

DELAVSKA ENOTNOST

PROLETARCI VSEH DEŽEL — ZDRUŽITE SE

Danes na
5. strani:

DELITEV
PO DELU
NI UTOPIJA

Četrek, 23. julija 1964
Št. 28, leto XXII

OB PODRAŽITVI NEKATERIH ŽIVIL, ELEKTRIKE, PREMOGA IN BARVNIH KOVIN

Ne v škodo realnih dohodkov

Iz razgovora s Francetom Borštnikom, Dolfko Boštjančič in Marjanom Jenkom

Kaj v sindikatih menijo o zadnjih gospodarskih ukrepih, predvsem o njihovem vplivu na realni življenjski standard, saj je — kot znano — zaradi tega ukrepa v okviru normalizacije razmer v našem gospodarstvu prišlo do podražitve nekaterih živil, elektrike, premoga in barvnih kovin?

Tako se je glasilo naše vprašanje, ki smo ga zastavili trem sindikalnim delavcem: Francetu Borštniku, tajniku RS ZSJ, Dolfki Boštjančič, predsednici komisije za standard pri republiškem svetu, ter Marjanu Jenku, predsedniku republiškega odbora sindikata družbenih služb. Njihovi medsebojno prepleteni in dopolnjujoči se odgovori so bili naslednji:

France Borštnik: »Upošteva joč položaj v kmetijstvu, premo govnih, elektrogospodarstvu in barvni metalurgiji, so bili sprejeti ukrepi nujni in neodložljivi. Razen tega se s tem odpira proces jačanja vloge osebnih dohodkov v delitvi nacionalnega

dohodka, kar je ena izmed poglavitnih intencij V. kongresa Zveze sindikatov Jugoslavije.

Gre torej za začetek, ki navajlja normalizacijo razmer na našem tržišču v smislu odpravljanja administrativnih ukrepov v gospodarstvu. Temu pa bi morala slediti vrsta drugih ukrepov, predvsem globalna prerazporeditev sredstev in racionalnejša uporaba teh sredstev. To je pot do večjih sredstev, ki so delovnim organizacijam potrebna za razširjeno produkcijo. Tudi ta zahteva je bila močno naglašena na petem kongresu.

Dolfka Boštjančič: »Mislim, da sedanji ukrepi ne bi smeli v ničemer rušiti kongresnih stališč in sklepov. Spremembe vse kakor kaže uveljavljati na način, da zaradi tega ne bo trpela realna vrednost dohodkov naših državljanov.

France Borštnik: »Stališče sindikata je, da se premiki v cenah morajo održati v višjih

dohodkih, medtem ko povečana produktivnost mora vplivati na zvišanje realnih osebnih dohodkov. Ob delitvi po delu, ki jo imamo in ki jo uveljavljamo z vsemi njenimi konsekvencami, pa sedanje nadomestilo za zvišane življenjske stroške pomeni le minimalni nominalni dvig osebnih dohodkov, ker namreč ni mogoče predvideti gibanja in oblikovanja cen, niti ni jasno, kako se bodo sprejeti ukrepi odražali glede na različno stopnjo razvitosti, produktivnosti ter različnih življenjskih stroškov na posameznih področjih naše države. Navzlic temu pa v sindikatih podpiramo predlagane ukrepe, ker menimo, da gre za začetek procesa in ker pričakujemo še nadaljnja prizadevanja, da bi sedanje spremembe hkrati pomenile pot do kompleksnejših rešitev materialnega položaja posameznika-proizvajalca in delovne organizacije, v kateri je zaposlen.

Marjan Jenko: »V sindikatih nimamo podatkov, kako bodo

spremembe vplivale na realni življenjski standard. Pričakuje mo pa nove ukrepe, ki bodo omogočili polno uveljavljanje delovnih organizacij v smislu stališč in sklepov V. kongresa ZSJ. Sedanji in bodoči ukrepi za stabilizacijo gospodarskih razmer in pogojev gospodarjenja, posebej pa cen, po mojem mnenju ne bi smeli temeljiti samo na spremembah v gospodarstvu. Menim, da bi se morali učinki povečanja cen enakomerno razporediti na vse udeležence delitve in ne samo na gospodarske organizacije. Prepričan sem, da se bodo v delovnih organizacijah potrudili, da bi v največji meri nadomestili povečane življenjske stroške, morda tudi nad višino sedanje nadomestila. To pa lahko vpliva na zmanjšanje skladov, česar nismo nameravali. Zato se moramo zavzemati za spremembo politike trošenja sredstev, za globalno prerazporeditev v korist standarda v vseh nivojih in pri vseh uporabnikih družbenega premoženja. Pri tem je še posebej važno, ali se bodo občutnejše zmanjšale investicije iz sredstev, ki se oblikujejo izven gospodarstva. Razpoložljivo gradivo o tem namreč ne govori.

Dolfka Boštjančič: »S tem ni mišljeno, da bi morali vsaki delovni organizaciji avtomatično zagotoviti boljše pogoje gospodarjenja, kajti sedanji ukrepi pomenijo predvsem obliko, ki naj bi prisiljevala k izboljšane mu poslovanju. Zato se sindikati ne nameravajo posebej zavzemati za podjetja, kjer so nizki osebni dohodki in sploh slabi poslovni uspehi posledica nizke produktivnosti. Tak kolektivni naj predvsem z odkrivanjem notranjih rezerv, ki jih ni kjer ne manjka, dokažejo, da so sposobni za življenje. Jasno pa je, da se bodo spremembe različno pokazale v različnih panogah. Ker gre za organizirano in normalno razvijanje gospodarskega procesa, je še posebej važno — naj ponovim — da sindikalne organizacije in samoupravni organi dosledno zagovarjajo načelno izboljševanje življenjskega standarda skladno z gibanjem produktivnosti in še posebej glede na prerazporeditev sredstev in večjo racionalnost investicij.

-mG

MEDITACIJE O STARI, VEDNO AKTUALNI TEMI

Spremembe v sistemu ne bodo čarobna palica

Kljub dopustniškemu vzdušju, ki je zajelo del javnega življenja, razprave o potrebah po spremembah našega gospodarskega sistema niso ponehale. Ob tem, da za zdaj ni opaziti načelnih razprav ali nasprotovanj zoper potrebne spremembe, pa opazamo, da bi nekateri bili za načelne razprave, a ne hkrati tudi za praktične spremembe, da se drugi za slabosti pogosto izgovarjajo na sistem, medtem ko lastnih napak ne odpravljajo.

Če bi poskušali pod vse to potegniti rdečo črto, bi najbrž opazili, da veliko nepotrebnih razprav, izkrivljanj, spekulacij in nestvarnih pričakovanj izvira iz temeljnega nepoznavanja ali doumevanja našega samoupravnega sistema. To se sliši kot hud očitok, zato ga je potrebno vsaj nekoliko ilustrirati.

Za izhodišče postavimo trditve:

Težav ni mogoče razreševati ločeno, neodvisno od silnic, ki nanje vplivajo.

Ta trditve za marksiste ni nič novega, saj je v teoriji dobro poznana. Seveda pa nastopijo težave pri njeni uresničitvi, težave nastajajo pri projektiranju naše družbe, sistema, odnosov.

KAKŠNE DELOVNE ENOTE, ALI KAJ NAJ SPROŽIJO DELOVNE ENOTE

V zadnjem času lahko opazimo, da z ekonomskimi ali delovnimi enotami nismo dosti napredovali. Če povprašamo, zakaj, dobimo odgovor, da še niso končane razprave, koliko enot naj ima podjetje. V glavnem njihovo število v delovnih organizacijah nazaduje, iz treh, petih bivših ekonomskih enot zdaj nastaja ena sama. Razlog je v tem, da naj bi bila ekonomska enota proizvodno, teritorialno zaključena.

Čprav teh razlogov ne gre zameletovati, čeprav se strinjamo s tem, da je treba dobro pre-

misлити, kaj naj zajema delovna enota, se nam vseeno zdi, da se razprave ne smejo pri tem končati. Ne smemo izhajati samo s stališča, kako bomo najlažje obračunavali dohodek, temveč moramo upoštevati tudi nujnost, da delovne enote sprožijo ustvarjalne, proizvodne, gospodarske procese, da zainteresirajo proizvajalce za majhno revolucijo zoper zastarele delovne navade.

Prav gotovo ne bomo dosegli večjih gospodarskih in družbenih napredkov, če proizvajalci ne bodo mogli mesečno obračunavati rezultatov dela, če ne bodo sproti spremljali porast in upadanje stroškov, če ne bodo za vsako dobro rešitev, za boljše delo, boljše nagajevani. Problem delovnih enot ni v tem, kako, na koliko delov bomo organizacijsko razmejili podjetje, nekatere pristojnosti, kako bo izgledala shema podjetja, temveč v tem, kaj bomo s tem dosegli. Zato izhodišče ne more biti zgolj organizacijska oblika, temveč rezultat, cilj, ki ga hočemo s tem doseči.

Zato uvajanje delovnih enot ni enkratna akcija, ker je to predvidela tudi naša ustava, temveč je to samo začetek, ne pa tudi konec zavestnih naporov, da menjamo, izboljšujemo, pritegujemo k sodelovanju čim širši krog proizvajalcev. To pa ne samo zaradi odločanja, zaradi več sestankov in konferenc, temveč predvsem zaradi izbolj-

šanja ekonomskega položaja proizvajalcev.

LAHKO NALOGO ZA NALOGO, TODA Z JASNIM, ENOTNIM IZHODIŠČEM

V naših podjetjih pogosto naletimo na priljubljen izgovor, če stvari ne teko v redu: »Nismo utegnili. Imeli smo druge naloge.« To se dogaja navadno tam, kjer nimajo jasnih ciljev, kjer menijo, da je pač potrebno izvršiti nekatere naloge, ker so sitni na občini, na okraju, da pa jih vse to bolj ovira kot pa jim koristi.

V resnici pa vse naše samoupravljanje izvira iz ene same temeljne naloge: **Kaj moramo še storiti, da bomo izboljšali materialni in družbeni položaj proizvajalca?**

Ta naloga stoji pred nami, ko razmišljamo in razpravljamo o delovnih enotah, o proizvodnji, o nagajevanju, o investicijah, o kadrih, o produktivnosti, o vključitvi v mednarodno menjavo itd., itd. Prav iz tega zornega kota se nam potem pokažejo razna izkrivljanja, iz teh izhodišč lahko potem oblikujemo najboljše sklepe in akcije.

Za računovodsko, analitično službo, za strokovni kader predstavljajo dobro zastavljene delovne enote sprva težaško delo, napor, ki pa se v interesu proizvajalcev izplača.

Izboljšati proizvodnjo ni lahko delo. Toda v naših pogojih je to edini izhod; še več, povečati rentabilno proizvodnjo, produktivnost, to je eden izmed temeljnih interesov naših proizvajalcev. Težave takšne ali drugačne narave, treba bo bolje organizirati, treba bo doseči več kot doslej. Rešitev bo nebroj, izhodišče pa je eno samo: izboljšati, povečati!

Vse razprave o povečani proizvodnji bodo zelo jalove, če jih ne bomo povezovali z nagajevanjem po delu, če ne bomo vstrajno iskali meril, kako bi vsakdo kar najbolj pravično (Nadaljevanje na 2. strani)

V OKVIRU

Kadar gre poslanec na zasedanje skupščine bi moral s sabo vzeti nahrbtnik, da bi vanj lahko strpal vse gradivo, ki bo ta dan obravnavano na skupščini. Samo za eno zasedanje dobi pogosto tudi po štiri sto strani pisnega gradiva.

Kaj naj v takih primerih napravi poslanec? Prebrirati gradivo in zanemariti vse ostale poslanske dolžnosti, ali pa površno prelistavati poglavja?

Poslanci delajo takšne primerjave: v drugi polovici preteklega leta so za potrebe skrbne skupščine (tako je tudi v vseh ostalih skupščinskih forumih) natisnili 290 različnih elaboratov na 8476 straneh. Po petih mesecih letošnjega leta je bilo natisnjenih 650 elaboratov na 21.383 straneh. Mesečno je bilo natisnjenih: januarja 1419 strani, februarja 2196 strani, marca 5185 strani, aprila 6973 strani, maja 5610 strani in junija 5100 strani.

Večina poslancev mora mesečno prebrati preko 4000 strani skupščinskega gradiva oziroma 140 strani na dan. Ker imajo poleg tega poslanci še obveznosti do volilnih enot, občine, okraja, raznih skupščin družbeno političnih

Gradivo na kilograme

organizacij, dobijo nekateri mesečno tudi do 10.000 strani pisanega gradiva. To pomeni knjižnico, prepolno stevilk.

To je zagotovo znak bogatega skupščinskega življenja. Usklajevanje zakonov z novo ustavo, gospodarske aktualnosti in priprava sedemletnega plana so poleg tekočih opravil vsilili skupščinskimi forumom neobičajen tempo. Dogajalo se je, da so poslanci v enem dnevu obravnavali sedemletni načrt razvoja industrije in prometa, ali metalurgije in kmetijstva.

Toda gora elaboratov, ki bi jih morali proučiti naši poslanci, so odraz nesodobnega pojmovanja in naše »obširnosti«, ki jo jemljemo kot merilo kvalitete opravljenega dela: »To gradivo je bilo obdelano na 200 straneh!« Trpimo od prezaposlenosti, a ure in ure dolgo govorimo o dobro poznanih stvareh; avtomatiziramo proizvodnjo, a po več mesecev zamujamo z osnovnimi podatki; jezimo se na množico sestankov, a sestankov je toliko zato, ker stvari uspešno ne rešujemo. KomPLICIRAMO najenostavnejšo misel, ogrožamo svoj prosti čas, ker se je teže izražati kratko in jasno. Na nekem sestanku so ponovno oživili misel klasika: »Oprostite prijatelji, ker nimam časa, da bi ti pisal na kratko.«

Potemtakem ni stvar samo v elaboratu, temveč v vedanju, ki se je vgnedilo vsepovsod. Nezadovoljni poslanci odbora zvezne skupščine so očitali piscem študij, da so preobširni. Odgovorili so jim: »Tako je treba povedati pa naj prebere, kdor prebere.«

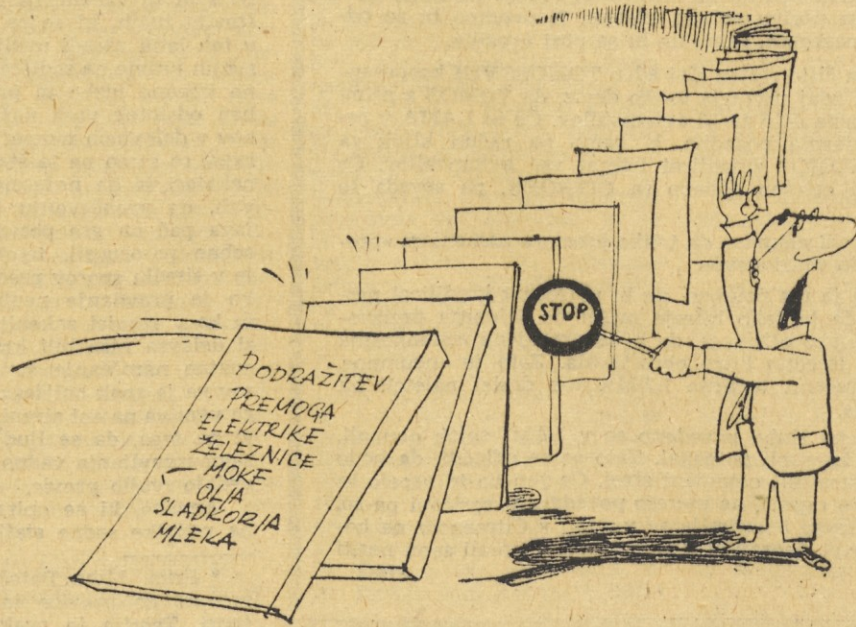
Pisci teh študij pa očitno pozabljajo, da je to gradivo namenjeno informiranju, da nimajo arhivske vrednosti, da se z zmanjševanjem kroga bralcev zmanjšuje tudi njihov značaj.

S tem, da občinski forumi spremljajo odločitve, ki imajo širši značaj, ni nujno, da so tudi elaborati obširni. Toda tudi ta trditve v povsem izgubi v podjetjih, kjer je enostavnost informiranja pogoj, da se proizvajalcem omogoči smotno odločanje.

Številni delavci šele pronikajo v ekonomske tajne in lahko si zamislimo pred kakšne probleme jih postavlja strokovne službe.

Lovci na posebnosti bi lahko izračunali, koliko vseh študij in informacij natisnemo, koliko nekoristnega časa je zato porabljen in naspodel, koliko nas to stane. Toda v tem primeru je veliko važnejše, da je takšen način informiranja postal sam sebi ovira in je treba dosedanje navade menjati in bežati od epske obširnosti, da pri tem informiranost ne izgubi, temveč pridobi na kvaliteti.

S. D.



Domine

— Verižne reakcije ne bo!

Karikatura: MIBAN MAVER

Preveč posplošena merila sploh niso merila

Na nekem občinskem forumu je član delovne organizacije »Elite« v Trbovljah podkrepil svoje pritožbe nad načinom nagrajevanja in organizacijo dela v podjetju z anekdoto, ki kroži v kolektivu: »Pri nas je glavni direktor tajnica podjetja, pomočnik direktorja računovodkinja in šele potem je direktor na vrsti.«

Morda se za tem skrivajo simpatije za direktorja, morda tudi ne, vendar to nakazuje neurejenost, ki sem jo pozneje ugotovil iz drugih ilustracij, razmer v podjetju, ki je v primerjavi z lanskim letom povečalo sklade za več kot 100%, osebne dohodke, proizvodnjo itd. za okrog 50% in kaže še nadaljnjo tendenco boljšega gospodarjenja.

KAJ TO POMENI?

Nasploh naj ugotovimo, da je citirana anekdota tipičen odraz mišljenja, ki v naših delovnih organizacijah še prevladuje, da so za težave, ki so ali nastajajo v podjetju, krivi oni zgoraj, čeprav bi lahko krivdo podelili na te in na one v organih upravljanja in ves delovni kolektiv. Navada, da iščemo krivce nekje izven sebe, izhaja še iz administrativnih časov, ki jih še vedno nismo preboleli, pa jih prebolevamo. Prav zaradi tega v to delovno organizacijo nisem šel z namenom, da bi našel »grešne kozle« temveč, da ugotovim, kaj je v njihovem sistemu gospodarjenja takega, da povzroča hudo kri in slabe odnose.

Koliko mi je to uspelo, bodo presodili poznavalci podjetja. Sodim pa, da izvirajo številne težave, o katerih govorijo delavci z nezadovoljstvom, iz preostre delitve delovne organizacije na proizvajalce in režijske delavce. Ta delitev pa je zasnovana na pravilniku o delitvi osebnih dohodkov, ki po izjavah delavcev in uslužbencev uzakonjuje nagrajevanje proizvajalcev po učinku, vseh režijskih delavcev, med katerimi so tudi mojstri, pa po prodaji. Na ta način mojstri niso več organizatorji proizvodnje v posameznih delovnih skupinah, temveč prej uslužbenci z več ali manj konstantnimi osebnimi dohodki, ki so lahko tudi znajno manjši kot pa osebni dohodek delavcev, ki delajo po učinku. To pa pomeni, da nimajo interesa tako organizirati proizvodnjo, da bi delavci lahko še več naredili in še več zaslužili, kar je eden izmed njih tudi izjavil tajniku občinskega sindikalnega sveta.

O TEM GOVORILJO PODROBNOSTI

Tajnica sindikalne podružnice, ki se ne smatra za teoretika in težko razpravlja načelno, mi je o tem pripovedovala ilustrativno — s posameznimi primeri. Povzetek njenih misli je naslednji:

Delavci pri strojih, kjer delajo v treh izmenah, so nezadovoljni s tem, da ni evidence njihovih dela. Izdelke, ki jih naredijo, preštejejo le vsakih štiriindvajset ur in to številko

razdelijo s tri. Zgodi pa se, da kak delavec zapiše večje število proizvodov v svoj delovni učinek, kot pa ga je dosegel. V takšnem primeru razdelijo primanjkljaj na tri enake dele. Tudi v primeru škarta je isto. To pa pomeni, da delavec, ki dela kakovostno in dobro, pa tudi veliko, nikdar ne dobi toliko, kolikor bi moral dobiti po delu.

Mojstri, ki odgovarjajo za več skupin, se radi posvečajo le eni skupini, na katero so vezani tudi z delom na določenih strojih. Gre za nastavljanje strojev, polavtomatov in avtomatov, za kar pa niso normirani, medtem ko so delavci, ki strežejo tem strojem, vključene v učinek. To pa pomeni, da nastavljalci, tudi tisti, ki niso mojstri, nimajo interesa, da bi jim več naredili, kar je v škodo delavcem, katerim s svojim delom diktirajo tempo proizvodnje.

Tretji spetakljiv primer je prenašanje osebnih dohodkov na prihodnje mesece. To se dogaja predvsem pri gospodinjstvih strojih. Delavci ne dobijo plačanega uspeha dela, dokler ni končana proizvodnja vse serije. Tako se zgodi, da so prvi mesec, ko so dobili manj denarja, delali veliko več kot naslednji mesec, ko so dobili znatno večje osebne dohodke.

Trditev, da ni mogoče vsaj mesečno meriti učinka, da so prevelike težave z evidenco, najbrž ne bo držala, kajti za zadnje tri mesece so izplačali presežno vrednost točk takoj prvega julija, kar pomeni, da je možna celo dnevna evidenca, ali pa je računovodstvo streslo številke kar »iz rokava«.

VSE TO GRE MIMO NAGRAJEVANJA PO DELU

Drugače si ni mogoče razlagati tudi dejstva, da imajo v podjetju že dve leti pravilnik o izboljšavah, pa ga še vedno niso uporabili, čeprav je ta pravilnik sestavljen del pravilnika o delitvi osebnih dohodkov in čeprav je bilo med tem že nekaj izboljšav. Eden izmed tovarišev, ki je sodeloval v pogovoru, je poudaril, da se mu ne zdi prav, da se vse to smatra za službeno dolžnost, kajti človek na ta način nima nobenega interesa, da bi se trudil z izboljšavami in novatorstvom. To pa pomeni, da delavci praktično niso spodbujeni za varčevanje, čeprav bi lahko trdili, da je tudi to zajeto v vrednostni točki. Povprečna vrednost točke za vse podjetje je pač premajhna spodbuda, če gre za zasluge posameznikov in posameznih skupin. V pravilniku je namreč zapisano, da prihranek v vrednosti enega milijona dinarjev zagotavlja pobudniku ukrepa za varčevanje 100.000 dinarjev nagrade, nad 5 milijonski prihranek pa 7,6 odstotka nagrade od prihranjene vsote.

Isti tovariš, ki dela v konstrukciji, ugotavlja, da zahteva organiziranje dela pri tolikšnem številu nekvalificiranih delavcev, kolikor jih zaposluje to

podjetje, veliko več dela proizvodne priprave in drugih služb podjetja, ki so prešibke in za katere menijo v podjetju, da jih je tako že preveč. Posledica tega pa je ta, da je zaradi pomanjkanja kadrov akordiranje pomanjkljivo, zaradi česar obstaja med delavci upravičen strah pred spreminjanjem meril za delo.

TEŽNJA ZA BOLJŠIM NAGRAJEVANJEM

Iz vsega tega vemo težnja za boljšim nagrajevanjem, takim, v katerem bo delo vsakogar prišlo popolnoma do izraza in v katerem bo mogel vsak posameznik čim bolj izraziti svoje sposobnosti. Na ta način menijo, da bi lahko bili tudi v raznih službah bolj nagrajevani, s tem pa bi bila dana osnova za zaposlovanje še boljših strokovnjakov, kot pa jih trenutno že imajo.

In tu smo zopet trčili ob pravilnik o delitvi osebnih dohodkov, ki vsebuje temu nasprotno tendenco. Že v začetku tega leta je delavski svet razpravljal o ugotovitvi računovodstva, da so osebni dohodki premajhni spričo dejstva, da v času izgradnje tovarne le teh niso večali. Po taki ugotovitvi je menil delavski svet, da je prav, če ob zelo dobrih rezultatih gospodarjenja vsaj naknadno razdelijo izjemoma nekaj osebnih dohodkov delavcem. Toda računovodstvo je ta sredstva že namenilo drugam in je vztrajalo pri poznejšem izplačilu takih nagrad. Delavcem pa se še vedno zdi, da tak način ni najboljši. Menijo namreč, da so »nadržali« s tem, da ustvarjajo rekordno, dobijo pa povprečno enake osebne dohodke kot prej. Ta misel ni niti toliko mimo resnice, kajti v delitvi čistega dohodka je uveljavljena »drna lestevica«, kar pomeni, da z večanjem čistega dohodka ne rastejo osebni dohodki pač pa skladi, kot smo že v uvodu zapisali.

To so zadeve, ki zahtevajo tehtnega preudarka organov upravljanja, ki pa se doslej še nikdar niso mogli temeljito pravičiti na razpravo o gospodarjenju, ker ne dobivajo, razen v redkih izjemah, gradiva za seje vnaprej. Najbolj očiten primer ob zadnji delitvi »uspeha podjetja«: upravni odbor je zvedel za delitev danes, jutri pa so bili ti osebni dohodki že razdeljeni...

To so stvari, o katerih v kolektivu »Elite« vse več govorijo, kljub med njim zasidrane mu mnenju, da o tem ni dobro govoriti, ker se lahko maščuje. Vprašanje je le ali so organi upravljanja in sindikalna podružnica dovolj močni, da se zoperstavijo stari praksi in uveljavijo doslednost in uvajanju spodbudnega sistema nagrajevanja in vključevanja čim širšega kroga delavcev v gospodarjenje. Predsednica sindikalne podružnice meni, da niso. Toda rešitve za gospodarjenje delovnih organizacij ne prihajajo več od zunaj. S tem se bodo morali sprijazniti.

VIKTOR ŠIREC

Spremembe v sistemu ne bodo čarobna palica

(Nadaljevanje s 1. strani)

dobival po uspehih svojega dela.

Pri naši zastareli opremi, majhnih podjetjih, rastejo zelo veliki apetiti po investicijah. Najprej jih v takšnem obsegu, kot smo začeli letošnje leto, ne moremo, drugič — obrnjeni moramo biti bolj k rezervam, k aktiviranju tistega, kar že imamo, k čimboljšemu izkoriščanju že obstoječega. Ob tem pa seveda razmišljamo, preračunavamo, katere nujne investicije se nam bodo najhitreje, najvišje obrestovale. Pretehtano se moramo odločiti, kateri stroj, koliko strojev; zelo premišljeno se kaže odločiti za nove stroje ali za nove proizvodne dvorane. Ni važen zunanji izgled podjetja, važno je, v kakšni kakovosti, v kakšni množini in po kakšni ekonomski ceni proizvajamo.

Vsega tega ni mogoče reševati brez kadrov. Kadrov tudi ne bo, če ne bodo primerno nagrajevani. Za isti dohodek bodo raje delali v administraciji, po pisarnah, kot v industriji. Kadrov tudi ne bo, če jih ne bomo šolali.

Lahko bi naštevati še in še. Toda za zdaj naj bo dovolj.

Prav gotovo je že iz teh primerov očitno, da ni mogoče obravnavati delovnih enot neodvisno od investicij, nagrajevanja, produktivnosti, kadrov, našega sistema, kajti vse skupaj tvori povezano, neločljivo celoto. Smotno je samo: pravilno zastaviti in razdeliti delo, postaviti dolgoročne in kratkoročne naloge in ves čas imeti pred očmi, da moramo vse to storiti v interesu proizvajalcev.

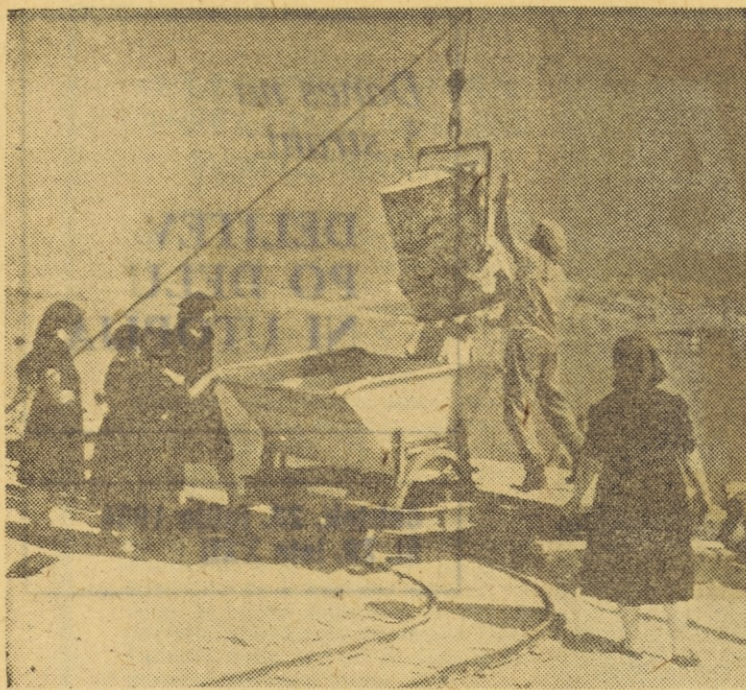
Pri tem pa nas ne sme bogati, niti demoralizirati, če nekatere stvari v našem gospodarskem sistemu, v delitvi med družbo in delovno organizacijo še niso urejene. Prav tako kot se kaže boriti za odpravo lastnih slabosti, prav tako se bomo borili za odpravo slabosti v sistemu.

Najbolj nevarno pa bi bilo, če bi ob tem čakali samo na rešitve v spremembi instrumentov, v spremembi delitve. Tudi če spremenimo instrumente, če spremenimo delitve, se bodo tista podjetja, tisti proizvajalci, ki ne bodo odpravljali lastnih slabosti, prav kmalu znašli v enakem, če ne še slabšem položaju. Vsako lažje pridobljeno stvar se hitreje porabi, kot ješko priborjeno. Pa ne samo to. Vsaka delitev pomeni samo različna razmerja, ki lahko nekaj časa zmanjšajo nekatere razlike. Proizvodnja, standard pa ni samo stvar delitve, temveč predvsem akt ustvarjanja.

Zato bodo vsem zavestnim proizvajalcem spremembe v delitvi, v sistemu pomenile samo boljša razmerja, boljše pogoje za mobilizacijo vseh lastnih sil pri dvigu proizvodnje in življenjske ravni. vit.

POPRAVEK

V članku »Potrebne so nam konkretne akcije, da bi sprejeta stališča spravili v življenje«, ki je bil objavljen v prejšnji številki našega časnika, je prišlo pri mednaslovu na prvi strani do neljubne pomote. Mednaslov se pravilno glasi: »Izenačevanje pogojev gospodarjenja«.



Ob lepem vremenu je na solinah vselej živahno Foto: M. Šparovec

KDO BO DAL 4 MILIJONE?

Kaže, da bo med državljani, ki bi želeli kupiti »spacka« ali »amija« potrebna nabalna akcija, ki bi pospešila uresničenje njihovih želja.

Znano je, da TOMOS spet montira omenjene avtomobile, odkar v redu izpolnjujejo obveznosti, ki ga po kooperacijski, bolj rečno kompenzacijski pogodbi vezajo s tovarno CITROEN. Ker TOMOS nima dovolj lastnih protih zmožljivosti, da bi zadostil tej pogodbi, je — razumljivo — poiskal več kooperantov. Eden izmed njih je tovarna kovinske galanterije LAMA v Dekanih pri Kopru.

LAMA zdaj pošilja tovarni CITROEN približno 30.000 kljub za »spacke« na mesec. Če bi tovarna imela stroj za izvlačevanje, bi mesečno lahko dobavljala okoli 100.000 kljuk. Kaj bi to pomenilo za LAMO glede na še bolj velikoserijsko značaj proizvodnje, najbrž ni treba omenjati. Toda stroja nimajo, kot nimajo 4 milijonov dinarjev, s katerimi bi kupili devize in stroj uvozili. Ker tega stroja nimajo, dobavljajo CITROENU le eno tretjino pogodbeno dogovorjene količine, čeprav bi bil CITROEN pripravljen odstopiti LAMI popolno dobavo kljuk za »spacke« — približno trikrat več, kot je določeno pa sedanjih pogodb, oziroma skoraj desetkrat toliko, kot LAMA zdaj proizvaža!

Že s sedanjimi pošiljkami pa ima LAMA več kot dovolj težav. Delovno operacijo izvlačevanja zanje, kot subkooperanti, izvršujejo tista podjetja, ki imajo omenjeni stroj. Enkrat je to neko ljubljansko podjetje, pa spet kdo drugi — kdorkoli ima pač trenutno proste zmožljivosti tega zelo iskanega stroja. Tako zaradi »odsotnosti« stroja nastajajo tudi nepotrebni transportni stroški, ki pa vseeno niso tolikšni, da zaradi tega proizvodnja ključavnice za »spacke« za LAMO ne bi bila rentabilna že pri sedanjem obsegu dobav. Zato je razumljivo, da omenjena proizvodnja (v sklopu še drugih dobav za motorno industrijo) pomeni za LAMO neznanost dosti: velikoserijsko proizvodnjo, polno izkoriščenost njihovih ostalih zmožljivosti, možnost za modernizacijo njihove opreme.

Čudno se sliši, da tovarna, ki bo letos ustvarila milijardo dinarjev celotnega dohodka, nima v bistvu malenkostnega zneska štirih milijonov. Je pa tako, da je podjetje šele z lanskim zaključnim računom pokrilo izgubo izpred štirih let, nastalo zaradi neurejenih notranjih odnosov, proizvodnje na zalogo in odhoda strokovnjakov iz podjetja. Letos je, kot pravijo, podjetje vendar prišlo na zeleno vejo, ker je spet pridobil strokovnjake, proizvodnjo pa specializiralo v kooperacijo za potrebe naše in tuje motorne industrije in na izdelovanje pohištvenega okovja. To vpliva na naraščanje proizvodnje in prodaje v letošnjem letu, saj povečujejo proizvodnjo za eno tretjino. Njihove izdelke razprodajajo sproti in vnaprej, povpraševanje pa se samo še stopnjuje. V tem je torej jamstvo, da LAMA Dekani ni brezperspektivno podjetje, ampak ravno nasprotno: dosedanjí poslovni uspehi napovedujejo ugoden zaključek poslovnega leta. Toda res je, da zdaj nimajo tistih štirih milijonov. Škoda pa je, če bi morali čakati do tistega dne, ko bodo sami ustvarili tudi te milijone, da bi z njimi kupili omenjeni stroj. Lahko se zgodi, da bi CITROEN dotlej poiskal drugega dobavitelja, ki bi ustregel vsem njegovim željam. Najnovejši zahtevi — velike serije — LAMA za zdaj ne more ustreči.

Za LAMO so tisti štirje milijoni zdaj torej vredni nekajkrat več, kot pove številka. Prav zato, ker je podjetje vse doslej naletelo na gluha ušesa povsod, kjer je zaprosilo za posojilo, predlagam nenavadno in doslej še nepoznano rešitev, da zainteresirani za »amije« in »spacke« zberejo tiste dinarje in tako LAMI posodijo štiri milijone. Toliko je interesentov in tako težko čakajo na avtomobile, da bi se pozivu gotovo odzvali. Nedvomno bi se odrekli tudi obrestim, samo da bi se prej »vozili«.

Sedaj pa čisto resno: Kot eden TOMOSOVH kooperantov LAMA zdaj ustvarja toliko deviz, da TOMOS z njimi plača sestavne dele za 15 avtomobilov. Če bi LAMA v celoti izpolnjevala pogodbo, bi samo na račun kljuk za »spacke« TOMOS zmontiral trikrat več avtomobilov. Če bi prevzeli celotno dobavo za CITROEN, pa seveda še veliko več.

Se vam zdi neumno, da toliko prostora namenjam »problemu štirih milijonov«?

Nemara je res neumno, da bi potrošnik kreditiral proizvajalca, da bi tako hitreje prišel do zelenega proizvoda. Toda enako očitno je, da bi se omenjena malenkostna investicija izredno hitro obrestovala. Zato je »neumno«, da so argumenti tovarne LAMA vse doslej naleteli na gluha ušesa.

Resnici na ljubo povedano so v LAMI sploh obupali, da bi jim kdorkoli pomagal. Zato so se odločili, da bodo sami skonstruirali omenjeni stroj. Če jim bo to uspelo in kdaj jim bo uspelo, ne morejo povedati. Prepričani pa so, da morebitnega »spodrsiljaja« v zvezi s Citroenom ne bodo sami krivi, čeprav bi v tem primeru morali sami nositi posledice.

-MG

DELOVNI SPORI

Če bi smeli verjeti in zaupati samo številkam sodobne statistike, nas pravičanje zaradi pravic iz medsebojnih delovnih razmerij ne bi moglo vznemirjati. Tudi naraščanje števila delovnih sporov po l. 1961 samo po sebi ni vznemirljivo, ker je število tistih, ki so se obračali v teh letih zaradi uveljavljanja svojih pravic na sodišča, še vedno izredno nizko in prav majhen odstotek vseh naših občanov v delovnem razmerju. Opirajoč se samo na te številke, so nekateri še do nedavna zatrjevali, da proučevanju tega pojava pač ne gre posvečati posebne pozornosti, tembolj, ker je v številu sporov precej takih, ko je pravičanje neutemeljeno in ko v resnici zakoniti interesi delavca niso bili kršeni, neznatno naraščanje števila sporov pa je znak boljšega pravnega varstva na eni strani, na drugi pa tega, da se ljudje spričo samoupravljanja vedno bolj zavajajo svojih pravic.

Analize, ki se opirajo samo na podatke sodne statistike, so

• Prim. Miha Potočnik: Samoupravne pravice in delovni spori, Teorija in praksa št. 5.

zato zares prej razlog za optimizem, kot pa za zaskrbljenost ter bi bolj lahko dokazovale, da se ustavne pravice delovnega človeka dosledno spoštujejo, kot pa obratno. Toda zanesljivost teh podatkov je že zelo omajana po ugotovitvah raznih pritožbenih organov: inšpektorjev dela, sindikalnih svetov, uradov za prošnje in pritožbe in še številnih drugih, ki vedo povedati, da se v mnogih primerih delovni ljudje skušajo izogniti sodni poti v pričakovanju, da bodo po drugi poti hitreje in uspešneje dosegli priznanje pravic, ki so jim bile krnjene. Podatki o delovnih sporih ne zajemajo dokaj številnih sporov, ko delavci vložujejo odškodnino: zaradi nesreče pri delu, zaradi nezakonitega ravnanja posameznih organov delovne organizacije itd. Nadalje ti podatki ne zajemajo disciplinskih zadev, ki se obravnavajo v delovnih organizacijah in v katerih se včasih zelo nazorno zrcalijo odnosi v delovnih kolektivih. Če k temu pristejemo še posamične ankete, ki izkazujejo izredno visoko fluktuacijo, visoko število prenehanj delovnega razmerja, zlasti zaradi samovoljne zapustitve dela

(po neki anketi iz ljubljanskega okraja, ki je zajela 126 delovnih organizacij s ca. 68.000 zaposlenimi, je bilo v letu 1963 na novo sklenjenih okrog 22.000 delovnih razmerij, v istem času pa je delovno razmerje prenehalo 18.000 zaposlenim, od tega v 25 % zaradi samovoljne zapustitve dela), potem postane slika o odnosih v naših delovnih organizacijah manj zadovoljliva.

Na žalost kompleksnih in globalnih analiz, ki bi realno prikazovale stanje medsebojnih odnosov v delovnih organizacijah, nimamo in smo tako navezani na sklepanje in ugibanja, s katerimi se enkrat bolj, drugič manj približamo objektivni oceni dejanskega stanja. Kljub temu pa ob konkretnih primerih, na katere vsakodnevno zavedamo na sodiščih, ob prebiranju pritožb ali v neposrednem stiku z občani, prizadetimi zaradi nezakonitih in nehumanih ukrepov, vendarle lahko z gotovostjo ocenjujemo in opredeljujemo nekatere vzroke in posledice nezadovoljivega in zaskrbljenost vzbujajočega stanja medsebojnih odnosov.

Nezakonitosti, ki bi bile posledica nepoznavanja ali nera-

zumevanja bistva predpisov, je na področju delovnih razmerij relativno malo. Na take pojave zavedamo se v manjših delovnih organizacijah in spori, ki ob tem nastajajo, niso poseben družbeni problem. Usodnejši so tisti primeri, ko z vsem pravnim znanjem nastavijo človeku, ki se ga žele znebiti, zanko, da se vanjo ujame in mu potem dokazujejo, da je zakon kršil on, ne pa tisti, ki so mu zanko nastavili. V takih primerih niti ne gre za kršitev formalnih zakonitih predpisov, ampak za kršitev osnovnih norm, ki naj bi vladale v medčloveških odnosih. Birokratska mentaliteta z vso svojo nestrpnostjo in nedemokracijsko se v takih primerih manifestira mnogo bolj, kot pa v primerih, ko je bil kršen formalni predpis.

Naj navedem samo en tak primer: Delavec, invalid iz NOV, bolehen in težak pa vendar prizadeven in dober strokovnjak, je v podjetju odveč, ker mora med letom večkrat na zdravljenje in ker sme delati le 5 ur dnevno. Da bi mu odpovedali, ni vroka, in končno to ne bi bilo niti humano. Ko prosil upravnika za letni dopust, upravnik njegovo prošnjo zavrne, češ da je preveč dela. Delavec dokazuje, da gre v zdravlilišče, da gre pravzaprav na zdravljenje in da je odklonitev dopusta neupravičena. Upravnik mu ne da jasnega odgovora in delavec razume to

Neskladnosti v razvoju

Ze nekaj let sindikati poudarjajo, da se v povečani proizvodnji, višji produktivnosti in doslednejši delitvi dela skriva ena velikih možnosti za povečanje osebnih dohodkov. Delavci so sprejeli tako stališče in v svojih delovnih organizacijah poskušajo, da bi ga tudi uresničili in tako dosegli skupni cilj: izboljšanje življenjskega standarda.

Vendar pa nekatera dejstva kažejo, da se delovni ljudje pri teh svojih prizadevanjih srečujejo z nekaterimi težavami in da se njihov materialni položaj, tako kot položaj njihovih delovnih organizacij, ne izboljšujeta skladno z rezultati, ki jih dosegajo v proizvodnji. V zadnjih petih letih je na primer produktivnost naraščala po stopnji 5,4 odstotka, osebni dohodki pa le za dva odstotka letno. Zakaj se je to dogodilo, bodo pokazale podrobnejše analize. Ze zdaj pa je jasno, da moramo vzroke zaostajanja osebnih dohodkov iskati tudi v nezavidljivem ekonomskem položaju njihovih kolektivov.

Delovni kolektivi so na primer lani delali bolje kot predlanskim, saj se je celotni dohodek povečal za 32 odstotkov v primerjavi s prejšnjim letom. Vrednost porabljenih sredstev se je zvišala za 31 odstotkov, medtem ko je bil neto produkt za 34 odstotkov višji. Neto dohodek je bil torej za dva odstotka višji od celotnega dohodka, kar jasno kaže, da so delovne organizacije, v celoti vzete, poslovale bolj ekonomično kot leto prej.

Navzlic temu se njihov materialni položaj ni izboljšal. Nasprotno: precej dokazov je, ki pričajo o tem, da se je položaj celo poslabšal.

V lanskem letu so se na primer povečale skoraj vse obveznosti. Obveznosti za kredite so bile za 41% višje, obveznosti na poslovni sklad za 37,3 odstotka, prispevki iz dohodka pa za 36,6 odstotka višji. Gre za milijarde, ki so iz delovnih organizacij »stekle« v družbeno blagajno.

Vse bi bilo dobro, če bi se prelivanje pri tem tudi končalo. Politično teritorialne skupnosti (prispevek federaciji se ni spremenil — ostal je kot prejšnja leta okoli 57%) so za svoje potrebe iz blagajne delovnih organizacij vzele 33,2 odstotka več sredstev kot leto dni prej. Socialno zavarovanje tudi ni »odpovedalo«: na račun rednega prispevka je zaračunalo 38,4% več, na račun izrednega prispevka pa 108,8 odstotka več. Več so jemale tudi banke na račun njihovih stroškov. Koliko vse to pomeni, povedo naslednje številke: socialno zavarovanje je zaračunalo podjetjem 52 milijard več kot leta 1962, banke pa 113 milijard.

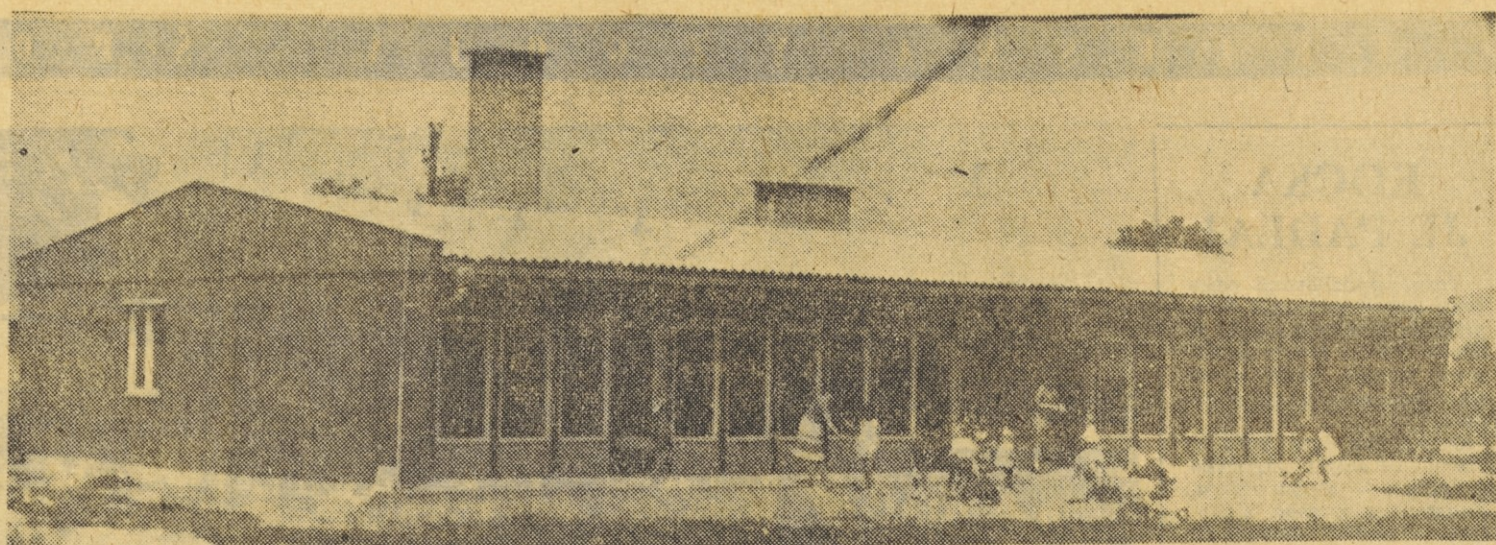
Dinar na dinar, milijon na milijon — blagajne delovnih organizacij pa so se praznile, največkrat na račun njihovih skladov in osebnih dohodkov delavcev. Res je, da so številne delovne organizacije zadostile vsem obveznostim in konec leta dočkale z aktivno. Marsikod pa v tem niso uspeli. Vsaka trinajsta delovna organizacija v industriji je lani zaključila svoje poslovanje z izgubo. Kmetijstvo torej ni več tako osamljeno na vrhu sezna in dolžnikov.

Pristojni organi zdaj temeljito proučujejo lanske letne pogoje gospodarjenja in razpravljajo o možnostih, kako bi lahko izboljšali položaj delovnih organizacij. V tej zvezi je federacija že sprejela ustrezne predpise, v kratkem pa lahko pričakujemo še več novih. Pričakujemo torej spremembe, ki bodo pozitivno vplivale na položaj proizvajalcev.

Vendar pa lahko slišimo tudi mnenja — kaže, da so utemeljena — češ da te spremembe prihajajo vse preveč počasi. Razen tega so nekateri prepričani, da niso potrebne spremembe v delitvi neto produkta, ker v gospodarstvu obstajajo in bodo vedno obstajale, čeprav je res, da jih zaradi neurejene primarne delitve doslej nismo s pridom izkoriščali. Prepričanja, da spremembe niso potrebne, torej nasprotujejo dejanskim razmeram in stališčem V. kongresa ZSJ, VI. plenuma CK ZKJ in resolucije Zvezne skupščine, ki so vsi jasno poudarili, da izboljševanje materialnega položaja delovnih organizacij pomeni imperativ in neodložljivo potrebo.

Sicer pa imajo delovni kolektivi in proizvajalci vso pravico, da dobijo več sredstev, s katerimi bi samostojno razpolagali in izboljševali svoj položaj. Če jih ne bodo dobili, si ne moremo zamisliti uspešnega uveljavljanja samoupravljanja. Naša praksa kaže, da brez tega ni uspešne poti naprej.

D. V.



Otroška varstvena ustanova na Bregu pri Ptuj

NA BREGU PRI PTUJU SO Z MAJHNIMI SREDSTVI ZGRADILI OTROŠKO VARSTVENO USTANOVO

Investicija, ki se bogato obrestuje

Ne moremo oporekati, da ne bi v zadnjem času vsi občutili potrebo po hitrejšem reševanju otroškega varstva. Problema se lotevajo forumi, o njem razpravljajo celo na sejah delavskih svetov nekaterih delovnih organizacij. Za zdaj le mnogo ugotavljamo in govorimo. Moral bo ponovno nekdo pritistiti od zgoraj — tega so se na občinskih forumih že navadili — da bodo o otroškem varstvu razpravljale tudi občinske skupščine, ki še tega niso storile. Baje je takšnih še okoli 80%.

Splošna ugotovitev povsod pa je, da je odstotek otrok, ki so deležni varstva, prenek, da se ne zgode, mladinsko prestopništvo in drugi škodljivi vplivi nezavarovanih otrok množijo, da so to problemi, ki tarejo in ovirajo starše v proizvodnji in vso družbo in da nas bo čez nekaj let, ko bodo današnji otroci odrasli in se bodo vključili v proizvodnjo, poštono bolela glava, če ne bomo izdatneje poskrbeli za varstvo in hitreje gradili varstvenih ustanov.

Res je, da imajo v vsaki občini preveč nujnih potreb, sredstev pa po večini premalo, da bi lahko vsem zadostili. Zato se ustrašijo vsake nove investicije, ker smo se »navadili«, da danes ni več mogoče zgraditi nobenega objekta, tudi otroške ustanove ne, brez 200 ali vsaj nekaj deset milijonov dinarjev. Toliko denarja pa seveda povsod naenkrat nimajo, takšnih izdatkov »v eni sapi« ne zmorejo, zato gradijo v »finančnih etapah« več let, projekte sproti pripravljajo in še med gradnjo popravljajo, gradnja se draži, hkrati pa se viša prvotno predvidena investicijska vsota. Nema lokrat ugotovimo, potem ko so se otroci in vzgojiteljice vselili v novo otroško ustanovo, vrsto napak, celo da je ustanova nefunkcionalna. Čudno, nič nas ne skrbi, da se iste hibe ponavljajo, napake nas ničesar ne nauče. Navadili smo se planirati prvotno investicijsko vsoto takoj z vprašanjem, ker se bodo stroški tako ali tako dokončane gradnje povečali za najmanj 30 do 40 odstotkov.

Ničesar ne bom povedala novega, vendar je vredno ponoviti

še nekaj ugotovitev: nimamo še dovolj specializiranih projektivnih birojev, vsak arhitekt projektira vse, pa naj bo to bolnišnica, tovarniška hala, klavnicna ali otroška ustanova, ne posvetuje se s strokovnjaki, ki bodo v tej ustanovi potem delali. Ker ni načrtnosti, izsilimo projekt v nekaj mesecih (vsi formalni administrativni postopki v zvezi z gradnjo trajajo dlje časa), gradimo pa nekaj let (kar je glavni vzrok podražitve), namesto da bi bilo narobe. Naprej. Težave so okoli urbanističnih načrtov in lokacij. Urbanisti so locirali nova stanovanjska naselja, ob njih pa so pozabili na šole in varstvene ustanove. Ob naknadnem iskanju lokacije nastopijo nove težave, vsakdo hoče uveljaviti svoje, v sili pa najdemo večjih absurdne rešitve.

Da se pa da zgraditi otroško ustanovo poceni in hkrati funkcionalno, naj ilustriramo naslednji primer: pred nedavnim so na Bregu pri Ptuj odprli novo otroško ustanovo, s kapaciteto 60 do 70 otrok, kjer so dokazali, da se da dobro, hitro in poceni zgraditi objekt, ki popolnoma služi svojemu namenu. Gradnja varstvene ustanove z opremo in z igriščem je veljala okoli 20 milijonov dinarjev, sam objekt z opremo na niti celih 16 milijonov. Še bolj je zanimivo, kako načrtno in »strmast« sta vodstvo — vzgojiteljski kader in krajevna skupnost izsilila gradnjo. Vzgojiteljice so poskrbele za afirmacijo ustanove; v starih neprimerljivih prostorih so pripravile vrsto otroških prireditev, pritegnile so tudi otroke, ki so priložnostno prihajali v ustanovo in opozorile javnost na varstveno zgojno funkcijo ustanove. Za silo so, večina s prostovoljnimi delom, uredili igrišče, kjer so otroci v igri varno preživljali dan. Zdaj igrišče, pozneje enkrat pa še objekt ob igrišču, so po tihem razmišljali, in tako je tudi bilo. Ze v začetku so vedeli, da bi občina težko vložila večjo vsoto in nujno so morali razmišljati o ceni gradnje. Vzgojiteljica se danes zadovoljno smehlja, ko pripoveduje, kako sta z arhitektom barantala za vsak prostor, za vsako malenkost in kako se je uprla prvotnemu na-

črtu. Verjetno je arhitekt izgubil potrpljenje in vzgojiteljica je narisala skico, kako si zamisla »svoj« vrtec. Končno je arhitekt Jože Cebaršek z upoštevanjem vseh pripomb izdelal zares funkcionalen projekt. Zbral je finančna sredstva, občina je primaknila 14 milijonov, izrabili so še republiški natečaj in dobili 6 milijonov dinarjev.

Razmišljanje o gradnji, izdelavi projekta in zbiranju sredstev je trajalo nekaj let. Lani oktobra so zastavili lopate in zgradili ploščo. Z lesnim podjetjem »Pomurka« so se pogodili za ostalo — montažno — gradnjo in spomladi, ko so pripeljali elemente, je v treh dneh zrasla stavba. Tako hitro, kot bi jo otroci zgradili iz kok. Vsak kotiček v njej je izrabljen in vsaka malenkost govori, da je stavba namenjena otrokom in da jim dobro služi. Trije prostori, ki služijo za igro in ustvarjalno dejavnost, se brez

težav lahko spremenijo v spalnice za opoldanski počitek; z gibljivimi vrati naredijo iz dveh sob dvorani za prireditve; tu je še kuhinja, sprejemnica — garderoba, bolniška sobica, pisarna, dva prostora za živila in kurilnica za centralno kurjavo. Nič čudno, da je ustanova vzbudila pozornost, dnevno prihajajo gostje in nihče ne more prav verjeti, da je vse, kar vidi, zares veljalo le 16 oziroma 20 milijonov dinarjev. In vendar je tako. Prepričana sem, da bo še marsikje zrasla otroška ustanova po istem projektu.

Ob vsem tem se mi vsiljuje misel, zakaj ne moremo izdelati recimo treh dobro preštudiranih projektov za različne razmere in potrebe v republikih in tudi za različne »finančne« zmogljivosti. Ni potrebno posebej dokazovati, koliko lažje in ceneje bi prišle občine na tak način do nepotrebnih otroških ustanov.

IVANKA VRHOVČAK

TIPIZACIJA MATERIALOV IN SUROVIN TUDI POMENI NOTRANJO REZERVO

Ni podatkov, ampak...

Večina naših podjetij je že izračunala, koliko izgubljajo na zmogljivosti, ker se preveč pogosto menjujejo osnovni materiali in surovine. Le redkokje ob enem priznajo, da k temu največ prispeva dejstvo, da potrošniki posameznih vrst surovin niti za lastne potrebe še niso vpeljali tipizacije standardnih materialov. Ker je tako, tudi dobavitelji surovin ne vedo natančno, kaj trg sploh potrebuje.

Vzemimo na primer podjetja črne in barvne metalurgije. Ker potreb trga ne poznajo, proizvajajo najrazličnejše kvalitete in dimenzije teh materialov, kar tudi njim povzroča menjave in spremembe v tehnološkem postopku, s tem pa tudi zmanjševanje proizvodnje. Tudi ta podjetja nimajo podatkov, koliko bi se povečale njihove zmogljivosti — brez novih investicij — če bi izbor proizvodov skrčili na standardne kvalitete in dimenzije. Prav tako nihče ne ve, koliko se zaradi te zmede po nepotrebnem povečuje uvoz. Vsekakor pa je točno, da brez pravega haska propadajo ogromna sredstva in da se hkrati v praksi ubadamo s številnimi in težkimi, čeprav deloma nepotrebnimi in tudi odpravljivimi težavami.

O tem pričajo prvi rezultati priprav na tipizacijo jekel. Nekako pred tremi leti so se tri tovarne, TOMOS, ISKRA in TAM odločile, da bodo tipizirale orodna, konstrukcijska in ostala jekla, ki jih potrebujejo za režijske namene, se pravi, za izdelovanje orodij, strojnih delov in podobno. Rezultat tega je, da zdaj ISKRA v te namene na primer uporablja le 75 kvalitete, prej pa je bila njihova nabavna služba »zadolžena« za 581 kvalitete! Podobne uspehe so dosegla tudi ostala podjetja. Na podlagi njihovih izkušenj je komisija za standardizacijo pri Gospodarski zbornici Slovenije pripravila več posvetov, ki so se jih udeležili zastopniki 80 večjih podjetij, vse slovenske železarne in trgovska podjetja na debelo. Na teh sestankih se niso pogovarjali zgolj o tipizaciji jekel za režijske namene, ampak tudi o tipizaciji materialov za proizvodnjo. Sklenili so tudi dogovor o tipiziranih orodnih jeklih: posledj jih bodo železarne dobavljale v 16 standardnih kvalitetah (prej okoli 300!) in 15 posebnih kvalitetah, prilagojenih posameznim potrošnikom: na primer tovarnam kos in podobno. Na enak način se bo skrčilo tudi število kvalitete

konstrukcijskih, vzmetnih ter jekel za posebne namene. Hkrati s tem so se podjetja in proizvajalci dogovorili o prednostnih dimenzijah jekel posameznih kvalitete, ki asortiment po JUS zmanjšuje približno za polovico. Prodajni katalog METALKE je doslej na primer vključeval tudi take materiale v takih dimenzijah, ki jih je to trgovsko podjetje prodalo največ 50 ali 100 kilogramov letno. Potrošniki takega »drobiža« pa se povsem strinjajo, da bodo lahko izhajali tudi z drugimi kvalitetami, oziroma dimenzijami, če jim bodo vselej na razpolago.

Akcija za standardizacijo jekel torej pomeni velik gospodarski uspeh, kajti tako podjetja črne metalurgije kot trgovci že poslujejo »po novem«. Materialne koristi res niso majhne: zmanjšujejo se zaloge, zato pa se hitreje obračajo obratna sredstva in izboljšujejo nabavni pogoji. Konstruktorji in delavci prihajajo do stalnejših kvalitete, kar seveda vpliva na produktivnost. Končno pa se s tem sproščajo dodatne zmogljivosti pri proizvajalcih, kar bo lahko vplivalo na povečano proizvodnjo in manjši uvoz.

Velja omeniti, da zoževanju asortimenta izdelkov bazične industrije povsod po svetu posvečajo veliko pozornost. V ZDA so na primer izračunali, da samo administrativno delo v zvezi s knjiženjem ene same vrste, kvalitete, oziroma dimenzije materiala velja povprečno 50 dolarjev na leto. Ena »kartica« v Angliji je še dražja — 50 funtov, v nemški zvezni republiki pa cenejša: 100 mark. Izračunajmo seštevek stroškov za »kartice« (podjetja v povprečju uporabljajo po nekaj sto vrst materialov in ostalih surovin) pa so prednosti tipizacije očitne tudi glede na notranjo organizacijo dela v podjetjih.

Zal ni podatkov, kaj tipizacija materialov — v celoti vzeto — lahko doprinese k izboljšanimu položaju naših delovnih organizacij. Prednosti pa so nedvomno velike, za sedaj morada celo neizmerljive. Prav to pomeni utemeljen vzrok, da bo treba tipizacijo vpeljati tudi na ostala področja. Pri tem je ne utemeljen pomislek, češ da tega ni mogoče storiti pri materialih, ki jih dobivamo iz uvoza, če bodo potrošniki teh surovin seveda najprej za lastne potrebe vedeli, kaj sploh potrebujejo in kakšne surovine so potrebne za ekonomično proizvodnjo.

—mG

kot tiho privolitev. Takoj nato ga upravnik premesti na eno delovnih mest, za katero je upravni odbor sklenil, da delavci zaradi izpolnitve plana lahko izkoristijo dopust šele jeseni in ne v času, ko grejo na dopust drugi delavci. Delavec invalid gre kljub temu na dopust. Ko se vrne, dobi odločbo, da je samovoljno zapustil delo in da mu je delovno razmerje prenehalo. Sedaj je že deseti mesec brez dela.

Primer ni osamljen. Strogo formalno gledano je delavec kršil delovno disciplino. V resnici pa se je ujel v zanko, ki mu jo je nekdo spretno nastvil. Sodnik, ki bi primer presojal samo s stališča zakona, bi potrdil gospodarskemu voditelju, ki je zatrdel, da delovna organizacija ne prenese takih kršitev delovne discipline. In vendar je norme medsebojnih odnosov, gledano z vidika humanosti in spoštovanja človeka, kršil gospodarski voditelj in ne delavec.

Ob prebiranju analiz in številk o delovnih sporih v naših delovnih organizacijah ni mogoče mimo iskanja in ugotavljanja globljih vzrokov o tem, kaj povzroča včasih nemale osebne tragedije. Samo številke o tem premalo povedo.

Nedopustno poenostavljanje bi bilo, če bi za večino nepravilnosti v medsebojnih odnosih

bremenili samo posamezne gospodarske voditelje, njihovo birokratsko brezdusnost in tehnokratsko omejenost. V takšno poenostavljanje pri obravnavanju delovnih sporov kaj radi zaide-mo. Toda miselnost, ki kali medsebojne odnose in jih dehumanizira, se lahko razrašča v okolju, ki ji je naklonjeno. Tam bi težko govorili samo o individualnih nosilcih te miselnosti: najo naletimo lahko v sindikalni organizaciji, v Zvezi komunistov in v najvišjih samoupravnih organih delovne organizacije.

Primer, ki so ga nedavno obravnavali v neki pravdi, opozarja na to, kako so samoupravni organi lahko zaradi enega primera pripravljani zapraviti svoj lastni ugled in se odreči pristojnosti in pravicam, ki jih imajo po svojih lastnih samoupravnih aktih.

Delavec, ki je delal v podjetju že nad deset let, je odpovedal delovno razmerje zaradi občutka, da mu je bil osebni dohodek nepravilno odmerjen. Ni dvoma, da je ravnal naglo in nepremišljeno, čeprav je imel za to res utemeljene razloge. Njemu in drugim na podobnih delovnih mestih so kmalu po njegovi odpovedi dohodek odmerili pravilno. Zato je delavec prosil, naj njegove odpovedi ne obravnavajo, ker je bila očitno prenapregljena. Organom podjetja ni bilo do tega, da bi izgubili delavca, ki je s podjetjem zrasel.

Zato sta komisija za odpovedovanje delovnih razmerij in delavski svet podjetja vzela na znanje njegov preključni odgovodi in ga o tem obvestila. Tembolj pa je delavec presenetilo, ko je nekaj tednov pozneje komisija, ki je prvič njegovi prošnji ugodila, na zahtevo nekaterih vodilnih uslužbenecv v podjetju o njegovi odpovedi ponovno razpravljala ter proti sklepu DS in svojemu lastnemu prvotnemu sklepu odločila, da mu delovno razmerje prenehaj, češ da preklica odpovedi ne more vzeti na znanje. Ko se je delavec pritožil na delavski svet, ki je že enkrat sprejel drugačen sklep, mu je bila pritožba zavrnjena. Proti svojemu lastnemu sklepu je sedaj nastopil tudi delavski svet. V sporu je prišlo na dan, da nekateri v podjetju delavcu niso mogli oprostiti, da je tako »nelojalno« reagiral zaradi svojih osebnih dohodkov. Po poteku odpovednega roka so mu izročili knjižico. Delavec se je odločil za pravdo in je že nekaj mesecev brez dela.

Samé številke o delovnih sporih in bolj ali manj točne ankete in analize povedo zelo malo o prizadetosti in razočaranju, ki ju povzročajo mnogo prepoznati primeri nerazumevanja in nestrpnosti v delovnih kolektivih. Ker gre pri tem vedno za najbolj osnovne pravice delovnega človeka, za pravico do dela in osebnega dohodka, se ti

primeri razrašajo neredko v prave osebne tragedije. S številkami tudi ni mogoče oceniti politične in moralne škode takih primerov, ki hrome tudi pri neprizadetih zainteresiranih in pripravljenost za aktivno sodelovanje pri odločanju o bistvenih vprašanjih delovne organizacije, s tem pa neredko omajejo tudi prepričanje o možnosti polnega uveljavljanja ustavnih načel samoupravljanja.

Deloma kot dediščina nedavne preteklosti, deloma kot posledica današnjih protislovij v našem družbeno-ekonomskem procesu, si ta miselnost, ki jo imenujemo birokratsko in tehnokratsko, izmišlja vedno nova aktualna opravila zase in za svoje nestrpnosti in nepravilnosti. Kljub vsem političnim prizadevanjem slej ko prej izredno trdoživa. Za sodobnimi gesli o potrebi po delovni disciplini, potrebi po dviganju storilnosti, modernizaciji proizvodnega procesa itd., se ta miselnost skriva tako pri nekaterih gospodarskih voditeljih kot tudi v sindikalnih organizacijah in Zvezi komunistov: nestrpna in preobčutljiva, brez občutka za človeka z njegovimi slabostmi in vrtilinami, subjektivno celo mnogo-krat donnamerna, v svojih posledicah pa negativna in razkrajajoča.

VLADO VODOPIVEC
(»Teorija in praksa« št. 6)

KOCKA JE PADLA!

Teško pričakovana odločitev Jugoslovanskega olimpijskega komiteja (JOK) je znana. Visoki forum je objavil seznam naših predstavnikov na letošnji olimpijadi.

Olimpijske igre bodo v Tokiju, v daljni Japonski. Dolga pot — draga vožnja, sredstev malo, treba je varčevati. Kako? Reducirati število naših tekmovalcev na razumno mero.

Zato pa so potrebni neki principi, kriteriji, za vse enako pravični, oziroma sploh pravični in dojemljivi.

Prvi princip je bil: »Vstran s stari principom: na olimpijadi je važno sodelovati, ne zmagovati!« Ta parola je res zastarela, saj vemo, da si največje države štejejo v čast — da o nacionalnem ponosu ne govorimo — če njihove predstavniki osvoji kako medaljo. Čeprav so medalje v vsaki disciplini le tri, se še ni zgodilo, da bi se na olimpijadi zbrali le po trije udeleženci za vsako tekmovalno disciplino. Vselej jih je veliko več! Možna so presenečenja, konec koncev pa je le važno tudi tisto — sodelovati...

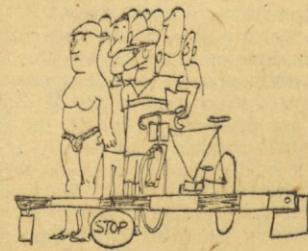
JOK pa je rekel »jok!« (kot smo že nekoč brali v tej rubriki) in odločil, da



na olimpijado gredo, na primer, nogometaši, ker med amaterskimi žogobrcarji vendar morajo uveljaviti svojo poklicno znanje in se dokopati do neke medalje. (Da pa bi prisluhnil mnenju množice uglednih športnih delavcev, ki menijo, da je boljše reči bobu bob in naše nogometne ligaše prijaviti FIFA kot profesionalce, ne pa jih pošiljati na olimpijado, da, na to niti pomisliti ne smemo.)

Odločil se je, JOK namreč, da pošlje v Tokio nekaj atletov, nekaj telovadcev in sploh le nekaj jugoslovanskih športnikov, naj bi se tam kar se da najbolje odrezali. Po principu »za tega mati, za onega mačeha«...

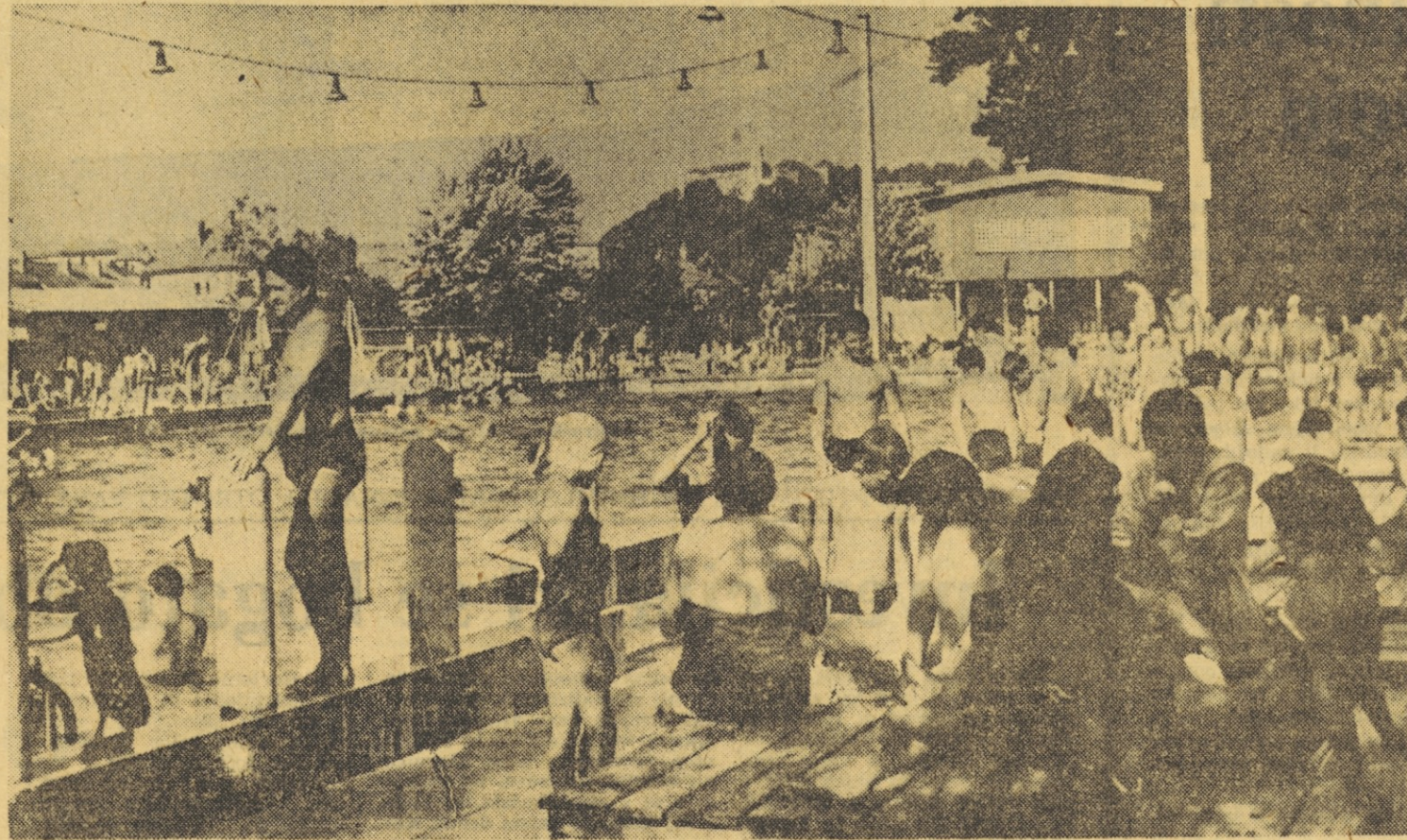
Kolesarji, med katerimi spet na primer, Valentič sodi že v svetovno amatersko elito, ostanejo doma. Plavalce si je upal predlagati le eden, zdaj se



mu smeji zaradi te njegove koraje, toda plavalci vseeno ostanejo doma. Pa če kdo od njih doseže olimpijsko normo ali plava celo pod tem časom...

Prizadet je marsikdo. Žal še ne vemo, koliko funkcionarjev bo spremljalo našo športno ekspedico. Tudi ne vemo, ali je res pomankanje sredstev vzrok za skop seznam udeležencev, ali pa gre za ukrep, ki naj nas obvaruje športne blamaže.

Ce manjka denarja, predlagamo poštni upravi, da izda serijo olimpijskih znamk z doplačilom (15 + 5, 25 + 5 itd.), pa bo denar zbran. Če pa gre za drugo, se le spomnimo na tisto: »Važno je sodelovati!«



Ko bodo zgradili nov bazen v Šiški in pokrili kopalnice v Vevčah, gneča na Iliriji ne bo nič manjša, toda več Ljubljančanov — med njimi tudi otrok — bo poleti lahko plavalo; v Vevčah pa še v drugih letnih časih. To pa je tudi pogoj za kvaliteto...

POZABLJENA AKCIJA

Dobro leto je naokoli, kar so predstavniki Plavalne zveze Jugoslavije na svoji redni konferenci sklenili, da bodo vsestransko podprli zvezno akcijo — naučiti plavati tiste, ki ne znajo. Pobudo za akcijo je dal zvezni odbor SZDLJ, ki je v ta namen formiral v Beogradu posebno komisijo. Zgledu so sledile tudi republike. V Sloveniji smo enoglasno sklenili, da bodo v tej pomembni akciji sodelovali prav vsi činitelji od Zveze za telesno kulturo Slovenije in Sveta za šolstvo pa tja do sindikatov, Plavalne zveze, Zveze mladine, šol, telesnokulturnih organizacij itd. itd.

Vzrok, ki je privedel do tako široko zamišljene akcije, je predvsem v nerazveseljivih ugotovitvah:

- da še vedno velika večina ljudi ne upa v vodo dalj kot do kolen, ker ne ume tiste osnovne veščine, ki ji pravimo plavanje (v Jugoslaviji imamo reci in piši 12 milijonov neplavalcev!)
- da imamo na naših osemletkah še vedno blizu 80% neplavalcev;
- da utone letno v našem morju, rekah in jezerih več kot 1000 ljudi;
- da so prav utopitve na prvem mestu med vzroki smrti šoloobveznih otrok. (Lani je utonilo pri nas na stotine otrok, v glavnem od 13. do 18. leta. Med ponesrečenci je bilo dve tretjini neplavalcev!)

Gornji podatki so nedvomno zaskrbljujoči in pričajo, da je problem resen ter da je široko zamišljena akcija pod imenom »naučiti plavati tiste, ki ne znajo«, povsem na mestu in potrebna.

● STORE:

VENDAR MNOŽIČNO!

V počastitev dneva borca je komisija za rekreacijo pri sindikalni podružnici železarne Store organizirala uspešno tekmovanje članov svojega kolektiva v streljanju z zračno puško in v namiznem tenisu.

Tekmovanje je bilo v rekreacijskem centru štorskih železarjev na Svetini, v neposredni bližini doma Zveze borcev. Potekalo je brezhibno, saj so za izvedbo vsake panoge posebej skrbele za to določene komisije. Posebno huda konkurenca je bila v streljanju, kjer se je pomerilo več ko petdeset tekmovalcev. V namiznem tenisu je bilo tekmovalcev sicer nekoliko manj, kljub temu pa se je izkazalo, da igra s celuloidno žogico štorskim železarjem ni neznana. Ob razglasitvi rezultatov so najboljšim posameznikom razdelili praktična darila.

Bolj kot rezultatov s tekmovanja so se organizatorji razveselili množičnosti in zanimanja za tekmovanje. Dejstvo, da je tekmovalo blizu sedemdeset posameznikov in da si je tekmovanje ogledalo okrog 700 članov kolektiva in njihovih svojcev, je nedvomno razveseljivo.

Lanski prvi koraki, ki naj bi postavili temelje velikemu načrtu, ki naj bi nam vlili upanje v uspeh, so bili skromni. Mnogo preskromni za plat zvona, za kupe besed in velike načrte. Skoraj bi lahko dejali — klavrni. Ne glede na to, da imamo lep del morja, da imamo nekaj jezer ter približno 50 manjših in večjih, odprtih in zaprtih bazenov, smo organizirali preteklo sezono vsega skupaj le 17 šol za neplavalce. Tako nismo izkoristili niti objektov, še manj razpoložljivih kadrov. Res, rezultati prvega leta so bili skromni, boljše povedano klavrni. Vendar nas niso prizadeli. Izgovarjali smo se na začetek ter na število let, ki so še pred nami.

Danes smo sredi drugega leta velike plavalne akcije in zdi se, da je veliko zamisel premamil spanec, da je ostalo od številnih lepih besed in sklepov bore malo. V ilustracijo:

- V celjskem okraju, kjer je približno 15 plavalnih bazenov, so v poletnih mesecih organizirali eno samo plavalno šolo. Zasluge za to edino plavalno šolo ima celjski plavalni klub, ki je pa po vsej verjetnosti ni organiziral samo z namenom, da bi dal svoj prispevek k odpravljanju plavalne nepismenosti, temveč zato, da poskrbi za nov naraščaj, za bodoče tekmovalce. Od 7000 šoloobveznih otrok jih obiskuje plavalno šolo le 30. Nobena šola ni organizirala začetrnega plavalnega tečaja, od plavalnih bazenov imajo mladi neplavalci zares bore malo. Neizkoriščena je tudi Savinja, ki bi lahko v marsikaterem kraju povsem nadomestila cementne stene plavalnega bazena.
- Na Koprskem organizirajo vsako leto menjavo kolonij. Otroci z morja gredo na letovanje v notranjost dežele, na morje pa pride mladina, ki doma nima možnosti kopanja in plavanja. V teh počitniških kolonijah je prosti čas slabo organiziran, za pouk neplavalcev sploh ni poskrbljeno. Vodiči v kolonijah so gimnazijci, ki včasih še sami ne znajo plavati. V zelo redkih primerih skrbijo za otroke vsaj učiteljskišniki. Tako je nedavno odpotovala iz Kopra večja kolonija v Avstrijo, vendar s seboj ni vzela nobenega učitelja telesne vzgoje.

Za spoznanje boljše situacija je v Kranju, kjer je občinska zveza za telesno kulturo organizirala v poletnih mesecih dva tritedenska tečaja za mlade neplavalce. To pa je v glavnem tudi vse.

Kako je z dejavnostjo v ravnoliškem bazenu, v Trzinu, na Bledu in drugod na Gorenjskem? Podatki govore, da je bazenov za pouk plavanja dovolj in da bi lahko našli tudi strokovno usposobljene ljudi za delo z mladino, če bi bilo za to le malo več razumevanja, če bi tu in tam le malce popustil do skrajnosti skomercializiran dub, ki motri vsako stvar, vsako vprašanje edinole še skozi dinar.

Številna kopalnišča namreč s svojimi visokimi cenami — pri katerih ne veljajo izjeme niti za naše najmlajše — docela onemogočajo kopanje šolski mladini. Torej, veliko zvonjenja — malo dežja... Ali: veliko besed — malo dejanj... Zdi se, da je velika zamisel povsem pozabljena. Na koncu lahko ugotovimo le to, da ob današnji praksi tudi po sedmih letih ne bomo odpravili plavalne nepismenosti. Še vedno bo pretežni del mladine neplavalcev. To pa pomeni za vsakega posameznika veliko osebno vrzel, saj jih prav ta prikraja v življenju za najbolj zdravo obliko športne rekreacije, dostikrat pa jih sili celo v življenjsko nevarnost.

A. ULAGA

● MARIBOR:

Športni park — da ali ne?

Gradnja športnega parka na Poljanah v Mariboru sicer napreduje, vendar ne brez težav. Na bodočem nogometnem igrišču je že marsikaj napravljenega, vsa potrebna dela pa bodo dokončali mladinci, ki bodo prišli iz Raven na Koroškem in iz Zemuna. Gotovo se novega objekta najbolj vsele atleti, ki še vedno trenirajo na starem stadionu, ki seveda ne odgovarja zahtevam.

Mnogo bolj zaskrbljujoča pa je situacija okoli malega stadiona — oziroma umetnega disaljšča. Čeprav ni mnogo videti, so že do sedaj vložili vanj okrog 9,5 milijona dinarjev. Iz Siska so dobili 3 vagonce cevi za umetno hlajenje, katerih pa ne morejo plačati, ker nimajo za to potrebnih sredstev. —ce

● ZAGORJE OB SAVI:

Uspelo tekmovanje članov sindikalnih podružnic

Ob koncu junija in v začetku julija se je blizu 600 članov sindikalnih podružnic s področja občine pomerilo v nogometu, rokometu, odbojki, streljanju, kegljanju, plavanju, šahu in namiznem tenisu. Prvič so prehodne pokale sindikalne podružnice rudarjev in za pokale prvoborce Slavka Pintarja-Robina.

V nogometu je zmagala enajstotnica rudniškega obrata Kotredež (finale: Kotredež : Kisovec 2:1), v rokometu prav tako moštvo obrata Kotredež (Kotredež : LIP 4:5), v odbojki vrsta TEVE VARNOST (TEVE VARNOST : Občinska skupščina 2:0), v streljanju med moškimi Tovarna elektroporcelana (173 krogov), med ženskami prav tako Tovarna elektroporcelana (180 krogov); v kegljanju je bilo najuspešnejše moštvo uprave rudnika (344 krogov); v plavanju ekipa Tovarne elektroporcelana; v šahu moštvo obrata Kisovec (Kisovec : Gradbeno podjetje 3:2); v namiznem tenisu pa ekipa Lesno industrijskega podjetja (LIP : Strokovno izobraževalni center 2:0).

Za sindikalna športna tekmovanja je bilo v Zagorju ob Savi precejšnje zanimanje, zato bi kazalo razmisljati o uvedbi tekmovalnih sindikalnih moštvev v poletni sezoni v vrsti panog — nogometu, rokometu, kegljanju, streljanju in šahu. Kaže pa, da ni nikogar, ki bi to pobudo uredil, čeprav je bilo že večkrat poudarjeno, da naj ne bi prirejali tekmovalna le enkrat na leto v enem tednu, pač pa skozi vsa leta. Prav bi bilo, da bi ustrezna komisija pri Občinskem sindikalnem svetu Zagorje ob Savi skupaj z Občinsko zvezo za telesno kulturo Zagorje ob Savi razmislila o tem. —k-

DVAKRAT ČESTITKE!



1. TRBOVELJSKEMU »RUDARJU«! Trbovlje — središče moskega rokometu v Sloveniji. Ne le vrh kakovosti, ki je bil dovolj za zmago v kvalifikacijah — le-ta je pripeljala Trboveljane med zvezne ligaše — temveč tudi množičnost. Ze tako priljubljen šport je dobil v Zasavju nove privrčence. Pravijo, da tam ni pionirja, ki ne bi »norel« za rokometom. Moštvu novega ligaša (na sliki) želimo veliko uspehov v prihodnji tekmovalni sezoni.



2. CELJSKEMU »KLADIVARJU«! 1:1 v Karlovcu in 2:1 v Celju proti »Karlovcu« in »Kladivarju« je postal tretji predstavnik Slovenije v drugi zvezni ligi, v kateri bodo Celjani prvič uveljavljali svoje sposobnosti. Iskreno jim čestitamo k pomembnemu uspehu in jim želimo veliko zmag v zvezni konkurenci. Na sliki: moštvo »Kladivarja«, ki je 85 minut držalo v strahu rekordno število gledalcev, potem pa se je drugič zatresla mreža Karlovcčanov in gledalci so si oddahnili...

Delitev po delu ni utopija

V načelu so stališča jasna in razložena: tudi strokovnjake in sploh vse režijske ali neproizvodne delavce, kakor jih pač imenujemo, bi morali nagrajevati tako, da bi čimbolj upoštevali njihov individualni delovni uspeh.

V praksi so stvari tudi jasne, da bolj biti ne morejo: vedno znova slišimo, da je »nemogoče« ali vsaj »izredno težavno« in »drago« vse tisto, o čemer se načelno strinjamo. Tako govorijo zato, ker so malone povsod prepričani, da ni mogoče najti dovolj natančnih meril, s katerimi bi ocenili delovni uspeh »režijev«.

So pa tudi izjeme, ki demantirajo zgoraj omenjeno prakso. Ena teh je ljubljanska tovarna karoserij »Avtomontaža«; podjetje, ki je za tri četrtine svojih »režijev« že našlo merila individualnega delovnega uspeha.

kriterije, varnostni tehnik spet svoje in tako naprej. Hudo je, če ga kdo »polomi«, če — kot pravimo — izkaže negativen rezultat dela,« je zaključil tovariš Doležal.

Vse po normah in planu

Premišljuje. Vse je nekako razumljivo in jasno, pa si vseeno ne znam natančno predstavljati, kako ta vplivanja režijski delavec doživlja v praksi. Pomaga mi tovariš Fabijan:

»Vsaka enota, oziroma oddelek našega podjetja ima svoj plan, ki — za notranji obračun — temelji na normiranih številu delovnih ur. Večja intenzivnost pri delu, preseganje norm, zmanjšanje izgub delovnega časa zaradi nesreč, boleznin in podobno so rezerve, ki vplivajo na preseganje plana. Ob vsem tem pa skrbno primerjamo sedanje rezultate s tistimi, ki smo jih dosegali v baznem razdobju. Ker je posameznik vezan na več kriterijev, se lahko dogodi, da je hkrati za nekatere zadeve stimuliran, drugod pa penaliziran. Zgodilo se je na primer, da je normirec poslal v proizvodnjo star, nepreverjen delovni nalog. Zaradi tega so delavci v proizvodnji za 300 odstotkov presegali norme, kar gotovo ni normalno. Zaradi tega se mu je »podrl« kriterij doseganja planiranih norma ur. Samo zato pa so ga doleteli penali v vrednosti dvomesečnega osebnega dohodka.«

Nadaljeval je tovariš Kraševc: »Jasen, razločen način delitve je ena izmed tistih stvari, ki človeka vežejo na podjetje. Odkar imamo vplivnostne kriterije, se stvari korektno spreminjajo. Zgodilo se je, da je nabavni referent kupil nekatere materiale, ki smo jih imeli dovolj na zalogi. Skladiščnik, ki je točkovan tudi po tem, kolikšne so zaloge, dospel pošilke ni hotel sprejeti, ker bi preveč »obremenila« njegov osebni dohodek... S tem sem hotel povedati, da ljudje pazijo, kako bi lahko povečali svoj osebni dohodek. Podobne premike beležimo v administraciji. Odkar so kurirji stimulirani za vsako pismo, ki ga odnesejo na pošto ali osebno naslovljencu, kar naprej hodijo od vrat do vrat, če bodo dobili še kaj več dela. Podobno je z ostalimi. Ko izpolnijo svojo obveznost, iščejo »delo«. Sicer pa je dovolj povedano s tem, da zaradi novega sistema delitve in notranje evidence nismo zaposlili novih ljudi v službah, čeprav smo v primerjavi z baznim obdobjem podvojili obseg proizvodnje.«

Nekaj števil

O rezultatih, ki jih zavoljo spodbudne delitve po delu dosega »Avtomontaža«, je pripovedoval predsednik delavskega sveta tovariš Oblak. Svoje misli je takole strnil:

● Prišli smo do realnih norm. Rezultat tega je, da so se izdelavni časi zmanjšali na polovico v primerjavi z baznim obdobjem.

● V petih mesecih po uveljavitvi sedanega sistema so se zaloge znižale za 100 milijonov ali za eno četrtino.



● Nesreč je bilo lani za 10 odstotkov manj kot v baznem obdobju. Če primerjamo, da smo takrat pri vseh zaposlenih zaradi nesreč izgubili 88 dni mesečno, je stimulacija za preprečevanje nesreč, ki jo dobivajo predvsem varnostni tehniki, vsi mojstri in še nekateri, dovolj očitna.

● Odpravili smo nadure. Zato pa je posebej ovrednoteno izredno delo, na primer izdelava raznih elaboratov, nujnih del, ki jih zavoljo kakršnih koli vzrokov ni mogoče opraviti v rednem delovnem času in podobno. O teh stvareh se natančno dogovorimo za vsebino in obseg dela ter predvidimo potreben čas. Ovrednotenje takega dela pa je izrazito progresivno glede na potreben delovni čas, kar vpliva na večjo intenzivnost v rednem delovnem času. Samo primer: sistem je tako zastavljen, da šele po petih urah dogovorjenega izrednega dela zaslužiš toliko kot v eni redni delovni uri, če bi zaslužek preračunal na ure. Se pravi, da se izplača potrditi v rednem delovnem času, kajti nadure se ne izplačajo, če dejansko ne gre za obsežnejše in zahtevnejše delo, ki ga nikakor ni mogoče opraviti med rednim delovnim časom. Prav pa je, če je prizadet tudi dobro nagrajen za tako delo, ker se tudi bolj izčrpa.

meseču ima računovodstvo natančne podatke o poslovanju v prejšnjem mesecu. Pravzaprav je vsa dokumentacija zbrana že četrtega v mesecu. V ostalih dneh do desetega računovodstvo samo zbere podatke in jih preveri, da bi petnajstega izplačalo osebne dohodeke. Ker je eden od kriterijev za delitev tudi ustvarjeni čisti dohodek, vemo, kaj razdeljujemo!

Zdaj pripravljajo...

Mnenje tovariša Doležala: »Mislim, da bo vnaprej problematično samo se vrednotenje delovnih mest. Najbrž pa bo to rešljivo tako, če bomo problem, ki se zastruje z razvojem in razraščanjem podjetja, temeljito, naj rečem — znanstveno proučili.«

Tovariš Oblak: »Prišli smo tako daleč, ko bo treba izpopolniti službe, na splošno pa do kraja izpeljati sistem, ki nam je pripomogel do tako lepih rezultatov.«

Tovariš Fabijan: »Taka reč, kot je naš način delitve, zahteva sodelovanje vsega kolektiva. Odpor je zmeraj in vse dolge, dokler sam ne sprevidiš, da tudi po novih, manj zanesljivih kriterijih zaslužiš vsaj toliko, kot po »fiksni« prej, če si tudi delal najmanj enako. Za večje delo pa seveda sledi ustrezno večja nagrada.«

Tovariš Kraševc: »Rekel bi, da je sistem kar v redu zastavljen in medsebojna razmerja usklajena. Dokaz temu je vedno manjše število pritožb na sploh in utemeljenih posebej. Verjetno k temu pripomore obveščanje kolektiva. Vsak mesec ob izplačilu izobesimo seznam osebnih dohodkov za vse zaposlene, od direktorja do vratarja. Ljudje vedo, kaj kdo dela in kako dela, na kaj vpliva in v kolikšni meri. Vse to pa je jasno razvidno tudi iz spiska izplačil. Tako se vsakdo lahko primerja z ostalimi. Ni pa vse v tem, da veš, koliko zaslužiš. Omenjeni sistem spodbuja za večje in boljše delo, kar je ugodno najprej za posameznika in posebej za celoto.«

Namesto zaključka

Marsikaj tega, kar sem zapisal, je poenostavljeno do skrajnih meja, da bi bila čimbolj razumljiva pot od načelnih stališč do uveljavljanja teh stališč v konkretni praksi. Morda primeri in ilustracije tudi niso najbolj izbrani. Morda bi kdo imel tudi pripombe in vprašanja glede njihovega načina vrednotenja kriterijev vplivanja, kajti tudi zanje je to pomenilo enega najtršjih orehov. O tem bi se dejansko lahko precej na široko in dolgo pogovarjali.

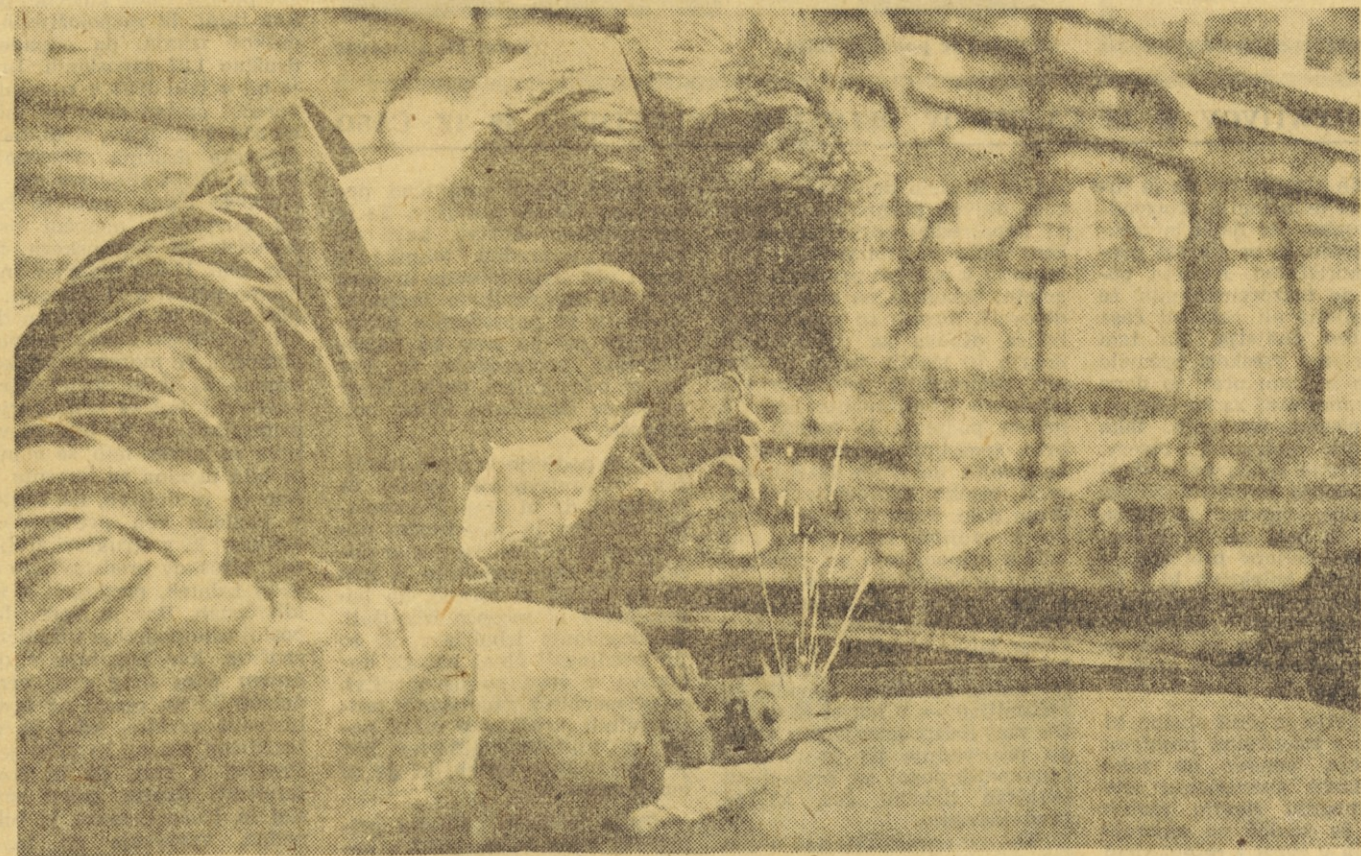
Bistvo njihovega sistema in njihove poti spodbudne delitve za strokovne službe v podjetju pa je bilo najbrž vseno dovolj pojasnjeno. Za to namreč gre, kajti — kot sami pravijo — vsakomur lahko pomagajo le lastni »recepte«, rešitve, prilagojena konkretnim razmeram v podjetju. Prav zato sem se tudi izognil pripombam in podrobnostim, ki bi prej zameglele, kot pa pojasnile bistveno vsebino: »Mnogo idej ni uresničeni, ker avtorji za njihovo uresničitev ne dobijo ničesar.«

M. GOVEKAR

de v pošte. Tako je bilo na mah očitno, da komerciala vpliva na izvrševanje plana, na obračanje sredstev, na realizacijo faktur na stanje zalog... Kadrovska služba lahko vpliva na izvrševanje plana in gibanje produktivnosti, pa tudi na izpade, saj med drugim odgovarja za fluktuacijo, gibanje boleznin, zmanjšanje nesreč... Skratka, vsa delovna mesta so vezana tja, kjer čimbolj neposredno na nekaj vplivajo. 'Nekaj' pa je pri nas razdeljeno na skupno 18 kriterijev, tako da se nihče ne more 'izgubiti' ali 'skriti' za nekom drugim.«

Spet motim: »To pa je protislovno: govorimo o službah in ne o posameznikih, o stimulaciji za delo služb in ne o posameznikovi!«

Odgovor tovariša Doležala: »Delno bi se strinjal. Začetki smo namreč morali s tem, da smo posamezne službe vezali tja, kjer na nekaj lahko vplivajo in da smo tem službam razen točk po analitični oceni dodali še točke po omenjenih kriterijih. Omenil pa sem, da je odgovornost in obseg dela ter znanje mogoče opisati tako, da je vsakomur jasno. Pri nas smo poskrbeli za to in dosegli več, kot smo sploh pričakovali. Ze samo to, da so sodelavci posameznih služb pred leti občutili prvo resnično stimulacijo s tem, da so bili nagrajevani po uspehu enote in ne več po uspehu podjetja, kjer se marsikaj lahko 'izgubi' ali 'skrije', je pomenilo impulz, ki je sprejel sedanji plaz. Tudi sodelavci služb smo se začeli zanimati, kaj kdo dela, kako dela in predvsem — kje in koliko kdo lahko vpliva na poslovanje. Pri tem so nam v veliki meri pomagali dnevnikarji dela, ki jih — razen nekaterih vodilnih — redno izpolnjujejo vsi neproizvodni delavci. Ti dnevnikarji so pomenili eno izmed obeh osnov, na podlagi katerih smo normirali tako imenovana režijska dela. Druga osnova pa je izpolnjevanje tekočih normiranih obveznosti glede na bazno obdobje (1961/62 leto, op. pisca), na podlagi česar smo tudi prišli do tistih osemnajstih posebnih kriterijev. No, ne bi razpredal naprej: zdaj znotraj teh služb 'razbijamo' preostale skupinske kriterije, da bi s tem natančno opredelili vlogo, mesto in delež slehernega posameznika. Kako daleč smo? Rekel bi, da precej daleč, če ra-



čunamo že interne cenike za posamezne delovne operacije v računovodstvu, administraciji, da smo najbolj odgovorne strokovnjake konkretno 'zavezali'. Glavni tehnolog tehnične priprave dela je dobil dodatne točke na račun vpliva na rentabilnost, plan, produktivnost, zmanjšanje stroškov, izpade in oceno kvalitete. Normirec ima svoje

● Faktor obračanja sredstev se je v enem letu dvignil od 2,4-krat na 3,6-krat. To ni malo za podjetje naše stroke.

● Fluktuacija je bila lani za 17% nižja kot v baznem obdobju. To pomeni, da smo imeli ob povprečno 500 zaposlenih le 9 odtodov iz podjetja ter 15 novodošlih!

Zato pa tudi smo določili omenjeno progresijo.

● Kako se je gibala proizvodnja, je že povedal Kraševc. Dodal bi samo to, da zdaj zaposlujemo 85 ljudi več kot leta 1962, naredimo pa še enkrat toliko kot takrat.

● Dosegli smo še nekaj, kar se je prej zdelo nemogoče: že desetega v

Njihov »recept« — presenečenje

Za uvod naslednji intermezzo:

Z direktorjem »Avtomontaže« tovarišem Jelencem sva se čisto slučajno srečala na hodniku pred njegovo pisarno. Povedal sem, da me zanima Adamovo jabolko današnjih dni — stimulacija strokovnih služb. Direktor Jelenc se je nasmehnil in odvrnil: »Se malo, pa nas bo v vsem podjetju z menoj vred največ deset ali dvajset ljudi, ki bomo udeleženi na uspehu podjetja. Ostali sodelavci so že nagrajevani po svojem delu, po individualnem uspehu...«

Počutil sem se, kot bi se pod me noj raztreščila bomba. Ali sem požrl debelo laž, ali pa se je zgodilo nekaj čudežu podobnega, če so tudi za sodelavce strokovnih služb v tem podjetju našli merila za ugotavljanje individualnega delovnega uspeha. Se pravi, da skoraj za vse »režijev« vedo, »naj kaj kdo vpliva« in jih temu primerno nagrajujejo.

Ko sem o vsem tem kasneje govoril s predsednikom delavskega sveta tovarišem Tonetom Oblakom, namestnikom predsednika upravnega odbora tovarišem Marijanom Fabijanom, predsednikom komisije za korekturo pravilnika o delitvi čistega dohodka tovarišem Silvestrom Kraševcem ter vodjo splošnega sektorja tovarišem Doležalom, sem se prepričal, da delitev po delu za strokovne službe v »Avtomontaži« res ne pomeni utopijo.

Sedanje stopnišče

Tovariš Doležal je povedal: »Mislim, da smo se približali sistemu, kar vsaj tri leta čisto resno iščemo, namreč tak sistem delitve čistega in osebnih dohodkov, ki bi urejal medsebojne delovne odnose, odnos do dela in občutek vezanosti na delovno organizacijo.«

»Tako na splošno — že razumem, ampak...« vskočim v besedo. Sobesednik nemoteno nadaljuje:

»Malo bi posegel nazaj, v zgodovino, če se lahko tako izrazim. Tudi naše podjetje je svoj čas prebolelo tarifni pravilnik. Prešli smo na delitev po obračunskih, oziroma delovnih enotah, in sicer na podlagi izpopolnjenih meril: v odvisnosti od realizacije plana so enote dobivale delež osebnih dohodkov glede na normirano in izvršeno proizvodnjo, razen tega na račun dopustov, boleznin in tako naprej. To maso osebnih dohodkov so enote delile po svojih merilih, pri čemer so za »režijev« zvečine veljale stalne postavke, na katere so dobivali še učinek enote, oziroma podjetja.

Od prvega januarja lanskega leta pa velja sedanji sistem. Izhodišče za oblikovanje in delitev čistega ter osebnih dohodkov ni več samo doseganje plana, temveč tudi doseganje tistega predvidenega čistega dohodka, ki je potreben za normalno in razširjeno reprodukcijo. V okviru takih internih smernic smo na novo ovrednotili delovna mesta in jih glede na kriterije (obseg dela, odgovornost, potrebno znanje, posebne okoliščine pri delu) razvrstili v sedem kategorij, oziroma 23 skupin. Ko je bila ocena izvedena, smo se spoprijeli z merili. Obseg dela, odgovornost in znanje je mogoče opredeliti s poslovníkom, za četrti kriterij pa tudi vemo, oziroma hitro postane očitno, kdaj pri-

• LJUBLJANA:

Kmetijske organizacije same ne bodo mogle urediti številnih vprašanj

Tudi sindikalne organizacije lahko prispevajo svoj delež pri reševanju številnih kmetijskih vprašanj, tako v kombinatih kot združah, so menili na zadnjem plenumu Republiškega odbora sindikata kmetijske, živilske in tobačne industrije Slovenije. Na tem plenumu so govorili o nalogah, ki čakajo kmetijske organizacije po V. kongresu Zveze sindikatov Jugoslavije in pred VIII. kongresom ZKJ.

Iz uvodnih besed Julija Planinca povzemamo, da so bile kmetijske organizacije lani v slabem ekonomskem položaju. Poleg neopravičenih težav, kot so pomanjkanje sposobnega strokovnega kadra in kvalificiranih delavcev, nedosledno uveljavljanje sistema delitve dohodka, slaba organizacija dela in podobno, so bili tudi upravičeni razlogi za tako stanje. Ti razlogi so nedograjnost objektov, nato slaba tehnologija, razdrobljenost zemlje, slaba in pomanjkljiva mehanizacija, veliko nihanje cen (gnojil, zaščitnih sredstev in uslug), neekonomske cene, precejšnje datjave in podobno. Vse to je privedlo kmetijske organizacije do večjih poslovnih izgub in s tem onemogočilo celo enostavno in razširjeno pridelovanje.

Izgube kmetijskih organizacij so bile lani sicer za 25 % manjše kot leta 1962. Toda vprašanje je, kako bo letos, ko so že številne organizacije v svojih gospodarskih načrtih predvidele izgubo. Vse to pa narekuje, da je potrebno v kmetijstvu hitro ukrepati, če želimo pridelati več, ceneje in bolj ekonomsko gospodariti. Plenum je bil mnenja, da je potrebno v prvi vrsti poiskati lastne rezerve, nadalje dokončati že začete gradnje, urediti odkupne cene kmetijskih pridelkov, podaljšati odplačilne roke kreditov, znižati obresti na kredite in podobno.

Poleg navedenega pa so na plenumu precej govorili tudi o pogodbenem pridelovanju. Ugotovili so, da pogosto preradi pozabljamo, da je v zasebni lastnini še zmeraj okoli 85 % zemlje. Ta zemlja, ki jo upravlja kmet, pa nam lahko dosti da, če se jo bo pravilno obdelovalo in vlagalo v njo toliko, kolikor je potrebno. Kmetijskim združam se čisto očita, da so pri pogodbenem pridelovanju odpovedale. Res je sicer, da so številne zadrughe odpovedale, res pa je tudi, da so v številnih združah bili doseženi v pridelovanju zelo dobri rezultati. Menili pa so, da bi bili rezultati pogodbenega pridelovanja dosti boljši, če ne bi tolikokrat zmanjkala gnojila, seme in zaščitna sredstva, če ne bi bilo pri pogodbenem pridelovanju toliko administrativne »vojne« in podobno. Tudi strokovna služba ni v celoti opravila svoje naloge. Poudarili so, da morajo kmetijske zadrughe čimprej pričeti s sklepanjem dolgoročnih pogodb. Menili so, da je odveč bojazen, da bo s takim načinom sodelovanja — pridelovanja postal kmet bogatejši. Zavedati se je namreč treba, da bo s tem kmet pridelal več ne samo zase, ampak tudi za trg. S tem pa se bodo izboljšali življenjski pogoji kmeta pa tudi na trgu bo večja ponudba. Če pa želimo doseči v pridelovanju boljše pridelke, bodo morali v pridelovanju delati tudi strokovnjaki, ki bodo poleg strokovnosti tudi družbeno politični delavci. Seveda pa bo potrebno te ljudi tudi primerno nagraditi, saj so delovni pogoji teh ljudi dosti drugačni in težji, kot strokovnjakov v industriji.

Ko so govorili o krajšem delovnem času v kmetijstvu, so menili, da tega tako dolgo ne bo mogoče skrajšati, dokler mehanizacija na kmetijskih obratih ne bo izpopolnjena in kompletirana.

Na plenumu so razrešili dolžnosti tudi dosedanjega predsednika republiškega odbora sindikata delavcev kmetijske, živilske in tobačne industrije Slovenije Franca Martinca, ki je prevzel mesto direktorja kmetijskega posvetstva »Barje« in izvolili za novega predsednika tovariša Julija Planinca.

-an-

• CELJE:

Delovni program komisije za prehod na skrajšani delovni čas

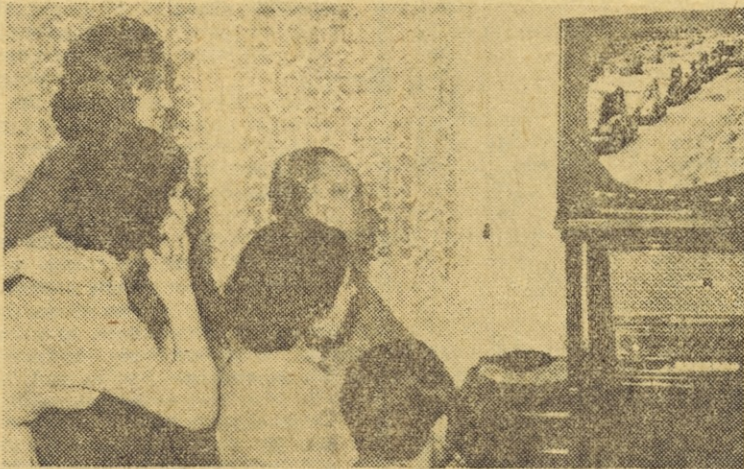
V prvi polovici junija se je sestala komisija za prehod na skrajšani delovni čas pri Okrajnem sindikalnem svetu v Celju in ob tej priložnosti sprejela delovni program za drugo polletje 1964.

Med drugim bo komisija sodelovala pri pregledu elaboratov za skrajšanje delovnega časa in organizirala razprave z nekaterimi gospodarskimi organizacijami, ki pripravljajo dokumentacijo za prehod na skrajšani delovni čas. Se posebej pa bo komisija osredotočila svoje delo na probleme, ki se postavljajo v celjskih podjetjih Etolu, Tovarni emajlirane posode, Tovarni tehnic, Zavodu za rehabilitacijo invalidov, Konfekciji Lisca in Jutrjanji v Sevnici, Elektrarni Brestenica, Trgovskemu podjetju Velma v Velenju, Tovarni kovinskih izdelkov v Vitanju ter LIN in Gozdnem gospodarstvu Nazarje.

Ko bo analizirala probleme in izsledke nekaterih reprezentativnih podjetij, bo komisija sodelovanju z gospodarskimi organizacijami, ki se pripravljajo na skrajšani delovni čas, organizirala medsebojne konsultacije. Razen tega bo posredovala pri Sekretariatu za delo SRS, da bo ta čimprej izdal navodila za pripravo analiz o skrajšanem delovnem času in priporočila izdelavo priročnikov za posamezne dejavnosti in veje gospodarstva na podlagi želja analitikov v gospodarskih organizacijah. Komisijam bo posredovala dosedanje izkušnje in organizirala v ta namen posebno posvetovalnje.

Doslej je komisija za prehod na skrajšani delovni čas pri Okrajnem sindikalnem svetu analizirala elaborat Tovarne emajlirane posode. Mimo tega pa je ugotovila, da mnoga podjetja v celjskem okraju pripravljajo prehod na 46 in 45-urni tednik, ker zanj ni potrebno posebno dovoljenje Sekretariata za delo, marveč samo pristane občinske skupščine. Iz dosedanje prakse izhaja, da je skrajšanje delovnega časa za dve uri povsem možno tudi brez temeljitejših analiz in da ga je mogoče doseči že z izboljšanjem discipline in počutja oziroma razpoloženja delavcev.

IV



Za sedaj se pobožne želje

Foto: M. Sparovec



Sušeg potica:

Foto: M. Sparovec

• POSTOJNA:

Več skrbi vprašanju osebnega standarda

Osebnih dohodke je nujno potrebno usklajevati s produktivnostjo dela, pa tudi z dviganjem življenjskih stroškov. Toda turistični podatki, ki nam prikazujejo nihanje produktivnosti, osebnih dohodkov in življenjskih stroškov so čestokrat neživljenjski in niso odraz dejanskega stanja. Zato bi bilo primerno, da bi v okviru komunne ustanovili institucijo, ki bi evidentirala vse premike na teh področjih. Pa ne samo evidentirala, kajti samo s tem bi kaj malo dosegla, biti bi morala povsem aktivna, posebno v primerih neupravičenih porastov življenjskih stroškov.

V nekaterih gospodarskih organizacijah kaj malo vodijo skrbi in brige o gibanju življenjskega standarda svojih zaposlenih. Mehanični obračun osebnih dohodkov, mesečna izračunata zaslužena dohodka v kvartali s pisanim obračunom, to je največkrat vse. Prav bi bilo, da bi se delo stalnih komisij za delitev dohodka v gospodarskih organizacijah razši-

rilo tudi na to področje, saj so skoro vse gospodarske organizacije v svoje temeljne akte vnesle določila o nenehni skrbi za družbeni in osebni standard. Le žal, da je večina teh določil bila preveč deklarativna in le v malo primerih zares konkretna. Toda, čeprav skrb za življenjsko raven zaposlenih v tem ali onem statusu ni našla mesta, mora kljub temu postati nujna in stalna skrb v naših delovnih kolektivih.

Nizke osebne dohodke, posebno izpod 25.000 dinarjev, je treba nujno rešiti, a to samo na podlagi povečane storilnosti dela. Vsak drug način dvigovanja oseb. dohodkov, predvsem administrativen ali linearen, samo zastruje že itak preče vprašanje.

Da pa bi mogli reševati nekatera proizvodna vprašanja znotraj nekaterih gospodarskih organizacij, je treba način dela nenehno izpopolnjevati, dopolnjevati in izboljševati.

Ker pa so mnoge rešitve in izboljšave odvisne v večji meri od strokovnega kadra, je nujno potrebno, da se izkoristijo in še povečajo razpoložljiva sredstva za stipendiranje in izobraževanje ter izpopolnjevanje delovnih ljudi. Prav sindikalne organizacije pa morajo biti pobudnik pri organih upravljanja in pri določeni stalnih komisijah, da se določena sredstva namensko tudi stoodstotno porabijo.

Dvig življenjske ravni raste z dvigom strokovnosti in proizvodnje. Zato je potrebno nenehno in kompaktno reševati te probleme. Da življenjska raven na področju postojnske komunne ni na zadovoljivi ravni, dokazujejo naslednji podatki:

Občina Postojna ima ca. 18 tisoč 700 prebivalcev. Po zadnjem štetju je evidentiranih 5641 družin, ki štejejo; delavske po 3,31 ljudi, kmetijske pa po 3,52 ljudi. Iz razpoložljivih podatkov izhaja, da odpade na družino 1,27 zaposlenih. In ker je bil v letu 1963 v komunni povprečni osebni dohodek mesečno 35.410 dinarjev, sledi, da ima delavska družina mesečno dohodka 13.584 dinarjev na družinskega člana, medtem ko je bil povprečni mesečni osebni dohodek na družinskega člana leta 1962 11.916 dinarjev in beležimo porast s 14 odstotki. Koliko pa so se v tem času dvignili življenjski stroški na našem območju, ne moremo reči, ker ni organa, ki bi spremljal oziroma analiziral indekse cen. Verjetno primerjava ne bi bila razveseljiva za lansko leto, še manj pa bi bila ugodna za letošnje leto. Eno pa je dejstvo, da Postojna v pogledu cen predgradbenih artiklov, ki v strukturi življenjskih stroškov predstavljajo največji izdelek, prednjači v visokih cenah. Res je sicer, da je postojnsko področje turističnega značaja, kar pogojuje v določenem času dvig cen, vendar potrošniki na cenah ne opazijo bistvene razlike, kdaj je živa turistična sezona in kdaj je ni. Predlog o tem, da bi kazalo formirati dvojne cene: sezonske in izvensesonske je bil že podan, vprašanje pa je, na kakšna ušesa bo naletel in koliko ga bo moč realizirati.

Kot je bilo že na začetku sestanka rečeno, bo treba vprašanju osebnega standarda posvetiti več skrbi in pažnje, saj se dejanska skrb in briga že v samem kolektivu lahko bogate obrestujeta.

BA

7 dni
v sindikatih

SLOVENSKE KONJICE —

Na zasedanju plenuma občinskega sindikalnega sveta v Slovenskih Konjicah, ki je bilo v začetku tega meseca in so mu prisostvovali tudi predsedniki nekaterih odborov iz podružnic ter člani komisije za družbene službe, so obravnavali probleme in stanje družbenih služb na območju občine. Pri tem so ugotovili, da je največ težav na področju šolstva in zdravstva. V šolstvu so zlasti odprta vprašanja glede nagrajevanja in ureditve učnih postojrov. Predstavniki podružnice prosvetnih delavcev so med drugim povedali, da jim ob številnih razpravah okoli nagrajevanja, sestavljanja raznih pravilnikov in podobnih opravil primanjkuje časa za redno poučevanje. Ker večina šol v občini nima ustreznih tehničnih pripomočkov, je seveda tudi kvaliteta pouka na ravni, ki ne odgovarja več sodobnim zahtevam. Predlagali so, da bi morali pristojni organi dati šolstvu dovolj sredstev in zagotoviti tudi njihove stalne virov. Tudi pomanjkanje kadrov je eno od vprašanj, ki ga bo potrebno čimprej rešiti.

S približno enakimi težavami se srečujejo v občini tudi na področju zdravstva, saj je pomanjkanje primernih prostorov ob večjem številu zdravstvenih oseb eno izmed vprašanj, ki je bo potrebno čimprej urediti. Sicer je dograditev zdravstvenega doma v Slovenskih Konjicah že v teku, toda nima še v celoti zagotovljenih finančnih sredstev. Podobno je tudi s strokovnimi kadri, zlasti z zdravstvenimi. Člani plenuma so menili, da bo za potrebe prosvete in zdravstva potrebno stipendirati v prvi vrsti domače študente. Pri njih je le v precejšnji meri podano zagotovilo, da bodo po končanem študiju ostali v domačem kraju.

V. L.

TRŽIČ — Občinski odbor sindikata delavcev v industriji in rudarstvu je na zadnji seji poleg ostalega razpravil tudi o skrajšanju delovnega časa v tržičkih industrijskih podjetjih in Gozdnem obratu. V razpravi so člani odbora ugotovili, da v vseh podjetjih težijo k skrajšanju delovnega časa, da so pa istovestno tudi zelo pomanjkljive strokovne priprave in analize v skoraj vseh podjetjih. Prevladovale je mišljenje, da bi bilo dobro, če bi v podjetjih osvojili podoben sistem kot v Tovarni obrute »Peko«, kjer so že skrajšali delovni tednik na 45 ur. V omenjenem podjetju je prav sistem trenutnega zapazanja odkril velike pomanjkljivosti v sistemu organizacije dela in izkoriščanja delovnega časa, na osnovi tako odkritih rezerv so pa lahko pristopili k reševanju in bistveno izkoristitvi kapacitet.

Ze sedaj se, je večina podjetij odločila za oostveno skrajšanje delovnega časa, najprej na 45 in kasneje na 42 ur tedensko. Le v tržički tovarni kos in srnov ter v Združenih lani industriji nameravajo v letenskem času preiti takol na 42-urni tedni.

Skratka, odbor je neotevil, da so v vseh kolektivih pozitivne težnje za skrajšanje delovnega časa, da pa v večini primerov zato odgovorne in strokovne službe vprašanje obravnavajo neustrezno in v večini brez temeljitih strokovnih priprav in analiz.

J. J.

• IZ ČASOPISOV DELOVNIH KOLEKTIVOV • IZ ČASOPISOV DELOVNIH KOLEKTIVOV • IZ ČASO



Tehnične izboljšave in proizvodnja

V naši tovarni smo pred važnimi dogodki v nadaljnjem razvoju. Eden najvažnejših je gotovo prehod na 42-urni delovni teden, ki naj bo odraz našega nadaljnega napredka. Seveda pa bo za ta prehod treba še marsikaj ukreniti v organizaciji proizvodnje in njeni tehnološki izpopolnitvi tako, da se njen obseg in s tem dohodki podjetja kot vsakega posameznika ne bodo zmanjšali, temveč celo povečali. Doseči to s sedanjim načinom dela je razumljivo nemogoče, zato bo treba najti vse možnosti za ustvarjanje takih pogojev, ki bodo omogočili učinkovit prehod na skrajšan delovni tednik in istočasno prispevali k nadaljnjemu napredku.

Poleg splošnih organizacijskih ukrepov je osnova napredka predvsem v tehnični plati proizvodnje, čemur je potrebno v našem podjetju posvetiti še posebno pozornost. Res je, da naša proizvodnja temelji kljub dosedanjim rekonstrukcijam na še precej zastarelih obratih in predvsem zastarelih, že davno

odsluženih strojih, res pa je tudi, da ima tehnologija proizvodnih postopkov še najširše možnosti razvoja, ki pa jih vse premalo izkoriščamo. Nesteto postopkov je neizpremenjenih že več desetletij ali celo od časa ustanovitve podjetja. Na tem področju smo vseskozi premalo storili in so nam prav tu dane največje možnosti za koriščenje, lahko rečemo, osnovnih, tako imenovanih notranjih rezerv. Naše podjetje spada brezdvomno med dobro industrializirane proizvajalce, vendar je treba priznati, da bolj na račun tradicionalno vpeljane proizvodnje in marljivosti kolektiva, ki je še vedno vse preveč odvisna od tižičnih sposobnosti proizvajalcev, pri čemer pa so njihove umske sposobnosti dosti premalo izkoriščene.

V podjetju so sicer službe, ki se bavijo s tehničnimi problemi proizvodnje, vendar ob tako raznovrstnem asortimentu iste in ogromnemu številu raznih operacij še zdaleč ne zmorejo vsega dela v zvezi z reševanjem teh problemov, posebno se ob upoštevanju dejstva, da je delo teh služb v veliki meri usmerjeno na proizvodnjo novih izdelkov, službe same pa so z ozirom na število zaposlenih zelo šibke.

Pri reševanju raznih proizvodnih problemov pa lahko, po-

leg za to delo določenih delavcev, največ prispevajo delavci, ki neposredno opravljajo določena dela v proizvodnji. Večletne in v mnogih primerih dolgotrajne izkušnje na posameznih delovnih mestih so gotovo najboljše osnova za ugotavljanje dobrih in slabih strani določenih proizvodnih postopkov in istočasno izboljševanje istih. V našem podjetju je mnogo dobrih, sposobnih delavcev, ki so na svojih delovnih mestih dosegli visoko usposobljenost za svoje delo. Prav ti delavci lahko s svojimi izkušnjami zelo veliko pripomorejo pri izboljševanju proizvodnih postopkov in s tem prispevajo h kvalitetni izboljšanji proizvodnje same, s čimer lahko občutno prispevajo k spremembi razmerja med proizvodnimi stroški in dohodki — razumljivo — v korist slednjih. Ob vsaj neizpremenjenem obsegu proizvodnje pa je to najosnovnejši pogoj za prehod na skrajšan delovni čas, ki ga predvidevamo.

Takšne ugotovitve nas nujno navajajo na to, da je treba čim bolj koristiti sposobnosti vsakega člana kolektiva in še posebej onih v proizvodnji, ki neposredno delajo z orodji in napravami, upravljajo s stroji ali ročno opravljajo vrsto del, ki bi jih morda lahko opravljali s stroji. Na celotnem področju proizvodnje v naši tovarni je mogoče na

ta način doseči praktično nemejeno število izboljšav. To je neizpodbitno dejstvo, kajti ob stalnem napredku tehnike v svetu niti najsodobnejše urejena podjetja ne zanikajo možnosti za še in še naprednejše proizvodnje, mi pa smo od najsodobnejše proizvodnje še kar precej odmaknjeni, zaradi česar so razne izboljšave toliko bolj mogoče.

Naše podjetje je glede izboljšav v proizvodnji storilo že marsikaj, da bi pospešilo racionalizatorsko in novatorsko dejavnost in seveda istočasno doseglo kar lepe rezultate. S tem pa še zdaleč ni rečeno, da teh rezultatov ni mogoče izboljšati. Ze dosedanje izboljšave, ki so jih predlagali člani našega kolektiva v času po osvoboditvi, so prispevale k zmanjšanju proizvodnih stroškov v višini nekaj sto milijonov dinarjev, kar je brezdvomno uspeh, ki ga ni omaložavati.

Tako je naše podjetje pritrinilo samo v letu 1963 s koriščenjem 38 izboljšav iz let 1961—63 preko 52 milijonov dinarjev. Pri tem seveda prejemajo predlagatelji primerne nagrade oziroma odškodnine za svoje predloge, tako da njihov trud tudi ni zaman. Za omenjene predloge so predlagatelji prejeli skupno preko 3,5 milijona dinarjev nagrade. S. C.

● ZELEZARNA ŠTORE:

V Štorah le en zdravnik

Pretekli teden je imel Izvršni odbor sindikalne podružnice Zelezarne Štore izredno sejo, na kateri so razpravljali o problemih zdravstvene službe v Štorah. Navzoči so bili predsedniki in tajniki sindikalnih podružnic enot, zastopniki uprave podjetja, predstavniki organizacij na terenu, direktor Zdravstvenega doma Celje in predstavnik zdravstvene postaje v Štorah.

Sindikalna podružnica je že nekajkrat razpravljala o problemih zdravstvene službe v Štorah. Ker je bilo na račun njenega dela vedno več kritičnih pripomb, je Izvršni odbor sindikalne podružnice sklenil, da bo probleme v najkrajšem času osvetlil in jih skušal rešiti. Zdravstveni delavci so izdelali izrpen elaborat o stanju in problemih, s katerimi se pri svojem delu srečujejo, ter v njem podčrtali, da opravlja Zdravstvena postaja v Štorah funkcijo obratne ambulante odprtega tipa. Razen uslug Zelezarni Štore opravlja še funkcijo splošne zdravstvene ustanove.

Na sestanku se je izkazalo, da bo pri saniranju zdravstvene službe potrebno rešiti najprej tri probleme: delovne prostore, vprašanje kadrov in priskrbiti odgovarjajoča stanovanja za zdravstvene delavce. Kako peče je vprašanje zdravstva v Štorah, naj pove podatek, da opravlja vso preventivno in kurativno zaščito le en stalni zdravnik in ena medicinska sestra. Razumljivo, da vsega dela ne zmoreta in da rešuje Zdravstvena postaja v Štorah lahko le najbolj enostavno kurativo, o kakšni drugi dejavnosti pa v obstoječih pogojih ne more biti govora.

Obravnavano problematiko bo skupaj s priporočili za rešitev Izvršni odbor sindikalne podružnice posredoval organom upravljanja v podjetju, Občinski skupščini Celje, Občinskemu sindikalnem svetu Celje, Zdravstvenemu domu Celje in Okrajnemu zavodu za socialno zavarovanje.



V troje je laže
Foto: M. Sparovec

● ZASAVJE:

V delovnih organizacijah ne spoštujejo priporočil občinskih skupščin

V Zasavju ugotavljajo, da v nekaterih delovnih organizacijah sploh ne obravnavajo priporočil, ki jih sprejemajo skupščine občin ali njihovih organi. V Hrastniku so se zdaj prvi v Zasavju odločili, da prenehajo s takšno prakso.

Analiza kaže, da je Skupščina občine Hrastnik od izvolitve v lanskem maju pa do zdaj sprejela okrog 20 priporočil in jih poslala v obravnavo samoupravnim organom delovnih organizacij. Ugotovljeno pa je, da samoupravni organi pravzaprav o priporočilih ne razpravljajo; če pa že razpravljajo, o zaključkih ne obveščajo občinske skupščine. Izjema je Rudnik rjavega premoga Hrastnik-Trbovlje, ki redno pošilja hrastniški občinski skupščini zapisnike z zasedanj samoupravnih organov, iz katerih pa izhaja, da tudi samoupravni organi Rudnika rjavega premoga Trbovlje-Hrastnik ne obravnavajo vseh priporočil Skupščine občine Hrastnik oziroma njenih organov.

Dosedanja priporočila Skupščine občine Hrastnik in njenih organov so se nanašala na problematiko v zvezi z urejanjem osebnih dohodkov; dviganje proizvodnje oziroma storitev; notranji sistem delitve čistega in osebnih dohodkov; angažiranje poslovnih sredstev; nadaljnje vključevanje v mednarodno de-

litev dela; večji poudarek osebne odgovornosti posameznih vodij obratov; izdelovanje statinov delovnih organizacij; skrb za delovnega človeka in njegov standard; urejevanje problemov v zvezi z družbeno prehrano; ureditev kadrovskih služb v delovnih organizacijah; realnejše in smotrnejše planiranje; uvajanje novih oblik zbiranja sredstev za investicije — združevanje sredstev in drugo.

V Hrastniku ugotavljajo, da bi lahko Skupščina občine Hrastnik učinkoviteje ukrepala v posameznih vprašanjih, če bi dobila tudi mnenja samoupravnih organov. Sicer je v statutih delovnih organizacij zaslediti določila, da so samoupravni organi dolžni razpravljati o priporočilih Skupščine občine Hrastnik in jo o sprejetih stališčih do priporočil tudi obveščati; tako določilo vsebuje tudi novi statut občine Hrastnik, vendar, kot vse kaže, v delovnih organizacijah ne namenijo zadostno pozornost priporočilom občinske skupščine.

● NOVA GORICA:

Pester program delavske univerze

Delavska univerza v Novi Gorici je za šolsko leto 1964/65 razpisala vpis v številne tečaje in oddelke za odrasle. Za vpis na višje in visoke šole bodo trije enoletni pripravljani tečaji, razen tega pa še prvi in drugi letnik ekonomske srednje šole, četrti in peti semester strojne tehniške šole, enoletni višji administrativni tečaj in dvoletna administrativna šola. Za učenje tujih jezikov bodo trije tečaji ter več tečajev za tehniško risanje, za slovenski jezik, za strojepisje, stenografijo itd. Za zaposlene na delovnem mestu bosta organizirana dva tečaja za ozki profil strojnega ključničarja in strugarja. Pripravljajo tudi seminarje za inštruktorje priučevanja na delovnem mestu in za vodilni kader s posebnim oziranjem na notranje rezerve v delovnih organizacijah.

Kot vidimo, bo program delavske univerze v prihodnjem šolskem letu dokaj pester in zanimiv, zato ni dvoma, da se bo marsikdo poslužil te ugodnosti ter si tako obogatil splošno in strokovno znanje.

● TVI »BAČA« PODBRDO:

Majhen delež v delitvi narodnega dohodka

Na predkongresni konferenci ZK v Tolminu je sekretar občinskega komiteja Zvonko Uršič v svojem poročilu navedel o tovarni volnenih izdelkov »Bača« v Podbrdu nekaj zanimivih in značilnih podatkov, ki kažejo, da je situacija te gospodarske organizacije glede deleža v delitvi narodnega dohodka med najslabšimi, ker njegovo naraščanje ne spremlja istočasno večanje ustrezne materialne osnove podjetja.

Iz analize nekaterih industrijskih podjetij v občini je razvidno, da ostane kolektivom za osebne dohodke in za sklade skupno 42,7 % narodnega dohodka, tovarni »Bača« pa komaj 22,9 %, čeprav je bila ta gospodarska organizacija v primerjavi z ostalimi 22 volnarskimi podjetji v državi lani po produktivnosti na 14. mestu v zveznem in na 5. mestu v republiškem merilu; v februarju letos pa se je povzpela na 4. mesto v SFRJ in na 3. mesto v SRS. Ti podatki dokazujejo, da je stanje tekstilne industrije glede deleža v delitvi narodnega dohodka med najslabšimi, zlasti če pri tem upoštevamo še povišanje cen surovin in plafonirane cene nekaterih tekstilnih izdelkov. To je tudi vzrok, da ima »Bača« že nekaj let vsa sredstva amortizacije in sredstva, ki bi jih lahko razporedili na sklade, angažirana za vračanje posojil, pa še vse to ne zadošča. Prav tako pa tudi osebnih dohodkov ni bilo moč ustrezno povečati kljub porastu produktivnosti.

To stanje se bo delno popravilo z uredbo o znižanju davka na promet in finalne izdelke, kar bo kompenziralo podražitev bombažne preje in bo vplivalo tudi na uskladitev cen tekstilnih izdelkov po asortimentu. Slej ko prej pa bo potrebno poleg iskanja nadaljnjih pozitivnih sprememb v sistemu delitve sočasno tudi presojeti lastne materialne in družbene odnose in poiskati še eventualne neizkoriščene notranje rezerve.



Si smo pa na dopustu ...

Foto: M. Sparovec

● TOLMIN:

V štirih letih podvojen družbeni proizvod

Dobrišen del izrpnega poročila, ki ga je 16. junija na predkongresni konferenci ZK v Tolminu podal sekretar občinskega komiteja Zvonko Uršič, je obravnaval stanje gospodarstva v občini, dosežene uspehe ter bodoče naloge za še hitrejšo rast produktivnosti, večanje osebnih dohodkov in izboljšanje življenjskega standarda. Številni delegati in gosti so o navedenih vprašanjih razpravljali ter z navajanjem konkretnih podatkov iz posameznih delovnih organizacij dobila osvetlila in pojasnila posamezne primere dobre gospodarjenja, hkrati pa tudi kritično ocenili in grajali nekatere pomanjkljivosti, ki jih bo potrebno čim prej odpraviti.

V zadnjih nekaj letih je gospodarstvo v tolminski komuni stalno napredovalo, saj bo vrednost družbenega proizvoda letos predvidoma kar za sto odstotkov večja od tistega v letu 1960, v enaki meri pa se je v tem obdobju povečal tudi narodni dohodek. Kljub temu pa ugotavljajo, da bi proizvodnjo lahko še precej povečali z boljšim izkoriščanjem razpoložljivih zmogljivosti, saj večina zaposlenih oziroma kakih 75 odstotkov dela v prvi izmeni, okrog 19 odstotkov v drugi in samo 6 odstotkov v tretji izmeni.



Eno »lucko«, prosim ...

Foto: M. Sparovec

● TRBOVLJE:

Kontrola investicijskih objektov

Gradbena inšpekcija v Trbovljah je opravila kontrolo vseh investicijskih objektov na področju trboveljske občine, in sicer z namenom, da preveri, če so upravni organi, ki so izdajali gradbena dovoljenja, investitorji in izvajalci upoštevali vse predpise, ki jih določa temeljni zakon o graditvi investicijskih objektov, in njemu ustrezni republiški predpisi.

Tako je bilo ugotovljeno, da je zdaj na območju občine Trbovlje 12 investicijskih objektov, in sicer 5 stanovanjskih blokov, tovarna polprevodnikov, upravno obratni prostori zavoda TIKa, obratna zgradba Elektro, skladišče Tovarne pohištva, pokriti koridor v Termoelektrarni, nov gasilski dom in obratni prostori SGP Zasavje. Skupna predračunska vrednost teh objektov znaša 1 milijardo, 280 milijonov din.

Gradbena inšpekcija je tudi ugotovila, da so v večini primerov odstopali od predpisov; Tovarni polprevodnikov pa je bilo izdano gradbeno dovoljenje na podlagi nepopolne dokumentacije. Odstopanja od predvidenega načrta pa so zdaj že tolikšna, da bi bilo treba izdelati nov načrt in ga predložiti v potrditev. Pri zavodu TIKa in Elektro je bilo ugotovljeno, da so bile izvršene med gradnjo določene spremembe, ki zahtevajo dopolnitev dokumentacije; seveda pa se na ta način gradnje zavlačujejo in dražijo.

Oddelek za medobčinske inšpekcijske službe v Trbovljah je na podlagi ugotovitev izdal odločbe, s katerimi je odredil, da se v določenih rokih odpravijo nepravilnosti, sicer bodo dela na posameznih objektih ustavljena.

● MARIBOR:

S skupnimi močmi — večja proizvodnja

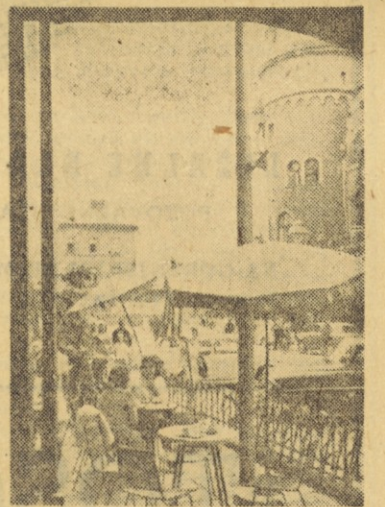
Delovna kolektiva Tovarne avtomobilov in Tovarne železniških vozil »Boris Kidrič« v Mariboru, ki v zadnjem času dosegata lepe proizvodne uspehe, se že nekaj časa dogovarjata o možnosti integracije med obema tovarnama. Tovarna železniških vozil bo letos po planu izvozila za približno 2.700.000 dolarjev svojih izdelkov v razne države. Edino, kar jim pri proizvodnji za izvoz dela precejšnje težave, je zakasnela dobava domačega in uvoženega reprodukcijskega materiala. Čeprav proizvodnja v prvih štirih mesecih nekoliko zaostaja, so v kljub temu izpolnili 84 % plana. Ponekod imajo izredno težke delovne pogoje, čemur je gotovo tudi vzrok fluktuacija, ki mesečno znaša celo do 70 delavcev kljub temu pa jim je uspelo zvišati osebne dohodke do 41.000 din, tolikšno je tudi mariborsko povprečje. V preteklem letu je po izkazanem ključnem računu znašal bruto produkt podjetja 7 milijard in 300 milijonov dinarjev, v letošnjem letu pa bi naj isti znašal že 10 milijard 300 milijonov; k temu bo tudi mnogo pripomogla novozgrajena motorna hala. Dobro se tudi zavedajo, da bo-

do letošnjim proizvodnim nalogam kos le tedaj, če jim bo uspelo povečati produktivnost dela od 7 do 8 % in to predvsem na račun notranjih rezerv.

Gotovo je, da je tukaj potrebno še precej dela in dobrih analiz pred integracijo, vendar pa tudi tovarna avtomobilov kaže precej interesa do take integracije, še toliko bolj, ker bi naj po perspektivnem planu leta 1970 dosegla proizvodnjo 10 tisoč motornih vozil. Toda to število bi dosegla le, če bi poleg investicij v opremo imela tudi potrebna sredstva za investicije v gradbene objekte. Vse to pa bi prihranila, če bi prišlo do združitve, saj bi tedaj lahko koristno uporabljala sedanjo dograjeno motorno halo v tovarni železniških vozil, s čimer bi, zraven milijarde in pol dinarjev finančnih sredstev, prihranila tudi na času; gradnja take nove hale bi trajala preko treh let.

Zadnje besedo bosta seveda še rekla oba delovna kolektiva.

M. F.



V našem »bistroju«
Foto: M. Sparovec

● MODA — SENTJUR:

Mladinska politična šola

Kolektiv delovne organizacije »Moda« v Sentjurju pri Celju je sprejel preko štirideset mladink iz zalednih predelov šentjurske občine. V priučevalni dobi so se dekleta najprej seznanila z ravnanjem s šivalnimi stroji. Da pa bi jim omogočili tudi osnovno družbeno politično vzgojo, je kolektiv skupaj z mladinskim aktivom ZMS in Delavsko univerzo organiziral tritedensko mladinsko politično šolo, v kateri so se mladinke seznanile z delavskim in družbenim samoupravljanjem, ekonomsko in politično problematiko doma in po svetu, gospodarstvu in perspektivah šentjurske občine, o vlogi družbeno političnih organizacij v kolektivu, o pravicah in dolžnostih v delovnem razmerju in s sistemom formiranja in delitve dohodka.

Pred nedavnim je mladinska politična šola zaključila svoje delo. Mladinke, ki so jo obiskovale, so se o njej pohvalno izrazile, prav tako ugodno pa jo je ocenil direktor »Mode« tovarniš Salobir, ki je poudaril, da pomeni takšna šola korak naprej v uvajanju in izobraževanju mladih kadrov.

