

# DE

## DELAVSKA ENOTNOST

23. OKTOBRA 1971 — ŠT. 42 — L. XXVIII

pravi naslov za denarne zadeve  
**Ljubljanska banka**  
**PRVI ZACELI**  
**— PRVI TUDI**  
**DOKONČALI**

Oba samoupravna sporazuma o dohodku v gradbeništvu že verificirana ● Čeprav sta od podpisa prvega samoupravnega sporazuma v gradbeništvu potekli že dve leti, v sindikatu ugotavljajo velik napredek pri njihovem uresničevanju ● Skrb za uresničevanje sprejetih sporazumov in za snovanje novih je stalna naloga organizacije kot celote

Nedvomno ima sindikat delavcev v gradbeništvu in industriji gradbenega materiala največ izkušenj pri samoupravnem dogovarjanju in sporazumevanju. Delovne organizacije in gradbene operative so namreč že proti koncu leta, ob koncu leta 1970 pa tudi delovne organizacije iz industrije opečnih izdelkov, podpisale naslednje sporazume: sporazum o postopkih za samoupravno dogovarjanje in o načelih za izvajanje samoupravnih dogovorov, sporazum o najnižjih obračunskih osnovah za delitev osebnih dohodkov in o vrednotenju dela v kalkulacijah, sporazum o osnovnih kriterijih za delitev dohodka v delovnih organizacijah v gradbeništvu, nato sporazum o minimalnih standardih pri urejanju stanovanjskih domov, proizvodov in delovnih naselij ter slednjič sporazum o zaposlovanju in izobraževanju delavcev. Izkušnje pri snovanju teh prvih sporazumov in seveda predvsem uresničevanje njihovih določil pa so delovnim kolektivom v gradbeništvu in industriji gradbenega materiala bržčas v marsičem pripomogle, da so v letošnjem letu brez večjih zapletov sklenili tudi sporazuma o usmerjanju delitve dohodka in osebnih dohodkov.

Oba samoupravna sporazuma — za gradbeništvu, industrijo gradbenega materiala in sorodnih dejavnosti ter sporazum industrije gradbenega materiala,

brez opekarn — je republiška verifikacijska komisija v drugi polovici septembra tudi že verificirala. Ta dva sporazuma zajemata skoraj vse delovane organizacije iz gradbeništvu in industrije gradbenega materiala, nekatere pa bodo pristopile še kasneje. Tako sporazuma združujeta zdaj že več kot 300 delovnih organizacij z več kot 60.000 zaposlenimi delavci.

Za republiški odbor in za sindikat gradbenih delavcev kot celoto se je s tem pravzaprav zaključila druga faza v samoupravnem sporazumevanju, hkrati pa se je že začela tretja, morda najbolj odločilna faza sporazumevanja, to je proces

(Nadaljevanje na 2. strani)

## K ČEMU TEŽIMO?

Podpredsednik skupščine občine Brežice Ivan Živič ob občinskem prazniku brežiške komune

Ko v letošnjem letu in ob 30-letnici vstaje slovenskega naroda praznujemo svoj praznik občine, 28. oktober, in se s kritičnim očesom oziramo na prehojeno pot in na uresničitev tistih ciljev, ki smo si jih zadali v minulem letu, moramo priznati, da smo dosegli pomemben napredek v našem razvoju. Načrti se uresničujejo: krepimo razvoj delovnih organizacij s sedežem v občini, širijo se obrati (poslovne enote) podjetij s sedežem izven občine, za-

čenjajo se uresničevati novi projekti. Ob letošnjem praznovanju odpiramo nekatere nove objekte, drugi so modernizirani, tretji pa v gradnji. Očitna je gospodarska živahnost; nastaja nova miselnost v poslovanju gospodarskih organizacij, ki se že odraža v gospodarskih usmeritvah in rezultatih. Uspehi v poslovanju so ugodni in praviloma odražajo posledico fizičnega povečevanja proizvodnje. Delitvena razmerja so vse bolj v korist skladov: lani 76:24, letos 68:32. Osnovna sredstva odpisujejo delovne organizacije pospešeno, opaziti je tudi nove metode v vrednotenju zalog in materialov. Ob vsem tem se povečuje število poslanih, kar je za našo občino bi-

stvenega pomena ob dejstvu, da je v tujini zaposlenih 1.360 ali 5,4 % vseh prebivalcev občine, in dejstvu, da imamo zaposlenih samo kakih 19 % skupnega števila prebivalstva ter da se s kmetijstvom še vedno preživlja 39,5 % občanov. Uspehi, ki smo jih dosegli na področju gospodarstva, torej pomenijo rezultat zavestnega in aktivnega prizadevanja naših ljudi, ki so spoznali pot in sredstva, ki vodijo v razvoj in materialni dvig komune.

Naše delo že danes temelji na sprejetih načrtih, vendar računamo, da bomo še letos dobili osnovo, program našega dolgoročnega ekonomskega in regionalnega razvoja. Hkrati

(Nadaljevanje na 4. strani)

## ZAVAROVALNICA SAVA

Centrala: LJUBLJANA, MIKLOŠIČEVA CESTA 19/1  
Poslovne enote: CELJE, ČAKOVEC, JESENICE, KOPER, KOPRIVNICA, KRANJ, KRŠKO, MARIBOR, MENGEŠ, MURSKA SOBOTA, NOVA GORICA, NOVO MESTO, POSTOJNA, TRBOVLJE IN LJUBLJANA s poslovalnicama Zagreb in Rijeka



## PRVA OCENA PREHOJENE POTI

Spoznanja sindikatov ob sprejemanju samoupravnih sporazumov

V sestavku „Prva ocena prehojene poti“ pred tednom dni smo predstavili del ugotovitev sindikatov ob sprejemanju samoupravnih sporazumov o delitvi dohodka in osebnih do-

hodkov. Povedali smo, za kakšno oceno sploh gre, zakaj so se sindikati odločili za ocenjevanje samoupravnega sporazumevanja prav sedaj in zakaj so morali prevzeti pobudo, v kateri so po-

stali glavni nosilec formiranja komisij za pripravo sporazumov, snovanja, izpopolnjevanja in predlaganja vsebinskih rešitev, ki zagotavljajo učinko-

(Nadaljevanje na 2. strani)

V OKVIRU

### Obračun

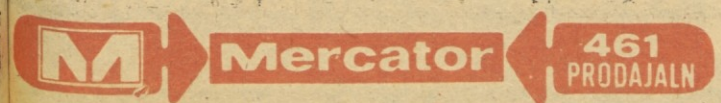
Ker je — vsaj za sindikate — delo v zvezi s prvo fazo samoupravnega sporazumevanja o delitvi dohodka in osebnih dohodkov zaključeno, je prišel tudi čas, da se vprašamo, kaj smo s tem sporazumevanjem že dosegli, kje je uspeh le delovne, katera vprašanja pa so ostala še odprta. Vodstvo naše organizacije je svoje mnenje o tem že povedalo v poročilu, ki ga



Na minulem sejmu elektronike na Gospodarskem razstavišču v Ljubljani je obiskovalcem prav gotovo ostal v spominu razstavi prostor slovenske Iskre. Posebno zanimanje so vzbujale novosti med televizorji, telefonijo in elektronskimi signalnimi napravami za železnico

je predložilo podpisnikom splošnih družbenih dogovorov ter skupščini SR Slovenije, nam pa naj bo dovoljeno, da poskusimo narediti ta obračun v okviru tega uvodnika.

(Nadaljevanje na 3. strani)



HIGIENSKA PAPIRNA KONFEKCIJA  
**Taloma**  
Sladkogorska  
SLADKI VRH

























# DE

## DELAVSKA ENOTNOST

POSEBNA IZDAJA  
23. OKTOBRA 1971

S to posebno izdajo Delavske enotnosti daje Republiški odbor sindikata delavcev industrije in rudarstva Slovenije tudi po tej poti v javno razpravo osnutek statuta Sindikata delavcev industrije in rudarstva Slovenije ter teze o programski usmeritvi tega sindikata v obdobju od 1971. do 1975. leta. Oba dokumenta bo sprejel III. kongres tega sindikata, ki bo zasedal 7. in 8. decembra letos v Kranju. Vse morebitne pripombe in dopolnila k dokumentom naj člani, osnovne organizacije, občinski in medobčinski odbori posredujejo neposredno republiškemu odboru Sindikata delavcev industrije in rudarstva Slovenije.

V drugem delu izdaje pa posredujemo nekatere ugotovitve in spoznanja sindikatov ob sprejemanju samoupravnih sporazumov o delitvi dohodka in osebnih dohodkov, ki bodo sindikalnemu aktivu dragocen pripomoček v nadaljnjih prizadevanjih za družbeno usmerjanje delitve, saj so v dokumentu v celoti zajeta spoznanja in ugotovitve pri snovanju sporazumov v industriji in rudarstvu.

# STATUT SINDIKATA DELAVCEV INDUSTRIJE IN RUDARSTVA SLOVENIJE

## OSNUTEK

### I. OPREDELITEV ORGANIZACIJE

#### 1. člen

Sindikata delavcev v industriji in rudarstvu Slovenije (v nadaljnjem besedilu sindikat) je enotna samostojna in prostovoljna družbeno-politična organizacija delavcev industrije in rudarstva SRS.

#### 2. člen

Statut in program sindikata in Zveze sindikatov Slovenije ter programska načela sindikata in ZSJ so izhodišča za programsko usmeritev vseh organov sindikata.

V svojem idejno-političnem delovanju izhaja sindikat iz osnovnih načel našega družbeno-političnega sistema, zapisanih v ustavi SR Slovenije in SFR Jugoslavije ter v programu ZK Slovenije in ZK Jugoslavije.

#### 3. člen

Zavoljo usklajevanja interesov delovnih ljudi se sindikat povezuje s sindikati delavcev drugih dejavnosti in skupaj z njimi tvori Zvezo sindikatov Slovenije. V Zvezi sindikatov sindikat konfrontira in usklajuje svoja stališča z drugimi sindikati o vseh pomembnejših vprašanjih, ki zadevajo dolgoročni in tudi trenutni interes naše družbe in vseh delovnih ljudi in vplivajo na položaj delavcev industrije in rudarstva.

#### 4. člen

Zavoljo uresničevanja skupnih političnih ciljev in usklajevanja zadev skupnega pomena se sindikat povezuje z ustreznimi sindikati v drugih republikah in pokrajinah ter se z njimi dogovarja o programu dela, organiziranosti in o načinu delovanja sindikata na zvezni ravni.

## 5. člen

Sindikata je sestavni del družbeno-političnega sistema, ki temelji na samoupravljanju in družbeni lastnini. Sindikat deluje v družbeno-političnem prostoru tako, da svoje delovanje usklajuje s prizadevanji drugih dejavnikov, tako da bi čimbolj uveljavil delavski razred kot resničnega nosilca samoupravljanja.

Zato sodeluje sindikat z drugimi družbeno-političnimi organizacijami, predstavniškimi telesi, samoupravnimi skupnostmi, organi upravljanja tako, da jih seznanja s sprejetimi stališči o vprašanih, ki zadevajo interes članstva, si prizadeva v procesu odločanja, da bi bila ta stališča sprejeta, ter odgovorno sodeluje pri uveljavljanju sprejetih odločitev. Sindikat je skupaj z drugimi dejavniki partner pri sprejemanju družbenih dogovorov o urejanju posameznih vprašanj, ki so v interesu njegovega članstva.

## 6. člen

Sindikata si prizadeva za doseg naslednjih ciljev:

- razviti samoupravljanje kot družbeno-ekonomski odnos in mehanizem odločanja na vseh ravneh družbene organiziranosti in združenega dela;
- razviti sistem delitve dohodka in osebnih dohodkov z družbenim dogovarjanjem in samoupravnim sporazumevanjem, tako da se uveljavi delitev na osnovi živega in minulega dela;
- pospeševati tako vzgojno in izobraževalno dejavnost, ki bo zagotavljala potrebno splošno, strokovno, družbeno-politično in družbeno-ekonomsko znanje za sodelovanje v procesu dela in samoupravljanja;
- omogočiti delovnim ljudem potrebno zdravstveno varstvo, varstvo pri delu, invalidsko in pokojninsko zavarovanje;
- vsem članom urediti pogoje za smotrno in organizirano rekreacijo in oddih;
- urejati stanovanjska vprašanja in stanovanjskega standarda delavcev;
- varovati pravice delavcev, ki izvirajo iz združenega dela, predvsem pa pravice do

samoupravljanja, pravice iz medsebojnih delovnih razmerij;

– nuditi brezplačno pravno pomoč delavcem, ko so jim kratene pravice iz dela.

Naloge organov sindikata so podrobneje določene v programskih dokumentih, ki jih sprejemajo posamezni forumi, in v pravilih organov sindikata v občini in v organizacijah združenega dela.

Vsako leto organi sindikata razčlenijo namen svojega delovanja s programom nalog. V programu določijo poleg nalog tudi njihove izvajalce, oblike dela in roke.

## 7. člen

Sindikata združuje člane, zaposlene v delovnih organizacijah s področja industrije (razen živilske, tobačne industrije in industrije gradbenega materiala), rudarstva, gozdarstva, poslovnih združenj industrijskih dejavnosti, znanstveno raziskovalnih institucij v industriji in člane tistih osnovnih organizacij sindikata, ki se odločijo za vstop v sindikat.

## II. ČLANSTVO V SINDIKATU

### 8. člen

Član sindikata lahko postane vsak delavec, ki izrazi željo za pristop in sprejema statut in pravila organizacije.

### 9. člen

Članstvo v sindikatu preneha z izstopom člana iz osnovne organizacije sindikata in s črtanjem iz članstva.

Člana lahko črta izvršni organ osnovne organizacije sindikata, če krši statutarne načela sindikata ali če več kot šest mesecev ne plača članarine. Sklep o črtanju mora biti sprejet z dvotretjinsko večino izvršnega organa osnovne organizacije sindikata.

### 10. člen

Temeljne pravice in dolžnosti članov sindikata so:

– da se zavzema za razvijanje socialističnih samoupravnih odnosov in da uveljavlja načelo delitve po delu;

– da se zavzema za utrjevanje delavske solidarnosti;

– da si prizadeva za napredek organizacije proizvodnje, za uveljavljanje napredne tehnologije, s čimer prispeva k napredku proizvodnje in izboljšanje rezultatov dela;

– da voli organe sindikata in je vanje izvoljen;

– da sodeluje pri oblikovanju in uresničevanju stališč in sklepov organov sindikata;

– da daje mnenje in predloge ter izraža stališča s področja dela sindikata in da so organi sindikata dolžni njegova mnenja in stališča obravnavati in ga o sklepih obvestiti;

– da kritično spremlja delo voljenih organov sindikata in daje pripombe, o katerih morajo organi razpravljati;

– da je preko osnovne organizacije sindikata obveščen o vseh sklepih organov sindikata in da je vsak organ dolžan svoje sklepe na zahtevo člana podrobneje obrazložiti, če je potrebno tudi v javnih informativnih sredstvih;

– da se zavoljo varstva samoupravnih pravic in drugih pravic iz dela obrača na službo pravne pomoči pri organih sindikata in Zveze sindikatov in da lahko zahteva druge oblike pomoči in varstva, ko se mu odrekajo pravice, ki jih ni mogoče uspešno varovati s pravnimi sredstvi;

– da plačuje članarino;

– da v primeručasne brezposelnosti prejema denarno pomoč v skladu s predpisi, ki veljajo v sindikatu.

### III. ORGANIZIRANOST SINDIKATA

#### a) V delovni organizaciji

##### 11. člen

Osnovna organizacija sindikata v delovni organizaciji (OOS) (varianta: v temeljni organizaciji združenega dela) je temeljna oblika združevanja članov. Ustanavlja se po pravilu ena delovna organizacija (temeljna organizacija združenega dela) – ena osnovna organizacija sindikata. Praviloma se lahko ustanovi osnovna organizacija, če šteje najmanj 15 članov.

V večjih delovnih organizacijah se lahko ustanovi več osnovnih organizacij sindikata, ki pa zato, da bi zagotovile enotnost dela in akcij, ustanovijo skupen izvršilni organ.

Dislocirani obrati (odvojene organizacije združenega dela) imajo svojo osnovno organizacijo sindikata, ki se organizacijsko povezuje v sindikat v občini, kjer je sedež obrata; obvezno se povezujejo tudi v okviru matične delovne organizacije.

V integriranih – združenih podjetjih je organiziran sindikat tako, da so organi sindikata formirani v vsaki organizaciji združenega dela, povezujejo pa se v občinsko organizacijo sindikata.

Organi sindikata so med seboj organizacijsko povezani preko koordinacijskega telesa, ki pa ima lahko tudi izvršilni organ.

##### 12. člen

Osnovna organizacija sindikata deluje v delovni organizaciji na podlagi programskih načel sindikata. Osnovna organizacija sindikata sprejema svoja pravila, v katerih opredeli organizacijo, delovne naloge in način delovanja.

Najvišji organ osnovne organizacije sindikata je občni zbor.

Sestavo in pogoje za sklic občnega zbora določajo pravila osnovne organizacije sindikata. Praviloma se mora občni zbor sklicevati na dve leti. Občni zbor ocenjuje delo v minulem mandatnem obdobju, verificira finančno materialno poslovanje in sprejema programska izhodišča za delo osnovnih organizacij sindikata. Občni zbor voli in razrešuje izvršni in nadzorni odbor.

Izvršni odbor je najvišji organ osnovne organizacije sindikata, ki deluje med dvema občnima zboroma na podlagi sprejetih sklepov občnega zbora, v skladu z interesi članstva in v skladu s politiko sindikata.

Nadzorni odbor nadzira finančno-materialno poslovanje osnovne organizacije sindikata, in to vsaj dvakrat letno.

#### b) V občini in povezovanje osnovnih organizacij sindikata med seboj ter v Zvezo sindikatov

### 13. člen

Osnovne organizacije sindikata v občini (za območje več občin) tvorijo občinsko (medobčinsko) organizacijo sindikata.

V občinah, kjer ni pogojev za organiziranost in aktivnost sindikata, uresničujejo člani svoje interese v okviru Zveze sindikatov.

Podrobno je organizacija in način delovanja sindikata urejena s pravili občinskega (medobčinskega) odbora sindikata.

### 14. člen

Najvišji organ sindikata v občini je občni zbor, ki zaseda vsake štiri leta, med tem časom pa lahko občinski odbor skliče konferenco sindikata. Občni zbor ocenjuje delo v minulem obdobju, ugotavlja uresničevanje sklepov prejšnjega občnega zbora, verificira finančno-materialno poslovanje in določa politiko organov sindikata. Občni zbor voli občinski in nadzorni odbor sindikata.

### 15. člen

Občinski (medobčinski) odbor sindikata vodi delo sindikata med dvema občnima zboroma na podlagi stališč in sklepov občnega zbora (konference) ter v skladu s statutom in programom sindikata.

Nadzorni odbor nadzira finančno-materialno poslovanje sindikata in usmerja ter usklajuje delo nadzornih organov osnovnih organizacij sindikata.

## c) V republiki

### 16. člen

Najvišji organ sindikata je kongres, ki se sklicuje vsake štiri leta. Kongres sklicuje republiški odbor sindikata. Sklic kongresa mora biti javno objavljen najmanj dva meseca pred kongresom.

Kongres obravnava in verificira delo nadzornega odbora in republiškega odbora ter sprejema programske smernice za delo sindikata. Kongres sprejema statut sindikata in njegove dopolnitve. V obdobju med dvema kongresoma lahko republiški odbor sindikata za obravnavo pomembnejših vprašanj skliče konferenco sindikata. Konferenco

mora republiški odbor sklicati, tudi če to zahteva tretjina občinskih (medobčinskih) odborov sindikata.

Kongres in konferenco sestavljajo delegati, ki so bili izvoljeni na občinskih (medobčinskih) volilnih konferencah, in člani republiškega in nazdornega odbora. Republiški odbor sindikata določi ključ in postopek za volitve delegatov in voli nadzorni odbor sindikata. Kongres verificira izvolitev članov republiškega odbora.

### 17. člen

Republiški odbor sindikata je najvišji organ med dvema kongresoma. Sestavljajo ga člani, izvoljeni na volilnih konferencah. Republiški odbor uresničuje politiko sindikata, sprejeto na kongresu oziroma na konferenci, in usmerja delo vseh organov sindikata.

Vsako leto sprejema republiški odbor program dela na osnovi programskih izhodišč sindikata.

Nadzorni odbor nadzoruje finančno-materialno poslovanje republiškega odbora sindikata, nadzoruje pa tudi delo nadzornih odborov v občinah (za območje več občin).

### 18. člen

Na prvi seji republiški odbor izvoli izmed svojih članov predsedstvo republiškega odbora, svete sorodnih panog, predsednika, podpredsednika in tajnika.

Podrobneje je organizacijska shema organov republiškega odbora opredeljena s poslovníkom.

Delo republiškega odbora, predsedstva in svetov vodijo in organizirajo predsednik, podpredsednik in tajnik.

### 19. člen

Vsi člani organov sindikata so izvoljeni za eno mandatno dobo in smejo biti praviloma izvoljeni v isti organ največ dvakrat.

### 20. člen

Vsi izvoljeni člani republiškega odbora dajo takoj po izvolitvi slovesno izjavo: „Izjavljam, da s polno odgovornostjo prevzemam dolžnosti voljenega člana in da bom uresničeval sprejeto politiko sindikalnih



organov, izpolnjeval njihove sklepe ter pri svojem delu upošteval interese članov sindikata. Pri tem se bom ravnal po statutu sindikata in po ustavi ter drugih samoupravnih predpisih.“

#### IV. JAVNOST IN ODGOVORNOST

##### 21. člen

Vsi organi sindikata delujejo javno. Vsi organi sindikata obveščajo svoje članstvo in vso javnost o svojih stališčih in sklepih. Pri tem se organi sindikata poslužujejo svojih sredstev informiranja, biltenov, glasil itd., po potrebi pa tudi drugih komunikacijskih sredstev. Organi sindikata so zlasti dolžni obveščati člane o rezultatih svojih pobud, predlogov, ki so jih posredovali drugim organom.

##### 22. člen

Vsak organ sindikata je odgovoren za svoje delo tistim, ki so ga izvolili. Prav tako je vsak posamezni član organa sindikata odgovoren tistim, ki so ga izvolili, poleg tega pa tudi organom, katerih član je. Poleg tega imajo voljeni člani organov sindikata (funkcionarji sindikata) še to posebno pravico in dolžnost, da ustvarjalno, redno in neposredno sodelujejo pri delu organa, v katerega so bili izvoljeni, in da vestno opravljajo naloge, ki jim jih ta organ določi. Funkcionarjem sindikata zagotavlja sindikat svobodo delovanja za opravljanje njihove funkcije. Za to uporabi sindikat vsa razpoložljiva politična, pravna in druga primerna sredstva. Zaščita se uveljavlja v primeru, ko je funkcionar pri svojem delu ravnal po statutu in po sklepih organov sindikata ter v skladu z zakoni in samoupravnimi akti. Zadeve iz prejšnjega odstavka rešuje predsedstvo republiškega odbora sindikata.

#### V. MATERIALNO – FINANČNO POSLOVANJE

##### 23. člen

Materialno podlago vseh dejavnosti sindikata predstavlja članarina in drugi dohodki.

Člani sindikata plačujejo enotno članarino. Višino članarine določijo sporazumno

republiški svet ZSS in republiški odbori sindikatov ter jo uskladijo z organi Zveze sindikatov in sindikatov posameh dejavnosti v drugih republikah in pokrajinah.

Organi sindikata in Zveze sindikatov delijo članarino na podlagi medsebojnega dogovora na temelju enakopravnosti ter skladno z obsegom in zahtevnostjo nalog.

Republiški odbor sindikata na osnovi dogovora z drugimi republiškimi organizacijami ob upoštevanju načela kotizacije prispeva potrebna sredstva za financiranje dejavnosti sindikata v zvezi.

Sklep o ustanovitvi organizacije sindikata mora vsebovati tudi odločbo o virih financiranja; sklep o prenehanju organizacije sindikata pa določbe o načinu in roku likvidacije njenega finančno-materialnega poslovanja.

Za finančno in materialno poslovanje v vseh organih sindikata se uporabljajo predpisi, dogovorjeni med republiškim svetom Zveze sindikatov in republiškimi odbori sindikatov.

#### VI. MEDNARODNO SODELOVANJE

##### 24. člen

Sindikat se v skladu z mednarodno politiko Zveze sindikatov Jugoslavije in v okviru politike Zveze sindikatov Slovenije aktivno vključuje v mednarodno sindikalno in v mednarodno delavsko gibanje nasploh. Pri razvijanju sodelovanja z ustreznimi sindikalnimi in delavskimi organizacijami v drugih državah posveča sindikat še posebno pozornost vprašanjem delovnih in življenjskih razmer naših delavcev, ki so začasno zaposleni v tujini.

Upošteva se specifični položaj SR Slovenije razvijajo sindikati vsestransko sodelovanje s sindikati in delavskimi organizacijami sosednih držav, in to na osnovi enakopravnosti in medsebojnega spoštovanja.

#### VII. SAMOUPRAVLJANJE V DELOVNIH SKUPNOSTIH ORGANOV SINDIKATA

##### 25. člen

Delavci, zaposleni pri organu sindikata, uresničujejo svoje samoupravne pravice in

dolžnosti v delovni skupnosti. Delovno skupnost sestavljajo voljeni člani, ki so na stalnem delu v organizaciji sindikata, in strokovni ter drugi delavci, ki sklenejo medsebojno delovno razmerje.

#### 26. člen

Pristojni organ sindikata sprejme odlok o samoupravljanju v delovni skupnosti, akt o sistemizaciji ter na osnovi programa dela določi sredstva za delo delovne skupnosti.

### VIII. PREHODNE IN KONČNE DOLOČBE

#### 27. člen

Sedež republiškega odbora sindikata je v Ljubljani, sedež občinskih (medobčinskih) organov pa v kraju, ki ga določi pristojni občni zbor.

#### 28. člen

Pečati organov sindikata so okrogle oblike z besedilom v notranjem krogu in emblemom sindikata. Besedilo v pečatu se glasi: Sindikat delavcev industrije in rudarstva Slovenije, Republiški odbor (občinski odbor, medobčinski odbor, izvršni odbor OSS . . .).

#### 29. člen

Organi sindikata morajo uskladiti svojo organiziranost z določili tega statuta najpozneje v enem letu od njegove veljavnosti.

#### 30. člen

Ta statut velja od dneva sprejema na III. kongresu Sindikata delavcev industrije in rudarstva Slovenije, to je od 8. XII. 1971. leta.

# PROGRAMSKA USMERITEV SINDIKATA DELAVCEV INDUSTRIJE IN RUDARSTVA SLOVENIJE V OBDOBJU OD 1971. DO 1975. LETA

## TEZE

Uvodna pojasnila: Zaradi objektivnih okoliščin, kot so denimo volilne konference za III. kongres Sindikata delavcev industrije in rudarstva Slovenije v občinskih organizacijah sindikata, se je komisija za pripravo programskega dokumenta sindikata v nadaljnjem štiriletnem obdobju odločila, da nemudoma pošlje v razpravo teze. Za to se je komisija odločila, da ne bi ovirala pravočasne izvedbe volilnih konferenc, in to kljub spoznanju, da teze niso v celoti izoblikovane niti v vsebinskem smislu niti s stališča popolnejše razlage posameznih programskih nalog. Kljub omenjenim pomanjkljivostim pa komisija sodi, da na osnovi tez občinske volilne konference vendarle lahko razpravljajo o osnovnih nalogah, pri katerih naj bi se sindikalna organizacija v nadaljnjem obdobju predvsem angažirala. Na osnovi pripomb, dopolnitev in sprememb, ki jih bodo k tezam izrekle občinske volilne konference ter drugi zainteresirani subjekti, bo komisija pripravila popolnejši osnutek programskega dokumenta, o katerem bo razpravljal še republiški odbor Sindikata delavcev industrije in rudarstva Slovenije.

### 1. Samoupravni položaj delavca v združenem delu;

zavzemati se:

– da se bo krepila materialna baza samoupravljanja in z njo uresničevale ustavne in zakonske pravice delavcev iz samoupravljanja; to pa pomeni kritičen odnos sindikata

do nadaljnega obremenjevanja delovnih organizacij industrije in rudarstva oziroma gospodarstva v celoti, do razmerja v delitvi med delovno organizacijo in družbeno-političnimi skupnostmi, do problema nelikvidnosti ter do vseh drugih rešitev, ki bi zoževale materialno bazo samoupravljanja in negirale temeljne pravice delavcev do gospodarjenja z dohodkom;

– da se v delovnih organizacijah zgradi takšen sistem upravljanja, v katerem bo imel vsak delavec možnost uveljavljati svoje pravice in dolžnosti iz upravljanja, kar pomeni nadaljnjo izgrajevanje sistema obveščanja, demokratizacije odnosov v delovnih organizacijah, sodelovanja itd.;

– da se v delovnih organizacijah ustvarjajo pogoji za izražanje kreativnih sposobnosti delavcev, kot denimo za razvoj racionalizatorske, novatorske dejavnosti in inovacij; zavzemati se za potrebne organizacijske ukrepe v delovnih organizacijah (opredelitev novatorske in racionalizatorske dejavnosti v statutih podjetij, izdelava pravilnikov, ustanavljanje posebnih komisij, ureditev odškodnin novatorjem in racionalizatorjem ipd.);

– da se uresničita XXI. in XXII. ustavni amandma – oblikovanje temeljnih organizacij združenega dela kot pglavitnih nosilcev samoupravljanja – ki sta bistvenega pomena za realizacijo samoupravnega položaja delavca;

– da v nadaljnjem procesu integriranja delovnih organizacij nekdanji samostojni ko-

lektivi z integracijo ne bodo razlaščeni temeljnih samoupravnih pravic;

– da se izenačujejo pravice delavcev v dislociranih obratih, ki so bile doslej praviloma izredno zapostavljene v primerjavi z matičnim podjetjem;

– angažirati se pri izpopolnjevanju notranje zakonodaje delovnih organizacij.

## 2. Gospodarjenje, dohodek in osebni dohodki;

zavzemati se:

– za usklajevanje (ne izenačevanje!) pogojev gospodarjenja med industrijskimi panogami in za odpravljanje deformacij v primarni delitvi, všteti s pogoji pridobivanja dohodka in osebnih dohodkov (na neusklajenost in deformacije v primarni delitvi opozarjajo že veljavni samoupravni sporazumi);

– za pravilno opredelitev odnosa družbe do dejavnosti, kot so, denimo, elektrogospodarstvo, premogovništvo ter druge pango bazične industrije;

– nasprotovati sedanjemu načinu formiranja cen, pri katerem je vpliv končnih porabnikov premajhen;

– da se pri nadaljnjem izpopolnjevanju davčnega sistema odpravijo dosedanje različne stopnje prispevkov na osebni dohodek pri različnih vrstah dela (honorarno delo, redno delo, nadurno delo, avtorski honorarji, delo po pogodbah, delo na domu, provizije itd.);

– da se bo gospodarjenje z dohodkom vse bolj prenašalo na temeljne organizacije združenega dela (ustvarjanje in delitev dohodka ter osebnih dohodkov);

– nasprotovati težnjam za tako delitvijo dohodka na osebne dohodke in sklade, ki bi izkazovala visoko stopnjo akumulacije ob nizkih osebnih dohodkih, pa tudi obratno: nizko stopnjo akumulacije ob visokih osebnih dohodkih;

– da se bodo temeljni odnosi v usmerjanju delitve dohodka in osebnih dohodkov urejali na podlagi samoupravnega sporazumevanja;

– da bodo razlike med osebnimi dohodki delavcev istih kvalifikacij le odraz različne

osebne storilnosti, različnih delovnih pogojev in različnega poslovnega rezultata, ki ga dosega delovna organizacija;

– da bo v osebnem dohodku delavca odraženo živo in minulo delo, pri čemer si je potrebno prizadevati, da se čim pravilneje ovrednotijo pravice delavcev iz minulega dela;

– da bo najnižji osebni dohodek v rednem delovnem času in ob normalnem izpolnjevanju delovnih nalog zagotavljal najmanj enostavno biološko reprodukcijo, dolgoročneje gledano pa tak osebni standard, ki bo omogočal delavcu in njegovi družini ekonomsko varno življenje;

– da se obstoječa delitvena razmerja ne bodo povečevala; nasprotno, ob vse višjih poprečnih osebnih dohodkih bi se morali razponi v osebnih dohodkih v poprečju zmanjševati.

## 3. Izobraževanje in kadri;

zavzemati se:

– za čim višjo stopnjo strokovne usposobljenosti delavcev, kot ene od gonilnih sil družbenega napredka ter pomembne osnove družbenega položaja zaposlenega; za dovolj širok strokovno in družbeno-ekonomsko izobražen profil industrijskega delavca, ki bo sposoben prilagajati se pogostim tehnološkim spremembam v tem smislu, da delavec ob teh spremembah ne bo vedno potencialno nezaposlen; za kulturno vsestransko oblikovano osebnost delavca;

– da bo šolski sistem izobraževanja delavcem omogočil izobrazbo za prvo zaposlitev;

– za odprto kadrovsko strukturo, tako da bo vsakemu sposobnemu delavcu omogočeno pridobiti si tudi najvišjo strokovnost oziroma izobrazbo ter ob teh pogojih dosegljivo slehernno delovno mesto v delovni organizaciji;

– za nenehno izboljševanje kadrovske strukture v delovnih organizacijah, s tem, da sposobnim strokovnjakom omogočamo napredovanje, da delovne organizacije skrbijo za strokovni naraščaj (pripravnštvo) ipd.; posebna skrb sindikata bo veljala delavskemu naraščaju (vajenci).

#### 4. Delovne razmere in varstvo pri delu;

zavzemati se:

– da se z modernizacijo tehnike in z novo tehnologijo delovne razmere izboljšujejo oziroma da se z modernizacijo posameznih delovnih mest odpravljajo najtežje delovne razmere; če najtežjih delovnih razmer na posameznih delovnih mestih ni možno odpraviti, so pa razlog delovne invalidnosti, se zavzemamo za beneficiranje delovne dobe na takih delovnih mestih in za druge potrebne ukrepe;

– da se bodo posebne delovne razmere (fizično naporno delo, zdravju škodljivi vplivi) na osnovi samoupravnih sporazumov v internih aktih podjetij pravilno ovrednotile ter da bodo v tem smislu usklajene pravice delavcev;

– da se postopno zmanjšuje obseg nočnega dela, zlasti žensk in mladine, dokler pa obstaja, ga moramo primerno vrednotiti in ustvarjati za delavce v nočni izmeni čim boljše razmere (topel obrok, prevoz na delo in z dela ipd.);

– da je nadurno delo resnično izjemno – v smislu zakonskih določil, kjer pa obstoja potreba po nadurnem delu, mu moramo določiti primerno vrednost; težiti moramo k omejevanju nadurnega dela, denimo na določeno število nadur (letno, mesečno) na delavca;

– za usklajevanje osnov za nadomestila osebnih dohodkov; ob tem se bomo pri regresih za dopuste zavzemali, da se bodo kot pomembni kriteriji upoštevala solidarnostna načela, po katerih bodo delavci z nižjimi osebnimi dohodki in z večjim številom otrok prejeli višji regres; da se pri določanju števila dni dopusta upoštevajo kot najpomembnejši kriteriji delovne razmere, delovna doba, socialno stanje zaposlenega in njegove družine; da pri nadomestilih osebnega dohodka za čas bolezni do 30 dni, za trajanje bolezni do prvih 7 dni ne bodo nadomestila nižja od 80 %, od 7–30 dni pa ne nižja kot 90 % na osnovo, to je poprečni osebni dohodek delavca v minulem letu; da se bodo realneje določale osnove za obračun nadome-

stila osebnega dohodka tistih žensk, ki odhajajo na porodniški dopust;

– da se organizira prehrana (in v ta namen zagotovijo sredstva) za vse delavce, še zlasti pa za delavce, ki delajo na težkih delovnih mestih in v nočni izmeni;

– da se uskladijo pravice delavcev v zvezi s prevozom na delo in z dela;

– zavzemati se proti odprodaji počitniških domov in drugih objektov rekreacije delovnih organizacij, za ustanavljanje počitniških skupnosti in za razvoj delavskega turizma;

– da v primeru smrti delavca, katere vzrok je nesreča pri delu, delovna organizacija pomaga družini ponesrečenega;

– da delavec pri odhodu v pokoj ali njegova družina v primeru smrti delavca prejme kot izraz solidarnosti kolektivna odpravnina v višini do dveh poprečnih osebnih dohodkov na zaposlenega delavca v podjetju.

#### 5. Delovna razmerja;

zavzemati se:

– da proizvodni delavci, ki so zaradi priznanih zmanjšanih fizičnih sposobnosti razporejeni na manj zahtevna delovna mesta, ohranijo nezmanjšan osebni dohodek prejšnjega delovnega mesta;

– da temeljna delovna razmerja (nastop, prenehanje dela) in pravice iz teh razmerij (osebni dohodek in podobno) usklajeno urejajo temeljne organizacije združenega dela;

– da se usklajeno urejujejo pravice iz dela v zvezi z delovnim časom, nadurami, nočnim delom, poskusnim delom, letnimi dopusti ipd., in to s samoupravnimi sporazumi;

– da se zmanjšuje obseg dela iz civilnopravnega razmerja in tako imenovanega dela po pogodbah ter da postanejo prejemki iz tega razmerja javni, s tem da jih plačnik izvajalcu dela izplačuje preko blagajne delovne organizacije, v kateri je delavec (izvajalec dela) redno zaposlen;

– da se ohrani nespremenjen status služb pravne pomoči pri različnih organih sindikatov oziroma da se pravice teh služb kvečjemu še razširijo; nasprotujemo predlogom različnih profesionalnih združenj, po katerih

naj bi te službe pravne pomoči pri sindikatih ne imele več pravice zastopati delavcev v delovnih sporih pred rednimi sodišči.

## 6. Zaposlovanje;

zavzemati se:

– za ustvarjanje možnosti za polno zaposlitev delavcev in za stabilnost zaposlitve, ki predstavlja enega temeljnih elementov socialne varnosti delavcev, ter s tem v zvezi za čim manjši odliv delovne sile v tujino; za ustvarjanje pogojev za vrnitev in zaposlovanje delavcev, ki so zaposleni v tujini;

– da bodo delovne organizacije v programih modernizacije in razvoja zagotovile sredstva za prekvalifikacijo delavcev in za odpiranje novih delovnih mest ter tako vplivale na preprečevanje tehnološke brezposelnosti;

– da bodo investicijski načrti obvezno vsebovali program potreb po kadrih, sicer naj bi pristojni organi investicijskega programa ne odobrili; za spoštovanje tega načela je potrebno predvideti sankcije;

– da se v primerih zmanjševanja obsega proizvodnje, pri saniranju podjetij ali pri stečaju, poiščejo organizirane možnosti zaposlovanja (in prekvalifikacije) presežka delavcev pri drugih delovnih organizacijah; pri tem bo sindikat sodeloval s prizadetimi delovnimi organizacijami in zavodi za zaposlovanje;

– da se z morebitnimi samoupravnimi sporazumi vzpostavijo moralne norme in načela pri zaposlovanju delavcev med delovnimi organizacijami istih grupacij ali panog (novačenje, privabljanje kadrov).

## 7. Stanovanjska problematika;

zavzemati se:

– za tako postopnost v politiki prehanja k stroškovnim (ekonomskim) najemninam, ki jo bo spremljala ustrezna prerazdelitev narodnega dohodka; uvajanje stroškovnih (ekonomskih) najemnin je mogoče izvesti le ob sočasnem delnem subvencioniranju najemnin delavcem z nižjimi osebnimi dohodki;

– za tako stanovanjsko politiko, v kateri bo tudi pomemben delež kreditnega načina

financiranja stanovanjske gradnje, s tem da se delavcem z nižjimi osebnimi dohodki oziroma z manjšimi materialnimi možnostmi odobrava kredite pod ugodnejšimi pogoji;

– da delovne organizacije, če je za to potreba, izločajo več sredstev za stanovanjsko gradnjo, kot pa je to doslej zakonsko določeno, da ta sredstva združujejo in najracionalneje izkoristijo (ustanavljanje stanovanjskih interesnih skupnosti); pri tem moramo biti pozorni na ureditev stanovanjskega vprašanja delavcev pred upokojitvijo;

– zavzemati se moramo za večjo ekonomsko varnost stanovanjskih varčevalcev in bodočih nosilcev stanovanjske pravice, s tem da je potrebno v sklepanje stanovanjskih pogodb vnesti več pravne doslednosti in poslovne morale ter da tudi izvajalci del in prodajne stanovanjske organizacije nosijo del rizika pri podražitvi stanovanj;

– nastopiti proti odprodaji stanovanj v družbeni lasti, razen če gre za zastarela in neustrezna stanovanja, ki jih delovna organizacija zaradi tega ali alokacije ne more več optimalno izkoriščati.

## 8. Organiziranost sindikata;

– gradili bomo takšne organizacijske vezi in metode dela, ki bodo omogočale vpliv osnovnih in občinskih sindikalnih organizacij na politiko in aktivnost sindikalne organizacije v celoti;

– prizadevali si bomo, da bodo organizacijske oblike dela omogočale izražanje specifičnih interesov delov članstva sindikata in usklajevanje interesov teh delov z interesi drugega članstva;

– delo sindikata bomo usklajevali z delom drugih posebnih sindikatov v Sloveniji in v Zvezi sindikatov;

– svojo aktivnost bomo usklajevali z aktivnostjo sindikatov v drugih republikah in v Sindikatu delavcev industrije in rudarstva Jugoslavije;

– zavzemali se bomo za kontinuirano izobraževanje sindikalnih kadrov in težili, da se – kot najbolj organizirana oblika tovrstnega izobraževanja – ustanovi posebna sindikalna šola.

KOMISIJA ZA PRIPRAVO  
PROGRAMA DELA SINDIKATA

# NEKATERE UGOTOVITVE IN SPOZNANJA SINDIKATOV OB SPREJEMANJU SAMOUPRAVNIH SPORAZUMOV O DELITVI DOHODKA IN OSEBNIH DOHODKOV

Predsedstvo republiškega sveta Zveze sindikatov Slovenije je dalo pobudo, da bi že v sedanji fazi uresničevanja zakona o samoupravnem sporazumevanju in družbenem dogovarjanju o merilih za usmerjanje in delitev dohodka in osebnih dohodkov — poleg podpisnikov splošnega družbenega dogovora, to je gospodarske zbornice, Izvršnega sveta skupščine SR Slovenije in republiškega sveta ZSS — razpravljali o problematiki samoupravnega sporazumevanja tudi v Skupščini SR Slovenije. Sodili smo, da je treba oceniti že sedaj, kako nam je uspelo uresničiti osnovne cilje, ki smo jih zastavili ob snovanju družbenega in samoupravnega usmerjanja delitve.

Gre zlasti za oceno, v kolikšni meri nam je uspelo približati se skupno sprejetim ciljem, kot so, denimo, samoupravni sporazumi kot temeljni akti usklajevanja različnih interesov; realizacija načela, naj bodo razlike med osebnimi dohodki — enakih ali sorodnih izobrazbenih, kvalifikacijskih in poklicnih skupin, zaposlenih na enakih ali sorodnih delih — predvsem posledica razlik v delovni storilnosti in v delovnih razmerah; dalje ocena, kako smo uspeli uskladiti interese in doslej različne rešitve, ki zadevajo pravice iz dela in v zvezi z delom, pravice iz minulega dela; kakšne so rešitve in cilji poslovne uspešnosti in odnos do družbene akumulacije; kriteriji za najnižje in najvišje osebne dohodke; kako daleč smo z usklajevanjem odnosov v ustvarjanju in delitvi dohodka ter

osebnih dohodkov med organizacijami združenega dela, v panogah in dejavnostih in med njimi; kako in koliko smo uspeli v samoupravnih sporazumih neposredno povezati interese različnih področij družbenega dela.

K resni oceni nas zavezuje zlasti dejstvo, da smo v času javnih razprav o usmerjanju in delitvi dohodka in osebnih dohodkov dobili polno podporo delavcev. Ugotovitve centra republiškega sveta ZSS za raziskavo javnega mnenja namreč prepričljivo dokazujejo ne samo podporo delavcev tej družbeni akciji, temveč kažejo tudi njihovo angažiranost pri tem. Iz ugotovitev raziskave namreč sledi, da se je 76,3 % zaposlenih opredelilo za različne načine družbenega usmerjanja delitve dohodka, 10,5 % jih je bilo proti, 3,2 % pa jih je ostalo neopredeljenih. Proti in neopredeljeni so bili po ugotovitvah raziskave predvsem zaposleni v tistih delovnih organizacijah, kjer iz različnih razlogov na lažji način ustvarjajo in tako tudi delijo dohodek („Delavci o svojem družbenem položaju“ — objava centra RSS za raziskavo javnega mnenja št. 33, Ljubljana, aprila 1971).

Takšna razprava je potrebna prav v času, ko si družba prizadeva za stabilizacijo gospodarskih gibanj, ko smo v fazi oblikovanja dopolnil k zvezni ustavi in sredi razprav o dopolnilih k republiški ustavi. S samoupravnimi sporazumi o usmerjanju in o delitvi dohodka in osebnih dohodkov namreč posegamo v področje, ki je bilo predmet zelo pogostih polemik, pri tem pa v osnovi druž-

beno neobvladano. Ko smo se opredeljevali za družbeno usmerjanje delitve dohodka in osebnih dohodkov na samoupravni podlagi, smo zasledovali zlasti velik družbenoekonomski, socialni in politični pomen samoupravnega sporazumevanja. Hkrati smo se zavedali, da usmerjanje delitve dohodka in osebnih dohodkov ni v absolutni zvezi s sedanjem nestabilnostjo.

## I.

### 1.

Zakon o usmerjanju in delitvi dohodka in osebnih dohodkov je Skupščina SR Slovenije sprejela v prvi polovici februarja letos. V sindikatih smo vsekoli razumeli, da so samoupravni sporazumi – ki jih med seboj sklepajo delovne organizacije – osnovni instrument za družbeno obvladovanje delitve dohodka in osebnih dohodkov. To je bil tudi razlog, da smo dva meseca pred podpisom splošnih družbenih dogovorov prevzeli pobudo in začeli uresničevati vsa tista določila, ki opredeljujejo način konstituiranja samoupravnih sporazumov (4. člen zakona).

Čas od sprejetja zakona pa do konstituiranja večine skupnih komisij za pripravo samoupravnih sporazumov smo izkoristili za številna posvetovanja s sindikalnim aktivom in s predstavniki samouprave v delovnih organizacijah. Tu smo pojasnjevali namen zakona, razpravljali o osnutkih obeh splošnih družbenih dogovorov, ki sta medtem nastajala, ter o načinih, kako se lotiti sklepanja samoupravnih sporazumov.

Takšna aktivnost, z njo je soglašala tudi III. konferenca Zveze sindikatov Slovenije, nam je omogočila:

- da smo že pred podpisom splošnih družbenih dogovorov skoraj v celoti konstituirali skupine delovnih organizacij, ki se morejo vključiti v en samoupravni sporazum;

- javno razpravo o osnutkih družbenih dogovorov in pozneje tudi že izvolitev skupnih komisij za pripravo samoupravnih sporazumov, kar je odločilno vplivalo na vsebinsko oblikovanje družbenih dogovorov.

### 2.

S splošnima družbenima dogovoroma določajo njegovi podpisniki merila in postopek za presojo in oceno skladnosti samoupravnih sporazumov z določbami zakona. Ne zakon ne javna razprava o osnutkih splošnih družbenih dogovorov pa le-teh nista sprejela kot nadgradnjo samoupravnim sporazumom. Sprejela sta jih kot instrument za medsebojno primerjanje samoupravnih sporazumov. Družbena dogovora nehatna veljati za podpisnike, ko dobijo njihovi samoupravni sporazumi pravno

veljavo, ostajata pa v veljavi in potrebna za tiste delovne organizacije, ki iz kakršnihkoli vzrokov niso podpisnice nobenega sporazuma. Enako so bila v javni razpravi plebiscitarno izoblikovana in sprejeta tudi tista nujno potrebna določila, ki konkretno opredeljujejo izplačila iz skladov skupne porabe in nekatere osebne prejemke iz materialnih stroškov.

### 3.

Z zakonom je omogočeno, da se organizacije združenega dela dogovorijo med drugim tudi o spodnji ravni osebnih dohodkov zaposlenih, ki so lahko hkrati tudi dogovorjeni obračunski element za usklajeno ugotavljanje kalkulativnih osebnih dohodkov. Instrumenta kalkulativni osebni dohodek – ki so ga večinoma vsi podpisniki samoupravnih sporazumov povzeli iz družbenih dogovorov – pa niti podpisniki niti delavci niso jemali kot pravico, ki je enostavno dana mimo doseženega dohodka. Kalkulativni osebni dohodki pomenijo skupaj s kriteriji o poslovnih uspešnosti vsekar pomemben pripomoček za ugotavljanje višine zasluženih osebnih dohodkov oziroma za omejevanje nezasluženih osebnih dohodkov. Hkrati so kalkulativni osebni dohodki s stališča socialne varnosti delavcev pomemben družben indikator za tista delovna mesta in delovne organizacije, ki v skupnem obsegu ne ustvarjajo spodnje ravni obračunskih osebnih dohodkov in minimalnih sredstev za večjo materialno osnovo združenega dela. Kalkulativni osebni dohodki bodo kot obračunski element še posebno pomembni v primerih, ko bo v snovanju ekonomske politike in v tekočih odločitvah prihajalo do sprememb v primarni in sekundarni delitvi dohodka oziroma do družbenega določanja cen. Zlasti velja to za tiste dejavnosti, kjer bi družbene odločitve o cenah delno ali v celoti odvezle delovnim organizacijam odgovornost za enostavno in razširjeno reprodukcijo.

### 4.

V razpravi o uveljavljanju zakona in v pripravah za sprejem splošnih družbenih dogovorov so na posvetovanjih, ki so jih v tem času organizirali sindikati, dozorela stališča, da je v samoupravne spoznanje nujno treba vgraditi tudi tista dosedanja spoznanja, ki zadevajo pravice iz dela in v zvezi z delom, so pa bile doslej neurejene ali pa različno vrednotene. Te pravice namreč predstavljajo velik delež osebnih dohodkov in bi njihova neusklajenost glede vrednotenja – po sedanjih spoznanjih – bistveno zmanjšala učinek samoupravnega sporazumevanja. Skladno s stališči sindikatov do teh vprašanj smo v javnem dokumentu pogojili soglasje pristojnih republiških odborov sindikatov z ureditvijo naslednjih vprašanj:



– nadurno delo mora biti vrednoteno najmanj 50 % višje od rednega dela, s tem da se za družbene dejavnosti upoštevajo njihove posebnosti;

– nočno delo mora biti vrednoteno najmanj 25 % višje od dnevnega dela, s tem da se tudi tu za družbene dejavnosti upoštevajo njihove posebnosti;

– nadomestila za čas bolezni ne smejo biti manjša kot 80 % od osnove, ki je zračunana po povprečnem osebnem dohodku iz preteklega leta;

– sredstva za regresiranje letnih dopustov ne morejo znašati v masi manj kot 300 dinarjev neto na delavca;

– Prvi osnutki samoupravnih sporazumov so – odvisno od ekonomske moči delovnih organizacij – podpisnic – predvidevali izplačevanja odpravnin pri odhodu delavcev iz delovne organizacije, vštevisi ob upokojitvah in primerih smrti. Zneski so ponekod znašali tudi več kot šest mesečnih osebnih dohodkov delavca. Zaradi tega smo v izhodiščih za dajanje soglasij sindikatov določili, da odpravnine ne morejo znašati več kot dva povprečna mesečna osebna dohodka v delovni organizaciji in da je to možno uveljaviti le ob upokojitvi ali v primeru smrti. Tako „odpravnino“, ki je v bistvu nastala spontano, smo vseskozi smatrali za izraz solidarnosti kolektiva, ne pa kot pravico iz minulega dela, kakor so jo opredeljevali nekateri v prvih osnutkih samoupravnih sporazumov.

5.

Pri uresničevanju zakonskega načela, naj bodo razlike med osebnimi dohodki delavcev v enakih ali sorodnih izobrazbenih, kvalifikacijskih in poklicnih skupinah, zaposlenih pri enakih ali sorodnih delih, predvsem odraz razlike v delovni storilnosti in v delovnih razmerah, so samoupravni sporazumi nujno izhajali iz določenega dohodka, torej iz tistega, ki je rezultat sedanje primarne in sekundarne delitve. To pa seveda pomeni, da je uresničenje izhodiščnega načela le relativno. Hkrati pa je res, da praviloma vsi kriteriji v samoupravnih sporazumih glede poslovne uspešnosti zavezujejo podpisnike za tako delitev dohodka, ki – po pokritju mase kalkulativnih osebnih dohodkov – zagotavlja progresivno naraščanje sredstev za razširitev materialne osnove združenega dela. Pri uresničevanju omenjenega načela je še posebej pomembno, da so se podpisniki sporazumov dogovorili o značilnih delovnih mestih, poklicih ali skupinah poklicev, ki jih bodo uporabili za medsebojni primerjanje pri izračunu mase kalkulativnih osebnih dohodkov. Menimo, da je takšna usmeritev podpisnikov samoupravnih sporazumov utemeljena in življenjska zlasti glede kvalifikacije, in to vključno kvalificiranih delavcev, ki so si kvalifikacijo pridobili z organiziranim izobraževanjem v podjetju. S tem so bili priznani poklici, ki izvirajo iz naglega tehničnega in tehnološkega razvoja zlasti v nekaterih panogah.

Ce so podpisniki samoupravnih sporazumov, zato da bi se izognili plačevanju prispevkov v sklad skupnih rezerv, napihnilo priznavanje internih kvalifikacij, je v tem realna nevarnost, da si delavci v neposredni proizvodnji ne bi prizadevali za pridobivanje dejanskih kvalifikacij. To sicer možno globalno napako pa bodo v delovnih organizacijah lahko v celoti odpravili s svojimi pravilniki o delitvi osebnih dohodkov, saj samoupravni sporazumi določajo le maso dovoljenih osebnih dohodkov, ne pa tudi konkretnega osebnega dohodka posameznika.

6.

V samoupravnih sporazumih vsebujejo kalkulativni osebni dohodki še dodatek o vrednotenju delovnih razmer. Ob nastajanju samoupravnih sporazumov nismo razpolagali z nobenimi podatki, ki bi nam omogočali realno vrednotenje delovnih razmer in tvorstne odnose med panogami. Zavoljo tega smo se odločili, naj bodo delovne razmere najvišje ovrednotene v rudarstvu (30 % na maso kalkulativnih osebnih dohodkov), v drugih samoupravnih sporazumih – skladno s težavnostjo delovnih razmer – pa sorazmerno manj. Glede vrednotenja delovnih razmer bodo prvi odnosi določeni šele s samoupravnimi sporazumi in jih bo v naslednjem obdobju nujno potrebno še naprej usklajevati med posameznimi sporazumi. V naslednjem obdobju bo treba na osnovi sintetičnega gradiva – kot so analitična ocena delovnih mest, sistematizacija delovnih mest, dosedanje ugotovitve medicine dela, dokumentacija za beneficirano delovno dobo – in na osnovi mednarodnih podatkov opraviti nadaljnjo, bolj strokovno zasnovano usklajevanje samoupravnih sporazumov.

7.

Kot pozitivno izkušnjo štejemo prizadevanje skupnih komisij, da v samoupravne sporazume zapisejo originalne rešitve za merjenje in medsebojni primerjanje osnovnih rezultatov. Čeprav so ta merila dokaj različna, so vendar nastala po izkušnjah predlagateljev. Prilagojena so ekonomskim in tehnološkim posebnostim delovnih organizacij – podpisnic in pomenijo resno prizadevanje, da se merila o uspešnosti poslovanja in medsebojni odnosi glede nastajanja in delitve dohodka kar najbolj objektivizirajo. V tej fazi ocene družbenoekonomske vrednosti kriterijev o poslovni uspešnosti smo si v sindikatih prizadevali za ostrejšje kriterije v dejavnostih, ki poslujejo v ugodnejših razmerah. Seveda v sedanji fazi vseh teh zapisanih meril ni mogoče kvantitativno in kvalitativno dokončno ovrednotiti. Sodimo, da je to naša skupna bodoča naloga, pri kateri bodo podpisnikom samoupravnih sporazumov znatno pomagala spoznanja gospo-

darske zbornice in drugih dejavnikov; seveda pa bi vsaj v tej fazi bilo treba pričakovati aktivnejšo vključitev teorije pri iskanju čim boljših praktičnih rešitev.

8.

Že ob dosedanjih ocenah – ki so nujno pavšalne in ne dokončne – je možno slišati pripombe, da samoupravni sporazumi ne opredeljujejo odnosa podpisnikov do akumulacije. Statistično in površno bi tem ugovorom celo pritrčili; tako denimo od 22 samoupravnih sporazumov za delovne organizacije v industriji in rudarstvu samo 12 sporazumov opredeljuje obveznosti podpisnic do naložb v akumulacijo. Toda samo po tem podatku ni mogoče pravilno sklepati o resničnem odnosu do akumulacije. Drugi sporazumi namreč v kriterijih glede poslovne uspešnosti natančno opredeljujejo delež osebnih dohodkov v dohodku, in to v odvisnosti od delovnih in poslovnih rezultatov. Celovitejši: praviloma je v vseh samoupravnih sporazumih, ko je pokrita masa kalkulativnih osebnih dohodkov, delitev dohodka takšna, da so naložbe za materialno osnovo združenega dela progresivne. V tem smislu je torej številčno opredeljeno obveznost do akumulacije treba razumeti kot povprečno spodnjo zavarovalno mejo teh naložb. Kvalitativni kriteriji o poslovni uspešnosti namreč dinamično opredeljujejo delitev dohodka na sredstva za osebno porabo in akumulacijo, in to pri vsaki višini dohodka in neodvisno od tega, ali je v samoupravnem sporazumu še s posebno opredelitvijo ta obveznost zapisana ali ne.

9.

Kar zadeva najnižje osebne dohodke, je večina samoupravnih sporazumov sprejela določila iz splošnih družbenih dogovorov. To pomeni, da za normalno delo in normalni učinek ne sme biti nižji osebni dohodek manjši od 800 dinarjev. Vztrajali smo tudi pri tem, da bi določili kriterije za najvišji osebni dohodek. Vendar sodimo, da to področje ni ustrezno urejeno in bo po končani prvi fazi samoupravnega sporazumevanja vsekakor moralo doživeti precej sprememb – morda celo v družbenih dogovorih. Za pravilnejše ocenjevanje dosedanjega dela pri samoupravnem sporazumevanju pa je vendarle treba poudariti, da so bile sindikatom nenehno vsiljevane ohlapne rešitve, pretiravanja in postavljene celo zahteve, naj sindikati – ob dajanju soglasij na samoupravne sporazume – glede višine najvišjih osebnih dohodkov neposredno sami odločajo.

10.

Nastajanje samoupravnih sporazumov je bilo svojevrstno usklajevanje interesov med podpisniki istega sporazuma, deloma pa tudi že usklajevanje interesov med samoupravnimi sporazumi. Ker pa

so samoupravni sporazumi nastajali v različnih časovnih obdobjih, seveda ni mogoče soditi, da je ta uskladitev že popolna. Čeprav samoupravno sporazumevane smatramo za proces, kaže kljub temu že sedaj opozoriti, da usklajevanje interesov med podpisniki različnih samoupravnih sporazumov ne bo vedno in ob vseh vprašanih potekalo brez konfliktov. Zato smatramo, da je izredno pomembno določilo v 14. členu zakona, po katerem je dana vsaki organizaciji združenega dela pravica vložiti javni ugovor na že sklenjen sporazum. Menimo namreč, da je to pomemben instrument v rokah podpisnikov samoupravnih sporazumov, s katerim se lahko zavarujejo pred tem, da bi katera od skupin delovnih organizacij svoje s samoupravnim sporazumom pridobljene pogoje in pravice izrabljala, ne da bi drugi pri tem nanjo vplivali. Kolikor bolj se bo ta institut uveljavljal, toliko manj bo potrebno vmešavanje subjektov izven samouprave delovnih organizacij v delitev dohodka in osebnih dohodkov.

## II.

1.

Prvi samoupravni sporazumi so nastajali v času javne razprave o dopolnilnih zvezne ustave. Določbe v teh dopolnilnih o minulem delu so spodbudile sestavljavce prvih osnutkov samoupravnih sporazumov, da so iskali najrazličnejše rešitve, kako ga opredeliti. Ob tem pa je prišlo do poenostavljanja, kakršnega smo že opisali v zvezi z „odpravninami“. Drugi ga so spet minulo delo opredeljevali kot dodatek k sedanjemu osebnemu dohodku, torej kot pravico, ki jo moramo dobiti priznano od zunaj in ki bo v končni posledici pomenila prerazdelitev narodnega dohodka. Učinki take prerazdelitve naj bi se po nekaterih osnutkih odrazili na višini osebnih dohodkov celo z dodatnimi 40 %. Take težnje so bile v javni razpravi premagane. Priporočili pa smo, naj samoupravni sporazumi vsebujejo glede minulega dela določila, ki bodo delavcem ne glede na modernizacijo in uvajanje sodobnejših tehnoloških postopkov zagotavljale stalnost zaposlitve. S tem smo hoteli doseči, da se v delovnih organizacijah vendarle že spremeni odnos do „tehnoloških presežkov delovne sile“, ki so nastajali kot posledica naložb njihovega minulega dela. Taka določila, ki jih vsebujejo samoupravni sporazumi, denimo v industriji in rudarstvu, pa še ne pomenijo, da smo s tem rešili že vsa teoretična in praktična vprašanja v zvezi z minulim delom.

2.

Pri predlaganju skupin podpisnikov samoupravnih sporazumov smo težili k povezovanju delovnih organizacij, ki se proizvodno, ekonomsko in tehnološko povezujejo v organsko celoto. Tako smo

predlagali, naj se v samoupravne sporazume proizvodnih organizacij vključujejo na primer tudi njihova poslovna združenja in kjer je le mogoče tudi trgovina, raziskovalni inštituti itd. Ugotavljamo pa, da je tako povezovanje uspelo le delno, v glavnem pri poslovnih združenjih in nekaterih raziskovalnih inštitutih. V bodočih prizadevanjih za integracijo združenega dela bo v tem smislu potrebno še nadaljnje prizadevanje (pa ne le sindikatov) tudi glede povezovanja poslovnih bank, zavarovalnic, nekaterih znanstvenih institucij in zlasti trgovine.

3.

Znani so podatki o visokem deležu osebnih prejemkov, ki izvirajo iz dela po pogodbah (civilno-pravna razmerja). Na III. konferenci Zveze sindikatov Slovenije smo odločno izrazili nezadovoljstvo, ker je to področje osebnih prejemkov družbeno neobvladano, nekontrolirano in ne javno – v resnici pa povzroča znaten del socialnih razlik in utemeljeno politično negotovanje. Podpisniki samoupravnih sporazumov so pokazali pripravljenost, da se ta vprašanja čimprej rešijo, saj so v večini samoupravnih sporazumov zapisali določila, po katerih bodo izplačila za delo po pogodbah predmet posebne obravnave delavskih svetov predvsem ob periodičnih in zaključnih računih. V mnogih samoupravnih sporazumih pa so zadožili samoupravne organe, da morajo te izdatke programirati, ob zaključnih računih pa obravnavati njihovo višino in učinke. Žal pa nakazane rešitve doslej še niso dobile podpore v veljavni metodologiji za spremljanje izvajanja samoupravnih sporazumov. Ta metodologija namreč še vedno dopušča možnost utapljanja teh izplačil v skupno in s samoupravnim sporazumom dogovorjeno maso za osebne dohodke in za skupne potrebe delavcev.

### III.

1.

Po dosedanjih spoznanjih, do katerih smo v sindikatih prišli, je glede procesa samoupravnega sporazumevanja o delitvi dohodka in osebnih dohodkov možno ugotoviti zlasti naslednje:

- s samoupravnimi sporazumi bomo dosegli večjo usklajenost osebnih dohodkov v panogah in med panogami (razlike med panogami vsekakor ne bodo v razmerju 100:170, kakršne so bile pred sporazumevanjem);

- interesi delovnih organizacij pri nastajanju in delitvi dohodka niso več atomizirana pravica in samo njihov problem;

- doslej dokaj izolirano obravnavanje elementov o uspešnosti ali neuspešnosti gospodarjenja postaja vse bolj javno, rešitve pa iščejo podpisniki

samoupravnih sporazumov v medsebojnem usklajevanju in ob skupnih spoznanjih:

- številna nasprotja pri nastajanju in delitvi dohodka se rešuje brez posredovanja in prisile subjektov izven neposredne samoupravne sfere, v tem smislu pa nastajajo elementi, ki integrirajo delavski razred;

- odpravljeni bodo tisti ekscesi v delitvi dohodka in osebnih dohodkov, ki so bili doslej predmet ostre kritike, kazali pa so se kot neupravičeno visoki povprečni osebni dohodki ali kot kritizirano visok osebni dohodek posameznika;

- pomemben vir za nastajanje socialnih razlik, ki se je doslej napajal iz neobvladanih pravic do povračil iz materialnih stroškov, je sedaj družbeno obvladano, čeprav sta družbena dogovora glede le-teh – po sedanjih spoznanjih – morda preveč unificirana;

- uspešno je premagan začetni odpor proti usklajenemu in primernemu vrednotenju pravic iz dela in v zvezi z delom (nadurno delo, nočno delo, boleznine itd.).

Če smo pri dosedanjem reševanju teh socialnih in političnih problemov pripisovali konfliktno situacijo družbeno neobvladani delitvi dohodka in osebnih dohodkov, smo s samoupravnimi sporazumi dobili pomembno možnost reševati ta vprašanja po samoupravni poti in v medsebojni odvisnosti. Seveda pa višina osebnih dohodkov ni edini vzrok za ustvarjanje socialnih razlik. Zato družbeno obvladovanje osebne porabe še ne pomeni, da so v celoti rešeni problemni socialnega razlikovanja.

2.

V Sloveniji smo se prvi lotili praktične realizacije temeljnega zakona o ugotavljanju in delitvi dohodka ter problema, ki ga opredeljujejo tudi ustavna dopolnila. Ocena prehojene poti ne bi bila popolna – čeprav v tej fazi niti ne more biti – če ob tem ne bi ugotovili naslednjega:

- začeli smo brez izkušenj, prav tako pa tudi brez možnosti, da bi se oprli na izkušnje drugih;

- samoupravno sporazumevanje je javno dejanje. Zaradi tega je normalno, da ima vsaka organizacija združenega dela pravico do vpogleda in do pobude, ki naj povzroči spremembe in dopolnitev lastnega samoupravnega sporazuma, kot tudi samoupravnih sporazumov drugih. V tej informaciji smo že omenili pomen pravice javnega ugovora. Ko bomo javni ugovor na katerikoli samoupravni sporazum s strani katerekoli delovne organizacije sprejeli kot normalno sestavino samoupravnega sporazumevanja, bo razvoj tega instituta odpravljal potrebo po kontroli dejavnikov izven neposredne samoupravne sfere nad samoupravnimi sporazumi;

- samoupravni sporazumi so nastajali v relativni časovni stiski in ob dejstvu, da je njihov sprejem pogoj za odmrznitev osebnih dohodkov. Pred-

videvamo, da je tudi v tem treba iskati vzroke za nekatere ne povsem dognane rešitve in kompromise. Neodvisno od tega pa smo v sindikatih vse-skozi smatrali samoupravno sporazumevanje kot trajen proces, v katerem bodo že sprejete rešitve podvržene stalni kritični presoji;

– neurejena in družbeno neobvladana delitev je bila povod za mnoge kritike organizacij in organov sindikatov. V tem je tudi razlog za še večjo aktivnost sindikatov v doseganju procesa samoupravnega sporazumevanja. Zaradi tega smo smatrali za sestavni del svoje dolžnosti, da smo oblikovali nastajanje zakona in družbenih dogovorov, jih pojasnjevali, da smo opravili številne organizacijske in operativne naloge v zvezi z začetki samoupravnih sporazumov, da smo bili pobudniki za izvolitev večine skupnih komisij za pripravo samoupravnih sporazumov, opravili pa smo tudi obilo usklajevalnega dela, ki je bilo nujno potrebno v fazi nastajanja

janja samoupravnih sporazumov in pred dajanjem soglasij pristojnih republiških odborov sindikatov. V nadaljnjem procesu in razvoju sistema samoupravnega sporazumevanja – ki je sedaj kot družbena norma že sprejeto – bodo zanesljivo tudi sindikati postavljeni v položaj, ki ustreza izkušnjam, ki smo si jih pridobili vsi, ki v tem sodelujemo.

V informaciji, ki jo posredujemo, smo zajeli pretežno družbenopolitično oceno dose-danjih izkušenj. Pri tem moramo poudariti, da je za celotno podobo doseganjih spoznanj treba upoštevati še informaciji gospodarske zbornice in Izvršnega sveta SR Slovenije, ker sta oba organa prav tako podpisnika splošnih družbenih dogovorov. Sicer pa smo sodelovali tudi pri snovanju poročila verifikacijske komisije.