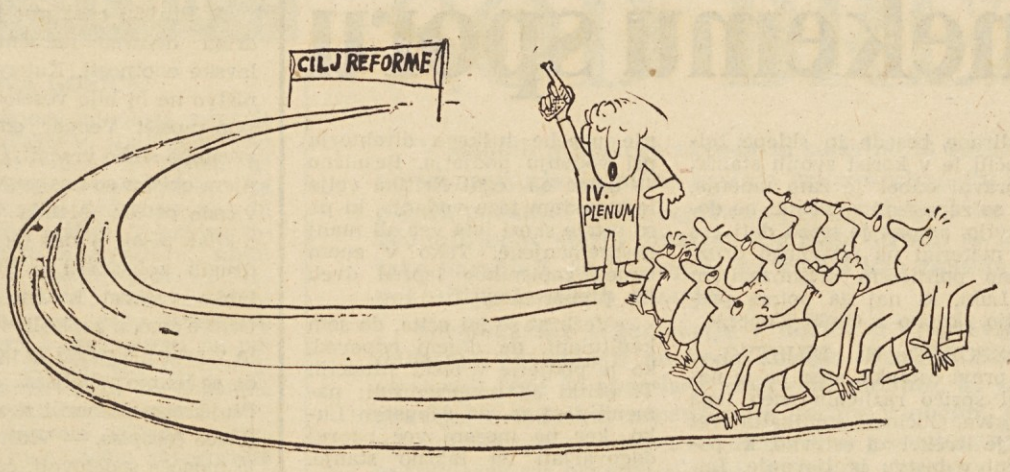
DELAVSKA ENOTNOST

PROLETARCI VSEH DEŽEL — ZDRUŽITE SE!

Četrtek, 14. julija 1966

Št. 27, leto XXII



— ZDAJ VENDARLE STARTAMO VSI NA ISTI STEZI!

Karikatura: ANDREJ NOVAK

SKUPNA SEJA PLENUMOV OBČINSKEGA SINDIKALNEGA SVETA IN OBČINSKEGA ODBORA SZDL LJUBLJANSKE OBČINE CENTER:

Za perspektivne rešitve

LJUBLJANA, 12. julija — Danes sta se sestala na skupni seji plenumom občinski sindikalni svet in občinski odbor SZDL ljuljanske občine Center, da bi pretresla probleme, ki se zastavljajo ob osnutku srednjeročnega programa razvoja te komune. Člani obeh plenumov so sprejeli nekaj pomembnih zaključkov ter jih sklenili posredovati sestavljavcu tega dokumenta, hkrati pa so menili, da bi zdaj kazalo organizirati zares široko javno razpravo

Ko bi hoteli strniti bogato razpravo o osnutku srednjeročnega programa razvoja ljubljanske občine Center v nekaj najbolj bistvenih točk, potem bi svekakar morali za izhodišče omeniti, da so tako člani občinskega sindikalnega sveta kot občinskega odbora SZDL izrekli soglasje brez pridržka osnovnim smernicam tega razvoja. Vendar pa to soglasje še ni pomenilo, da so v osnutku plana razrešena že vsa protislovja in nakazane vse rešitve.

Ob številnih problemih, na katere so opozorili člani obeh plenumov in za katere bi kazalo poiskati tudi konkretnejše, predvsem pa učinkovitejše rešitve, je plenarno zasedanje poudarilo potrebo, da bi program precizneje formuliral tudi obveznosti delovnih organizacij do skupnih fondov, iz katerih naj bi v občini zodovoljevali skupne potrebe občanov. Povsem jasno je namreč, da so potrebe po varstvu, razvitejšem šolstvu in nekaterih drugih oblikah tako imenovane skupne potrošnje precej večje, kot pa so ob obstoječem instrumentariju zagotovljena finančna sredstva. In povsem očitno je, da bo možno tem skupnim potrebam zadostiti tudi s skupnimi sredstvi delovnih organizacij, z drugačno preporazdelitvijo akumulacije v okviru komune. In da bi bile odločitve zares čimbolj demokratične, da bi bilo možno zagotoviti zares kontinuiran dotok sredstev za zadovoljevanje teh skupnih potreb, so člani obeh plenumov menili, da bi morali proizvajalci ob razpravi o potrebah vedeti tudi, kakšne obveze s tem sprejemajo, kako in v kakšne namene se bo prelival del njihove akumulacije.

To pripombo pa so člani plenuma razširili tudi na druga področja nadaljnjega razvoja komune. Menili so, da tudi gospodarskega razvoja, še posebej pa razvoja terciarnih dejavnosti nikakor ni mogoče začrtovati, ne da bi pri tem natanko vedeli, kakšen bo gospodarski instrumentarij v tem obdobju. Če namreč ugotavljamo, da razvoj uslužnostne obrti v zadnjih letih nazaduje, da so potrebe po tovrstni dejavnosti čedalje večje, potem je treba v programu ob podatkih o tem, kam naj bi se razvila ta dejavnost, spregovoriti tudi o tem, kako in s čim se bo razvijala. Ali z drugimi besedami: kakšna bo v prihodnjih letih davčna politika. In če spet na primer predvidevamo porast stanovanjske gradnje, potem je treba vedeti tudi to, kakšni finančni viri so zagotovljeni zanjo, kako bo sploh razrešeno vprašanje financiranja stanovanjske izgradnje, ne pa da zdaj vpisujemo v program številke o novih stanovanjih tja do leta 1970, bančna kreditna politika pa je pri tem skorajda še popolna neznanka.

Tej pripombi pa je sledila nova. Ko si zdaj zastavljamo vprašanja, kako se bo v občini razvijal gospodarski in ekonomski instrumentarij, potem bi bilo treba hkrati zagotoviti tudi to, da bi bil ta instrumentarij tudi kar najbolj stalen, ker bi le tako lahko zagotovili uresničevanje ciljev, ki si jih danes zastavljajo občani. V marsičem je seveda instrumentarij odvisen od sprememb splošnih družbenih predpisov, vendar pa so člani plenuma menili, da bi zlasti v davčni politiki in v tistem delu instrumentarija, ki ga lahko določa občinska skupščina, morali zagotoviti večjo stalnost. Toliko bolj, ker taka stalnost pomeni tudi stabilnost razvoja. S. B.

ODPRT PARTIJSKI SESTANEK

Ves minuli teden so ljudje zelo prizadeto razpravljali o brionskem plenumu ZKJ. In njihova enotna, odločna podpora sklepom tega plenuma ne preseneča.

Tudi v kolektivu našega časopisnega podjetja smo imeli odprt sestanek Zveze komunistov. Kot ljudje, ki se vsak dan poklicno srečujemo z javnim mnenjem, smo v našo razpravo vnašali tudi mišljenje delovnih ljudi, ki smo mu že dolgo stali ob strani in mu dajali javno podporo. Žal včasih povsem neučinkovito.

Delovni ljudje, ki so z navdušenjem in velikim pričakovanjem sprejeli sklepe VIII. kongresa ZKJ in takrat napovedano gospodarsko in družbeno reformo, so že nekaj časa ugotavljali, da stvari ne gredo tako, kot bi morale, »da led ni krenil dovolj hitro«, da dinamika našega gospodarskega in družbenega razvoja ni v skladu z napovedanim. Česa niso razumeli delovni ljudje? Zakaj še vedno primeri centralističnih odločitev o stvareh, ki zadevajo delovne kolektive. Zakaj še primeri odločitev in oblasti v imenu ljudi. Zakaj razširjena reprodukcija prepočasi prehaja v njihove roke. Zakaj in kje ima še vedno, namesto spoštovanja samoupravnih pravic, določeno zaščito in zaslombo gospodovalnost in samovolja nekaterih posameznikov.

Zakaj tako, zakaj se ta klobčič preživelega administrativno-birokratskega sistema v praksi ne odvija hitreje in se hitreje ne spleta v resnično samoupravnost družbe? Mar gre za določeno nezaupanje v samoupravljavce? Mar so še sile, ki mislijo, »da je naš socializem monumentalna zgradba, ki jo je treba zastražiti in braniti pred tem, da ji otroci ne bi pobili oken«? Spreminjanje gospodarskih in družbenih odnosov je resda nemalokrat tudi boleče in tudi šole samoupravljanja si ni mogoče zamisliti brez vsakršnih zmot, brez vsakršnih »popravnih izpitov«. A če smo že uporabili prispodobo o socializmu kot monumentalni zgradbi: mar se res bojimo, da bi kakšna zmota, kakšno »razbito okno« ogrozilo temelje in trdnost te naše družbene stavbe?

Politično bistvo stvari, ki jo je razkril pred vso javnostjo brionski plenum, je prav gotovo zaostritev spopada dveh sistemov socialistične družbe. Sistema samoupravnosti družbe in sistema »trdne roke«. Predstavniki tega drugega sistema so delovali, »kot da je socializem treba braniti in zavarovati pred njegovimi lastnimi graditelji«, kakor je dejal na plenumu eden izmed govornikov. In kot danes vemo, so se pri tem pristaši vodenja družbe s »trdno roko« posluževali metod, ki so za humano družbo, katere izhodišče vsega je svobodna človekova osebnost, osvobojena strahu in vsakršnega nasilja, naravnost nizkotne.

V sedanji zaostritvi spopada dveh sistemov imamo opravka s frakcijo, ki se je zavestno in organizirano hotela povzpeti do oblasti nad ljudmi. Toda nič manj odpora bomo morali nuditi vsemu tistemu, kar je s podobnimi težnjami zrastlo tako rekoč pod okriljem same samoupravnosti, saj pravice, ki si jih včasih jemljejo posamezniki, nimajo s samoupravljanjem nič opraviti.

Resno in odgovorno delo, ki ga moramo opraviti brez nestrpnosti, nas čaka vse. Nihče od nas nima pravice postaviti se zgolj v pozo opazovalca. Novo, sproščeno politično klimo, moramo znati izkoristiti za mobilizacijo vseh naprednih sil na vseh ravneh, da bi kar najhitreje odstranjevali vse tisto, kar se nam je do zdaj postavljalo na pot, ki jo je jasno začrtal VIII. kongres ZKJ. Pa naj gre za dosledno spreminjanje Zveze komunistov v idejno silo naše družbene tvornosti, za dosledno izvajanje gospodarske reforme, za polnejše in resničnejše uveljavljanje samoupravljanja, ali pa za to, da pod lupo javnosti pripeljemo res vse institucije naše družbe, ki naj jim le-ta odmeri vlogo, primerno času in stopnji družbenega razvoja. SONJA GAŠPERŠIČ

CELJSKI CINKARJI SO NEZADOVOLJNI S SISTEMOM NAGRAJEVANJA

KJE JE ZAMRLA BESEDA SINDIKATA IN ZK

Dobro leto negodujejo delavci celjske Cinkarne zavoljo neustreznega pravilnika o osebnih dohodkih in nagrajevanja strokovnih delavcev. Medtem je osrednji delavski svet pravilnik nekajkrat pokrpal z dodatki in spremembami. Po navadi potem, ko je ozek krog najvišjih strokovnih delavcev žel ekonomski učinek in »vlekel« z mesečnim osebnim dohodkom od tričetrt milijona starih dinarjev navzdol, odvisno pač od delovnega položaja, polletnega ali tromesečnega delovnega obdobja. Takrat je vselej v kolektivu završalo: na vrhu so si spet razdelili »dobiček«.

Letos aprila je osrednji delavski svet nazadnje sprejel pravilnik o delitvi osebnih dohodkov z veljavnostjo od prvega januarja letos. Za razliko od prejšnjih pravilnikov so v premijski sistem nagrajevanja strokovnih delavcev to pot vključili širši krog organizatorjev proizvodnje, med njimi tudi izmenovodje. Podobno kot v prejšnjih pravilnikih, je tudi o tem razpravljal sindikat po delovnih enotah in tudi tokrat zbral več pripomb, predvsem na račun razponov in meril. Vendar sindikat kljub pripombam ni mogel vplivati na spremembo zasnovanega pravilnika.

Že v maju pa je novi pravilnik spet »pokazal roge«. Strokovni delavci so z visokimi premijami za ekonomski učinek prvega tromesečja znova sprožili med dvatisoočlanskim kolektivom žolčne razprave. Nekatere med njimi so z visokimi premijami tako znevoljili, da so s skrivnim zbiranjem podpisov želeli poiskati zadoščenje celo izven delovne organizacije. Ko je izvršni odbor sindikalne podružnice izvedel za zbiranje podpisov, je sklical delovno konferenco in na njej so sestavili 18-člansko komisijo, ki naj bi temeljito proučila pravilnik o nagrajevanju in medsebojne odnose v kolektivu. Hkrati pa je predsedstvo občinskega sindikalnega sveta imenovalo dve komisiji: prva naj bi strokovno proučila pravilnik o nagrajevanju, druga pa medsebojne odnose v Cinkarni, delovanje sindikata in samoupravnih organov. Komisiji sta svoje delo opravili in o njunih poročilih je razpravljalo predsedstvo ObSS Celje minuli teden.

NAGRAJEVANJE PO DELU — NE PO POLOŽAJU

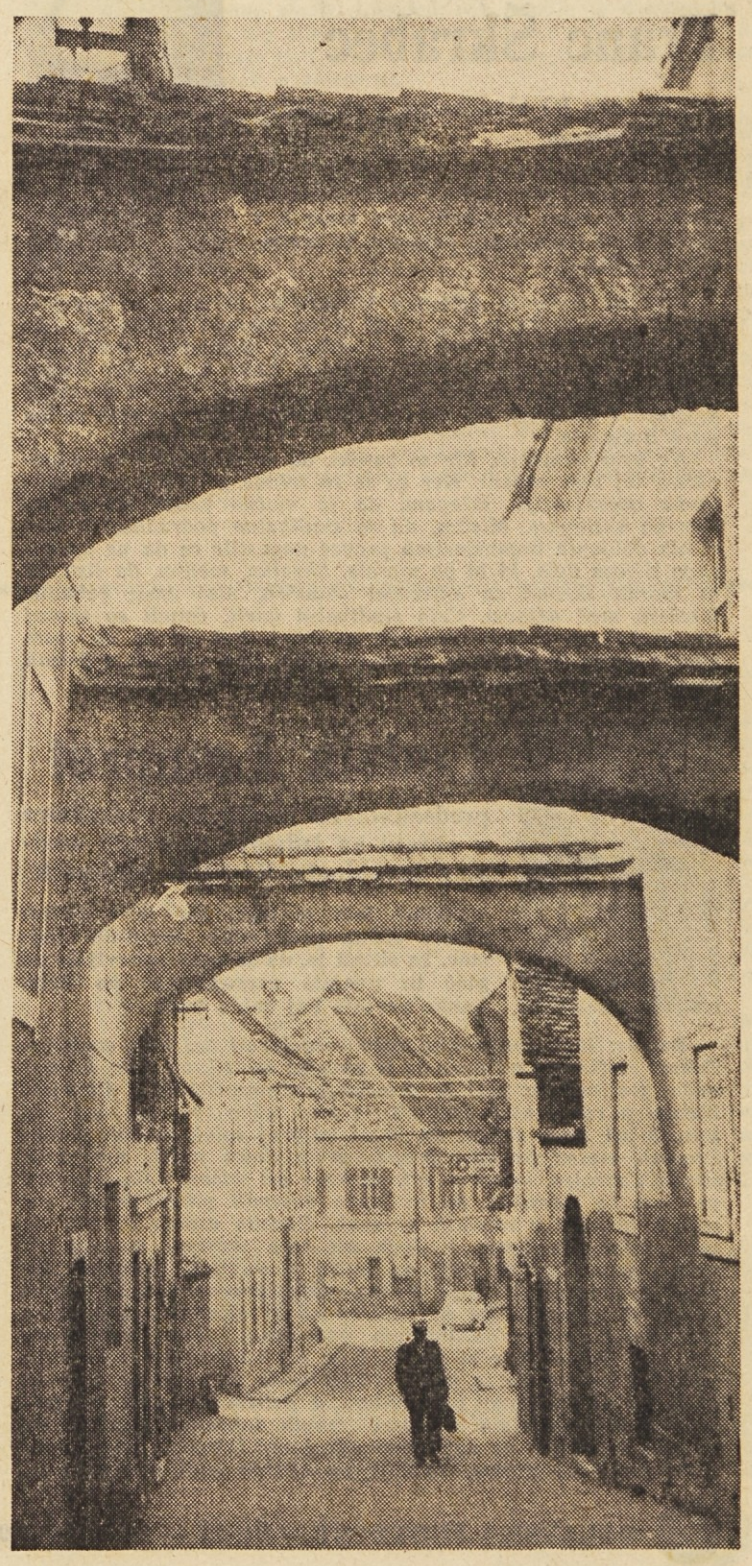
Na osnovi poročil komisij, razprave in stališč predsedstva ObSS dobiva primer celjske Cinkarne jasnejšo podobo. Vse do nedavnega je namreč veljalo mnenje, da gre za nezakonito izplačevanje premij in nasprotno, da celjski cinkarji v svojem kolektivu nasprotujejo splošnim prizadevanjem za učinkovitejše nagrajevanje strokovnih delavcev.

Temu pa ni tako. Obe komisiji sta ugotovili, da ima delovna organizacija Cinkarne vse potrebne pravilnike za izplačila osebnih dohodkov in se po njih tudi zakonito ravna ter da delavci ne nasprotujejo višjim osebnim dohodkom organizatorjev proizvodnje in strokovnih delavcev, pač pa so nezadovoljni s sistemom nagrajevanja, zlasti tistih delovnih mest, ki jih pravilnik ne veže neposredno na rezultate dela, in z razponi. To pa pomeni, da so nezadovoljni s pravilnikom o nagrajevanju.

Poglejmo, na čem temelji njihov sistem nagrajevanja in zakaj so delavci nezadovolni z vsemi dosedanjimi pravilniki, čeprav so vse po vrsti sprejeli po demokratični poti.

Po pravilniku o delitvi dohodka delijo v celjski Cinkarni dohodek v razmerju 76:24. Enote oblikujejo maso osebnih dohodkov na osnovi doseženega obsega proizvodnje in izračunane planske cene. Na višino mase osebnih dohodkov pa vplivajo še poslovni stroški, v nekaterih obratih pa tudi izplen. Za delitev osebnih do-

(Nadaljevanje na 4. str.)



PREDMESTNI OBOKI — FOTO SLUŽBA DE

- STR. 2: NA ROB NEKEMU SPORU
- STR. 3: SOD BREZ DNA
- STR. 4: DOPISNIKI NAM PIŠEJO
- STR. 5: V CASINO PAČ NE MORE VSAK
- STR. 6: KRUH IZ ZEMLJE IN GLINE
- STR. 7: KAJ »DELAMO«, KO NE DELAMO
- STR. 8: ŽIVI MRLIČ

REZERVIRANI STOLPEC

Jože Kranjc

predsednik IO sindikalne podružnice SGP Drava Ptuj

Slišali smo, da ste se odločili za obsežno akcijo za razširitev Delavske enotnosti in da ste časopis za mesec dni naročili za vse člane kolektiva. Kaj si od tega obetate?

Povedal bi, o čem smo razpravljali na zadnji seji izvršnega odbora našega sindikata, ki je bila posvečena zgolj problematiki in razširjanju sindikalnega tiska. Strinjali smo se s tem, da naš osrednji sindikalni tednik prinaša obilo koristnega in zanimivega gradiva, da nam na ta način posreduje tudi izkušnje drugih delovnih organizacij. Menili pa smo tudi, da se je vsebina Delavske enotnosti v zadnjem obdobju precej izboljšala, vendar še ne dovolj. Ljudje bi namreč želeli v Delavski enotnosti prebrati kaj več poljudno napisanih sestavkov, mislim glede pisanja in ne na račun tematike. Premalo tudi pišete o življenju in delu gradbincev in sploh kolektivov s področja ptujske komune. Vemo, da vas v uredništvu ni toliko, da bi lahko v kratkem času obšli vse slovenske občine in pogosteje obiskovali tudi Ptuj. Ampak vsaj enkrat v letu bi pa kakega novinarja le radi videli tudi med nami.

Po vsej tej razpravi in mnenjih smo se odločili, da za mesec dni za vseh 310 članov kolektiva na račun sindikalne podružnice naročimo Delavsko enotnost. Na sestankih z delavci se bomo znova pogovorili tako o pomenu kakor tudi o vsebini Delavske enotnosti. Kakor zdaj kaže, se bo na Delavsko enotnost naročilo kakih 15 do 20 % naših delavcev.

Polde Jakša

član IO sindikalne podružnice Prehrana, Ljubljana

Vemo, se je prav sindikat v vašem podjetju najbolj zavzemal za izpopolnitev sistema nagrajevanja. Zdaj nas zanima, ali so bila ta vaša prizadevanja tudi uspešna?

Do danes smo izoblikovali merila nagrajevanja po delu v pakirnici mesa in živil, v transportni službi, skladiščih, v enotah natovarjanja in iztovarjanja blaga, v blagovnem knjigovodstvu ter v vsej maloprodajni mreži. V maloprodajni mreži, kjer sem tudi sam zaposlen kot oddelkovodja, smo vsi nagrajeni po delu, in sicer na osnovi prometa v skladu s predvidenim načrtom. Če načrt presežemo, so razumljivo tudi osebni dohodki višji. Učinek, ki ga dosežemo v trgovini, bodisi samopostrežni ali klasični, obračunavamo po navadi vsaka dva meseca. Moram reči, da smo kar zadovoljni z osebnimi dohodki, saj vsakemu zaposlenemu prav povečan učinek mesečno zviša osebne dohodke tudi do 10.000 starih dinarjev. Naši osebni dohodki v samopostrežni trgovini pa niso odvisni samo od presega plana, marveč tudi od tega, če imamo ob inventurah manj kala. V samopostrežnih trgovinah je že tako, da je mnogo več možnosti za nastanek kala kot v klasičnih trgovinah, ko poslujejo »iz rok v roke«. V samopostrežnih trgovinah se namreč lahko precej blaga raztrese pa tudi tatvin je mnogo v zadnjem času. Ti stroški gredo kajpak na naš račun. In če vse to preprečujemo, se tudi pri naših osebnih dohodkih ob vsakem četrtletju precej pozna.

Franc Škrabec

predsednik IO sindikalne podružnice Avto Kočevje

Ta teden praznujemo dan šoferjev. Boste tudi letos proslavili svoj praznik z množičnimi tekmovanji delavcev iz tovrstnih podjetij?

Športna srečanja delovnih kolektivov so za dan šoferjev, 13. julij, že tradicionalna. Lani je na tekmah sodelovalo kar 10 podjetij. Pomerili smo se v odbojki, kegljanju, streljanju, šahu in še v drugih športnih panogah. Letos pa je vse skupaj padlo v vodo. Zelo škoda se mi zdi, da bomo morali prekiniti dolgoletno tradicijo, saj nam je pomenilo vsako srečanje vedno novo doživetje.

Ne vem natančno, kje so vzroki, da se moramo letos odpovedati tej lepi navadi. Ker so se za tekme prijavile le tri delovne organizacije, sklepam, da je močno padel interes za športno aktivnost. Mislim, da so sindikalne podružnice v številnih delovnih organizacijah preveč popustile in da ne opravljajo tistega dela, ki bi ga morale. Skratka, menim, da tisti, ki bi morali skrbeti za aktivnost članstva, niso znali vzbuditi interesa med delavci. Celo sindikalni izleti, četudi so skoraj brezplačni, za večino niso več zanimivi. Res pa je, da raste število tistih, ki odhajajo na letni oddih. Naši vikendi v Selcah so namreč polno zasedeni.

Ludvik Lampret

predsednik IO sindikalne podružnice v obratu za izdelavo zaščitnih sredstev kombinata KONUS, Majšperk

Dobro leto je tega, kar je v vašem obratu stekla proizvodnja zaščitnih sredstev. In slišati je, da se zdaj poslavljate od plač in uvajate nagrajevanje po delu. Lahko poveste kaj več o tem?

Res je: lani aprila smo začeli izdelovati zaščitna sredstva. Takrat 50-članski kolektiv se je povečal za trikrat, tako da mesečna proizvodnja zdaj že presega vrednost 600.000 N. dinarjev. Kakor je težak vsak začetek, je bilo težko tudi pri nas, saj smo dobili stare stroje, da bi se najprej sploh naučili delati. Prejšnji mesec pa smo prejeli prvih deset novih specialnih šivalnih strojev, kakršne potrebujemo pri našem delu. Manjka pa nam še marsikaj, da bi lahko dosegali produktivnost sorodnih obratov v razvitih državah. Navzlic vsemu pa smo že tako daleč, da bomo v dveh ali treh mesecih splezali na zeleno vejo; hočem reči, da bomo rentabilno poslovali. Za zdaj je namreč še tako, da vsi zaposleni prejemamo stalni osebni dohodek, ki pa ni odvisen od rezultatov našega dela. Drugače povedano: vzdržujejo nas drugi obrati kombinata KONUS. Kakor pa sem že rekel, je čas uvajanja v novo proizvodnjo malone že za nami. Postavljamo se na svoje noge in komisija za izdelavo pravilnikov o delitvi dohodka že pripravlja tudi pravilnik o delitvi osebnih dohodkov po delu. Za začetek, dokler si ne naberemo nekaj več izkušenj, bomo vpeljali skupinske norme, kasneje pa seveda tudi individualne.

POST FESTUM STALIŠČA ObSS KOPER TER ODGOVORA LUŠKEGA KOMITEJA ZK IN SINDIKALNEGA ODBORA LUKE KOPER ALI:

Na rob nekemu sporu

KOT JABOLKO RAZDORA... se je zakotalila — ali naj bi se zakotalila, kot pač že hoče kdo v tem trenutku razumeti dejstva — grožnja z ostavko direktorja Luke Koper. In če pri tem na kratko povzamemo dosedanje dogodke, potem se je zgodilo tole:

Občinski sindikalni svet v Kopru je ob primeru ostavke direktorja v podjetju Iplas omenil v svojem javnem stališču do takih pojavov, da tudi »direktor Luke Koper grozi z ostavko vselej, ko se zaostrijo notranji odnosi«... Luški komite pa sicer pozdravlja to skrb občinskega sveta za samoupravne odnose in za zaščito samoupravnih organov pred raznimi izsiljevanji, »vendar nas čudi, vsaj glede naše delovne organizacije, tako enostransko in zato škodljivo pisanje sindikalnega sveta.« Polno soglasje komitejur je dal tudi sindikalni odbor Luke Koper.

KDO IMA PRAV... nekdo vendarle mora imeti. In ker sta že v svojem pismu začudena luški komite in luški sindikat, potem smo bržčas dolžni odgovor najprej njima. Sicer pa — takole je pred dnevi pojasnil predsednik luškega sindikata:

»Upravni odbor je predlagal delavskemu svetu, da se z določenimi vsotami nagradijo nadpovprečni dosežki vodilnih. Direktor je to pismeno predlagal upravnemu odboru ter konkretno in z višino vsote utemeljeval nagrade. S tem naj bi kompenzirali anomalije v nagrajevanju, dokler ne bi izvedli nove kategorizacije. Ker pa nekvalificirani delavci niso hoteli razumeti boja zoper uravnilovko, so kritizirali ta sklep. Ob tej priložnosti je bil 1. junija sestanek enote pretovorne operative, kjer je direktor pojasnil, zakaj nagrade in dejal: Če ne bomo pravilno nagrajevali strokovnih delavcev, bodo odšli; potem tudi jaz tu nimam kaj delati.«

TOREJ VENDARLE... grožnja z ostavko. V čemu potem taka reakcija luškega komiteja in luškega sindikalnega odbora? Tudi samoupravnih organov v Luki Koper, kajti ko je občinski sindikalni svet pismeno zaprosil za prvotni sklep upravnega odbora o podelitvi nagrad, za statut podjetja in pravilnik o delitvi osebnih dohodkov, za zapisnik zbora delavcev in zapisnik s sestanka političnega aktiva«, je dobil naslednji odgovor:

»Glede na to, da je ObSS v svojem pisanju in objavljanju člankov tudi neobjektiven, kot je bilo to v primeru gornjega pisma (Stališča ob primeru ostavk, op. pis.), so bili člani upravnega odbora mnenja, da ni garancije, da bi ta svet zapisniški material uporabil celovito in zato objektivno in bi bilo tako možno, da bi posamezne izolirane besede in sklepe tolmačili le v korist svojih stališč. Upravni odbor je zato mnenja, da se zaprošeni zapisniki ne dostavijo, ampak je treba dati ves ta material na razpolago družbeno političnim organizacijam v Luki, ki naj ga potem preučijo skupno z ObSS Koper.«

SPORNO NI DEJSTVO... se pravi ostavka, spor pa je nastal spričo različnih ocen tega dejstva. Občinski sindikalni svet se je izrekel za ostavko, ki pomeni v bistvu izsiljevanje. Luški komite in sindikalni odbor pa trdita v svojem odgovoru drugače:

»Zato se moramo še zlasti komunisti z večjim političnim posluhom in zavzetnostjo boriti proti stihijnosti in za avtoriteto samoupravnih organov. Taka je bila tudi misel in beseda direktorja podjetja, ko je 30. maja letos govoril na zboru delavcev delovne enote pretovorna operativa, in je bila odločna podpora samoupravnim organom in njihovi politiki ter strokovnosti dela in odločen pritisk zoper tiste težnje in metode posameznikov, ki želijo krojiti življenje kolektiva izven in mimo demokratičnih dogovorov in zakonitih samoupravnih organov. Govoriti v konkretni situaciji zato o izsiljevanju direktorja do samoupravnih organov, pomeni tedaj politično obsojati tistega komunista, ki se je javno in odločno postavil proti resničnim izsiljevalcem in proti tistim tendencam, ki skušajo diskreditirati samoupravni red.«

NE KAŽE OPOREKATI... stališču luškega komiteja in sindikalnega odbora, ko zatrjujeta: »Do zaostrovanj notranjih odnosov in konfliktov v resnici ne prihaja samo na relaciji samoupravni organi in vodilni delavci, temveč, in v zadnjem času še posebej, tudi na relaciji samoupravnega in demokratičnega reda na eni strani ter stihijnosti, samovoljnosti in obrambe posebnih interesov ožjih ali širših sredin v delovnem kolektivu na drugi strani. To pa je sindikalni svet v svoji oceni očitno prezrl.«

Res ne kaže oporekati takemu stališču — vse dokler ostaja samo načelno. V konkretnih razmerah pa se sprevrača samo sebi v protislovje, kajti: do konfliktov je prišlo v Luki v povsem določenem okolju in zaradi sprememb v nagrajevanju, ki so šle mimo pravilnika o delitvi osebnih dohodkov; nejevolja delavcev je nastala zaradi sprememb v osebnih dohodkih, ki niso bili rezultat meril delovnega učinka, ki si jih je demokratično osvojil kolektiv, temveč jih je predlagal posameznik in so spričo tega bile le subjektivne ocene dela in prizadevanj strokovnega kadra v Luki.

DA SE NE BI NAPAK RAZUMELI... ne gre zdaj za to, da bi razvrednotili delo in dosedanje uspehe luškega direktorja pri vodenju podjetja. Resnično — daleč od tega! Kritika velja le metodam tega vodenja, ki pa so ostale skozi leta več ali manj nespremenjene. Tako v enem izmed zapisnikov izpred dveh let preberemo:

»Večkrat se mi očita, da sem kapitulant, da dajem odpoved, ko je podjetje v težki situaciji. Ti očitki so neupravičeni: namenil sem se, da zapustim Luko, ker ne morem več naprej odgovarjati za takšno stanje. Pri nas je treba stvari urediti, uvesti red in disciplino ter sistem dejanske demokracije v smislu samoupravljanja, toda z obveznostmi in dolžnostmi. Kako naj bi odgovarjal za podjetje, če pa nimam nobene pravice pri zaposlovanju ljudi, ker je vse stvar komisije, ta pa predlogov ne posluša. Pripravljen sem preklicati svojo odpoved, ker mi je težko pustiti vse stvari, ki sem jih začel. Oblastni organi se strinjajo, da bi šel. Ostanem v podjetju pod pogojem, da mi da podjetje polno podporo pri izvrševanju konkretnih operativnih nalog, da — če bo treba— zamenjam tudi direktorje sektorjev, oziroma naj bi to storil formalno upravni odbor. Ostanem, če mi delavski svet da podporo, da naredim red v podjetju in da nekateri ljudje zapustijo kolektiv, našel pa bi nove, ki bodo bolj disciplinirani in bodo izvrševali naloge«.

PODPORA, DA... to že, toda zmeraj in za vsako ceno? Toda, ali je to edina pot do samoupravnega in demokratičnega reda? Ali taka pot že sama po sebi tudi zagotavlja razvoj demokratičnih odnosov?

Dosedanje izjave se med seboj tako dobro dopolnjujejo, da komentarja skoraj ni treba. Vendar pa bi hotel naglas povedati še nekaj svojih misli — ne da bi jih pri tem hotel komurkoli vsiljevati. Predvsem pa tole: niti v samoupravnih organih, niti v sindikatu, niti v Zvezi komunistov se bržčas ni mogoče izogniti birokratizmu, če niso stališča zasnovana na mnenju večine članov kolektiva. In skoraj zagotovo se v sebi zaprtih organizmih razbohoti težnja po blasti in suverenem odločanju, težnja, ki po navadi v imenu demokratičnega odločanja potisne v ozadje tako rekoč vsako resnično demokratičnost.

Meni vsaj se zdi težko verjeti, da bi za stališči centralnih organov upravljanja, luškega odbora sindikata in luškega komiteja vsaj v tem primeru stala večina kolektiva in da bi bila ta stališča tudi njihovo mnenje.

ZATO SAMO V PRIPIS... prispevek ima eno samo ozadje: je le reakcija na lepo zveneče, vendar precej demagoške besede prizadetih o samoupravnem in demokratičnem redu.

BOJAN SAMARIN

POGOVOR Z BRALCI

V Ptujski opekarni je vsak drugi delavec naročnik Delavske enotnosti. Katero uredništvo ne bi bilo veselo takšne pozornosti! Vendar smo jim zvestobo slabo vračali. Ob zadnjem obisku so nas prav upravičeno ošteli: »Menda še niste nikdar pisali o nas pa tudi o drugih kolektivih v Ptuju bi lahko večkrat kakšno rekli.« Očitke smo si zapisali »za uho« in v zadnji številki že dokazali, da se želimo poboljšati, saj smo Ptujčanom odmerili skoraj polovico časopisa. — Vidite, kako je mogoče sodelovati, če si povemo iz oči v oči, kaj je potrebno storiti, da bi ohranili dobro prijateljstvo.

Vendar, da ne bo zmote: med ptujskimi opekarji imamo kljub vsemu precej »kredita«. Ob petkih, ko dobijo na upravi med pošto zajeten sveženj Delavske enotnosti, je v navadi, da jo takoj dostavijo naročnikom, tudi nekaj kilometrov daleč, v Janževce, saj je med delavci v tamkajšnji delovni enoti kar štiri petine naročnikov na sindikalno glasilo. Včasih se je zgodilo, da tega, iz objektivnih vzrokov, nekajkrat niso storili, pa so jim potem naročniki očitali malomarnost. Zakaj ne dobimo časopisa pravočasno, so negodovali, pred nedeljo, takrat ko imamo čas za branje. In tako smo izvedeli, da roma Delavska enotnost v ptujske družine ne kot papir, ki je zlasti uporaben, kadar gospodinja pokrije poribano kuhinjo, ampak jo po vrsti, najprej seveda »glavar« družine, nato pa še drugi jemljejo v roke. Kaj najraje berejo? Še posebej, kadar se zavzemamo za delavčeve pravice, kadar »krtačimo« samovoljo, kadar stopimo na prste vsem tistim nepravilnostim v našem gospodarskem sistemu, ki hodijo tako močno narobe delovnim organizacijam, da ne morejo še več ustvarjati. In pri tem povedo tudi naslove člankov, da bi nas prepričali, da vedo, kaj piše v časopisu.

Seveda so posebno veseli, kadar je kaj iz Ptuja. Takrat je zlasti gospobeseden poverjenik za naročnino, ko pomoli članek pod nos tistemu, ki še ni naročen na Delavsko enotnost. Pri tem mu seveda ne pove tudi tega, kar je povedal nam: »Slabo spričevalo za sindikalno podružnico — če v svoji dejavnosti zanemarja širjenje svojega glasila.«

Dober dan, opekarji!

VPRAŠAJI NAD DELITVIJO PO DELU V TRGOVSKIH PODJETJIH KOPRSKE KOMUNE

Po starem ne gre več naprej

Kolektivi trgovskih podjetij na obmejnih področjih, ki mejijo na Italijo in Avstrijo — tako tudi v koprski komuni — v obdobju po reformi komaj zmagujejo konjunkturo in naval tujih kupcev. Med občani pa narašča kritika na račun poslovanja trgovine, predvsem zavoljo visokih osebnih dohodkov, ki naj bi jih prejemali trgovinski delavci. O teh problemih so minuli teden razpravljali tudi na seji občinskega odbora sindikata delavcev storitvenih dejavnosti pri ObSS Koper.

Za uvod samo kratko pojasnilo: v obdobju po reformi so se močno dvignile prodajne cene, ki pa so pri vrsti izdelkov še vedno zelo ugodne za tujega kupca. Posledica tega je povečan obseg fizičnega in še bolj tudi vrednostnega prometa, ki ga realizirajo trgovske delovne organizacije. Res je tudi to, da trgovci praktično ne poznajo več rednega delavnega časa, da morajo delati tudi čez uro, samo da bi zadovoljili kupce. Vsekakor tudi drži, da trgovski delavci ravno zavoljo velike konjunkture veliko več delajo, kot pa so na primer v času reforme.

Osebne dohodke pa tudi trgovski delavci razdeljujejo po rezultatih svojega dela. Vse bi bilo v redu in prav, če bi pravilnike o delitvi dohodka in osebnih dohodkov prilagodili novim razmeram. Tega pa niso storili. Tako bi, če bi se dosledno držali določil veljavnih pravilnikov, njihovi osebni dohodki dosegali »astronomske« višine, ker so bili pravilniki pač sprejeti še pred reformo in pred zvišanjem cen. Da bi se temu »izognili«, so se v večini trgovskih delovnih organizacij odločili, da ne izplačajo vsega osebnega dohodka, kolikor bi ga po pravilniku smeli. Razliko vlagajo v sklade. Značilno je, da se je delitev dohodka dejansko močno izboljšala v korist skladov in da so trgovski delavci vsaj pri tem ravnali kot dobri gospodarji, kajti končno je res tudi to, da nihče ne ve, kako dolgo bo še trajala sedanja konjunktura.

Zaradi povečanega obsega dela in tako »prilagojene« delitve dohodka med sklади in osebnimi dohodki pa se v posameznih primerih dogaja, da trgovski delavci vseeno dosežejo zelo visoke osebne dohodke. Med občani krožijo govorice, da nekateri trgovski delavci ali pa tudi kolektivi v povprečju dobivajo višje osebne dohodke kot na primer zdravniki oziroma zaposleni v kolektivih, kjer je že kvalifikacijski sestav tak, da bi opravičeval višje prejemke.

Člani občinskega odbora sindikata storitvenih dejavnosti pri ObSS Koper so v razpravi poudarili, da takih primerov nikakor ne bi smeli posploševati, kar pa se žal prerado primeri. Obenem pa so priporočili vsem trgovskim delovnim organizacijam, da pravilnike o delitvi osebnih dohodkov prilagodijo sedanjim razmeram. Res je namreč, da se je bistveno povečal obseg dela in tega ne bi smeli pozabiti pri sestavljanju novih pravilnikov o delitvi osebnih dohodkov, vendar pa naj trgovski kolektivi tudi v prihodnje upoštevajo, da dohodnk ni le rezultat večjega dela, ampak predvsem spremenjenih tržnih razmer in da ga zatorej ne bi smeli razdeljevati le za osebne dohodke, pač pa ga v pretežni meri nameniti skladom.

Tem mnenjem in stališčem pa se pridružuje še eno: vsa kritika na račun visokih osebnih dohodkov — na seji žal niso postregli s konkretnimi podatki — leti zgolj na račun »domačih« podjetij, ne pa tudi tistih, ki imajo svoj sedež izven občine, na področju koprske komune pa poslujejo njihove poslovalnice. Kako je z delitvijo dohodka in osebnih dohodkov v teh delovnih organizacijah, nikomur v komuni ni toliko jasno, da bi mogel odgovoriti kaj več kot: ne vem! Prav to pa je nemara eden vzrokov, zakaj »domačas trgovska podjetja odlašajo s spremembo pravilnikov o delitvi osebnega dohodka. »Tujaše podjetja jim namreč redno, posebej pa ob odpiranju novih poslovalnic, prevzemajo kadre; nagrada za prehod pa so povprečno za deset tisočakov višji zaslužki.

-mG

Z OBČINSKIH SINDIKALNIH SVETOV

NOVA GORICA:

Ob koncu minulega tedna je imel občinski sindikalni svet v Novi Gorici v gosteh tri italijanske strokovnjake za organizacijo zdravstvene in tehnične zaščite. V okviru sodelovanja novogoriških sindikatov v sosednji provinci Pordenone je bila namreč tokrat na dnevnem redu izmenjava izkušenj o organizaciji na področju zdravstvene in tehnične zaščite. Tako so dopoldne italijanski strokovnjaki obiskali nekatere delovne organizacije na območju novogoriške komune, popoldne pa so se srečali na pomenku s svojimi goriškimi tovariši. Inž. Nereo Ferluga, direktor Državnega zavoda za nezgodno preventivo iz Trsta, je najprej spregovoril o organizaciji zdravstvene in tehnične zaščite v Italiji, nato pa sta Emidio Steffi in dr. Giancarlo Manicardi — predstavnika tovarne Antonio Zanussi REX iz Pordenona — spregovorila o konkretnih izkušnjah, ki si jih je njihova služba nabrala pri zdravstveni in tehnični zaščiti delavcev. Po živahni diskusiji, ki je sledila temu uvodnemu delu, so predstavniki novogoriških sindikatov zaprosili italijanske tovariše, da bi se sodelovanje na področju zdravstvene in tehnične zaščite ne nehalo samo pri tem prvem srečanju.

n n

POSVETOVANJE PTUJSKIH SINDIKATOV O ZDRAVSTVENI ZAŠČITI IN O VARSTVU PRI DELU

SOD BREZ DNA

V skladih ptujskega zavoda za socialno in zdravstveno zavarovanje kronično nastaja primanjkljaj. Po nepopolnih podatkih znaša izguba za prvo polletje letos blizu 200 milijonov starih dinarjev. Če bodo stroški še naprej tako naraščali, pa bo izguba na koncu leta znašala kake pol milijarde starih dinarjev.

Gospodarske organizacije v občini sicer pravijo, da dodatnih obveznosti ne bodo zmogle. Ptujski sindikati so zaradi tega že spomladi pripravili plenum, ki je razpravljal o izdatkih zdravstvene službe v občini, prejšnji četrtek pa so razpravo obnovili s posvetovanjem z gospodarskimi organizacijami, ki naj bi skupaj z zdravstveno službo našle ključ za omejitev izgube.

IZOSTANKI ZARADI BOLEZNI

Na posvetovanju so predstavniki zdravstvene službe iskali vzroke za močan primanjkljaj v skladih komunalnega zavoda v visoki izgubi delovnih dni zaradi bolezni. Bolniški stalež je znašal lani 3,6 % in je v primerjavi z letom 1964 padel za 0,5 %. V Sloveniji je ptujska občina s takšnim staležem pod republiškim povprečjem. Tudi razvitejši industrijski državi, kot sta Nemčija in Češkoslovaška, imata neprimerno višji bolniški stalež. Zato se predstavniki gospodarskih organizacij niso strinjali z oceno, da je samo stalež kriv za primanjkljaj v zdravstvu. Nekateri so opozarjali tudi na druge vire izgube, ki bi jih morali raziskati. Zavzemali so se, da bi zdravstvena služba temeljito proučila vse okoliščine v zdravstvu in zmanjšala izdatke z ustrezno prilagoditvijo zdravstvene zaščite odmerjenim sredstvom. Na posvetovanju so tudi naštevali primere, ko skušajo zaposleni za nujna domača opravila izkoriščati bolniški dopust. To zgovorno pričajo podatki o nadzorstvu bolnikov na domu. Lani so izdali 150 odredb o ukinitvi pravice do denarnega nadomestila v času bolezni, ker so ugotovili, da so bolniki delali doma ali pri sosedih.

POŠKODBE PRI DELU

Občinska statistika tudi trdi, da so lani zabeležili 1.547 poškodb pri delu. Tem številkam pa nihče ne verjame. Trdijo namreč, da se je samo 53 % nesreč res pripetilo na delovnem mestu, do preostalih nezgod pa je prišlo na poti na delo in z dela. Pa tudi tem trditvam ne smemo popolnoma verjeti. Mnogo ljudi se poškoduje v prostem času, pa se potem pri zdravniki izgovorijo, da se je nesreča pripetila pri prevozu na delo. Mnogi si najdejo tudi priče, ki takšne izjave potrdijo. To pa je seveda zlorabljanje zdravstvene zaščite, saj podjetja morajo plačati precejšne vsote denarja za nadomestilo za izgubljene osebne dohodke v času bolezni.

Več vzrokov bi lahko našteli, ki vplivajo na visoko število nesreč, subjektivnih in objektivnih. Mednje prištevajo neurejeno življenje, ki vpliva na človeško duševno in čustveno stanje, dalje vplivata psihična in fizična utrujenost, kar je lahko posledica slabe organizacije dela, utrudljivega prihajanja na delo, nezadostne prehrane, bolezni, invalidnosti in tako naprej. Tudi stroji na delovnem mestu često niso dovolj zavarovani. Pri celotni organizaciji podjetja in delovnega procesa bi zato morali strokovnjaki razen o produktivnosti razmišljati tudi o varstvu pri delu. Od večje produktivnosti, ki gre na račun varstva pri delu, ima podjetje samo škodo. Za vsako delo delavci v podjetju niso dovolj priučeni in pripravljeni. Tako zdravniki ugotavljajo, da so delavci za posameznimi stroji slabo izbrani, saj jim običajno manjkajo potrebni refleksi in delovne sposobnosti za stroj.

V anketi, ki jo je napravil dispanzer za medicino dela v Mariboru, ki je zajela tudi 4 podjetja v občini Ptuj, so ugotovili, da zelo obremenjuje svoje mišice in čutila 45 % delavcev, da dela v neprimernem okolju 35 % delavcev, da dela v prevelikem ropotu 28 % delavcev, da dela v zastrupljenem ozračju 15 % delavcev in v velikem prahu 29 % delavcev.

Na posvetovanju so primerjali tudi druge statistične podatke. Tako se zdravnki pritožujejo, da hodijo delavci najraje k zdravniku v delovnem času. Koliko delovnih ur je s tem izgubljenih! Dnevno prihaja na preglede k zdravnikom v Ptuj 300 do 350 oseb.

Gospodarstvo se jezi na zdravnike, da so pri določanju staleža preveč radodarni. V razpravi so nekateri spraševali, zakaj se zdravniki bolj ne poslužujejo skrajšanega delavnika za bolnike, ki so sposobni za lažja dela. Na ta način bi vsaj nekaj doprinesli v gospodarski organizaciji, kar pa za njihovo zdravje najbrž ne bi bilo škodljivo.

Z. T.

OB PLENUMU BREŽIŠKIH SINDIKATOV

Uspešen polletni obračun

Na zadnjem plenumu občinskega sindikalnega sveta v Brežicah so člani razpravljali o delu sindikatov v minulem obdobju. Na kratko strnjena ocena članov plenuma govori, da je bilo to delo na nekaterih področjih družbenega življenja brežiške občine več kot uspešno.

Zlasti so bili brežiški sindikati, po besedah predsednika ObSS Ivana Živiča in drugih članov plenuma, aktivni pri organizaciji rekreacije delovnega človeka. Sindikati so namreč v mnogočem pripomogli, da bodo v delovnih kolektivih brežiške občine poslej posvetili rekreaciji mnogo več pozornosti. O tem so se brežiški sindikati posebej dogovorili na plenarnem zasedanju, o rekreaciji delavcev pa je razpravljal tudi zbor delovnih skupnosti občinske skupščine. Zaključke obeh sestankov so sindikati pravočasno, še pred pričetkom letnih dopustov, posredovali vsem delovnim organizacijam v občini. Tako so se v skoraj vseh delovnih kolektivih lahko temeljiteje pripravili na dopuste, po natančno določenih kriterijih so razdelili sredstva za regresiranje voženj in se dovogorili, kakšen naj bo regres za letni oddih zaposlenih. Povemo naj še, da so se brežiški sindikati zavzemali, naj šole kot samostojne delovne organizacije prejmejo sredstva od K-15 kot svoja redna sredstva in naj jih samostojno po pravilniku o rekreaciji tudi razdelijo med svoje člane. Ta prizadevanja sindikatov so tudi v praksi uresničili.

Precej uspešno pa so brežiški sindikati sodelovali tudi pri urejanju počitniške skupnosti v Savudriji, kjer imajo zdaj že blizu 100 ležišč. Skupnost ima svoj statut in organe upravljanja.

Občinski sindikati v Brežicah pa so v minulem obdobju še bolj utrdili sodelovanje s svojimi osnovnimi organizacijami, s sindikalnimi podružnicami v delovnih organizacijah. Toda na plenumu so člani menili, da je treba sodelovanje z osnovnimi sindikalnimi organizacijami poglobiti. Samo s poglobljenim sodelovanjem bo namreč občinski sindikalni svet lahko uspešno zastopal vse sindikalno članstvo. Stiki z osnovnimi sindikalnimi organizacijami v občini pa so doslej dokaj različni. Najpogosteje člani predsedstva občinskega sindikalnega sveta obiskujejo podružnice in se seznanjajo s problemi v posameznih organizacijah. V minulem obdobju pa so na občinskem sindikalnem svetu organizirali tudi tri sestanke s predsedniki sindikalnih podružnic o nalogah, ki jih je treba uresničiti v osnovnih organizacijah, za tako obliko sodelovanja pa so nekateri predsedniki sinkalnih podružnic zatrdili, da je nadvse koristna.

Na plenumu so se med drugim tudi dogovorili, kako bi povečali število naročnikov na Delavsko enotnost. To, so menili člani plenuma, da v občino prihaja samo 87 izvodov Delavske enotnosti, je odločno premalo, še zlasti, če upoštevamo, da imajo v občini 65 sindikalnih podružnic in blizu 400 sindikalnih delavcev. »Če smo prejšnje čase izrekli kritično pripombo na račun pisanja,« je reke) predsednik Ivan Živič, »ker z našega področja v Delavski enotnosti ni bilo prispevkov, sedaj tega ne moremo trditi, ker novinarji našega glasila vse pogosteje prihajajo tudi k nam. Menim, da moramo storiti vse, da bomo število naročnikov na naše glasilo povečali.«

M. Ž.

... v jugoslovanskih sindikatih

Klicaj za zaščito pri delu

Srbija

Na zadnji seji RS ZSJ za Srbijo so člani izrekli resne pomisleke na račun delovnih razmer ter zaščite delavcev. Predvsem pa je republiški svet naložil sindikatom v delovnih organizacijah, da zahtevajo od samoupravnih organov in pristojnih služb tudi čimbolj učinkovite ukrepe za večjo varnost pri delu.

K temu zaključku pa so privedli RS ZSJ za Srbijo nekateri zelo zgovorni podatki:

- *V nepolnih desetih letih se je število delovnih invalidov podvojilo, tako da je zdaj v Srbiji že več delovnih kot starostnih upokojencev;*
- *več kot polovica vseh upokojencev je dobila pravico do upokojitve z manj kot dvajsetimi leti delovne dobe;*
- *poklicna obolenja so se v zadnjih petih letih podvojila in imajo v 98 % za posledico invalidsko upokojitev, medtem ko so poškodbe pri delu vzrok za invalidsko upokojitev le v 2 % primerov;*
- *poškodbe na delu sicer upadajo, toda nenehno naraščajo smrtne nesreče;*
- *zaradi bolezni ali nezgod je manjkal z dela vsak zaposleni v Srbiji v minulem letu polnih štirinajst dni, kar je za približno dva dneva več kot v letu 1963.*

Črna gora

Integracija pod mikroskopom

Na nedavnem posvetu občinskih sindikalnih svetov Titograda in Nikšiča so sindikati postavili pod drobnogled integracijske procese v gospodarstvu, predvsem pa so želeli ugotoviti, kako so ti integracijski procesi vplivali na delitev dohodka in na samoupravljanje v delovnih enotah. Rezultati te analize pa so bili več kot porazni. Razen ene same izjeme, titograjskega podjetja Žitopromet, je povsod pomenila integracija samo še okrepitev centralističnih teženj tako v delitvi sredstev kot v razvoju samoupravnih odnosov.

Organizirana samopomoč

Bosna in Hercegovina

V sindikatu tovarne kompresorjev in pnevmatskih orodij Trudbenik v Doboju imajo organizirano blagajno vzajemne pomoči, v kateri je včlanjenih že 80 % vsega kolektiva. Mesečno vplačilo 200 S dinarjev daje članom pravico do posojila v višini 30.000 starih dinarjev, za 500 S dinarjev pa si lahko vsak član zagotovi 70.000 S dinarjev brezobrestnega posojila. V minulem letu pa je blagajna vzajemne pomoči odobrila svojim članom več kot 51 milijonov S dinarjev posojil, kar pomeni, da je postala že pravcata sindikalna hranilnica.

Krediti za stanovanja

V železarni Ilijaš so se doslej samoupravni organi in sindikati tako rekoč brez prave učinkovitosti spoprijemali s stanovanjsko problematiko. Pa ne da bi podjetje ne gradilo stanovanj, le prošenj zanje je bilo vsako leto več. Letos pa so v železarni prvič poskušali problem reševati tudi na drugem koncu. Iz čistega dohodka, ustvarjenega lani, je delavski svet izdvojil 20 milijonov starih dinarjev kot pomoč članom kolektiva, ki žele graditi stanovanja. Kredite odobravajo do dveh milijonov starih dinarjev, rok vračila je določen na 20 let z 1-odstotno obrestno mero. Prednost pri najemanju posojila pa imajo tisti delavci, ki se obvežejo, da bodo najmanj deset let ostali v železarni.

Hrvatska

Zastoj v decentralizaciji

Sindikat v puljskem Uljaniku se je zavzel, da bi tudi v njihovem podjetju hitreje stekel proces decentralizacije tako v gospodarjenju kot v upravljanju. Za sedanjih 14 delovnih enot — osem proizvodnih, ena servisna in 5 administrativnih — je namreč še vedno značilno zelo zakrnelo samoupravljanje. Kako tudi ne, ko pa lahko suvereno odločajo sveti teh enot o sprejemanju novih delavcev in o tem, komu bodo dodelili stanovanja. O vsem drugem, predvsem pa o formiranju in delitvi dohodka, odločajo še vedno le centralni organi upravljanja. Brez prave materialne baze pa je po mnenju sindikata v tej delovni organizaciji tudi samoupravljanje, predvsem pa gospodarjenje neposrednih proizvajalcev precej jalov posel.

Pravna posvetovalnica DE

● 70. VPRAŠANJE:

Dne 14. 6. 1962 se mi je sin smrtno ponesrečil pri delu. Novembra 1962 sem vložila odškodninski zahtevek pri zavarovalni skupnosti SRS v Ljubljani; zavarovalna skupnost mi je odgovorila, da so mi že izplačali 250.000 starih din in da je s tem zadeva dokončno urejena. Menim, da je ta znesek premajhen. Kam naj se obrnem za uveljavljanje škode?

Frančiška Pavlin — Podhosta

Iz podatkov, da vam je zavarovalna skupnost SRS v Ljubljani izplačala iz naslova škode 250.000 starih din, ni razvidno, ali je bila dosežena poravnava med vami in zavarovalno skupnostjo. Zaradi natančnega odgovora je potrebno pogledati v listine — vaš zahtevek in morebitno odločbo zavarovalne skupnosti v zvezi z vašim zahtevkom. Iz vašega vprašanja ni videti, ali ste se zoper takšno odmero odškodnine pritožili, ali pa ste tedaj bili soglasni s to višino odškodnine. V pismu tudi niste povedali, kdaj (katerega dne, meseca in leta) vam je bila ta škoda izplačana.

Omenjate, da je ugotovljeno, da je za nesrečo krivo podjetje, v katerem je bil v času nesreče zaposlen vaš sin. Glede na to okoliščino mislimo tudi mi, da je škoda v znesku 250.000 starih din premajhna.

Zakon o zastaranju terjatev določa, da zastarajo odškodninske terjatve v treh letih, odkar je oškodovanec zvedel za škodo in za tistega, ki je napravil škodo. Sodeč po tem, je vaš zahtevek zastarel, ker vam je škoda nastala dne 14. 6. 1962; minilo je torej več kot tri leta.

Vendar bi pa še lahko zahtevali preostalo škodo, če vam je zavarovalna skupnost plačala del škode in s tem pretrgala zastaranje. S plačilom zneska 250.000 starih din je namreč priznala, da ste do škode upravičeni in tako pretrgala zastaranje. Treba pa je vedeti, kdaj vam je ta znesek Zavarovalna skupnost SRS izplačala in ali se morda niste tedaj strinjali s to višino in tudi podpisali sporazum s tem v zvezi.

Ker teh podatkov nimamo, vam zaenkrat ne moremo določneje odgovoriti.

J. TRAJČEV

● 71. VPRAŠANJE:

Ali je dopustno določiti poskusno delo za vodilno delovno mesto?

B. Ž. — Maribor

S poskusnim delom se sme ugotavljati samo, ali delavčeve delovne sposobnosti (strokovna izobrazba, delovna iznajdljivost, delovne navade ipd.) zadovoljujejo zahteve delovnega mesta, na katerega delavec stopa, ali more delavec uspešno izpolnjevati delovne naloge. Poizkusno delo, način in obliko ugotavljanja delavčevih delovnih sposobnosti določa delovna skupnost tako, da ustreza posebnostim dela v posameznih dejavnostih. Delovna skupnost določa svoje organe, ki so dolžni spremljati in oceniti izvršitev za poskusno delo določenih nalog.

Delovna skupnost sama določa v svojem splošnem aktu, katera so tista delovna mesta, kjer je pogoj za delo na tem delovnem mestu poskusno delo. Če bi namreč za vodilno delovno mesto bil pogoj poskusno delo, bi bilo v poskusnem roku težko ugotoviti, ali zadovoljuje tak delavec zahteve tega delovnega mesta. Vprašanje je namreč, kako naj bi se preverila delovna sposobnost delavca na vodilnem delovnem mestu, če uspeh njegovega dela ni odvisen le od njegovih strokovnih, temveč tudi od organizacijskih sposobnosti. Sposobnost in uspeh izvrševanja delovnih nalog na vodilnih delovnih mestih pa se pokaže šele v daljšem obdobju, poskusnega roka, ki traja več mesecev pa glede na namen poskusnega dela ni mogoče določiti. Daljši poskusni rok je namreč v nasprotju z načelom stalnosti delovnih razmerij, ker delavec v času trajanja poskusnega dela ne ve, ali bo ostal na delu v delovni organizaciji, ali ne, pri tem pa niti nima zaščite, ki jo temeljni zakon o delovnih razmerjih zagotavlja delavcu ob prenehanju dela brez njegove privolitve.

Delavci, ki zasedajo vodilna delovna mesta, praviloma niso začetniki, zato se lahko njihova delovna sposobnost ugotovi tudi drugače, brez poskusnega roka. Praksa, strokovna izobrazba, uspehi njihovega prejšnjega dela so delovni organizaciji poznani in jih delavec, ki kandidira po razpisu za vodilno delovno mesto, tudi navede v svoji prijavi na razpis, delovna organizacija pa te podatke, katere je delavec navedel, lahko tudi preveri. Poskusno delo naj bi delovna organizacija določila namreč le takrat, kadar drugače ne more preveriti delavčeve delovne sposobnosti, ker je to delavčeva prva zaposlitev, ker nima o delavcu drugih podatkov in zato ker je delavčevo delovno sposobnost možno ugotoviti v kratkem času, po možnosti z avdicijo, z izvršitvijo posameznih delovnih nalog ipd.

Po členu 21 temeljnega zakona o delovnih razmerjih morajo biti vodilna delovna mesta določena po statutu in razpisana. Po členu 32 istega zakona pa morajo biti vsa vodilna delovna mesta vsako četrto leto znova razpisana. Ta določila temeljnega zakona o delovnih razmerjih tako nudijo delovni organizaciji zadosti zagotovil, da zasedajo vodilna delovna mesta delavci, ki so za ta delovna mesta najsposobnejši in najprimernejši.

A. POLJANŠEK

KUPON za pravno posvetovalnico DE

Dopisniki nam pišejo

DRUŽBENA PREHRANA

Anton Horvat: Murska Sobota

O obratu družbene prehrane v Murski Soboti razpravljajo soboški sindikati in druge družbeno-politične organizacije že več let.

V svojih razpravah so se zavzemali za gradnjo samopostrežne restavracije. Sredstva bi naj prispevale delovne skupnosti. Občinski sindikalni svet je izdelal tudi predlog o načinu zbiranja potrebnih finančnih sredstev in vse je kazalo, da bi delovne organizacije prispevale potrebna sredstva. Tovarna perila »Mura« je bila npr. pripravljena prispevati 32 milijonov starih dinarjev. **Zataknilo pa se je pri tem, ker skupščina občine Murska Sobota ni prevzela investicije in ni odprla žiro računa, kamor bi se sredstva nakazovala in zbirala.**

Tako je do danes ostalo le pri razpravah in predlogih, vprašanje družbene prehrane pa še vedno ni urejeno, saj imajo tople malice le nekatere delovne organizacije: Tovarna mesnih izdelkov, Tovarna mlečnega prahu in Pomurski tisk.

Lojze Vrečko: Tovarna dušika Ruše

V Tovarni dušika se zavedajo, da je poleg osebnega standarda zelo pomembno tudi vprašanje družbenega standarda, zlasti vprašanje družbene prehrane delavcev. Zato so si uredili kuhinjo, v kateri so pripravili v minulem letu približno 30.000 enolončnic, 2.500 zajtrkov, 9.000 kosil in 6.000 večerij. Kljub tem številkam pa v tovarni dušika menijo, da se njihovi delavci vse premalo poslužujejo ugodnosti, ki jih nudi kuhinja.

Razen kuhinje ima kolektiv Tovarne dušika tudi bife v klubu delavcev, prodajalno delikates in kuhinjo kave, v kateri pripravljajo kavo za delavce, ki so zaposleni na zdravju škodljivih delovnih mestih.

Jože Šuligoj: Tolmin

Prizadevanja, da bi v Tolminu zadovoljivo rešili čedalje bolj pereče vprašanje družbene prehrane segajo že nekaj let nazaj, saj so o tem večkrat razpravljali že na sejah nekdanjega občinskega ljudskega odbora. Mesto ima premalo gostinskih lokalov, edini hotel Krn pa je nujno potreben preureditve in ga bodo letos začeli obnavljati. Vsi tisti, ki se iz takšnih ali drugačnih razlogov morajo hraniti izven doma, so imeli na voljo le skromno gostišče »Pri Kranjcu«, ki pa še zdaleč ni moglo zadostiti vseh potreb. Zato je bilo pred približno petimi leti sklenjeno, da bodo zgradili nov objekt za družbeno prehrano. **Potrebna sredstva, več kot 200 milijonov starih dinarjev, so poleg občinske skupščine prispevale tudi delovne organizacije, ki imajo v Tolminu svoj sedež oziroma obrat.** Dela so se precej zavlekla in težav s financiranjem, nabavo opreme itd. je bilo na pretek. Končno pa je bil trud kronan z uspehom in 1. februarja letos so novi lokal predali svojemu namenu. Prostori v njem so čisti in svetli, zmogljivost pa približno 500 obrokov dnevno. Kosilo je mogoče dobiti že za 350 starih dinarjev. **Problema družbene prehrane v Tolminu tako ni več.** Mimogrede pa naj omenimo, da so občani hkrati s tem sodobnim reprezentativnim lokalom pridobili še javno pralnico in kopalnico, ki sta v isti stavbi, v nadstropju pa je tudi nekaj samskih sob.

Franjo Hovnik: Ptuj

V Ptuju močno pogrešamo obrat družbene prehrane, kjer bi pripravljali za delavce v kolektivih in druge obiskovalce Ptuja cenene vrste jedil. Nekatera gostišča sicer pripravljajo enolončnice, ki pa so vse preveč enolične, oziroma pripravi vsako izmed petih gostišč samo eno vrsto cenene hrane.

Prav tako pogrešamo v Ptuju tudi kuhinje za dietno prehrano. Gostinsko podjetje Haloški biser bi lahko v enem gostišču pripravljalo posebno hrano za tiste, ki pač ne smejo uživati vse vrste hrane in prav teh je v Ptuju kar precej.

In kako skrbijo delovne organizacije za prehrano svojih delavcev?

V **Kmetijskem kombinatu** Ptuj imajo kar devet kuhinj, od tega štiri stalne in pet sezonskih. Še več, ponekod pripravljajo delavcem, ki delajo izven mesta, celo kosila. Ugotavljajo, da delavci, sedaj, ko imajo res izdatne obroke hrane, dosegajo znatno boljše delovne uspehe.

V **Delti** so pred leti poskušali uvesti za člane kolektiva tople obroke. Namero so morali opustiti, ker ni bilo interesentov. Na vprašanje, kaj je temu vzrok, so povedali, da so v tovarni zaposleni ljudje s podeželja, ki pa si hrano, v glavnem pripravljeno iz hladnih jedil, prinesejo kar s seboj.

Ne bi pa bilo napak, če bi v kolektivu ponovno poskušali uvesti topli obrok hrane, posebno, ker je tu zaposlenih nekaj več kot 400 delavcev, med njimi mnogo mladih, ki še posebno potrebujejo izdatne tople obroke.

V **Strojnih delavnicah** nimajo primernih prostorov za pripravo toplega obroka. Pomagajo si pa tako, da vozijo topli obrok iz ptujske restavracije. Delavci se radi poslužujejo toplih obrokov, med njimi je kar 75 odstotkov rednih abonentov. Za obrok plačajo 130 starih din, razliko do ekonomske cene pa poravnajo iz skupnih sredstev.

V **Avtoopremi** že dolgo govorijo o tem, da bodo uvedli topli obrok za člane kolektiva. Doslej pa je ostalo pri obljubah.

V **Perutnini** imajo zelo dobro rešeno vprašanje družbene prehrane zaposlenih. Imajo posebno kuhinjo, ki dnevno pripravlja zelo pestro hrano. V kuhinji so stalno zaposlene kar tri kuharice, ki pripravljajo tudi več kot 400 obrokov hrane dnevno. Večina zaposlenih se hrani v svoji kuhinji, saj velja obrok samo 100 starih dinarjev. Razliko seveda poravna podjetje iz svojih skladov. Organiziran imajo tudi prevoz hrane na bolj oddaljene obrate, kot je perutninarska farma, Tovarna močnih krmil.

Prihodnja tema: MOŽNOSTI VKLJUČEVANJA MLADIH V PROIZVODNJO

PREDPISI SO ENO – PRAKSA PA DRUGO

Pod tem naslovom je izšel dne 23. 6. 1966 sestavek, na katerega daje upravni odbor Trgovskega podjetja Zarja Maribor prvo pojasnilo javnosti:

Tov. Reza Sajko ni zaposlena 28 let pri Trgovskem podjetju Zarja, ker je od ustanovitve podjetja do danes preteklo šele 14 let, medtem ko je drugo dobo po osvoboditvi prebila pri Potrošniški zadrugi Maribor, med okupacijo pa vsa 4 leta kot polno zaposlena pri »Versorgunsring« v Mariboru.

Upokojila se je po lastni želji že 31. 12. 1964 ter prejema mesečno pokojnino in mesečne osebne dohodke v podjetju. Letos je prejela mesečno pokojnino 88.481 S din, poleg tega pa je pri Trgovskem podjetju Zarja v letu 1966 iz naslova osebnih dohodkov prejela povprečno 116.073 S din mesečno, njen mož Anton Sajko, ki je prav tako zaposlen pri Trg. podjetju Zarja, pa povprečno osebnih dohodkov 114.335 starih din, kar znaša skupaj 318.889 S din mesečnih dohodkov (družina z enim otrokom).

Odpoved navedeni je izdal direktor podjetja po sklepu upravnega odbora ter potrditvi delavskega sveta, po temeljiti razpravi o številni mladini, ki danes ne najde zaposlitve. Pripominjamo, da smo po sklepu upravnega odbora odpovedali vsem upokojencem delovno razmerje s tem, da se prekine z 31. 12. 1965. Prav tako tudi za Rezo Sajko, glede na to, da je upokojena z 31. 12. 1964, delavski svet in upravni odbor smatrala, da je z 32 službenimi leti dosegla polno penzijsko dobo (30 let po starem zakonu, ker je po tem zakonu tudi upokojena in sta ji zaradi navedenega tako kot vsem drugim upokojencem odpovedala delovno razmerje.

Direktor L. Antončič je postopal v smislu sklepov in pooblasti samoupravnih organov, torej daleč od samovolje.

Na pisca članka se je prav tako kot Reza Sajko obrnila članica ZB, mati nezaposlene mladinke Radice Zlatič, s prošnjo, da bi ji pomagali najti zaposlitev.

Prošnja oziroma posredovanje pri piscu članka »PREDPISI SO ENO, PRAKSA PA DRUGO« nista bila uspešna, zato se je mati Zlatičeve obrnila prav na direktorja L. Antončiča, ki je omogočil prakso s primerno nagrado Zlatičevi prav v oddelku, kjer je

Poslano na P P 313/VI Ljubljana

bila zaposlena Sajkova, ter vplival na organe upravljanja, da je treba otrokom članov ZB priskočiti na pomoč, kljub temu da v podjetju ni prostih delovnih mest. Ob tej priložnosti se vprašujemo, koliko je še te mladine nezaposlene in ali res ne ravna podjetje »Zarja« humano, če si prizadeva čimveč mladine vključiti v delo po šolanju. To tembolj, saj smo pravkar prejeli nformacijo o nezaposlenih št. 30/5 s 16. 6. 1966, ki govori, da je na mariborskem zavodu za zaposlovanje prijavljenih 1980 nezaposlenih oseb.

Končno pripominjamo, da je tov. Rezi Sajko in njenemu možu Antonu Sajko ravno trgovsko podjetje »Zarja« omogočilo gradnjo stanovanjske hiše, s tem, da jima je odobrilo na 30-letno odplačilo 2 milijona S din za gradnjo družinske hiše, kar sta lahko uveljavila pri nadaljnjem natečaju ter bila udeležena pri nadaljnjih posojilih za stanovanjsko izgradnjo. Hiša je danes dokončana in stoji v Vinarski ulici.
in stoji v Vinarsk ulici.

Prepričani smo, da se bodo bralci prepričali, da je »Zarja« ravnala po občutku humanosti in pravičnosti do nezaposlene mladine in druge delovne sile, ker smatramo, da je dohodek 318.889 S din mesečno le zadovoljiv, tudi brez povprečnega zaslužka Reze Sajko, saj v danem primeru gre prizadeti za to, da dobiva polno pokojnino in plačo.

Ustavno sodišče Jugoslavije je v zvezi z uporabo člena 104 dalo dokončno pojasnilo šele v Ur. l. 23. od 8. 6. 1966 ter govori samo o borcih in je to jasen dokaz, da je vse do takrat bila zadeva okoli člena 104 sporna.

Organi podjetja so vzeli na znanje razjasnjene predpise.

Ob koncu se vprašujemo, če je humano in prav, da nezaposlena mladina odhaja na delo v inozemstvo, drugi pa prejemajo polno pokojnino in plačo.

Kaj lahko še vedno govorimo o nehumanem ravnanju direktorja in organov Trgovskega podjetja Zarja?

UPRAVNI ODBOR
Trg. podjetja Zarja Maribor

PONUDBA IN POVPRAŠEVANJE
FOTO SLUŽBA DE

V TRBOVLJAH SO ZAČELI S PRVIMI PRIPRAVAMI NA OBČNE ZBORE SINDIKALNIH ORGANIZACIJ

OKREPITI SINDIKALNA VODSTVA

Odločitev vrste sindikalnih organizacij trboveljskih podjetij, da s pripravami na bližnje jesenske občne zbore ne bodo odlašali, ampak jih pospešili, vsekakor kaže, da se obetajo živahni delovni dogovori neposrednih proizvajalcev. Kakšne pa so lahko sedanje priprave na občne zbore, ko je še vendar nekaj mesecev do teh konferenc?

Mnogi sindikalni delavci sodijo, da lahko v tem času največ store za izboljšavo občnih zborov, če bi jim uspelo pripraviti predloge za tak kadrovski izbor novih sindikalnih vodstev, da bi bili v celoti kos tistim zahtevam sindikalnega dela, kot sta jih postavila V. kongres jugoslovanskih sindikatov in uveljavitev gospodarske reforme.

Gre za odkrito spoznanje in za dokaj staro ugotovitev, da kadrovanje v sindikalna vodstva doslej ni bilo najbolj uspešno in tudi ne najbolj ustrezno. Četudi ne gre za nobeno podcenjevanje čedalje pomembnejše vloge celotnega članstva te ali one sindikalne organizacije v delovnih kolektivih, pa gre za ugotovitev, da bo vloga sindikalne organizacije kot celote naraščala le tedaj, če bo imela sposobno vodstvo. Še več: trditev, da so se v drugih družbenopolitičnh organizacijah več ali manj že uspeli kadrovsko utrditi in tudi uveljaviti predvsem zato, ker so poskrbeli za ustreznejšo kadrovsko politiko, da pa v sindikalnih organizacijah temu ni bilo tako, je povsem umestna. Izkušnje tistih sindikalnih organizacij, kjer imajo usposobljena vodstva, takšne domneve docela potrjujejo.

Potemtakem razkriva usmeritev priprav na bližnje občne zbore sindikalnih organizacij to, da so se sindikati v trboveljski občini odločili okrepiti vlogo sindikalnih organizacij. Osnovne priprave pa ne izključujejo še nekaterih drugih nalog, kot je: izdelava najrazličnejših analiz z organizacijskega področja delovanja sindikatov in pogojev gospodarjenja in uveljavljanja ciljev gospodarske reforme.

(mv)

Pozdravljena, pobuda!

Šolska vrata so se zaprla, mladi Celjani pa so zdivjali na ulice, za Savinjo, najraje pa tja, kjer niso bili »v napoto starejšim« in kjer so po mili volji lahko dajali duška počitniški prostosti. Med skrbi zaposlenih staršev pa se je prikradla nova skrb: med šolskim letom so njihove otroke vsaj nekaj ur dnevno varovali učitelji, zdaj pa še tega varstva nimajo. In vsi tisti, ki jim ni vseeno, kakšne občane si bodo vzgojili, če jih bodo varovale cesta, Savinja in skrite gmajne, so staknili glave. Društvo prijateljev mladine je našlo rešitev, najboljšo, ki jo je ob prazni blagajni premoglo. Prevzeli so organizacijo dnevnega letovanja otrok, tako da bi za celotno oskrbo plačevali starši. V nekaj dneh so dobili manjše število prijav, vendar so med prijavljenimi zaman iskali otroke neposrednih proizvajalcev. Kljub veliki skrbi za otroke le-ti niso zmogli stroškov za oskrbo.

V akcijo za organizirano dnevno letovanje otrok pa se je vključil Občinski sindikalni svet in iz članarine svojega članstva odobril 2 milijona starih din ter tako razbremenil starše vsakršnih dajatev. O tem je obvestil vse sindikalne podružnice v celjskih delovnih kolektivih in jih pozval, naj zberejo prijave. V minulih dneh so sindikalne podružnice zbrale že več kot 200 prijavljencev.

Poslej lahko vidite vsako jutro ob sedmi uri zjutraj na zbirališču za gimnazijo vzgojitelje in gručo otrok. Skupno gredo na lepo urejen letoviški prostor, na Griček ob Savinji. Ves dan preživijo v igri, kopanju, nabiranju gozdnih sadežev. Vmes pa se dvakrat zgrnejo okoli kuhinje, ob malici in kosilu. Zvečer, ob pol šestih jih spet vidite na prostoru za gimnazijo, ko se razidejo po domovih.

Pozdravljamo pobudo občinskega sindikalnega sveta in Društva prijateljev mladine! Pozdravljamo jo v imenu zaposlenih staršev in vse naše družbe. Z denarno pomočjo pa jo nagrajujejo tudi že nekateri delovni kolektivi in občinski odbor RK. Upamo, da bodo tem vzgledom sledili še drugi, tisti, ki bi jih še zlasti bili veseli organizatorji dnevnega letovanja, saj bi želeli, da bi se najmlajšim Celjanom priključilo čimveč odraslih za varstvo.

I. V.

Kje je zamrla beseda sindikata in ZK

(Nadaljevanje s 1. str.)

hodkov je v veljavi točkovni sistem, vsakokratna prednost točke pa je rezultat uspešnosti dela.

Tak sistem velja za neposredne proizvajalce. Za organizatorje proizvodnje in strokovne delavce pa velja za določevanje ekonomskega učinka še premijski pravilnik. Sestavljajo ga različna merila, ki pa strokovnih delavcev na mnogih delovnih mestih ne vežejo na individualni učinek ali učinek posameznih služb, ampak na ekonomski učinek celotnega podjetja. Njihov dohodek ne sloni na analitični oceni delovnega mesta, tudi po zadnjem pravilniku ne, ampak se približuje plačilnim razredom. Primerjava zadnjega pravilnika s prejšnjimi pa kaže še eno značilnost: po zadnjem pravilniku so znatno zvišali osebne dohodke nekaterim skupinam strokovnih delavcev, pri tem pa zanemarili razmerje med nekvalificiranimi, kolkvalificiranimi in kvalificiranimi delavci. Po zadnjih izplačilih premij znaša razmerje med izplačanimi osebnimi dohodki v aprilu več kot 1:10.

Oglejmo si še izplačila ekonomskega učinka za obdobje januar — marec, ki so ga prejeli nekateri strokovni delavci skupno z aprilskimi osebnimi dohodki, da bi laže razumeli nejevoljo delavcev.

— glavni direktor 3.593,00 + OD za april, skupaj 7.007,86 N dinarjev

— glavni inženir predelovalnega obrata 2,566,00 + OD za april, skupaj 5,385,92 N dinarjev

— glavni inženir anorg. kemije 2.566 + OD za april, skupaj 5.257,22 N din

— direktor kadrovskega sektorja 2.309,00 + OD za april,

— šef nabave 1.283,00 + OD za april, skupaj 2.890,61 N din

— šef prodaje 1.283,00 + OD za april, skupaj 2.783,63 N din

— šef transporta 1.283,00 + OD za april, skupaj 2.703,61 N din itd.

NEPOTREBNI »POPRAVNI IZPITI«

Merila za izplačevanje ekonomskih učinkov slonijo že na prvi pogled na kaj trhlih nogah. Kako je le mogoče, da dobivajo strokovni delavci na povsem različnih delovnih mestih popolnoma enake ekonomske učinke? In slednjič, kako je mogoče, da so tak pravilnik mogli sprejeti samoupravni organi in kje je zamrla beseda sindikata in ZK?

Vsak osnutek pravilnika je prehodil demokratično pot, tako zatrjujejo družbeno politične organizacije v Cinkarni.

O njem so res razpravljali v delovnih enotah, očitno pa ga niso temeljito prerešetali nikjer, posebno nagrajevanja po ekonomskem učinku ne, kajti še danes mnogi delavci zamenjujejo ekonomski učinek z dobičkom. Takšnih zmot pa je še več. Na površje so prišle vselej, ko je pravilnik stopil v veljavo, ob izplačilih. Tudi tistih nekaj pripomb, ki jih je zbral sindikat in jih predložil samoupravnim organom, je naletelo na gluha ušesa. Če po mnenju nekaterih niso bile utemeljene, pomeni, da ni bilo vredno o njih ponovno razpravljati po delovnih enotah, ne pa jih spregledati. Tako bi si samoupravni organi prihranili nekaj »popravnih izpitov«.

In končno: najbrž ne moremo reševati medsebojnih odnosov izven kolektiva. Zato ne moremo soglašati s skupino delavcev, ki je obšla samoupravne organe in družbeno politične organizacije v kolektivu ter skušala poiskati razplet zapleta za bolj pošteno delitev izven delovne organizacije.

IVANKA VRHOVČAK

Pogovori z upravljavci ● Pogovori z upravljavci

V CASINO PAČ NE MORE VSAK

Bled je poln tujih turistov. A ne najbolj petičnih.

To lahko sodim po tem, ko mi je šef strežbe v hotelu Toplice Andrej Lorh na malce provokativno vprašanje, koliko dobijo natakarji napitnine, odgovoril takole:

»Napitnina!? Hm... Ta je odvisna od kvalitete gostov. V našem hotelu imamo kljub prvorazrednosti le tretje in četrtorazredne goste. Preračunano imajo za vsak dinar, kako ga bodo porabili. Sicer pa napitnina ni zmeraj merilo, kakšne goste imamo. Za nas, ki delamo v strežbi, je napitnina prej merilo, če slehernega gosta zares ljubeznivo postrežemo...«

Sicer pa, pustimo napitnino, ki je ali pa ni dodatni vir dohodkov strežnega osebja. Andreja Lorha sem zato vprašal, kako je pri njih z nagrajevanjem.

»Vsako delovno mesto imamo ocenjeno, v glavnem pa so naši osebni dohodki odvisni od učinka. Vsak mesec se sestanemo in natanko pregledamo, kakšen učinek smo dosegli. Šele na osnovi tega potem skupaj delimo denar. Natakarji v sezoni zaslužijo do 80.000 starih dinarjev, sam pa prejmem povprečno do 140.000 starih dinarjev. Toda to velja le za sezono, praktično za štiri mesece...«

»Kako samo za štiri mesece?« sem mu segel v besedo.

»Veste, v nesezonskih mesecih imamo kaj malo gostov in ves ta čas poslujemo z izgubo. Lani smo je imeli v nesezonskih mesecih blizu 20 milijonov starih dinarjev. Toda to izgubo vedno pokrijemo z dohodkom v sezoni, pa še za sklade nekaj ustvarimo.«

»Toda ali si z delom v sezoni, ko delate od jutra do večera, ne poslužite tudi primernih osebnih obrokov za nesezonske mesece?«

»Kje pa, vsem se v nesezonskih mesecih znižajo osebni dohodki za dvajset in tudi več tisoč starih dinarjev. Naš hotel je pač take vrste, da je vse osebje, tudi v nesezonskih mesecih v pripravljenosti. In če je tako, potem se razume, ne moremo vsega denarja pojesti. Prizadevamo si namreč, da bi hotel še izpopolniti. Lani smo že prenovili del restavracije s našimi sredstvi, letos pa nameravamo preurediti še drugi del.«

Kajpak je beseda spet stekla o gostih in blejskih turistih. Gostinci pač živijo z njimi, ali bolje rečeno, skrbijo za njihovo počutje. In to jim je tudi najljubša tema pogovorov, kadar, sedejo za mizo. Ugled otela Toplice ni kar tako. Na vsako malenkost je treba paziti. Saj kolikor imajo gostov, toliko je tudi vsakodnevnih želja. Med gosti te dni prevladujejo Angleži, potem sledijo Nemci.

»Posebno Nemci so zadovoljni z nami. Kot pravijo, servis v Nemčiji ni tako vzoren kot pri nas. In naša hrana, predvsem specialitete: divji so nanje,« pravi Andrej Lorh

»So divji na slovenske ali jugoslovanske specialitete?«

»Slovenskih specialitet je premalo, da bi bile tako popularne, kot so čevapčiči, ražnjiči, pleskavica, paprika... Imamo pa tudi mnogo gostov, ki so čisti vegetarianci. Tudi za te goste vedno poskrbimo. Sicer z izbiro hrane res nismo na tesnem. Vsak dan pripravimo štiri menije pa tudi pet ali šest menijev, če je treba.«

»Kateri gostje pa so pravzaprav najboljši potrošniki?«

»Za sedaj Nemci, najslabši pa Angleži. Pri nas živijo izredno poceni, komaj za pet do osem dolarjev na dan v sezoni. To je zelo skromna dnevna oskrba, ko pa vem, da jugoslovanski hoteli naše kategorije v Dubrovniku, na Sv. Štefanu ali v Opatiji zaračunavajo dnevno oskrbo petnajst, osemnajst pa tudi več kot dvajset dolarjev na dan.«

»Zakaj pa še vi nimate višjih cen, saj je hotel prvorazreden?«

»Gostje nam bi ušli, če bi cene povišali. Razen dobrega hotela ne nudimo gostom na Bledu skoraj nobene zabave. Še posebej, če je vreme deževno in oblačno, takih dni pa ni malo, je na Bledu dolgočasno. Vsi skupaj smo na Bledu še premalo poskrbeli, da bi gosta bolje zabavali in ga dlje zadržali.«

In res je bilo ondan, ko sem se pogovarjal z Andrejem Lorhom, na Bledu »kislo«. Kopališče je bilo prazno. Vsak čas je kazalo, da se bo vsulo, gosti pa so se potikali po obrežju. V Casino, kjer je nekaj več življenja, pač ne more vsak.

M. ŽIVKOVIČ

ZAUPANJE NI IGRAČA!

Izkušnje kažejo, da ni ničesar bolj nenaklonjenega gradnji stanovanj kot nestabilnost domače valute. Nestabilnost valute pa je spet posledica splošnih gospodarskih razmer v državi; če je gospodarski razvoj buren, pomeni to, da je tudi nekontroliran. V gospodarski praksi ga največkrat »oživljamo« in pospešujemo s tiskanjem denarja, velike količine denarja v obtoku pa jemljejo denarju vrednost. Da izgublja denar vrednost, se pozna vselej najprej pri nakupu gradbenega materiala, ki mu cene ob inflaciji najhitreje narastejo. Kaže torej, da ni naključje, če pravijo ekonomisti: kakršna gradnja stanovanj, takšno gospodarstvo! In narobe.

Obseg in uspešnost gradnje stanovanj v državi oziroma v zaokroženem gospodarskem prostoru sta torej neposredno odvisna od stopnje produktivnosti dela v tej državi, od splošnih gospodarskih razmer, od trdnosti domače valute...

Te abecede politične ekonomije bi najbrž ne bilo treba na kratko in v takšnem neprijubljenem pedagoškem tonu povzemati, če bi jih organizatorji stanovanjske gradnje, predvsem pa ljudje, ki odločajo o naši denarni politiki, o porabi presežnega dela, ne poznali samo na jeziku, ampak tudi v praksi. Načelno so namreč vsi »odločujoči činitelji« za ceneno gradnjo stanovanj, za večjo odmero presežnega dela v korist življenjske ravni delovnih ljudi, za organiziranje uspešnega varčevanja za stanovanje... In to že nič koliko let! V praksi pa...

Sicer pa, poglejmo si »konkretne« razmere! O dejstvu, da je slovenski narod varčen, ni treba izgubljati besed, saj govore številke, da smo v Sloveniji zbrali pri hranilnicah in drugih denarnih zavodih že 75 milijard starih dinarjev, potrošniških kreditov pa smo najeli manj kot 40 milijard starih dinarjev, kar pomeni, da še malo ne živimo »iz rok v usta« in da smo se zavestno odločili za uravnovešeno gospodarstvo, za reformo. Zaupanje v dinar se je pri varčevalcih zlasti utrdilo po 23 % doplačilu na vse predreformne hranilne vloge in nazadnje še po enakem doplačilu na hranilne vloge pri kmetijskih zadrugah, čeprav po »črki zakona« država teh vlog ni bila dolžna revalorizirati. Družba je torej z ekonomsko — administrativnimi ukrepi poskrbela za to, da bi občani ob reformi ne izgubili zaupanja v dinar.

Toda »nekateri činitelji«, ki jih sedaj ni mogoče identificirati in je zato tudi zelo težko pokazati nanje, so ravnali povsem v nasprotju s temi ukrepi in s tem ravnanjem prizadeli gospodarstvu občutno škodo. Gre za primer 1.500 varčevalcev, ki so pri ljubljanskih stanovanjskih skladih vložili približno 580 milijonov starih dinarjev prihranjenih lastnih sredstev, njihove delovne organizacije pa 960 milijonov starih dinarjev. Ta denar se ni obrestoval po 5 % obrestni meri, ker stanovanjski skladi teh sredstev niso prenesli na banko, teh vlog tudi niso revalorizirali kot vse druge hranilne vloge, in da bo mera polna, varčevalci za stanovanja naj bi razen te čiste izgube, ki so jo utrpeli z reformo, doplačali še 33 % vrednosti stanovanj, če hočejo dobiti v roke ključ od novega stanovanja.

Zaradi razsipniške, družbeno neodgovorne politike ljubljanskih stanovanjskih skladov (zaradi prelivanja sredstev, namenjenih za stanovanjsko gradnjo za druge potrebe), bi tako morala večina varčevalcev pri stanovanjskih skladih, v ljubljanskih občinah Šiška in Bežigrad, doplačati od 1,5 do 3 milijone starih dinarjev za svoja stanovanja, čeprav so s težavo zbrali denar že za prvi polog.

Nič čudnega, da so v Ljubljani zaradi takšnega neodgovornega odnosa ljudi, ki so upravljali s sredstvi stanovanjskih skladov, do varčevalcev za stanovanja »politične razmere nekoliko napete« in kar je najbrž še bolj neprijetno da je zaupanje v varčevanje za stanovanja skoraj povsem splahnelo.

Pa čeprav smo Slovenci znani kot varčen narod!

»Po toči« je kreditna banka in hranilnica Ljubljana sicer naslovila jemalcem posojila in varčevalcem za stanovanja pismo in obljubo, da bo v celoti izpolnila obveznosti stanovanjskih skladov, ki izvirajo iz posojilnih pogodb (pravno sopogodniki skladov torej ne bodo oškodovani, materialno pa na vsak način!), toda »zvoniti po toči...«

Z zaupanjem v dinar in v pogodbo, ki ni nič drugega kot enakopraven dogovor med tistim, ki posojilo najema, in tistim, ki ga daje, bi se ne smel nihče igrati!

Še posebno v času reforme ne! Zato: kako, da se kljub temu igramo?

VINKO BLATNIK

VSEH PRIPOMB NI BILO MOGOČE UPOŠTEVATI

V maju 1966 je 20 občinskih sindikalnih svetov in 26 večjih delovnih organizacij poslalo komisiji za družbeno samoupravljanje pri Republiškem svetu Zveze sindikatov Slovenije svoje pismene pripombe in predloge k osnutku zakona o spremembah TZDR. Na 55 posvetovanjih, ki so jih organizirali republiški odbori strokovnih sindikatov sredi maja letos in katerih se je udeležilo več kot 1000 predstavnikov 588 delovnih organizacij, so bili prav tako zbrani predlogi in pripombe delovnih organizacij.

Vse predloge je na seji 26. maja letos obravnavalo predsedstvo Republiškega sveta Zveze sindikatov Slovenije in sklenilo pombe in predloge dati odgovora le tiste pripombe in predloge delovnih organizacij na osnutek zakona o spremembah TZDR, ki ne spreminjajo temeljne koncepcije TZDR, se ne spuščajo na raven instrukcije oziroma komentarja in ne odpirajo procesa dopolnjevanja zakona v popolni zakon.

Žal ni mogoče na vse pripombe in predloge dati odgovora vsaki posamezni delovni organizaciji, niti ni možno za vsak posamezni predlog oziroma pripombo obširneje obrazložiti, zakaj ni bil predložen pristojnim organom. Zato skušamo navesti le nekatere pripombe in predloge, katerih predsedstvo ni sprejelo.

Nekaj delovnih organizacij je predlagalo, da bi se ponovno uvedla mandatna denarna kazen, ki bi jo lahko izrekali za to pooblaščeni posamezniki, ceš da moralne kazni ne zadoščajo za vzdrževanje delovne discipline. Tega pa seveda ni možno sprejeti, ker ni v skladu z osnovno koncepcijo zakona. Posamezniki namreč ne morejo odločati o pravicah, dolžnostih in obveznostih delavcev (123. člen TZDR), še manj pa je dopustno, da se izrekajo kazni brez postopka in brez ugotovitve krivde delavca.

Nekateri so tudi predlagali, da bi porodnice in bolniki, ki niso mogli zaradi poroda oziroma bolezni izkoristiti letnega dopusta v koledarskem letu, smeli izrabiti letni dopust v naslednjem koledarskem letu. Letni dopust pa se daje vedno le za posamezno koledarsko leto in se mora izrabiti v tem koledarskem letu. Zato tudi ni mogoče predlagati spremembe tega določila zakona.

Prav tako ni bilo mogoče sprejeti predlogov, da bi zakon dopuščal plačilo za neizkoriščeni letni dopust, saj bi s tem kršili osnovna določila 62. člena TZDR.

Tudi predlogov za znižanje nadomestila osebnega dohodka ob fakultativnem suspenzu ni bilo mogoče sprejeti, saj bi že vnaprej kaznovali delavca brez ugotovitve dejanske krivde in bi ne prispevali k hitremu reševanju kršitev delovnih dolžnosti.

Predlogi so tudi bili, naj bi se nekateri razlogi za prenehanje dela kot ukinitev delovnega mesta ter zmanjšanja delovnih sposobnosti v zakonu podrobneje specificirali. Prevladovalo je mnenje, da je zakon glede tega dovolj jasen, seveda da pa je naloga samoupravnih aktov, da podrobneje določijo način in postopek prenehanja dela iz teh razlogov, da ne bo izrabljanja oziroma šikan.

Nekaj delovnih organizacij je predlagalo, da naj zakon o spremembah TZDR določi, da je samovoljna zapustitev dela razlog za prenehanje dela in ne le hujša kršitev delovnih dolžnosti, nadalje, da naj se z zakonom prepove testiranje psihofizičnih lastnosti delavcev pred nastopom dela; da naj se odmor med delovnim časom zmanjša na 20 minut in naj se delo konča zato 10 minut prej in podobno.

Takih in podobnih predlogov je bilo še več, vendar jih iz že omenjenih razlogov ni bilo mogoče sprejeti in posredovati pristojnim organom.

Smatramo, da bodo delovne organizacije tudi v bodoče sodelovale v takem številu in tako konstruktivno pri razpravah o osnutku zakonov ter prispevale s tako številnimi predlogi in mnenji k urejevanju delovnih razmerij.

JANKO BRUNET

UGANKA

Zelo napredujemo. Naše gospodarstvo ima štirikrat več sodobne tehnike kot pred vojno in petkrat več tehnične inteligence.

Našo veliko prizadevnost, da bi hitro napredovali, kaže tudi povojno število raziskovalnih inštitutov Na milijon prebivalcev jih imamo n a j v e č v Evropi.

Temu mednarodnemu superlativu pa se pridružujc še nekaj drugih, manj častnih in nerazumljivih.

Raziskovalni inštituti delajo, izumov na imamo med evropskimi državami n a j m a n j. Švica jih registrira letno skoraj 900 na milijon prebivalcev, Zahodna Nemčija 640, Švedska več kot 500, ČSSR in SSSR okrog 400, mi pa niti 40. Razmerje med nami in p o v p r e č j e m industrijsko razvitih držav je 1:10...

Število domačih izumov pri nas n a j p o č a s n e j e narašča. Leta 1963 je bila izumiteljska žetev samo za 247 večja kot leta 1939. Patente je prijavilo vsega 126 izumiteljev. Na Japonskem je število prijavljenih patentov poskočilo od 1959. leta do 1963. leta z 41.537 na 71.790, naša soseda Bolgarija pa je 1959. leta registririla vsega 256 domačih izumov, štiri leta pozneje pa 788.

E d i n s t v e n i smo tudi v avtorstvu izumov. Če bi vsa srednje velika in velika podjetja ter raziskovalni inštituti prijavili letno samo po enega, bi jih bilo skupno okoli 2000, ne 726, kakor izkazuje Urad za patente za leto 1963. Ker po podatkih taistega urada prijavijo upokojenci več izumov kakor vsi naši raziskovalni inštituti skupaj, se odpira dvoje vprašanj:

prvič: kaj naši raziskovalni inštituti delajo, kadar delajo, in zakaj,

drugič: zakaj naši upokojenci izumljajo v času, ki jim je zakonito določen za počitek.

DELAVSKA ENOTNOST

Glasilo Republiškega sveta ZSS za Slovenijo izdaja ČZP Delavska enotnost v Ljubljani. List je ustanovljen 20 novembra 1942. Urejuje uredniški odbor Glavni in odgovorni urednik

MILAN POGAČNIK

Naslov uredništva in uprave: Ljubljana, Dalmatinova ul. 4. poštni predal 313/VI, telefon uredništva 31 66 72, 31 24 02 in 31 00 33, uprave 31 00 33. Račun pri Narodni banki v Ljubljani št. NB 501-1-365 – Posamezna številka stane N. 50 par – 50 starih din – Naročnina je četrtletna N. 6,50 din – 650 starih din – polletna N. 13 din – 1300 starih din in letna N. 26 din – 2600 starih din – Rokopisov ne vračamo – Poštnina plačana v gotovini – Tisk in klišeji ČZP »Ljudska pravica« Ljubljana

ZRNO DO ZRNA POGAČA — KAMEN NA KAMEN PALAČA

Želite imeti svoj dom?

Vključite se v novo obliko varčevanja za stanovanjsko izgradnjo pri

KREDITNI BANKI CELJE

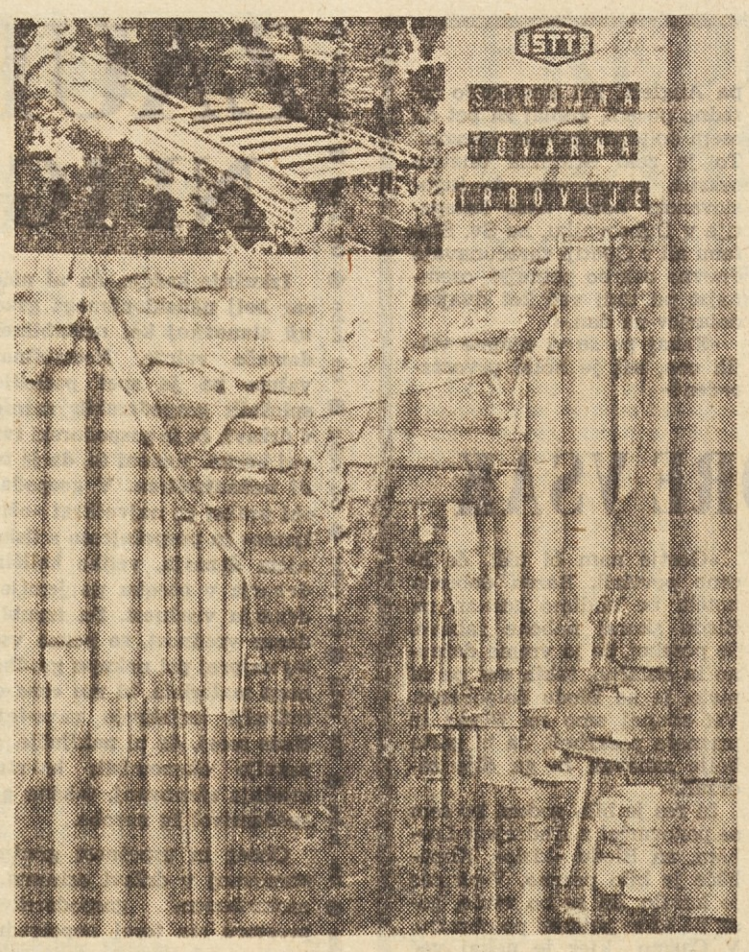
ali njenih poslovnih enotah v

- ŽALCU
- MOZIRJU
- VELENJU
- ŠOŠTANJU
- SLOVENJ GRADCU
- DRAVOGRADU
- PREVALJAH
- RADLJAH OB DRAVI
- SLOVENSKI BISTRICI
- SLOVENSKIH KONJICAH
- ROGAŠKI SLATINI
- ŠMARJU PRI JELŠAH
- ŠENTJURJU PRI CELJU
- LAŠKEM
- SEVNICI
- BREŽICAH

KREDITNA BANKA CELJE

ZRNO DO ZRNA POGAČA — KAMEN NA KAMEN PALAČA

Namesto tujih — domače stojke



V Strojni tovarni Trbovlje imajo že dlje težave z dobavo cevi za jamske stojke. To jim seveda zavira proizvodnjo in pravočasno izpolnjevanje pogodb. Zavoljo tega so se odločili, da bodo skušali sami napraviti cev, ki bo po kvaliteti ustrezala Manesmanovim cevem. Nalogo so zaupali raziskovalnemu oddelku in mu naročili, da napravi načrte in opravi preizkuse za izdelavo spodnjih cevi iz pločevine različne kvalitete in debeline.

Že prvi poiskusi so pokazali, da bodo uspeli. Prototipi cevi iz varjene pločevine različne kvalitete in debeline so zares odlično prestali tudi preizkus nosilnosti. Strokovnjaki v STT menijo, da bo varjena cev z dokončno debelino stene in iz najboljšega materiala enakovredna brezšivnim cevem, ki imajo polno nosilnost pri približno 40 do 45 tonah.

Domača proizvodnja cevi za stojke pa ima za delovno organizacijo še druge prednosti. Zaradi sorazmerno preprostega tehnološkega postopka bodo to delo lahko opravili polkvalificirani delavci, izognili se bodo vsakomesečni negotovosti zaradi dobave cevi, zmanjšali bodo lahko zastoje v proizvodnji itd... Cevi, izdelane v domači tovarni, bodo tudi nekoliko cenejše. V STT menijo, da bo domača proizvodnja cevi stekla že v bližnji prihodnosti.

GUSTI JAMŠEK

NA TEMO: PROBLEMI TOVARNE LESNE GALANTERIJE GRAČNICA

Kljub velikim serijam — minimalni osebni dohodki

Tovarna lesne galanterije v Gračnici ima komaj 170 zaposlenih. Kljub sodobnim strojem in novim prostorom pa so osebni dohodki nizki.

»Samo 15 % nekvalificiranih delavcev imamo v podjetju,« pravi Ivan Ponebšek, direktor Tovarne lesne galanterije v Gračnici. »Proizvodnja je povsem specializirana, vendar nam ne gre najbolje. Po osebnih dohodkih smo prav na repu v lesni stroki. Do reforme so bili najnižji prejemki v našem podjetju komaj 25 tisoč dinarjev. Seveda so do danes porasli, vendar ne toliko, da bi lahko bili zadovoljni.«

Podjetje, ki izdeluje v glavnem tipizirane dele pohištva, stoječe obešalnike, čajne mize, ogrodje in stojala za svetilna telesa, je že pred leti usmerilo svojo proizvodnjo predvsem v izvoz. Kar napravijo v Gračnici, potlej potuje v Kanado in Ameriko. Serije so velike, tako velike, da za naš trg ne pridejo v poštev.

Vsaj za sedaj še ne.

»Za razliko od drugih podjetij imamo pri nas težave prav zaradi velikih serij,« pravijo proizvajalci v Gračnici. »Včasih napravimo tudi po 700 tisoč kosov istega artikla za naše kooperante v Kanadi in Ameriki. Cene pa so za nas mnogo bolj ugodne na domačem trgu, toda spričo tolikšnih serij je povpraševanje premajhno.«

»Če bi lahko zvišali izvozne cene, potlej bi si bistveno opomogli,« nam je povedal direktor Ivan Ponebšek. »Lani so narasli stroški proizvodnje za 19 %, od leta 1958 do danes pa najmanj za dvakrat. Kljub vsemu smo povišali cene našim proizvodom v zadnjih letih komaj za 15 %. Tu mislim seveda na izvoz v Ameriko. Nekoliko nas še vedno rešujejo ogromne serije, vendar si nadvse prizadevamo, da bi prodrli tudi na domači trg.«

Včasih uspe Tovarni lesne galanterije, da proda domačemu kupcu nekaj sto nog za pohištvo. V veliki večini primerov pa izdelujejo naše tovarne pohištva same prav vse, kar pač potrebujejo, in niso zainteresirane za posamezne dele, čeprav bi jih dobile dvakrat, trikrat ceneje, kot pa znaša njihova proizvodna cena.

Kot drugod, imajo tudi v Gračnici težave z nabavo reprodukcijskega materiala, pa čeprav živijo in delajo sredi bukovih gozdov. Cene hlodivine so visoke, les pa ne ustreza klasifikaciji.

»Zaradi vseg tega komaj dosegamo naš plan, čeprav delamo v dveh izmenah, včasih tudi ponoči, če nas priganjajo roki,« pravijo v Gračnici. »Poleg težav z nabavo reprodukcijskega materiala nas tepe visoka fluktuacija. Do gospodarske reforme smo letno menjali po 40 ljudi. Posebno mladina zelo sili k nam in je pripravljena delati tudi za 30 tisočakov na mesec. Toda pri nas zdržijo komaj leto dni, morda kak mesec več, potem pa se poslovijo in gredo drugam. Gračnica jim pomeni zaradi nizkih osebnih dohodkov le nekakšno odskočno desko...«

V Tovarni lesne galanterije so zato prepričani, da pomeni za podjetje rešitev kooperacija z domačimi podjetji. Kooperacija z ameriškimi tvrdkami se ne izplača, ker so zaščitne carine zelo visoke.

Kljub prizadevanju kolektiva pa bo pot do kooperacije na domačih tleh precej težavna. Ne gre namreč le za sodelovanje z eno samo tovarno, ampak z več podjetji, saj bi lahko le v tem primeru prodrli s svojimi velikimi serijami.

»Doslej smo občasno že delali za domači trg. Kljub temu, da smo dobili za posamezni artikel dvakrat toliko kot na tujem tržišču, za nas kupčija še vedno ni bila ugodna. Majhne serije se nam namreč ne izplačajo. V sedanjih razmerah nam zato ne preostane drugega, kot da se dogovorimo za sodelovanje z našimi velikimi tovarnami lesnih izdelkov. To je edina pot, da plasiramo svoje velike serije tudi na domačem tržišču. S tem pa bi prispevali k pocenitvi finalnih proizvodov tovarn pohištva in obenem rešili vprašanje rezervnih delov, ki jih danes skorajda ni dobiti.« pravi direktor Ivan Ponebšek.

A. ULAGA

Z birokratskimi in etatističnimi pojavi, s samovoljnimi ukrepi državne administracije se ni mogoče uspešno spopasti in v spopadu zmagati z besedovanjem po receptu »jaz imam prav, ti pa ne!« ker boj z birokratizmom ni le idejni boj, ampak v prvi vrsti boj za MATERIALNE PRAVICE in zato lahko tudi boj za MATERIALNE PRIVILEGIJE, ki jih omogoča posameznikom in organom »skrbništvo« in gospodarjenje z družbenimi sredstvi. Le tako, da spodrežemo birokratizmu materialno osnovo, to je, da odvzamemo državno planskim in drugim organom sredstva za razširjeno reprodukcijo in jih damo v roke tistih, ki jih ustvarjajo.

Ni naključje, da sta zvezni in gospodarski zbor zvezne skupščine sprejela teze o novem sistemu razširjene reprodukcije, Zvezni izvršni svet pa osnutek zakona o kreditnih poslih s tujino prav v času, ko se delovni ljudje Jugoslavije na osnovi gradiva brionskega plenuma odločajo za edino možno pot našega gospodarskega in družbenega razvoja, za čimbolj neposredno delavsko in družbeno samoupravljanje. Tako teze o novem sistemu razširjene reprodukcije, kakor osnutek zakona o kreditnih poslih s tujino pomenijo namreč prelomnico v razvoju delavskega samoupravljanja, saj ga oba dokumenta materialno bistveno utrjujeta, hkrati pa v načelu in praksi onemogočata samovoljne posege državne administracije v samoupravne pristojnosti delovnih kolektivov.

Teze o novem sistemu razširjene reprodukcije predvidevajo, da proizvajalci neposredno razpolagajo s sredstvi družbene akumulacije in sami, združeni v delovne enote, združena gospodarska podjetja, gospodarske asociacije in podobno, skupaj s poslovnimi bankami, odločajo o porabi teh sredstev. To pa pomeni konec dosedanje administrativne centralizacije sredstev, kakor tudi centralističnega odločanja o porabi tako zbranih sredstev za družbeno reprodukcijo. To še pomeni, da v prihodnje ne bo več nasilnih državnih posegov v sredstva delovnih organizacij, saj novi sistem razširjene reprodukcije v načelu izključuje možnost prisilne centralizacije sredstev s pomočjo razpisovanja obveznih posojil ali obveznega oročanja sredstev. Ker bodo organizacijske oblike združevanja sredstev in metode odločanja o proizvodnji, investicijah in delitvi mnogo bolj demokratične, bodo tudi investicije v prihodnje bolj racionalne, saj se bodo delovni ljudje odločali le za takšne investicije, od katerih bodo imeli kar največ koristi. Družbeno politične organizacije bodo poslej razpolagale samo s točno določenim delom družbene akumulacije, katerega višina bo omejena z zakonom, pa tudi uporaba te akumulacije bo predpisana z zakonom.

Razumljivo je, da si novega načina investiranja v družbeno reprodukcijo ni mogoče zamisliti brez izpopolnjenega kreditnega in bančnega sistema, še posebno pa ne ob takšni razbitosti denarnega trga, kakršno imamo. Če naj bo denar delovnih kolektivov čimbolj racionalno naložen, bomo morali čimprej organizirati enotno tržišče družbenih sredstev za investicije, to pa pomeni, da bo treba delovne organizacije tudi ekonomsko spodbuditi, da bodo vlagale del svojih investicijskih sredstev, ki jih same ne bodo potrebovale, za razvoj drugih podjetij, npr. kooperantov, ali pa samo z namenom, da bi se jim sredstva obrestovala. Delovnim organizacijam bo treba tudi s praktičnimi ukrepi zagotoviti, da bodo njihova posojena sredstva na varnem pred vsakim odvzemom »zaradi višjih interesov«.

Za razvoj blagovnih denarnih odnosov veliko pomeni tudi sprejeti osnutek zakona o kreditnih poslih s tujino, ki predvideva, da bodo imele odločilno besedo v teh poslih delovne organizacije same, ne pa več država. V imenu delovnih organizacij bodo opravljale kreditne posle s tujino pooblaščene poslovne banke. Osnovno načelo, ki je prišlo do izraza v tem zakonskem osnutku, je, da nihče, niti država, ne more vzeti kredita v tujini, če ne zagotovi tudi odplačevanja.

Že ta kratek povzetek vsebine obeh dokumentov, ki izražata pomembno zmago delavskega samoupravljanja na naši razvojni poti, napoveduje novosti na samoupravnem področju našega družbenega življenja.

Ob povečani materialni osnovi bodo samoupravni organi lahko odločali v prihodnje mnogo bolj stvarno in konkretno, prav s tem pa bo samoupravljanje izvojevalo dokončno zmago. Ne kot upravljanje nad ljudmi, ampak kot resnično samoupravljanje delovnih ljudi.

V. B.

Prelomnica

Z OBISKA V PTUJSKI OPEKARNI

Kruh iz zemlje in gline

Za pol ure je zmanjkalo električnega toka. Delavci so nemirno postopali po dvorišču, pogledovali na uro in vsako minuto obračali stikalo, če morda že lahko poženejo stroje. In kot bi iz pisarne poganjali proizvodnjo, so tisti trenutek, ko je na stropu v pisarni posvetila žarnica, v obratih spet zapeli stroji. V ptujski Opekarni velja čvrst zakon in zato natančen dogovor med zmogljivostjo strojev in rok ter izplačilom. In prav to je vzrok, da ptujski opekarji ne morejo prenašati mirujočih strojev in ne privoščijo minute počitka utrujenim rokam.

Nekaj kilometrov iz Ptuja stoji opekarna z enotama v Žabjaku in Križevcih, eden najstarejših obratov ptujske industrije. Že od nekdaj so v njem delali mali okoliški kmetje. Krpa zemlje ni mogla nasititi vseh ust pri hiši in tako so si poiskali zaposlitev v tovarni. Še danes je tod tako. Skoraj vsak med zaposlenimi ima doma košček zemlje. Del njihovega življenja je, vendar brez tovarne jim ne bi ničesar pomenila — zemlja in glina sta se enako močno vgnetli v njihovo življenje. Zamerili bi vam, če bi jim rekli, da so pol kmetje, pol proletarci. Nekaj generacij nazaj je zraslih z opekarno. In to lahko občutite že med kratkim obiskom pri njih.

ODLOČILNI SO KOSI IN ENOTE, NE PA ČAS

Takrat, ko so se v delovnih kolektivih šele prebujale zahteve po nagrajevanju po delu, so v ptujski Opekarni že delili dohodek po uspehih dela. V nekaj letih so sistem nagrajevanja sicer izpopolnili, vendar so merila za ugotavljanje storilnosti ostala ves čas skorajda nespremenjena. Dogovorili so se pa tako: čas ni njihov zaveznik v »kuverti«, odločilni so kosi ali bolje: enote. Opečni kos ima lahko namreč več enot, so me poučili. Vsako jutro preberejo na oglasnih deskah kot na dlani izračunano včerajšnjo proizvodnjo in dohodek. Natančen, vendar preprost je ta izračun. Na primeru, ki so ga povedali, si lahko izračuna svoj dohodek vsak delavec. Npr.: stroju, ki opravlja več proizvodnih faz, streže 24 delavcev. Njegova zmogljivost je preračunana na 800 enot, to je hkrati 800 starih dinarjev za vsakega delavca. Če iztisnejo iz stroja 1000 enot, se poveča dohodek vsakemu za 200 din in za nadaljnjih 100 din kot 50-odstotna spodbuda za presežek plana. Namesto 800 din zasluži delavec na ta način 1100 din. Pravijo, da se to pogosto zgodi in po navadi si delavci ustvarijo preko 30 % gibljivega dela. Vsaka skupina skrbno neguje svoj stroj, na vsaj njegov obrat pazijo. Poštena delitev pa terja tudi poštene medsebojne odnose: kdor si v skupini ne prizadeva, ta nima tam česa iskati.

Pred nedavnim so na upravi razmislili o tem, da bi sedanji način izplačil dohodka spremenili tako, da bi ga porazdelili približno na vse mesece enako in tako odpravili razlike med bogatejšimi in sušnimi meseci. Delavci so to spremembo odklonili. Izplačilo na koncu meseca naj bo plačilo za vložen trud in za doseženo storilnost, so vztrajali. In pri tem je ostalo.

Z LASTNIMI SREDSTVI V REKONSTRUKCIJO

Danes so oči ptujskih opekarjev uprte v modernizacijo obratov. Sonce, njihov naravni sodelavec pri sušenju opečnih enot, jim je večkrat zasenčilo kot osvetlilo njihovo proizvodnjo. Temu bodo napravili konec z novo krožno pečjo in umetnimi sušilnicami. Dolgo so se pripravljali na te investicije, saj so jih doslej veljale več kot 40 milijonov starih dinarjev. To je veliko, če jih razdelimo na približno 120 delavcev, kolikor jih je zaposlenih v Opekarni. Ne bo napak, če mimogrede povemo, da pa opravlja celotno administrativno delo v kolektivu samo 6 delavcev z direktorjem vred. Pri bankah so kmalu »opleli«, edino občinska skupščina je bila naklonjena svojemu »veteranu« in mu odobrila 9 milijonov starih dinarjev investicijskega kredita.

V Opekarni pa so rekonstrukcijo obratov širše zastavili. Izboljšanje proizvodnih naprav je samo eden od ukrepov za izboljšanje delovnih razmer, so rekli. In tako raste vzporedno z obema proizvodnima obratoma še objekt, kjer bodo garderobe, kopalnica in obratna kuhinja. Velik del tega so opravili s prostovoljnim delom. Vsi so poprijeli. Zgodilo se je, da je delavka poslala na gradbišče moža — tesarja, ki ni zaposlen v kolektivu, češ, ta bo s strokovnim delom več opravil kot jaz.

Medtem pa v kolektivu že točno vedo, kaj želijo doseči z rekonstrukcijo. Ustvarili bodo ravnovesje v proizvodnji med vsem letom in hkrati izboljšali kvaliteto in povečali obseg proizvodnje. Razmišljajo pa tudi o proizvodnji novih izdelkov, če bi jih v to prisilil trg. Današnja dobro utečena delitev dela med opekarnami se maje. Del poslovno tehničnega sodelovanja med mariborskimi opekarnami lahko danes, jutri načnejo zakoni trga. In izkušnje kažejo, da jih opekarji že okušajo. Letos so več kot 90 % proizvodnje ptujske Opekarne odkupili zasebni graditelji. To pa pomeni, da se je potrebno prilagoditi kupcu, ki terja vse opečne elemente od proizvajalca. Zanj je predrago, če bi si v 100-kilometrskem krogu moral z vozom nabirati od opekarne do opekarne vse vrste opeke in kupil bo tam, kjer bo dobil čimveč. Ta »čimveč« se je zato ugnezdil v kolektiv ptujske Opekarne in je značilen za vse njihovo delo in življenje.

IVANKA VRHOVČAK

OB NOVEM PRAVILNIKU O NAGRAJEVANJU

NOVI TEMELJI ZA NAGRAJEVANJE

Osebni dohodki zaposlenih pri Kmetijskem gozdnem posestvu Kočevje so narasli po gospodarski reformi v povprečju za 10 starih tisočakov. Tako imajo danes gozdarji tega kolektiva 73, kmetijci pa 65 tisoč starih dinarjev na mesec.

Šibka točka nagrajevanja je bila vse doslej v tem, da so bili vsi strokovni, administrativni in celo nekatere kategorije fizičnih delavcev še vedno nagrajevani samo po času ne glede na njihove osebne uspehe oziroma uspehe delovne skupine ali obrata. Nestimulativno nagrajevanje pa se je seveda odražalo na prizadevanju posameznikov...

To je bil glavni vzrok, da so začeli samoupravni organi izdelovati nov, bolj stimulativen pravilnik za nagrajevanje. K temu je sililo tudi dejstvo, da so imeli doslej fizični delavci možnost zaslužiti toliko ali celo več kot direktor, saj je prejšnji pravilnik stimuliral v glavnem le akordno delo. Primerjava s sorodnimi delovnimi organizacijami pa je pokazala, da so osebni dohodki strokovnih in administrativnih delavcev Kmetijskega gozdnega posestva Kočevje precej nižji kot drugod.

In kakšno je danes nagrajevanje?

Gibljivi del osebnih dohodkov v osnovnih obratih kmetijstva sloni na izpolnjevanju plana, to je na realizaciji proizvodnje mleka in vzreje živine ter na znižanju proizvodnih stroškov krme in stelje. Za 100 % izpolnjení plan se povečajo osebni dohodki za 5 %, za realizacijo iznad plana pa so predvideni še osebni dodatki. Vkolikor doseže obrat enako visoko ceno za krmo in steljo v primerjavi z minulim letom, potlej se povečajo osnove osebnih dohodkov za 10 %. Za vsak odstotek znižanja polnih lastnih cen krme in stelje so seveda prav tako predvideni posebni dodatki.

Tudi obračun gibljivega dela osebnih dohodkov v osnovnih obratih gozdarstva sloni na izpolnjevanju plana finančne realizacije, dodatni odstotki na osnovni osebni dohodek pa se računajo tako kot v obratih kmetijstva. Tako se v gozdarstvu nagrajujejo vsi strokovni in administrativni delavci, cestarji in minerji. V kmetijstvu pa strokovni delavci, administrativni delavci, čuvaji, skladiščniki in delovodje.

Uprava delovne organizacije je glede na nagrajevanje po tem sistemu razdeljena na tri sektorje. Kmetijski sektor obračunava po povprečju v kmetijstvu, gozdni sektor po povprečju v gozdarstvu, splošni sektor pa glede na obe panogi delovne organizacije.

Samoupravni organi v podjetju so prepričani, da bo novi pravilnik o nagrajevanju stimulativno vplival na prizadelovanje strokovnih in administrativnih delavcev in da se bo to poznalo tudi pri delu.

A. U.

Razstavo »Talci Štajerske«, ki je bila letos meseca aprila v hali C mariborskega razstavišča, si je ogledalo preko 15.000 ljudi

PO POTEH ANKETE CENTRALNEGA SVETA ZS JUGOSLAVIJE

Kaj »delamo«, kadar ne delamo?

Občinski sindikalni svet Maribor-Center bo jeseni organiziral širši posvet o kulturnem življenju zaposlenih

Je smešno vprašanje, zastavljeno v naslovu? Prav nič. Le premalokrat si ga zastavljamo. Prosti čas, čas ko zapustimo delovno mesto, je vendar z nečim izpolnjen. Toda s čim?

Kako delovne organizacije skrbe za kulturno življenje zaposlenih, na to vprašanje išče odgovorov tudi anketa CS ZSJ. Jeseni naj bi bil na to temo v Beogradu poseben plenum. Pretekli teden pa smo nekaj konkretnejših odgovorov na to vprašanje objavili s posveta v Novi Gorici. Tokrat smo se ustavili v Mariboru.

Občinski sindikalni svet Maribor-Center je namreč s tem namenom pred kratkim organiziral dva razgovora. Prvemu so prisostvovali predstavniki sindikata desetih večjih in manjših podjetij (od 136 do 5.846 zaposlenih!), drugemu pa ožji krog kulturnih in družbenih delavcev. In če bo z opozorili na nekatere probleme kulturnega življenja zaposlenih sindikat vsaj malce prispeval k ugodnejšemu ozračju, v katerem naj bi tudi delovne organizacije začele o vsem tem razmišljati, bomo lahko kar zadovoljni.

KULTURNO ZBIRALIŠČE DELAVCEV SREDI CENTRA

O tem predlogu je govoril predstavnik sindikata gradbenega podjetja »Stavbar«. Dejal je, da okolje delovne organizacije danes ne more biti več dovolj široko za kulturno življenje zaposlenih. Njihov kolektiv je mlad in veliko delavcev stanuje v samskem domu. Tu jim prosti čas poteka med kosilom, odbojko, televizijo in večerjo. To je malo. Če bi več delovnih kolektivov združilo sredstva in v središču mesta oskrbelo delavcem kulturno zbirališče, bi lahko semkaj vnašali polnejše družabne in kulturne programe. Kolektivi bi dali denar za to, to je prepričan, saj se razburjajo le takrat, kadar se jim denar odtujuje in ne vedo, za kaj se uporablja. Tudi kulturni delavci bi v tem centru lahko dobili drugačen stik z zaposlenimi in njihovimi kulturnimi interesi.

AMATERJI SO SE VKLJUČILI V MOČNEJŠA KULTURNA DRUŠTVA

Ni prav, pravijo nekateri, da smo v podjetjih ukinili kulturne sekcije in društva prej, predno smo organizirali možnosti za amaterško dejavnost drugače oziroma drugačno kulturno življenje za širši krog zaposlenih. Ne glede na to, nihče danes več ne misli, da bi se amaterska dejavnost morala odvijati pod okriljem tovarne. Nekateri pevci iz MTT so se vzključili v zbor »Slave Klavora«, iz Zlatoroga so šli v »KUD Pošta«, zopet drugi k »Železničarju«. Vsi po so istega mnenja, da namreč mladi ljudje za to dejavnost ne kažejo mnogo zanimanja in pa da kvalitetnemu amaterskemu delu primanjkuje strokovno usposobljenega kadra.

KULTURNE AKCIJE V KOLEKTIVIH

Če delavci še danes nimajo smisla za gledališče, koncerte in likovne razstave, žal prehitro mnogi zaključujejo, da nimajo kulturnih potreb, ker vsega tega množično ne obiskujejo, pa čeprav jim mnoga podjetja kupujejo vstopnice. Toliko bolj so pozornosti vredne druge kulturne akcije v kolektivih. V MTT kupujejo knjige in jih po nižji, regresni ceni, prodajajo članom kolektiva. V Zlatorogu vzbujajo zanimanje za dobro knjigo s propagando za nakup knjig. Mnogi delavci so zelo inteligentni, pravijo, drugi seveda še bolj konservativni. Zato si kulturne politike delovnih organizacij ni mogoče zamisliti brez stalne skrbi za vsaj osnovno izobrazbo zaposlenih. V MTT so lani imeli dva razreda osemletke za odrasle in pravijo, da so bili odlični učni uspehi. Maribor pa ima še 35 % delavcev, ki nimajo zaključene osemletke.

KOLEKTIVI BI DALI DENAR, ČE BI VEDELI, ZA KAJ

O enotnem skladu za financiranje kulturnega življenja, ki bi bilo tudi programirano enotno, tako s strani delovnih organizacij, komunalne samouprave kot kulturnih institucij, so bila mnenja deljena. Eni so se navduševali za zbiranje sredstev in delitev na republiškem nivoju, drugi so sodili, da bi kolektivi dali denar, če bi prišel prošnjik direktno do njih in jim povedal, kaj bodo od kulturnega programa imeli prav delavci. Tretji pa so menili, da bi skupni sklad bil koristen, če bi ga soupravljali tisti, ki bodo dali denar. Tako ali drugače, mnenje, da je več družbene kontrole potrebne nad trošenjem teh sredstev, je že bilo enotno. Dejali so, da so prispevali denar za šolstvo II. stopnje, potem pa ga je zopet zmanjkalo in učitelji niso imeli plač. (Seveda, ker niso dali vsi!) Določeno nezaupanje pa izvira še iz tistega časa, ko so v Mariboru zbirali kulturni dinar pri kino vstopnicah, zbrali precej denarja, a o njegovi usodi nihče nič ne ve.

TAM KJER ŽIVI VSA DELAVČEVA DRUŽINA

Večina danes sodi, da je soseska, krajevna skupnost tista, kjer je treba še naprej ustvarjati pogoje za dejavnost družbenih centrov. In da bi morali bolj kot doslej krepiti stike med delovnimi organizacijami in krajevnimi skupnostmi. Kajti tu bi se lahko odvijalo kulturno življenje ne le zaposlenih, temveč tudi članov njihovih družin. Delovni kolektivi naj bi denarno pomagali ustvariti te pogoje, seveda pa bi morali znati člane delovnih kolektivov tudi zainteresirati za programe, ki bodo v teh klubih ali centrih. (O vseh mogočih kulturnih programih pa zdaj kolektivi ne vedo dosti.) Tako uspelo denarno-programsko sodelovanje je že v krajevni skupnosti Vinski vrh med sosesko, šolo in delovno organizacijo. Občina prispeva danes že precej sredstev za to, da bi v krajevnih skupnostih ustvarili funkcionalne pogoje za taka zbirališča občanov, seveda pa sama ne bo mogla prevzemati vseh denarnih bremen za različne programe.

SKRB ZA VSE KOMPONENTE ŽIVLJENJA ZAPOSLENIH

Delovna organizacija ni le delovna enota, je bilo rečeno na posvetih. Je družbena samoupravna celica, ki mora voditi račun o vseh komponentah življenja zaposlenih. Doslej že ima svojo stanovanjsko politiko, izobraževalno tudi že pogosto, pa zdravstveno in morala bo voditi račun tudi o kulturni podobi svojih članov. Sindikat, delavski svet in strokovne službe (kadrovska in izobraževalni centri) bodo morali oblikovati skupaj tudi kulturno politiko delovne organizacije. Kako ljudem poteka prosti čas, kaj berejo, kaj gledajo, poslušajo, o čem razpravljajo, kaj jih zanima in kaj jih še ne zanima, zakaj itd. Sindikat bi moral tudi več smisla pokazati za združevanje zabavnega s koristnim, saj nekatere mariborske delovne organizacije s prirejanjem izletov, planinarjenjem in podobnim, že znajo tudi temu priključiti elemente kulturnega življenja. V statutu dokaj suho piše, da skrbijo tudi za družbeni standard delavcev. Ta pa kaj hitro postane le civilizacijski standard, če ne vsebuje tudi skrbi za izobrazbeno in kulturno podobo ljudi. Sploh zelo dosti govorimo le o osebnem dohodku, planih, številkah in podobnem, pozabljamo pa na človeka, ki mora vse to ustvariti, so dejali na posvetu. S. G.

Zgovorne številke

Običajno vzamemo za merilo kulturne ravni določenega območja število najbolj klasičnih kulturnih prireditev v letu dni. Pri tem mislimo na gledališke predstave, koncerte, razstave likovne umetnosti...

Kaj pa potrošnja časopisov, razširjenost radia in televizije?

Na to »drobno« in vsakdanjo kulturo pogosto pozabljamo. Radi pozabljamo, da tudi obveščenost o dogajanjih doma in po svetu dopolnjuje sliko kulturnega napredka.

Na vprašanje, kaj in koliko berejo občani na območju novogoriške občine, je nedavno odgovorila Služba za informacije in dokumentacijo pri skupščini občine Nova Gorica. Analiza je odgovorila, da je potrošnja časopisov najbolj velika v krajih z najvišjim dohodkom na prebivalca. Tako največ berejo prebivalci Nove Gorice in Šempetra, najmanj pa na področju Kala, Kostanjevice in Trnovega. Interesantno je, da so najbolj razširjene Primorske novice. Občani pokupijo vsak teden več kot 4700 izvodov tega lista, časopisa Delo pa kar 3-krat manj. Minimalen interes za osrednji dnevnik Delo pripisujejo v Novi Gorici dejstvu, da posveča omenjeni časopis premalo pozornosti aktualnostim na Goriškem.

Najbolj razširjen časopis v novogoriški občini so torej Primorske novice. Sledé TT (3370), Nedeljski dnevnik (2814), TV-15 (1907), Naša žena (1775), Delo (1631), Tovariš (1446) in Pavliha (1297). Ostale publikacije imajo v glavnem manj kot 500 naročnikov.

Podatki kažejo, da berejo v Novi Gorici in v Šempetru nekoliko več kot Slovenci v povprečju, medtem ko berejo prebivalci ostalega območja novogoriške občine znatno manj. V Sloveniji namreč pride na 1000 prebivalcev 93 dnevnikov, na Goriškem pa samo 37. Mnogo ugodnejša slika je pri tednikih, saj jih redno kupuje vsak tretji občan.

Analiza je jasno pokazala, da bodo prebivalci Goriške še več brali takrat, ko bo življenjska raven višja in ko bodo začutili, da je »razkošje« tudi v tem, da človek več ve, da je bolje informiran. A. U.

Prvi odmevi na osnutek predloga zakona o financiranju izobraževanja in vzgoje v SR Sloveniji

»Otipavanju« mora slediti resna razprava

Prve pripombe, da ni tistih najbolj poklicanih, ki bi se morali prvenstveno poglobiti v posamezne določbe osnutka zakona, ker so na počitnicah, so že zato neumestne, ker gre za predlog, ki zadeva vso družbeno skupnost.

Dejansko pa se v teh prvih pripombah, ki smo jih te dni slišali v posameznih zasavskih občinah v zvezi z razpravo o osnutku novega zakona o financiranju izobraževanja in vzgoje pri nas na Slovenskem, skrivata vsaj dve določeni težnji: naj bi namreč počakali, kaj bodo na vse skupaj rekli šolniki, oziroma, da bi vso razpravo predvsem usmerili med šolnike same. Dopustiti uveljavitev teh dveh teženj, bi pomenilo, spustiti vodo na mlin vsem tistim, resda posameznim, a zato nič manj nevarnim mnenjem, da gre tako in tako samo za šolo in je torej na mestu in prav, da prepustimo glavno in edino besedo šolnikom.

Niti približno tako pa ne mislijo občinske skupščine, še manj prosvetni delavci sami. Zavedajo se, da gre tokrat za usodno dilemo: urediti financiranje izobraževanja in vzgoje ne sicer enkrat za vselej, ker je to v našem dinamičnem razvoju povsem nemogoče, toda tako, da bo šolstvo vendarle kos vsem tistim zahtevam in nalogam, ki jih pred njega postavlja naša družbena skupnost. Prosvetni delavci so že dostikrat javno izpovedali, da so zoper vsakršne eksperimente, da so se v preteklosti in se bodo tudi poslej zoperstavljali zgolj polovičnim rešitvam, saj gre za področje, ki je tako rekoč na najbolj neposreden način vtkano v vse pore našega družbenega življenja.

Preuranjeno bi bilo z vso gotovostjo trditi, kako in na kakšen način se bodo odvijale razprave o tem novem zakonskem predlogu. Z gotovostjo pa lahko trdimo že zdaj, da bo razprava zajela veliko večino občanov v Zasavju in da bo segla tudi v delovne organizacije. Za zdaj pa drži ugotovitev, da gre za več ali manj posamično »otipavanje«, za osnovno seznanjanje z osnutkom predloga novega zakona in da razprava ostaja še v sferi zasebnega pogovarjanja. Iz teh zasebnih pomenkov pa se že slišijo tudi nekatere prve kritike. Ljudem se zdijo formulacije v tekstu osnutka zakonskega predloga vse preveč zavite, težko razumljive in kot nekateri Zagorjani pravijo, preveč učeno sestavljene in napisane, da bi jih lahko razumel povprečni človek. Ljudem ni povsem jasno, ali z novim načinom financiranja postajajo šole samostojnejše ali jim bo namesto občin oziroma dosedanjih skladov za financiranje šolstva pri občinskih skupščinah »rezal dohodek zdaj kdo drug«.

To so resda komaj prvi odmevi. Nekateri se tudi že sprašujejo, ali bo dejansko dovolj časa za resno, poglobljeno presojo predlaganega osnutka, ko pa naj bi že oktobra, novembra razpravljala o vsem tem republiška skupščina. Nekaterim se zdi, da objava osnutka zakonskega predloga ni prišla v pravem času. Sodijo, da v teh dveh poletnih mesecih ne bo mogoče zainteresirati za razpravo tolikšnega števila ljudi, kot bi jih morali. Preostal bo torej le september in del oktobra, ki pa bosta natrpana tudi s številnimi drugimi zadevami. Ne glede na to, da se za takimi sodbami do določene mere skriva mnenje, da v poletnih mesecih ne bi bilo treba ljudi obremenjevati še z dodatnimi družbenimi obveznostmi in dogovori, pa je vendarle že zdaj znano, da je največ javnih razprav in posvetovanj določenih predvsem za september. Zato bi kazalo vendarle izkoristiti ta čas za kar najbolj solidne priprave za javno razpravo, ki se jo je treba lotiti z nič manjšo pozornostjo, kot če bi pripravljali občinske volitve. Tako namreč že danes pravijo posamezni prosvetni delavci.

MILAN VIDIC

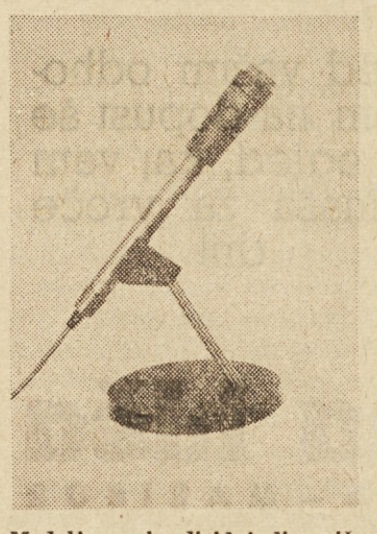
DRUGI BIENALE INDUSTRIJSKEGA OBLIKOVANJA V LJUBLJANI

KAŽIPOT V TRI SMERI

Pri pregledu razstavljenih del v okviru Drugega bienala industrijskega oblikovanja v Moderni galeriji, se ni mogoče znebiti vtisa, da ima ta obsežna zbirka lepo oblikovanih industrijskih izdelkov trojni pomen. Razstavni prostor služi za soočenje najboljših jugoslovanskih in tujih industrijsko oblikovanih izdelkov, kar naj bi pospešilo razvoj industrijskega oblikovanja nasploh. Primerjava domačih in tujih izdelkov je na razstavi močno poudarjena, saj je večina del tako razstavljenih, da se nam vzporejanje kar samo po sebi vsiljuje. Kritična in študijska obravnava razstavljenih predmetov tako omogoča, da najdemo točne koordinate, kje naše industrijsko oblikovanje še zaostaja za oplemeniteno industrijsko proizvodnjo. Primerjave jugoslovanskih razstavljavcev s tujimi pa nas na drugi razstavi industrijskega oblikovanja ni treba biti sram. Ločnice so v posameznih skupinah razstavljenega gradiva popolnoma izginile, ponekod pa naši oblikovalci celo prevzemajo vodilno mesto po čistoči, lepi oblikovnosti in funkcionalnosti. V skupini elektrotehničnih strojev in telekomunikacijskih aparatov je vredno omeniti kardicidni dinamični mikrofon »KD 12«, ki ga je oblikoval Marko Turk iz Ljubljane, v skupini igrač pa stružene igračke v sistemu Anteja Jakića iz Zagreba. Oba jugoslovanska razstavljavca sta dobila zlati medalji mednarodne žirije.

Na razstavi v Moderni galeriji, ki je druga po vrsti v Ljubljani, razstavlja 12 držav iz Evrope in Azije. Med njimi so industrijsko razvite države, kot Avstrija, ČSSR, Francija, Italija, Japonska, Jugoslavija, Madžarska, DR Nemčija, ZR Nemčija, Norveška, Nizozemska in Švedska. Razstavljenih je preko 700 del s področja industrijskega oblikovanja. Razstavljene predmete so izbrale nacionalne institucije ali žirije posameznih držav. Gradivo je razdeljeno v 15 skupin. Razstavljeni so predmeti množične uporabnosti od pohištva, svetil, tekstila, usnja, keramike, stekla, plastike, kovin, lesa, gospodinjske opreme, optičnih predmetov in orodij, elektrotehničnih strojev in telekomunikacijskih aparatov, strojev, lažjih prometnih sredstev, komunalne opreme, športne opreme, igrač, embalaže, do lepakov, brošur, voščilnic in knjižnih ovitkov. Na razstavi lahko vidimo vse, kar je lepega v množični industrijski proizvodnji. To pa še ni vse. Razstava nam daje tudi splošen vpogled v industrijsko oblikovanje v posameznih deželah. Tuje države so poslale na Drugo razstavo industrijskega oblikovanja v Ljubljano najboljše stvaritve. Gradivo so poslali po vsestranski strokovni oceni, precej tega gradiva pa je nagradila mednarodna žirija v Ljubljani. Tujci so dobili od sedmih podeljenih pet zlatih medalj, dve sta odšli v Italijo, po ena pa še na Švedsko, na Norveško in v Avstrijo. Neprimerno večje pa je število častnih pohval za tuje razstavljavce.

Razstava ima po skopo naštetih podatkih dovolj velik pomen, da bi lahko s svojimi strokovnimi ocenami pomagala privzgojiti našim uvoznikom smisel za lepo in funkcionalno, hkrati pa je to tudi redki stik, ko imamo zbrano veliko število tujih industrijskih izdelkov po tako strogih merilih za lepo in funkcionalno. Na razstavi se srečujemo s številnimi novimi materiali, ki jih industrijski oblikovalci uvrščajo v proizvodnjo zaradi takšnih ali drugačnih prednosti.



Medalja za kardicidni dinamični mikrofon »KD 12« oblikovalca in izvajalca Marka Turka

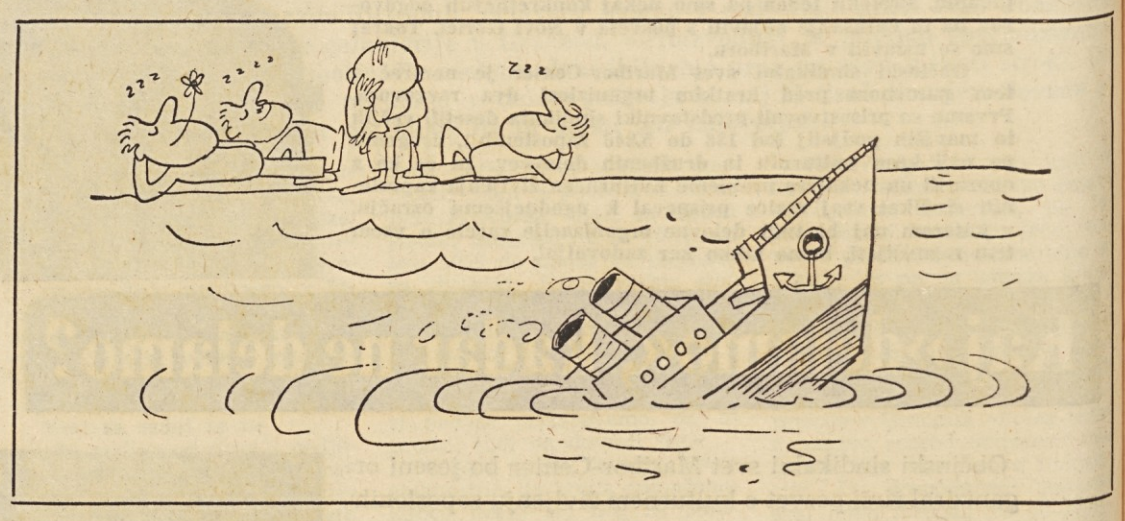
Naposled moramo kot tretje važno stikališče omeniti pomen razstave za potrošnika, ki je glavni porabnik industrijskega blaga. Razstava ima poseben vzgojni pomen za širšo javnost, saj se lahko na razstavi vsak obiskovalec prepriča, kaj je industrijsko oblikovanje, zlasti ker je možnosti vzporejanja dovolj.

Največ razstavljenih del je v skupini vizualne komunikacije, pa tudi elektrotehničnih strojev je precej. Od posameznih držav so najštevilnejše zastopane ČSSR s 106 razstavljenimi predmeti, Avstrija z 52, DR Nemčija s 40 in Jugoslavija s 158 predmeti, Nizozemska pa je poslala samo vizualne komunikacije. Pri steklu izstopa švedsko industrijsko oblikovanje, pri pohištvu norveško in jugoslovansko, pri elektrotehničnih strojih in komunikacijskih aparatih pa italijanski oblikovalci. Japonska je edina azijska država, ki se je udeležila razstave. Gradivo razstavljavcev iz Japonske pa bo zaradi zakasnitve pošiljke razstavi šele dodano. Z. T.

ŽIVI MRLIČ

Barka poslovnega združenja, ki nosi napis Avtomacija, se potaplja. Razpoke, ki so nastale zaradi nezakonitega in negospodarskega poslovanja, anarhičnega samoupravljanja, notranjih trenj in prikrivanja resnice, so tako velike, da jih četrtina »posadke«, ki barke še ni prostovoljno ali prisilno zapustila, ne bo mogla zamašiti, zlasti zato ne, ker je v najkritičnejših dneh prepuščena sama sebi, brezvoljna in vsega naveličana.

Zguba Avtomacije se je v zadnjih nekaj mesecih povzpela z 200 na 350 milijonov starih dinarjev, verjetno pa bo pred likvidacijo združenja še narasla. Plačali je ne bodo povzročitelji, ampak nedolžni . . .



Popoln razsul

Skoraj mesec dni sem si zaman prizadevala, da bi se pogovorila z novim v. d. direktorjem Avtomacije inž. Hujsom, kako bodo združenje finančno sanirali. Kmalu po zasedbi tega odgovornega delovnega mesta je odšel za poldrugi mesec v Združene države, kot član jugoslovanske gospodarske delegacije. vodstvo pa prepustil poprejšnjemu direktorju inž. Brelihu. Komaj se je dobro vrnil iz Ameke, pa je odšel na letni oddih.

Uspelo pa mi je srečanje z njegovim novim namestnikom, komercialnim direktorjem Golobom.

»Mene nikar nič ne sprašujte. Jaz sem dober samo še za prodajanje starega »meb'lna«. Moja avstroogrska glava ničesar ne ve . . . Kadar sem se uprl Rormanovemu megalomanstvu pri kupčijah, so mi mladi inženirji, ki so ga zato podpirali, ker jih je preplačeval, rekli, da sem stari osel. Ta naš veliki manager jo je s svojo grupo popihal v Kranj, za slabo izdelane projekte in izvedbe naj pa mi odgovarjamo . . . Direktor Brelih mu je dopuščal, da je počel, kar je hotel. Sam je sklepal pogodbe z naročniki. Ker je bil hkrati predsednik sveta delovne skupnosti, je kolektivu lahko metal pesek v oči, dokler ni služba družbenega knjigovodstva poslala k nam kontrolorja. No, ta je pa odkril falsificirane račune, potvorjeno bilanco, osebno okoriščanje . . . Kaj bi ponavljal. Preveč je vsega in rešitve ni. Če bi skupaj s člani poslovnega združenja gradili tovarne po svetu, ne bi prišli v stisko. Prekupčevanje brez lastnih obratnih sredstev in povrhu še slabo gospodarjenje — moralo se nam je maščevati . . .«

»Spomladi ste sprejeli sanacijski program, kako ga uresničujete?«

»Posojilo bi potrebovali za to, pa ga ne dobimo. Stara naročila bomo izpolnili, ker smo pogodbeno vezani, potem pa pojdemo po gobe.«

»V skladišču vam baje leži za kakih 200 milijonov selenskih usmernikov, kaj boste naredili z njimi? . . . In koliko najemnine plačate Javnim skladiščem za izposojene prostore?«

Na ti dve občutljivi vprašanji tov. Golob ni hotel odgovoriti. Bil pa je pripravljen nekoč posebej na dolgo obrazložiti »selensko štorijo«, medtem ko se je glede najemnine izgovoril, da ni pooblaščen dajati takšnih podatkov.

Opozorila, ki so šla dolgo mimo ušes

Pravni referent v Avtomaciji Miran Knez, ki ga je rakova pot združenja manj čustveno prizadela, čeprav si proti svoji volji drugje išče kruh, ker je dobil odpoved, je neizprosno logično prikazal vzroke propadanja.

»Kot poslovno združenje bi morali poslovati za tuj račun, komitentsko ali agencijsko. Mi pa smo se šli brez lastnih obratnih sredstev čisto kupoprodajo. Naročila so po naših načrtih izvedli kooperanti, ki so zahtevali avanse. Ker sami nismo imeli denarja, smo ga prosili in zahtevali od naročnikov. Promet je ščasoma narastel na več milijard. Moralo je zaškripati, ker je zmanjkalo denarja za izvedbo del. Razen tega so bile kalkulacije približne, nihče v združenju ni imel pregleda nad gospodarjenjem, niti tega nismo vedeli, če je naša marža primerna, mislili smo le, da mora zadoščati; saj smo kooperantom polovico (!) manj dali za izdelke, kot smo dobili zanje.«

»Kot pravni referent poznate predpise. Zakaj niste sveta delovne skupnosti opozorili na nezakonito poslovanje in na morebitne posledice tega?«

»Mislite, da nisem? Zato sem padel v nemilost. Rorman, komercialni režiser velikih poslov, je znal kolektiv slepiti, vsi, ki smo zahtevali večji red, smo dobili črno piko kot nergači, ki hočemo škodovati poslovnemu združenju.«

Ko so lani spomladi nekateri komunisti začeli opozarjati na nered v združenju, jim je moral priskočiti na pomoč občinski komite ZK na Viču in kasneje še občinski sindikalni svet, da je postopoma prišla resnica na dan.

Največji krivec, da se je poslovno združenje pohabilo in propadlo v času, ko se ves svet gospodarsko integrira, pa je najbrž pri samih članih in ustanoviteljih.

Dokler ni nastala »vesoljna« Iskra, je združenje še imelo ustrezen delovni program. Potem ko je Iskra ustanovila Zavod za avtomatizacijo in sama začela projektirati avtomatske naprave, je zrasel med Iskro in poslovnim združenjem kitajski zid. Oboji so se začeli bati medsebojne konkurence . . . Čeprav je Iskra še ostala član združenja.

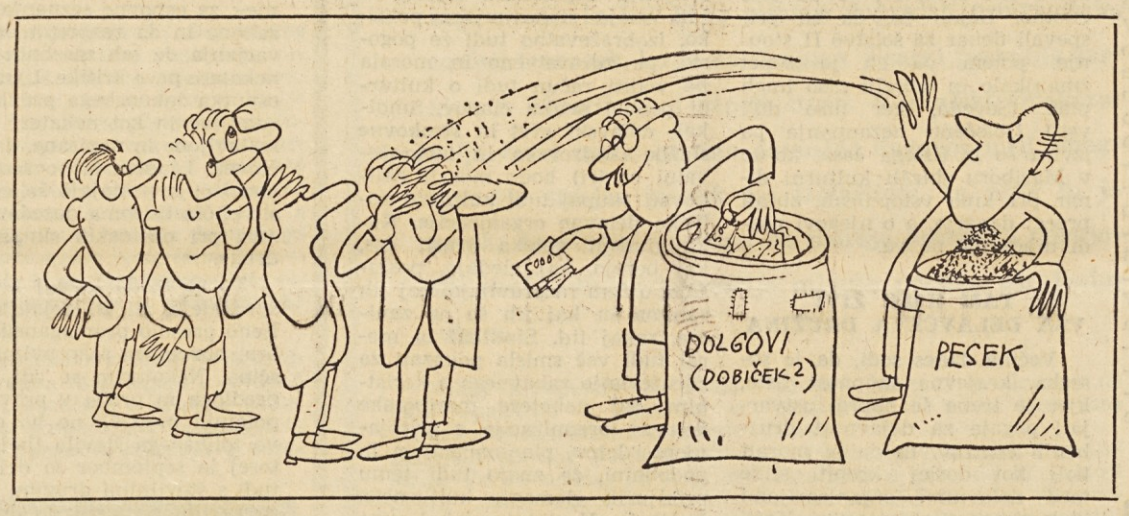
Da bi bil volk sit in koza cela, se je poslovno združenje vrglo na trgovino. Upravni odbor je to preusmeritev podpiral, kajti predstavniki včlanjenih podjetij, iz katerih je sestavljen, so bili zadovoljni, da je poslovno združenje prodajalo njihove izdelke in jim preskrbelo delo.

Kako malo je bilo upravnemu odboru mar gospodarjenje v združenju, se vidi po tem, da se je sestajal enkrat ali dvakrat na leto, vsa važnejša gospodarska vprašanja pa bi moral sam urejati.

Pooblastila sveta delovne skupnosti in upravnega odbora niso bila jasno razmejena niti ni bilo delo usklajeno. Pravijo, da precej po zaslugi nekdanjega direktorja združenja inž. Breliha, ki ni upravnega odbora seznanjal s priporočili in sklepi sveta delovne skupnosti.

Nekdanji predsednik upravnega odbora Avtomacije in generalni direktor Iskre Dušan Horjak, ki se je te funkcije znebil po enem letu, mi je dejal:

»Slutil sem umazanijo, toda vanjo se nisem utegnil poglobiti. Za nas to poslovno združenje ni imelo več smisla. Večkrat sem predlagal, da bi ga likvidirali, pa nisem uspel, ker veliko naročil še ni bilo izvršenih, razen tega je vedno nastalo vprašanje, zakaj naj bi člani pokrili zgubo, ki jo je zakrivil delovni kolektiv združenja.«



Upravni odbor je vendarle marsičesa kriv

Lani v maju je sedmorica strokovnjakov poslala upravnemu odboru združenja odprto pismo, v katerem je navedla vrsto nepravilnosti v poslovanju in gospodarjenju. Opozorila je, da si posamezniki prilaščajo pooblastila in sklepajo posle, ki povzročajo moralno in materialno škodo, da pa jih nihče ne pokliče na odgovornost zaradi tega. Dalje so navedli več primerov slabega gospodarjenja in prevelike potratnosti, nezakonitih finančnih transakcij, najetja prerazkošnih poslovnih prostorov itd . . . Opozorili so, da kljub očitnemu pomanjkanju dela nekateri opravljajo nadure, medtem ko večina prejema 80 % osebne dohodke, omenili so nekoordinirana skupinska potovanja v iste kraje, navedli, da gre 30 % sklada za osebne dohodke za honoriranje zunanjih sodelavcev, opozorili so na neopravičljivo velike reprezentančne stroške, na nepotrebne avtomobilske vožnje itd itd . . .

Upravni odbor pa na pismo, kljub polnim podpisom sedmih strokovnjakov, ni ustrezno reagiral. Postavil se je na stran tistih, ki so povzročali ali vsaj tolerirali omenjene nepravilnosti.

Ko je delovni kolektiv lani v oktobru med temeljitim obračunavanjem gospodarjenja in medsebojnih odnosov izrekel tako direktorju kakor vsem drugim vodilnim uslužbencem nezaupnico, se je upravni odbor uprl, češ da sestanku niso prisostvovali vsi člani in da ni šlo za referendum, ker ga niso poprej napovedali na oglasni deski . . .

In še takrat, ko je uvidel, da je nujno likvidirati poslovno združenje in ustanoviti namesto njega podjetje Avtomacija, je vse priprave za likvidacijo in ustanovitev podjetja zaupal direktorju združenja, kljub dokazani organizacijski nesposobnosti.

Združenje naj bi bilo likvidirano ob koncu marca, upravni odbor je temu sklepu še dodal, da bodo včlanjena podjetja poravnala morebitno zgubo. Ta dokaz hranijo v združenju, prav to pa je krivo, da združenje še ni likvidirano. Člani upravnega odbora so namreč med razpravo o tem pozabili, da gre za veliko zgubo, ki je delavci ne bodo rade volje poravnali, ker jih njihovi predstavniki v združenju doslej niso opozarjali na slabosti v njem in vprašali za mnenje.

»Edino, kar utegne te predstavnike kolektivov v upravnem odboru rešiti, je čas,« mi je dejal Miran Knez. »Nekaj se jih je izmuznilo v inozemstvo, nekaj se jih bo skušalo znebiti te funkcije, tako da nazadnje ne bo nihče več za nič odgovarjal . . .«

Krivci imajo na več straneh potuho

Takrat, ko je Služba družbenega knjigovodstva na priporočilo viške občinske skupščine kontrolirala bilanco Avtomacije za 1964. leto in ugotovila več grobih prekrškov, je bilo javno tožilstvo o tem obveščeno Vendar do obravnave še ni prišlo.

Dalje: Centrala komunalne banke v Ljubljani je odprla in izročila poslovnemu združenju 50-milijonski kredit za odkup selenskih usmernikov od Iskre, čeprav pozna predpise in ve, da poslovno združenje ne sme trgovati za svoj račun, niti imeti lastnih obratnih sredstev.

Kontrolor Službe družbenega knjigovodstva, ki je to nezakonitost banke odkril, je prekršek zamolčal . . .

Namesto epiloga

Nazadnje se vprašajmo še, ali bi do vseh navedenih nepravilnosti prišlo, če bi člani poslovnega združenja začutili potrebo in spoznali prednosti proizvodne in poslovne integracije, kakor so jo spoznali že pred davnim drugod po svetu?

Najbrž ne, drugače se ne bi zadovoljili s tem, da poslovno združenje počne, kar hoče, samo da živi kot »modni gospodarski« krik, ne pa kot gospodarska nujnost . . .

Investicijsko in proizvodno usklajevanje so priznavali in še vedno priznavajo samo na papirju. Sarajevsko podjetje Energoinvest se je trudilo, da bi skupaj z drugimi člani združenja rešilo vprašanje odpadnih voda, pa se ni nihče odzval, ker so se zbali konkurence. Ob nerazumljivem strahu so se razblinila pravzaprav vsa prizadevanja, ki bi upravičila obstoj tega poslovnega združenja.

Ker torej člani niso bili zainteresirani za združenje, se za njegovo delo niso zanimali. Predstavniki včlanjenih podjetij, ki naj bi upravljali združenje, pa so to svojo dolžnost opravljali kot nepotrebno zlo. Zato so se tudi tako poredko sestajali. Večino pooblastil so predali administrativnemu odboru, v katerem sta bila dva njihova člana in direktor združenja. In ta trojica je vedrila in oblačila, kakor je vedela in znala. Ker o delu v združenju ni bila vedno pravilno informirana — mislim na zunanja dva člana — ni mogla vedno pravilno odločati in ukrepati . . .

Ladja se je se bolj potapljala. Strokovnjaki, ki so se nereda naveličali, so se raztepli na vse strani. Samo nekaj jih je ostalo zvestih, zdaj izvajajo zadnja naročila, ob izredno nizkih dohodkih popravljajo strokovne napake nekdanjih tovarišev, se opravičujejo za slabo delo, prenašajo, kako jih naročniki tožarijo zaradi neizpolnjenih pogodbenih obveznosti . . . Pred nekaj meseci je bilo takšnih tožb za približno 50 milijonov starih dinarjev . . .

Kljub vsemu temu pa v tem kolektivu nimajo več ne sveta delovne skupnosti, ne sindikalnega vodstva, ne nove notranje zakonodaje, ne disciplinske komisije, ne komisije za sklepanje in odpovedovanje delovnih razmerij.

Poslovno združenje je potemtakem zares samo še mrlič, ki ga ne zagrebejo zaradi neporavnanih obveznosti in dolgov . . .

MARIOLA KOBAL

Pred vašim odhodom na dopust še na ogled, kaj vam prinaša za vroče dni

modna hiša
LJUBLJANA – MARIBOR

nama LJUBLJANA

V BLAGOVNICI S STANOVANJSKO OPREMO
NAMA, WOLFOVA 1
NA IZBIRO
V PRITLIČJU:
- sobno in kuhinjsko pohištvo, modernih in klasičnih oblik
- oblazinjeno pohištvo: kavči, otomane, fotelji
- vzmetnice, žimnice »jogi«
- kuhinjske in sobne mize, stoli
- šivalni stroji

NAKUP POHIŠTVA IN GOSPODINJSKIH APARATOV TUDI NA POTROŠNIŠKI KREDIT!
10-ODSTOTNI POPUST PRI PLAČILU Z DEVIZAMI.

LJUBLJANA nama

GOSTINSKO PODJETJE
SIDRO
Piran
vabi
v novo odprto restavracijo PUNTA, Piran, ki ima poleg 200 sedežev v restavraciji še 200 sedežev na gostinskem vrtu ter urejeno parkirišče