razlika staleža med letom 1971 in 1972 po delovnih enotah, je moč videti, v kateri DE se je stalež povečal in kje je stalež padel.

Predvsem je potrebno, da podamo obrazložitev, zakaj je do tega prišlo, pri tistih DE, kjer je stalež zvišan v razmerju z l. 1971.

kov 683 dni, 2 primera pa sta v postopku za upoko-jitev.

DE Gorenjka je imela 6 primerov s 340 izgubljenimi dnevi.

DE Imperial Krško ima 14 primerov nad 30 dni, kar znese 824 dni izostanka, v DE Imperial Krško je tudi v letu 1972 za 370 dni višji stalež zaradi nesreč pri delu.

DE Vesna Kamnik je brez primerjave z letom 1971, ker so se priključili s l. 1. 1972.

V zvezi s tem naj poudarim še tole: glede lastne ambulante obravnava ni potrebna, ker je predvideno, da bo kombinat, kot je v načrtu, najprej zgradil samski dom, nakar bi bilo potrebno zgraditi obrat družbene prehrane. Že s tem, ker bi imeli samski dom in obrat družbene prehrane, bi lahko veliko pripomogli k zniževanju bolniškega staleža. To pa zaradi tega, ker, če ima delavec zagotovljeno stanovanje in hrano, pomeni to že polovico zdravja. Danes pa lahko ugotavljamo, koliko imamo delavcev, ki stanujejo v privatnih sobah ali barakah, kjer nimajo sanitarij, sobe so mrzle, zraven tega pa še vedno živijo v strahu, da bodo dobili odpoved stanovanja. Z zgraditvijo samskega doma bomo dosegli tudi manjše prelivanje delovne sile.

Omenim naj še, da se pri obolenjih tudi v veliki meri kažejo obolenja želodca in črevesja, čemur je tudi vzrok nepravilna in slaba prehrana; to bi tudi z lastno družbeno prehrano in z lastno restavracijo najlažje preprečili.

NEZGODE V LETU 1972

Opis vzroka	Število poškodovanih
1. nesmotni in nestrokovni pristop k delu (nakladanje, razkladanje surovin itd.)	22
2. neustreznosti delovni prostori (padci, spodrsjlaji, zvini)	18
3. kršitev varnostnih predpisov (snemanje varnostnih pokrovov, čiščenje)	22
4. višja sila	11
5. akutne bolezni (v križu, nogah)	7
6. drugi vzroki (opekline itd.)	18
skupno	98
na redni poti na delo	12
na redni poti z dela	9
skupno vseh	119

Pregled in primerjava za leto 1971 in 1972

	1971	1972
— število vseh zaposlenih	1.504	1.556
— število vseh poškodb	130	119
— pogostnih poškodb v odstotkih	8,45	7,5
— število poškodb na delovnem mestu	104	98
— število poškodb na poti - prometne nezgode	26	21
— število izgubljenih dni na delovnem mestu za eno nezgodo	17,5	16,4
— število izgubljenih dni za 1 nezgodo na poti v službo (prometne nesreče)	19,7	22,6
— skupno število izgubljenih dni	2.401	2.373
— poprečno izgubljenih dni za eno nezgodo	18,6	19,5

Iz pregleda je videti, da smo znižali število nezgod od 130 v letu 1971 na 119 v letu 1972, čeprav je bilo v letu 1972 zaposlenih 52 delavcev več. Resnost po-

škodb na delovnem mestu se je znižala od 17,5 dni na 16,4 dni na poškodbo, prometne poškodbe, to je na poti na delo ali z dela, pa so bile bolj resne in znašajo 22,6 dni na poškodbo in se je zaradi tega zvišalo poprečno število izgubljenih dni na eno nezgodo.

Število izgubljenih dni po DE v letu 1971 in 1972

Zap. št.	DE	1971	1972	Razlika dnevi
1.	Ljubljansko področje	210	134	— 76
2.	Notranjsko področje	140	58	— 82
3.	Pekatete	175	255	+ 80
4.	Domžalsko področje	112	20	— 92
5.	Pek. Ljubljana obrat Samova	250	182	— 68
6.	Gorenjsko področje	81	236	+ 155
7.	Trgovina	24	19	— 5
8.	Dolenjsko področje	—	107	+ 107
9.	Uprava — delavnice	35	287	+ 252
10.	Pekarna Ljubljana - Šmartinska	387	195	—192
11.	Pekarna Kočevje	22	10	— 12
12.	Pekarna Kranj	349	74	—275
13.	Pekarna Novo mesto	189	50	—139
14.	Pekarna Metlika	—	49	+ 49
15.	Pekarna Tržič	12	7	— 5
16.	»Gorenjka«	24	48	+ 24
17.	»Šumi«	337	218	—119
18.	Imperial Krško	54	424	+ 370
19.	»Vesna« Kamnik	—	—	—
Skupaj:		2.401	2.373	— 28

Če analiziramo vse poškodbe pri delu, pridemo do zaključka, da je v večini primerov poškodbe kriv delavec sam in to zaradi osebne neprevidnosti in neupoštevanja varnostnih predpisov.

Še vedno nekateri delavci pri svojem delu ne uporabljajo osebnih varnostnih sredstev, čeprav so bili na to že večkrat opozorjeni. Če bi se vsak delavec zavedal posledice poškodb, kaj pomeni biti brez prstov, roke in drugo, bi s pridom uporabljal vsa zaščitna sredstva in upošteval druge ukrepe.

Da bomo poškodbe pri delu znižali na najnižjo mero, moramo vedno in povsod upoštevati varnostne predpise, biti pazljivi pri delu, biti zbrani in trezni.

Zmanjševanje poškodb in v zvezi s tem tudi telesnih okvar ljudi zaradi nesreč ima tudi za našo socialistično družbo velik ekonomski pomen, ki se kaže v učinkovitejši proizvodnji in proizvodnosti ter v odpravljanju ogromne nepotrebne gospodarske škode.

Delavci, ki se bodo poškodovali zaradi grobe kršitve varnostnih predpisov, ne bodo več dobivali 100% nadomestila osebnega dohodka. Komisije za varstvo pri delu po DE bodo z varnostnim inženirjem ugotavljale vzroke teh poškodb in dajale predloge za izplačila poškodovanih delavcev, razen za poškodbe, kot so:

- čiščenje stroja med obratovanjem
- popravilo stroja med obratovanjem — posebno če delavec ni za to določen in poučen
- poškodbe zaradi neuporabe zaščitnih sredstev (očal, rokavi itd.)
- poškodbe pri strojih za rezanje kruha
- poškodbe na poti v službo ali iz nje, če ne bo zapisnika postaje LM ali izjave prič
- poškodbe zaradi malomarnosti, ali če je delavec delal vinjen in vodja dela tega ni mogel ugotoviti.

Za vse takšne poškodbe in še za vse, za katere bo komisija ugotovila, da je stroj zadostno zaščiteno, delavec zadostno poučen o varnem delu, a je do poškodb prišlo zaradi grobe kršitve varnostnih predpisov, bo komisija dala nalogo, da se mu ne izplača 100% osebni dohodek in da se ga disciplinsko kaznuje.

S. G. — N. V.

Vrednotenje dela s pomočjo analitične ocene

S samoupravno in poslovno odločitvijo v kombinatu, da se začne z uresničevanjem popisa in opisa (delovnih) del, funkcij in aktivnosti na vseh delovnih mestih v kombinatu je zastavljeno strokovno zelo zahtevno delo. To delo se bo odražalo na mnogih področjih. Predmet moje razprave pa zajema samo vidik nagrajevanja, zato bom skušal osvežiti nekatera izhodišča, sicer vsem že znana, vendar ne bo odveč, če jih ponovim.

TROJNI POMEN OSEBNIH DOHODKOV

Že takoj v začetku naj poudarim, da imajo osebni dohodki trojni pomen, in sicer:

1. osebni dohodki so stroškovni razred in zato ne more podjetje več deliti, kot u stvari, s tem, da obenem zagotovi materialno osnovo — razširjeno reprodukcijo lastnega podjetja;

2. osebni dohodki so spodbudna skupina, ker želimo z osebnimi dohodki stimulirati delavca za produktivno kvaliteto in ekonomično delo;

3. osebni dohodki so socialno ekonomska skupina, ker so sredstva za preživetje in ohranitev socialnega minimuma.

Pri oblikovanju politike in sistemov nagrajevanja morajo biti enakopravno zastopani prav vsi trije vidiki.

NAČELA IN OSNOVE POLITIKE DELITVE OD IN OBLIKOVANJA SISTEMOV NAGRAJEVANJA

V razpravi o oblikovanju politike delitve osebnih dohodkov in sistemov nagrajevanja ne moremo mimo osnovnih načel in osnov, ki so

1. ideološko politične,
2. politično sistemske (ustavne),
3. družbeno normativne (zakonske),
4. znanstveno strokovne,
5. izkustvene.

IDEOLOŠKO POLITIČNE OSNOVE

V socialistični družbeni ureditvi je osnovno načelo: »vsak po svojih sposobnostih vsakemu po njegovem delu«. To načelo je objavljeno v vseh temeljnih dokumentih ZK in drugih družbeno političnih organizacij.

POLITIČNO SISTEMSKE (USTAVNE) OSNOVE

Navedeno ideološko politično načelo je bistvena sestavina našega družbenopolitičnega sistema, zakonjenega v ustavi SFRJ.

7. člen ustave določa:

— Samo delo in uspehi dela določajo materialni in družbeni položaj človeka. Nihče si ne more niti neposredno niti posredno pridobivati materialne ali drugačne koristi z izkoriščanjem tujega dela.

Drugi odstavek navedene člena določa, da se nihče ne sme niti posredno niti neposredno okoriščati z delom in rezultati dela nekoga tretjega. To načelo in ustavna določba se tolmači tako, da

je za vsakega delavca (delovno mesto) potrebno postaviti čim neposrednejše osnove in merila za ugotavljanje rezultatov dela. Te čim neposrednejše osnove bomo navedli nekoliko pozneje.

DRUŽBENO NORMATIVNA (ZAKONSKA) DOLOČILA

Na podlagi 7. člena zvezne ustave in še 12. člena iste ustave je v 78. členu zakona o delovnih razmerjih določeno:

delavec ima na podlagi svojega delovnega prispevka glede na delovne in poslovne uspehe delovne enote, v kateri dela, in delovne organizacije kot celote pravico biti udeležen pri delitvi sredstev, ki jih delovna skupnost namenja za osebne dohodke (osebni dohodek).

Nihče ne sme delavca prikrasiti za pravico, da ne bi pri delitvi sredstev za osebne dohodke uveljavil svoje udeležbe glede na svoj delovni prispevek, ugotovljen po osnovah in merilih, ki jih je delovna skupnost samostojno postavila.

Iz teh zakonskih določil izhaja (kar potrjujejo tudi vsa verodostojna tolmačenja) da ima delavec pravico do osebnega dohodka, ki ustreza:

1. uspehom njegovega osebnega dela,
2. uspehom delovne enote, v kateri dela in
3. uspehom delovne organizacije kot celote.

Delovna organizacija mora torej določiti osnove in merila za ugotavljanje rezultatov osebnega dela, osnove in merila za ugotavljanje rezultatov dela delovne enote in rezultatov dela podjetja kot celote. Določitev teh osnov in meril pa je že znanstveno strokovno delo.

ZNANSTVENO STROKOVNA NAČELA VREDNOTENJA DELA IN IZKUSTVENA NAČELA

Problem vrednotenja dela se pojavlja povsod tam, kjer je potrebno nagrajevati oziroma plačati neko delo. Kolikor gre za enkratno plačilo nekega opravljenega dela, so merila preprosta, največkrat izkustvena (poznavanje dela in nekih splošnih meril za plačevanje podobnega dela), pogosto pa je to stvar medsebojnega dogovora med delodajalcem in izvajalcem dela.

Postavitev meril za vrednotenje dela večjega števila delavcev, vsak zase v okviru določenega delokroga prispevka k skupnemu rezultatu, pa je zahtevno delo, pri katerem se vedno postavlja vprašanje, kaj in kako vrednotiti posamezne sestavine dela.

V svetu se je izoblikovalo več različnih metod vrednotenja dela, katerih skupna značilnost je predvsem ta, da je praviloma stvar dogovora (konvencija), po kateri metodi bo vrednoteno delo v posamezni delovni organizaciji.

METODE VREDNOTENJA DELA

Metodo analitične ocene, ki jo sedaj vpeljujemo pri nas,

bomo lažje razumeli, če se na kratko seznanimo tudi z drugimi metodami oziroma spoznamo vsaj nekatere osnovne značilnosti.

Osnova za vsako ocenjevanje dela so praviloma opisi in analize dela. V kolikor nimamo poprej izdelanih opisov in analiz dela, je ocenjevanje težko, izgubi na kakovosti in obstaja možnost subjektivnega ocenjevanja.

Nekako najbolj poznane in uporabljene so naslednje metode ocenjevanja:

Metoda razvrščanja. Po tej metodi razvrstimo vsa delovna mesta po vrstnem redu od najmanj do najbolj zahtevnega dela. Uporabna je za manjše število primerljivih ali vsaj relativno primerljivih delovnih mest. Metoda je enostavna in cenena (ocena je hitro izdelana), vendar pomankljiva v tem, da se vsa dela ocenjujejo kot celota in da je potrebno razmerje in vrednosti dela določati posebej in to izkustveno.

Metoda primerjanja v parih (šah metoda). Značilnost te metode je v tem, da se vsako delovno mesto primerja z vsemi drugimi delovnimi mesti, ali je opazovano delo manj ali bolj zahtevno od primerjanega. Ocene se vpisujejo v tabelo. Običajno ocenjuje več ocenjevalcev, nakar se podatki obdelajo in tako dobimo delovna mesta po sami metodi razvrščena v razponu, kjer so upoštevana delitvena razmerja.

Metoda kategorizacije. To je sumarna metoda, ki uporablja sestavo skupin kot obliko razvrščanja. Ocenjevanje se izvede tako, da se najprej postavijo osnove ocenjevanja in to: določi se število razredov, opiše vsak izmed razredov in določi vrednost vsakemu razredu. Metoda uporablja praviloma 8 do 10 razredov. Vrednost razredov se določi v točkovni ali denarni obliki. Pri ocenjevanju se nato razporejajo vsa delovna mesta po posameznih razredih.

Ocenjevanje je v veliki meri odvisno od strokovnosti in objektivnosti ocenjevalca.

Metoda primerjanja faktorjev: To je analitična metoda, kjer se ocenjevanje izvede po vsaki izmed osnov zahtevnosti dela (faktorju) posebej. Ocena dela oziroma ocena delovnega mesta pa je seštevek vseh ocen po vseh faktorjih. Metoda uporablja praviloma 4 do 16 faktorjev, kjer se vsakemu faktorju neposredno določi njegova vrednost (cena) v okviru naprej postavljenih razponov. Ocena je potem seštevek vrednosti ocen posameznih faktorjev, izražena v denarnih enotah. Od tod ima tudi naziv »neposredna denarna metoda«, ki se pogosto uporablja za metodo primerjanja faktorjev.

Metoda analitične razvrščanja. Pri tej metodi se vsa delovna mesta oziroma dela ocenijo po posameznih faktorjih (običajno od 4 do 16 faktorjev) tako, da se oceni- jo od 0 do 100, kjer nam že sama razporeditev v tabeli da določeno točkovno vrednost. Preden se začne z ocenjevanjem, je potrebno napraviti izbor faktorjev (na primer šolska izobrazba, delovne iz-

kušnje, odgovornost, napor, vpliv delovnega okolja in drugo), po katerih se bo ocenjevalo in se vsako delovno mesto oziroma delo oceni po posameznem faktorju tako, da je najzahtevnejše delo ocenjeno s 100, najmanj zahtevno delo za 0. Vsa ostala mesta pa se razvrstijo v lestvici med temi vrednostmi.

Točkovna metoda. Ta metoda se v praksi največ uporablja. Izmed vseh prikazanih metod je najzahtevnejša in daje s smotno prilagojeno ter ustrezno izvedbo in uporabo rezultatov ocenjevanja najzanesljivejše rezultate. Točkovna metoda je analitična metoda za ocenjevanje delovnih mest, kar pomeni, da se ocenjevanje izvede posebej po vsaki izmed osnov zahtevnosti, na katere so delovna mesta z analizo razčlenjena. Ocena delovnega mesta je seštevek ocenitve po vseh zahtevah, ki jih metodologija ocenjevanja zahteva oziroma obsega.

Uporaba točkovne metode zahteva obsežne priprave. Ker bomo to metodo uporabili za naše ocenjevanje dela, bo podrobneje prikazana s posebej in zato je tukaj ne bi razčlenjeval.

OSNOVE ANALITIČNE OCENE DELOVNIH MEST

Naša država je sopedpisnica mednarodne konvencije o vrednotenju dela, ki predvideva vrednotenje dela po analitičnih metodah, kjer se mora delo vrednotiti najmanj po naslednjih merilih:

- znanje
- odgovornost
- napor
- pogoji dela

Po konvenciji so dana samo štiri osnovna merila, katerih vsako pa vsebuje več osnov, na primer:

- merilo »znanje« vsebuje šolsko izobrazbo in delovne izkušnje (praksa) ter druge oblike izobraževanja;
- merilo »odgovornost« zajema odgovornost za lastno delo, za delo drugih, za delovna sredstva in drugo;
- merilo »napor« zajema umski in fizični napor (umski napor se deli na primer še na duševni in psihični napor in podobno);
- merilo »pogoji dela« zajema vrsto delovnih pogojev, kot so hrup, ropot, vplivi vlage, temperatura in drugo. (Tu je nekako od 8 do 12 meril).

Tu je stvar posamezne konkretne metodologije, kako bo posamezna merila razčlenila, po katerih merilih bo delo ovrednoteno ter kakšen poudarek bo dan posameznemu merilu.

Za potrebe kombinata bo izdelana posebna metoda analitične ocene delovnih mest, ki bo predmet razprave. V metodi bo upoštevana specifičnost kombinata in tudi izhodišča poslovne politike s politiko izobraževanja in politiko delitve dohodka in osebnih dohodkov.

POTEK DELA IN NAČIN OCENJEVANJA

Metoda analitične ocene delovnih mest (AODM) izhaja iz naslednjih osnov:

- opisa delovnega mesta,
- analize delovnega mesta,
- analitične ocene delovnega mesta in
- razvrščanja delovnih mest v razrede.

S samo metodo uvajanja analitične ocene delovnih mest je zagotovljeno, da strokovni delavci, ki delajo pri analitični oceni, ne vedo vnaprej končnih rezultatov in ne poznajo metode v celoti. Zato je zaporedje dela naslednje:

Najprej se izdelajo opisi delovnih mest, nato analiza delovnih mest, šele po končani prvi stopnji dela bo predložena metoda analitične ocene in bo izdelan prvi preizkus analitične ocene vseh delovnih mest. Za tem bo sledilo prvo usklajevanje ocenitve in popraviljanje metode ter bo izdelana ocena vseh delovnih mest. Po končani izdelavi ocene bo izvedena razporeditev delovnih mest v razrede. S tem bo predlog analitične ocene dokončno pripravljen.

Med naštetimi stopnjami dela pa so vnesene še stopnje, kot je:

- dopolnitev makro in mikro organizacije kombinata ter sprejem na organih upravljanja,
- izdelava in sprejem pravilnika o organizaciji in sistemizaciji,
- izdelava sistemizacije delovnih mest in sprejem.

Vse te stopnje dela se opravljajo na podlagi posebnih metodologij v strokovni službi s posvetom vseh vodstvenih in vodilnih delavcev. Makro in mikro delitev dela izhaja iz posnetka obstoječega stanja, analize obstoječega stanja in predloga za izpopolnitev organizacije delitve dela.

Sama sistemizacija delovnih mest se opravi po zaključenih delih pri opisih in analizah delovnih mest, ker temelji na podatkih, navedenih predvsem v analizi delovnega mesta.

RAZPOREDITEV DELOVNIH MEST V RAZREDE IN OCENA REZULTATOV ANALITIČNE OCENE DELOVNIH MEST

Z analitično oceno delovnih mest bomo dobili tolikšno število ocen, kot je delovnih mest. Tako dobljena ocena (toliko startnih osnov) pa je nesprejemljiva za dejansko uporabo, tako s stališča obračuna, kot tudi s stališča opredelitve posameznih razlik med delovnimi mesti (majhne razlike ni mogoče tako natančno opredeliti, da bi bile upravičene različne startne osnove), zato bo potrebno vse ocene razporediti v razrede, ki bodo ovrednoteni in bodo služili kot startne osnove pri obračunu osebnih dohodkov.

Za razporeditev v razrede nam bodo služili podatki, kot: izračunana stalnica, ki se prišteje k osnovnemu številu točk, dobljenih po analitični oceni, in ki upošteva predvideno razmerje, kot naj bi bilo med najnižjimi in najvišjim startnim osebnim dohodkom. Iz tega razmerja se po posebnem obrazcu izračuna faktor, ki nam nasproti postavljenemu številu razre-

Naša zunanja trgovina

Zunanjetrgovinski oddelek v okviru komercialne službe že ni več nova pridobitev v kombinatu, čeprav je morda še vedno večini članov našega delovnega kolektiva njegovo delo nepoznano. V sodobnem podjetju je že tako, da se iz dneva v dan pojavljajo nove delovne naloge. Odpirajo se nova delovna mesta, ustanavljajo nove organizacijske enote, vendar je vse to posamezniku bolj ali manj neznano. Izginja pregled nad delom drugih, kajti vsak ima dovolj dela, zanj in za podjetje dovolj pomembnega. Zato se človek včasih nehoti vpraša, kaj dela ta ali oni sodelavec. Ali je res njegovo delo tudi toliko potrebno, kot je tisto, ki ga sam opravlja, ali tisto, ki mu je znano. Je že tako, da moderna proizvodnja, organizacija in tržišče terjajo danes tudi take vrste opravil in delovna mesta, ki so bila nekoč še povsem neznan, nepotrebna. Danes pa so že nujna za uspešno poslovanje podjetja. Nehote se človeku vsili primerjava, da je sodobno podjetje, ki se razvija, podobno drevesu, ki dobro raste. Iz leta v leto je bolj razvejano in ga prekriva več, ki so vsi enako potrebni za uspešno rast. Seveda z bežnim pogledom ni mogoče opaziti posamezne mladice, opazna postane šele, kadar se nekoliko bolj razraste. Podobno je tudi z nastankom in poslovanjem našega zunanjetrgovinskega oddelka.

Delavski svet kombinata je po proučitvi problemov z nabavo surovin, opreme in drugega blaga iz inozemstva, kakor tudi zaradi potrebe po prodaji naših izdelkov v tujino, sklenil na svoji seji 17. novembra 1969, da se organizira lastni zunanjetrgovinski oddelek. Istočasno je bil sprejet sklep o potrditvi pravilnika o organizaciji dela in sistematizaciji delovnih mest v zunanjetrgovinskem oddelku. 15. decembra 1969 je bil pri okrožnem gospodarskem sodišču v registru podjetij dopolnjen predmet poslovanja kombinata še na opravljanje: 1. uvoza in izvoza blaga za sebe in za druge iz predmeta poslovanja podjetja na notranjem tržišču, 2. oplemenitve blaga, 3. zastopanja tujih podjetij.

Za opravljanje navedenih nalog je bil ustanovljen samostojen zunanjetrgovinski oddelek, ki ga neposredno vodi šef oddelka in je podrejen direktorju komercialne službe, ki operativno spremlja in vodi delo oddelka. Za podpisovanje mednarodnih pogodb je pooblaščen generalni direktor, ki lahko za podpis posamezne pogodbe pooblasti tudi drugega odgovornega direktorja.

Če pogledamo nazaj, kaj je bilo narejenega v preteklih treh letih, vidimo, da je bila v začetku potrebna preusmeritev naših uvoznih naročil od drugih uvoznikov na lastni zunanjetrgovinski oddelek. Ta potek je bil postopen in danes, razen redkih izjem pri surovinah in opremi, že uvažamo vse sami. Izven lastnega uvoza je ostal le kakav, ki ga zaradi članstva v

Poslovnem združenju COBEX uvažamo prek njega. Prav tako pa del opreme uvažamo še sedaj prek TEHNOMETALA iz Novega Sada zaradi dolgoletnega in dobrega sodelovanja.

KAJ SMO IN KAJ UVAŽAMO?

Z letnim načrtom so določene posamezne surovine, embalaža, rezervni deli in oprema iz uvoza. Delovne enote, ki potrebujejo uvozne surovine in embalažo, dajejo naročila prek nabavne službe zunanjetrgovinskemu oddelku, ki je dolžan realizirati taka naročila. Prek tehnične službe pa dajejo naročila za uvoz rezervnih delov. Oprema naročata v okviru programa investicij razvojna služba in tehnična služba. Pri tem moramo poudariti, da uvažamo le tisto blago, ki ga na domačem tržišču ni mogoče dobiti. Med take surovine sodijo za DE Gorenjko kakav, kakao maslo, lecitin in razne rastlinske maščobe, mleko v prahu, za DE Pekarna Lesce podložke za rolade, pekači, ovojna folija, pecilni dodatki,

za DE Šumi arome za bonbone, agar-agar, gumi arabicum,

za pekarnice Boehringerjevi dodatki za pecivo, za mlinarstvo oves, proso, koruzni drobljenec,

za DE Imperial gumi baza za žvečilni gumi, ovojni papir, arome.

To je le nekaj artiklov, ki se redno pojavljajo pri uvozu. Priložnostno pa se pojavlja še cela vrsta drugega blaga. Pomemben pa je zlasti tudi uvoz rezervnih delov, ki jih je treba za opremo, ki je bila uvožena, nujno naročiti pri dobavitelju stroja.

V preteklem obdobju smo uvažali tudi novo opremo za nekatere delovne enote kot na primer Šumi, Imperial in Gorenjko.

KAKŠNE SO POTREBE IN KAKO BOMO UVAŽALI V LETOŠNJEM LETU?

Z novim letom je začela veljati vrsta predpisov, ki na novo urejajo zunanjetrgovinsko poslovanje. Na eni strani je predvidena večja sprostitev uvoza, ki bo olajševala nabavo uvoznega reprodukcijskega blaga, na drugi strani pa ga bodo omejevali novi finančni ukrepi. Višina obratnih sredstev bo pomembno vplivala na uvoz. Po drugi strani pa bo svobodnejši uvoz zopet terjel manjša sredstva za zaloge blaga iz uvoza, ker bo le-tega mogoče uvažati po dejanskih potrebah, ne pa na zalogo takrat, kadar je to mogoče.

Z letošnjim programom je predviden naslednji uvoz reprodukcijskega materiala:

— surovin za vrednost din 20.007.440.— (vključno s kakavcem in kakao maslom), — embalaže za 3.377.561.— din.

Načrt uvoza rezervnih delov in opreme pa še ni sprejet.

Rast kombinata z vidno organizacijo živilske stroke v jugoslovanskem merilu terja še širše poslovno vključeva-

nje. Pomembnost domačega tržišča je postala opazna tudi prek meja. Že navezani poslovni odnosi s tujimi podjetji za izvoz naših izdelkov in številna nova povpraševanja to dobro potrjujejo. Na ta način se postopno vključuje tudi v mednarodno delitev dela. Tako se naša produktivnost pri delu začena vrednotiti po širših merilih. Vključevanje na tuje tržišče nam tako kaže na dobre in slabe strani našega dela. Razumljivo je, da so mednarodna poslovna merila strožja od domačih tržnih zahtev. Zato je tudi jasno, da dosežene cene niso tako ugodne kot na domačem tržišču. Postavlja se vprašanje, kdaj se izplača izvažati in kdaj ne? Ozko gledano, glede na trenutni tržni položaj, se ne bi izplačalo ničesar izvažati, ker je za vse naše izdelke, ki pridejo v poštev za izvoz, doma veliko povpraševanje in jih je mogoče vse prodati. Gledano iz širšega družbenega vidika in tudi našega nadaljnega razvoja pa temu ni ta-

ko. Kaj lahko se zgodi, da bo ostrejša politika do obratnih sredstev že v letošnjem letu vplivala na povpraševanje na domačem tržišču. V takem primeru je že lahko dobrodošla pripravljena pot za izvoz. Ali pa določena navezanost na uvoz terja sama po sebi tudi izvoz, zato so tudi vsi predpisi v preteklosti kakor tudi letošnji novi zunanjetrgovinski predpisi stimulirali izvoz in na različne načine povezovali uvoz in izvoz. Če vzamemo za primer samo trenutni položaj, ko so prenehali veljati stari predpisi za nakup deviz, po novih pa banke še ne poslujejo, ne bi mogli trenutno uvoziti niti najmanjšega rezervnega dela, če ne bi imeli lastnih deviz, ustvarjenih z izvozom.

Res je, da je naš izvoz še silno skromen. Kljub temu pa lahko rečemo, da smo se vsaj z enim artiklom, to je z žvečilnimi cigaretami, že uveljavili na tujem tržišču. Trdimo lahko še več, da bi lahko prodali še veliko več, kot smo, če s tem ne bi pre-

več prizadeli domačega tržišča. V preteklem letu smo izvozili že 10% skupne proizvodnje v Imperialu, ki glede na domače tržne zahteve predstavlja zadosti smiselno razmerje. Tudi za letošnje leto je zato predvideno povečanje izvoza žvečilnega guma le do take meje, da bi to predstavljalo ob povečanem proizvodnem načrtu 10% proizvodnje. Še na eno vprašanje je potrebno odgovoriti. Kam izvažati?

Naš izvoz je usmerjen predvsem na konvertibilno tržišče. Prav gotovo pa ne smemo pozabiti tudi vzhodnoevropskega tržišča, kakor tudi ne afriških držav. Tudi glede na posamezna področja je bil dosedanj izvoz sorazmerno dobro realiziran. Dve tretjini je realiziranega na konvertibilno področje (100 tisoč US \$), ena tretjina pa na vzhod, na Madžarsko.

Zavedajoč se pomembnosti vključevanja v mednarodno delitev dela prek vključevanja v mednarodno menjavo, bo potrebno pripraviti za izvoz še kakšen nov artikel v drugih delovnih enotah. Dosedanje izkušnje namreč kažejo, da so kakovostne zahte-

Nadaljevanje na 10. strani

Vrednotenje dela s pomočjo analitične ocene

Nadaljevanje z 8. strani

dov (število razredov se določi tako, da razlike v številu točk med posameznimi razredi ne presegajo več kot ene stopnje značilnih zahtev, ki so v oceni točkovanja) dajo razporeditev točk po razredih.

Seveda ne smemo pričakovati, da bodo z analitično oceno delovnih mest zadovoljeni interesi vsakega posameznika. Analitične ocene vsakega posameznega delovnega mesta tudi ne bomo smeli presojati samo po skupnem seštevku vseh točk in uvrstitve v ustrezen razred analitične ocene, prav tako ne v primerjavi z ocenjenimi drugimi delovnimi mesti, ampak po posameznih sestavnih delih. Prav gotovo nas bo uvrstitev kakšnega delovnega mesta presenetila, ker smo bili vajeni previsoko ali prenizko vrednotiti določena dela in opravila na konkretnem delovnem mestu. V takem primeru moramo presojati celovito analitično oceno delovnega mesta in preverjati po posameznih osnovah, ki nas bodo pričale in v popolnoma novi luči pokazale delovno mesto.

ANALITIČNA OCENA DELAVCA

Doslej smo se spoznali z analitično oceno delovnega mesta. Celotno delo na tem področju pa zajema tudi analitično oceno delavca. Osnove za analitično oceno delavca so analitične ocene delovnih mest, ki postavljajo pogoje — zahteve, ki jih mora delavec izpolnjevati, da je lahko razporejen na neko delovno mesto in da lahko delo normalno opravlja. Ker pa imajo posamezniki manj ali več pogojev, kot jih zahteva AODM, le-te odnose usklajuje analitična ocena delavca. Če se na primer za

neko delovno mesto zahteva višja strokovna izobrazba, delavec pa ima le srednjo izobrazbo, bo po tej zahtevi vrednoten za eno stopnjo nižje, kar ga lahko po osebni oceni prestavi za en razred nižje (to se pravi, da bo njegov osebni dohodek nižji, kot pa bi bil, če bi imel višjo izobrazbo; nekdo pa ima večjo izobrazbo, prakso ali drugo goj po AODM, kot se zahteva po sistematizaciji in bo po osebni oceni vrednoten višje, kot če bi izpolnjeval samo zahtevane pogoje.

Zapisnik o osebni oceni delavca (pregled, pogojev, ki jih izpolnjuje) bo priložen k vsaki odločbi o osebni dohodku delavca.

Seveda za analitično oceno delavca ne moremo posebej odločati, ali jo sploh uvedemo ali ne. Začeto delo izpolnilno le s tem, da jo uvedemo, čeprav morda nekoliko pozneje — ne v isti stopnji.

VREDNOTENJE POGOJEV DELA

Po metodologiji se delovni pogoji vrednotijo izven analitične ocene delovnih mest tako, da praviloma predstavljajo dodatek k osebni dohodku posameznemu delavcu. Kateri pogoji se vrednotijo, bo videti iz metodologije, ki bo predložena.

Vrednotijo se samo tisti slabši delovni pogoji, ki vplivajo na zdravje delavcev in ki jih ni mogoče v celoti in takoj izboljšati. Z izboljšavo delovnih pogojev in preskrbo zaščitnih sredstev tudi dodatek za delovne pogoje odpada.

Merilo za vrednotenje delovnih pogojev so opravljene meritve delovnih pogojev in se vrednotijo samo za tista delovna mesta, za katera je izmerjeno, da velikost slabih pogojev presega normalne meje ali pa je to ugotovljeno na podlagi metodologije.

IZVEDBA METOD ANALITIČNE OCENE

Analitična ocena po vsem tem zajema naslednje metode in njih izvedbe:

— metodo opisov in analize delovnih mest (akt: opisi in analize delovnih mest ter sistematizacije)

— metodo analitične ocene delovnih mest (akt: analitična ocena delovnega mesta)

— metoda analitične ocene delavca (akt: zapisnik o analitični oceni delavca)

— metoda vrednotenja delovnih pogojev (akt: ocena delovnih pogojev)

— odločba o razporeditvi na delovno mesto

— odločba o osebni dohodku delavca (priloga: zapisnik o analitični oceni delavca in ocena delovnih pogojev).

Drugi akti, ki nastajajo pri tem delu, pa so:

— pravilnik o organizaciji in sistematizaciji,

— pravilnik o delitvi osebnih dohodkov, ker se nanaša na analitično oceno

— makro in mikro delitev dela v kombinatu

— organizacijske sheme, — sistematizacija delovnih mest.

Podal sem celoten načrt tega obsežnega dela in ga skušal tudi utemeljiti z nekaterimi izhodišči. Iz celotnega načrta je videti, da delo ni niti najmanj nepomembno; celo več: je tako zahtevno, da moramo zaposliti celoten umski in strokovni kader v kombinatu, da bomo lahko celotno akcijo zadovoljivo izpeljali.

Kakor vidimo, smo šele začeli »hoditi« po začrtani poti. Upam, da ne bo nihče omagal sredi poti.

Bogdan Petric, referent za nagrajevanje

Potrebni so pomoči

VTISI Z OBISKA OSNOVNE ŠOLE NA LAZAH

Vas Laze šteje 18 hišnih števil. Železniška postaja Uršna sela je od nje oddaljena približno 1,8 km. Cesta iz Novega mesta skozi Šmihel, Birčno vas in Uršna sela do Laz je dolga 16 kilometrov.

Živilski Kombinatski »Žito« Ljubljana je pred petimi leti prevzel patronat nad šolo na Lazah, ki je podružnica šole Šmihel pri Novem mestu. Z željo, da bi kaj več izvedela o tej šoli in življenju v njej ter o tem za naše bralce napisala kaj zanimivega, sem se lani proti koncu leta odpravila na obisk v to šolo.

Prijazna tovarišica Zdenka Čelič, ki je vodja te šole, pripoveduje:

»Pred petimi leti so bili oddelki čisti, to je s poukom dopoldne in popoldne.

Takrat je šolo obiskovalo 70 učencev, učni kader pa je štel štiri učitelje. Lani je obiskovalo šolo 52 učencev, en učitelj pa je bil manj.

Sedaj obstajata dva kombinirana oddelka, zakaj učenci prvega in drugega razreda so v eni učilnici, učenci tretjega in četrtega razreda pa v drugi učilnici — v stavbi sta samo dve učilnici — s poukom samo dopoldne. Šolo obiskuje 40 učencev. Med njimi prevladujejo otroci delavskih družin, saj se starši vozijo na delo v Novo mesto, Stražo in v Črnomelj. Šola na Lazah povezuje v uku tudi otroke iz Travnega do la, Pleš, Lubna in Uršnih sel.

Ker je zelo odmaknjena od glavnih prometnih zvez — je namreč na območju, ki je blizu Kočevskega Roga — zaradi pomanjkanja finančnih sredstev in dotrajanja mnogih predmetov, je bil pouk zelo otežen. S prevzemom patronata pa je kombinat Žito omogočil, da je sedanje vzdušje v šoli nadvse zadovoljivo. Napeljana je voda prek hidrofora, urejene so sanitarije na izplakova-

nje, električna napeljava je pod ometom in v učilnicah imajo položen parket. Kupljena je bila nova oprema za učilnici, za pisarno in šolsko kuhinjo ter postavljena drvarnica. Z zidavo je bila urejena kuhinja, pisarna in izboljšano stanovanje upravnice. Za šolsko knjižnico je bilo podarjenih 30 knjig, za katere bi potrebovali knjižno ormaro.

Učiteljica Majda Murn, ki se vozi iz Novega mesta, pa je povzela: »Za boljše razlago pri pouku bi potrebovali tudi stenske slike živali gorskega sveta, kuno, gamsa, planinskega orla.«

Upravnica nadaljuje: »Z izboljšanjem stanja v šoli glede prostorov, z nabavo učil se je učni uspeh vidno izboljšal. Otroci se učijo v boljših pogojih. Topli prostori, nove klopi ter red v hrani v znatni meri prispevajo k mnogo boljšemu učnemu uspehu. Na uspeh pa predvsem vpliva zimski izostanek, saj zaradi visokega snega in snežnih zametov in oddaljenosti do 4 km nekaj otrok po štirinajst dni ne prihaja k pouku. Učenci, katere pot pelje skozi gozd, pa so še ogroženi od divjadi, saj je eden od njih že občutil strah ob srečanju z medvedom.

Govorilne ure so vsakih 14 dni. Udeležba na roditeljskih sestankih je 25-odstotna. Vsi otroci so naročeni na mladinski tisk in ga tudi redno plačujejo. Starši ne nasprotujejo plačilu naročnine za vse leto. V tako odmaknjem kraju, kot je šola na Lazah, bi okno v svet pomenil televizor, za mlade, ukaželjne glave, ki živijo v povsem narav. okolju in jim prvi neposredni stiki z naprednim svetom pomenijo prava nedojemljiva čuda.

V mali, lični kuhinji se suče tovarišica Jožica Hrovat, ki dopoldne skrbi za lačne želodčke, popoldne pa je zaposlena kot snažilka.

Za 20,00 Ndin plačila na mesec dobi vsak učenec trikrat na teden enolončnico — enkrat z mesom, dvakrat s testeninami — ostale dni se vrstijo namazi, puding ali palačinke, ki otrokom tudi teknejo.

Kuharica pogreša drobtine, s pomočjo katerih bi popestrila jedilnik. Praznično vzdušje je vladalo v preurejenem združenem domu na Uršnih selih, ko je mladinski aktiv priredil sprejem cicibanov v pionirsko organizacijo. Redki dogodki pustijo nepozabna doživetja otrokom vse do končanega četrtega razreda. Potem se za nadaljnje šolanje mora vsak voziti v matično šolo v Šmihel pri Novem mestu.

Toliko zanimivega sem izvedela od tovarišic, da sta me želja in radovednost, kaj poreko otroci, privedli v razred, kjer so sedeli vsi na svojih mestih učenci tretjega in četrtega razreda. Iz pogovora sem izvedela, da Boris Mausar in Berto Križni iz Pleše hodita eno uro skozi gozd v šolo, da vsi radi jedo enolončnice, da so si na izletu v Novo mesto ogledali Dolenjsko galerijo, da so bili že na Veliki planini, odkoder imajo še živo v spominu navpične skalne stene, ki so jih gledali iz gondole, doživetje je bila vožnja s sedežnico in da si želijo videti Postojnsko jamo. Ko sem se poslovila od njih, so mirno vstali in pozdravili. Vse drugačno vzdušje pa je bilo v razredu prvo in drugošolcev. To je družba, polna življenja, vedrine, razposajenosti, zdravja in bujne fantazije. Ko sem se vsedla med nje, so me obkrožili in uživala sem v njihovem sproščenem pogovoru. Navdušeno so pripovedovali, da radi jedo puding in golaž pa palačinke, da so bili na izletu v Oslju, radi pa bi šli v živalski vrt gledat velike živali. Dušan Ravbar iz Lubna pa bi si rad ogledal tovarno Novoles v Straži, ker

tam dela njegov oče. Tako boječe je izrazil svojo željo, da sem čutila, kako močno je navezan na očeta. Vprašala sem ga, če je priden, pa me je začudeno pogledal in rekel: »Sem, a starejša sestra me tepe, pa pravi, da nisem.« Tudi ostali so vseprek izjavljali svoja mišljenja, doživetja in vsi v en glas so me povabili, naj se grem z njimi igrati »gnilo jajce«. Ko sem se poslovila, me je še nekaj časa spremljal njihov živžav.

Že peto leto pričakujejo otroci te šole, da jih obišče dedek Mraz. Kako bi bili žalostni, če bi jih pustil zaman čakati. Vedno pripravijo pester program, ki se ujema z

njihovim življenjem v tem okolju.

Otroci so se tudi minulo leto pridno pripravljali na sprejem, dedka Mraza. Njihove želje niso bile neuresničljive; zelo skromne so glede na potrebo in koristnost: knjižna omara, učne slike živali bi povečale učinek pri pouku, vreča drobtin bi popestrila jedilnik, zvezki in svinčniki bi dopolnili pomoč pri učenju, koš bonbonov pa bi posladkal nenasitne, a nerazvane želodčke. Vse skupaj pa bi pomenilo nepozaben spomin v hvaležnih srcih otrok.

Takšni so bili torej vtisi, ki sem jih nabrala ob svojem obisku v tej šoli.

Silva Buk

Nogometni klub o sebi

Nogometni klub Žito je v svojem aktivnem tekmovalstvu v ljubljanski sindikalni ligi dosegel lepe uspehe. Lansko sezono smo med 12 udeležencev zasedli dobro 5. mesto, med tem ko se sedaj potegujemo za prvo mesto v svoji skupini. V jesenskem delu smo dobili 12 od 16 možnih točk in smo na tretjem mestu, s samo dvema točkama zaostanka za vodilno ekipo železniške postaje Ljubljana.

Omenimo naj, da so v nogometnem moštvu v glavnem peki iz dveh ljubljanskih pekar in glede na njihovo nočno delo smo lahko na njihove dosedanje dosežke kar ponosni.

Upoštevati moramo tudi, da nimamo lastnega igrišča, na katerem bi lahko nemoteno trenirali; zato moramo vsakokrat iskati igrišče, pa se moramo največkrat poslužiti igrišča Panonija v Zgornji Šiški. Ker pa je to igrišče odprtega tipa, je močno zasedeno, tako da velikokrat ne dobimo prostora na njem. Vemo, da lastnega igrišča ne moremo imeti, potrebno pa bo najeti neko drugo, tako da bomo lahko vsaj enkrat na teden imeli trening.

Aktivno tekmovaljeva terja tudi večja denarna sredstva kot samo rekreacija; zato mislimo razbremeniti naš rekreacijski aktiv z raznimi reklamnimi posegi. Odločili smo se, da bomo na majicah ob tekmah nosili napis BAZOOKA in s tem reklamirali naše proizvode žvečilnega gumija, sami pa si pridobili nekaj sredstev za nabavo prepotrebne opreme. Sam rekreacijski aktiv nam pomaga po svojih močeh, tako lahko nemoteno tekmuje.

Na koncu bi rad vsemu kolektivu Žito sporočil, da se bomo trudili v prihodnjem delu tekmovalstva v boju za prvo mesto in prehodni pokal mestnega sindikalnega sveta Ljubljana in potrebovali primerno borenje; zato vse ljubitelje nogometa vabimo, da prisostvujejo vsem našim tekmam.

M. H.

Naša jed so Pekatete

Močnik žulim dan na dan, pa sem vedno ves bolan, suh sem kakor drenov klin, kot živel bi od drobtin.

Moja žena kakor smrt kuharsko opravlja obrat, pop nam gleda iz oči, da me groza je vse dni.

Pusti močnik, pravim ji, kupi makarone si znane znamke »PEKATET«, to ti bo »nebeška« jed.

Naglo žena pohiti, makarone skuha mi, bilo je veselje zdaj, hvala bogu vekomaj.

Zdaj jih jeva vsaki čas, sva debela kakor bas, hvaliva jih vsepovsod, koder vodi naju pot.

Pekatete je naj vsak, ki postal bi rad krepak, kdor je pametnih možgan, jih uživa vsaki dan.

Tone Lukanič
DE Pekatete

Naša zunanja trgovina

Nadaljevanje z 9. strani

ve na zunanjem tržišču dokaj različne in je take specifične zahteve treba upoštevati. Tako kot pri nas so tudi v drugih državah običajno zelo strogi predpisi za živilske izdelke, ki se jih mora prodajalec držati. Zato je nemogoče prodati izdelke, ki so proizvedeni za naše domače tržišče.

Teh nekaj informacij o nastanku in misli o našem zu-

nanjetrgovinskem poslovanju navajamo zato, da bi bil čim širši krog sodelavcev seznanjen tudi z delom, ki v skupnem delu kombinata pomeni le drobno iver, istočasno pa vendarle opravlja nujno potrebno delo. Uspešnost ali neuspešnost zunanjetrgovinskega poslovanja pa je bila dosedaj odvisna ne le od prizadevanosti zaposlenih, temveč tudi zlasti od predpisov, ki obravnavajo to poslovanje.



Dedek Mraz — ob finančni podpori kombinata Žito — obdaroval učence osnovne šole Laze

Več pozornosti informiranju

Ob koncu lanskega leta, ali konkretnije 14. decembra, je pregledala svoje delo komisija za informiranje, ki skrbi za obveščanje delavcev v okviru kombinata in njegovih enot, prav tako pa ima tudi nalogo informiranja javnosti o uspešnosti dela, o novih proizvodih kombinata in o sličnem.

Člani komisije so razpravljali, kaj je bilo preteklo leto storjenega na področju informacij, v čem ni bilo izpolnjen predvideni program in kakšne so naloge komisije v prihodnje. Strinjali so se, da postaja informiranje vse pomembnejše v okviru sedanjih dogajanj in da bo treba tem vprašanjem posvetiti v prihodnje še več pozornosti.

vendar še ni tak, kot smo si ga zamišljali. Izhajal naj bi redno mesečno, takšna bi želja. To bi bilo možno, vendar ni materiala oziroma ni stalnih dopisnikov, ki bi oskrbovali časopis z novicami, čeprav je v enotah dosti novega; so kritike, časopis pa naj pokaže, kaj naše ljudi v enotah teži in podobno. Kaj pa bo v časopisu objavljeno, naj presodi uredniški odbor. Nujno je, da odpremo eno stran za novice — delno je to že uspelo. Rubrike Prišli — odšli še ni. Objavi naj se tudi število zaposlenih v enotah.

Člani komisije so zadovoljeni, da bi se dopisniška mreža tudi v resnici razširila in okrepila; vsak član komisije naj v svoji enoti poskrbi za dopisnike.

— Pred odločitvami bo več dogovarjanj. Da se bodo tako lahko uskladili interesi enot, posameznikov, lokalni interesi.

— Sprememba našega delovanja je v poglobljanju samoodločitev in informiranja. Na eni strani je naloga zbiranje informacij iz družbeno ekonomskega

okolja, kakšne so družbeno politične potrebe in podobno.

— Kombinat naj daje informacije tudi navzven, torej bomo morali sistematično urejati informacije in informirati.

— Vse informacije naj bodo že na začetku jasne, če hočemo delati in si postavljati skupne cilje.

To bo sedaj bolj pomembno, ker se je do sedaj samoupravljanje izvajalo bolj na mojsterskih nivo-

jih. Od mojstrov navzdol na primer so bile bolj direktive, ne pa posredovane informacije.

Po novem pa bo dogovarjanje potekalo že od najnižjih dalje. Tu bo pa najpomembnejša naloga pravilne informacije in informiranja o notranjem delu v kombinatu.

— Notranje informacije od najnižjih do najvišjih in obratno morajo omogočiti, da bodo pravilna notranja razmerja osnova za pravilne dogovore.

Mladinski aktiv o perečih problemih

Na sestanku izvršnega odbora ZM, ki je bil sredi decembra lani, so bili poleg članov odbora navzoči še tov. Slovenc, tov. Gozdnikarjeva, predstavnik občinske konference ZM tov. Lukič in predstavnik mestne konference ZM tov. Možina. Že dalj časa smo v

Druga pomembna točka sestanka pa so bile TOZD. Tov. Slovenc je povedal, da je komisija izdelala tri inačice o TOZD, razprave pa naj bi pokazale, katera je prava oziroma, kaj naj bi spremenili. Vse podrobnosti pa bodo napisane v našem Glasniku. Zato smo se dogovorili, da bomo imeli sestanke o TOZD potem, ko bo izšel Glasnik in ko bomo predloge naštudirali, da bomo lahko dali pripombe oziroma misli k predlaganim inačicam. Oglasil se je tudi tov. Lukič, ki je povedal, kaj delajo na občinski konferenci, kako sodelujemo in kako naj bi v prihodnje mladinska organizacija tesno sodelovala s sindikatом.

Tov. Možina nas je spraveval o našem delu v preteklem letu in o sestavi izvršnega odbora. Glede sodelovanja z mestno konferenco ZM je bil zadovoljen, ker so tudi nekaj naših predlogov uporabili za sam akcijski program za leto 1973. Izrazil je željo, naj bi bil naš izvršni odbor pomlajen.

Za naslednji mandat bomo morali dobiti mlajše mladince, ki bodo pripravljeni sodelovati v ZM in katere bomo morali družbeno politično izobraževati kot tudi seznaniti z metodami dela in ljudmi zaradi boljšega delovanja mladinskega aktiva in mladincev v kombinatu nasploh.

Doroteja Grmek

Ignac Turk in Dušan Okoren upokojena

Tokrat vam predstavljamo dva naša sodelavca, ki sta se lani upokojila. To sta Ignac Turk in Dušan Okoren, oba visokokvalificirana delavca in pekovska mojstra. Zaposlena sta bila kot mešalca v pekarni kombinata Žito v Ljubljani, na Šmartinski cesti.

se vključila v socialistični sektor in vodila kot obratovodji dotedanji podjetji, vse do priključitve pekarnе k Žitu.

Ko je bila zgrajena prva avtomatična pekarna pri Žitu, sta bila premeščena v mešalnico kot mešalca testa. Res, da je bil začetek težak, ker sta prišla iz klasične pekarnе v moderno industrijsko obdelavo s stroji, ki so bili takrat še vsem pekom nepoznani in so se morali kot popolni začetniki seznaniti z njihovim delovanjem. Toda njuna dolgoletna praksa v pekovski stroki, s sodelovanjem naših tehnologov in ostalih sodelavcev, je pripomogla, da nam daje sedaj tudi naša avtomatična pekarna dober kruh in pecivo.

Pri Žitu sta bila tovariša Turk in Okoren zaposlena že polnih dajset let in ves čas sta opravljala delo vestno in točno. Ker sta bila tudi oba zadovoljna z delovnimi pogoji in razmerami pri Žitu, sta se po sedanji upokojitvi še naprej honorarno zaposlila. Želimo, da bi ostala še dolgo med nami in prenesla svoje petintridesetletne delovne izkušnje iz prakse v pekarski stroki na mlajše sodelavce, ko jih bodo zamenjali.

Stane Gorišek



Upokojena delavca pekarnе na Šmartinski cesti, VK peka Ignac Turk (levo) in Dušan Okoren

Pred osvoboditvijo sta bila zasebna pekovska mojstra. Ko je prišlo do nacionalizacije pekovskih obratov, sta

GLASNIK JE VAŠI

DOPISUJTE IN

SODELUJTE!



Dobro preverjene in kar najvažnejše informacije morajo najti pot v sleherno delovno organizacijo Kombinata — tudi izven Ljubljane

Ob pregledu dosedanjega dela so člani komisije ugotovili naslednje:

— Oglasne deske, potrebne za hitro informiranje delavcev, še vedno niso povsod urejene; kjer so, pa se uspešno uporabljajo. Enotno oblikovanje desk še ni izvedeno.

— Debatni večeri v obliki, kot je bila zamišljena, še niso bili organizirani, pač pa so pogosti sestanki delovnih ljudi o aktualnih problemih.

— Do medsebojnih srečanj enot je že prišlo, zlasti v Krškem; problematična je DE Uprava. Zato je predlog, naj zunanje delovne enote prek sindikata povabijo DE Upravo.

Za iniciativo glede povezovanja so dolžne družbene politične organizacije Globlje medsebojno spoznavanje je potrebno zlasti ob vključevanju novih organizacij.

— V zvezi z dopisniško mrežo je časopis Glasnik Žito napravil korak naprej,

Načrt informacijske službe za naslednje leto je tale:

— Cilj službe je postavljen, izpopolniti naj se kvaliteta informacij na vseh področjih. Informacije naj bodo temeljito obdelane. Ljudje naj vedo o koristnosti naših služb.

— Več je treba pisati o načelih gospodarjenja, na razpolago naj bodo materiali širšega kolegija, ljudje naj vidijo iz tega svoje naloge — informacijska služba naj bo do neke mere mobilizacijska.

— Potrebno je informirati ljudi o novih organizacijah TOZD in ustavnih dopolnilih; to naj obdelajo strokovne službe, kot tudi spremembe v interni zakonodaji: sporazume, statute, odnose v temeljnih organizacijah — da bodo ljudje v delovnih skupnostih o tem razpravljali.

— Uvesti je potrebno problematiko DE, njihove težje probleme, načrte investicijske politike.

medsebojnih pogovorih razpravljali o pereči, to je stanovanjski problematiki. Nekateri mladinci so negodovali ob razdelitvi sredstev za stanovanja, češ da so bila nepravilno razdeljena. Da bi prišli stvari do dna, smo povabili socialno delavko tov. Gozdnikarjevo, ki nam je na marsikatero vprašanje odgovorila. Ob razgovoru smo prišli do naslednjih zaključkov:

a) člani kombinata, ki nimajo rešenega stanovanjskega vprašanja, naj ne bi bili izvoljeni v komisijo za družbeni standard, stanovanjske zadeve in rekreacijo, ampak tisti, ki imajo rešeno stanovanjsko vprašanje, da bi lažje objektivno delali.

b) strokovnjakom naj se kupujejo stanovanja, ki jim pripadajo po pravilniku, ne pa večja — če pa želijo imeti večja, si jih lahko kupijo ob samoudeležbi, ne pa za družbeni denar.

Kakavovi proizvodi in prehrana

VPLIV KAKAVOVIH PROIZVODOV NA ČLOVEŠKO TELO IN NJIHOV POMEN KOT PREHRAMBENI PROIZVOD

Priznavanje vrednosti posameznim živilskim proizvodom je pogosto odvisno že od same razvrstitve živila med prehrabene artikle ali med nasladi. To stališče igra posebno vlogo pri kakavovih proizvodih. Njihovo dejansko vrednost lahko vrednotimo šele takrat, kadar imamo razčiščen prehrabeno-fiziološki pomen prehrabnih artiklov na eni in nasladil na drugi strani.

Oglejmo si najprej, kaj razumemo pod pojmom prehrabeni proizvod in kaj pod pojmom nasladilo.

Prehrabeni proizvodi so tista živila, ki služijo v prvi vrsti prehrani ljudi, torej imajo hranilno vrednost in so sposobna dovajati telesu snovi, ki jih potrebuje za rast ali za ohranitev, za dovajanje energije ali za nadomestilo takšnih snovi, ki se v času življenjskih preosnov v telesu porabljajo ali izločajo. Nasladi pa predstavljajo ti-

ste snovi, za katere ni potrebno, da imajo lastno hranilno vrednost, so pa sposobna vplivati na prehrano ter ostale preosnove v telesu, ne tvorijo strogo omejene skupine, njih uživanje pa povzroča takoj ali pa po določenem času prijetne občutke.

Takšne razdelitve živil na prehrabne proizvode in nasladi se ne moremo strogo držati v vseh primerih, saj poznamo vrsto prehodnih primerov. Tudi kakavove proizvode smo včasih in delno tudi še danes uvrščali prav na to prehodno mejno območje med prehrabne proizvode in nasladi. Mislim pa, da uvrstitev kakavovih proizvodov med prehrabne proizvode zaradi visoke vsebnosti maščob in ogljikovih hidratov danes ni več sporna. Na drugi strani pa zavzemajo kakavovi proizvodi zaradi visoke vsebnosti teobromina in izredno prijetnega okusa posebno me-

sto, saj pri nobenem drugem prehrabnem proizvodu ne najdemo tako močne lastnosti, značilne za nasladi. Vsekakor pa pogosto precenjujemo pomen vsebnosti teobromina. Po načinu in moči učinkovanja teobromin bistveno odstopa od marsikaterih učinkujočih snovi pravih nasladil (kofein v kavi).

Kakavovi proizvodi tvorijo torej posebno skupino živil, ali drugače povedano, določeno podskupino prehrabnih artiklov. Pogosto jih zaradi enostavnosti prištevamo v veliko skupino živil (prehrabni proizvodi in nasladi). Razporejanje kakavovih proizvodov poleg kave, čaja, mate ali kole, se pravi poleg tipičnih nasladil, od katerih vsako vsebuje vsaj po eno od purinovih baz, kot kofein, teobromin ali teofilin, je neopravičeno. Do te zmotne pride zaradi določenih lastnosti kakavovih proizvodov in to predvsem kakaovega prahu, ki vsebuje močno, značilno prijetno aromo in barvilne lastnosti, zaradi česar ga uporabljajo

mo kot dodatek raznim prehrabnim proizvodom (kakavovo mleko, čokoladni puding itd.). Kljub lastnostim, značilnim za nasla-

dila, predstavljajo kakavovi proizvodi v prvi vrsti prehrabni proizvod z visoko vsebnostjo najrazličnejših hranilnih snovi.

Ljubljana in Polde Štirn

V soboto 20. januarja letos je bilo v Kranju ekipno in posamično tekmovaljevanje v kegljanju. Udeležile so se ga štiri ekipe iz Kranja, Lesc, Ljubljane in Trziča. Po pričakovanju je zmagala Ljubljana pred Kranjem, Lescami in Tržičem. Po končanem tekmovalju so bila, med zakusko, razdeljena med prvih pet tekmovalcev praktična darila.

REZULTATI — EKIPNO

1. Ljubljana — 2287
Ritmančič 388, Tome 392, Rus 386, Grad 390, Planinšek 321, Skerbinek 420.
2. Kranj — 2259

Bobnar 347, Čibej 364, Marn 325, Rus 381, Zupar 413, Štirn 429.

3. Lesce — 2187

Dašević 348, Vidmar 351, Kern 369, Klančar 340, Kovar 413, Malacko 426.

4. Tržič — 1982

Plesničar, 231, Zagorc 335, Maček 325, Pogačnik 340, Špendal 362, Škufca 389.

Posamezniki:

1. Štirn Polde, Kr. 429
2. Malacko Milan, Les. 426
3. Skerbinek Jože, Lj. 420
4. Zupan Jože, Kr. 414
5. Tome Janez, Lj. 392
6. Grad Dore, Lj. 390

Janez Tome

Boj proti alkoholu

Nadaljevanje

V Jugoslaviji je na vsa-kih 100.000 prebivalcev, starih nad 20 let, 2.702 alkoholikov — torej smo na vrhu svetovne lestvice. Po oceni zdravstvene službe je v Jugoslaviji najmanj 50.000 takih alkoholikov, ki bi se morali zdraviti v bolnišnicah.

O številu alkoholikov v Sloveniji prav tako nimamo očitnih podatkov. Zadnji podatki so znani iz analize Republiškega sekretariata v zdravstvo in socialno varstvo SRS, po katerih je bilo v letu 1967 v 52 občinah Slovenije 4.002 alkoholikov. Podatki so bili zbrani pri občinskih socialnih službah in zajemajo le tiste alkoholike, ki so jih obravnavale socialne službe zaradi posledic alkoholizma. Iz teh podatkov pa ni mogoče sklepati o celotnem številu alkoholikov, niti ne o številu družin, prizadetih zaradi alkoholizma. Iz te analize izhaja, da je največ alkoholikov starih od 31 do 50 let (63%), da je med njimi 57% delavcev, 64% poročenih. V teh družinah vladajo slabi družinski odnosi (96% družin), zanemarjenost otrok, prestopništvo, motenost v duševnem razvoju in materialna ogroženost družin.

Alkoholizem je eden izmed socialno patoloških pojavov, ki imajo svoje korenine v osebnem ustroju in oblikovnosti posameznikov, v družbenih razmerah itd. Večina avtorjev trdi, da vzrokov za pojavljanje ni iskati le v osebnostnih nagnjenjih, ampak pretežno v socialnih navadah in običajih. Uživanje alkoholnih pijač je v svoji osnovi sestavni del tistega vedenja, ki ga uvrščamo med običajne in normalne oblike človeškega vedenja, saj praktično pri nas skoraj ni odrasle osebe, ki ne bi enkrat, občasno ali celo redno, uživala alkoholnih pijač.

V naših krajih pride človek do prvih stikov z alkoholom v največ prime-

rih že v prav zgodnjih letih. Najpogostejše se začne uživanje alkohola pri mladih ljudeh z namenom, da se izenačijo z odraslimi v okolici. Okolje ponavadi reagira tako, da te prve poskuse opijanja spodbuja in opazuje s stopnjevano strpnostjo. Pogosto pa se pitje alkohola, ki je bilo spočetka lahko samo način zabave in sredstvo za prijetnejše preživljanje prostega časa, spremeni v bolezensko odvisnost od alkohola. Šele tedaj se pojavijo družinske reakcije, kajti pri posamezniku nastanejo telesne in duševne motnje, motnje v medsebojnih odnosih, zlasti v njegovi socialni in ekonomski aktivnosti.

Prvotni strpni odnos družbe do oseb, ki se opijajo, se na koncu spremeni v obsojanje in odklanjanje. Iz tega izhaja, da je eno izmed načel boja proti alkoholizmu prosvetljevanje ljudi glede uživanja alkohola.

Mnogi ljudje, ki so po svojem osebnostnem sestavu šibkejši in nestanovitni, klonejo pred zahtevami današnjega življenjskega tempa. Vse številnejši pa so primeri, ko celo odrasli ljudje mislijo, da rešujejo svoje stiske s tem, da se zatekajo k alkoholu. Reševanju težav se s tem izogibajo, hkrati pa povzročajo sebi in okolju nove probleme. Zato, da nekdo postane v naši družbi alkoholik, ni nobenih ovir. Vsak si lahko nemoteno in brez nadzora v neomejenih količinah preskrbi alkoholno pijačo. Prepovedi o točenju alkoholnih pijač mladoletnim in vinjenim osebam so le upravni ukrepi, ki se v praksi ne izvajajo. Boj proti alkoholizmu in njegovo preprečevanje sta izredno težka in pogosto neuspešna, ker sta proizvodnja in poraba alkohola glavni viri dohodkov nekaterih panog gospodarstva. K temu pripomore tudi domiselna propaganda za povečanje pro-

Konec prihodnj

Delavci Imperiala v Ptuj

Že nekaj časa smo v kolektivu delovne enote Imperial razmišljali, kam naj bi lani krenili na sindikalni izlet. Končno smo se odločili, da pojdemo v Ptuj, ki je bil za nas še po večini neznani predel naše republike.

Dogovorili smo se, da bo ta izlet v soboto 28. oktobra. Z dvema avtobusoma smo se zgodaj zjutraj odpeljali proti Prlekiji, da bi jo torej vsaj delno spoznali.

Naš cilj je bil, kot rečeno, mesto Ptuj. Že na začetku vožnje je bilo zelo prijetno, saj smo imeli s seboj harmonikarja ter kitarista, ki sta nas zabavala. Med potjo smo se ustavili v gozdčku pred Pragerskim, kjer smo malicali in si pogasili žejo. Nato smo nadaljevali vožnjo in končno zagledali naš cilj — Ptuj. Takoj ob prihodu je to starinsko mesto sredi vzhodne Slovenije naredilo na vse prijeten vtis. Tu smo si najprej ogledali znamenitosti gradu, ki je

zares čudovit. Z gradu smo odšli v zelo znano ptujsko klet, si jo ogledali ter po-

niko ter kitare. Pred kletjo smo se za spomin tudi fotografirali, saj takšnih pri-



Dolga pot od Krškega do Ptuja je člane kolektiva Imperiala prisilila, da so si privoščili kratek vmesni odmor v gozdiču blizu Pragerskega

izkusili pristno prleško kapljico. Seveda smo se v tej kleti kar precej ogreli, tako da so nekateri tudi zaplesali ob zvokih harmo-

ložnosti vsak dan prav gotovo ne doživimo.

Od tu smo si nekateri odšli ogledat mesto, drugi pa so šli v gostišče »BELI KRIŽ« kjer smo imeli večerjo. Po večerji pa je bila prosta zabava. Seveda se je kmalu vse razživelo, vesenje je zavladalo prav med vsemi izletniki.

Izenada nas je presenetil direktor propagandne službe tov. Janez Slovec, ki se nam je pridružil ter še podkrepil dobro voljo.

Urice so hitro tekale, zato smo se morali posloviti od prijaznega ter gostoljubnega mesta Ptuj. Tudi pot domov je bila kratka, saj je vsakdo imel toliko novega ter zanimivega povedati.

Z željo ter upanjem, da se bomo spet kmalu tako prijetno zabavali, smo zaključili ta izlet.

Milica Savnik



Izletniki iz Imperiala gredo na ogled vinske kleti v Ptuj