

STUDIJSKA  
KOLEKCIJA  
V CELJU

Celje - skladišče  
D-Per

Leto 10 — Stevilka #6



Liboje, november — december 1966

# LIBOJE

249/1966



1119660494,6

COBISS •

OSREDNJA KNJ. CELJE

## GLASILO KERAMIČNE INDUSTRIJE LIBOJE - CELJE

# SREČNO NOVO LETO

V podjetjih pričakujemo in doživljamo novoletne praznike na poseben način. Ne samo pri nas, temveč povsod po svetu gospodarstveniki ob novem letu pregledujejo in analizirajo dosežene rezultate, teža-

ve, ki so spremljale delo ter programe za delo v naslednjem letu. Običajno na težave in vsakodnevno naporno delo hitro pozabimo, ostanejo pa prijetni spomini in zavest, da smo delo dobro opravili.

Ceprav smo v našem delu v teku preteklega leta poleg številnih uspehov doživljali tudi določene neuspehe imamo vendarle tudi m.j. lahko zavest, da smo delo dobro opravili. V proizvodnji keramike in opeke ne beležimo pomembnejšega povečanja proizvodnje, medtem ko se je proizvodnja grafitnih izdelkov povečala za 54%. V trenutni gospodarski situaciji samo povečanje proizvodnje ni najvažnejše, od obsega proizvodnje je najti in izdelati take izdelke, katere je mogoče uspešno plasirati na trgu. To je tudi naša osnovna naloga v gospodarski reformi in ta naloga nas sili in spodbuja k večjim prizadevanjem v proizvodnji, prodaji in gospodarjenju nasploh.

Nujna je korekcija nekaterih naših dosedanjih predpostavk na področju asortimana proizvodnje, prodaje, izvoza in tako dalje. V to nas sili podpiranja jugoslovanskega trga inozemski konkurenci. Ta za nas ni nova, saj je bil uvoz izdelkov naše panoge že doslej precej velik, vendar moramo v prihodnjem letu prav s te strani pričakovati še večje težave.

Vendar nerešljivih problemov za prekaljen in složen kolektiv ni. Če je kdo prekaljen, potem smo to sigurno mi. Specifičnost panoge in težki pogoji proizvodnje so nas kalili, saj ni bilo daljšega obdobja, da se nismo borili s takšnimi ali drugačnimi težavami. Prišlo je že do kritičnega stanja, vendar smo še vedno našli toliko moči, da smo takšno kritično stanje uspešno prebrodili. Tudi v bodoče ne moremo pričakovati bistvenih preokretov na bolje. Lahko pa pričakujemo, da bomo z vestnim delom napredovali, vsaj v takšnem tempu, kot v zadnjih nekaj letih.

To je verjetno tudi tisto bistveno, kar si ob novem letu želimo. Sigurnost v eksistenco podjetja nas posameznikov in naših družin, je tisto kar nam prazničnost novega leta pozivlja. To sigurnost lahko imamo.

Vsakemu članu kolektiva posebej in njegovi družini najlenše želje za osebno srečo v novem 1967. letu.

F. T.



# Razširjena seja Zveze komunistov

Podjetje in sklepi IV. plenuma ZKJ

Namen razširjene seje ZK je bil, da podrobneje analiziramo situacijo v podjetju v zvezi s IV. plenumom ZKJ.

Sekretar tovarniškega komiteja je podal kratek referat, kateri naj bi bil osnova za nadaljnjo razpravo. Dejal je, da je IV. plenum ZKJ nakazal nekatere negativne pojave v zadnjem času. Omenil je zapostavljanje delavskega samoupravljanja, trenja med samoupravnimi organi in vodstvenimi kadri ter o samovolji posameznikov. IV. plenum je pozitivno ocenil izvajanje gospodarske reforme in istočasno poudaril, da se ne bo odstopalo od cilja in ne toleriralo stališč, ki vodijo do težav posameznih kolektivov v zvezi z izvajanjem reforme. To meni, da bodo morali kolektivi reševati sami svoje probleme, a gospodarjenje prilagoditi zakonitosti reforme. Če primerjamo razmerje v našem podjetju z razpravo na IV. plenumu sem mnenja, da ni bilo nepravilnosti v gospodarjenju podjetja in razvoju delavskega samoupravljanja. Dosedaj ni bilo opaziti izrazitih pojavov samovolje posameznikov, saj so se vse naloge proizvodnje kot samoupravljanja reševale preko svetov ekonomskih enot do centralnega delavskega sveta. Konstatirati pa moramo, da še vse premalo ljudi sodeluje pri reševanju nalog, ki nam jih nalaga samoupravljanje. Poiskati moramo način, kako zainteresirati čim širši krog ljudi in jih vključiti k reševanju raznih problemov samoupravljanja in proizvodnih nalog. Doseči moramo, da se bodo nastali problemi tekoče reševali. Da bi utrdili in razširili naše delavsko samoupravljanje v duhu sklepov IV. plenuma tudi v našem kolektivu, je ena izmed najvažnejših nalog članov ZK, da aktivno sodelujemo v samoupravnih organih in pri reševanju tekočih proizvodnih nalog. Menim, da je ena izmed osnovnih nalog članov ZK, da aktivno sodelujejo tudi v družbenih organizacijah.

Da bi dosegli v podjetju napredek v proizvodnji se mi zdi potrebno naglasiti, da je treba povečati samo odgovornost posameznikov, kot članov ZK, od delovodij in mojstrov navzgor. Ko omenjam osebno odgovornost članov kolektiva in članov ZK, imam v mislih, da je pri vsakdanjem delu treba biti dosleden, vesten, discipliniran in odgovoren za izvrševanje posameznih nalog v zvezi napredka proizvodnje. Opaziti je, da ni bilo malo primerov ko posamezniki ne opravljajo

svojega dela iz vidika ekonomičnosti. S predhodno analizo bi bolj koristno vložili gotova sredstva v proizvodnjo, kot smo to storili doslej. Pri tem mislim na večje medsebojno sodelovanje vodilnih delavcev in vodstvenega kadra. Vsa vprašanja naj bi reševali v okviru kolegija strokovnjakov in prav gotovo bi dosegli boljše rezultate. Glede organizacije podjetja je v zadnjem času dosežen napredek, vendar s tem napredkom še ne moremo zadovoljiti in organizacijo izpopolnjevati, pri čemer nam bodo prav gotovo pomagali tovariši, ki obiskujejo razne šole.

## — NADALJNJI RAZVOJ SAMOUPRAVLJANJA.

Glede samoupravljanja v podjetju je predsednik sindikalne podružnice analiziral naše dosedanje delo, in postavil smernice za bodoče delo. V kratkih besedah je nakazal razvoj samoupravljanja v naši delovni organizaciji ter nekatere probleme o katerih se je potrebno pogovoriti. Leta 1950 smo tudi v našem kolektivu izvolili prvi delavski svet in upravni odbor, leta 1961 pa svete EE. V obdobju od leta 1961—1964 smo imeli 11 EE in ravno toliko svetov, v katerih je bilo 250 članov. Ekonomske enote so imele samostojen obračun dohodka kot tudi pravico odločanja zadev iz delovnih razmerij, saj so imeli ti sveti svoje komisije. Skladi podjetja pa so bili v tem obdobju centralizirani. EE niso bile zaključene proizvodne enote in zaradi tega so nastajali problemi, ki so vedno bolj nakazovali potrebo po združitvi EE po proizvodnih panogah. Iz navedenih razlogov smo leta 1964 izvedli reorganizacijo na 5 EE. Te EE obstojajo še danes. Če pa pogledamo njihove pristojnosti ugotovimo, da imajo enote samostojen obračun, o delitvi dohodka pa odloča delavski svet, nimajo pa pristojnosti odločanja o zadevah iz delovnih razmerij, ker o tem odloča komisija DS, izvzemši EE opekarna Loznica, ki ima svojo podkomisijo.

Tu nastaja vprašanje ali je umestno, da smo nastalim ekonomskim enotam odvzeli pristojnosti o reševanju kadrovskega vprašanja. Ugotoviti moramo, da imajo EE minimalne pristojnosti, čeprav zakon o podjejih govori o delovnih enotah, ki imajo določene pristojnosti zakonito zajamčene.

Tako o delitvi dohodka, ki ga dosežejo, o sklepanju in uporabi ter razpolaganju s sredstvi, imajo pravico odločanja o organizaciji dela in pravico odločanja o delovnih razmerjih.

Te pristojnosti so lahko minimalne ali maksimalne. O ustanavljanju delovnih enot v naši organizaciji pa bi se morali pogovoriti v sami diskusiji, če je pri nas možno ustanoviti takšne delovne enote. Pri nas je praksa, da o vseh zadevah odloča najprej svet EE, dokončen sklep pa zavzame delavski svet na podlagi priporočil svetov enot. Ugotavljamo pa, da je pri vseh sklepih bilo isto mišljenje delavskega sveta kot svetov EE in ni bilo opaziti večjih nasprotij, katera naj bi vplivala na poslovanje podjetja in na pravice samoupravljanja.

Prav bi bilo, da se pogovorimo o pristojnosti organov samoupravljanja v prihodnje v zvezi s IV. plenumom ZKJ. Razpravljati bi bilo potrebno kako približati samoupravljanje proizvajalcem, toda to nam ne bo koristilo, ako ne bomo uspeli zainteresirati slehernega člana kolektiva. Opaziti je, da niso redki primeri, da se skliče seja sveta, da se je člani ne udeležijo, tako da niso sklepni in s tem onemogočijo sprejetja sklepov. S tovariši, ki se zavedajo le svojih pravic ne pa tudi dolžnosti je treba razčistiti. Še vedno se najdejo med nami ljudje, ki trdijo, da nimajo prilike povedati svojih mnenj in predlogov. Vsaj se stanki so dostopni vsakemu članu kolektiva, saj tudi zakon sam določa, da ima delavec pravico biti navzoč, če se razpravlja o njegovih pravicah in dolžnostih. Nakazati moramo tudi še problem, ki igra važno vlogo pri samoupravljanju, to je informiranje članov kolektiva o tekočih problemih in uspehih podjetja. Ugotoviti moramo, da glede tega še nismo storili vsega. Mi sicer imamo tovarniški časopis, ker pa izhaja dvomesečno, je naš kolektiv obveščen o zadevah z zamudo. Žal tega vprašanja ne moremo rešiti poprej, dokler ne kupimo razmnoževalnega stroja, kar nam pa izhaja dvomesečno, je naš kodopuščajo. Prav tako nam finančna sredstva ne dopuščajo, da bi Keramik izhajal enkrat mesečno.

Glede samoupravnih aktov sem mnenja, da bi z njimi morali biti seznanjeni vsi člani kolektiva. S tem, da smo članom kolektiva te akte le enkrat tomacili, nismo storili dovolj. Prav bi bilo, da ima vsak član kolektiva vsaj glavne samoupravne akte in bi bil na ta način seznanjen s svojimi dolžnostmi in pravicami.

Če bi vse to storili, bi bilo verjetno manj nespornostim in neupravičenih pritožb.

(Nadaljevanje na 3. strani)

# Razširjena seja Zveze komunistov

(Nadaljevanje z 2. strani)

Važno se mi zdi omeniti, da gotovo ukrepe glede proizvodnje nekateri oddelkovodje in mojstri prenašajo na svoje podrejene samo z enostavnim ukazovanjem, namesto, da bi predčasno svoje podrejene seznanili, zakaj je tak ukrep potreben in prav gotovo bi se izognili nepotrebnim nesporazumom in godrnjanju in lažje reševali proizvodne naloge.

## — EKONOMSKI IN ORGANIZACIJSKI PROBLEMI PODJETJA.

Glede tega je direktor podjetja tovariš Tilinger Franjo dejal naslednje:

Naših problemov in našega stanja ni izolirano, temveč v sklepu nje ne moremo ocenjevati in preskopske gospodarske reforme in splošne družbene problematike. Zato je nujno, da najprej na kratko analiziramo splošni gospodarski razvoj po reformi in perspektive, katere so nakazane s strani pristojnih organov za prihodnje leto.

Kakšni so osnovni cilji katere je postavila reforma? Predvsem stabilizacija gospodarskih gibanj, uravnoteženje proizvodnje in potrošnje, večja izmenjava blaga za inozemstvo in porazdelitev narodnega dohodka. Ker se tako imenovano prehodno obdobje reforme konča s 1. 1. 1967 se opravičeno postavlja vprašanje, kakšni so doseženi rezultati v tem prehodnem obdobju. Čeprav obstoja gotova skepsa okrog dosege ciljev reforme so začetni rezultati vendarle vzpodbudni. Ne moremo sicer govoriti še o popolni stabilizaciji, kajti to obdobje je značilno po dveh skrajnostih. Na eni strani imamo še vedno močna inflacijska žarišča, na drugi strani pa že določen zastoj v plasmanu nekaterih izdelkov in vzporedno s tem določene stagnacije proizvodnje.

Med pomembne dosežke reforme lahko prištejemo te-le:

— izboljšala se je plačilna bilanca za inozemstvo;

— uspelo je zmanjšati investicije iz centralnih sredstev;

— delno je uspeha porazdeitev narodnega dohodka, tendence za večanje centralnih sredstev so bile poražene;

— povečana je produktivnost dela zaposlenih, saj je z manjšim številom zaposlenih dosežena višja proizvodnja za okrog 9 %.

Positivne dosežke reforme pa spremljajo tudi negativni pojavi in celo nekateri taki, kateri postajajo zaskrbljujoči in to:

— produktivnost na zaposlenega je v porastu, dočim je nacionalna produktivnost v stagniranju;

— prav tako stagnira izkoriščanje nacionalnih kapacitet;

— Jugoslavija postaja mlin za mletje čvrstih valut v mehko tj. v klirinške;

— nastaja velik pritisk za izvoz v klirinške države, čeprav so pozitivni saldi visoki in predstavljajo zaskrbljujoč način kreditiranja teh držav. Možnosti našega izvoza v te države so limitirane z možnostmi uvoza interesantnega blaga iz teh držav;

— ker obstojajo vse intencije takega razvoja tudi v prihodnje, se pripravljajo ukrep po katerem bo odkup klirinških deviz po pristojnih bankah fakultativen oziroma uveden bo sistem izvoznih dovoljenj za izvoz v klirinško državo.

Dosedanje reformno obdobje je karakteristično po močnem vplivu državne regulative. To se odraža z uradnim določanjem politike cen in z reguliranjem blagovnega prometa sploh. Ekonomski odnosi z inozemstvom so s predpisi strogo regulirani. Kreditna politika je prav tako omejena z vrsto različnih predpisov in omejitev. Družba kot celota, oziroma njen državni aparat se še vedno poslužuje določenih intervencij na področju razširjene reprodukcije.

Postavlja se vprašanje kakšen naj bo razvoj v prihodnjem letu z ozirom na opisano stanje. Prihodnje leto naj bi bilo prvo leto reforme, v katerem naj odpadejo še zadnje tolerance, ki jih je prehodno obdobje še omogočalo.

Skratka v tem letu naj pride do selekcije v tem smislu, da kar je zdravo naj ostane in kar ne zmore novih pogojev naj propade. Primeri iz predhodnega obdobja nam dokazujejo, da je to neizprosno dejstvo. Rast proizvodnje naj bi bila manjša kot v zadnjih letih in to največ 3—4 % nad nivojem letošnje proizvodnje. Takšno omejitev rasti proizvodnje narekuje pomanjkanje kapitala in deviznih sredstev. Kategorično se namreč izključuje nova emisija denarja, vemo pa, da je že pri sedanjem dosegu proizvodnje problem medsebojnih združitvev skoraj nevzdržen.

Med ostalimi številnimi ukrepi se pripravljajo bistvene spremembe kreditno-monotarne politike. Predvideva se povečanje obrestnih mer in to za obratna sredstva do 10 %, dočim pri investicijskih kreditih celo do 16 %. Možnosti za kreditiranje zalog gotovih izdelkov bodo še manjše kot doslej. Takšna kreditna politika narekuje čim večje aktiviranje in čim hitrejšo obračanje razpoložljivega kapitala.

Pomemben in dalnosežen ukrep so predpisi, ki so bili izdani pred nekaj dnevi in kateri regulirajo režim uvoza in izvoza. S temi predpisi je liberaliziran uvoz precejšnjega dela surovin in gotovih izdelkov. Po teh predpisih bo sedanji sistem vezave uvoza z izvozom odpadel. Pregled, ki smo ga na podlagi teh predpisov izdelali za naše podjetje izgleda takole:

— uvoz LB 49.054.875 S-din

— uvoz LBO 24.390.000 S-din

— uvoz izdelkov naših panog pa izgleda takole:

— grafitni in opečni izdelki LB

— keramični izdelki GDK

Okrog novega režima uvoza in izvoza se pojavljajo različne dileme in to:

— možno je, da bo prišlo do zmanjšanja izvoza pri delovnih organizacijah, ki na svetovnem trgu ne dosegajo niti lastnih cen do zmanjšanja izvoza. Kaj storiti v kolikor bi to zmanjšanje pomembnejše vplivalo na plačilno bilanco?

— nekateri menijo, da bo prenašičnost domačega trga silila podjetje v izvoz;

— nov monetarno-kreditni sistem predvideva kreditiranje predvsem tiste proizvodnje, ki je usmerjena tudi na izvoz.

Takšne so splošne perspektive gospodarstva v prihodnjem letu. Kakšni pa so izgledi našega podjetja v našem okviru? Brez dvoma prav nič vzpodbudni. Več ali manj nam je vsem jasno, da imamo v vseh vrstah naše proizvodnje veliko konkurenco. Verjetno se zavedamo tudi tega, da nobena naša proizvodnja ni posebno kvalitetna in da je prodaja naših izdelkov prav zaradi tega težka. V vseh treh proizvodnjah imamo previsoke izmedčke, kateri nam poidejo naš profit. Del opreme je zastarel in dotrajal ter je vzdrževanje predrago. Proizvodnja je izpostavljena pogostim zastojem. Če k temu dodamo še naše slabo organiziranost in vse močnejše ljudske slabosti, katere se pojavijo pri delu, da je sklop negativnosti tako velik, da se dobre strani našega dela skoraj popolnoma skrivajo.

Katere so te slabosti? Vse tisto o čemer smo doslej že vseskozi govorili. Neprimeren odnos do dela (nepoizen pričetek z delom, zadrževanje delovnih mest med detom, predčasno prenehanje dela, povrnjenost pri delu, malomarnost in včasih tudi nagajivost). Poseben problem je nekaj časa predstavlja osebna odgovornost. Vse bolj se dobiva vtis, da si posamezniki demokratizacijo javnega življenja prav (Nadaljevanje na 4. strani)

# Razširjena seja Zveze komunistov

(Nadaljevanje s 3. strani)  
po svoje razlagajo, ta razlaga gre v glavnem v tej smeri, da se z demokratizacijo odlaga odgovornost z delovnih mest na nekoga, ki je nad njm, skratka pojem odgovornosti postaja vse bolj v psihi teh ljudi neka abstraktna zadeva. V resnici pa gre razvoj ravno v nasprotno smer. Osebna odgovornost mora postajati vse [bolj] pomemben faktor in kdor ne bo sposoben prevzeti osebno odgovornost za neko določeno delo, verjetno na odgovornem delovnem mestu dolgo ne bo mogel ostati. Pojem odgovornega delovnega mesta mislim v najširšem smislu, kajti odgovorno ni samo delovno mesto nekega šefa ali delovodje, temveč je tu še vrsta drugih delovnih mest, kjer gre za velike odgovornosti do strojnih naprav, materiala, ljudi itd. Vse manj bo smelo biti tistih, ki se postavljajo v vlogo nekih splošnih kritikov, dočim do svojega dela ne čutijo nobene odgovornosti in ga opravljajo s pravo malomarnostjo.

Že nekaj časa se pojavljajo v precejšnjem obsegu tativre, katere so sramota za ves kolektiv. Mislim, da je vsakemu članu kolektiva nerodno, ko vsakih nekaj dni vidi v tovarni organe javnega reda. To vidi tudi okolica in bojim se, da bomo zasloveli kot »tatinski kolektiv«.

Tu sem naštel le majhen del tistih slabosti katere nas tarejo in katere bromijo našo akcijsko sposobnost. Odločna in hitra akcija pa je danes potrebna bolj kot je bila kdajkoli doslej. Le hitro ukrepanje nas lahko uspešno prenelje čez težave, v katerih smo že in katere so še pred nami. Navedel bom le nekaj misli, kako moramo usmeriti našo akcijo: Prva in najvažnejša naloga je zagotoviti delo t.j. izkoriščanje našnje analize namreč kažejo, da naših proizvodnih kapacitet. Dabomo v prihodnjem letu morali močno skrciti proizvodnjo našega glav-

nega izdelka keramike t.j. krožnikov. Tržišče se vse bolj usmerja na potrošjo porcalanskih krožnikov, dočim izvoz krožnikov po sedanjih cenah ne pride več v poštev. Praktično tudi ne proizvodnja skodelic za belo kavo, kajti cene pri izvozu tega izdelka so znatno izpod lastne cene. Mi bomo sicer tudi v prihodnje izvažali, vendar pa moramo doseči pri izvozu drugačne pogoje kot so bili dosežani, ko smo morali praktično izvažati po vsaki ceni. Naš izvoz bomo morali usmeriti le na tiste izdelke, kjer dosegamo vsaj lastno ceno. Za izpad proizvodnje krožnikov in skodelic za belo kavo imamo v izdelkih, katerih avtor je tovariš Bizjak, le delno nadomestilo. To pomeni, da imamo za enkrat zagurano obratovanje v proizvodnji keramike le za dobro polovico razpoložljivih kapacitet. Zato je naša naloga v prvi vrsti, da najdemo primerni asortiman še za preostale kapacitete. Že sedanje stanje iskanja novega asortimana nas bo prisililo povečati proizvodnjo livarskih izdelkov v škodo stružnih izdelkov. To bo zahtevalo dodatne livarske prostore. hitro prekvalifikacijo nekaterih ljudi ter še vrsto drugih ukrepov. V tej novi situaciji sigurno ne bo mogoče več tolerirati tako visokih izmečkov kot jih imamo danes. V osnovi bomo morali spremeniti odnos do materiala, kajti le tu je pot k večjim zaslužkom. Iz prakse vemo, da z deklaracijami zelo malo dosežemo. Zato verjetno ni bilo druge možnosti kot priti do tega, da bo vsak posameznik povzročeno škodo plačal.

Z grafitnimi izdelki smo se pri domačih potrošnikih dobro plasirali, kljub temu pa v prihodnjem letu na povečano prodajo na domačem trgu ne moremo računati kajti liberalizacija uvoza teh izdelkov bo sigurno imela svoj vpliv na domačo potrošnjo. Obstoja realnej iz-

gledi za večji izvoz grafitnih izdelkov v Bolgarijo in na Poljsko. V kolikor se ti izgledi uresničijo, lahko računamo na nekaj večjo proizvodnjo v prihodnjem letu kot letos. V tej proizvodnji je najvažnejše, da dosledno izvajamo prepisane tehnološki postopek ter da z večjo vztrajnostjo osvajamo dodatni asortiman.

V proizvodnji opečnih izdelkov imamo v letošnjem letu vrsto težav. V glinokopu smo naleteli na apnenec, zaradi česar smo imeli velike izmečke, slabo kvaliteto izdelkov, odkop pa se je moral prenesti na kratko in nizko fronto. Na določen neuspeh smo naleteli tudi pri izvajanju 42-urnega tednika. Previsok odstotek odsotnih je vse izračune ovrgel, tako da ne bo ustvarjena tista proizvodnja, kot je bila predvidena. Slaba kvaliteta izdelkov in ne najbolj primerna dotacija naše opekarne je povzročila, da imajo nekaj višje zaloge gotovih izdelkov kot druge opekarne v našem bazenu. Okrog tega si ne delamo posebnih skrbi, kajti prepričani smo, da bo to zalogo lahko prodati v spomladanskih mesecih, ko opečnih izdelkov vedno premanikuje. Z ozirom na precej kritično stanje v glinokopu vršimo geološka vrtanja v okoliških zemljiščih. Mreža vrtin je bolj gosta kot je bila pred dvema leti. Dosedanji rezultati teh vrtanj nam kažejo, da je bil pesimizem, kateri se nas je lotil ob pojavu apnenca malo pretiran in da je surovin na tem področju še dovolj. Potrebno bo le fronto odkopa obrniti v drugo smer. V prihodnjem letu bomo na tem obratu morali opraviti določeno investicijo, samo delo pa organizirati v dve izmeni. Glede prodaje računamo, da bo v prihodnjem letu živahnejša saj je realno računati na oživitve stanovanjske izgradnje. Letošnje neurejeno kreditiranje stanovanjske izgradnje ima pač svoje posledice predvsem na prodaji opečnih izdelkov.

V nadaljevanju je tovariš Tilinger še povedal rezultate 9-mesečne obračuna podjetia.

Po omenjenih referatih se je razvila živa razprava, predvsem glede doseganja storilnosti iz izvrševanja planskih nalog kot tudi izboljšavi naših izdelkov.

Vprašanje osebne odgovornosti posameznikov je zelo pomembno, če hočemo doseči proizvodne naloge. Poudarilo se je tudi glede komercialne službe pri izboljšavanju situacije prodaje naših izdelkov na trg. Glede pravic in dolžnosti samoupravnih organov je bilo doseženo

(Nadaljevanje na 5. strani)



**Srečno novo 1967**  
**leto**

ZELI

ekonomska  
enota  
»Usluge«

# RAZŠIRJENA SEJA ZVEZE KOMUNISTOV KIL

(Nadajevanje s 4. strani)

enotno stališče, da se naj o tem material strokovno pripravi in naj bi o tem odločali sveti EE.

V zvezi z razpravo so bili sprejeti sklepi, ki bodo prav gotovo odstranili nekatere napake, ki so se doslej pojavljale.

1. ugotovljeno je bilo, da so člani kolektiva bili premalo seznanjeni s problemi, ki so nastajali v podjetju in bo potrebno v prihodnje organizirati več podobnih sestankov in razprav;

2. pri vseh proizvodnih težavah, ki nastajajo v podjetju je nujno, da se čimprej odpravijo, pri njihovih rešitvah pa naj v glavnem sodeluje krog strokovnjakov;

3. vsestransko stremeti in ukrepati tako, da se samoodgovornost in discipliniranost posameznikov izboljša;

4. za večji razvoj samoupravljanja v podjetju bi bilo potrebno:

a) poiskati način izobraževanja članov samoupravnih organov;

b) izboljšati način informiranja kolektiva o delu samoupravnih organov;

c) postavljena komisija naj pripravi osnutek za večjo decentralizacijo samoupravnih organov z vsemi zakonitimi pravicami.

Z doslednim izvajanjem zadanih sklepov bomo vsekakor izboljšali naše delo v smislu sklepov IV. plenuma ZKJ.

## Važnejši sklepi DS

Na 5. rednem zasedanju dne 7. oktobra 1966 je DS našega podjetja razpravljal in sklepal o:

1. proizvodnji in rentabilnosti grafitnega oddelka in na podlagi prikaza rentabilnosti sklenil:

a) v letu 1967 naj preide ta oddelek na povečano proizvodnjo in sicer na količino 500 ton grafitnih izdelkov letno;

b) zaradi povečane proizvodnje se naj v tem oddelku zaposlijo še 4 delavci;

c) tehnični sektor naj prouči možnost povečanja delovnih prostorov;

d) OD za mesec september se izplača 100 %, v bodoče se bo to vprašanje reševalo vsak mesec sproti;

e) ker so se pritožili, da norme niso realno postavljene, njihov vodja pa trdi, da so realne, je DS sklenil naj to vprašanje rešujejo sami;

2. Razpravljal je o problematiki članov NOB. Po poročilu, ki ga je pripravil splošni sektor, sprejema 10 borcev, ki so zaposleni v našem podjetju nižje OD od 50.000 S-din, ker zaradi bolezni in oslabelosti ne morejo dosegati norme. V zvezi s tem je DS sklenil:

a) Borcem, ki so vstopili v NOB vsaj do 31. 12. 1944 ter političnim internancem, ki so bili internirani do istega datuma se zagantira neto OD 50.000 S-din, sodelovanje pa morajo imeti dokazano v delovni knjižici. Vsem ostalim udeležencem NOB pa se prizna ta OD od dneva ko bodo prinesli dokaze.

b) Prednost imajo tudi pri dajanju posojila za gradnjo ali popravilo stanovanjskih hiš.

3. Zaradi zaostrenih kriterijev kvalitete delavci ne dosegajo norme, zato je delavski svet sklenil:

a) za mesec september naj se izplačajo OD po osnovnih postavkah;

b) vsa problematična delovna mesta pa se morajo takoj ponovno normirati.

Na 6. rednem zasedanju dne 4. novembra 1966 je delavski svet:

1. imenoval razširjeno komisijo za varnost pri delu ter imenoval tudi komisije po EE;

2. razpravljal in potrdil 9-mesečni obračun;

3. odobril EE opekarni Loznica enkratno izplačilo 20 % od povprečnega mesečnega OD;

4. imenoval je komisije za inventurni popis ob koncu leta 1966;

5. razpravljal o sklicu zborov proizvajalcev na katerih naj bi se izvolili delegati za občinsko konferenco upravljalcev;

6. odobril nakup zemljišč, ki so potrebna za pridobivanje gline za opeko;

7. sklenil, da se v tem letu ne bo izvršilo cepljenje proti gripi;

8. zaradi samovoljne zapustitve dela je izključil iz delovne organizacije Ivana Kovačeca.

9. sklenil, da se proti članu DS tov. Vaš Stefanu uvede postopek zaradi kršitve delovne dolžnosti;

10. sklenil, da mora tehnični sekretar proučiti možnost boljšega ogrevanja na delovnem mestu »brizganje izdelkov«;

11. sklenil je, naj se ponovno normira delo v livarni in pri nadglazurni peči;

12. odobril 100 % izplačilo OD delavcev v grafitnem oddelku. G. K.

### Sprememba v organizaciji ZK pri nas

Če smo spremljali delo naših dosedanjih treh obstoječih osnovnih organizacij ZK in delo tovarniškega komiteja smo lahko ugotovili, da je moralo priti do ukinitve samega tovarniškega komiteja, kot tudi do združitve obstoječih treh osnovnih organizacij v eno.

Ne moremo trditi, da je bila dejavnost komunistov zelo slaba, pač pa lahko zaključimo, da bistvenega napredka nismo dosegli, niti v izvrševanju zadanih nalog. Čestokrat niso bili sestanki osnovnih organizacij dovolj pripravljani, zgodilo pa se je tudi, da vsled nesklepčnosti ni bila razprava takšna, kot bi morala biti. Lahko bi skoraj trdili, da je bila sama povezanost med osnovnimi organizacijami in komitejem slaba, kar je tudi po svoje vplivalo na delo osnovne organizacije in komunistov. Zaradi takšne razdrobljenosti članov zveze komunistov nismo bili kos spremljati delo posameznih članov oziroma ugotavljati upravičenost izostankov. Na splošno se je na sestankih osnovnih organizacij razpravljalo v prvi vrsti o proizvodnji, kar je sicer prav. Pri vsem tem pa smo pozabljali na idejno izpopolnjevanje komunistov, ki pa je v današnjem družbenem razvoju izredno pomembno.

Sklepi IV. plenuma ZKJ in izvajanje reforme zahtevajo od nas komunistov vsestransko dejavnost in angažiranje. Naloge članov ZK bodo iz dneva v dan težavnejše in bo potrebno, da bodo člani ZK povsem sposobni iti z duhom časa naprej oziroma morali bomo biti sposobni tolmačiti ukrepe, ki jih prinaša gospodarska reforma, vsaj v okviru našega kolektiva.

Sigurni smo, da bodo naši člani ZK združeni v eno osnovno organizacijo lažje spremljali dogajanja v samem kolektivu v zvezi z izvajanjem reforme. Istočasno pa so dani pogoji za smotrnejšo, načrtno idejno in politično izgradnjo članstva.

Ob združitvi ni bilo volitev. Sekretar je ostal še naprej dosedanji sekretar komiteja, namestnik sekretarja pa dosedanji namestnik sekretarja komiteja.

.....

Srečno novo leto

UREDNIŠTVO  
»KERAMIKA«

.....

# Kako organizirati delovne enote?

Na zborih proizvajalcev, ki so bili v mesecu novembru, je bila dana naloga strokovnim službam, da pripravijo predlog za ustanovitev delovnih enot (v nadaljnjem besedilu DE). Iz celotne razprave je bilo razvidno, da nam ni jasno kaj so delovne enote in kakšne so pravice in dolžnosti teh enot. Ravno to pa bi želeli v tem izvajanju pojasniti.

Najprej kaj je ekonomska enota?

Ekonomska enota je organizacijska enota, kjer se vrši obračun. Pravice EE pri odločanju so minimalne. V glavnem vse zadeve le obravnavajo. Lahko pa imajo tudi nekatere pravice iz notranje organizacije in kadrovskih vprašanj. Pojavljajo se pri manjših centraliziranih podjetjih. Če pa pogledamo situacijo pri nas, pa bomo videli, da nimajo naše EE niti minimalnih pravic, saj ne odločajo niti o notranji organizaciji, niti o kadrovskih vprašanjih, ker je s statutom ta kompetenca prenešena na DS oz. ustrezne komisije DS.

Kaj pa je delovna enota?

Temeljni zakon o podjetjih pravi: »Delovno enoto sestavljajo delovni ljudje v delu podjetja, ki uporabljajo določena sredstva v delovnem procesu, ki pomeni celoto ali njegov zaokrožen del, kjer se njeni delovni uspehi dajo planirati in meriti in na podlagi tega ugotavljati in deliti dohodek«. Pri tem pa lahko govorimo o minimalni in maksimalni decentralizaciji.

I. Minimalne pravice DE bi bile:

1. Delitev dohodka, ki ga dosežejo;
2. sklepanje o uporabi in razpolaganju s sredstvi;
3. odločajo o organizaciji dela;
4. odločajo o delovnih razmerjih.

V tem primeru so splošni akti, kot so pravilnik o delitvi dohodka, ki naj bi zajemal določila kako se deli dohodek in tudi planirane OD, pravilnik o delovnih razmerjih in drugi centralizirani. Tudi skladi so lahko centralizirani. Važno pri tem je, da imajo DE določen vpliv na OD.

II. Maksimalne pravice delovnih enot pa so:

- samostojno odločajo o delitvi dohodka;
- samostojno odločajo o delovnem razmerju;
- samostojno odločajo o notranji organizaciji;
- samostojno odločajo o delovnih razmerjih;
- imajo svoje splošne akte;
- poseben tekoči račun;
- svoje sklade;
- samostojen obračun in neposredna poravnava obveznosti do družbe;

- samostojno sklepanje pogodb v imenu in na račun podjetja;
- sklepa medsebojne pogodbe z ostalimi enotami.

Iz gornjega sledi, da je za opravljanje gornjih nalog potrebno organizirati tudi posebne službe kot so:

- komercialna;
- računovodska;
- analitična in
- kadrovska.

Kadar govorimo o minimalnih kompetencah govorimo o delovnih enotah. Če pa govorimo o maksimalni decentralizaciji pa govorimo o tovarnah, obratih in tudi delovnih enotah pri podjetju.

Poznamo naslednje pojme:

I. Organizacijska enota je organizacijski pojem;

II. obračunska enota in ekonomska enota sta ekonomska pojma,

a) obračunska enota ugotavlja stroške,

b) ekonomski entit se ugotavlja dohodek;

III. delovna enota je samoupravna struktura

a) ki ima svet delovne enote z večjimi pristojnostmi ali

b) svet delovne enote z manjšimi pristojnostmi;

IV. Centralizirano podjetje je podjetje, kjer se vse odločitve sprejemajo v centralnih organih upravljanja, katerih pa je lahko več.

Decentralizirano podjetje pa je podjetje, kjer poleg centralnih organov upravljanja obstoja tudi organ, ki odloča o delu podjetja;

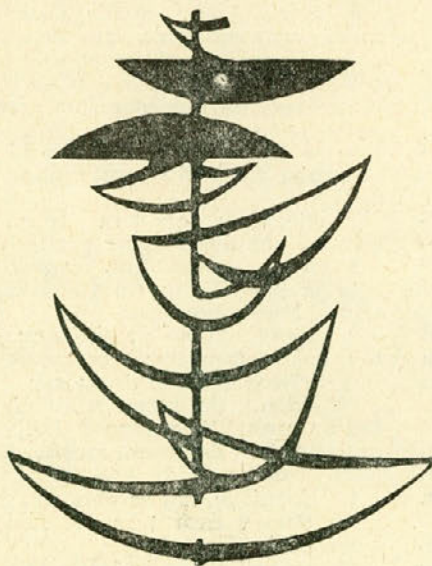
Kaj pa je za našo delovno organizacijo najbolj primerno? Z gotovostjo lahko trdimo, da popolna decentralizacija ne pride v poštev. Za to vrsto organizacije delovnih enot je naša delovna organizacija premajhna in s tem bi samo povečali stroške, vendar ne smemo misliti, da je organizacija DE po prvi varianti lahka. Vedno je težko potegniti črto med starim in novim, ker se pri tem pojavljajo razne težave.

To pojasnilo naj bi pomagalo najti najsystematičnejšo pot za naše prilike. GZ

## Kooperacijsko sodelovanje

Z gradbenim podjetjem »Gradnja« Žalec tečejo razgovori o organizaciji posebnega obrata za proizvodnjo prenapetih plohov in drugih gradbenih montažnih elementov. Po sedanjem konceptu naj bi naše podjetje dalo na razpolago delovni prostor na opekarni ter dobavljalo

opečne elemente, dočim bo Gradnja prispevala strojno opremo in financirala proizvodnjo. Za obrat se bo vodil poseben obračun in čisti dohodek delil po vložnem kapitalu. Ko bodo razgovori končani, bomo o zadevi obširneje poročali.



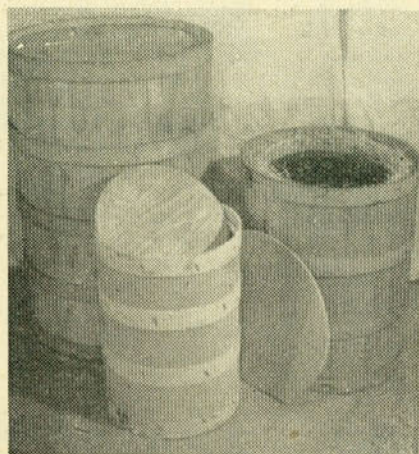
*Srečno novo leto  
želimo  
kolektivu!*

VSE DRUŽBENE ORGANIZACIJE LIBOJ IN KRAJEVNA SKUPNOST LIBOJE.

# Leto 1967 v EE — GL

Leta 1966 ni več in tudi skrbi tega leta so pozabljene, ostale pa so dragocene izkušnje, razočaranja in dolžnosti, pojmi, ki spremljajo vsakogar verjetno celo življenje.

Mlada ekonomska enota, ki si je s težko muko in mnogimi neprijetnostmi priborila najosnovnejši prostor pod soncem diha, diha s polnimi pljuči in bo njena skrb, da bo še dolgo dobro delala in ne bo nehala



Embalaza za lonce

dhati. Era reform, sproščenega uvoza raznih konkurenčnih artiklov in surovin, prostega oblikovanja cen, konkurence, konvertibilnega dinarja, samoupravljanja v pravem pomenu besede in borbe za dinar oziroma standard, nam lepo pojasnjuje kaj nas čaka. Čaka nas borba za kvaliteto, produktivnost, nove artikle, domači in zunanji trg, za katerega bo boj še posebno ogorčen tako, da ne bo dopustno izpustiti nobene možnosti, da ga osvojimo tako ali drugače. Ekonomska oziroma delovna enota mora biti pripravljena, da leta 1967 vzdrži najrazličnejše sunkne in to tako temeljito, da bo v stanju doživeti tudi novo leto 1977 ali celo 2067.

Mogoče optimizem delovne enote za proizvodnjo grafitnih loncev kakšnega pesimista ali melanholika moti, no, to nas nič ne moti, če lahko govorim v imenu malega kolektiva, upoštevam samo, da je vsakdo izmed nas prebral vsaj eno knjigo iz serije romanov o divjem zahodu, kjer je najti življenjsko načelo, ki pravi: »Ce te vrže konj na tla, zlezi nazaj in vrzi konja«. Nismo cowboyi, smo pa ljudje, ki imajo voljo do življenja in pri tem ne najdemo smisla v romantiki balončka iz milnice, kjer je pogled skozi njegove mavrične barve zelo lepo neresničen. Bolje je gledati skozi razpoko v grafitnem loncu, ki je stvarna, sicer nepotrebna, a se da tudi stvar-

no odpraviti z delom, ki je posledica pametne presoje ljudi, ne tistih, ki skozi njo gledajo in nič ne vidijo, ampak tistih, ki so jo povzročili. Skozi razpoko vidimo lahko še marsikaj.

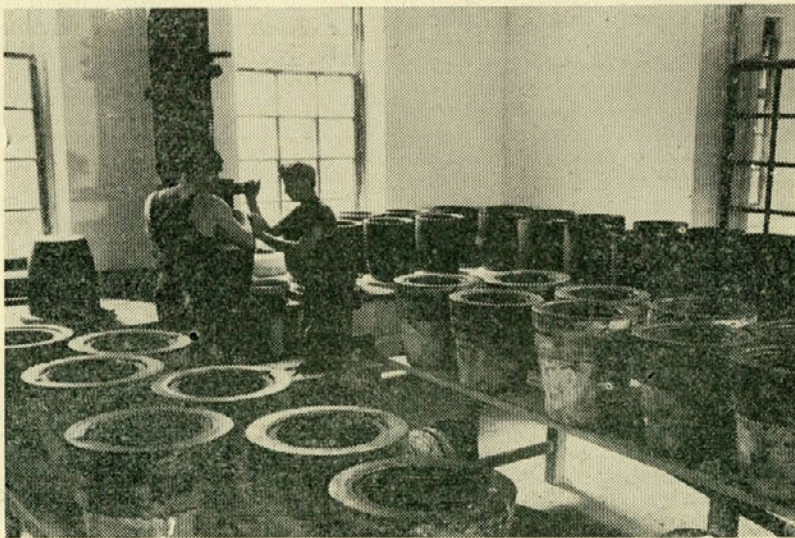
Vidimo predvsem cele grafitne lonce v glineni vezi in tudi siliciumkarbidne lonce sistema, ki ga ima Salamander Suprex. Vidimo nujno povečan prostor za sušenje in proizvodnjo v prostoru nad sedanjimi proizvodnimi prostori, prostor je ogrevan in vsaj za silo opremljen. Vidimo rabljeno (ali novo) frikcijsko stiskalnico do 30 ton pritiska za izdelovanje pomožnih grafitnih artiklov in podobnih nujnih stvari, vidimo končno kot doslej nesebično sodelovanje naših enot in vidimo skupne rezultate našega dela, ki je nujno, da so pozitivni ob nesebični pomoči vseh organov strokovnih in upravnih. Trenja so in trenja bodo. Tudi Marx je poudarjal nujnost nasprotij, katera da je nujno podpirati kot edino pot do sporazuma in enotnega stališča pod pogojem, da nasprotujoči si stranki to izvajata inteligentno, samokritično in ne v duhu časa, ko so se problemi reševali z udarcem rokavice v obraz.

V gospodarski negotovosti, ki vlada v naši ekonomski enoti, v celi tovarni in v državi, je zelo težko biti jasen, še manj pa siguren v popolni uspeh neke koncepcije. Živeti in delati brez koncepcije lahko mirno imenujemo poslovni samomor. Kaj nam ostane. Delati isto kar znamo in moremo tako uporno in pametno kolikor znamo in moremo, ne moremo pa si dovoliti, da ne bi znali in mogli, ker končno smo vsak na svojem delovnem mestu plačani za to, da znamo, znamo pa zato, da nekaj

naredimo in od tega živimo. Kaj pa znamo. Znamo delati grafitne lonce, kj so brez kakšnega napihovanja v srednjem — boljšem razredu, znamo delati tisto za kar imamo pogoje, ne moremo pa tistega za kar ni ustreznih pogojev (načelo je splošno). Ob dobrih pogojih na svetu, praktično vzeto, ni stvari, ki se ne da narediti, tako alj drugače. Iz nič ni nič, vendar ni povsem tako. Volja in znanje ne predstavlja v fizikalno-kemijskem smislu nič, je pa dejansko vse in to ni več nič, strahno je le biti v tem nič — ničla. Filozofija? Ne, boljše je, da preberemo dvakrat.

Namen naše ekonomske enote v letu 1967 je, proizvajati vse kar bo rentabilno in bo kupec zahteval. Pričakujemo rojstni siliciumBFSKP bidnih loncev, ki so delani po naj-sodobnejši tehnologiji in bodo, ko bodo osvojeni, kvalitetno precej višji kot so lonci, ki jih delamo danes. Ne bomo še opustili današnje proizvodnje, ki je za določene namene nujno potrebna, bomo pa gledali, da osvojimo vse tipe izdelkov in tudi pribor, ki ga na inšatem tržišču manjka in je do danes prihajal iz uvoza, predvsem iz zahodnih dežel. Čepi in lijaki za jeklo livarne, vseh tipov in dimenzij, potopna zvona za livarne barvnih kovin, namenjena infiltraciji kemikalij v raztaljeno kovino, obloge za razne vrste peči, profilni komadi za livarske stroje, posebne oblike loncev, podloge vsen vrst itd. Vse to so izdelki, ki so količinsko in finančno zanimivi, jih je pa potrebno osvojiti v prototipni izvedbi, imeti je nujno nekaj osnovnih strojev in prostor. Ob vsem naštevanju potreb, lahko obupamo če imamo za to možnost in čas, ker pa nimamo ne enega in ne drugega, niti denarja, nimamo torej nobene izbire.

(Nadaljevanje na 8. strani)



Tejoča proizvodnja loncev

# Le čevlje sodi naj... LETO 1967 V EE-GL

Analitska komisija, sindikalni odbor, socialno varstvo, pevski zbor ali prosvetljena Micka, naj jih sodi. Pametno in bedasto sojenje rezultira temu primerno sodbo in sodba zadene nekoga ali nekaj, dobro, vzemimo čevlje. Beli čevlji, črni čevlji, rdeči čevlji in ostali čevlji.

Čevlje delajo čevljarji vseh mogočih znanj in izkušenj, okusov in volje, vendar delajo. Vsi delajo vse in vse vsakdo, vsakdo vsakomur. Ne, nekaj jih ne dela vsakomur ampak vse in tako naprej.

Prišla je reforma, ki je reformirala vse in skoraj vsakogar. Čevljarji so čevljarji, ki delajo čevlje in čevlji so čevlji, ki jih rabi vsak, ki noče biti bos. Hierarhija čevljarjev je trdna kot je trden le še komercialni podplat standardnega modela, ki je kot kaaba priklenjen v vitrini čevljarjskega muzeja in je alfa in omega čevljarjskega kartela. Beli čevlji, črni čevlji, rdeči čevlji in ostali čevlji, da, takšen je hierarhični red in tukaj ni milosti. Potrebe rastejo, čevljarjev primanjkuje. Novačijo novo ustvarjalno silo, a ker slabo čevljarji dovolijo, da ne dela čevljev vsak, ampak le največje izjeme, ki jih pošljejo na razne tečaje, ki so kar najkrajši in tudi iz nesorodnih resorjev, no, ni važno, dejstvo je, da so bolj šolani, čevlje znajo delati čevljarji in to zadostuje.

Čevlji se kopičijo, beli, rdeči, črni, ostali se prodajajo sproti vendar jih manjka in manjka. Zaloge rastejo, ostali karteli delajo boljše, sodobnejše čevlje in domači čevljarji, logično, predlagajo spremembe in nič, da, nekaj pa je, pogovori večkrat nanesejo na ostale čevlje, boljše čevlje, da, da, težki časi. Kako vruga, ljudje menda ne hodijo bos, ali pa hodijo, kdo bi to vedel. Nečevljarji trdijo, da nekateri trdijo, da prehajamo, počasi sicer, v ledeno dobo, pa bo že držalo, saj poletja ni nobena več, poplave, potresi, da, da... Hura fantje, beli čevlji, črni čevlji, rdeči čevlji, poplava, potres in pretres — ljivo spoznanje, da horoskopska napoved ni najbolj točna, usedlina kave, karte, dlan, zvezde, ne, dosti je neumnosti, dosti tavnja, dosti ničesar.

Hudo je bilo v tedanjih časih, blagor vsem čevljarjem, ki žive danes, delajo, da, saj res — kaj pa delajo. Beli čevlji, črni čevlji, rdeči čevlji in ostali čevlji. Modo dirigirajo kupci, trgovci, bankirji, gospodarstveniki, pridigarji, skratka sami nečevljarji, hudi časi. Nečevljarji med čevljarji imajo zastopstvo vseh navedenih in se trudijo, da čevljarji kar najbolje delajo vsem po volji in mišljenju. Seveda, kako boš ubogi čevljar bankirjem pamet solil,

slan denar postane dolar — pa si tam; gospodarstveniku čevljar ne bo tvezil, kaj bi potem sam delal; pridiganje tako ali drugače ni nikoli naredilo čevlja; barantanje, no, trgovanje je privilegij le nekaterih, kupcu ostane le, da hodi bos ali najmanj slabo obut. Čevljar, čevljar pa naj dela čevlje, naj hodi bos, naj in še naj. Čevljarju je vsega zadosti, mine ga hoditi bos, poslušati druge, biti soljen in — ali postane nečevljar ali pa...

Čevljar je čevljar in denar je denar, več čevljev ali manj čevljev za isti denar, važno je, da je dobro obut, da ima več parov čevljev, da so vsi zadovoljni in da čevlje sodi le čevljar.

Navodilo za uporabo:

— kaaba je sveti kamen, ki ga častijo v Mekki,

— čevljar je naš delovni človek, ki zna delati in ve kaj hoče,

— razvrščanje v skupino naj izvrši vsak zase.

IZ

(Nadaljevanje s 7. strani)

Premirilj smo oddelke križem in počez in prišli do zaključka, da dolgo ne bomo mogli slediti povečanju zahtev po grafitnih izdelkih. Poizkusili bomo predelati regale, ki so namenjeni sušenju izdelkov in tako povečati sušilne površine, ne da pa se to delati v nedogled, ker je perspektiva takšna, da bomo morali delati veliko vrst loncev in drugih izdelkov v vsaj dveh ali še več tehnologijah, imeti bomo morali stiskalnice ali dve in temu primerno tehnološko okolje. Ker se nekaj evropskih držav zanima za naše izdelke ne bo čisto vseeno, kakšne izdelke bomo dajali na ta trg, kot ne bo vseeno za domačega kupca, ki tudi dobro ve, kaj hoče oziroma rabi.

V borbi za dobro eksistenco in so delovanje na vseh področjih, želimo vsem ekonomskim enotam našega podjetja in vsem poslovnim partnerjem in upokojencem naše tovarne

Srečno leto 1967

Kolektiv EE grafitni izdelki KIL

## Pod novoletnimi žarometi

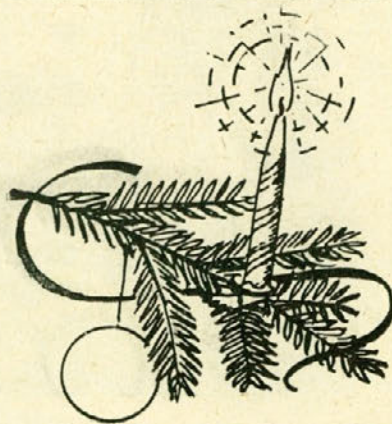
Konec in začetek. Konec nečesa, začetek nečesa, konec leta, konec nekega poslovnega obdobja, toda ali tudi konec vsega ali pa vsaj del tistega čemur pravimo »zgrešeno — nepravilno — nelogično«. Ali pa začetek uspehov itd.?

Toda žarometi so nemi, žarometi le osvetljujejo stvari katere bodo dobile svojo pravilno obliko pod njihovi osvetljevanjem. Se da le ločiti, sortirati, precizirati. Poglejmo nekaj teh stvari, dajmo jih testirati, določimo jim mesto, ugotovimo jim karakter. Skušajmo razčistiti nekatere pojme skupno, vsak zase v sebi, javno, ali pa za zaprtimi vrati v

ožjem krogu. Toda razčistimo jih. Če pravimo, da je novo leto začetek in konec nečesa, spoznamo vsaj ob koncu ali začetku nekaj pojmov, ki se vlečejo kakor temna nit skozi poglavje.

Prakticizem. To je tujka, ki pa je pri nas dobila domovinsko pravico. Toda poglejmo njen pomen. Pod to besedo se sporazumevajo ljudje, odnosno način delovanja ljudi, ki negirajo vrednote vsake teorije ali znanstvene osnove na katerih bi lahko npr. temeljila organizacija dela v podjetju. Oslanjajo se samo in zgolj na prakso, na empirijo in na neka praktična pravila, katera pa so izključno plod njihove prakse. Vendar takšni kadri ne morejo razumeti, da ta njihova pravila ne morejo biti več argument za dovolj čvrsto podlago za organizacijo v podjetju. Za ljudi, ki skušajo graditi organizacijo podjetja s tako empirično postavljenimi pravili je karakteristična sigurnost, da podjetje, odnosno organizacijo v podjetju popolnoma obvladajo, od tod tudi njihova privrženost reševanju organizacije v podjetju na pamet, brez prepotrebne dokumentacije kot so razne raziskave, analize, grafikoni, priročniki in sistematično delo na katerem bo in mora sloneti poslovna politika podjetja. Le težko argumentirajo svoja navodila in zaključke, ker njihova empirična pravila niso v celoti

(Nadaljevanje na 9. strani)





# Pod novoletnimi žarometi

(Nadaljevanje z 8. strani)

in dovolj široko zasnovana. Od tod tudi njihova privrženost za diskusijo v ožjem krogu, odnosno postavljanje kolektiva alternativno pred dejstva, ker za široko diskusijo nimajo dovolj ekonomskih, pravnih in tehnično-tehnoloških utemeljitev.

Predvsem pa je karakteristično za ljudi, ki se nagibljejo k prakticizmu, da svoje odločitve izdane v obliki določb — priporočil ali kako drugače zagovarjajo pod geslom »specifičnosti določenega podjetja«, torej da so izkušnje pridobljene kje drugje v določenem podjetju brez vrednosti »ker je podjetje edino te vrste«, ter da lahko poedina delovna mesta zavzemajo le ljudje, ki imajo dolgo prakso v določenem podjetju.

Se bolj akuten je slučaj dogmatškega pristopanja organizaciji podjetja t.j., da se neke oblike organizacije držijo trdno, da hočejo neko organizacijsko obliko zabetonirati. Na primer ena izmed takih dogem je, da se komercialni sektor sestoji

iz prodaje, nabave in skladišča, ne glede na zunanje in notranje potrebe podjetja. Dogmatičarji sprejmejo to obliko kot edino pravilno, za njih pa predpostavljajo dobro organizirana podjetja le tista, ki imajo isto obliko, odnosno isti vzorec komercialnega sektorja. Za dogmatsko pristopanje organizacijskim vprašanjem v podjetju je značilno stalno aludiranje na razne avtoritete, pa naj si bodo te avtoritete neki splošni akti, predpisi, (čeprav zastareli), osebnosti, vodilna mesta in slično. Dogmatičarji ne morejo doumeti, da se činitelj proizvodnje razvijajo in so činitelj tudi organizacija, dočim, oni sami ostajajo na svojih osnovnih pozicijah. Z drugo besedo dogmatizem zavira razvoj.

Če smo označili prakticizem in dogmatizem kot akutno škodljivo pojavo, lahko formalistični pristop organizacije podjetja označimo kot dušilca teženj dinamičnosti podjetja. Formalistično usmerjeni kadri v podjetju smatrajo, da je organizacija v podjetju rešena z organigra-

mom, torej z obliko organizacije ne pa s ciljem organizacije v podjetju. Dogmatičarji se ne morejo sprijazniti s tem, da ni najvažnejše pri organizaciji podjetja vrisavanje kvadratov, krogov ali pravokotnikov v shemo (z eventualnim vnašanjem imen). Ob tem delu navadno prezrejo dejstvo, da so za smotrno organizacijo najvažnejši elementi, določitev določenega delokroga, dolžnosti in pravic posameznih enot ali služb. Pozablajo, da pri tem delu ne gre predvsem, ali bodo posamezni kvadrati, krogi ali pravokotniki imeli štabno, linijsko ali funkcionalno mesto. Če govorimo o elementih organizacije, vidimo, da je to zelo zahtevno in strokovno delo, katerega morajo opraviti in opravljati predvsem strokovnjaki z raznih področij dela, ne pa ozek krog formalistično usmerjenih ljudi, ki smatrajo da so z *organigramom* zaključili delo za organizacijo podjetja in s tem opravili veliko delo.

Ni bil moj namen teoretizirati, marveč pokazati značilne pojave, dejstva, stvarnost našega časa. Izmed teh pojavov bo tudi pod novoletnimi žarometi kateri zasvetil kot »Ogledalo državljana Pokornega« (a komaj zdaj opazim sebe). gol—

## DILEME - IZVOZA!

Leto in pol je od takrat, ko smo si zadali nalogo, da naše gospodarstvo ozdravimo napak, ki smo jih v 20. letih delali s pomočjo administrativnega upravljanja, centralnega planiranja in predvsem politične izgradnje domovine, se pravi etatiističnega, ekstenzivnega in neracionalnega vlaganja sredstev.

Vsekakor je imelo vse naštetu tudi določene pozitivne vplive na ves razvoj našega gospodarstva, žal pa so prav ti uspehi slepili in obenem zakrvali dejansko stanje. Ni malo primerov, ko je bilo investirano »na pamet« (na jugu smo zgradili tovarno celuloze, ki je veljala 10 milijard in ima zelo velike kapacitete. In prav te velike kapacitete so zahtevale redno oskrbo s surovinami. Žal je manjkalo nekaj desetih kilometrov železnice in nas je nabava avtoparka stala nekaj milijard dinarjev). Sicer pa sedaj ni pomembno naštevane takšnih in podobnih spodrsrljav, ki jih ni malo, pač pa trezno resimirati dosedanje delo, se v bodoče napakam izogniti ali jih odpraviti.

Neoporečno dejstvo je, da nas je veljala obnova gospodarstva nekaj-letnj narodni dohodek v povojnih letih. Pa je zopet sledila približno 3-letna stagnacija zaradi znanega političnega konflikta »informbiroja«. V tem času je bila tudi skupna proizvodnja gospodarstva približno na predvojni ravni in celo pod njo. Za

tem sledi velik vzpon, saj je indeks po 10-letnem predvojnem povprečju znašal v obdobju 1954—1963 132, 139 leta 1965, v letu 1966 pa je po prvih analizah 180 (žal preveč relativni, abstraktni pokazatelj).

Kot rečeno smo poletj 1965 začeli urejevati gospodarsko življenje in te premike imenovali — reforma. Kaj je narekovalo reformo? Da ne naštevam preveč, naj omenim samo inflacijo. Leta pa je po tem indiktoru vplivala na plačilno bilanco in predvsem ustvarjala nesorazmerje med blagovnimi in denarnimi fondy. Na plačilno bilanco je vplivala inflacija tako, da je pri obstoječi pariteti dinarja destimulirala izvoz in na drugi strani vzpodbujala k uvozu. To je privedlo do tega, da smo Jugoslovani dolgovali sredi preteklega leta inozemstvu okrog 1.200 milijonov. Jasno nam je bilo, žal malo pozno, da tako ne smemo nadaljevati, saj bi zadolžitve v inozemstvu le naraščale. Sledila je devalvacija (razvrednotenje) dinarja. Sprejemamo novi kurz dolarja, ki velja sedaj 1.250 S-din. Ta devalvacija je prav avtomatično zavrila uvozne težnje in na drugi strani spodbujala k izvozu. Vzporedno smo torej popolnoma ukinili izvozne premije in tako v državnem merilu prihranili približno 450 milijard S-din, ki bi bile potrebne v letošnjem letu, če bi nadaljevali po starem.

Nesorazmerje med blagovnimi in

denarnimi fondy je vzpodbujalo podjetje k temu, da so izdelovala kvantitetno blago po visokih cenah, ni pa veljalo paziti na kvaliteto in določati cene na osnovi tehničnih kalkulacij.

Ko smo zakorakali v reformo nam je bilo vsem jasno, da bo nastopila občutna omejitev denarne mase, ki bo povzročila naraščanje zalog. Kar ne moremo razumeti, da se je v tako kratkem času izkristaliziralo dejstvo, da bo trg absorbiral le tisto blago, ki ima tržno vrednost in ne le uporabno vrednost.

V letu 1967 bomo naredili nadaljnji korak k ciljem reforme s tem, da sprejemamo:

- revalorizacijo osnovnih sredstev;
- restrikcijo kreditov na obratna sredstva in zaloge in
- nov devizni sistem.



# Dileme - Dileme - Dileme

O revalorizaciji vemo do danes le to, da se bo izvedla in da bo povprečni faktor 1,33. Ne glede na to, v kakšni meri bo leta zadela naše podjetje, pa je vendar jasno, da se bo tako demobiliziral dodatni del sredstev kolektiva.

Restrikcija kreditov je nujna, saj smo na začetku napisali, da je prav to povzročilo tako hudo inflacijo. Vendar pa prehod na lastno financiranje obratnih sredstev in zalog, ne bomo mogli izvesti tako hitro, saj je malo tovarn, ki bi lahko s 1. januarjem vrnile kredite in nadalje nemoteno poslovale. Kakor je omejitev kreditov nujna, tako bo potrebno na drugi strani najti pot, da se to stori manj boleče za podjetje, to je bolj postopoma.

Nov devizni sistem je površnega opazovalca naših gospodarskih gibanj dokaj presenetil, saj je uzakonjen prosti uvoz (LB) za dobršen del reprodukcijskega materiala. Sprašujemo se, od kod banki, federaciji tolikšna masa zelenih dolarjev, da bo krila potrebe za protivrednost reprodukcijskega materiala, ki kotira pod LB. Upamo in želimo, da se nismo precenili v ocenah, saj bi morebitni prehod na star, letošnji sistem povzročil občutne motnje v gospodarstvu.

Kaj pa pomeni nov devizni režim za naše podjetje?

Po analizi, ki smo jo naredili, bomo v letu 1967 uvažali po naslednjih režimih (vse na osnovi porabe v letu 1966):

— LB (prosti uvoz) 58.554.875 deviznih S-din;

— LBO (pogojno prost uvoz) 24.390.000 deviznih S-din.

Struktura porazdelitve je za nas več kot ugodna, saj nam večji del pade v režim prostega uvoza (glazure, barve, pyrobor, zirkon) in le del (glina, kaolin, odlepki, kobalt sulfat) v režim pogojno prostega uvoza.

Gledano iz tega stališča bi bil pač velik nesmisel v letu 1967 sploh še izvažati, tembolj, ker smo dosegli z našimi izdelki na tujem zelo nizke cene in dobili za krožnik povprečno (odvisno pač od dekorja) 40% domače prodajne cene. Prav preprost račun nam pove, da nas je tako veljal 1 § za uvoz iz konvertibilnega področja 3.125 S-din. To se je odražalo v visokih izvoznih razlikah, ki smo jih v letu 1966 planirali kar 100 milijonov.

Vsem nam je jasno, da keramike v velikem obsegu ne bomo več izvažali, saj krožniki skoraj ne bodo več izvojni artikel. Trudimo se navezati nove stike s kupci na kontinentu, v čemer smo delno že uspeli, saj so cene izdelkov namenjenih neki firmi v Zvezni republiki Nemčiji in neki firmi na Norveškem, na nivoju domačih prodajnih cen. Zal pa gre v teh primerih za majhne količine, če jih primerjamo z milijonom izvoženih krožnikov. Zavedati se pač moramo, da začenjamo na področju izvoza prav novo etapo, ko opuščamo prekomorje in težimo k izvozu v evropske države. Rezultati tega dela se bodo prav gotovo pokazali že v letu 1967.

Vzporedno z omejitvijo izvoza oziroma preorientacije na druge artikole in dežele, pa se pojavlja vprašanje plasmata izdelkov, ki jih sipljejo naši avtomati, saj se na domačem trgu javlja zelo opazna stagnacija

prodaje naših proizvodov. Vzrokov za to je več, gotovo pa je eden od najvažnejših velik uvoz porcelana in keramike iz vzhodnih držav. Zakaj? Vsi vemo, da nastopajo vzhodne države z dumping cenami, ko težijo k čim večjemu izvozu. Tak posel je zanimiv za naše uvoznike — trgovce, ki na ta način zaslužijo gotovo več, kot če kupijo naše blago in prejmejo določeno maržo. V tem primeru je trgovina tista, ki kroji usodo plasmana oz. neplasmana naših izdelkov. Pa pogledjmo še drug primer, če bi bile tudi marže na uvoženo blago predpisane (morale bi biti vsekakor višje kot za domače blago, saj veže uvoz znatna sredstva). Takrat bi Dumping ceni trgovci pribili carino in maržo, prodajne cene pa bi bile nizke, tako nizke, da bi potrošnik kupoval samo uvoženo blago. Nekdo bi trdil, da bi ta zadnja varianta bila najbolj koristna, vendar se spomnimo kapitalističnih dumpingov, ki so uničevali ali vsaj paralizirali nacionalna gospodarstva. Če sprejmemo to zadnjo inačico bo pač nujna intervencija države, da se tako zaščiti domača industrija.

Zaradi take situacije bi bilo več kot nujno natančno analizirati naše možnosti in le-te uskladiti predvidenim potrebam domačega trga. Na tem področju smo naredili kaj malo, točneje nič, tako da stopamo v 1967. leto a prima vista, hazardiramo. Morda bo kdo rekel, da temu ni tako, zdi pa se mi, da bo to kaj težko utemeljil, sploh pa ne dokazal z argumenti. V situaciji kot smo, se ni moč opreti na zanesljive kalkulacije iz katerih bi iskali komparativne prednosti. — Podcenjujemo pač abecedo in poštevanko ekonomike!

Vzporedno z uresničevanjem reformnih teženj govorimo mnogo o strokovnosti in prav je tako. Ta problem so obravnavali tudi na seji ZKS Ža'ec, katere sklepe smo brali v prejšnji številki našega lista. Eden od zaključkov omenjene seje pa po mojem mnenju ni v skladu s težnjami podjetij po čim večji ekonomičnosti in z našo linijo po IV. plenumu, ker pravi: »Kadrovska analiza nam pokaže, da smo šibki na področju srednje vodilnih kadrov, to je kadrov od delovodij pa do obratovodij. V občinskem merilu tudi večina teh ni članov ZKS, razen tega (ali je to sekundarnega pomena? Op. S. P.) pa cela vrsta teh ljudi nima ustrezne strokovne kvalifikacije... Ne kaže nam nič drugega, kot da damo tem kadrom dopolnilno strokovno teoretično izobrazbo in seveda dopolnilno družbeno politično izobrazbo. Tiste, ki se (Nadaljevanje na 11. strani)

Srečno in veselo novo leto 1967



želi mladinska organizacija podjetja

# Dileme - Dileme

(Nadaljevanje z 10. strani)  
v te procese izobraževanja ne bodo vključili, pa bomo morali zamenjati čim prej...«.

Iz citiranega je moč sklepati, da so tisti, ki niso člani ZKS črtani iz spiska srednje vodilnih in sploh odgovornih uslužbencev. Ker je v citiranem zaključku omenjene seje tako poudarjen politični faktor, naj navedemo nekaj podatkov, ki takšne težnje izpodbijajo (podatki so vzeti iz študija »Vloga in struktura vodilnih kadrov«, ki jo je izdelal inštitut za sociologijo v Ljubljani).

Analizirali so delovna mesta, ki zahtevajo višjo in visoko izobrazbo in prišli do takšnih zaključkov:

— med kadri, ki za ta mesta ustrezajo in imajo zahtevano izobrazbo, je 19 odstotkov članov ZK;

— med tistimi, ki zaostajajo za

eno stopnjo (imajo srednjo strokovno izobrazbo) je 46 odstotkov članov ZK;

— med tistimi, ki zaostajajo za dve stopnji in več (nižja strokovna izobrazba in brez izobrazbe) pa je članstvo skoraj 100 odstotno.

To so podatki, iz katerih lahko naredimo vsak svoje zaključke. Tako pravi novinar K. Lavrenčič: »Članstvo v ZK je pomenilo kompenzacijo za neznanje«. Čeprav se pridruženjem mnenju omenjenega novinarja, poizkušam razumeti sklepe ZKS Zalec. Pa se mi kar samo poraja vprašanje, ki sledi iz navedenega. Zakaj ostalih 81% vodilnih uslužbencev, ki kvalifikacijsko ustrezajo (gre v glavnem za mlade kadre) niso člani ZK? Zanimivo bi bilo slišati odgovor!

S. P.

# Vprašanja proizvodnje

Mesec november je bil po dolgem času zopet mesec, ko so poslovna dogajanja tekla kolikor toliko po vnaprej določenih programih. Mesečni plan proizvodnje je izpolnila le EE keramika, vendar nekaj odstotno odstopanje ostalih dveh enot nima bistvenjšega vpliva na rezultat podjetja kot celote.

Z ozirom na splošno situacijo na trgu, katera je vse drugo kot ugodna, je pomembna sorazmerno precej visoka faktorna realizacija. Upajmo, da bo tudi v naslednjih mesecih mogoče doseči vsaj približno takšno realizacijo.

Bliža se novo leto in čas, ko je treba vedeti kaj in kako bomo proizvajali v prihodnjem letu. Verjetno že dolgo nismo bili v takšni dilemi, glede plana proizvodnje za prihodnje leto kot smo letos. Liberalizacija uvoza pretežnega dela surovin nam narekuje temeljito korekcijo našega izvoznega programa. Ta korekcija je nujna v tem smislu, da izključimo iz izvoznega programa vse tiste izdelke pri katerih ne dosegamo lastne cene. To so praktično vsi krožniki št. 4 in 5 ter skodelice za belo kavo. Na domačem trgu ne moremo računati s pomembnejšim povečanjem potrošnje krožnikov, kar nam narekuje zmanjšanje proizvodnje krožnikov. To zmanjšanje moramo nadomestiti z drugimi izdelki. Vsi sedanji izračuni kažejo, da nadomestitev po tonaži in po vrednosti ne bo mogoče, kajti v nobenem drugem izdelku ni mogoče doseči storilnosti, kakršna je dosežena pri krožnikih.

Zmanjšanje količinski in delno tudi

vrednostni obseg proizvodnje bo zahteval prilagoditev vsega drugega poslovanja temu novemu stanju. V prvi vrsti bo potrebno zmanjšati obseg režije in vseh ostalih stroškov. Takšna je na kratko povedana situacija v proizvodnji keramike za prihodnje leto.

Proizvodnja grafitnih izdelkov je prebolela svoje otroške bolezni in tudi na trgu so se naši grafitni izdelki sorazmerno dobro uveljavili. Kljub tem pozitivnim dejstvom moramo v prihodnjem letu računati na izredne težave na trgu. Liberalizacija uvoza grafitnih izdelkov nam bo brez dvoma omajala naše pozicije na trgu.

Kvaliteta angleških loncev je toliko večja, da ji še ostali proizvajalci iz zapadnih držav ne morejo uspešno konkurirati. Rešitev iščemo v izvozu grafitnih izdelkov v Bolgarijo in Poljsko. Izgledi za rentabilni izvoz v ti dve državi so, vendar sigurnih pogodb še ni, čeprav podvzamemo vse mogoče, da pogodbe čim prej sklenemo.

Tudi proizvodnja opečnih izdelkov je v določeni negotovosti z ozirom na količino. Od letošnjega leta bo ostalo neprodano okrog milijon enot. V prihodnjem letu sicer računamo s pozitivno gradbeno dejavnostjo, vendar niso izključene nadaljnje omejitve investicij z ozirom na zahteve po povečani stabilizaciji gospodarstva. V tem primeru moramo v tej enoti računati z letošnjim obsegom proizvodnje.

F. T.

## Izvoljen je bil nov odbor SZDL za območje Liboj

Letna konferenca SZDL za območje Liboj in Kasaz je bila 25. 11. 1966 v domu Svobode.

Na tej konferenci je poročal dosedanjí predsednik SZDL tov. Vodovnik Vinko. V svojem poročilu je prav lepo nanizal vso dejavnost družbenih organizacij kraja in komunalno dejavnost. Pohvalno se je izrazil o izvedbi občinskega praznika v Libojah, saj je s tem praznikom dobil kraj povsem nov izgled. Največja pridobitev je vsekakor nova cesta in pa vodovod, ki pa je v izgradnji.

Na poročilo predsednika se je razvila živahna razprava, ki pa se je v glavnem omejila na razna nedovršena komunalna dela v kraju, ki so ostala še kljub temu pereča.

Od občinskega odbora SZDL sta bila prisotna tov. Jan in tov. Razboršek, ki sta na gotova vprašanja članov zveze zadovoljivo odgovarjala.

Negativen in zelo slab vtis pa je napravila na konferenco slaba udeležba, za kar je delno kriva oddaljenost članstva, delno pa je vplivalo slabo vreme, toda kljub temu bi se te konference prav lahko udeležilo več članov. Član občinskega odbora je pripomnil, da se sličnih sestankov zelo slabo udeležujejo vodilni ljudje obeh podjetij, kar se naj v bodoče popravi. Po končani razpravi so bile izvršene volitve v nov odbor SZDL za območje Kasaz in Liboj.

Izvoljeni so bili:

— za predsednika Avsec Jože;  
— za člane: Lenarčič Martin, Hrvatín Rajko, Horvat Slavko, Lavrinc Stanko, Mlakar Anton in Feldin Martina.

V nadzorni odbor so bili izvoljeni:

Sanca Albin  
Toplak Ivan  
Vodovnik Vinko

Novo izvoljenemu odboru želimo v bodoči mandatni dobi mnogo uspehov pri delu.

Dopisujte  
v naš list!

# Iz pravilnika o delovnih razmerjih

9. zavestno dajanje krivih podatkov in odklonitev nudenja podatkov in dejstev, za katere delavec ve in so pomembni za potek postopka, zaradi kršitve delovnih dolžnosti ali postopka za ugotovitev materialne škode;

10. opustitev predloga za uvedbo postopka zaradi kršitve delovne dolžnosti ali za ugotovitve škode težjega značaja;

11. ponarejanje listin ali dajanje nepravilnih podatkov z namenom, da bi se na neopravičen način pridobile pravice iz dela ali v zvezi z delom;

12. zloraba položaja ali prekoračitev pooblastil;

13. nemarno ali neredno opravljanje delovnih dolžnosti, kar povzroča zastoj ali zavlačevanje pri delu ter vsaka druga malomarnost v zvezi z opravljanjem delovnih dolžnosti zaradi katerih bi nastale škodljive posledice za podjetje;

14. prinašanje alkoholnih pijač na delo, prihod na delo v vinjenem stanju in pijančevanje med delom;

15. samovoljno prenehanje dela;

16. povzročitev premoženjske škode na premoženju, s katerim upravlja podjetje ali druga delovna organizacija, zaradi nemarnega ali nevestnega opravljanja delovnih dolžnih dolžnosti;

17. prisvajanje ali neopravičeno koriščenje sredstev družbenega premoženja, s katerim upravlja delovna skupnost ali omogočanje drugim osebam, da neopravičeno koristijo sredstva družbenega premoženja, pridobivanje gmotnih koristi, sprejemanje daril in ugodnosti v zvezi z delom v podjetju;

18. povzročanje nereda ali pretepa v podjetju, kršitev hišnega reda v samskih domovih, naseljih in obratih družbene prehrane;

19. povzročanje škode v podjetju zaradi sklenitve neugodnih pogodb ali poslov, dajanje nasvetov za sklenjanje takih pogodb ali lahkomišelnost pri sklepanju pogodb, ki se ne morejo realizirati oz. katerih realizacija je za podjetje škodljiva, ne-kvalitetno, površno in nerealno pripravljanje gradiva, na podlagi katerega organi upravljanja sprejemajo sklepe;

20. nagovarjanje sodelavcev k povzročitvi ali izvršitvi kršitve delovne dolžnosti, nagovarjanje h kaznivim dejanjem, nemoralnemu življenju ali netovariškemu odnosu do sodelavcev;

21. neupoštevanje in opustitev dejanj za varnost pri delu, nepravčasno in nepravilno prijavljanje delovnih nezgod;

22. neopravičena ali nedovoljena odklonitev izvršitve delovnih nalog, ki jih izdajajo pristojni organi podjetja oz. neposredno nadrejeni vodje del;

23. odklonitev podatkov ali nepooblaščen dajanje podatkov ali dajanje netočnih podatkov, ki se morajo po veljavnih predpisih dajati pooblaščenim organom in drugim delovnim organizacijam;

24. neopravičeno obračunavanje potnih in drugih stroškov;

25. spanje med upravljanjem čuvajske službe ali opravljanjem nočnega dela;

26. nedosledno izvajanje sklepov organov upravljanja;

27. kršitev določil zdravnika, če to ugotovi kontrolor bolnikov;

28. ponovitev lažje kršitve delovnih dolžnosti in

29. drugo.

Če delavec zamudi na delo od 5 do 15 minut, se mu lahko odredi, da začne delati šele 30 minut po normalnem začetku dela, če zamudi od 15 do 30 minut po 1 uri od začetka dela in od 30 do 60 minut zamude po dveh urah od začetka dela. Isto velja tudi za zakasnitev ob povratku na delo po 30-minutnem odmoru med delovnim časom.

Ker je delovni organizaciji z neopravičenim izostankom povzročena materialna škoda, mora povzročitelj isto povrniti, in sicer:

delavci z oseb. dohodki od 30.000 do 60.000 S-din 2341 za 1 dan;

delavci z oseb. dohodki od 60.000 do 100.000 S-din 4683 za 1 dan;

delavci z oseb. dohodki nad 100.000 S-din 6244 za 1 dan.

Za kršitve delovne dolžnosti lahko delovna skupnost svojim članom izreče:

1. opomin,
2. javni opomin,
3. zadnji javni opomin in
4. izključitev iz delovne skupnosti.

Rok, v katerem zastara uredba in vodenje postopka, ne sme biti daljši kot 6 mesecev od dneva, ko je bila storjena kršitev oz. od dneva, ko se je za njo zvedelo. Rok v katerem zastara izvršitev izrečenega ukrepa pa ne daljši kot 30 dni od pravno-močnosti sklepa s katerim je bil ukrep izrečen.

Če delavec, ki je dobil zaradi kršitve delovne dolžnosti opomin in v roku 6 mesecev ni napravil druge kršitve delovne dolžnosti, se mu ukrep izbriše. Če je dobil javni opomin po 9 mesecih in zadnji javni opomin po 12 mesecih, če ni v tem času ponovno kršil delovne dolžnosti.

Postopek za kršitev delovne dolžnosti začne:

a) delavski svet podjetja, če je delovno dolžnost kršil član DS ali direktor;

b) upravni odbor podjetja, če je delovno dolžnost kršil član upravnega odbora ali vodilni delavec;

c) svet EE, če je delovno dolžnost kršil član sveta EE;

d) direktor podjetja, če je delovno dolžnost kršil delavec, ne glede na to, na katerem delovnem mestu dela, razen za člane DS in UO ter svetov EE;

e) vodja strokovne službe, če je delovno dolžnost kršil podrejeni delavec;

f) vodja tehnične službe, če je delovno dolžnost kršil vodja proizvodne enote, razen za člane DS in UO ter sveta EE;

g) vodja enote, razen za člane DS in UO ter sveta EE.

Delavec je lahko odstranjen z delovnega mesta na katerem dela ali iz podjetja:

1. če je zoper njega uveden kazenski postopek;

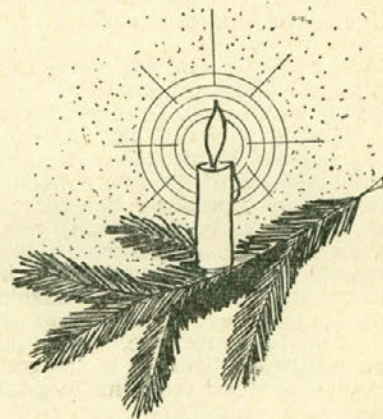
2. če je bil zaloten pri hujši kršitvi delovne dolžnosti;

3. če je zoper njega uveden postopek zaradi hujše kršitve delovne dolžnosti, ki pomeni za podjetje večjo nevarnost, oz. za katere se po določbah tega pravilnika lahko izreče ukrep izključitve iz delovne skupnosti.

O odstranitvi z dela lahko odloča vodja enote, vendar mora to svojo odločitev na prvi seji UO predložiti v odobritev. O odstranitvi iz delovne organizacije pa odloča upravni odbor podjetja. V tem primeru ima delavec pravico do povprečnega osebnega dohodka, obračunanega za obdobje zadnjih treh mesecev, dokler ni dokazana njegova krivda.

VIII. poglavje:

(Nadaljevanje na 13. strani)



**pravilnik — pravilnik — pravilnik — pravilnik — pravilnik**

(Nadaljevanje z 12. strani)

Za vodenje postopka in izrekanja ukrepov, razen izključitve, je pristojna na I. stopnji komisija za izrekanje ukrepov, katero imenuje DS podjetja za dobo 2 let.

Delavec preneha delati v podjetju v naslednjih primerih:

**1. Po sporazumu med delovno skupnostjo in delavcem:**

Delovna skupnost in delavec se lahko vsak čas sporazumeta o prenehanju dela. Za delovno skupnost mora o tem odločati kadrovska komisija. Po odločitvi tega organa je delavec dolžan ostati na delu še toliko časa, kolikor je določeno s tem pravilnikom, razen če se drugače ne dogovorita.

**2. Prenehanje dela po volji delavca:**

Delavec lahko brez obrazložitve in ob vsakem času preneha delati v podjetju in izstopiti iz delovne skupnosti, vendar mora prej o tem obvestiti delovno skupnost in ostati v podjetju še toliko časa, kolikor je določeno s tem pravilnikom. Obvestilo delavca o prenehanju dela v podjetju in izstop iz delovne skupnosti lahko delavec prekliče le s pristankom komisije za kadrovske politike.

**3. Prenehanje dela po sklepu delovne skupnosti in brez privolitve delavca:**

Brez privolitve delavca preneha delavcu delo v podjetju v naslednjih primerih:

- če se odpravi delovno mesto ali zmanjša število delavcev na delovnem mestu;
- če se za dalj časa zmanjša obseg dela oz. poslovanja;
- če se ugotovi, da delavčeva delovna sposobnost ne zadovoljuje zahtevam delovnega mesta na katerem dela;
- če delavec izpolni pokojninsko dobo 40 oz. delavka pokojninsko dobo 35 let;
- če je začel postopek, da se podjetje odpravi oz. preneha.

V primeru točke a) preneha delo delavcu, če je odprava delovnega mesta posledica:

- izpopolnitve organizacije dela;
- izpopolnitve delovnega procesa in delovnih postopkov v okviru podjetja;
- poslovnega sodelovanja oz. spojitve z drugim podjetjem ali pripojitve drugega podjetja, vendar pod pogojem, da delavca ni mogoče razporediti na drugo ustrezno delovno mesto v podjetju, ali če delavec odkloni ponudbo za usposobitev za delo na drugem delovnem mestu, ki pa je v skladu z določbami pravilnika o izobraževanju in statutom podjetja.

Delavec, ki mu preneha delo v smislu točke a) in b) ima pravico ponovno stopiti na delo v podjetje,

če podjetje v enem letu znova vpelje delovno mesto oz., če vpelje podobno delovno mesto ali poveča število delavcev na takem delovnem mestu, za katere delavec po svoji delovni sposobnosti zadovoljuje zahteve delovnega mesta.

**5. Samovoljno prenehanje dela:**

- če je neopravičeno izostal od dela nad 3 dni;
- če je na dvoumen način dal razumeti, da preneha delati in izstopa iz delovne skupnosti;
- če je obvestil podjetje, da bo nehal delati in izstopi iz delovne skupnosti, pa ni delal do roka, ki ga določa ta pravilnik, razen če sta se glede tega roka delavec in delovna skupnost drugače sporazumela.

V takem primeru mora neposredni delovodja o nastalih pogojih obvestiti splošni sektor, ki prouči navedena dejstva in predlaga direktorju, da izda ugotovitveno odločbo. O dokončni izključitvi delavca iz delovne skupnosti pa odloča DS.

**6. Drugi primeri prenehanja dela delavca:**

Delavec, ki je bil na odslužitvi kadrovskega roka, pa v roku 6 dni po razrešitvi vojaških obveznosti ne prične z delom v podjetju, mu preneha delo in s tem preneha tudi biti član delovne skupnosti podjetja.

**7. Čas, ko je delavec še dolžan ostati na delu:**

- z delovno dobo do 5 let — 1 mesec;
- z delovno dobo nad 5 do 10 let — 2 meseca;
- z delovno dobo nad 10 do 15 let — 3 mesece;
- z delovno dobo nad 15 do 20

let — 4 mesece;

5. z delovno dobo nad 20 let — 5 mesecev.

Za delavce, razporejene na delovnih mestih, kjer se zahteva visoka kvalifikacija in višja ter visoka šolska izobrazba, se lahko podaljša ta čas za 1 mesec. Po pismenem sporazumu se lahko dogovori z delavcem tudi krajši oz. daljši odpovedni rok, vendar ne daljši kot 6 mesecev. V obeh primerih odloča komisija za kadrovske politike.

O odpovedi delavcem, ki imajo skupaj več kot 20 let delovne dobe ali pa 15 let nepretrgane delovne dobe v podjetju, odloča delavski svet na predlog UO.

V času, ko mora delavec še ostati na delu v podjetju, ima pravico med delovnim časom odhajati iz podjetja, da bi našel zaposlitev v drugi organizaciji.

Delavec je lahko odsoten, da bi našel zaposlitev v drugi organizaciji, 1 delovni dan na teden. Čas odsotnosti si lahko izbere po svoji želji, vendar mora to svojo željo sporočiti neposrednemu vodji najmanj 1 dan prej, preden želi izostati z dela.

**X. poglavje:**

Delavec ima pravico ugovora zoper vsak sklep oz. odločbo, s katero je bilo odločeno o njegovih pravicah in dolžnostih iz delovnih razmerij.

Rok za ugovor je 15 dni od vročitve sklepa ali odločbe. Pristojni organ II. stopnje mora odločati o ugovoru v roku 30 dni od dneva vročitve ugovora. Odločba o ugovoru je dokončna.

(Nadaljevanje na 14. strani)



Srečno  
novo  
leto  
1967

želi  
EE  
opekarna

**PRAVILNIK — PRAVILNIK — PRAVILNIK — PRAVILNIK — PRAVILNIK — P**

(Nadaljevanje s 13. strani)

Razlog za prenehanje dela po točki c) ugotavlja posebna strokovna komisija, ki jo imenuje upravni odbor.

Organ, ki je po določbah tega pravilnika pristojen sklepati o prenehanju dela, ne more proti volji delavca skleniti, da mu preneha delo po določbah točke a) in c) v primerih, če je delavec:

1. po zdravniškem izvidu začasno zdravstveno zadržan oz. nezmožen za delo;

2. na strokovnem izpopolnjevanju ali specializaciji na katero ga je napolnila delovna skupnost;

3. na letnem dopustu;

4. na mladinski delovni akciji;

5. pri vojaških vajah ali na odslužitvi vojaškega roka do 3 mesecev;

6. dokler je delavka noseča, oz. ima otroka starega do 8 mesecev;

7. delovna skupnost ne more skleniti, da proti volji delavca preneha delo v podjetju zaradi odprave delovnega mesta oz. trajnejšega zmanjšanja dela ali poslovanja tistemu delavcu, ki je izvoljen član DS, UO ali sveta EE, odbornik ali poslanec zbora delovne skupnosti; razen če je odpravljena njegova enota in ni možnosti prenestitve na drugo delovno mesto.

**4. Prenehanje dela neodvisno od volje delavca in delovne skupnosti:**

Tako prenehanje dela sledi v naslednjih primerih:

1. če pristojni organ soc. zavarova-

vanja spozna delavca za trajno ali popolno nezmožnega za delo;

2. če je delavcu po določbah zakona oz. pravnomočni odločbi sodišča ali kakšnega drugega organa prepovedano opravljanje dela na delovnem mestu na katerega je razporejen;

3. če je delavec odsoten z dela dalj kot tri mesece, ker prestaja zaporno kazen, oz. ker se proti njemu izvršuje varnostni, vzgojni ali varstveni ukrep.

Ugovore proti I-stopnim sklepom ali odločbam rešuje:

1. če je odločbo izdal upravni odbor, rešuje ugovor DS;

2. če je izdal sklep o izbiri kandidata in sprejemu na delo komisija za kadrovske politike, rešuje ugovor upravni odbor podjetja;

3. če je izdala sklep komisija za izrekanje ukrepov, rešuje ugovor DS;

4. če je izdala sklep komisija, ki ugotavlja, če delavceve delovne sposobnosti zadovoljujejo zahtevam delovnega mesta, rešuje pritožbo upravni odbor podjetja.

Če je odločal o pravicah in dolžnostih delavca na I. stopnji najvišji organ upravljanja, to je DS, je odločba dokončna.

Če delavec meni, da mu je z dokončno odločbo kršena pravica, jo sme uveljavljati s tožbo pri sodišču splošne pristojnosti po določbah, ki veljajo za delovni spor.

Rok za tožbo je 30 dni in začne teči z dnem vročitve dokončne odločbe oz. pretekom roka, v katerem

bi bil moral organ II. stopnje izdati odločbo. Rok za vložitev tožbe, s katero uveljavlja denarno terjatev, teče od dneva vročitve odločbe I. stopnje in traja dve leti.

XI. poglavje:

Če je delavec izvoljen v predstavniška telesa in je z zakonom določeno, da začasno neha delati v podjetju, ostane še naprej član delovne skupnosti. Delavceve pravice in dolžnosti, ki se pridobivajo iz dela in po delu, ta čas mirujejo. Po poteku mandatne dobe oz. funkcije, ima delavec pravico vrniti se na delo v podjetje.

Ravno tako ostane še naprej član delovne skupnosti delavec, ki zaradi odhoda oz. doslužitve vojaškega roka začasno neha delati v podjetju. Tudi ta ima pravico vrniti se na delo v podjetje, če to svojo pravico izkoristi v 6 dneh po odslužitvi vojaškega roka.

Delavcu, ki je odsoten z dela do 3 mesece, ker prestaja s pravnomočno sodbo izvršeno zaporno kazen oz. ker se proti njemu izvršuje varnostni, vzgojni ali varstveni ukrep, mirujejo med odsotnostjo vse pravice med delom in po delu. Pravico ponovnega vstopa na delo v podjetje ima, če se javi na delo v roku 3 dni po odslužitvi kazni.

XIII. poglavje:

Ta pravilnik prične veljati po sprejemu na delavskem svetu, in sicer naslednji dan. Delavski svet je na IV. rednem zasedanju dne 27. 9. 1966 sprejel ta pravilnik.

**PRAVILNIK**

o oddajanju stanovanj in kreditiranju stanovanjske gradnje delavcem

SPLOSNI DEL

1. člen

S tem pravilnikom se urejajo stanovanjski problemi delavcev Keramične industrije Liboje.

2. člen

Stanovanjski problemi delavcev se rešujejo:

1. z izgradnjo stanovanj in dajanje teh stanovanj v koriščenje;

2. dajanje kreditov delavcem za izgradnjo, dograditev in adaptacijo stanovanj;

3. izgradnjo prostorov za stanovanja samcev, pod izgradnjo stanovanj se smatra tudi dograditev stanovanjskih hiš in se tudi v to svrhu delavcem lahko dajo krediti.

3. člen

Na podlagi 21. člena temeljnega zakona o gospodarskem poslovanju s stanovanjskimi hišami in družbeni lastnini (Ur. list SFRJ št. 35/65) je sklenila KIL pogodbo s Stanovanj-

skim gospodarstvom v Zalcu.

Ta pogodba določa, da izda odločbo o dodelitvi stanovanja naša delovna organizacija, stanovanjsko pogodbo z nosilcem stanovanjske pravice pa sklene Stanovanjsko gospodarstvo. To določilo se nanaša na stanovanja, katera je zgradilo ali kot investitor ali na kakšni drugi osnovi pridobilo pravico do teh stanovanj.

4. člen

Komisija mora pri odločanju o dodelitvi stanovanja upoštevati vloge predvsem:

1. vodilnih in strokovnih delavcev (višja in visoka strokovna izobrazba);

2. delavcev, ki sploh nimajo stanovanja;

3. delavcev, ki so sostanovalci ali podnajemniki;

4. delavcev, katerim je sedanje stanovanje, glede na število družinskih članov pretesno, ali zaradi slabe kakovosti neprimerno;

5. udeležencev NOB in interniranec, ki majo to priznано v delovni knjižici in so se vključili v sodelovanje do 31. 12. 1944. leta.

5. člen

Pri odločanju o dodelitvi stanovanja se upoštevajo samo tisti interesi, ki so v podjetju zaposleni neprekinjeno najmanj 5 let. To določilo pa ne velja za interese 1. točke člena 4. tega pravilnika.

6. člen

Izjemoma se lahko dodeli stanovanje vzgojiteljem otroškega vrtca v Libojah.

7. člen

Komisija upošteva pri dodelitvi stanovanj tudi naslednje okoliščine:

— potrebe podjetja;

— socialni in zdravstveni položaj interesa in njegovih članov družine;

— daljša delovna doba v podjetju;

— število zaposlenih članov družine v podjetju;

— prizadevnost in delovni uspeh posameznika.

(Nadaljevanje na 15. strani)

## PRAVILNIK – PRAVILNIK – PRAVILNIK – PRAVILNIK – PRAVILNIK – PRAVILNIK

(Nadaljevanje s 14. strani)

### 8. člen

Podjetje lahko gradi stanovanja v oddaljenosti od podjetja največ 12 km. Isti kriterij velja tudi za dajanje kreditov za izgradnjo, dograditev in adaptacijo stanovanj.

## II. POSTOPEK ZA DODELJEVANJE STANOVANJ

### 9. člen

Za odločanje o zadevah iz tega pravilnika imenuje DS podjetja 4-člansko komisijo, petega člana komisije pa določi sindikalna organizacija. Ta komisija ureja tudi zadeve iz družbenega standarda. Mandatna doba komisije za družbeni standard in stanovanjska vprašanja traja dve leti.

### 10. člen

O izpraznjenem ali novozgrajenem stanovanju se mora obvestiti člane delovne skupnosti pred sklenjenjem komisije o dodelitvi stanovanja.

### 11. člen

Oglas iz prejšnjega člena mora vsebovati naslednje podatke:

- število razpoložljivih stanovanj;

- v katerih stavbah in krajih so stanovanja na razpolago;

- ali je stanovanje družinsko ali samsko;

- pogoje, ki jih mora član delovne skupnosti izpolnjevati;

- rok, do katerega se sprejemajo vloge za dodelitev stanovanja.

### 12. člen

Po poteku razpisne dobe komisija razpravlja in odloča o dodelitvi stanovanja članu delovne skupnosti. Na podlagi tega sklepa izda odločbo direktor podjetja. Odločba o dodelitvi stanovanja se mora takoj objaviti na običajen način (oglasna deska).

Ob priliki sprejema odločbe mora delavec podpisati izjavo, da se bo izselil iz stanovanja, ki ga dobi v uporabo, brž ko mu iz kakršnihkoli razlogov preneha delovno razmerje v KIL. Izjema so le delavci, ki so odšli v pokoj iz našega podjetja.

### 13. člen

Delavci, ki stanujejo v stanovanjih, s katerimi razpolaga komisija našega podjetja, smejo izvršiti medsebojno zamenjavo stanovanj samo s privolitvijo že omenjene komisije.

## III. NAMESTITEV SAMCEV

### 14. člen

Za prostore, v katerih se lahko nastanijo samci se smatrajo sobe št. 3., 2. in 6. v I. nadstropju restavracije »Šmohor« Liboje, v primeru potrebe pa tudi ključna soba št. 37.

na Ložnici in stanovanje pri delavnici Ložnica.

### 15. člen

Prostore, ki so namenjeni za samce se lahko da v koriščenje izključno delavcem, ki so brez družine ali tistim, ki morajo živeti ločeno od svojih družin. Te prostore lahko koristi delavec sam, nikakor pa ne tudi družinski člani.

### 16. člen

Prostori in oprema za nastanitev samcev se dajejo v najem proti določenim najemnini, o kateri odloča komisija za stanovanjska vprašanja, ravno tako tudi odloča o dodeljevanju stanovanja v najem. Delavci, ki koristijo te prostore ne pridobijo stanovanjske pravice za te prostore.

### 17. člen

V času koriščenja teh prostorov je delavec dolžan:

1. da dela v našem podjetju;
2. da redno plača najemnino;
3. da se v objektu v katerem koristi stanovanje, pridržuje hišnega reda, ki velja za ta objekt.

### 18. člen

Pravica koriščenja stanovanja za samce preneha:

1. kadar delavec iz kakršnega koli razloga preneha delati v podjetju;
2. če ne plača najemnine najmanj dvakrat zaporedoma;
3. kadar se delavec tudi po opominu ne pridržuje hišnemu redu;
4. po preteku roka, za katerega mu je bilo odobreno bivanje v stanovanju za samce.

## IV. ZAKUP STANOVANJSKE PRAVICE

### 19. člen

Za vsa novozgrajena stanovanja je potrebno pred vselitvijo vplačati Stanovanjskemu gospodarstvu dogovorjeno zakupno vsoto, ki je za:

- trosobno stanovanje 3500 N-din
- dvosobno stanovanje 3000 N-din
- garsonjera 2500 N-din

### 20. člen

Ostali pogoji so isti, kot v I. in II. poglavju tega pravilnika.

## V. POSOJILA ZA GRADNJO ZASEBNIH STANOVANJSKIH HIS

Iz sklada za skupno porabo del

za stanovanjsko izgradnjo, se lahko članom delovne skupnosti odobri dolgoročni kredit za zidanje, dograditev in adaptacijo stanovanjskih hiš.

### 22. člen

Delavski svet ugotovi po zaključnem računu razpoložljiva sredstva, ki se lahko koristijo v to svrhu in o tem obvesti komisijo za družbeni standard in stanovanjska vprašanja. O tem pa morajo biti obveščeni tudi vsi člani delovne skupnosti.

### 23. člen

Razglas mora vsebovati:

1. pogoje, ki jih mora izpolnjevati član delovne skupnosti;
2. rok za vlaganje prošenj.

### 24. člen

Pogoji, ki jih mora izpolnjevati interesent so:

1. da je kreditno sposoben;
2. da ima hišo pozidano do prve plošče.

Prednost pri dodeljevanju kredita imajo:

1. udeleženci NOB in interniranci, kj imajo to priznано v delovni knjižici;
2. delavci, ki gradijo stanovanjske hiše v neposredni bližini podjetja;
3. delavci, ki so že dalj časa zaposleni v našem podjetju.

### 26. člen

Višino kredita določi komisija za vsak primer posebej, po obrestni meri 2,5 % za dobo 20 let.

## VI. KONČNE DOLOČBE

### 27. člen

Proti odločitvi komisije je možen ugovor na DS podjetja po objavi v 15 dneh.

### 28. člen

Ta pravilnik sprejme delavski svet podjetja po postopku, ki je določen v statutu podjetja. Veljati prične naslednji dan po sprejemu.

### 29. člen

Z dnem, ko začne veljati ta pravilnik, preneha veljati pravilnik o oddajanju stanovanj z dne 19. 2. 1960 leta.

Predsednik DS  
Jože Stefančič

## Priprave na skupščinske volitve v letu 1967

Celotna družbeno politična aktivnost pred skupščinskimi volitvami leta 1967 se odvíja v času, za katerega je značilno nadaljnje utrjevanje in razvijanje samoupravljanja, izvajanje delitve dohodka po ekonomskih enotah in razvijanje drugih kvalitetnejših odnosov socialistične demokracije na področju

družbeno ekonomskega in političnega življenja v delovnih skupnostih in v občini. Od uspešnega reševanja posameznih problemov je odvisno tudi dejansko sodelovanje delovnih ljudi v samoupravljanju in pri odločanju o delitvi dohodka ter pri reševanju ostalih družbenih, ekonomskih (Nadaljevanje na 16. strani)

## Priprave na skupščinske volitve v letu 1967

(Nadaljevanje s 15. strani)

skih in političnih problemov. Aktivnost delovnih ljudi — občanov je v zadnjem času vedno bolj rasla, izražena pa je tudi v dokumentih s kongresov Socialistične zveze in dokumentih IV. plenuma CK ZKJ. Med delovnimi ljudmi se vedno bolj krepi zavest, da postajajo oni nosilci družbenega razvoja in odločanja, vzporedno s tem pa raste tudi zaupanje delovnih ljudi v lastne ustvarjalne sile in čut odgovornosti za celotni družbeni razvoj.

Družbena reforma daje v zadnjem obdobju poseben pomen in vsebino družbenemu dogajanju. Povsod je čutili napore delovnih ljudi za uresničevanje njenih ciljev, za povečanje življenjske ravni, intenzivnejše gospodarjenje, za večanje družbene produktivnosti dela in za uspešnejše ter hitrejša reševanja nalog s področja družbenih služb, posebno šolstva in zdravstva. Rezultati enoletnega prizadevanja za uresničevanje reformnih ciljev se zrcalijo v postopni stabilizaciji trga, v povečanju družbene produktivnosti dela in na drugih področjih. V tem, ko delovne organizacije razpolagajo z večjim delom ustvarjalnega dohodka, se razširja materialna osnova samoupravljanja in sprošča ustvarjalne pobude proizvajalcev. Delovni ljudje in občani vedno bolj spoznavajo, da je mogoče družbena nasprotja, ki imajo svoj izvor v birokratsko etastičnih in drugih deformacijah, učinkovito reševati samo v demokratični borbi mnenj, katerih cilj je najti najbolj konkretne rešitve.

Izhodišča naše predvolilne aktivnosti morajo izvirati iz teh družbeno ekonomskih in političnih gibanj, upoštevati pa moramo prav tako veliko odgovornost skupščinskih organov in nosilcev družbenih funkcij za celotni nadaljnji družbeni razvoj. V obdobje od 1963. leta so se skupščine po načelih nove ustave razvile kot organi oblasti in kot organi družbenega samoupravljanja, njihov nadaljnji razvoj in uveljavitev kot nosilcev samostojnega in suverena odločanja, pa bo pomemben činitelj pri našem nadaljnjem procesu demokratizacije. Prav zaradi tega imajo prihodnje volitve v skupščine toliko večji pomen.

Volitve postajajo vedno bolj sestavni del samoupravljanja. Vsled tega je potrebno vse napore usmeriti v to, da se kar najbolj zagotovi sodelovanje občanov v pripravah in samostojno odločanje občanov pri izbiri kandidatov za posamezne volilne in vodilne družbeno politične funkcije. Nadaljnje razvijanje političnega sistema torej tudi sodelovanje skupščin, je naloga vseh

družbeno-političnih činiteljev, predvsem pa organizacij Socialistične zveze, ki bodo morale biti nosilec vse predvolilne akcije, za kar so kot množične politične organizacije tudi poklicane. Na zadnjem plenumu zvezne konference SZDL, na katerem so obravnavali najvažnejše naloge SZ pred volitvami je bilo posebej poudarjeno, da naj bo Socialistična zveza nosilka politične aktivnosti in dogovorov o kandidatih, nikakor pa ne organ, ki bi v naprej določal kandidatne liste za odbornike in poslance.

Predvolilna akcija se bo v okviru priprav za skupščinske volitve v glavnem nanašala na zbiranje predlogov za eventualno mogoče kandidate in na postavljanje kandidatov na kandidacijskih zborih za posamezna odborniška in poslanska mesta. V te fazi bo potrebno zagotoviti demokratičnost, oziroma voljo in predloge občanov, kakor tudi to, da bo hkrati zagotovljena primerna kadrovska zasedba skupščine. Posebej velja opozoriti pri tem, da ne gre za neko formalno strukturo bodoče skupščine v kateri bo toliko žena, mladine, neposrednih proizvajalcev itd., ki smo jo včasih vse preveč poveljevali, pač pa za tak sestav samoupravnih teles, ki bodo kos nalogam, ki jih nosi čas postavlja pred ta telesa, da se bodo pripravljene dosledno boriti z vsemi ostanki stare miselnosti in prakse ter preiti od besed k dejanjem.

Zaradi tega je potrebno že v samem začetku predvolilne akcije javno povedati, kakšne lastnosti naj bi imeli bodoči kandidati in kaj se bo od njih zahtevalo. Povsem gotovo je, da bo potrebno izbirati med takimi kandidati, ki bodo ne le sposobni, temveč tudi voljni in dovolj pogumni uresničevati družbeni in gospodarski proces, ki sta ga načela gospodarska reforma in demokratizacija ter utrjevanje samouprave.

Priprave za volitve, to je faza evidentiranja, naj bi bila izvršena do konca meseca januarja 1967, ker se v februarju že vršijo kandidacijski zbori. V tem času se bo na območju spodnjega dela občine, to je na področju 9 krajevnih organizacij SZDL vršilo evidentiranje možnih kandidatov za občinski zbor, po delovnih organizacijah pa možne kandidate za občinski zbor delovnih skupnosti. Poleg tega je potrebno evidentirati tudi možne kandidate za poslance republiške skupščine in sicer za republiški, gospodarski in kulturno-prosvetni zbor.

O volitvah in možnih kandidatih je potrebno spregovoriti na vseh sestankih z občani in proizvajalci v delovnih organizacijah. Možnosti za to imamo dovolj, saj se bodo v

tem času vršile redne konference krajevnih organizacij Socialistične sindikalnih podružnic in druge množične oblike sestajanja občanov. O kandidatih in volitvah naj poleg Socialistične zveze, sindikata in mladine razpravljajo in evidentirajo tudi ostale družbeno politične organizacije, kot so društva, združenja itd. Ker je najvažnejši del v celotnem našem volilnem sistemu proces evidentiranja kandidatov, kakor tudi samo kandidiranje, mora biti vsa politična aktivnost usmerjena v to, da se bo o vseh možnih kandidatih razpravljalo v čim širšem krogu občanov. Pri tem je treba dopustiti slehernemu občanu in članom Socialistične zveze možnost, da pove svoje mnenje o dosedanjih odbornikih in poslancih in da poda predlog za bodočega kandidata. Kandidate ne bodo vnaprej pripravljale družbenopolitične organizacije, ampak je dolžnost političnih sil v občini, da dosledno vztrajajo na lastnostih in sposobnostih predlaganih možnih kandidatov.

Te lastnosti in sposobnosti pa naj se ocenjujejo predvsem na osnovi:

— delavoljnosti in družbenopolitične aktivnosti ter konkretnih rezultatov, ki so jih posamezniki že doslej prispevali k razvoju našega socialističnega sistema;

— moralnih kvalitet in splošnega družbenega ugleda med občani;

— in na osnovi poznavanja naše družbeno ekonomskega sistema, glede na to, kako razumejo naša družbena gibanja. To pomeni, da bomo izbirali takšne kandidate, ki se bodo znali boriti proti raznim birokratsko etastičnim težnjam, proti mišljenju, da je delitev po delu nemogoča in se spoprijemati z ostalimi silnicami, ki zaviralno vplivajo na nadaljnji razvoj neposredne demokracije.

Občanom je dana pravica, da evidentirajo in kandidirajo enega ali več kandidatov. Kandidiranje več kandidatov moramo razlagati predvsem s tega stališča, da že samo kandidiranje pomeni družbeno priznanje in zaupanje občanov posameznemu kandidatu. Kljub temu pa je potrebno, da že v obdobju evidentiranja možnih kandidatov, upoštevamo navedene lastnosti in sposobnosti tako, da že v samem začetku izvršimo ustrezen izbor.

Sekretar občinskega odbora SZDL Zalec  
Jože Jan

Izdaja keramična industrija Liboje. Urejuje uredniški odbor. Odgovorni urednik Suler Darko. Izhaja dvomesečno. Uredništvo: telefon Petrovče 1. Tisk Grafično podjetje

»Celjski tisk« Celje.