

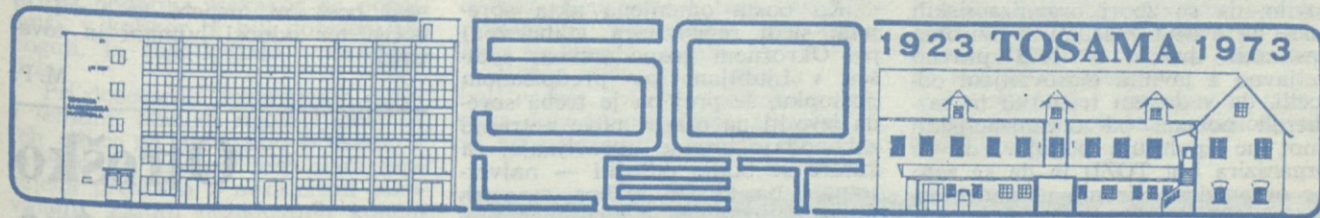


TOSAMA

Štev. 11
LETO IX



november
1973



GLASILO TOVARNE SANITETNEGA MATERIALA - DOMŽALE

Predlog osnutka statuta v javni razpravi

»Delo in uspehi dela določajo na podlagi enakih pravic in odgovornosti materialni in družbeni položaj človeka.

Nihče si ne more niti neposredno niti posredno pridobivati materialnih in drugih koristi z izkoriščanjem tujega dela.

Nihče ne sme na nikakršen način onemogočati in omejevati delavca, da ne bi enakopravno z drugimi delavci odločal o svojem delu ter o pogojih in uspehih svojega dela.

Tako je napisano v 11. členu osnutka novega besedila ustave SFRJ. Naj nam bo besedilo tega člena navodilo in napolnilo ko javno razpravljamo osnutek predloga statuta naše delovne organizacije.

Vse delovne organizacije so dolžne do 31. 12. 1973 vskladiti vsa svoja notranja razmerja z ustavnimi dopolnili XXI do XXII in novimi zakonskimi predpisi, posebno pa z Zakonom o konstituiranju organizacij združenega dela in njihovem vpisu v sodni register in Zakonom o medsebojnih razmerjih delavcev v združenem delu (Ur. list SFRJ št. 22/73).

Del zgoraj navedene obveznosti smo v naši delovni organizaciji že izvršili ko smo se na zborih organizacijskih enot odločili za eno delovno organizacijo kot celoto. Čaka nas še sprejem statuta in samoupravnega sporazuma o medsebojnih razmerjih delavcev v združenem delu, katerega temeljna akta moramo sprejeti do konca tega leta.

Delavci v delovni organizaciji urejajo s statutom določena razmerja v skladu z ustavo, zakonom in samoupravnim sporazumom. Razmerja, ki se urejujejo s statutom, so napisana v 2. odstavku 46. člena Zakona o konstituiranju.

Na 6. seji Zbora delegatov za konstituiranje organizacije združenega dela, ki je bila v sredo 14.

novembra, je bil sprejet sklep, da se da v javno razpravo predlog osnutka statuta naše delovne organizacije.

Kaj nam prinaša novi predlog osnutka statuta in kaj je bistvenega v njem, si bomo delno ogledali v nadaljevanju tega članka, ki je objavljen v prilogi.

LETNA KONFERENCA OOKZ



V začetku novembra je bila Letna konferenca OOKZ TOSAMA. Poleg gostov Mitje Gorjupa, Janka Rudolfa, Angelce Keržan in Milana Narata so se konference udeležili trije novospregjeti člani ZK.

Stran 4

NAŠI NOVI IZDELKI

Po daljšem času predstavljamo bralcem TOSAME dva nova izdelka in sicer novost za dojenčke — plenične predloge BEBI ter skupino izdelkov sanitetne elastične mreže VIRFIX, ki se razlikujejo med seboj po različnih dimenzijah.

Stran 8



Opravljen le ena od pomembnih nalog

Delovno telo, ki je sestavljeno iz delegatov zborov organizacijskih enot naše delovne organizacije je na svoji seji dne 19. 10. 1973 ugotovilo, da so zbori organizacijskih enot na svojih zasedanjih oziroma sestankih dne 2. 10. 1973 pravno veljavno z javnim glasovanjem odločili, da v danem trenutku in razmerah nobena od organizacijskih enot ne zpolnjuje pogojev, da se organizira kot TOZD in da se zato ne organizira oziroma ustanovi nobena od organizacijskih enot kot TOZD, temveč, da ostane delovna organizacija kot celota.

Za navedeno odločitev je glasovalo od 766 zaposlenih 575 članov naše delovne organizacije. Torej vsi na zborih navzoči člani so glasovali za omenjeno odločitev. Ostalih 191 članov je bilo opravičeno odsotnih.

Zbor delegatov je torej neizpodbitno ugotovil, da so se člani naše delovne organizacije z veliko večino vseh zaposlenih (575), soglasno izrekli za že omenjeno obliko bodoče naše delovne organizacije.

To je bila opravljena le ena od najvažnejših nalog. Druga naslednja naloga pa je pripraviti našim željam in razmeram ustrezne najpomembnejše splošne akte, statut in samoupravni sporazum o medsebojnih razmerjih delavcev v združenem delu. Osnutka navedenih aktov predložijo delegati oziroma njihov zbor DS v obravnavo in osvojitve ali potrditve, to je, DS presodi in ugotovi ali je njemu predložen osnutek ustrezen, nakar ga da v razpravo in potrditev vsem članom kolektiva. Le-ti po najmanj 15-dnevni javni razpravi na zboru ali zborih sprejmejo akte. DS nato

ugotovi na predlog delegatov pravno veljavnost in objavi sprejeti akt, ki stopi v veljavo osmi dan po objavi.

Ko bosta omenjena akta sprejeta, sledi registracija (zabeležba) pri Okrožnem gospodarskem sodišču v Ljubljani po predpisanem postopku, še prej pa je treba seveda izvoliti na osnovi nove notranje zakonodaje organe upravljanja, za katere se bomo odločili — najverjetneje bo to DS, odbor za medsebojna razmerja v združenem delu in poslovni odbor kot izvršilni organ DS.

Omenjena dva akta morata biti izdelana in po predvidenem postopku sprejeta do 31. 12. 1973. Statut je že izdelan in je v začetni fazi razprave. Samoupravni sporazum o medsebojnih razmerjih v združenem delu, pa je že v izdelavi tako da upamo, da bosta oba pravočasno sprejeta.

Vse te priprave pa bo še naprej vodilo omenjeno delovno telo (delegati zborov) to je izdelavo osnutka novega statuta, samoupravnega sporazuma, pripravilo vse za izvedbo volitev v organe samoupravljanja naše delovne organizacije itd.

Iz vsega povedanega in predpisanega jasno izhaja, da je v postopku konstituiranja (ustanavljanja) že obstoječe delovne organizacije, v katerih ni TOZD, potrebno sprejeti nov statut, ne pa samo uskladiti nekako obstoječi statut z določili ustave in zakonov o konstituiranju.

To odgovorno in težko nalogo, bomo lahko uspešno izvršili, če bomo vsi skupaj prispevali svoj delež k predmetni zadevi in si ob-

likovali tako notranjo zakonodajo, ki bo najbolj ustrezala našim sedanjim in bodočim željam, ciljem in potrebam tako, da bodo lahko naši poslovni uspehi še večji in boljši ter odnosi humani in tovariški.

M. P.

Otroško varstvo

V Tednu otroka, ki je trajal od 1. — 8. oktobra je bilo povsod mnogo razprav o problemu otrok, njihove vzgoje in varstva. RTV Ljubljana je pripravila kratek razgovor v okviru oddaje »KAJ HOČEMO« (Ob ustavnih in kongresnih razpravah) o reševanju vprašanja otroškega varstva v Domžalah.

V Domžalah smo bili med prvimi, kjer je bil osnovan razvoj otroškega varstva na podlagi družbenega dogovora in samoupravnega sporazuma. Tudi v našem podjetju smo podpisniki tega sporazuma. Lahko rečem, da je to omogočilo do sedaj že mnogim materam oziroma družinam v našem podjetju, da so otroci dobili prepotrebno varstvo, kajti na te težave naleti skoro sleherna mati.

V nova dva vrtca v Domžalah in posebno še na Viru je bilo sprejetih precej otrok naših sodelavcev. Ti so namreč spadali v skupino proslilcev, kjer je podjetje podpisnik družbenega dogovora in imeli tako mnogo večje možnosti za uresničitev prošnje za varstvo.

V našem podjetju se zavzema tudi za dvoizmensko varstvo v vrtcih. Tudi to je v načrtu, da se čimprej izvede, vendar primanjkuje predvsem strokovnega kadra za vzgojo in varstvo otrok.

S tema dvema vrtcema naš problem še zdaleč ni rešen. Kmalu se bo pričela gradnja vrtca v Radomljah, kjer se bo spet nekaj družin oddahnilo in oddalo svoje otroke v varstvo. Toda spet bodo na boljšem le otroci, ki živijo v nižinskih predelih, oziroma v okolici centra. Zato si člani Temeljne skupnosti otroškega varstva prizadevajo, da bi bilo čim več otrok zajetih v varstvo tudi na področjih, kjer ni vzgojno varstvenih zavodov — na podeželju. Zavzemajo se, da bi se lahko čimprej uveljavile še druge oblike varstva, morda družinsko varstvo. Seveda bo pri tem še mnogo težav, ker bo moralo biti tudi družinsko varstvo za otroka primerno glede prehrane, zdravja in vzgoje.

Nadaljevanje na str. 3

Obravnava osnutka statuta na zborih delegatov

Na svoji 6. redni seji je zbor delegatov obravnaval naslednje točke dnevnega reda:

- Obravnava osnutka statuta in sprejem sklepa, da se ga da v javno razpravo kolektivu;
- določiti rok javne razprave predloga osnutka statuta;
- razpis sestankov zborov organizacijskih enot za sprejem osnutka statuta in določiti razpored sestankov.

Po vsestranski obravnavi »Osnutek statuta« je zbor delegatov sprejel sklep: Da se ga da v javno razpravo!

Zbor delegatov je nato na osnovi Statuta čl. 211 sprejel sklep, da je OSNUTEK STATUTA v javni

razpravi do 27. 11. 1973. Pismene predloge, pripombe na osnutek statuta oddajte v splošno kadrovskega sektorju — vodju imenovanega sektorja tov. Polžek Mirku.

Zbor delegatov je nadalje sklenil, da bo naslednja seja delegatov, dne 3. 12. 1973 ob 13. uri v jedilnici podjetja, z dnevnim redom: Obravnava pismenih pripomb in predlogov k osnutku statuta.

Na koncu je zbor delegatov sprejel še SKLEP, o razpisu sestankov zborov organizacijskih enot za dne, 6. 12. 1973 z naslednjim dnevnim redom: Obravnava in sprejem statuta. Točen razpored zborov bo določilo predsedstvo zborov.

Proizvodnja v letu 1973

V preteklem obdobju letošnjega leta smo dosegli dober poslovni uspeh. Rezultati našega dela bi bili v tem obdobju vsekakor še popolnejši, v kolikor bi bili doseženi vsi pogoji, ki zagotavljajo normalno delo.

Pri doseganju postavljenih ciljev z letnimi planom ugotavljamo, da teh ciljev ne dosegamo povsem. V proizvodnji nas pri tem ovira neurajena preskrba z nekaterimi surovinami. Zaradi nezadostnih količin prej smo za daljše obdobje skrbili proizvodnjo v tkalnici gaze. Prav tako smo imeli motnje z oskrbo prej v tkalnici ovojev, kar občutno vpliva na doseganje ciljev postavljenih z letnim planom. V večjem zaostanku pri izdelavi gaze je tudi tkalnica Senožče. Nedobavljene količine so že tako velike, da jih do konca leta ne bo mogoče nadoknaditi.

Poleg neurajene preskrbe z nekaterimi osnovnimi surovinami, smo imeli tudi večje zastoje predvsem v mesecu septembru zaradi redukcije električnega toka. Celotna redukcija električne energije predstavlja izgubo nekajdnevne proizvodnje. Poleg tega smo imeli v proizvodnji cigaret nih filtrov daljšo zakasnitev pri vgraditvi novih proizvodnih zmogljivosti, kar nam je občutno zmanjšalo predvideni obseg proizvodnje v tem oddelku.

V organizacijo proizvodnje in izvrševanje proizvodnih programov bomo v prihodnje morali vnesti več našega dela in ne doseganje rezultatov prepuščati le slučajnostnim. Organizacija proizvodnje je zahtevna naloga, tu se odraža delo vseh strokovnih služb v podjetju. V letošnjem obdobju smo imeli lepe uspehe, saj smo dosegli občuten porast produktivnosti.

Vse pogostejše ugotavljamo, da je proizvodnja s svojim mesečnim operativnim planom v pretesni časovni zvezi z operativno mesečno prodajo. Proizvodnja bo morala za normalno poslovanje ustvariti minimalne zaloge izdelkov. Pri organizaciji proizvodnje smo se prav tako že od začetka leta srečevali s problemom delovne sile, v nekaterih oddelkih nismo imeli dovolj ljudi za izvršitev postavljenih nalog. Proces preskrbe z novimi delavci je bil v tem obdobju predolgotrajen in ne-

učinkovit. Prav tako bo nujno urediti odnose v zvezi s premeščanjem delavcev v okviru posameznih oddelkov. Neurejenost tega področja predstavlja nevšečnost med sodelavci in krivičen odnos.

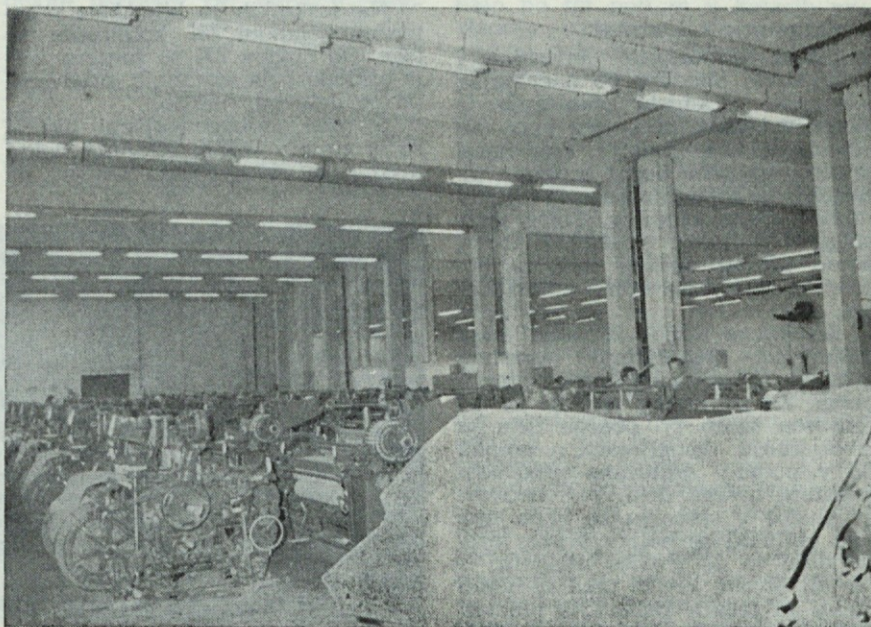
Nočno delo žena postaja vse bolj pereče. Pri nas sicer obseg nočnega dela zmanjšujemo kot smo si že po programu postavili cilj. Tre-

nutno se investicija v tkalnici gaze zaključuje in v tem oddelku bomo že v tem mesecu prešli na dvozmensko delo. Za prihodnje leto bo sicer ostalo še nekaj nočnega dela, kar je v gradivu za plan prihodnjega leta že vnešeno.

Investicijski program se izvaja v glavnem v okviru razpoložljivih Nadaljevanje na strani 4



Zaradi novih tkalskih strojev se je del pripravljavnice preselil v novo urejeni prostor



Novi stroji in prostori v tkalnici širokih tkanin

Nadaljevanje z 2. strani

Treba bo še veliko sredstev, prostorov za naše otroke in sposobnih ter dela voljnih organizatorjev in sodelavcev v skupnosti otroškega varstva ter podpora delovnih ljudi v našem in v drugih podjetjih.

M. P.



Letna konferenca OOKZ

5. novembra letos je bila letna konferenca OOKZ TOSAMA. Poleg komunistov iz Tosame so konferenci prisostvovali tudi: Mitja Gorjup, Janko Rudolf, Angelca Keržan in Milan Narat.

Sekretar OOKZ TOSAMA Domžale, tov. Dušan Borštnar, je na začetku toplo pozdravil prisotne, posebno goste iz CK ZKS in občinskega komiteja ZK Domžale. Otvoril je konferenco in nato je konferenca pričela s svojim delom.

Sprejem novih članov

V OOKZ Tosama so bili sprejeti naslednji naši sodelavci:

Marta Drčar
Manjeta Pungerčar
Franc Arnuš

Novim članom je organizacija zaželela dobrodošlico in jih pri tem pozvala k tesnemu sodelovanju pri

uresničitvi načel in nalog, ki stojijo pred njimi. K čestitkam so se pridružili tudi predstavniki občinskega komiteja, Izvoljena verifikacijska komisija je nato ugotovila sklepčnost konference in prečitala predlog sekretariata, ki predlaga zaprto listo volitev, v sestavi, ki je navedena na kandidacijski listi. Člani so bili soglasnega mnenja, da ostane kandidatna lista zaprta.

Sekretar OOKZ Tosame je prebral poročilo, v katerem so bile med drugim izrečene tudi naslednje misli in ugotovitve:

Naša OOKZ Tosama je že pred izidom pisma tov. TITA stalno urejevala odnose v svojih lastnih vrstah, ki niso bile vedno urejene. Po izidu pisma, pa je organizacija sodila, da je predpogoj za uspešno delovanje organizacije, urediti navedena vprašanja. S tem v zvezi so bili storjeni ustrezni ukrepi (izrečene so bile partijske kazni).

Na sestankih so bile dane posameznim članom ZK konkretne naloge. Od članov ZK se zahteva večja aktivnost na sestankih, predvsem pa na delovnih mestih.

S temi najosnovnejšimi ukrepi so se vrste v OOKZ TOSAMA dokaj uredile in sicer v tem smislu, da

so pričeli komunisti bolj dosledno hoditi na sestanke, na njih dobljene naloge pa dosledneje izvrševati. Kritika in samokritika se izvaja bolj konstruktivno, objektivno na bazi tovarniških odnosov.

Člani ZK so aktivni v samoupravnih organih, še zlasti pa v predhodnem postopku. Akte kot so splošni akti, večje investicije in pa poslovanje podjetja nasploh, obravnava OOKZ TOSAMA skupno z drugimi družbenimi političnimi organizacijami že predhodno, tako da pride sleherna listina na pristojni samoupravni organ v sprejem, že v taki obliki, ki po presoji komunistov najbolj ustreza trenutnim in perspektivnim razmeram in željam.

Tudi v ostalih družbeno-političnih organizacijah je zaznati aktivnost komunistov, zlasti še v mladinski, kar smatramo, da je dokaj pohvalno, če upoštevamo, da so naše vrste dokaj majhne.

V maju mesecu je delovna organizacija izvolila na zborih delovnih ljudi delegate za organiziranje TOZD-ov. Delegati pa so potrdili strokovno skupino za pripravo izvedbe ustavnih dopolnil. Strokovna skupina je napravila analizo podjetja in pripravili več predlogov za konstituiranje TOZD-ov. Te predloge so dobili delegati, ki so o njih razpravljali na večino svojih sestankih in nato kolektivno predlagali 7 variant, ki je bila na zborih delovnih ljudi, tudi sprejeta. Ta varianta predvideva en TOZD in legalizira sedanje stanje. Pri tej varianti bomo upoštevali ustavo in ustavna dopolnila. Napravili bomo tako reorganizacijo podjetja, ki bo omogočala čim neposrednejše odločanje in uveljavitev odgovornosti. Organizirali bomo delovne skupine in nadalje uveljavljali zore delovnih ljudi, iskali kazalce za stimuliranje. Uveljavili bomo odgovornost posameznih delov delovne organizacije, delovnih mest — posebno še vodilnih. Pripravili bomo informativni sistem, ki bo odgovarjal zahtevam podjetja. To za informiranje do sedaj ne moremo trditi, čeprav je bi Nadaljevanje na str. 5

Nadaljevanje s 3. strani

sredstev. Načrtovanje investicij v prihodnjem obdobju bo načrtnejše, predvsem v smislu planiranja le tistih investicij, za katera bodo zagotovljena tudi sredstva. Pred nami se sicer pojavlja bogat program investicij, za izvajanje katerega bomo rabili najetje kreditov. Poleg investicij v standard naših delavcev, bomo morali skrbeti tudi za obnovo in rast proizvodnih zmogljivosti.

Strokovne službe že nekaj časa intenzivno pripravljajo potrebno gradivo za sestavo proizvodnega plana. Za prihodnje leto ta ne bo zahteven samo po obsegu dela in izkoriščanju zmogljivosti, ampak bo v planu zahtevana predvsem kvaliteta našega dela. Vse strokovne službe v sektorju se bodo morale vključiti še bolj v proces proizvodnje in ta proces obogatiti s svojim delom, ker le tako se bomo lahko na trgu v prihodnje pojavili še uspešnejše.

Peterlin Franc dipl. ing.



Čestitka ob sprejemu v vrste članstva ZK

Nadaljevanje s strani 4. ab 04
la pobuda in vloženega dosti truda s strani OOKZ in drugih organizacij. Tudi planiranje bomo v skladu z določili ustave okrepili, saj se zavedamo, da bo imelo drugačno vlogo, kot do sedaj. Na planiranje ciljev pa bo vezana tudi odgovornost strokovnih služb, nosilcev predlogov in samoupravnih organov.

Smatramo, da nam je v danem trenutku najprimernejša ta varianta. Vendar si z uresničitvijo te variante, nismo zaprli vrat razmišljanju in odločanju o bodočem drugačnem konstituiranju, o oblikovanju več TOZD-ov.

S to obliko smo si samo ustvarili trdnjšo odskočno desko za tako odločanje.

Sodim, da ne bo odveč, da omenim tudi problem dogovarjanja in samosporazumevanja, na področju naše občine. To področje naše družbene dejavnosti je sicer res na začetni fazi razvoja, vendar bi po moji presoji to nalogo morali opraviti bolj uspešno. Da bom konkretno v tej zvezi želim opozoriti na neusklajene razne predpise, ki tako ali drugače določajo pravice delovnih ljudi v občini, kot na primer: pridobitev pravice do posojila za gradnjo ali nakup stanovanja, prevozniki stroški, regres za letni odih, topla malica in drugo. Vsa ta in ostala še neustrezno rešena vprašanja naših delovnih ljudi v občini je nujna, da se v najkrajšem času uredi!

Želim, da bi v nadaljnji razpravi sklepi in zaključki letne konference prinesli nove osnove za nadaljnje delo!

V razpravi, ki je sledila poročilu so prisotni obravnavali vrsto problemov, ki zadevajo politiko ZK in vseh naših delovnih ljudi.

Med drugim je rečeno tudi, da mora organizacija budno spremljati gospodarjenje v podjetju, še nadalje skrbeti za uresničevanje stanovanjske politike, pridobivanja novih članov v vrste ZK.

Predstavniki občinskega komiteja pa je poudaril, da bi odnose s proizvajalci iste branže, navezali preko organizacije ZK.

Nadalje se je ugotavljalo, da je bila naša organizacija zelo na tekočem s pripravami in sprejemi splošnih aktov. Pri tem so pripomogli, da se naj pravilnik o nagrajevanju in ostali splošni akti pregledajo in pripravijo njihove spremembe oz. dopolnitve, kar posebno velja za pravilnik o nagrajevanju.

Tov. Leskovec je poročilo dopolnil z rezultati poslovanja 9 mesecev letošnjega leta in pri tem ugotavljal, da so sicer rezultati dobri, pa vendar ne najboljši.

Odvisni smo od gibanja na svetovnem trgu, posebno kar velja za zanje čase (nabava surovin, cene).

Ko je razprava tekla o sprejemu novih članov, se je ugotavljalo, da je naš kolektiv sestavljen pretežno

iz delavk. Vemo, da je delavka, mati obremenjena, zato je pridobivanje novih članov v ZK težavnejše v našem kolektivu, kot na primer v kolektivu, kjer so zaposleni pretežno moški delavci.

Ugotavlja pa se, kar ne velja za našo OOKZ, je poudarila predstavnica občinskega komiteja, da so nekateri člani ZK, ki so zaposleni na višjih delovnih mestih, nedelavni, slab vzgled organizaciji.

Z usmeritvijo, oz. opredelitvijo mladega človeka bi morali pričeti že v osnovni šoli, če ne vsaj na srednjih šolah! Ta pomanjkljivost je začutili ko se sprejemajo mladi delavci v krog komunistov, so poudarili člani.

Na kraju plodne razprave so bili sprejeti ti-le glavni zaključki:

- ustanovitev delavske kontrole
- povezovanje ZK v tekstilni industriji v občini in s sorodnimi podjetji v Jugoslaviji
- stalni nadzor nad izvajanjem stabilizacijskega programa
- ZK naj oceni oziroma pregleda način funkcionalnega izobraževanja
- Napraviti politično analizo o spremembah po uveljavi novega

statuta in samoupravnih sporazumov.

Na volitvah, ki so bile tajne, so bili za sekretarja in za sekretariat ter člane občinske konference OOKZ izvoljeni naslednji komunisti:

V sekretariat so bili izvoljeni:

- Dimić Peter
- Juhant Franc
- Kerč Franc
- Kržičnik Maruša
- Leskovec Janez
- Rojc Lojzka

Za sekretarja je bil izvoljen:

- Borštnar Dušan

Člana občinske konference:

- Janez Pižmoht
- Grujić Peter

Člani so soglasno potrdili razrešnico dosedanemu sekretariatu in se jim zahvalili za sodelovanje.

OOKZ je tudi soglasno potrdila mandat sekretarja občinskega komiteja ZK Domžale, tov. MILANA NARATA.

Dohodek, osebni dohodek in gospodarjenje

Mislim, da se ne motim, če trdim, da delavci zato hodimo v tovarno, da bi delali in s svojim delom ustvarili kar največji dohodek in osebni dohodek. Ali z drugimi besedami, ne hodimo v tovarno, da bi delali samo zato, ker nam je delo zadovoljstvo, temveč zato, da s svojim delom zaslužimo osebni dohodek, ki nam bo omogočil čim boljše življenje.

Sekretar sveta Zveze sindikatov Jugoslavije, Marjan Rožič je za uredništvo Komunistov v Beogradu, ko je govoril o širokem družbenem gibanju za smotno in gospodarno uporabljanje družbenih sredstev za večji dohodek dejal: (Komunist 22. oktober).

»Predvsem bi dejal, da moramo opustiti ofenzivni odnos do življenja ravni, ker ni dovolj, da jo samo ščitimo. Bistvo je v tem, da gremo po afirmativni poti v tem smislu, da razumemo standard ne kot stransko vprašanje, kot socialno kategorijo, ampak se resnično borujemo za višjo storilnost, za večjo socialno varnost delavcev in za večji dohodek na tej podlagi pa tudi za višji standard. Sicer pa mislim, da bi morali težiti k poli-

tiki višjih osebnih dohodkov ob visokih rezultatih dela. Dobro je prizadevanje tistih kolektivov, ki stopajo po tej poti in v katerih prevladuje usmeritev, da vlagajo v osebne dohodke, delovne pogoje in družbeni standard, ker to spodbuja in zagotavlja višjo storilnost. Bili so primeri in še bodo primeri, ko bodo delavci pripravljeni zategniti pas, toda graditi trojno poslovno politiko na nizkih osebnih dohodkih in to razglašati za VELIKO KVALITETO v delavčevi zavesti, je v bistvu nedopustna in porogljiva tehnokratska prevara delavcev.«

Mislim, da je dovolj citatov in da so dovolj zgovorni. Že več kot eno leto je minilo, od kar je služba za reorganizacijo in nagrajevanje predlagala nov sistem delitve osebnih dohodkov z dvema pod-sistemoma: »osebna ocena učinkovitosti« in »stimulativno nagrajevanje.« Prvi del je bil sprejet pred enim letom s kategorizacijo, ker pač nismo mogli deliti osebnih dohodkov brez nekih pravil, drugi »stimulativno nagrajevanje«, ki je ravno to kar mora biti, da delavce Nadaljevanje na 7. strani

Naš razgovor

V tej številki našega mesečnika vam predstavljamo sodelavca — obratnega ključavničarja iz konfekcije — tov. Francija Stupico.

Upam, da posebna predstava ni potrebna, saj je že dve desetletji med nami, odkar si je leta 1953 nadel vajeniško obleko.

Kot je navada v tej rubriki, izpraševanje in zopet izpraševanje, sem tov. Franciju zastavila kar prvo vprašanje:

Koliko let že popravljate, oziroma stavljate v pogon stroje v konfekciji?

»Ko sem se izučil in odslužil vojakke, sem bil nekaj mesecev še v mehanični delavnici. Nato se je začelo ročno delo v konfekciji avtomatizirati, točneje leta 1962 in sem bil postavljen za obratnega ključavničarja v ta oddelek. Takratni strojni park je bil skromen, vložkarski stroji, pletilni in stroj za pakiranje ovojev, ampak dela je bilo kar dovolj. Takrat sva bila zaposlena na vsaki izmeni po 1 ključavničar.

Ali ste v takratnem času, v takratni razvojni stopnji naše avtomatizacije naleteli na kakšne posebne težave?

»Stroji so bili novi, enostavni, pa bolj poredko smo jih kupovali, tako da kakšnih posebnih težav nismo imeli.«

In kakšna je primerjava takratne in današnje konfekcije?

»Da, strojev je več, so popolnejši, vzporedno s tem, da se poraja več težav. Ampak vedno nismo mi krivi. Včasih izdelava stroja ne odgovarja, velikokrat tudi ne material, včasih pa tudi naše neznanje, ker nismo vedno prisotni ob prevzemu strojev. Rad bi pripomnil, da bi bil lahko ob takih prilikah prisoten eden od nas ključavničarjev, ali pa, da nas pred pogonom stroja obišče monter, ki bi nas o vsem strokovno tudi podučil.«

Kako si razporedite popravilo strojev, če je več okvar hkrati?

»O nujnosti popravila se pogovorimo z vodjem oddelka. Seveda pa takih zastojev ni velikokrat, saj sta na dopoldanski izmeni 2 in na popoldanski izmeni 1 ključavničar. Ne rečem pa, da bi bili včasih tu-3 ključavničarji premalo.«

Kakšno je vaše počutje med sodelavci, ker vemo, da je oddelek konfekcije sestavljen, razen vas ključavničarjev, le iz nežnega spola?

»O, počutje je kar dobro, vsemu se privadiš. Le včasih so nestrpne, ker bi vsaka rada imela prva in takoj popravljen stroj. Mi jih seveda razumemo, saj vemo, da so vezane na normo, ampak vselej le ne gre tako gladko, saj včasih še sami ne vemo kaj je narobe s strojem. Lahko je kriv material, elektrika, pa stroj ...

Pod besedo »počutje« razumem tudi, kakšne plače imamo. Pripomnil bi, da nismo preveč zadovoljni, posebno ne, ker nimamo več mož-



No, da se malo odstranimo od delovnega mesta in njih problemov. Letos je »Tosama« prejela priznanje Občinskega RK Domžale, za krvodajalstvo.

Kot mi je znano, Franci, ste tudi vi večkratni udeleženec te humane akcije. Povejte prosim, kdaj in zakaj ste se odločili za to?

»Prvič sem dal kri tako iz razdovednosti, potem sem nadaljeval pri vojaki — kar trikrat sem jo dal zaporedoma, da sem bil teden dni prej prost vojaščine. Tako z dajanjem krvi nadaljujem še danes. Prejel sem že zlato značko in dokler mi bo zdravje dopuščalo bom redno dajal kri, saj se zavedam, kako dragocena je ta človeška tekočina.

Izrazil bi še željo, nas rednih krvodajalcev, da bi se nam pridružili še ostali sodelavci iz podjetja, posebno iz uprave! Poskusite, to je velika, človeška akcija, danes jo daješ ti, jutri bo morda potrebna že tebi!« Je svetovalno zaključil Franci.

Na kraju našega kramljanja sva se ustavila še v zasebnem življenju.

»Franci, kaj počnete ob prostem času, gojite morda kakšen hobi?«

»Prosti čas — tega skoraj ne poznam. Z ženo sva zaposlena na različni izmeni, tako, da mi vsakodnevno ostane varstvo 2 hčerkic, urejanje hiše vrta in drugih tisoč drobnih stvari, tako, da prostega časa za kar koli drugega nimam.«

Pa vendar vemo, da ljudje ne uživajo le v hobijih, uživajo tudi, da imajo zdravo in urejeno družino, topel dom ...

Z njim kramljala BV

ZAHVALA

Ob težki izgubi najine mame Ivane PODBEVŠEK, se vsem sodelavkam in sodelavcem iz oddelkov konfekcije in pripravljalnice toplo zahvaljujemo za darovano cvetje, denarno pomoč in izrečena sožalja.

Zahvaljujeva se vsem, ki ste jo spremili na njeni zadnji poti in iskrena zahvala oktetu »TOSAMA« za ubrano petje.

MICI PODBEVŠEK in
MAGDA BORC

ZAHVALA

Ob smrti moje drage mame, se iskreno zahvaljujem vsem, za izrečeno sožalje in poklonjena venca.

VIKTOR PAVŠEK

Nadaljevanje s strani 5

spodbuja k boljšemu izkoriščanju zmogljivosti, sredstev in materiala, pa je bil zavrnjen in odložen lani oktobra. Letos je v marcu mesecu služba za organizacijo in nagrajevanje ponovno predlagala isti sistem, čeprav so nekateri mislili, da je čas, da oni predlagajo kriterije za delitev osebnih dohodkov po katerih bi delili osebni dohodek za obseg dela ne da bi mislili na kvaliteto dela. To bi bilo zavajanje delavcev, bilo bi zadrževanje delavcev v mezdnem odnosu, bilo bi in je odtujevanje delavcev od samoupravljanja, od gospodarjenja. To bi tudi pomenilo še dalje držati delavca v neznanju, da čim manj ve o dobrem gospodarjenju, ker tako tudi ne more nikogar kontrolirati in ne vprašati zakaj ne ustvarjamo večjega dohodka, zakaj nimamo večjih osebnih dohodkov in jim ne preostane drugega kot da so hvaležni svojim »vodilnim«, da je tako, da sploh lahko delajo.

Vseeno smo uspeli, da vsaj del meril (kriterijev) kot so: pokritje, obseg dela na delavčevu uro, saldo dolžnikov, direktni stroški, saldo zaloga reprodukcijskega materiala, planske cene reprodukcijskega materiala, to so merila produktivnosti, ekonomičnosti in rentabilnosti, ekonomičnosti in rentabilnosti poslovanja, vgradimo v pravilnik o delitvi osebnih dohodkov. Nekaj dobrih pravim zato, ker sta bila vrinjena tudi dva nekvadratna kriterija: obseg prodaje ne glede na stroške prodaje in obseg proizvodnje ne glede na produktivnost in ekonomičnost. Ta dva kriterija prav nič ne spodbujata delavcev k boljšemu gospodarjenju. Če bodo delavci več naredili in več prodali, pri tem pa ne bodo pazili na stroške, od tega ne bodo imeli nič več, če ne še manj.

Ker sedaj ne moremo obračunavati stimulativen osebnih dohodkov, ker v naših dosedanjih letnih planih nismo planirali produktivnosti, ekonomičnosti, rentabilnosti, ker nikogar ne obvezujemo kako hitro mora obračati denar, ker nimamo določenih metod gospodarjenja z zalogami, kar načrtuje in odreja vsak dober gospodar, bi radi dokazovali in dokazali, da sistem ni dober. To pa ni res, slaba sta načrtovanje in analiza.

Res neveden mora biti tisti, ki ne spozna, da gre pri našem stimulativen nagrajevanju za veza-vo najmočnejšega interesa delavcev, interesa za osebni dohodek na elemente gospodarjenja. Delavec bo vedel, če bo dobro gospodaril, bo tudi njegov osebni dohodek večji in obratno, če ne bo dobro gospodaril bo njegov osebni dohodek manjši. Ob tem pa se bo tudi naučil gospodariti, ker bo vedno bolj spoznaval kako moramo delati vsi in vsak na svojem delovnem mestu, če hočemo da je čim večji osebni dohodek.

Sistem stimulativen nagrajevanja je dober, to nam potrjuje tudi izvajanje tov. Rožiča, ki smo ga na začetku citirali, potrebno je samo izdelati dober letni plan in ga določiti kot cilj in pozneje primerjati z rezultati.

Ko že govorimo o letnem planu mi dovolite, da vas seznanim tudi o začetnih aktivnostih okoli načrtovanja za leto 1974 sploh in načrtovanje rasti osebnih dohodkov. Mislim, da ideje okoli letnega plana za leto 1974 niso v skladu s politiko ZK in sindikata, po kateri bi morali načrtovati visoke osebne dohodke, ob visokih rezultatih dela.

Služba za organizacijo in nagrajevanje je v predlogu za letni plan za leto 1974 predlagala, da si moramo kot cilj postaviti rast osebnih dohodkov najmanj 5 % nad rastjo življenjskih stroškov v letu 1974. Če se predvideva, da bo rast življenjskih stroškov v letu 1974 18%, potem mora biti rast naših osebnih dohodkov 23 %; če bodo življenjski stroški večji, mora tudi naš osebni dohodek avtomatično biti večji. Postavimo si tak cilj in določimo cilje kot sredstvo za dosego tega cilja, potreben dohodek, ostanek dohodka, pokritje, proizvodnja, produktivnost, ekonomičnost, usposabljanje delavcev, sprotno informiranje o odstopanjih od začrtanih ciljev, izpopolnjevanje organizacijskih oblik, razvijanje nagrajevanja in ocenjevanja in podobno. Če še zadolžimo posameznike za posamezne cilje, na primer direktorja za načrtovane osebne dohodke in ostanek dohodka, komercialnega vodjo za načrtovano pokritje, tehničnega vodjo za proizvodnjo, produktivnost in ekono-

mičnost proizvodnje, kadrovskega za usposabljanje delavcev na delovnih mestih, plansko analitičnega vodjo za dobre in sprotne informacije, organizacijo in nagrajevanje za informacije, budno spremljanje ocenjevanja in učinkov nagrajevanja in za iskanje novih organizacijskih oblik za čim bolj uspešno delo, finančnega vodjo za kar najhitrejšje obračanje denarja in tako za vsako delovno mesto.

Tako bi morali razmišljati ob načrtovanju za l. 1974. Do sedaj razmišljanja ne gredo v to smer. Sodelavci načrtovalci nočejo nič tvegati in se zavzemajo za to, da bi predvideli 18 % rast osebnih dohodkov, kolikor je predvidena rast življenjskih stroškov, ker upajo, da bodo to lahko pokrili z višjimi cenami, delavcem pa bo inflacija z večjimi cenami to pobrala, tako da bodo ostali na istem če ne bodo še bolj izgubili. Očitno je, da to ni prav nič smelo in strokovno načrtovanje, to je v bistvu tehnokratska usmerjenost, ki obrača delovni kolektiv predvsem k nekomu zunaj kolektiva (sistem, zavod za cene, stric) ne pa k boljšemu gospodarjenju v svojem delovnem okolju in iskanju notranjih rezerv za povečanje storilnosti in zmanjševanje stroškov. Na koncu naj pripomnim še to, da bi bile teme iz te problematike vsekakor potrebnejše in zanimivejše točke dnevnih redov OOOZK TOSAMA in smidkata od dosedanjih, ki niso prav v nobenem smislu nič revolucionarne ali avantgardne. S tem bi tudi uresničevali naloge iz pisma predsednika Tita.

Tone Dolenc

Izlet borcev in aktivistov v Ptuj

V začetku oktobra sta organizacija ZB in uprava »TOSAME« organizirali izlet v Ptuj. Na ta izlet smo bili povabljeni borci in aktivisti NOB — upokoenci in tisti, ki še delajo.

Namen izleta je bil ogled muzeja iz NOB v ptujskem gradu. Tu smo si ogledali mnogo zanimivega orožja, fotografije talcev in raznih mučil. Skratka, to so bili dokazi, ob katerih se je marsikdo od nas spomnil na težke vojne dni. Med drugim smo videli tudi zanimivosti iz časov cesarstva in tlačanstva.

Ne daleč od Ptuja smo obiskali grad »Borl«, od koder so Nemci pošiljali naše ljudi v koncentracijska taborišča.

Srečanje z našimi tovarišicami in tovariši je bilo prav prijetno, čeprav je bil dan nekoliko prehladen

in deževen. Vseeno pa smo se razšli veseli in polni vtisov z izleta v želji, da bi bilo več takih srečanj.

V imenu vseh se lepo zahvaljujem organizaciji ZB kot upravi »TOSAME« za izkazano pozornost in vam želim pri vašem nadaljnjem delu mnogo bogatih uspehov.

S. Štrukelj

**Dopisujte
v naše
glasilo!**

Naši novi izdelki



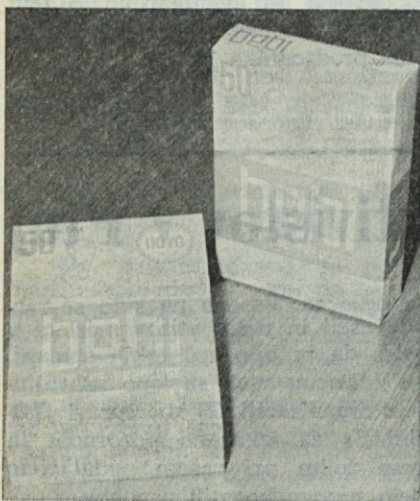
Komplet Virfixa pakiranega po 1m, ki je namenjen tudi individualnim potrošnikom

V letošnjem letu smo naš asortiman izdelkov obogatili z dvema novima in sicer:

BEBI — plenične predloge
VIRFIX — sanitetna mreža

BEBI — plenične predloge: s tem izdelkom smo mislili na prezaposlene mamice, da bi jih vsaj nekoliko razbremenili pri vsakodnevnih opravilih, posebno pri majhnih dojenčkih.

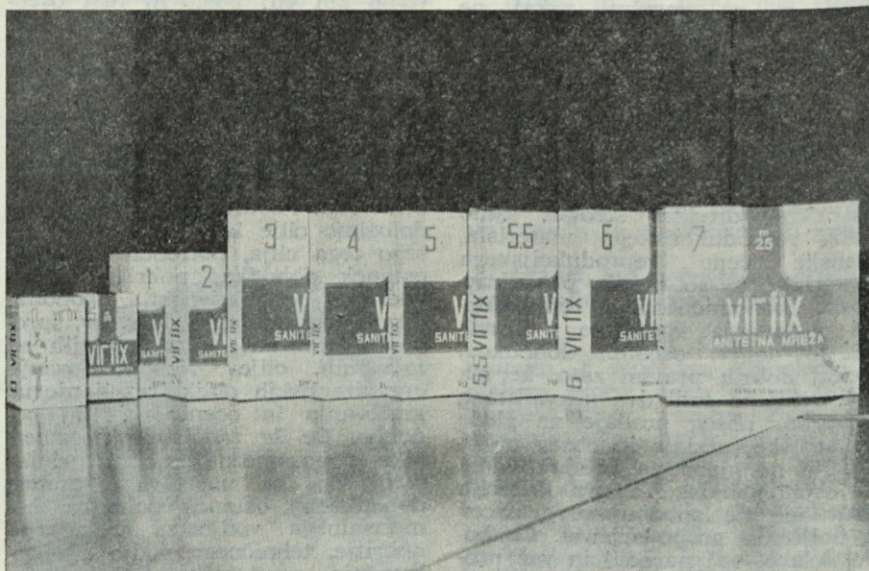
BEBI — plenične predloge so iz netkanega blaga, ki na dojenčka vpliva blagodejno. Uporabljajo se skupaj s pralnimi tetra-plenicami in se po uporabi odstranijo in uničijo. S tem podaljšamo tudi trajnost tetra plenice. Pakirane so po 50 kom. v zelo praktični škatli.



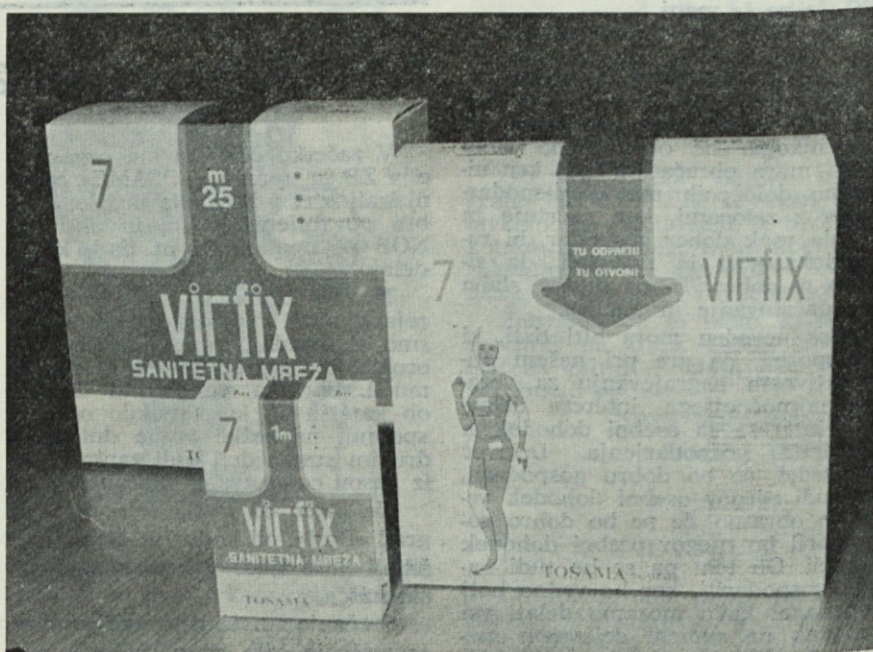
VIRFIX — sanitetna mreža je zelo praktična in nepogrešljiva posebno v kirurgiji. Uporablja se za pritrdjevanje obvezilnega materiala na rane, ker drži obvezilni material na željenem mestu in poleg tega dopušča pacientu vsako gibljivost.

Zaradi boljšega prilagajanja se izdeluje v desetih različnih velikostih in sicer: št. 0, 0.5, 1, 2, 3, 4, 5, 5.5, 6, 7.

Pakirana je v škatlah po 1 m in 25 m.



VIRFIX vseh dimenzij, pakiran po 25 m



PV

Embalaza največje dimenzije VIRFIX-a za pakiranje po 1 m in 25 m

KISLO ZELJE

Bilo je sredi oktobra, leta 1944. Dan se je že nagnil proti večeru, za gorami je sonce še z dolgimi žarki pogladilo zemljo in zašlo. Po vijugasti, ozki, kolovozni poti se je vila kolona. Trudno in počasi je odmevala stopinja pod nogami teh fantov. Zmračilo se je že ko so obstali na lazu za robom gozda v visoki gorski vasici, ki se je imenovala Kovacijska. Bile so tri hiše in ena od teh je bila prazna. V njo se je naselila naša družina, mama z osmimi otroki. Oče je bil odpeljan v Dachau, brat je bil pri partizanih, jaz pa sem bila terenka. Ob vsakem nemškem obisku smo morali to hišo zapustiti, ker smo takrat, ko so nam požgali dom, vsi ušli v gozd. Zdaj se nismo mogli nikjer izkazati, da smo še kot ljudje kje doma, ker je morala imeti vsaka hiša na vratih poimenski seznam in število ljudi, ki so bili v hiši. Seveda smo pobegnili ob takih obiskih v gozd pod votle skale ali v gosto grmovje in čakali, da so švabi spet odšli. To je včasih trajalo tudi nekaj dni.

Gledala sem in ugibala, kdo so ti ljudje ki niso bili po hoji prav nič podobni partizanom (vajena sem bila namreč hitrih korakov). Nosili so, vsaj tako se je videlo, težke nahrbtnike in torbe. Nekaj časa so počivali na lazu, potem pa se je kolona napotila proti naši hiši. Šele takrat sem videla da so to sami ranjenci in bolniki, ki so bili utrujeni in izčrpani od bolečin. Obveze, s katerimi so imeli obvezane rane, so se mi zdele kot veliki krvavi mehunji, njihov obraz je bledel, bolne in udrti oči, ki so plaho gledale in prosile pomoči. Pred kolono je stopal mlad fant, velik in močan, videti je bil resen in zaskrbljen. Stala sem na pragu hiše, ko me je pozdravil in dejal: »Bi lahko nocoj prenočili pri vas? Imate kaj strehe?« »Kdo pa ste«, sem hitro vprašala? »Mi smo pokretna bolnica«, je dejal in me gledal v obraz. »Ni sem še slišala za vas«, sem dejala. »ali vas je veliko?« V mislih sem že premišljevala kam z njimi, ker so kar naprej prihajali in ko sem pogledala po njih, jih je bilo za dobro četo. »Saj ne bi vsi spali v hiši«, pravi, »bomo šli v skedenj samo da bo streha.« Zabolelo me je v prsih, saj nas je bilo devet domačih, nameravala sem namreč prespati doma. To je bila stara hiša, bajta bi ji rekli. Imela je ozko vežo in črno kuhinjo v kateri so viseli iz stropa dolgi dimni svaljki ter majhno hišo in kamro. »Za eno noč se bomo stisnili domači v kamro, vi pa bodite v hiši, če vam je prav«. »Prav«, je dejal, »le dva zelo bolna in štab bodo v hiši, drugi

bodo šli v skedenj.« Fant, ki je govoril je bil gotovo komandant. Nisem več spraševala, ker takrat to ni bilo v navadi. Takoj smo si bili domači kot bi bili že zdavnaj poznani, v resnici pa nisem poznala nobenega. Medtem se je stemnilo in treba je bilo misliti na večerjo. Toda kaj kuhati, ko nismo imeli ničesar razen lipovega čaja in malo krompirja. Skuhala sem čaj in krompir. Domači smo pojedli in se spravili v kamro ne da bi mislili na spanje. Pri peči v hiši sta vsak na eni strani ležala dva partizana, očitno zelo bolna. Za mizo pa so sedeli in razprostrli po mizi svoje papirje gotovo samo zdravniško osebo in komandant. Zunaj smo postavili stražo. Govorili so tiho, bili so videti zaskrbljeni. Ko sem stopila še enkrat v hišo, me pokliče partizan, ki je ležal ob peči in mi reče: »Deklica imate mogoče kaj kislega zelja, prosim te prinesi mi ga malo, upam da mi bo bolje.« Gledam njegove izsušene ustnice, kalne in udrti oči, bled, shujšan obraz in usta, ki kar naprej govorijo, zelje, kislo zelje. Gleda me, in ne upam mu odgovoriti, da zelja ni, da nimam ničesar, da je noč, da nikamor ne morem. Potem le rečem: »Zelja nimam, dala ti bom čaja, lipovega čaja, jutri pa bom šla in prinesla zelje.« Dala sem mu čaj, a komandant pristopi in reče: »Nihče ne sme prositi, saj niti sami nimate.« Bolnik pa kar naprej ponavlja, zelje, zelje, zelje. Odšla sem ven in premišljevala, kje bi dobila zelje, toda nisem mogla misliti, ker sem od vseh strani slišala samo stokanje. Komaj sem čakala jutra, ki naj bi prineslo lepši dan, a sem se zmotila. Vstala sem zgodaj, toda bolničarji in zdravniki so bili hitrejši. V hiši se je pričelo preobvezovanje ranjencev. Koliko stoka, joka in vzdihov. Tiščalo me je v prsih in tudi sama bi jokala, ko sem videla grozne, strašne rane. Smrad se je širil iz ran, gnoj in kri, kosi gnilega mesa so kar odpadali. Oh kako je bilo to hudo. Po končanem previjanju jim je intendant skuhal neko mešanico, ne vem čemu podobno, saj nisem hotela opazovati. Kurir, ki je nosil pošto, me je poslal v četrti operativno cono z zavojem pošte. Šla sem, tam pa sem dobro poznala intendanta Lipaha in pomislila sem, da bi mi mogoče on povedal kje bi dobila kislo zelje za mojega bolnika. Intendant mi je povedal, da ga imajo malo. »Saj ne maram veliko«, sem dejala, »samo za eno željo.« Dal mi je lonček z zeljem in že sem odhitela nazaj. Tekla sem, da bi čimprej izpolnila ranjencu željo. Pot

je bila dolga, naporna in nevarna. Ko sem prišla domov je ležal ob peči in solze so mu tekale po licih. Ko me je zagledal, je zopet ponovil besedo »zelje«. »Prinesla sem ti zelje«, sem dejala tiho, da bi me drugi ne slišali, ker ga nisem imela za vse. Nasmeh mu je prilezel na ustnice in iztegnil je roke, takrat pa ojoj, roka in telo, kar se je videlo, je bilo polno rdečkastih plavih podplutb. »Kaj je to«, sem dejala. »Bolan sem, vse, zelo me boli«. Dala sem mu zelje in jedel ga je s tako slastjo, da še nikdar nisem videla kaj takega. Potem se je vlekel in dejal: »Zdaj mi je bolje, po svobodi se ti bom oddolžil za uslugo.« Več ni bilo časa. Počilo je, enkrat, dvakrat, v dolini. Obveščevalec je prinesel sporočilo, da Nemci hajkajo počez in po dolgem od Krašnje na Moravsko. V naglici smo pobrali vse in odhiteli v gozd, vsak v svojo smer. Toda nesreča, pozabili smo zakopati obveze. Kup, ki so ga nemci dobili jim je dal slutiti, da ranjeni partizani niso daleč. Po preživelih smo zvedeli, da so šli v hrib eden poleg drugega in našli ranjence v grmovju, kjer ranjencem ni bilo več pomoči. Saj so bili brez orožja in tudi ne bi mogli streljati. Rafali, ki so se držali skupaj, so pokosili skoraj vse, moj bolnik se je skušal rešiti. Nekaj korakov je tekkel po čistini brez kritja v beg, toda tudi njega je ujel rafal iz domobranske cevi in ga prerešetal. Njegova čutarica je priletela po bregu in se ustavila na kolovozni poti.

Mestek Francka

Proizvodnja v oktobru

Oddelek	Enota mere	%
1. Trakotkalnica	000 vot	104
2. Tkalnice šir. tkanin	000 vot	101
3. Belilnica — vlaknine	kg	116
4. Mikalnica	din	117
Vložki	pkt	106
5. Konfekcija	din	112
6. Cigaretni filtri	000 kom	94
Cigaretni filtri	din	97
SKUPAJ	din	108

Poročilo samoupravnih organov za mesec oktober

POSLOVNI ODBOR je na svojih sejah razpravljal o sledečem:

34. redna seja, 3. 10. 1973

- Pregledali so sklepe minule seje
- Člani so sprejeli operativni plan za mesec oktober z manjšo spremembo ter sprejeli plan nadur za oktober.
- Kritično so ocenili komercialni sektor glede pomanjkanja embalaže.
- Odobrili stroške za ekskurzijo na Dunaj, katere se je udeležilo 5 sodelavk. Ekskurzijo je organiziralo društvo knjigovodij Domžale-Kamnik.
- Na predlog komisije za odpis iztrošenih osnovnih sredstev so sprejeli sklep, da se v oddelku mikalnice odstranita dva zbiralca vate (pelc aparata).

35. redna seja, 15. 10. 1973

- Člani odbora so pregledali izvršitev plana proizvodnje in plana prodaje za mesec september ter pregledali še opravljene nadure po sektorjih, službah in oddelkih.
- Odobrili službeno potovanje v inozemstvo.
- Pregledali so poročila o že izvršenih oz. opravljenih službenih potovanjih.
- Na predlog strokovnih služb, naj se v oddelku filtrov montirajo Fleksibilna industrijska vrata, so člani poslovnega odbora predlog soglasno potrdili.

6. izredna seja, 18. 10. 1973

- Pregledali so periodični obračun za devet mesecev tega leta.

36. redna seja, 29. 10. 1973

- Na tej seji so sprejeli operativni plan za mesec november z nekaterimi opombami ter sprejeli planirane nadure za mesec november.
- V smislu IV. poglavja Pravilnika o knjigovodstvu bo v tem mesecu redna letna inventura pri stanju na dan 30. 11. 1973. V ta namen so člani imenovali popisne komisije in določili kandidate.

7. izredna seja, 30. 10. 1973

- Člani so bili obveščeni o nastali situaciji glede sanitetnega materiala.
- Obravnavali so stimulatивно nagrajevanje.

ODBOR ZA MEDSEBOJNA RAZMERJA

20. redna seja, 19. 10. 1973

- Člani odbora so sprejeli sklep, da se na delovno mesto »vodja za izobraževanje in obveščanje« sprejme novega sodelavca tov. Furlana Pavla.
- V proizvodnji imamo nekatera delovna mesta nezasedena, zato je odbor za medsebojna razmerja sprejel sklep, da se naslednja delovna mesta:
 - Vodja izmene v konfekciji
 - Konstruktor
 - Obratni elektrifikar
 - Pletilja v tkalnici ovojev
 - Telefonist
 - 5 delavk za oddelke filtrov
 čimprej zasedajo. Razpisi se objavijo preko Zavoda za zaposlovanje s 3-mesečnim poskusnim rokom.
- Na delovno mesto »vodja oddelka za obračun OD« se do vrnitve tov. Juteršek Zofke premesti tov. Lekan Francko.
- Na delovno mesto »knjigovodja obračuna OD« se za določen čas sprejme tov. Deisinger Štefko.
- V zavarovalno službo se sprejme tov. Okorna Petra.
- Na delovno mesto »pomočnik zidarja« je bilo predlagano, da se sprejme tov. Piveca Petra.
- Na delovno mesto »sprevodnik tovorov« sta bila imenovana tov. Hrovat Franc in tov. Jeretina Franc.
- V ekspedit se na delovno mesto »pakovalke« (namesto Pavle Podmiljšak) sprejme tov. Aleš Marijo iz konfekcije.
- Na delovno mesto »vodja tehnične kontrole« se imenuje tov. Preskar Marijo.
- Sprejeli so sklep, da se predlaga DS, da odobri čimprejšnjo vezavo sredstev pri Ljubljanski banki.
- Odobrili so štipendijo tov. Beljan Bernardi za študij na srednji ekonomski šoli.
- Člani so odobrili znesek šolnine za prvi letnik administrativne šole, tov. Judež Marinki. Solo prireja Delavska univerza Domžale.
- Sodelavcu tov. Pirnatu Vinku so odobrili 800,00 din za preventivno okrevanje.
- Jugoslovanskemu rdečemu križu Domžale so odobrili 1.000,00 din. Denarna pomoč je namenjena za novoletno obdaritev starostnikov, katerih imajo preko 4.000.

— Zvezi borcev NOB Ihan so odobrili finančno pomoč v znesku 500,00 din za prapor, ki ga bodo razvili ob priliki 30-letnice padlih borcev v Oklem.

— Sprejeli so sklep, da se dosedanja komisija za vzdrževanje in urejanje koč na Veliki planini razreši in imenuje nova.

21. redna seja, 30. 10. 1973

- Na tej seji so obravnavali in potrdili napredovanja v višjo kategorijo na podlagi osebne ocene. Sprejeli so še sklep, da napredovanje v višino kategorijo velja s 1. 10. 1973. Pri naslednji ocenitvi morajo vodje oz. ocenjevalci podrejene ocenjevati v prisotnosti.
- Odobrili so sredstva, da se lahko zaradi potrebe oz. iztrošenosti in odpisa nekatere opreme v kočah »Zlatorog« in »Irenca« na Veliki planini nabavi nekaj nove opreme.

Ocvirk T.

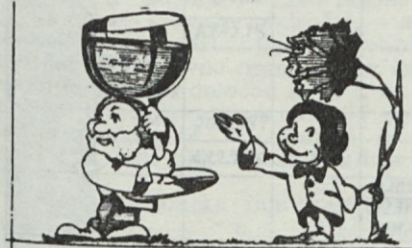


Avtomat za tople in hladne napitke; včasih dela, včasih pa tudi ne

Kadrovske vesti

SPOMINI

ROJSTNI DNEVI OD 12. 11. DO 11. 12.



KONFEKCIJA: 24. 11. Majda Pančur, 28. 11. Marija Podbevšek, 29. 11. Betka Rožič, 11. 12. Tatjana Hafner, 25. 11. Jožefa Toman.

MIKALNICA: 24. 11. Marija Cajhen, 25. 11. Kati Hribar, 21. 11. Lidija Marolt, 27. 11. Mimi Osovnik, 13. 11. Marija Rožič, 9. 12. Zvonka Strehar, 6. 12. Marija Urbanija, 14. 11. Gizela Vrhovnik, 26. 11. Marija Hrovat, 6. 12. Branka Pevec, 3. 12. Frančiška Cerar.

BELILNICA: 29. 11. Franc Kolaj, 23. 11. Franc Osolin, 22. 11. Dorca Pestotnik.

FILTRI: 20. 11. Andrej Pavlič, 17. 11. Marija Nakrst, 25. 11. Jana Pevec, 29. 11. Stanika Sankovič, 16. 11. Joži Svetlin, 2. 12. Minka Sušnik, 15. 11. Majda Vrbančič, 3. 12. Joži Gotar, 6. 12. Marija Lunar.

TKALNICA OVOJEV: 27. 11. Andrej Andrejka, 10. 12. Pavla Majdič, 17. 11. Cilka Kolbl, 6. 12. Majda Ivanetič, 11. 12. Frančiška Miklavčič.

AVTOMATSKA: 22. 11. Andrej Vehovec, 11. 12. Marija Šinkovec, 12. 11. Slavka Sevshek, 25. 11. Štefka Smolnikar.

PRIPRAVLJALNICA: 22. 11. Cilka Ferlič, 9. 12. Rozka Koprivnikar, 24. 11. Angelca Gostič.

POMOŽNI OBRATI: 12. 11. Miha Kerč.

TEHNIČNI SEKTOR: 9. 12. ing. Helena Breznik, 16. 11. ing. Franc Rožič.

ANALIZNO-PLANSKI SEKTOR: 18. 11. Marija Prelovšek, 30. 11. Marija Kavka.

RAČUNOVODSKI SEKTOR: 11. 12. Kristina Bunič, 29. 11. Janez Leskovec, 9. 12. Štefka Deisinger.

KOMERCIALNI SEKTOR: 2. 12. Marjan Debevc, 17. 11. Albert Capuder, 7. 12. Franc Jeretina.

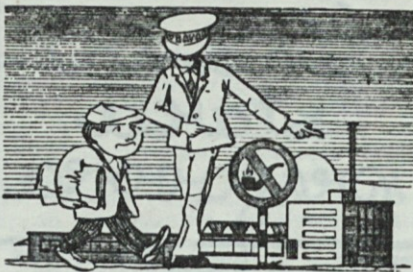
SPLOŠNI SEKTOR: 26. 11. Nuša Veit, 30. 11. Kristina Novak, 11. 12. Jože Strukelj, 7. 12. Manija Prosenč.

POROČILA SE JE



Potočnik Jožefa por. CVJETI-NOVIC.

PRIŠLI V PODJETJE:



Stojanovski Trajan, Cvetkovski Boris in Klopčič Dušan v komercialni sektor, ter Jeretina Metka v analiznoplanski sektor.

ODŠLI IZ PODJETJA:

Jerman Marija in Kotnik Franc-ka sporazumno, ostiž Jožefa v pokoj.

Izdaja Tovarna sanitetnega materiala Domžale

Urejuje uredniški odbor:
Vladka Berlec, Rezka Demšar, Franc Kerč, Franci Kosirnik, Toni Laznik dipl. oec., Marjan Merkužič, Albina Miš — blagajnik, Jelka Premru, Ani Rožič, Karel Strehar, Ciril Zarnik in Feliks Vodlan odgovorni urednik

Naklada 900 izvodov

Mnogo let je že minilo, kar je bil zadnjič med otroki. Njegovo življenje je bilo leta in leta priklenjeno na posteljo. Vse kar si je lahko privoščil je bil kratek sprehod po mestni ulici. Toda ta mu je postala neprijetna, saj je vedno srečeval odrasle ljudi in t o vedno iste. Tudi njihove besede so bile vedno enake: »Kako kaj gospod? ali ste prišli malo na zrak? Ubogi, saj s temi berglami težko hodite.« Vsega tega se je že naveličal.

Tako se je tega dne odločil drugače. Želel je med otroški svet. Tudi on je imel otroka, toda vojna je naredila svoje. Izgubil je oba ženo in otroka. Sam pa je ostal brez nog. Šel je po najbližji poti in spotoma kupil v trgovini bonbone. Želel se je malo pogovoriti z otroškim svetom, ki ni tako muhast kot svet odraslih. Hitro je prišel do prvega živčava. Gledal je dekle in dečke, kako so srečno skakljali. Gledal je srečno mladino in zdelo se mu je, da ve zakaj so se borili, saj je svet v otroških očeh tako brezskrben.

Ko je tako počival, niti ni opazil, da mu je bergla padla na tla. Sam je ni mogel pobrati, zato je začel gledati okoli sebe, da bi se kdo približal in mu jo pobral. Ndaleč od sebe je zagledal štiri fantje, ki so se bližali. Poklical je. Fantje so se mu krohotajoče približali. Prosil jih je, da mu pomagajo. Eden je prišel in brcnil v berglo, da je odletela daleč po pešeni poti.

Zastal mu je dih. »Ti stara spaka, drugi pa bodi doma in ne delaj svetu sramote.« Hitro so izginili za bezgovci in drugimi okrasnimi grmi. Dolgo že ni jokal, toda solza ni ostala skrita.

Ko je tako čakal na milost in nemilost, je od daleč videl malo deklico z dvema velikima belima metuljkoma v kitkah. Ni je poklical, niti je ni želel ničesar prositi. Toda drobni koraki so se ustavili. Ni gledal v tisto smer od koder je slišal šum. Bil je preveč razočaran. Toda kmalu se je obrnilo. Deklica je tiho stopila pred klopco, na široko odprla usta in rekla: »Gospod ali je to vaše?« Samo priklinal je. Dala mu jo je v roko in že hotela odvihtrati.

Zaustavil jo je. »Sedi«, je tiho rekel. »Kako ti je ime?« »Vesna sem, pa vi?« »Jaz sem pa Janez.« »Ja, tudi moj dedek je bil Janez«, je hitela govoriti, »Veste pa hudo rada sem ga imela.« Že je skočila kot metuljček na tla. Dal ji je bonbon. Zahvalila se je in otroško zasmejala. Njega je ta smeh razveselil, saj je vedel, da v tem smehu ni ničesar kar bi ga lahko prizadelo.

Jana V.

SESTAVA: MAGDA SNOLE	PREGOVOR	ZABAV. ZGODBICA	RAZTOVO- RITI	VITEŠKA IGRA	KITAJSKO MESTO	VIDA TAUFER	SPAČEN JUDOVSKI JEZIK	VOJAŠKA OPREMA	KALIJ	VRSTA JEDI	KRAJ PRI ŠKOFJILOKI	LJUDSKA REPUBLIKA	OZRAČJE	PREGOVOR
HRYATSKI PESNIK														
RAZČLEN- JEVALEC									DYORNIK ROPOT					
Ž. IME						DENARNA ENOTA						RADIJ 21.ČRKA		
RAZKLAN						STRUPEN PLIN							SOGLASNIK KRENIJAK	
MIHEVC				SVETA PODOBA	VERSKI REFORMATOR	MESTO V JUGOSLAVIJI AVSTRIJA						PREDLOG GR.ČRKA		
PEVKA SVETE						ŽAKELJ IVAN FOLOFOK NA BLIŽEVNOSTU				MOZOLJI GL.MESTO GANE				
GRŠKA DEŽELA						TUJE Ž.IME TV.NAPOVE- DOVALKA					MLEČNI IZDELEK SIJAS			
NAKLESTITI KOGA								TONA	SKUPINA LJUDI ENOTE ČASA					
ŠPANJIA	POPISI ZALOG VRVICE											SANDI ČOLNIK OŠABNOST		
ZVEZA KOMUNISTOV		VERDIJEVA OPERA DELI KO- ZOLCA						PLENE 4.ČRKA					ŽVEPLO OLIVER MLAKAR	
GR.BOG VETROV				DOM.M.IME PRAKRITSKI JEZIK						DEL LADJE				
RUDAR										REŠENO KRIZANKO VRZITE V NABIRALNIK	VRSTA P. PRASKA NEPROFE- SIONALEC			
URADNI DI- PLOMATSKI DOPIS										SREBRO			JUG LANTAN	
POZIV										NASPROTNO OD VELIKO				
SANOGLAS- IN SOGLASNIK			ITALIJA Ž.IME							POKRASIMA V VIETNAMU				
ZDRAV				NEDOL. ZAMEK	KOPALIŠČE V BELGIJI	ERBIJ	BOGINJA USTVAR.SIL NARAVE	PANJ ZA SEKANJE	REDKA KOVINA	TEHNECIJ			AMPER	
RIMSKA ENA	ŽUŽELKE ZANOS									ENDRE ADY EPHINA			LITER OČKA	
DALJNO- PISNIK												MEDHET STERNEN HATEJ		
ČLOVEŠKA VRHINA						KELTSKI PEVEC OGLJIK					GL.ŠTEVNIK DELI RUSKE NAR.NOŠE			
PRI TRDIL- NICA			ASPIRIN	OBLEPKI	MEDELJIVI SVETOPISEM OSEBA					IZRAZ YESELIJA HITRA SMRT				
AŽKERC						PRVI VE- SOLI PES TOMA HORETIČ						KVALIFI- KACIJA JUŽNI SA- DEŽ		
DUŠIK	NOROST TURŠKO MESTO V ANATOLIJ							SLOV. PESNIK	NAPLAČILO				1.ČRKA PRAV TAKA	
ZNANENJE							12.ČRKA IZRAZ SPOŠTOVANJA		OPAZNA PLOŠČA GR.ČRKA					
LEPI					VRSTA VRBE	ZANAŠEK BIKOVO OGLASANJE				OKR.Ž. IME				
OBDELATI DRAHSKO DELO										KARENINA 24.ČRKA				IRIDIJ
PRIVRŽENEC NATIVIZMA									ZNANENJA POLMER					
ŽIDOVSKI KRALJ				IGRALEC						REKA KI TEČE SKOZI MÜNCHEN				

*Inana
stara
pregovora*

Glavne značilnosti predloga osnutka statuta

Predlog osnutka statuta je razdeljen v 16. poglavij. Vsako poglavje obravnava svoje področje, vsa skupaj pa predstavljajo temeljni splošni akt delovne organizacije, ki vsebuje splošne določbe in se z njimi urejajo notranja razmerja v delovni organizaciji. S statutom morajo biti vsklajeni vsi ostali splošni akti.

Predlog osnutka ima naslednja poglavja:

- I. TEMELJNE DOLOČBE
- II. STATUSNE DOLOČBE
- III. NOTRANJA ORGANIZACIJA
- IV. SAMOUPRAVLJANJE
 1. Neposredno upravljanje
 - a) Delovne skupine
 - b) Zbor delovnih ljudi
 - c) Referendum
 2. Posredno upravljanje
 - a) Delavski svet
 - b) Poslovni odbor
 - c) Odbor za medsebojna razmerja v delovni organizaciji
 - d) Odbor delavskega nadzorstva
- V. POSLOVODNA ORGANA
 - a) Direktor
 - b) Strokovni kolegij
- VI. ODGOVORNOST ORGANOV IN DELAVCEV
- VII. VOLITVE IN ODPOKLIC ORGAN. UPRAVLJANJA TER RAZREŠITEV POSLOVODNIH ORGANOV
- VIII. JAVNOST DELA ORGANOV UPRAVLJANJA, INFORMIRANJE ČLANOV DELOVNE ORGANIZACIJE IN POSLOVNE TAJNOSTI
- IX. DRUŽBENE ORGANIZACIJE V DELOVNI ORGANIZACIJI
- X. SAMOUPRAVNO POVEZOVANJE
- XI. PRAVICE IN DOLŽNOSTI IZ MEDSEBOJNIH RAZMERIJ V ZDRUŽENEM DELU
- XII. VARSTVO PRI DELU
- XIII. PLANIRANJE
- XIV. SREDSTVA PODJETJA, DOHODEK, OSEBNI DOHODEK IN MATERIALNO FINANČNO POSLOVANJE
- XV. SPLOŠNI AKTI
- XVI. PREHODNE IN KONČNE DOLOČBE

I. Temeljne določbe: Delovna organizacija vedno zadovoljuje določene družbene potrebe, to ji omogoča tudi doseganje dohodka, po drugi strani pa članom delovne organizacije zagotavlja uveljavljanje osebnih in skupnih potreb. Delovna organizacija je organizirana skupnost, ki je povezana s širšo družbeno skupnostjo. Njeni cilji ne morejo biti nasprotni ciljem celotne družbene skupnosti.

Vsaka organizirana skupnost mora imeti opredeljene cilje. Ti ne morejo biti zgolj dohodkovni s pou-

darkom na gospodarski dejavnosti, morajo biti podkrepili s položajem delovnega človeka, ki mu zagotavljajo socialno varnost, napredek in zadovoljitev njegovih osebnih teženj. V tem poglavju statuta nam mora biti jasna perspektiva, orientacija, pa tudi preverjanje predlogov ali so skladni z zastavljenimi cilji delovne organizacije.

II. Statusne določbe: V tem poglavju so opredeljeni tisti elementi podjetja ki so potrebni za vpis v sodni register in ki zagotavljajo pravno varnost v poslovnem prometu.

V sodni register se vpišejo naslednji podatki: firma in sedež, dejavnost, pooblastila, odgovornost, zastopanje delovne organizacije itd. V 5. členu, ki obravnava firmo podjetja, je jasno poudarjen naziv »TOSAMA« — Tovarna sanitetnega materiala Domžale. V dosedanem statutu je bilo obratno, s tem se želi dati poudarek večjemu splošnemu pomenu delovne organizacije.

III. Notranja organizacija: V 13. členu je zapisano, da je s tem statutom določena temeljna organizacijska struktura delovne organizacije in naloge sektorjev. Naloge posameznih oddelkov in drugih organizacijskih enot pa so podrobneje opredeljene v splošnem aktu o notranji organizaciji in sistemizaciji delovnih mest.

14. člen predlaga, da bi z ozirom na posebnosti in naloge proizvodnega procesa, racionalnosti in ekonomičnosti poslovanja imeli 10 organizacijskih enot (v dosedanem statutu jim imamo 6). Te so: pripravljalnica, tkalnica širokih tkanin, tkalnica ovojjev, belilnica, mikalnica, konfekcijski, filtri, komercialni sektor, pomožni obrati in ostale skupne službe.

IV. Samoupravljanje: Z ozirom na važnost tega poglavja, ki obravnava temeljna načela celotnega samoupravnega sistema v pogledu položaja delovnih ljudi v družbeno političnem sistemu, kakor tudi pravice in dolžnosti članov delovne organizacije, se v nadaljevanju objavljajo celotni teksti nekaterih členov predloga osnutka statuta.

19. člen

Član delovne organizacije ima pravico, da sodeluje v postopku oblikovanja in sprejemanja samoupravnih odločitev s tem, da:

- daje pobudo za obravnavanje in odločanje o vseh vprašanjih, ki zadevajo njegov družbeno-ekonomski in samoupravni položaj,
- sodeluje pri organiziranju delovnega mesta, vrednotenja njego-

vega dela in urejanju družbeno-ekonomskih in drugih pogojev dela,

- prisostvuje sejam org. upravljanja, če tudi ni njihov član in v razpravi sodeluje s svojimi predlogi in mnenji, vendar prisostvovanje ne sme ovirati delovni proces,
- zahteva pojasnila, opozorila in postavlja vprašanja v zvezi z ravnanji in poslovanjem organov upravljanja, kolektivnih in individualnih poslovnih organov in posameznih delavcev,
- da je obveščen o rezultatih poslovanja obračunske enote, organizacijske enote podjetja kot celote ter o stanju in gibanju materialnih sredstev,
- dobi pravočasen in utemeljen odgovor na postavljena vprašanja v zvezi s poslovanjem in svojim ekonomskim položajem,
- delavcu ne sme nihče omejiti pravic o uresničevanju samoupravljanja niti mu jih odvzeti. Omejevanje pravic ali postavljanje delavca v neugoden položaj, ker je izražal lastna mnenja in predloge, se šteje za hujšo kršitev delovne obveznosti.

20. člen

Vsak član delovne organizacije je pri delu in uresničevanju samoupravljanja dolžan:

- sodelovati v samoupravljanju in delovnem procesu po svojih sposobnostih,
- upoštevati in izvrševati samoupravne predpise in druge samoupravne odločitve,
- opravljati vestno svoje delo, izvrševati tehnološke in organizacijske predpise ter se ravnati po predpisih delovnega reda,
- seznanjati se s posredovanimi informacijami in se po njih ravnati,
- izražati svoje predloge, mnenja ter dajati ocene in argumentirano, konstruktivno in javno opozarjati na napake. Neupoštevanje naštetih dolžnosti se šteje za kršitev delovnih dolžnosti.

21. člen

Posamezni delavec uresničuje svoje samoupravne pravice in dolžnosti, praviloma v delovni skupini, kjer je njegovo delovno mesto. Informacijo, pojasnila in odgovore dobi delavec na sestanku, s čemer se mu omogoči:

- spoznavati in sprejemati informacije v zvezi s planskimi nalogami in obračunu poslovanja,
- dajati predloge in mnenja v zvezi z organizacijo in izboljšavami

- pri delu, delitvijo osebnih dohodkov in podobnim,
 - skupaj z drugimi delavci sprejemati samoupravne akte, njihove dopolnitve in spremembe,
 - razpravljati o predlaganih spremembah in dopolnitvah samoupravnih in drugih predpisov, predvsem v zvezi s samoupravnim sporazumom in delitvijo osebnih dohodkov,
 - postavljati zahteve in vprašanja o delu organov upravljanja ter o delu odgovornih služb in posameznikov,
- Informacije, pojasnila in odgovore je dolžan delavcu dati vodja skupine, oddelka ali druga odgovorna oseba.

26. člen

1) Neposredno upravljanje: Predvsem je tukaj potrebno poudariti še nov pojem »delovna skupina« in v zvezi s tem iniciativo delavca in posameznih skupin. Sestanke delovne skupine vodi odelkovodja.

Delovne skupine so statutno določene, lahko se formirajo tudi samoiniciativno. Vloga delovnih skupin je opisana v členu 32. in 33.

32. člen

Delavci uresničujejo neposredno samoupravljanje v delovnih skupinah, s tem da:

- dajejo predloge in mišljenja v zvezi s poslovanje podjetja,
- dajejo pobude za sklicanje zbora delovnih ljudi in organov upravljanja,
- dajejo predloge za izboljšanje pogojev svojega dela,
- so redno informirani o delu organov upravljanja in o rezultatih poslovanja ter postavljajo o tem vprašanja,
- izražajo konstruktivno kritiko na posamezne odločitve, ki se nanašajo na delo organov delovne organizacije in poslovanja delovne organizacije,
- obravnavajo predloge samoupravnih aktov in dajejo predloge za njihove spremembe in dopolnitve,
- predlagajo kandidate za člane organov upravljanja, ki so neposredno voljeni,
- izvajajo druge pravice in dolžnosti, ki jim jih zagotavlja oz. določa ta statut in se ne odloča

33. člen

Delovna skupina izvršuje svoje samoupravne pravice in dolžnosti na občasnih sestankih. Ti sestanki morajo biti organizirani po potrebi.

Sestanke delovne skupine sklicuje predsednik DS, direktor po lastni presoji ali, če to zahteva najmanj pet članov delovne skupine. Če predsednik DS ali direktor ne skliče sestanka, opravi to skupina delavcev, ki je zahtevala sklic.

Zbor delovnih ljudi se pojavlja kot prva samoupravna institucija, ki že odloča. V členu 35 so napisane naslednje pristojnosti Zbora delovnih ljudi:

35. člen

Zbor delovnih ljudi ima naslednje pristojnosti:

1. Odloča o dohodku, njegovi delitvi in namenu,
2. odloča o skupnem vlaganju sredstev z drugimi delovnimi organizacijami,
3. odloča o investicijah v osnovna sredstva ali objekte skupne porabe, ki presegajo vrednost 10.000.000 din,
4. odloča o najetju dolgoročnega kredita, ki presega znesek 8.000.000.— din,
5. sprejema statut ter njegove dopolnitve in spremembe,
6. obravnava splošne akte, ki jih sprejema delavski svet,
7. obravnava gospodarski načrt,
8. obravnava zaključni račun,
9. sprejema razvojne in dolgoročne programe,
10. sprejema sklepe o pristopu k družbenim dogovorom ali samoupravnim sporazumom, ki jih v sprejem predloži DS ali če tako določa zakon,
11. obravnava poročila, organov upravljanja, odborov in komisij, zlasti pa izvajanje njihovih sklepov o ugotavljanju in delitvi dohodka, uporabi sredstev o materialno-finančne stanju in poslovanju, najmanj enkrat letno,
12. obravnava poročila predstavniških organov, družbeno političnih skupnosti in sprejema ustrezna stališča,
13. voli predsednika odbora,
14. voli delegate za katere to določajo veljavni predpisi,
15. kontrolirajo izvajanje sklepov, ki jih je zbor sprejel,
16. zbori delovnih ljudi imajo pravico postaviti zahteve o odpoklicu organov upravljanja, članov teh organov, o razpisu referenduma, o spremembi statusnih vprašanj, imajo pravico pobude glede vseh vprašanj poslovne politike in medsebojnih razmerij, ki se nanašajo na delo delovne organizacije,
17. odloča na opozorilo direktorja o zakonitosti posameznih ukrepov, odločb in drugih aktov, ki jih sprejema DS ali drugi neposredno voljeni organi, če niso v skladu z zakonom, statutom in drugimi splošnimi akti delovne organizacije,
18. opravlja druge pravice in dolžnosti, ki mu jih nalaga zakon, statut in drugi splošni akti,
19. določa kandidate za člane organov upravljanja,

Referendum je oblika neposrednega samoupravljanja članov de-

lovne organizacije, na katerem se odloča o najpomembnejših vprašanjih za delovno organizacijo. V členu 41 so napisana najpomembnejša vprašanja o katerih se odloča na referendumu.

2) Posredno upravljanje: Že iz dosedanje samoupravne prakse nam je poznano, da imamo naslednje posredne samoupravne organe:

- delavski svet
- poslovni odbor (kot izvršilni organ delavskega sveta)
- odbor za medsebojna razmerja
- odbor delavskega nadzorstva — kot novi organ.

Pristojnosti posrednih samoupravnih organov so opisane v naslednjih členih predloga osnutka statuta:

člen 47

Delavski svet ima naslednje pristojnosti:

1. predlaga zborom delovnih ljudi, predlog in spremembe statuta,
2. sprejme sklep, s katerim ugotovi, da je bil statut sprejet,
3. odloča o notranji organizaciji v okviru organizacijske strukture, ki je določena v 15. členu statuta,
4. odloča o statusnih vprašanjih o katerih se ne odloča na referendumu, ter sprejema sklepe o statusnih vprašanjih,
5. odloča o spremembi in dopolnitvi poslovenega predmeta, ter o spremembi imena delovne organizacije,
6. sprejema splošne akte po predhodnih obravnavah na zborih delovnih ljudi,
7. sprejme letni gospodarski načrt na podlagi predhodne obravnave na zborih delovnih ljudi,
8. razglša splošne akte, ki jih sprejmejo zbori delovnih ljudi,
9. sprejme predlog razvojnih in dolgoročnih programov ter ukrepe za njihovo izvršenje,
10. sprejema predloge o ugotavljanju in delitvi dohodka ter sklepe za uveljavitev sprejetih principov delitve osebnih dohodkov, ki so določeni v splošnem aktu in usklajeni z ustreznim samoupravnim sporazumom,
11. sprejema sklepe o razpisu referenduma,
12. sprejema periodične obračune,
13. sprejema zaključni račun, po predhodni obravnavi na zborih delovnih ljudi,
14. odloča o prometu z osnovnimi sredstvi in sredstvi skupne porabe (nakup, prodaja, najem, odpis, sprejem, odstrop brez nadomestila) katerih vrednost ne presega 10.000.000 din,
16. imenuje in razrešuje direktorja podjetja,
17. imenuje in razrešuje delavce na vodilnih delovnih mestih,
18. imenuje in razrešuje člane strokovnega kolegija,

19. imenuje in razrešuje člane komisije za varstvo pri delu in odbora SLO, kot tudi člane začasnih komisij,
20. voli člane poslovnega odbora,
21. voli predsednika delavskega sveta ter njegovega namestnika,
22. poroča o svojem delu zboru delovnih ljudi, ki so ga izvolili, po potrebi najmanj enkrat letno,
23. obravnava poročilo odborov in komisij,
24. obravnava poročilo direktorja in strokovnega kolegija najmanj dvakrat letno ob obravnavi periodičnih obračunov in zaključnega računa,
25. opravlja zadeve iz pristojnosti narodne obrambe in civilne zaštite,
26. obravnava poročilo predstavniških organov, družbeno-političnih skupnosti in sprejema ustrezna stališča,
27. odloča o sklepanju pogodb, o tehničnem sodelovanju z domačimi in inozemskimi partnerji,
28. odloča o uvedbi nočnega dela za žene in mladino,
29. odloča o izključitvi delavca iz delovne organizacije,
30. odloča o pritožbah delavcev zoper odločitve prvostopnih organov,
31. odloča o včlanitvi delovne organizacije v poslovna združenja in prenehanju članstva v njih,
32. odloča o prometu z nepremičninami,
33. odloča o nakupu, prodaji patentov in licenc ter drugih oblik industrijske lastnine,
34. sprejema sanacijske programe,
35. opravlja druge naloge določene s splošnimi akti,

člen 56

Pristojnosti poslovnega odbora:

1. proučuje v zvezi s spremembo poslovnega predmeta in predlaga DS ustrezno odločitev,
2. odloča o prometu (nakup, prodaja, najem, odpis, sprejem in nastop brez nadomestila) z osnovnimi sredstvi in sredstvi skupne porabe, katerih vrednost je do 100.000 din,
3. predlaga najem dolgoročnih kreditov in posojil,
4. predlaga sprejem, dopolnitev ter spremembo samoupravnih predpisov in splošnih aktov delovne organizacije,
5. poroča o svojem delu DS in zboru delovnih ljudi,
6. odloča o najemu kratkoročnih kreditov in posojil,
7. odobrava kataloge, prospekte in cenike,
8. razpravlja o mesečnem operativnem planu proizvodnje, prodaje in nabave, planu izkoriščanja delovnega časa, o nadurnem delu ter o drugih planih, s katerimi se zagotavlja načrtno in nemoteno gospodarjenje v delovni organizaciji,

9. odobrava službena potovanja v inozemstvo,
10. odloča operativne naloge delovnih mest ter odloča o drugih zadevah v zvezi z organizacijo,
11. voli občasne komisije,
12. pripravlja predloge programov in načrtov za dolgoročni razvoj,
13. obravnava reklamacije, ki se nanašajo na kvaliteto in količino blaga ter druge reklamacije ter ugotavlja vzroke in posledice reklamacij, kadar gre za večjo škodo,
14. obravnava odnose do kupcev in dobaviteljev ter sprejema ustrezne ukrepe,
15. imenuje predstavnike delovne organizacije v primeru, kadar se pred pristojnim organom obravnava gospodarski prekršek,
16. obravnava in predlaga sprejem letnega gospodarskega načrta ter sprejema sklepe za njihovo pravilno izvršitev,
17. obravnava periodične obračune,
18. odloča o zavarovanju sredstev in ljudi,
19. odloča o popisu sredstev in imenuje komisije za popis,
20. obravnava in odloča o drugih vprašanih v skladu s statutom, s splošnimi akti in sklepi delavskega sveta,

člen 62

Pristojnosti odbora za medsebojna razmerja v delovni organizaciji so:

1. obravnava predlog sporazuma o medsebojnih odnosih delavcev v delovni organizaciji in druge splošne akte s področja medsebojnih odnosov ter predlaga spremembe ter dopolnitve aktov
2. spremlja in obravnava sistem delitve osebnih dohodkov ter daje predloge, ki se nanašajo na materialno stimulacijo članov delovne organizacije,
3. objavlja vsa prosta delovna mesta in sprejema delavce na ta delovna mesta, razen delovnega mesta direktorja in vodilnih delavcev,
4. sprejema delavce na delo, jih razporeja in premešča na predlog ustrezne strokovne službe,
5. obravnava kršitve delovnih obveznosti in obravnava ter izreka vse ukrepe, razen ukrepa izključitve, ki ga predlaga DS,
6. določa delovna mesta, na katerih delajo samo invalidi in delovna mesta, ki niso primerne za delo žena in mladine, ki še niso dopolnili 18 let,
7. določa posebne pogoje za zaposlobo delovnih mest, kadar ti niso določeni v splošnih aktih,
8. odloča o suspenzu v primerih, kadar delavec stori hujšo kršitev delovne obveznosti,
9. odloča na prvi stopnji o zadevah, oziroma o predlogih in zahtevah delavcev, s področja

- medsebojnih razmerij v delovni organizaciji,
10. skrbi za izobraževanje članov delovne organizacije,
11. sprejema učence v gospodarstvu,
12. obravnava socialne probleme članov delovne organizacije,
13. odloča o dodelitvi štipendij,
14. rešuje stanovanjska vprašanja zaposlenih ter odobrava posojila za gradnjo hiš in posojila za nakup stanovanj, v okviru sredstev, ki jih v ta namen odobri zbor delovnih ljudi, oz. delavski svet ali o sredstvih, ki so združena v ta namen,
15. imenuje uredniški odbor glasila delovne organizacije in sprejema vse odločitve v zvezi z glasilom,
16. odloča o uporabi sredstev skupne porabe v skladu s programom porabe teh sredstev in v skladu z drugimi splošnimi akti,
17. skrbi za organizacijo počitka in rekreacijo članov delovne organizacije,
18. usmerja in nadzira obrat družbene prehrane in druge objekte splošne potrošnje,
19. obravnava in odloča o drugih vprašanih s področja medsebojnih razmerij v delovni organizaciji v skladu s statutom, splošnimi akti delovne organizacije ter v skladu s sklepi zbora delovnih ljudi, delavskega sveta,

člen 68

Odbor delavskega nadzorstva ima naslednje pristojnosti:

1. spremlja in nadzira izvajanje ustave, zakona in splošnih aktov ter sklepov samoupravnih organov delovne organizacije,
2. skrbi za uveljavljanje načel poslovne morale in dobrih poslovnih običajev,
3. nadzira zavarovanje sredstev ter skrbi za redno izpolnjevanje družbenih in pogodbenih obveznosti,
4. nadzira delitev sredstev z vidika materialnega in finančnega poslovanja, delitev osebnih dohodkov, uporabe sredstev skupne porabe, stroške reprezentance, potne in selitvene stroške ter izdelke za zunanje sodelavce,
5. sodeluje z organi družbene kontrole in opravlja druge zadeve s področja nadzorstva poslovanja,
6. poroča zborom delovnih enot o delu in ugotovitvah.

Delavski svet naj bi imel v bodoče po predlogu 25 članov. Poslovni odbor 7 članov in ga voli delavski svet. Odbor za medsebojna razmerja naj bi imel po predlogu 10 članov in 10 namestnikov, volijo pa se neposredno po volilnih enotah organizacijskih enot.

Odbor delavskega nadzorstva naj bi imel tudi 10 članov. Voli se

neposredno po volilnih enotah organizacijskih enot.

Mandat vseh članov samoupravnih organov traja 2 leti.

V. Poslovodna organa: Individualni in kolegijski poslovodni organ delovne organizacije vodita in usklajujeta poslovanje delovne organizacije, pripravljata in izvršujeta sklepe DS, odbora za medsebojna razmerja delovne organizacije ter pripravljata druge zadeve v skladu s tem statutom in drugimi splošnimi akti delovne organizacije. Poslovodna organa sta pri svojem delu samostojna in odgovorna delovni organizaciji in organom upravljanja, za zakonitosti dela in izpolnjevanje z zakonom določenih obveznosti delovne organizacije pa sta odgovorna družbeni skupnosti.

Individualni poslovodni organ je direktor podjetja, kolegijski strokovni kolegij.

Mandatna doba direktorja in članov strokovnega kolegija traja 4 leta. Imenuje pa jih po javnem razpisu delavski svet delovne organizacije. Pristojnosti direktorja in strokovnega kolegija so opisane v členu 75 in 84, pa jih vsled pomembnosti v predlogu osnutka statuta objavljamo v celoti:

člen 75

Direktor je pri svojem delu samostojen in osebno odgovoren delovni organizaciji in delavskemu svetu.

V skladu z zakonitimi predpisi in določbami statuta je še zlasti odgovoren, da:

1. usklajuje delo pri uresničevanju gospodarskih načrtov in predlaga ustrezne ukrepe za zagotovitev planske discipline in planiranega (optimalnega) dohodka,
2. zagotavlja izvajanja organizacijskih ukrepov v poslovanju delovne organizacije na podlagi sprejetih sklepov in predpisov o organizaciji dela,
3. ocenjuje sodelovanje vodilnih delavcev v izvajanju samoupravnih odločitev in preprečuje nesporazume in konflikte v odnosih glede na poslovne zadeve, ki sodijo v njihovo delovno pristojnost,
4. prisostvuje sejam delavskega sveta in drugih organov upravljanja,
5. zagotavlja in nadzira izvrševanje sklepov delavskega sveta,
6. spremlja strokovno ter drugo delo in omogoča strokovne posvete o poslovnih zadevah iz pristojnosti posameznih delovnih enot in njihovih predlogih za organe upravljanja,
7. sklicuje in vodi seje strokovnega kolegija, da zagotovi najustrežnejše odločitve pri izvajanju poslovne politike in drugih samoupravnih odločitev ter organizacijsko in akcijsko enot-

nost posameznih enot in vodilnih ter strokovnih delavcev,

8. skrbi za zakonitost dela,

9. zastopa in predstavlja delovno organizacijo,

10. podpisuje firmo delovne organizacije ter odloča o pooblastilih drugih delavcev za podpisovanje firme, v njegovi odsotnosti,

11. podpisuje finančne in materialne listine o razpolaganju s sredstvi,

1. daje pooblastila za zastopanje in podpisovanje pogodb drugim delavcem,

13. daje pristojnemu organu svoje pripombe k predlogom kadrovske službe in razpisne komisije za izbiro in razporeditev delavcev na vodilna delovna mesta in druga odgovorna delovna mesta,

14. daje najmanj enkrat letno ob razpravah o zaključnem računu oceno o delovnih sposobnostih in uspešnosti vodilnih delavcev in utemeljuje morebitne razloge za razrešitev in predčasen razpis posameznih delovnih mest,

15. daje pristojnemu organu utemeljen predlog, da se začne postopek za ugotavljanje sposobnosti delavcev glede nezadovoljevanja zahtev določenega vodilnega delovnega mesta in drugih delovnih mest,

16. prijavlja kršitve delovnih obveznosti in materialno škodo, ki jih povzročajo vodilni ali drugi delavci pristojnim organom delovne organizacije,

17. izdaja odločbe na podlagi sklepov organov upravljanja,

18. odloča o prometu z osnovnimi sredstvi do zneska 10.000.— din,

19. skrbi, da so člani delovne organizacije obveščeni o sprejetih sklepih organov upravljanja in o poslovanju delovne organizacije,

20. imenuje strokovno komisijo za obravnavanje in rešitve posameznih vprašanj,

21. skrbi za izvajanje zakona in drugih predpisov, sklepov in smernic s področja narodne obrambe, ki jih predpisujejo družbene skupnosti, delavski svet in odbor SLO,

22. nadzira v skladu s posebnimi predpisi in splošnimi akti delovne organizacije, varstvo pri delu ter varstvo pred požarom,

23. opravlja druge zadeve, v zvezi z NO, za katero je pooblaščen, oziroma zadolžen s sklepom DS in z drugimi zakonitimi predpisi,

24. opozarja DS in druge organe na nezakonite sklepe, če le ti pri svojih sklepih vstrajajo, predlaga občinski skupščini, da tak akt zadrži,

25. odloča o potovanju v inozemstvo v nujnih primerih, če bi sicer nastala škoda, o čemer

poroča na prvi seji poslovnega odbora,

26. neposredno nadzira delo službe za organizacijo in nagrajevanje,

27. daje pristojnemu organu predlog o zunanjih sodelavcih,

28. informira najmanj dvakrat letno DS o periodičnem obračunu,

29. odloča o porabi sredstev za reklamo in propagando ter reprezentanco v okviru odobrenega zneska po planu letnega gospodarskega načrta,

30. opravlja druge zadeve, za katere je pristojen.

člen 84

Strokovni kolegij ima naslednje pristojnosti:

— vodi in usklajuje poslovanje podjetja,

— pripravlja in izvršuje sklepe delavskega sveta in drugih organov delovne organizacije,

— opravlja druge naloge določene s tem statutom, splošnimi akti in sklepi organov.

VI. Odgovornost organov in delavcev: 86. člen predloga osnutka statuta obravnava, da so organi upravljanja in poslovodni organi odgovorni, da v mejah svojih samoupravnih pravic in dolžnosti:

— sprejemajo vsak sklep po vestni temeljiti presoji vseh okoliščin ki so pomembne za sklep, da kar najbolj ugotovijo mnenje članov delovne organizacije in, da so sprejeti sklepi v skladu z zakonom, statutom in splošnimi akti,

— da zagotovijo nadzorstvo nad izvrševanju sklepov.

Zelo važen v tem poglavju je tudi člen 90, ki govori o pomembnih poslovnih odločitvah, katere se zlasti štejejo naslednje:

— odločitve o večjih investicijah v osnovna sredstva in objekte skupne porabe,

— o najetju dolgoročnega kredita, ki presega znesek 8.000.000.— din

— odločitve o pripojitvi druge organizacije, notranjih statusnih spremembah, o spremembi poslovnega predmeta,

— odločitve o poslovnem tehničnem sodelovanju, poslovnem združenju ali vlaganju in združevanju sredstev z drugimi organizacijami.

O vseh teh pomembnih odločitvah se odloča na zborih delovnih ljudi.

VII. Volitve in odpoklic organov upravljanja ter razrešitev poslovnih organov:

Volitve in odpoklic članov organov upravljanja se opravijo po določbah statuta ter skladno z zakonitimi in drugimi predpisi. Člani delovne organizacije volijo in odpoklicujejo člane organov upravljanja z neposrednim in tajnim glasovanjem po volilnih enotah.

Kandidatno listo za člane organov upravljanja (delavski svet, odbor za medsebojna razmerja, odbor delavskega nadzorstva) sprejmejo zbori delovnih ljudi.

Kandidatno listo možnih kandidatov za člane organov upravljanja predlaga zboru delovnih ljudi sindikalna organizacija v sodelovanju z drugimi družbeno-političnimi organizacijami v delovni organizaciji.

VIII. Javnost dela organov upravljanja, informiranje članov delovne organizacije in poslovne tajnosti:

Vsi člani delovne organizacije imajo pravico, da so obveščeni o svojem delu, o delu drugih, o poslovanju in upravljanju, zlasti pa o materialnem in finančnem stanju in izpolnjevanju delovnih načrtov ter o delu samoupravnih organov. Člani delovne organizacije so pri tem dolžni varovati poslovne tajnosti. Hkrati so tudi dolžni obveščati sodelavce in vse pristojne organe o vseh vprašanih gospodarskih in poslovanja da s svojimi predlogi pomagajo zagotavljati poslovni uspeh delovne organizacije.

Seje samoupravnih organov so javne; vsak član delovne organizacije se jih lahko udeleži brez pravice do glasovanja.

113. in 114 člen obravnavata poslovno tajnost. Dokumente oz. podatke, ki se smatrajo kot poslovna tajna, ne smejo člani delovne organizacije sporočiti nepooblaščenim osebam, niti jim jih kako drugače dati na voljo. Kršitev poslovne tajne je hujša kršitev delovne dolžnosti.

IX. Družbene organizacije v delovni organizaciji:

Družbene organizacije so v delovni organizaciji idejni in politični pobudniki za uresničevanje pravic in dolžnosti članov delovne organizacije.

Sindikalna organizacija razvija in uresničuje samoupravljanje in socialistične samoupravne družbene odnose, zagotavlja svoj vpliv na družbeno odločanje.

Organi upravljanja so dolžni zagotoviti potrebna sredstva za redno delo družbenih organizacij.

X. Samoupravno povezovanje:

Delovni ljudje sodelujejo po izvoljenih delegacijah in delegatih v organih samoupravljanja v družbeno-političnih skupnostih in interesnih skupnostih zato da usklajajo svoje in splošne interese in tako uveljavljajo neodtujljivo ustavno pravico do samoupravljanja. Način

izvolitve delegacij in delegatov je urejen s posebnim sklepom in v skladu z volilnimi predpisi ter statutom in odlokom občinske skupščine.

XI. Pravice in dolžnosti iz medsebojnih razmerij v združenem delu:

Pravice in dolžnosti iz medsebojnih razmerij v združenem delu urejajo delavci s samoupravnimi sporazumi teh razmerij.

Vsak delavec je vabljen na sejo organa, ki odloča o katerikoli njegovi pravici in lahko pojasnjuje oz. zagovarja svoja stališča o vprašanju, ki se obravnava. Delavcu, ki ni zadovoljen z odločitvijo organa, je treba omogočiti pravico do pritožbe, razen v primerih, kadar je o pravici ali dolžnosti odločal najvišji organ in je tak sklep dokončen.

Minulo delo uveljavljajo delavci v delovni organizaciji zlasti s sistemom delitve dohodka in osebnih dohodkov v združenem delu, pravice do stalnega izobraževanja in pravice do stanovanja oz. stanovanjskih posojil ter z drugimi pravicami iz združenega dela, kar je predmet samoupravnega sporazuma o medsebojnih razmerjih.

XII. Varstvo pri delu:

Varstvo delavcev pri delu obsega predpise in sredstva za varne delovne razmere, ki naj se zagotovijo s sodobnimi tehničnimi, zdravstvenimi, socialnimi in drugimi ukrepi.

Popolnejše varstvo delavcev obsega še dodatne socialne ukrepe in materialna sredstva za urejanje boljših življenjskih razmer delavcev.

XIII. Planiranje:

Planiranje je osnovni instrument s katerim se uresničuje osnovna politika delovne organizacije. — predvidevanje nalog o bodočem poslovanju, — način zagotovitve potrebnih sredstev in ljudi, — rezultate poslovanja, — delitev ustvarjenega dohodka — druge plane.

Planiranje nalog in rezultatov se opravlja po določeni metodologiji, ki jih izdela ekonomski planski sektor. Ta je zadolžen tudi za vodenje in vsklajevanje planskih poslov. Posamezne plane sestavlja strokovne službe, ki so odgovorne za posamezna delovna področja.

Obvezno se sestavljajo naslednji plani:

- program razvoja, ki se sestavlja za najmanj 3-letna obdobja ali za čas, ki ga predpisuje družbeno politična skupnost,
- letni gospodarski načrt,
- operativni plani za krajša poslovna obdobja.

XIV. Sredstva podjetja, dohodek, osebni dohodek in materialno finančno poslovanje:

Dohodek delovne organizacije se ugotavlja z zaključnim računom in z začasnim obračunom poslovnega uspeha med letom. Ugotavljanje in delitev dohodka (ter osebnih dohodkov) se podrobno urejajo z aktom o ugotavljanju in delitvi dohodka in osebnih dohodkov.

Pri pridobivanju in delitvi dohodka se morajo upoštevati samoupravni sporazumi, ki jih sprejemajo pristojni organi upravljanja.

O samoupravnih sporazumih in družbenih dogovorih, o pogojih za pridobivanje in delitev dohodka odločata zbor delovnih ljudi in delavski svet delovne organizacije.

XV. Splošni akti:

Splošni akti so akti organov upravljanja, ki vsebujejo splošne določbe in se z njimi urejajo notranja razmerja v delovni organizaciji. Splošni akti so statut, sporazumi, pravilniki, poslovniki, plani in zaključni račun. Naziv splošnega akta se določa z njim samim, če ni z zakonom ali statutom določen.

Vsak delavec ima pravico vpregleda v katerikoli splošni akt. Splošni akti morajo biti na voljo delavcem v splošno kadrovskem sektorju.

Ta služba je dolžna evidentirati vse morebitne spremembe in dopolnitve splošnih aktov in po en vsklajeni izvod tudi dati na voljo sindikalni organizaciji.

XVI. Prehodne in končne določbe:

Obvezno razlago statuta daje delavski svet delovne organizacije. Vsi splošni akti se morajo vsklajati z določbami tega statuta v šestih mesecih od dneva sprejetja.

Organi določeni s tem statutom se izvolijo v dveh mesecih.

To so na kratko povzete osnovne določbe predloga osnutka statuta naše delovne organizacije, ki je v javni razpravi.

Z aktivnim sodelovanjem v javni razpravi vseh članov naše delovne skupnosti bo predlog osnutka statuta izpopolnjen še s predlogi, pripombami in pobudami.

Povzeto po predlogu osnutka statuta.

Slavko Bajec

