

## DELEGATSKI SISTEM — REVOLUCIONARNA PRIDOBITEV

Koliko so delegacije vključene v samoupravno organiziranost.

Dve leti je minilo, ko so se na svojih prvih zasedanjih sestale nove delegatske skupščine vseh družbenopolitičnih skupnosti. V nove delegatske odnose smo tedaj vstopili negotovo, vendar trdno odločeni, da nova ustavna načela uresničujemo z vsemi močmi, da uresničujemo samoupravljanje, zasnovano na delegatskem principu odločanja, kar pomeni, da v vseh oblikah medsebojnih odnosov pri delu ali

na podlagi dela, v vseh oblikah samoupravnega organiziranja v popolnosti omogočimo vpliv delovnih ljudi in občanov na vse pomembne odločitve v družbenopolitičnem in ekonomskem življenju.

Omogočili smo, da preko milijon delegatov v vsej Jugoslaviji odloča v družbenopolitičnih skupnostih na vseh nivojih. Resnično smo vzpostavili take odnose, da posameznik o pomembnih vprašanjih skupnega in splošnega interesa ne more več odločati brez vedno-

sti večine ali proti njeni volji. Delegatski sistem je revolucionarna pridobitev, katere veličino si lahko predstavljamo z ugotovitvijo, da vsi delegati tako za občinske, republiške in zvezno skupščino izhajajo iz delegacij temeljnih samoupravnih organizacij in skupnosti, vse te delegacije pa so med seboj povezane. Delegacije pri določanju temeljnih stališč za delo svojih delegatov v skupščinah izhajajo iz interesov in smernic, ki so jih izrazili in oblikovali delovni ljudje in občani v temeljnih samoupravnih organizacijah in skupnostih. Pri tem upoštevajo tudi interese drugih samoupravnih organizacij in skupnosti ter splošne družbene interese in potrebe. Delegatski sistem temelji predvsem na medsebojnem dogovarjanju in sporazumevanju.

Tako bi moralo biti tu-

di pri nas v ŽITU. Prav je, da se vprašamo, ali smo tudi mi vse prvine delegatskega sistema uresničili. Ali vseh pet delegacij, ki tvorijo konferenco delegacij ŽITA, Šmartinska 154, deluje v delegatskem sistemu tako, kot nam določa ustava? V mislih imam de-

legacije TOZD Šumi, TOZD Pekarne Ljubljana, TOZD Maloprodaja (poslovalnice na območju občine Moste-Polje), TOZD Mlini, DE Ljubljansko področje ter delegacija DSSS.

O zgoraj navedenih in podobnih vprašanjih so Nadaljevanje na 2. strani

### PETO MESTO NA ŽIVILSKIH IGRAH USPEH ALI NEUSPEH?

Letošnje živilske igre so bile v Ajdovščini 11. in 12. junija v organizaciji Fructal-Alko in Mlinotesta iz Ajdovščine.

Sodelovalo je 22 delovnih organizacij v desetih športnih panogah: malem nogometu, rokometu, namiznem tenisu, streljanju, kegljanju, balinanju, šahu, vlečenju vrvi, krosu in košarki.

Svoje ekipe je Žito poslalo v vseh panogah. Na igriščih v Ajdovščini, Vipavi, Budanjah in na Crnem vrhu je tekmovalo 83 naših delavcev. Nekatere ekipe so se pripravljale zelo resno in smo zato pričakovali uspehe in dobro uvrstitev, nekatere so sodelovale zato, da smo bili pač zastopani v vseh panogah, ne glede na priborjeno mesto.

Malce smo bili razočarani. Recimo v finalu v vlečenju vrvi in nogometu. Ko smo prispeli do vrha, a nam ni uspelo dobiti tudi pokala. In ko smo bili diskvalificirani v kegljanju, ker eden od tekmovalcev ni imel s seboj osebne izkaznice. In še v šahu ni nastopil eden od naših »asov«, ker prav tako ni imel potrebnih dokumentov.

Prav gotovo bi pozabljivci zaslužili grajo, saj so bili obveščeni o svojih obveznostih za sodelovanje na športnih igrah. Vendar ne moremo mimo upravičenih dvomov, da so tudi tekmovalci iz nekaterih drugih delovnih organizacij pozabili dokumente, a so organizatorji spregledali njihovo pozabljivost in jim je — izjemoma — zadostovala zagotovitev direktorja tiste delovne organizacije, kjer je bil tekmovallec zaposlen in ekipa ni bila diskvalificirana.

Kakorkoli že, v skupni uvrstitvi smo Žitovci zasedli peto mesto, kar je dovolj solidno, vemo pa, da bi zmogli več. Pa naj velja za prihodnje leto geslo, kakršnega je uveljavil pobudnik modernih olimpijskih iger: hitreje, više, močnejše.

### Zahvala kolektivu TOZD Triglav

Ob 10-letnici otvoritve pekarnice v Lescah, sem bil povabljen na slavnostno sejo Delavskega sveta TOZD Triglav. Ob tej priliki so mi bile izrečene zahvale vsega kolektiva TOZD Triglav, kakor tudi TOZD Gorenjka. Istočasno mi je bila poklonjena v spomin umetnina, ki me bo večno spominjala na kolektiv, s katerim sem vsa dolga leta sodeloval iskreno in tovariško, kar se je odrazilo v uspehih razvoja te TOZD.

Vsem delavcem tega kolektiva se iskreno zahvaljujem ter jim želim še veliko nadaljnjih uspehov.

Franc Puterle



Žitovi tekmovalci v Ajdovščini

# DELEGATSKI SISTEM — REVOLUCIONARNA PRIDOBITEV

Nadaljevanje s 1. strani  
na zadnjih sejah in tudi že večkrat prej razpravljali delegati vseh treh zborov občinske skupščine. Kljub ugotovitvi, da je delegatski sistem zaživel v vseh sredinah, lahko ugotavljamo, da obstajajo še vedno pomankljivosti.

V krajevnih skupnostih so delegacije našle svoje mesto, delegati pa prihajajo na seje zborov krajevnih skupnosti s stališči in smernicami

svojih delegacij in organov krajevnih skupnosti ter delovnih ljudi in občanov. Seje zborov krajevnih skupnosti so dobro obiskane pa tudi razprav delegatov ne manjka. Ugotavljamo pa, da delegacije krajevnih skupnosti ne sodelujejo z delegacijami TOZD s svojega območja.

Tudi v TOZD so delegacije našle svoje mesto, žal pa ne povsod in njihovo delo ni tako uspešno kot v krajevnih skup-

nostih. Objektivne težave izvirajo iz delovnega procesa in iz tega, da so delegacije vključene v konference delegacij. Delegacije v TOZD se še vedno štejejo kot zunanji element in niso v celoti vključene v samoupravno organiziranost posamezne TOZD. Z zakonom o združenem delu, s katerim se bo uvedel delegatski sistem tudi v samoupravne organe TOZD, bo ta oddajenost odpadla. Vse slabosti vplivajo na manjšo udeležbo na sejah zborov združenega dela skupščine občine ter da delegati, ki so brez stališč in smernic svojih delegacij, organov in zborov delovnih ljudi, pri obravnavanju nekaterih zadev na sejah zborov ne razpravljajo ter so večinoma pasivni. Ravno tu bo treba nekaj storiti, kako in na kakšen način aktivno vključiti delegate za opravljanje delegatskih funkcij, ali se poslužiti morda edine rešitve, da neaktivne delegate odpo-ključimo.

Morda bo sedaj, ko imamo sedež konference delegacij v Žitu in ne več v Kolinski, zanimanje in angažiranost večja. V prvi vrsti bo to naloga predsednikov delegacij.

Ob ugotavljanju prehojene poti naj omenim, da so tudi samoupravne interesne skupnosti del na-

šega skupščinskega sistema, premalo se povezujejo z občinsko skupščino in njenimi zbori. Delegati v skupščinah SIS se srečujejo še z dodatnimi problemi, delegacije so številnejše, skoraj vse se vključujejo v konference delegacij, sklicevanje sej je potekalo še nekoordinirano.

Dodam naj še probleme, ki nastajajo z infor-

Da bomo uspešno pristopili k uresničevanju ustave ter zakona o združenem delu, moramo postaviti dobre delegatske odnose. Ko ob razpravah o osnutku zakona o združenem delu analiziramo svoje samoupravne odnose, moramo analizirati tudi delo naših delegacij, saj samoupravljajna ne moremo ločevati od delegatskega sistema.

## DA NAS NE BI NIČ PRESENETILO

Prvi sestanek vseh članov specialnih enot in splošne enote CZ

Zakon o ljudski obrambi, ki ga je sprejela Zvezna skupščina aprila 1974 nalaga delovnim ljudem in občanom SFRJ glede na ljudsko obrambo naslednje obveznosti:

- vojaško obveznost,
- obveznost služiti v civilni zaščiti,
- obveznost usposabljanja in učiti se za obrambo in zaščito,
- delovno obveznost in
- materialno obveznost.

S formiranjem enot civilne zaščite torej izpolnjujemo del teh obveznosti.

Kakšne so naše dolžnosti?

Moški od 16. do 60. leta starosti in ženske do 55. leta starosti smo dolžni služiti v enotah in štabih civilne zaščite, varovati in reševati delovne ljudi in materialne dobrine, ki bi bile v nevarnosti zaradi vojnih akcij ali naravnih nesreč. Civilna zaščita je del sistema ljudske obrambe in torej najširša oblika pripravljanja in udeležbe delovnih ljudi OZD in drugih organizacij in skupnosti pri zaščiti in reševanju ljudi in stvari.

V četrtek, 10. junija 1976 smo imeli prvi sestanek vseh članov specialnih enot in splošne enote civilne zaščite iz TOZD Mlini, Pekarne in Šumi ter delovne skupnosti skupnih služb. Seznanili smo se z osnovnimi nalogami in obveznostmi, ki jih imamo kot člani enot CZ.



Otvoritveni sprehod

miranjem delegacij in vseh delovnih ljudi in občanov. Brez dobrega informiranja ni dobrega delegatskega sistema. Številni listi popisanega papirja, s katerimi se zasipljemo, niso rešitev za nastale probleme. V prihodnjem obdobju bo treba doseči to, da bo dobra, objektivna in jedrnata informacija prišla v roke delegatom in vsem delovnim ljudem, ne zaveda v preštevilnih listih papirja, ampak bo napisana v jeziku, ki bo vsem razumljiv.

Enoten delegatski sistem je ena izmed koncepcij osnutka zakona o združenem delu.

Pomankljivosti moramo odpraviti, da bomo delegatom, ki jih bomo volili čez dve leti, pustili trdno osnovo, da bodo na podlagi našega dela z gotovostjo vstopili v nadaljnje izgrajevanje samoupravljanja in da se bodo zavedali, da je delegatska funkcija pomembna družbena funkcija.

G. B.



Potegnimo, potegnimo!

# SINDIKAT – TO SMO MI DELAVCI

## I. KAJ JE SINDIKAT

Sindikata (beseda v prvotnem pomenu pomeni pravi zastopnik) je prostovoljna in najširša razredna družbenopolitična organizacija delavcev. Tako pravimo na splošno. Besedo sindikat pa uporabljamo tudi za poimenovanje najrazličnejših oblik sindikalne organiziranosti in delovanja. O sindikatu govorimo, kadar imamo v mislih osnovno organizacijo ali sindikalno konferenco v delovni organizaciji. Prav tako pravimo sindikat, ko govorimo o občinski, republiški ali zvezni organizaciji delavcev za posamezne dejavnosti, in besedo sindikat uporabimo, ko imamo v mislih zvezo sindikatov v občini, republiki in federaciji. Še več, tudi posamezne organe (svete, odbore, komisije itd.) poimenujemo v pogovoru kar z besedo sindikat. Navedena splošna raba besede sindikat pa lahko povzroči tudi zmedo. Če je na primer neka sindikalna komisija v določeni občini sprejela neko stališče, to še ni stališče sindikata.

Večkrat tudi napačno rabimo besedo sindikat, ko želimo z njo označiti posameznega sindikalnega delavca. V pravem pomenu je sindikalist pripadnik sindikalizma, to je revizionistične smeri, ki se je v delavskem gibanju pojavila v začetku našega stoletja. Sindikalizem je zanikal potrebo po politični partiji in političnih akcijah in odrekal nujnost revolucionarnega nastanka proletarske države, češ da je edina prava oblika razrednega boja ekonomski boj s pomočjo stavk in podobnih akcij, organiziranih v

sindikatih. V Jugoslaviji se delavci združujemo v Zvezo sindikatov, da bi združeni bolj uspešno uresničevali svoje razredne interese in pod idejnopoličnim vodstvom Zveze komunistov učinkoviteje zagotavljali svojo oblast nad razmerami, sredstvi in sadovi svojega dela, ter imeli odločilen vpliv v vseh drugih družbenih zadevah. Tako vlogo sindikata pa je mogoče uresničiti le, če smo v sindikatu dejavni vsi in ne le posamezniki.

Kakšne pravice, dolžnosti in odgovornosti ima član sindikata?

Po statutu Zveze sindikatov Jugoslavije in po statutarnem dogovoru o organiziranosti in delovanju sindikatov ima član sindikata naslednje pravice in dolžnosti:

— da sodeluje pri določanju in uresničevanju sindikalnih nalog;

— da ravna v skladu s statutarnimi dokumenti Zveze sindikatov;

— da voli delegate v organe sindikata in da je izvoljen za delegata;

— da stalno izpopolnjuje svoje delovne in samoupravljalske sposobnosti;

— da pove mnenje ali posreduje predlog o katerikoli vprašanju z delovnega področja sindikata, da zahteva, naj pristojni sindikalni organ o tem razpravlja in ga o svojem stališču obvesti;

— da preko osnovne organizacije sindikata zahteva in dobi podrobnejše obvestilo, utemeljitev in obrazložitev sprejetih stališč organa sindikata,

— da se zaradi varstva samoupravnih pravic in

vseh pravic iz dela obrača na sindikalno službo pravne pomoči in da od te službe dobi praviloma brezplačno vsa pravna obvestila, pomoč in zastopanje;

— da zahteva družbenopolitično zaščito sindikata, če mu kdo odreka posamezne samoupravne in druge pravice;

— da plačuje sindikalno članarino;

— da v primeručasne nezaposlenosti prejema tudi sindikalno denarno pomoč;

— da lahko vloži pritožbo na katerikoli sindikalni organ.

Svoje pravice in dolžnosti uresničuje član sindikata predvsem v svoji osnovni organizaciji sindikata, v krajevni skupnosti, v občini ali na drugih ravneh sindikalne organiziranosti.

## NIČ, KAR JE POMEMBNEGA ZA DELAVCA, MIMO SINDIKATA

Sindikati in Zveza sindikatov usmerjajo svoje delovanje na vsa področja delovnih in drugih življenjskih ter političnih interesov delavcev in na vse ravni samoupravne in družbenopolitične organiziranosti. Za tako širino svojega delovanja imajo sindikati osnovo v ustavi, v kateri je na novo opredeljena njihova družbena vloga. Ta je posebej poudarjena na področju samoupravnega sporazumevanja o ustvarjanju in razporejanju dohodka, na področju kadrovske politike in pri uresničevanju vseh drugih samoupravnih pravic in dolžnosti delavcev. V tem smislu so zastavljeni tudi sklepi 8. kongresa Zveze sindikatov Slovenije, ki dajejo še poseben poudarek:

Nadaljevanje na 4. strani

## NISMO VAS POZABILI

»In veseli nas, da ste se našemu vabilu odzvali polnoštevilno razen tistih, ki jim žal bolezni onemogoča prisotnost na tem današnjem srečanju.« je pozdravil direktor TOZD Triglav Lesce Tone Pintar zbrane upokojece, bivše delavce pekarnarje Jesenice, Lesce in Tržič, združene sedaj v enotnem TOZD Triglav Lesce.

Potem nam je v nadaljevanju orisal stanje TOZD, probleme s katerimi se srečuje predvsem pekarna, ki zaradi neekonomskih cen svojih izdelkov ne ustvarja akumulacije, dalje razvojne načrte TOZD ter druge težave s katerimi se ubada kolektiv. Skratka seznanili smo se v grobem z vso problematiko TOZD, ki sicer ni rožnata, vendar smo dobili vtis, da je kolektiv sposoben spoprijeti se z nakazanimi težavami in jih tudi rešiti!

Po kratki razpravi in zakuski v sejni dvorani, smo si ogledali še proizvodne obrate pekarnarje in mehkega peciva, nato pa prijetno popoldne preživeli v kampu Šobec.

Prijetno je tako srečanje in hvaležni smo delovnemu kolektivu, da nam ga omogoča, saj so za nas dvojnega pomena. Prvič nam je omogočeno seznaniti se s sodelavci, ki so še aktivni, njihovim delom in življenjem, drugič pa je

to edinstvena priložnost, da se tudi kot upokojeenci srečamo med seboj, saj smo sedaj raztreseni po celi Gorenjski od Reteč, Jesenic in Bleda do Tržiča, Kranja in škojeloške doline, pa so nam tovrstni stiki le edina možnost. Zavedamo se, da ima kolektiv zadosti dela in skrbi doma in v podjetju, pa je zato za nas občutek, da nismo pozabljeni, še bolj v srce segajoč. Tudi v taki obliki se lahko kaže plačilo za naše minulo delo, ki smo ga vlagali zavestno dolga leta, da bi tudi znanjem bilo lažje življenje. Pustili smo v podjetju najlepša in najboljša leta, premnogi tudi svoje zdravje. Orali smo leдино v upanju, da bo bodočim rodovom le zasijalo boljše sonce, da so ustvarjeni temelji za dobro rast in ekonomski ter obče družbeni razvoj. In če nam ta generacija, ki nas je nasledila, to priznava, je znak, da je

na dobri poti in se ji ni treba bati časa, ko bodo prišli na mesta, kjer smo sedaj mi. Prijetno jim bo v srcih odzvanjal »Tui Ego Eris«.

Hvaležni upokojeenci  
TOZD Triglav



Vrvaši so zasedli drugo mesto

## »ŽITO« živilski kombinat Ljubljana

Sporočamo, da smo prejeli na žiro račun očasne klinike 10.000 din, ki jih je nakazal Žito Ljubljana za nabavo nekaterih potrebnih aparatov za oddelek očesno bolnih otrok.

Delovnemu kolektivu »Žito« se za nakazano vrednost v imenu malih pacientov najtopleje zahvaljujemo.

Predstojnik očesne klinike  
prof. dr. Stergar Stane

Pediater otroškega oddelka  
dr. Hawlina Ana

# KONČNI VRSTNI RED EKIP NA III. LETNIH ŠPORTNIH IGRAH ŽIVILCEV SLOVENIJE

1. FRUCTAL ALKO	194	2. PIVOVARNA LAŠKO	724	23	Nadaljevanje s 3. strani
2. KOLINSKA	179	(Selič 143, Pušnik 109, Maček 154,			<b>SINDIKAT — TO</b>
3. MLINOTEST	178	Kožar 165, Lavrinc 153)			<b>SMO MI DELAVCI</b>
4. INTES	124	3. INTES	695	20	— razvijanju samouprav-
5. ŽITO	122	(Pleger 156, Klanjšek 147, Began 140,			ljanja v TOZD,
6. SLOVIN	118	Škrjanc 143, Meško 109)			— razvoju samoupravnih
7. UNION	103	16. ŽITO	484	6	interesnih skupnosti,
8. MERX	102	(Vidic 139, Ham 48, Mlinarič 120,			— uveljavljanju samo-
9. KRAS — JADRAN	97	Semrajc 63, Celarc 114)			upravne delavske kontro-
10. HMEZAD	68	STRELJANJE ŽENSKE — EKIPNO			le,
11. LJUBLJANSKE MLEKARNE	64	1. KOLINSKA	428	21	— produktivnosti in do-
12. TALIS	60	(Erjavec 143, Deržaj 150, Bratun 135)			hodku,
13. DROGA	53	2. MLINOTEST	370	17	— samoupravnim raz-
14. KK VIPAVA	52	(Bajc 138, Vodopivec 106, Fegic 126)			merjem pri ustvarjanju in
15. ETOL	52	3. INTES	363	14	razporejanju dohodka ter
16. PIVOVARNA LAŠKO	48	(Rečnik 156, Pušnik 118, Šuc 39)			pri delitvi sredstev za
17. AGROKOMBINAT	18	8. ŽITO	298	8	osebne dohodke,
18. KOŠAKI	18	(Žurga 85, Pavlin 103, Močilnik 110)			— načrtovanju razvoja
19. PEKS	16	BALINANJE			in izpopolnjevanju družbe-
20.—21. EMONA	16	1. SLOVIN		18	noekonomskega sistema,
20.—21. PECIVO	16	(Škerjanc, Jakup, Gregori, Esih)			— utrjevanju socialne
ŠAH		2. KRAS — JADRAN		14	varnosti in obvladovanju
1. INTES	22	(Perhavec, Mahne, Planinšek, Markuša, Žvokelj)			socialnih razlik,
(Fekonja, Barbarič, Štrucl, Tranpuš, Štrucelj I.)		3. UNION		11	— urejanju življenjskih
2. AGROKOMBINAT	18	(Kotnik, Colarič, Baron, Farič, Filipič)			in delovnih razmer,
(Marušič, Lakužič, Taler, Pleič, Sabač)		8. ŽITO		5	— razvoju stanovanjske-
3. HMEZAD	15	(Škrbec, Herič, Skrbinšek, Grad)			ga gospodarstva in reševa-
(Micič, Farčnik, Bombek, Bošnjak)		KEGLJANJE MOŠKI — EKIPNO			nju stanovanjskih vprašanj
2. ŽITO	12	1. INTES	1022	25	delavcev,
(Vukman, Zagavec, Mijanovič, Lenič, Selan)		(Lasič, Mikušič, Štok, Kostel,			— preobrazbi vzgoje in
VLEČENJE VRVI		Peršak, Lesjak)			izobraževanja na samo-
1. UNION	16	2. KOLINSKA	996	21	upravnih osnovah,
(Grah, Beribak, Butala, Slobodnik, Krapež,		(Tomšič, Dumančič, Štinc,			— kulturnem življenju
Žirovnik, Pečjak, Drobnič, Habič, Fajfar, Kosec)		Burger, Rak, Fon, Balmetin)			delavcev,
2. ŽITO	16	3. HMEZAD	993	18	— pogojem za dobro de-
(Kobal, Prah, Ščad, Smolič, Stankovič, Kokalj,		(Bukovnik, Semprimožnik, Poznič,			lo delegatov in delegacij,
Škof, Spahija, Mežnarič, Pogačnik, Kuzma, Slat)		Romih, Zidar, Zagode)			— obveščanju in obve-
3. KOLINSKA	9	Tehnična komisija je diskvalificirala ekipe podjetij:			ščenosti,
(Barbarič, Bizilj, Ljubijankič, Ivačič, Kastelc,		— ŽITO Ljubljana			— ljudski obrambi in
Ljubojevič, Petan, Adamič, Popovič, Rak)		— EMONA Ljubljana			družbeni samozaščiti.
MALI NOGOMET		— TALIS Maribor			Sindikati je dolžan daja-
1. KOLINSKA	26	zaradi tega, ker njihovi tekmovalci niso dostavili			ti pobude in predloge za
(Koprivšek, Oplotnik, Godler, Možek, Mračajac,		zahtevane osebne dokumentacije.			reševanje posameznih pro-
Vurkeljc, Galič, Plaznik)		KEGLJANJE ŽENSKE — EKIPNO			blemov, mobilizirati in us-
2. ŽITO	22	1. MLINOTEST	374	22	posabljalati delavce za ure-
(Albret, Jakopin, Veladžič, Slat, Begič, Mateša,		(Kopatin, Breclj, Stegovec, Peljhan,			sničevanje njihovih intere-
Karin, Valjanec, Grafenaver)		(Kopatin, Breclj, Stegovec, Peljhan,			sov v okviru samoupravl-
3. FRUCTAL ALKO	19	Božič)			ljanja in politično kontro-
(Dpljanin, Ljaljič, Selmanovič, Beganovič,		2. TALIS	367	18	lirati, kako se uresničujejo
Ibrašimovič, Beganovič, Muratović, Dučević,		(Gorjup, Lečnik, Roškar,			samoupravne odločitve.
Ibrašimovič M. Ljaljič M.)		Černuga, Žuraj)			Sindikati pri tem prevzema
ROKOMET		3. KOLINSKA	348	15	polno odgovornost ne le
1. SLOVIN	18	(Žabjek, Rižnar, Turk, Žinko, Turin)			za svoje delovanje, tem-
(Bršec, Vrvega, Novoselec, Skočaj, Sajc, Sušnik,		7. ŽITO	298	10	več za samoupravne raz-
Franetič, Gonelli, Jelčič)		(Kuselj, Račič, Alba, Pavlin)			mere, v katerih deluje. Za-
2. MLINOTEST	14	KROS MOŠKI — EKIPNO			to pa se tesno povezuje
(Vales, Vidmar, Piccinini, Likar, Bačar, Vidic, Jež,		1. FRUCTAL ALKO	20	18	tudi z vsemi drugimi druž-
Furlan, Sluga, Gec, Jazbar)		(Honomihelj, Nabergoj,			benopolitičnimi organizaci-
3. FRUCTAL ALKO	11	Buharem, Jurij)			jami in z vsemi organi v
(Batista, Zavadlav, Šuštar, Vodopivec, Logar,		2. MLINOTEST	22	14	celotnem samoupravnem
Peljhan, Hočevnar, Franderajh M. Franderajh T.)		(Gec, Vidic, Jejčič, Bizjak)			in političnem sistemu.
7. ŽITO	6	3.—4. KRAS — JADRAN	38	10	Naloge, ki jih ima sindi-
(Ažman, Avguštinčič, Trošt, Zupanc, Došević,		(Kljajič, Makevič, Furlan, Maver)			kat pri uresničevanju de-
Pungršek, Klančar, Humerca, Hrustelj, Gombovc		3.—4. ŽITO	38	10	lavskih interesov, pokaže-
Plut)		(Veladžič, Zajc, Tome)			jo, da brez dejavnega sindi-
NAMIZNI TENIS MOŠKI — EKIPNO		EMONA — diskvalificirana			kata ne more biti prave-
1. LJUBLJANSKE MLEKARNE	26	KROS ŽENSKE — EKIPNO			ga samoupravljanja. To
(Vračič, Kastelic)		1. FRUCTAL ALKO	7	16	še posebej velja za današ-
2. KOLINSKA LJUBLJANA	22	(Lozar, Cernatič, Gruden)			nji čas, ko si v sleherni
(Žerjav, Koprivšek, Kranjc)		2. MLINOTEST	10	12	celici naše družbe prizade-
4. ŽITO	17	(Božič, Lemut, Koren)			vamo za polno uresničitev
(Kvas, Stopar, Urek)		3.—4. KOLINSKA	12	8	ustave, to je za resnično
NAMIZNI TENIS ŽENSKE — EKIPNO		(Zidar, Mrkrab, Bajc)			oblast delovnih ljudi nad
1. INTES	17	6. ŽITO	24	5	razmerami, v katerih dela-
(Šešerko, Jesenšek)		(Kraljič, Torlaković, Šimenc)			jo, nad sredstvi, ki jih
2. KOLINSKA	13	KOŠARKA			uporabljajo in nad dohod-
(Ivančič, Gosar, Gržinič)		1. FRUCTAL ALKO		16	kom ter drugimi sadovi
3. MLINOTEST	10	(Fišer, Vodopivec, Šuštar, Furlan,			njihovega dela.
(Bratina, Furlan, Škrlj)		Oven, Kočevnar, Logar, Bassin)			Trditev, da je sindikat
7. ŽITO	5	2. MLINOTEST		12	sestavni del samoupravlja-
(Pleterski, Pavlin)		(Soban, Likar, Lokar, Gorup, Bratina,			nja, je utemeljena s števil-
STRELJANJE MOŠKI — EKIPNO		Soban B., Markovič)			nimi ustavnimi določbami,
1. FRUCTAL ALKO	755	3. MERX		9	izhaja pa iz bistva sindika-
(Mavrič 159, Batagelj 154, Jovičević 145,		(Donko, Bevc, Cerar, Špendau, Hlastec,			ta kot demokratične mno-
Semič 142, Batagelj E. 155)		Tanjšek, Klemenc, Ačko)			žične organizacije delav-
		6. ŽITO		5	skega razreda pri uresni-
		(Jokič, Jevšnik, Olip, Čebular, Lepša, Pirc,			čevanju delavskih interes-
		Tome, Tome M. Vidic, Novljan, Klanšek)			sov.

# OPOMNIK

## za javno razpravo o osnutku zakona o združenem delu

Uvodne misli o zakonu in razpravi

Po sprejemu nove ustave bo osnutek zakona o združenem delu, za našo družbo in še posebej za področje združenega dela, najpomembnejši zakonski akt, ki ga bomo sprejemali in o katerem bomo vodili celo posebno javno razpravo.

S tem zakonom bomo namreč določeneje opredelili in uredili, že v ustavi podano, temeljno zasnovi in vsebino celotnega združenega dela. Z njim bomo delavci, na podlagi medsebojnega združevanja svojega dela, nadaljevali in določili obseg, obliko in smoter svojih celokupnih odnosov, pravic, obveznosti in odgovornosti, temelječih na delu. Uzakonili bomo dosežene in razvojne cilje naše družbe; svojo bodočnost in lasten položaj v njej.

Stopnjo neposredne praktične uporabnosti ustavnih določil bo zakon razširil do meje, ki je nujno postavljena z obsegom prostega samoupravnega sporazumevanja. S tem bo dosežena večja uporabna jasnost in onemogočena samovoljnost v tolmačenju ustavnih določil.

Zakon predvsem omogoča in nalaga delavcem izvesti tako organiziranost združenega dela:

- v kateri bodo oni sami, na podlagi združevanja svojega dela in družbenih sredstev reprodukcije, s katerimi upravljajo,
- ustvarili tak družbenoekonomski splet medsebojnih odnosov na vseh ravneh,
- v okviru katerega si bodo zagotavljali medsebojno ekonomsko-socialno varnost in obstoj,

— potom vzajemne odvisnosti v planiranju, ustvarjanju in delitvi dohodka,

— ter tako skupaj z vsemi, ki kakorkoli sodelujejo v družbeni reprodukciji, zgradili varen, trajen in ekonomsko trden sistem samoupravnega združenega dela,

— ki ga bodo v celoti sami upravljali.

Tako dokončno uzakonjujemo temeljno načelo naše družbene preobrazbe, ki zahteva, da MORA UPRAVLJANJE V IMENU DELAVCEV PRERASTI V UPRAVLJANJE DELAVCEV SAMIH.

S sprejetim zakonom bomo fronto borbe za uresničitev ustave zelo jasno začrtali. Z njim bomo nadaljevali pot v naslednjem obdobju poteka naše revolucije, v katerem naj bi bila delavcem graditeljem družbe, v celoti dana oblast to družbo tudi upravljati.

Kot podlago in izhodišča za doseg tega cilja zakon obravnava in postavlja, že v ustavi zasnovane kategorije, kot so:

- družbenost sredstev, dohodka in dela,
- delavca kot temeljni subjekt,
- združevanje dela in sredstev,
- dohodkovne odnose in menjavo dela,
- samoupravljanje, sporazumevanje in planiranje,
- odnose med delavci in njihovimi asociacijami,
- vzajemno povezanost pravic in obveznosti,
- soodvisnost in socialno varnost,
- načelo delitve po delu,
- principe družbene samozaščite, nadzora in drugo.

Vidimo, da bo zakon obravnaval skoraj polovico ustavne vsebine in v tem je njegov poseben pomen. Obravnava namreč prav tisto ustavno vsebino, v kateri je strateški načrt nadaljnjega poteka naše revolucionarne prakse, najbolj izrazito zastavljen. Ker kot rečeno zakon pomeni »strateški načrt«  
nadaljevanja poti naše samoupravne družbe, bo moral poudarek javne razprave o njem, biti usmerjen predvsem v tej strateški orientaciji. Seveda ne zato, da bi jo spremenili ali odpravili (s tem smo razčistili že v ustavi), temveč zato, da bi jo čimbolj jasno, pravilno in določno opredelili in spoznali.

Ravno zato bomo težili, da bomo svoje prispevke v javni razpravi k osnutku zakona o združenem delu povzemali in gradili predvsem na podlagi svojih preteklih in sedanjih izkušenj ter spoznanj iz samoupravne prakse. Vsebinsko in določila osnutka zakona naj torej med javno razpravo preveri predvsem naša bogata samoupravna praksa ne pa prazni pravni formalizem.

Le tako bo zakon nazadnje res tak kot si ga želimo.

### TEMELJNE DOLOČBE ZAKONA

Temeljne določbe predstavljajo uvodni del zakona. Vsebinsko zajemajo zakonsko snov tako, da obravnavajo vse bistvene elemente, ki opredeljujejo:

- samoupravno združeno delo,
- celoto odnosov v okviru združenega dela,
- ter vse družbenopravne subjekte družbenega dela in reprodukcije.

#### 4 temeljna ustavna jamstva

Temeljne določbe so torej uvod in izhodišče za ostala zakonska poglavja, v katerih so obširno in temeljito obdelana naslednja osnovna jamstva, ki jih delavcu daje ustava:

- da skupno in enakopravno z drugimi delavci odloča o delu in poslovanju organizacije združenega dela ter o zadevah in sredstvih v vseh odnosih družbene reprodukcije,
- da ureja medsebojna razmerja pri delu,
- da odloča o dohodku, ki ga doseže v različnih oblikah združevanja dela in sredstev,
- da si pridobiva osebni dohodek.

#### Vsebinska sestava temeljnih določb

Bistvene opredelitve in sestavine samoupravnega združenega dela, ki jih obravnavajo temeljne določbe so predvsem:

1. Pojemovna opredelitev združenega dela in združevanja dela in sredstev;

- opredelitev temeljev združenega dela (2. člen);
- varstvo temeljev združenega dela (3. člen);
- namen združevanja dela in sredstev (4. člen);
- pota formiranja sistema združenega dela (5. člen);
- pojmovna opredelitev delavcev in njihov položaja (6. člen);
- funkcionalne pravice delavca temelječe na delu (7. člen).

2. Družbenoekonomska opredelitev in postavitve temeljne organizacije v sistemu samoupravnega združenega dela (8. člen).

3. Družbenoekonomska identiteta delovne in sestavljene organizacije združenega dela, delovne skupnosti, drugih oblik združevanja dela in sredstev, povezovanja v zbornice in združenja (9. 10. in 11. člen).

4. Dohodek in dohodkovni odnosi kot družbenoekonomska motivacija združevanja dela in sredstev, menjava dela, trg (12.—16. člen).

5. Družbenoekonomski položaj potrošnikov v združenem delu (17. člen).

6. Vloga planiranja v združenem delu in družbi (18. in 19. člen).

7. Opredelitev načinov in oblik neposrednega uresničevanja samoupravljanja (20. člen).

- z osebnim izrekanjem, zbori, referendum idr.;
- z odločanjem preko delegatov in delegacij;
- s kontrolo izvrševanja sklepov ter delovanja organov in služb v organizacijah združenega dela.

8. Samoupravni sporazumi, družbeni dogovori in drugi samoupravni splošni akti kot instrumenti urejanja odnosov in določanja medsebojnih pravic, obveznosti in odgovornosti delavcev v združenem delu (21. člen).

9. Odgovornost delavca za delo in odločanje ter obveznost postopka za varstvo pravic delavcev (22. člen).

10. Opredelitev gospodarskih in drugih dejavnosti, ki se lahko opravljajo s samostojnim osebnim delom z delovnimi sredstvi, ki so lastnina občanov (23.—28. člen);

- temeljni subjekti tega dela: kmetje, delovni ljudje;
- odnosi, oblike združevanja, povezovanja, lastninska pravica, položaj načeloma enak delavčevemu;
- dopolnilno delo drugih delavcev in njihov položaj.

11. Položaj, vloga, pravice in dolžnosti družbenopolitičnih skupnosti v združenem delu (29. člen).

12. Vloga in pravice sindikata kot delavske organizacije v združenem delu (30. člen).

13. Opredelitev organizacijskih oblik združenega dela kot družbeno pravnih oseb in njihov odgovornosti za obveznosti izvirajoče iz razpolaganja z družbenimi sredstvi (31. in 32. člen).

14. Veljavnost zakonov in drugih predpisov glede na sedež organizacije združenega dela (33. člen).

15. Reševanje neskladnosti in sporov iz družbenoekonomskih in drugih samoupravnih odnosov, družbeno varstvo samoupravnih pravic delavcev, uresničevanje družbene samozaščite in splošne ljudske obrambe (34., 35. in 36. člen).

16. Obveznost zagotavljanja varstva delavcev pri delu, varstva delovnega okolja in človekovega okolja (37. člen, 38. člen).

### DRUŽBENOEKONOMSKI ODNOSI V ZDRUŽENEM DELU

#### Kaj je dohodek

Osnutek zakona definira dohodek (39. člen) kot:

- del celotnega družbenega proizvoda,
- ki ga delavci v TOZD pridobivajo v denarni obliki,
- kot družbeno priznanje za rezultate svojega in skupnega družbenega dela,
- v pogojih socialistične blagovne proizvodnje,
- in s katerim gospodarijo delavci v TOZD,
- na podlagi svoje pravice do dela z družbenimi sredstvi.

#### Vsebinska in vloga dohodka

Glede na svojo družbenoekonomsko vlogo in vsebino je dohodek v osnutku zakona opredeljen kot:

- materialna podlaga samoupravljanja in motiv zanj in za združevanje dela, pa tudi merilo za uspešnost dela,
- podlaga in vir sredstev v okviru novoustvarjene vrednosti v materialni proizvodnji,
- temelj in vsebina družbenega planiranja, uresničevanja skupnih interesov in razvoja družbenoekonomskih odnosov v združenem delu,
- podlaga in vir menjave dela med delavci v materialni proizvodnji, ki ta dohodek ustvarjajo v okviru novoustvarjene vrednosti in delavci družbenih dejavnosti.

#### Princip povečevanja dohodka

Na podlagi poprej navedenega bi lahko rekli, da je dohodek nekakšen ključ za vrata združenega dela. Da pa bi ta ključ bil nenehno družbeno učinkovit, da se ne bi izrabil, ga je potrebno krepiti, ga stalno povečevati. Zato osnutek navaja osnovne principe (40. člen), po katerih delavci družbeni dohodek nenehno povečujejo, in sicer:

- z razvijanjem svojih delovnih sposobnosti, znanj, organizacije dela, z uporabo znanosti in tehnike, z vestnim izpolnjevanjem delovnih obveznosti itd.,
- z ekonomsko in družbeno smotrno uporabljanjem vseh sredstev družbene reprodukcije,
- s prilagajanjem zahtevam domačega in tujega trga ter samoupravno dogovorjeni delitvi dela, in z medsebojnim usklajevanjem planov na podlagi tega.

### Dohodek kot motivacijska kategorija združenega dela

Dohodek v združenem delu ni sam sebi namen, vključen je kot družbenoekonomska motivacijska kategorija, ki naj zasnovano celote združenega dela pomaga uresničiti. Zaradi tega so delavci dolžni, da z določanjem meril in svojih samoupravnih aktih začrtajo take osnove delitve dohodka (41. člen), ki bodo vzpodbujale:

- dosledno uresničitev načela delitve po rezultatih dela in s tem večjo produktivnost dela,
- ustrezno udeležbo osebnih dohodkov v rezultatih združevanja dela in sredstev in s tem nenehno ohranjanje interesa za večanje družbenega dohodka,
- ustrezno odvisnost osebnih dohodkov od skupnih rezultatov dela in poslovanja TOZD,
- tako notranjo organizacijo dela in odnosov v delitvi dohodka, ki bodo vzpodbujali delavčevo iniciativo za uspešno delo in večanje dohodka.

### Družbenost dohodka

Le delavci v TOZD, ki so sodelovali pri ustvarjanju dohodka (nove vrednosti), lahko odločajo o njegovem pridobivanju in delitvi (7. člen). Kljub temu dohodek ni last delavcev v TOZD, temveč je družben. Družben je zaradi vloge in vsebine, ki jo ima v združenem delu, pa tudi zato, ker ni le rezultat dela delavcev v TOZD, temveč so ga pomagali in omogočali ustvarjati tudi delavci v drugih družbenih dejavnostih.

Tako morajo delavci v TOZD pri razpolaganju z dohodkom upoštevati tudi širše družbene interese, ki so tudi omogočili, da se je dohodek sploh ustvaril.

Družbenost dohodka in dohodkovni odnosi so v osnutku nakazani tako, da omogočajo in zahtevajo presežanje dvojnosti interesov, ki se kaže v podvajanju interesa na NAŠ (interes TOZD) in DRUŽBEN interes. Presežanje te dvojnosti je zasnovano tako, da bo v uresničnem združenem delu NAŠ interes obenem vedno TUDI DRUŽBEN in obratno (39.—52. člen).

### ODNOSI PRI PRIDOBIVANJU DOHODKA

#### Štirje temeljni načini pridobivanja dohodka

Osnutek pozna štiri temeljne načine pridobivanja dohodka (v okviru skupnega prihodka) TOZD (člen 53.), in to naslednje:

- s prodajo proizvodov in uslug na domačem in tujem trgu, oziroma v okviru organizacije združenega dela,
- s svobodno menjavo dela,
- z udeležbo v skupaj ustvarjenem dohodku na podlagi združevanja dela in sredstev,
- s prejemki iz naslova kompenzacije, regresa, premije, dotacije in po drugih z zakonom, samoupravnim sporazumom ali pogodbo določenih podlagah.

Osnutek torej ohranja tržni način kot eden izmed načinov (54.—56. člen) pridobivanja dohodka. S svobodno menjavo dela pridobivajo dohodek delavci v družbenih dejavnostih preko SIS, pa tudi delavci v delovnih skupnostih v OZD in državnih organih (76.—82. člen).

Pridobivanje dohodka z udeležbo v skupaj ustvarjenem dohodku na podlagi združevanja dela in sredstev pozna zakon v dveh podoblikah, in sicer kot:

- udeležbo v skupnem prihodu in
- udeležbo v skupnem dohodku.

#### Udeležba v skupnem prihodu

Delavci v TOZD pridobivajo dohodek z deležem v skupnem prihodu v tistih primerih, ko se TOZD v eni ali več DO, ki so med seboj reprodukcijsko povezane (fazna proizvodnja), dogovore o skupnem ustvarjanju in delitvi prihodka.

Dogovore se torej o skupni prodaji skupaj ustvarjenega izdelka, o delitvi tako ustvarjenega skupnega prihodka na prihodek vsake posamezne TOZD, in sicer po količini njenega vložnega živega in minulega dela, ki se oceni na podlagi osnov in meril, za katera se dogovore v samoupravnem sporazumu, v katerem določijo tudi odnose, izhajajoče iz takega načina pridobivanja dohodka (60.—64. člen).

Na ta način se urejajo dohodkovni odnosi tudi med trgovino in proizvodnjo.

#### Udeležba v skupnem dohodku

Udeležbo v skupnem dohodku pozna osnutek v primerih tako imenovanih skupnih vlaganj. To je takrat, ko delavci določene TOZD združujejo svoje delo na (združenih) sredstvih drugih TOZD. Iz takega združevanja dela in sredstev ustvarjeni dohodek se deli med vse TOZD, katere so za njegovo pridobivanje združile ali delo ali sredstva kot minulo delo.

Pravica do deleža v skupnem dohodku se kaže v dveh oblikah, in sicer:

- kot povrnitev vrednosti združenih sredstev v višini kot so bila združena ali v revalorizirani višini po osnovah in merilih, ter v obliki kot to določijo s samoupravnim sporazumom,
- ter kot nadomestilo za gospodarjenje z združenimi sredstvi, ki je lahko v naprej določenem znesku ali v višini določeni po merilih in v obliki kot to določijo s samoupravnim sporazumom.

Pravica do nadomestila za gospodarjenje preneha s povrnitvijo vrednosti združenih sredstev. Obe pravici (do povrnitve in do nadomestila) pa prenehata v roku, določenem s samoupravnim sporazumom, ne glede na to ali je vrednost združenih sredstev do tedaj vrnjena ali ne.

Medsebojne odnose pri ustvarjanju skupnega dohodka urejajo delavci TOZD s samoupravnim sporazumom. Ti se lahko pravici do povrnitve vrednosti in do nadomestila za gospodarjenje tudi odrečejo. (65.—75. člen)

#### Svobodna menjava dela

Delavci v izvajalnih TOZD v okviru samoupravnih interesnih skupnosti in delavci v delovnih skupnostih, ki opravljajo posle skupnega

pomena za TOZD (DPS, SIS, ipd.), pridobivajo dohodek v okviru skupnega prihodka, ustvarjenega s svobodno menjavo dela z delavci, ki njihove storitve uporabljajo.

Delavci v izvajalnih OZD, oziroma delavci v delovnih skupnostih, se morajo z delavci v OZD — uporabniki ali DPS o taki menjavi dela dogovoriti s samoupravnim sporazumom preko SIS ali neposredno.

### Pridobivanje dohodka v samostojnih poklicih

Za delovne ljudi, ki z osebnim delom samostojno v smislu poklica opravljajo znanstveno, literarno, likovno, glasbeno, gledališko in drugo umetniško ali kulturno dejavnost oziroma advokatsko ali drugo poklicno dejavnost osnutek določa načeloma isti družbenoekonomski položaj, kot ga imajo delavci v OZD.

Ti delovni ljudje lahko svoje delo združujejo in oblikujejo začasne ali trajne delovne skupnosti, ki imajo načeloma enak položaj kot OZD.

Način, kako ti delovni ljudje pridobivajo dohodek in katere obveznosti poravnajo iz njega se ureja s posebnimi zakoni. (84.—87. člen)

### ODNOSI PRI DELITVI IN RAZPOREJANJU DOHODKA

#### Ugotavljanje, delitev in razporejanje dohodka

Osnutek zakona podrobneje obdeluje ustavno določbo, ki pravi, da je ugotavljanje dohodka v TOZD pravica in dolžnost delavcev v TOZD.

Kot širši pojem od dohodka pozna osnutek prihodek. Dohodek TOZD dobimo po osnutku zakona takrat, ko od skupnega prihodka odštejemo:

- materialne stroške in
- stroške amortizacije.

Delavcu je zajamčena pravica, da s svojim odločanjem vpliva na višino posameznih materialnih stroškov in na obseg amortizacije s čemer vpliva tudi na višino dohodka.

Osnutek povsem opredeljuje kaj se lahko šteje za vsebino materialnih stroškov (glej priloge).

Za mnoge izdatke, ki smo jih dosedaj večinoma prikazovali kot materialne stroške, osnutek določa, da se morajo pokrivati iz dohodka. To naj bi preprečevalo neupravičeno večanje materialnih stroškov in s tem cen proizvodov.

Izrecno je navedeno, da se v materialne stroške ne morejo šteti izdatki za osebne dohodke in skupno porabo, izdatki za investicije, kot tudi ne prispevki, davki in druge dajatve.

Glede amortizacije je potrebno omeniti, da zakon poleg amortizacije osnovnih sredstev določa tudi obvezo amortizacije licenc, izumov, inovacij, študij, analiz, projektov idr. Minimalne amortizacijske stopnje naj bi določal zakon, za večje pa bi se delavci samo sporazumevali v skladu z družbenimi plani in dogovori (88. 97. člen).

#### Razporejanje čistega dohodka

Čisti dohodek dobimo takrat, ko od dohodka oddvojimo sredstva za zagotovitev skupnih in splošnih pogojev dela in družbenega razvoja (glej prilogo).

Čisti dohodek je tisti del dohodka, ki ga delavci svobodno razporejajo po samoupravnem sporazumu, ki mora upoštevati družbeno sprejeta merila in kriterije.

Čisti dohodek se izhodiščno razporeja za:

- osebne dohodke in skupno porabo,
- razširitev materialne podlage dela,
- ustvarjanje in obnavljanje rezerv.

V zvezi s tem zakon posebej določa, da morajo delavci dohodek, ki je rezultat posebnih ugodnosti na trgu, razporejati le v razširitev materialne podlage dela, če ni z zakonom določeno, da se uporabi za razvoj materialne podlage dela v eni izmed družbenopolitičnih skupnosti. (98.—108. člen)

### DELITEV SREDSTEV ZA OSEBNE DOHODKE DELAVCEV

#### Načela pridobivanja osebnega dohodka

Osnutek zakona usmerja delitev sredstev za osebne dohodke tako, da se upoštevajo že navedena načela delitve po delu in solidarnosti v izravnavanju socialnih razlik. Za uresničitev tega so delavci dolžni določiti osnove in merila za to delitev, ki morajo biti družbeno usklajena.

Uzakonjuje se pravica do posebne nagrade delavcu, ki z inovacijo ali drugim vidikom ustvarjalnosti prispeva k povečanju dohodka.

Vsakemu delavcu se na podlagi dela jamči osebni dohodek najmanj v višini, ki mu zagotavlja materialno in socialno varnost. Zato so delavci dolžni iz čistega dohodka izločiti predvsem sredstva za pokrivanje najmanj svojih zajamčenih osebnih dohodkov. Če to ni mogoče, nadoknadijo razliko iz sredstev rezerv na ravni TOZD, DO ali DPS. (109.—117. člen)

#### Akontacija osebnega dohodka

Med letom dobivajo delavci akontacijo osebnih dohodkov za obdobja določena s samoupravnim sporazumom. Ta obdobja so lahko krajša od enega meseca, ne morejo pa biti daljša.

Z vsakim izplačilom akontacije osebnega dohodka se mora delavcu vročiti obračun le-tega po vseh osnovah in merilih, po katerih je bila izračunana. (118., 119. člen)

#### Končni obračun osebnega dohodka

Po ugotavljanju zaključnega računa TOZD bo po osnutku zakona moral biti vsakemu delavcu vročen v pisni obliki končni obračun njegovega osebnega dohodka, ki bo vseboval:

- znesek osebnega dohodka, prikazan po osnovah in merilih, po katerih je bila izvedena delitev sredstev za osebne dohodke,
- znesek sredstev, ki jih je iz svojih osebnih dohodkov združil za zadovoljevanje skupnih potreb, namensko prikazan,

— znesek sredstev, ki so bila iz njegovega osebnega dohodka izločena za splošno družbeno porabo,

— znesek dela sredstev skupne porabe, izločenih iz čistega dohodka TOZD, obračunan po delavcu,

— znesek čistega osebnega dohodka. (120. člen)

Eden od namenov takega prikazovanja obračuna osebnega dohodka je, da delavec vidi tudi svoj materialni interes za upravljanje s tistimi področji družbe, za katera potom samoupravnega sporazumevanja izdvaža svoj osebni dohodek.

#### IZKAZOVANJE DOHODKA

##### Prikazovanje dohodka in rezultatov dela

Z določili tega poglavja se odpravljajo dosedanje razprave in dileme o kazalcih, po katerih bi bilo najprimerneje prikazovati tako imenovano poslovno uspešnost oziroma rezultate dela. Zakon te kazalce naravnost določa in obenem dopušča možnost, da delavci poleg predpisanih, pri ugotavljanju rezultatov dela uporabljajo še druge pokazovalce.

Pri končni oceni rezultatov so delavci dolžni izhajati iz primerjave s preteklimi in planiranimi rezultati dela, kakor tudi z rezultati dela v sorodnih organizacijah in v družbenopolitičnih skupnosti nasploh. (122.—126. člen)

##### Kazalci izkazovanja rezultatov dela

Kazalci, po katerih so delavci TOZD obvezni prikazovati rezultate svojega dela so naslednji:

- dohodek po delavcu,
- dohodek v primerjavi s poprečno uporabljenimi sredstvi,
- čisti dohodek po delavcu,
- akumulacija v primerjavi z dohodkom,
- akumulacija v primerjavi s čistim dohodkom,
- akumulacija v primerjavi s poprečno uporabljenimi sredstvi,
- osebni dohodek in sredstva za skupno porabo po delavcu,
- čisti osebni dohodek po delavcu (123. člen)

##### Primeri uporabe kazalcev

Gornji kazalci rezultatov dela naj se razen ob zakonsko določenih rokih ugotavljajo tudi v primerih, ko:

- se sprejemajo samoupravni sporazumi o osnovah planiranja in sami plani,
- se pripravljajo in sprejemajo sporazumi in dogovori o cenah, ustvarjanju, razporejanju in delitvi dohodka,
- se sprejemajo odločitve o izvajanju nalog in ciljev po planih,
- se sprejemajo odločitve o razporejanju in delitvi dohodka oziroma čistega dohodka,
- se obravnavajo druga vprašanja pomembna za gospodarjenje in pridobivanje dohodka. (127. člen)

##### Knjigovodstvo in evidenca TOZD

Osnutek zakona določa, da se za vsako TOZD vodi posebno knjigovodstvo in ostala, za delo in odločanje, pomembna evidenca in to praviloma v delovni skupnosti na ravni DO. (129. člen)

##### Poslovanje z izgubo

Po osnutku zakona se šteje, da TOZD posluje z izgubo takrat, če po zaključnem računu ne ustvari dovolj dohodka, da bi pokrila obračunane in izplačane akontacije osebnih dohodkov oziroma zakonsko zajamčenih osebnih dohodkov. V tem primeru so delavci dolžni začeti s sanacijo (135. člen)

V 134. členu osnutek zakona opredeljuje tudi kdaj se šteje, da so v TOZD nastopile motnje pri poslovanju, dolžnosti delavcev in pristojnosti DPS v teh primerih.

#### ORGANI DPS IN PRIDOBIVANJE TER DELITEV DOHODKA

##### Pravice, obveznosti in odgovornosti organov DPS

Osnutek navaja dolžnosti organov DPS, da ustvarjajo pogoje za samoupravne odnose v pridobivanju dohodka, za usklajevanje interesov pri planiranju in sporazumevanju ipd.

OZD, ki so z ukrepi teh organov prizadete se mora zagotoviti ustrezna kompenzacija.

Določajo se pristojnosti teh organov v primerih sanacije ali likvidacije OZD, ki slabo posluje. (137.—141. člen)

#### MEDSEBOJNA RAZMERJA DELAVCEV V ZDRUŽENEM DELU

##### Delovno razmerje

Z vključitvijo tega področja v zakon o združenem delu se odpravljajo dosedanja posebni zvezni zakon o medsebojnih razmerjih delavcev v združenem delu. Osnutek zakona tudi ponovno uvaja izraz delovno razmerje, ki je pripravnejši za uporabo vsebinsko pa prav tako dober kot dosedanja. (142.—144. člen)

##### Sklenitev delovnega razmerja

Po osnutku se šteje, da je delavec sklenil delovno razmerje takrat, ko da pisмено izjavo, da je seznanjen:

- s samoupravnim sporazumom o združevanju dela delavcev v TOZD (to je novouvedeni samoupravni splošni akt),
- s samoupravnim sporazumom o urejanju medsebojnih razmerij delavcev v TOZD,
- z drugimi splošnimi akti, ki urejajo medsebojne pravice, obveznosti in odgovornosti delavcev v TOZD ter
- da z njimi soglašata in jih sprejema (145.—154. člen).

##### Sporazum o medsebojnih razmerjih

V osnutku je predvideno, da delavci v TOZD praviloma z enim samim samoupravnim sporazumom (o urejanju medsebojnih razmerij) uredijo naslednja področja iz medsebojnih razmerij:

- medsebojna razmerja v zvezi z začetkom, trajanjem in prenehanjem delovnega razmerja, sistemizacijo delovnih mest ipd.,
- osnove in merila za razporejanje in delitev dohodka v TOZD,
- osnove in merila za vrednotenje dela, za razdelitev sredstev, za osebne dohodke in način njihovega prikazovanja, obračunavanja in izplačevanja,

— obveznosti delavcev in odgovornosti za njih kršitve, ter postopki in izreki v teh primerih,

— varstvo pri delu, zaščita žensk in mladine, odmori, dopusti, izobraževanje itd. (155. člen)

##### Odgovornosti delavcev

Odgovornosti delavca iz medsebojnih razmerij so v osnutku določene kot disciplinske in materialne.

Taksativno se navaja, kaj se lahko šteje za težjo kršitev delovnih in drugih obveznosti (169. člen)

Za kršitve delovnih in drugih obveznosti se poleg trenutno znanih, lahko delavcu izreče tudi disciplinski izrek v obliki denarne kazni. Primeri, ko je delavcu kot disciplinski ukrep izrečena denarna kazen, so opredeljeni v 171. členu osnutka.

Zakon ne omenja dosedaj možnih ukrepov, kot so: odstavek delavca z vodilnega delovnega mesta in pogojno prenehanje lastnosti delavca, in našteva naslednje možne ukrepe:

- opomin
- javni opomin,
- razporeditev na drugo delovno mesto,
- denarna kazen,
- prenehanje delovnega razmerja (170. člen)

##### Organi za urejanje medsebojnih razmerij

Z osnutkom zakona se odpravljajo dosedanja odbori za medsebojna razmerja in njih funkcije prenehajo v pristojnosti delavskega sveta. Za izvrševanje določenih funkcij s tega področja lahko delavski svet imenuje komisije. (157. člen)

V TOZD se ustanovi tudi posebna disciplinska komisija (172., 177. člen). Člane te komisije delavci neposredno volijo. Do 1/4 članov predlaga kot zunanje člane zbor združenega dela pristojne občinske skupščine. Dopusča se, da več TOZD v okviru DO oblikuje skupno disciplinsko komisijo. Komisija mora imeti sekretarja (pravnika).

Delavec, ki išče varstvo pravic, mora to zahtevati najprej znotraj TOZD in šele nato navzven npr. pred sodiščem združenega dela. (187. člen)

#### VLOGA SINDIKATA V ZDRUŽENEM DELU

Glede vloge sindikata določila osnutka urejajo predvsem temeljne odnose, ki odražajo predvsem pristojnosti sindikata ter obveze subjektov in organov združenega dela do njega ne da bi se ponavljala ustava. Vsebinsko organizacijska izvedba tega se prepušča v urejanje sami organizaciji sindikata.

##### Nekatere pristojnosti sindikata

Med najpomembnejšimi pristojnostmi in pravicami sindikata izhajajočimi iz njegove družbene vloge so v osnutku navedene tudi naslednje:

- sindikat je pobudnik za ukrepe pri uveljavljanju družbenoekonomskega položaja delavcev,
- nastopa z ukrepi za zagotavljanje družbenoekonomskih pravic delavcev,
- daje pobude za sklenitev ali za ponovno obravnavanje sklenjenih samoupravnih sporazumov,
- je udeleženec v postopku sklepanja in tudi podpisnik nekaterih samoupravnih sporazumov,
- udeležuje se postopkov usklajevanja interesov in stališč med delavci ali med OZD,
- ima pravico začeti postopek za rešitev sporov med delavci ali organi in organizacijami v združenem delu (30. člen),
- organ TOZD mora pred odločanjem o pravicah ali obveznostih delavca poiskati mnenje sindikata (176., 186. člen),
- sindikat je lahko udeležen v postopku in zastopa delavca pri uveljavljanju njegovih pravic, in to celo v primeru, ko delavec tako pomoč zavrača (186. člen),
- sindikat posamezne panoge lahko prevzame iniciativo in zasnuje merila za organiziranje OZD v tej panogi kot udeleženec družbenega dogovora (303, 555. člen),
- usmerja in vodi predhodno razpravo pri odločanju z referendumom in ostalih oblikah (443. člen),
- ima zaščitno funkcijo pri uresničevanju družbenoekonomskega položaja delavcev in je družbeno odgovoren za izgradnjo združenega dela v celoti.

Pomembnejša naloga sindikata pri uresničevanju združenega dela je tudi izdelava motivacijskih meril za razporejanje dohodka in nagrajevanje po delu. Sindikat se v osnutku omenja še v naslednjih členih: 175, 176, 186, 312, 443, 466, 475, 478, 483, 495, 497, 499, 501, 505, 513, 514, 520, 523, 524, 525, 534, 537, 538, 550, 555, 557, 558, 562, 565, — 585, 616, 617, 614.

#### UPRAVLJANJE DRUŽBENIH SREDSTEV

Družbena sredstva so definirana kot družbena lastnina, ki je skupna materialna osnova ohranjanja in razvoja socialistične družbe in socialističnih samoupravnih odnosov. S temi sredstvi upravljajo delavci v TOZD in vseh drugih oblikah združenega dela in sredstev.

Na družbenih sredstvih nihče ne more pridobiti lastninske pravice. Družbena sredstva so: stvari, materialne pravice in denarna sredstva. Zemljišča in druga naravna bogastva se štejejo za naravne pogoje za delo. (200.—209. člen)

##### Odnos delavcev do družbenih sredstev

Pri svoji pravici do dela z družbenimi sredstvi morajo delavci upoštevati svoje z zakoni in samoupravnimi sporazumi začrtane pravice, obveznosti in odgovornosti do teh sredstev. Delavci imajo pravico in obvezo družbena sredstva: smotrno uporabljati, jih obnavljati, povečevati in zboljševati, jih varovati pred uničenjem in z njimi skrbno ravnati.

Delavci imajo pravico vzeti sredstva iz uporabe ali jih dati drugim delavcem včasno uporabo. (210.—221. člen)

### Razpolaganje z družbenimi sredstvi

Organizacije združenega dela imajo razpolagalno pravico do družbenih sredstev, kar pomeni, da:

- prenašajo družbena sredstva na druge družbene pravne osebe,
- pridobivajo sredstva v družbeno lastnino od imetnikov lastniške pravice,
- odtujujejo družbena sredstva iz družbene lastnine,
- dajejo družbena sredstva v zakup, na posodo ali v zastavo,
- zamenjujejo družbena sredstva.

Navedeno razpolaganje z družbenimi sredstvi se mora izvesti pod pogoji, v primerih in oblikah kot določa zakon, sicer je nično. (222. do 229. člen)

### Odgovornost za obveznosti

OZD in druga družbena pravna oseba je odgovorna za svoje obveznosti s sredstvi (družbe), s katerimi razpolaga (230—253. člen). Družbene pravne osebe se lahko dogovore, da bodo med seboj v različnih organizacijskih oblikah za posamezne obveznosti solidarno ali subsidiarno odgovorne in to v omejeni ali neomejeni obliki.

### POVEZOVANJE OSEBNEGA DELA V SISTEM ZDRUŽENEGA DELA

#### Združevanje kmetov

Kmetje lahko združujejo svoje delo in sredstva med seboj ali z delom delavcev, ki delajo z družbenimi sredstvi v kmetijski zadrugi ali druge oblike združevanja kmetov (in delavcev).

Kmetijska zadruga ima po zakonu položaj, pravice, obveznosti in odgovornosti delovne organizacije in je kot taka lahko sestavljena iz več TOZD.

Odnosi med združenimi kmeti in delavci v TOZD kmetijske zadruge se urejajo s samoupravnim sporazumom. Kmet ima pravico obdržati lastninsko pravico na sredstvu, ki ga je združil (254.—268. člen)

Dohodek iz teh oblik združevanja je družbena lastnina. Kmetje, ki trajno sodelujejo s svojim delom ali sredstvi z organizacijo združenega dela lahko sami ali z delavci te OZD osnujejo temeljno organizacijo kooperantov. (269.—275. člen)

Kmetijske zadruge in druge oblike združevanja kmetov se lahko v skladu z zakonom združujejo v zadružne zveze in druga splošna združenja. (277. člen)

#### Združevanje obrtnikov

Delovni ljudje, ki samostojno opravljajo dejavnost z osebnim delom s sredstvi, ki so lastnina občanov, lahko združujejo svoje delo in sredstva v obrtno ali drugo zadrugo, kjer imajo enak položaj kot združeni kmetje v kmetijski zadrugi.

Delovni človek, ki samostojno opravlja dejavnost z osebnim delom s sredstvi, ki so lastnina občanov, lahko s pogodbo ob skupnem riziku združi svoje delo in sredstva z delom in družbenimi sredstvi drugih delavcev v pogodbeno organizacijo združenega dela.

Delovni človek, ki združi svoje delo in sredstva v pogodbeno organizacijo združenega dela ima pravico biti njen poslovodja. Na podlagi pogodbe o ustanovitvi POZD sklenejo delavci in poslovodje samoupravni sporazum o združitvi, s katerim natančneje določijo medsebojne pravice, obveznosti in odgovornosti v POZD.

Poslovodja obdrži lastninsko pravico na sredstvih, ki jih je združil in ima iz tega naslova pravico do udeležbe na delu čistega dohodka, ki ga je ustvaril skupaj z drugimi delavci. (278.—295. člen)

### SAMOUPRAVNO ORGANIZIRANJE ZDRUŽENEGA DELA, OBLIKE ZDRUŽEVANJA DELA IN SREDSTEV

#### Pogoji za organiziranje TOZD

Delavci imajo pravico in dolžnost del delovne organizacije organizirati kot TOZD, če izpolnjuje vse tri že v ustavi določene pogoje, ki so:

- takšen del mora predstavljati delovno celoto,
- rezultat skupnega dela delavcev v taki delovni celoti, ki se organizira kot TOZD, se mora samostojno izraziti kot vrednost v DO ali na trgu,
- tak del DO mora delavcem v njem omogočati, da lahko kot temeljna samoupravna skupnost delavcev uresničujejo svoje družbeno-ekonomske in druge samoupravne pravice. (296. člen)

Del DO, ki ne izpolnjuje kateregakoli od navedenih pogojev delavci ne morejo organizirati kot TOZD (301. člen). TOZD ni mogoče organizirati iz več delov DO, ki vsak zase izpolnjuje vse tri pogoje. (296.—303. člen)

#### Organiziranje TOZD

Iniciativo za organiziranje TOZD lahko da:

- skupina delavcev,
- organizacija sindikata,
- organ upravljanja v DO,
- delavci vsake TOZD,
- družbeni pravobranilec samoupravljanja,
- skupščina DPS ali
- drug zakonsko pooblaščen organ. (304., 305. člen)

O organiziranju TOZD odločijo delavci z referendumom. Sklep o organiziranju TOZD pošljejo delavci v 8 dneh od sprejetja vsem TOZD, ki lahko v 30 dneh začnejo spor pred sodiščem združenega dela, kjer so dolžne dokazovati, da tisti del ne izpolnjuje pogojev za organiziranje TOZD.

Ko postane sklep o organiziranju TOZD veljaven, lahko delavci v tem delu DO sklenejo samoupravni sporazum o združevanju dela v TOZD. Po sklenitvi tega sporazuma sprejmejo delavci statut, izvolijo delavski svet in pristopijo k samoupravnemu sporazumu o združevanju v DO. (304.—308. člen)

Po sprejetju odločitve o organiziranju TOZD se v DO oblikuje delegatsko sestavljena komisija, ki izdelava predlog za razdelitev premoženja, pravic in obveznosti. (308.—312. člen)

Osnutek omogoča tudi oblikovanje posebnih vrst TOZD za opravljanje skupnih poslov. To so strokovna opravila, ki jih opravljajo za ostale TOZD oziroma DO. Če to niso posli iz 377. člena (posli delovne

skupnosti: plansko-analitična dela, personalna služba, knjigovodstvo, evidenca in druga administrativna dela) in če se lahko glede na vrsto, obseg in značaj teh del ustvarja skupen prihodek oziroma se dosega dohodek in druge samoupravne pravice, se lahko za opravljanje teh poslov delavci organizirajo kot TOZD.

TOZD, ki opravlja takšne skupne posle, se ne more izdvojiti iz sestava delovne organizacije brez soglasja delavcev drugih TOZD.

Po osnutku zakona se lahko organizirajo v TOZD delavci, ki opravljajo naslednja dela skupnega pomena:

- komercialni posli,
- projektiranje,
- inženiring,
- raziskovanje tržišča,
- znanstveno-raziskovalna dela (laboratoriji ipd.),
- elektronska obdelava podatkov,
- strokovno izobraževanje.

Obveznosti in odgovornosti teh TOZD nasproti TOZD in DO za katera vrše usluge, so načeloma enake kot odgovornosti delovnih skupnosti (379. člen).

#### TOZD za opravljanje skupnih poslov

Delavci imajo pravico izločiti TOZD iz sestava DO, razen v primeru, ko bi to v nasprotju z družbenim interesom bistveno otežilo ali onemogočilo drugim TOZD v isti DO delo in poslovanje.

Sklep o izločitvi sprejmejo delavci z referendumom. S sklepom so delavci dolžni v 8 dneh seznaniti vse ostale TOZD, ki lahko v 30 dneh začnejo spor pred sodiščem združenega dela, če se ne strinjajo z izločitvijo. (313.—316. člen)

#### Izločitev TOZD iz DO

##### Prenehanje TOZD

Med načini prenehanja TOZD navaja zakon tudi postopek redne likvidacije. Tak postopek uvede skupščina občine, izvede pa ga krajevno pristojno sodišče. Redna likvidacija se uredi s posebnim zakonom. (317.—322. člen)

#### Ustanavljanje delovne organizacije

Osnutek določa pogoje in način ustanavljanja DO, ter obenem daje definicijo DO. (323.—328. člen)

Ustanavljanje DO se začne z izdajo akta o ustanovitvi, konča pa s konstituiranjem DO.

Še pred aktom o ustanovitvi mora ustanovitelj sprejeti elaborat o družbeno ekonomski upravičenosti ustanovitve DO. Akt o ustanovitvi mora vsebovati predvsem: ime ustanovitelja, ime, firmo in sedež DO, dejavnosti DO, znesek zagonskih sredstev, obliko odgovornosti DO in ustanovitelja, ime in pooblastila poslovodnega organa idr. (329.—334. člen)

DO v ustanavljanju lahko opravlja poskusno proizvodnjo, nastopa na trgu, se združuje v SIS in do enega leta lahko prejema določene družbene olajšave ter vrši pravna dejanja. (336. člen)

DO v ustanavljanju ima svet kot ustanoviteljev organ upravljanja. V njem je do polovica članov ustanovitelja, ostali pa so člani, ki jih volijo delavci DO v ustanavljanju. (337. člen)

DO v ustanavljanju ima začasni poslovodni organ. (338. člen) Delovna razmerja z delavci DO v ustanavljanju sklepa njen svet oziroma ko tega še ni, začasni poslovodni organ. (339. člen) Delavci v delu DO v ustanavljanju imajo pravico in dolžnost organizirati začasno TOZD. (341. člen)

Medsebojne odnose uredita DO v ustanavljanju in začasne TOZD v njej s samoupravnim sporazumom, ki neha veljati z dnem vpisa.

#### Konstituiranje DO

Konstituiranje se začne, ko je izgradnja končana, oziroma ko je DO v ustanavljanju sposobna opravljati svojo dejavnost. (345.—352. člen)

Konstituiranje DO je v tem:

- da se sprejme samoupravni sporazum o združitvi TOZD v DO,
- da se izvoli delavski svet DO,
- da se imenuje vršilec dolžnosti poslovodnega organa.

Če DO nima TOZD, se namesto sporazuma iz 1. alineje sprejme statut.

#### Organizacijske spremembe in prenehanje DO

DO preneha zaradi organizacijskih sprememb, to je, ko se TOZD v njej združijo v več DO, ko se sama združi z drugo DO v novo DO, ko prehajajo vse TOZD v njeni sestavi in če sodišče s sodbo ugotovi, da je vpis ustanovitve DO ničen. (353., 354., člena)

Organizacije združenega dela lahko za opravljanje določenih trgovinskih storitev ustanovljajo interesne skupnosti (357. člen).

OZD lahko ustanovljajo podjetja v tujini, ter lahko pri svojem poslovanju uporabljajo sredstva tujih oseb (358. člen).

#### Združevanje v SOZD

V sestavljeno organizacijo združenega dela se lahko združijo s samoupravnim sporazumom o združitvi:

- delovne organizacije,
- kmetijske zadruge
- in druge oblike združevanja kmetov.

DO se lahko združi v več SOZD.

Osnutek zakona loči glede povezovanja DO v SOZD vertikalne in horizontalne oblike združevanja v SOZD. (359., 360. člen)

#### Konstituiranje SOZD

Konstituiranje SOZD je v tem:

- da se sklene samoupravni sporazum o združitvi,
- da se izvoli delavski svet,
- da se imenuje vršilec dolžnosti poslovodnega organa.

Osnutek uvaja kot novost statut SOZD, ki ga sprejmejo z večino glasov delavci vseh TOZD, najkasneje v šestih mesecih po sklenitvi samoupravnega sporazuma. (363. člen)



Delavci vseh TOZD v sestavi iste DO lahko odločijo, da se njihova DO organizira kot SOZD. (364. člen)  
SOZD preneha, kadar tako odločijo vse združene DO oziroma kadar prenehajo vse združene DO.

#### Združevanje v skupnosti OZD

Pod skupnostmi organizacij združenega dela zakon pojmuje:

- poslovne skupnosti organizacij združenega dela,
- samoupravne interesne skupnosti materialne proizvodnje,
- skupnosti TOZD in
- skupnosti delovnih organizacij.

V poslovno skupnost se združijo OZD, da bi v njej uresničevale določene skupne interese. Vanjo se lahko združijo tudi kmetijske in druge zadržuge.

V poslovni skupnosti se lahko osnuje delovna skupnost. Lahko nastopa tudi v pravnem prometu s tretjimi osebami. (366. člen)

Na tistih področjih materialne proizvodnje, ki so nujna za obstoj in delo ostalih področij in kjer tržni principi ne morejo biti edini način urejanja odnosov, se lahko uporabniki in izvajalci na teh področjih združujejo v samoupravne interesne skupnosti materialne proizvodnje.

Ta skupnost ima skupščino (delegatsko in dvodomno) kot organ upravljanja, ki ima svoj izvršilni organ.

Skupnost se lahko združuje tudi z drugimi SIS materialne proizvodnje kot določa zakon. (367. člen)

Osnutek poleg dosedanjih skupnosti TOZD, ki se lahko organizirajo tako izven kot znotraj DO, uvaja še skupnosti DO. Tudi v to obliko združevanja se lahko OZD povežejo le po določenih interesih. Te skupnosti ne morejo nastopati v pravnem prometu niti oblikovati trajnih obratnih sredstev. (368. člen)

#### Združevanje v banke in zavarovalne skupnosti

Organizacije združenega dela in druge družbene pravne osebe lahko ustanovljajo banke in skupnosti za zavarovanje premoženja in oseb. To se uredi s posebnimi zveznimi zakoni. (369., 370. člen)

#### Samoupravne interesne skupnosti

Osnutek tu ne prinaša bistvenih novosti od tega, kar je podala že ustava. Temelj urejanja odnosov v SIS je svobodna menjava dela, SIS se lahko združujejo v širše interesne skupnosti, združevanja in zveze SIS. (37., 372. člen)

#### Skupnosti za plansko in poslovno sodelovanje

Za uresničevanje določenih svojih interesov se v skupnosti združenega dela za medsebojno plansko in poslovno sodelovanje lahko s samoupravnim sporazumom povezujejo naslednje organizacije:

- TOZD,
- DO,
- poslovne skupnosti OZD,
- banke,
- SIS in
- druge oblike združevanja dela in sredstev.

Za uresničevanje skupnih ciljev lahko skupnost ustanovi banko. V skupnosti se lahko oblikujejo posebni organi (upravljanja) in ustnovi delovna skupnost. (373.—376. člen)

#### Delovne skupnosti

Delavci, ki v organizacijah združenega dela ali drugih oblikah združevanja dela in sredstev opravljajo administrativno-strokovna, pomožna in podobna dela, lahko za opravljanje teh del oblikujejo eno ali več delovnih skupnosti.

Kot administrativno-strokovna in podobna dela osnutek našteva:

- plansko analitična dela,
- personalne zadeve,
- knjigovodstvo in evidenca,
- priprava in obdelava gradiva pravno-strokovne narave,
- administrativna dela (sprejemanje in odpravljanje pošte, delovodski protokol, stenografsko, strojepisno, arhivsko in podobno delo),
- splošne in druge zadeve, ki spadajo po naravi v ta dela,
- dela v zvezi s samozaščito (varstvo pri delu, civilna zaščita ipd.),
- čuvanje in vzdrževanje objektov in prostorov ipd.,
- pa tudi komercialna, projekтивna, znanstveno raziskovalna in podobna dela, če so manjšega obsega in nimajo pogojev za organiziranje TOZD (glej poglavje o TOZD).

Navedena dela se lahko opravljajo tudi v TOZD v posebni delovni enoti.

Sklep o organiziranju in konstituiranju delovne skupnosti sprejmejo delavci te skupnosti na zboru. Medsebojne odnose uredijo delavci delovne skupnosti z delavci TOZD s samoupravnim sporazumom o medsebojnih pravicah, obveznostih in odgovornostih. Delavci delovne skupnosti sprejmejo sporazum o združevanju dela, statut in samoupravni sporazum o medsebojnih razmerjih. Delovna skupnost je pravna oseba. (377.—385. člen)

#### Določanje in registriranje statusa OZD

Osnutek zakona v členih 386. do 414. obravnava področja dejavnosti, firme oziroma imena ter sedeža organizacije združenega dela. OZD ima lahko poleg glavnih še stranske dejavnosti. Dejavnosti DO so glavne dejavnosti TOZD.

Vsaka gospodarska DO ima firmo, to je ime, pod katerim posluje. Vsaka gospodarska TOZD ima ime, s katerim posluje znotraj DO, navzven pa posluje s firmo DO.

Vsaka OZD ima sedež, to je kraj, kjer opravlja glavno dejavnost, oziroma kjer poslovni organ stalno vrši svojo funkcijo. V firmi DO morajo biti označene oblike odgovornosti TOZD za njene obveznosti, osnutek pozna naslednje:

- n. sol. o. = neomejena solidarna odgovornost,
- o. sol. o. = omejena solidarna odgovornost,
- n. sub. o. = neomejena subsidiarna odgovornost,
- o. sub. o. = omejena subsidiarna odgovornost,
- n. sol. + sub. o. = neomejena solidarna in subsidiarna odgovornost,
- o. sol. + sub. o. = omejena solidarna in subsidiarna odgovornost,

- p. o. = popolna odgovornost (če DO nima TOZD)
- o. o. = omejena odgovornost (če TOZD odgovarjajo za obveze DO le z združenimi sredstvi).

#### Zastopanje in predstavljanje OZD

OZD zastopa in predstavlja njen individualni poslovodni organ, oziroma predsednik kolegijskega poslovodnega organa, poleg njiju pa lahko še drugi vodilni delavci, če tako določa statut. (415.—417. člen)

#### Poslovna tajnost

Za poslovno tajnost se po osnutku zakona štejejo listine in podatki, ki jih OZD določi v svojih splošnih aktih, predvsem pa tisti:

- ki jih pristojni organ razglasi za poslovno tajnost,
- ki jih OZD pristojni organ sporoči kot zaupne,
- ki se nanašajo na dela, ki jih OZD opravlja za JNA,
- ki vsebujejo ponudbe na razpis ali licitacijo, dokler niso objavljeni rezultati,
- ki imajo poseben družbeni pomen.

Praviloma za delavce znotraj OZD ni poslovne tajnosti. (418.—425. člen)

#### Sodni register

V sodni register, ki je javen, se vpisujejo OZD, skupnosti OZD, združenja OZD, druge oblike združevanja OZD, banke, zavarovalne skupnosti, ter drugi z zakoni določeni subjekti. Podatki registra se objavijo v Uradnem listu SFRJ. (426.—438. člen)

#### URESNIČEVANJE SAMOUPRAVLJANJA DELAVCEV V ZDRUŽENEM DELU

##### Odločanje delavcev

Urejanje uresničevanja samoupravljanja delavcev izhaja iz že v ustavi zastavljenega načela, da:

- je odločanje delavca o njegovem delu, pogojih in rezultatih dela neodtujljiva pravica vsakega delavca,
- ter da delavec uresničuje to pravico enakopravno z drugimi delavci v združenem delu,
- ter v odnosih medsebojne odvisnosti in vzajemne odgovornosti. Delavec uresničuje to temeljno pravico v TOZD, pa tudi v drugih oblikah združevanja dela in sredstev in v celotni družbeni reprodukciji.

##### Oblika odločanja

Osnutek zakona kot oblike odločanja delavcev navaja:

- odločanje na zborih delavcev,
- referendum,
- druge oblike osebnega izjavljanja,
- preko delegatov v delavskem svetu,
- preko delegacij in delegatov v skupščinah SIS in DPS, ter kot posebno obliko uresničevanja samoupravnih pravic navaja:
  - nadzorstvo nad izpolnjevanjem sklepov in nad delom organov in služb. (439. člen)

##### Odločanje z osebnim izjavljanjem

Z osebnim izjavljanjem odločajo delavci v DO:

- z referendumom,
- na zborih delavcev,
- s podpisovanjem oziroma dajanjem posebnih pismenih izjav,
- in z drugimi oblikami osebnega izjavljanja. (440. člen)

Kot najpomembnejšo obliko odločanja z osebnim izjavljanjem postavlja osnutek zakona referendum in tudi navaja o katerih zadevah se mora odločati z referendumom. (441. člen)

Predhodno razpravo pri oblikah odločanja z osebnim izjavljanjem organizira sindikat. Samoupravne sporazume in druge splošne akte se sprejema z večino glasov vseh delavcev v TOZD (oziroma z večino glasov vseh delavcev vsake TOZD v DO).

Posebej lahko odločajo na zborih delavcev tudi delavci posameznih delovnih enot v TOZD, vendar le o določenih zadevah. 440.—447. člen).

##### Odločanje preko delegatov in delegacij

Tudi odločanje preko delegatov in delegacij se šteje za neposredno obliko odločanja delavcev. Delavci odločajo preko svojih delegatov tako, da jim dajejo smernice in navodila za delo.

Kot pravica in dolžnosti delegata osnutek navaja:

- posredovanje stališč delavcem, ki so ga izvolili, DS,
- usklajevati stališča z ostalimi delegati,
- obveščati delavce o delu DS in svojem delu,
- zahtevati stališča delavcev, kadar mu le-ti ne dajo smernic.

Delegat v DS DO ima v z zakonom določenih primerih odločanja pravico odločati po imperativnem mandatu. Tudi delovna skupnost ima delegata v DS DO.

Preko delegatov oziroma delegacij odločajo delavci v skupščinah SIS in DPO. (448.—463. člen)

#### ORGANI UPRAVLJANJA

##### Organi TOZD

Delavci v TOZD oblikujejo delavski svet, razen v primeru, ko jih je manj kot 30, kjer opravljajo funkcijo DS vsi. DS TOZD sestavljajo delegati iz vseh delov delovnega procesa, sestava DS pa mora ustrezati socialni sestavi TOZD in mora ustrezati številu delavcev v posameznih delih delovnega procesa.

Pravico voliti in biti voljen v DS ima vsak delavec TOZD, vsakdo je lahko največ dvakrat zaporedoma izvoljen v DS in mandat delegata je največ dve leti. Vodilni delavec ne more biti delegat. DS TOZD sklepa javno z večino glasov vseh delegatov. (464.—471. člen)

TOZD ima lahko enega ali več izvršilnih organov DS, katerim se poveri določene izvršilne funkcije. Glede mandata in pasivne volilne pravice članov teh organov velja podobno kot za DS. Osnutek navaja, kaj se šteje za izvršilne zadeve. (472.—476. člen)

TOZD ima lahko individualni ali kolegijski poslovodni organ. Imenuje ga DS, po razpisu in na predlog razpisne komisije. Določa se sestav razpisne komisije, ter postopek razpisa in imenovanja. V 485. členu se določa, kdo ne more biti imenovan za poslovodnega organa. Mandat poslovodnega organa je največ štiri leta in je po preteku lahko ponovno imenovan. Poslovodni organ je pri delu samostojen, od-

govoren je delavcem in DS. Zakon povsem opredeljuje njegove pristojnosti v organiziranju in vodenju delovnega procesa v TOZD.

Določajo se postopki v primerih nesoglasij med poslovnimi organi različnih OZD. (490. člen)

Navajajo se primeri, ko je lahko poslovodni organ razrešen pred potekom mandata 494. člen. (477.—497. člen).

#### Organi DO

Delavski svet DO sestavljajo delegati delavcev iz TOZD in delovne skupnosti, ki so neposredno izvoljeni. Število delegatov TOZD je sorazmerno številu delavcev TOZD, najmanj pa eden iz vsake TOZD. Določajo se pristojnosti in vsebina dela DS DO (502. člen). Sklepe o vprašanih, o katerih se delavci TOZD osebno izjavljajo, sprejema DS DO soglasno, v tem primeru imajo vsi delegati ene TOZD le en glas.

V drugih primerih odločajo delegati TOZD z večino glasov vseh delegatov.

Določila o izvršilnem organu DS TOZD se nanašajo tudi na izvršilni organ delavskega sveta DO. Poslovodni organ DO ima pravico opozarjati na nezakonite sklepe DS TOZD in če jih le-ta ne odpravi tudi pristojni organ DPS. (498.—513. člen)

#### Organi SOZD in drugih oblik združevanja

Za te organe veljajo skoraj v celoti določila o organih DO. Skupnosti OZD, banke in zavarovalne organizacije imajo enake organe z enakimi nalogami in pristojnostmi kot organi v SOZD. V primerih, ko OZD združujejo le delo in sredstva izven organizacijskih oblik, lahko oblikujejo poseben organ (515., 516. člen).

#### Organi delovne skupnosti

Delavci skupnost ima delavski svet in njegove izvršilne organe. Kot nov organ uvaja osnutek vodjo delovne skupnosti, ta vodi njeno delo, koordinira delovni proces, izvršuje sklepe DS delovne skupnosti in organov OZD.

Vodja delovne skupnosti ne more biti hkrati poslovodni organ temeljne ali druge OZD. Odgovoren pa je DS OZD in poslovodnemu organu OZD.

Delavci delovne skupnosti delajo predvsem po navodilih, smernicah in nalogah poslovodnega organa OZD, v kateri so. (517.—520. člen)

#### Obveščanje delavcev v združenem delu

Osnutek opredeljuje obveščanje delavcev kot:

- pravico delavcev in
- kot dolžnost organov upravljanja v samoupravnih organizacijah in skupnostih.

Obveščanje delavcev je bistveni pogoj za uresničevanje njihove samoupravljalne funkcije. Navaja se o čem morajo organi upravljanja obveščati delavce. (521. člen)

Obveščanje mora biti po vsebini in obliki dostopno vsem delavcem, hkrati pa redno, pravočasno, resnično in popolno, seznanjen pa mora biti vsak delavec.

Za kršitev dolžnosti s področja obveščanja je določena tudi materialna odgovornost. (521.—525. člen)

#### Samoupravna delavska kontrola

Delavci imajo pravico in dolžnost uresničevati samoupravno delavsko nadzorstvo:

- neposredno,
- prek obstoječih organov upravljanja in
- po posebnem organu samoupravne delavske kontrole.

V navedenih oblikah uresničujejo delavci samoupravno delavsko kontrolo na vseh ravneh združevanja dela in sredstev.

Organu delavske kontrole je dana pravica, da o sklepih delavskega sveta, za katere meni da kršijo pravice delavcev, zahteva osebno izrekanje delavcev. Zadržanje takega sklepa lahko zahteva tudi preko skupščine DPS. O svojem delu SDK obvešča delavce. (526.—541. člen)

#### Odgovornost za opravljanje samoupravljalnih funkcij

Delavec je za svoje delo in udeležbo v družbenih zadevah osebno odgovoren tako pri izpolnjevanju svojih delovnih obveznosti, kot tudi pri opravljanju svojih samoupravljalnih funkcij. Delavec je tudi kot delegat v delavskemu svetu osebno odgovoren in za svoje delo odgovarja delavcem.

Delavčevo vestno in odgovorno izpolnjevanje samoupravljalne funkcije je pomembno za uresničevanje samoupravljanja in delovanje našega družbenega sistema nasploh.

Opredeljujejo se tudi odgovornosti članov izvršilnega organa in poslovodnega organa. Zanje osnutek zakona določa tudi materialno odgovornost za škodljive sklepe in delovanje. (542.—548. člen)

#### DRUŽBENI DOGOVORI, SAMOUPRAVNI SPORAZUMI IN DRUGI SPLOŠNI AKTI

Udeleženci družbenega dogovarjanja in samoupravnega sporazumevanja so med seboj enakopravni in v odnose vstopajo prostovoljno. Osnutek uvaja možnost, da imajo posamezne določbe samoupravnega splošnega akta, če to dopušča narava odnosov, učinek tudi za nazaj. (553. člen)

Določajo se temeljna načela, katerih kršitev povzroči ničnost samoupravnega sporazuma. (549.—554. člen)

#### Družbeni dogovori

Družbeni dogovor je podlaga za usklajevanje skupnih interesov in za urejanje medsebojnih razmerij s samoupravnimi sporazumi in z drugimi samoupravnimi splošnimi akti.

Za udeleženca, ki je družbeni dogovor sklenil pa ga ne spoštuje, se izvaja družbenopolitična odgovornost.

Udeleženec lahko družbeni dogovor tudi odpove, s praviloma 6 de na svoj interes:

- mesečnim odpovednim rokom. Udeleženci družbenega dogovora so glede na:
- OZD,
- zbornice in druga splošna združenja,
- SIS,
- druge samoupravne organizacije in skupnosti,
- sindikati in druge družbenopolitične organizacije,
- družbene organizacije,
- in organi družbenopolitičnih skupnosti.

Družbeni dogovor obvezuje le tiste, ki so sklenili. (555.—561. člen)

#### Samoupravni sporazumi

Osnutek obravnava predmet in subjekte samoupravnih sporazumov. Sindikat je vedno lahko udeleženec samoupravnega sporazumevanja. V posameznih primerih pa tudi druge DPO.

S samoupravnim sporazumom lako uredijo odnose z delavci v TOZD tudi kmetje, obrtniki in drugi delovni ljudje, ko združujejo svoje delo in sredstva v te TOZD. Naštete so vrste pogodb, za katere se smiselno uporabljajo določbe o samoupravnih sporazumih. (583. člen)

Določeno je, katere pogodbe se ne štejejo za samoupravne sporazume. Pravico predlagati sklenitev sporazuma ima tudi sindikat, ki ima tudi obvezo sodelovati pri sklepanju samoupravnega sporazuma o medsebojnih razmerjih delavcev v združenem delu in ga podpisati. Sodišče združenega dela lahko odpravi samoupravni sporazum oziroma posamezne njegove določbe. (566. člen)

Udeleženci določijo tudi ukrepe za primer neizpolnjevanja samoupravnega sporazuma, ureja se oblika povrnitve škode. Materialne obveznosti po sporazumu zastarajo v treh letih. (562.—585. člen)

#### Drugi samoupravni splošni akti

Razen z družbenimi dogovori in samoupravnimi sporazumi se družbenoekonomske odnose v OZD po osnutku ureja še z naslednjimi samoupravnimi splošnimi akti:

- statutom,
- pravilniki,
- sklepi, ki na splošno urejajo določena vprašanja,
- poslovnik,
- in drugi splošni akti. (586.—592. člen)

Osnutek določa tudi hierarhijo samoupravnih splošnih aktov.

#### DRUŽBENO VARSTVO SAMOUPRAVNIH PRAVIC IN DRUŽBENE LASTNINE

Osnutek določa pravice, dolžnosti in odgovornosti delovnih ljudi, njihovih samoupravnih organizacij in skupnosti, samoupravnih državnih in drugih organov pri varstvu samoupravnih pravic in družbene lastnine. Skupščina DPS v primerih kršenja pravic ali družbene lastnine nastopa proti OZD s naslednjimi ukrepi (začasnimi):

- odstavi poslovodni organ,
- odstavi posamezne delavce z vodilnih delovnih mest,
- razpusti delavski svet,
- razpusti izvršilni organ,
- začasno omeji uresničevanje določenih samoupravnih pravic delavcev,

- imenuje začasni organ v OZD,
- odredi še druge z zakonom določene ukrepe.

Ukrepa iz 5. in 6. alineje ne moreta trajati več kot eno leto.

Preden nastopi z začasnimi ukrepi lahko da skupščina DPS delavcem rok za odpravo nepravilnosti. Pri uresničevanju družbenega varstva ima skupščina DPS pravico zadržati izvršitev sklepa, akta ali dejanja OZD, v tem primeru pa je dolžna v 8 dneh začeti postopek pred sodiščem združenega dela.

Osnutek navaja za primere bistveno skaljenih samoupravnih odnosov zlasti, ko se:

- ne uresničujejo temeljne pravice delavcev,
- ko delavcu ni zagotovljeno upravljanje delo in poslovanje OZD,
- ko se delavcem v delu OZD onemogoča organizirati TOZD,
- če OZD ne sprejme zakonsko zahtevanega sam. splošnega akta,
- če ni rednega, pravočasnega, resničnega in popolnega obvešč.,
- če ni zagotovljeno uveljavljanje samoupravne delavske kontrole,
- če v DS DO ni zastopana vsaka njena TOZD,
- če organ v OZD ne opravlja nalog ali prekorači pooblastila,
- če se huje kršijo druge samoupravne pravice delavcev.

Po osnutku se šteje da OZD huje prizadeva družbene interese zlasti:

- če ne sprejme plana v določenem roku,
- če z razporejanjem dohodka krši načelo delitve po delu,
- če neuporabljenih sredstev ne odstopi v rabo zainteresirani OZD,
- če družbena sredstva družbenoekonomske nesmotrno uporablja,
- če družbenih sredstev ne obnavlja, čeprav so dani pogoji,
- če ne zagotavlja pravic do materialne in socialne varnosti delavcev,
- če je začela investicijo brez zagotovljenih sredstev,
- če z nezakonitim poslovanjem prizadene škodo družbi.
- če z nezakonitim poslovanjem prizadene škodo družbi. (593.—613. člen)

#### Reševanje sporov

Če sporov, ki nastanejo med delavci v OZD ali med delavci in organi v OZD ali med delavci in organi DPS, ni mogoče po redni poti, je predvidena pravica in dolžnost delavcev, da postavljajo svoje nerešene zahteve preko sindikalne organizacije.

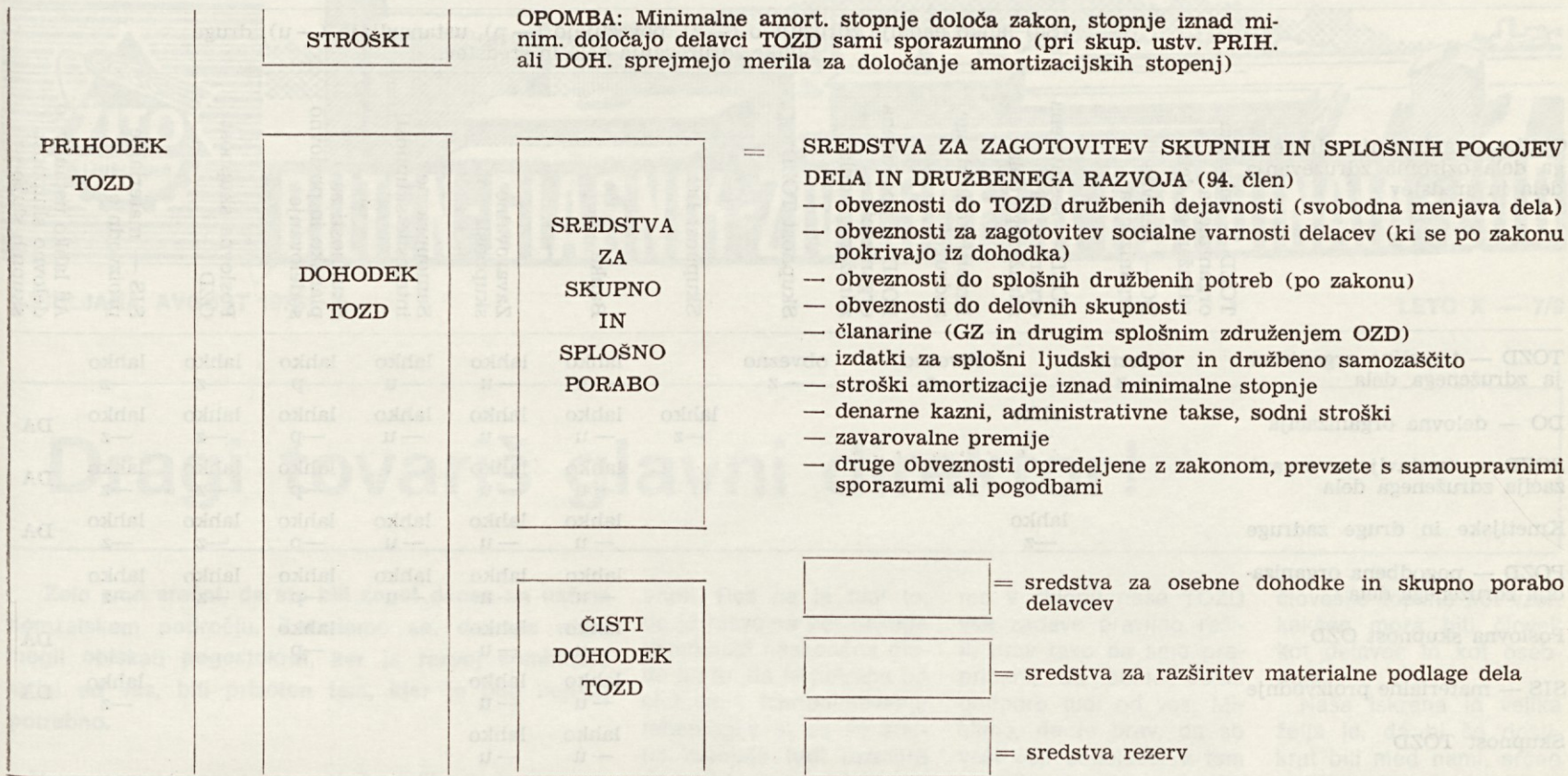
Sindikalna organizacija na lastno pobudo ali na zahtevo delavcev, začne postopek za reševanje spora in v njem aktivno sodeluje pri iskanju rešitev.

Za reševanje določenih hujših sporov lahko delavci, sindikat in druge DPO osnujejo skupen organ za reševanje nastalega spora. V primeru, da delavci niso zadovoljni z reševanjem spora, lahko preko sindikata zahteva, da skupščina DPS obravnava njihove zahteve in morda tudi uvede ukrepe iz prejšnjega poglavja. (614.—617. člen)

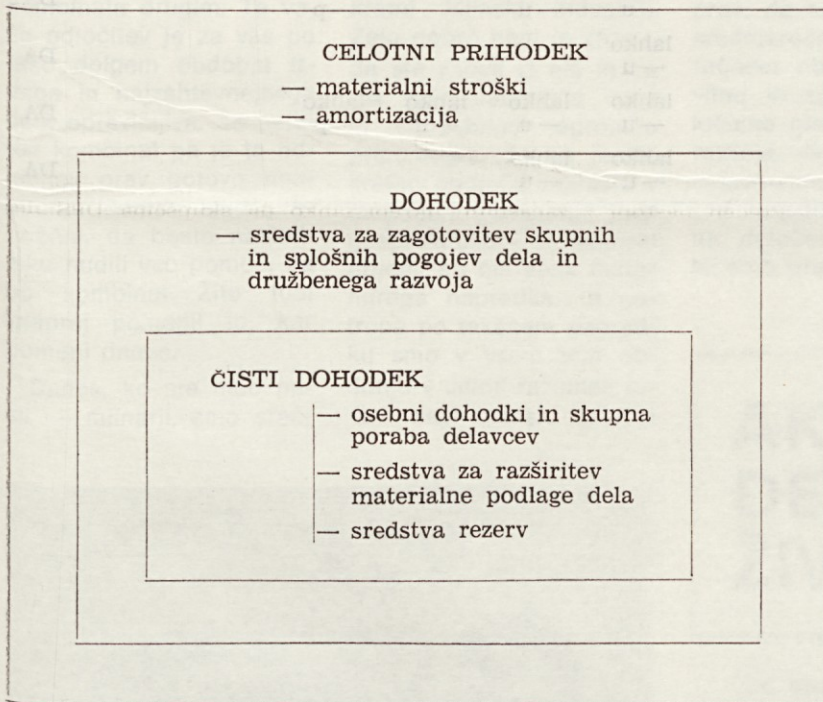
#### KAZENSKKE TER PREHODNE IN KONČNE DOLOČBE

Kazenske določbe obravnavajo gospodarske prestopke in prekrške, za katere se lahko kaznuje OZD (do 100.000 din) ali njena odgovorna oseba (do 30.000 din). (625.—636. člen)

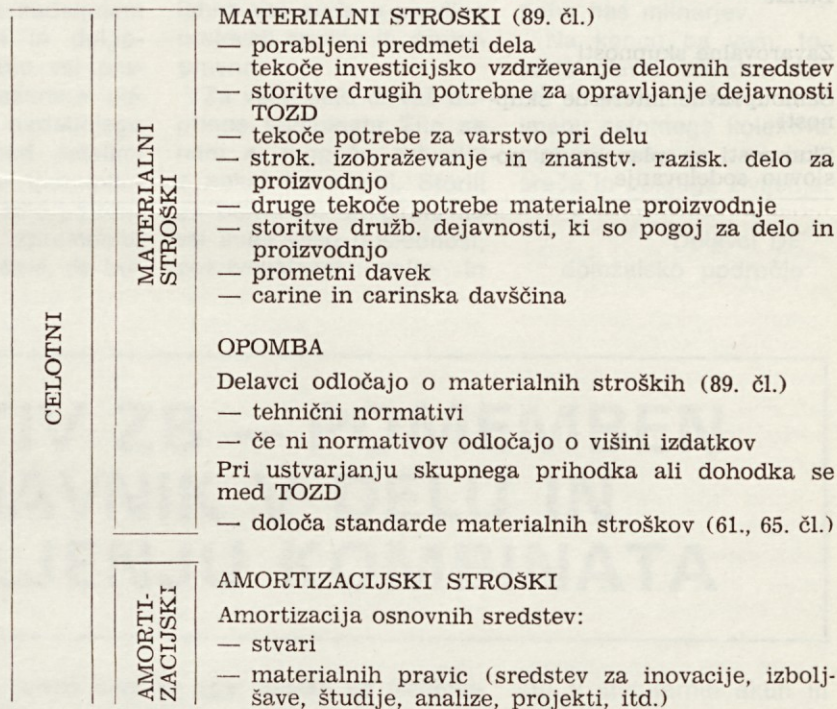
Prehodne in končne določbe določajo roke za uskladitev statusov in delovanja v združenem delu z zakonom. (637.—646. člen)



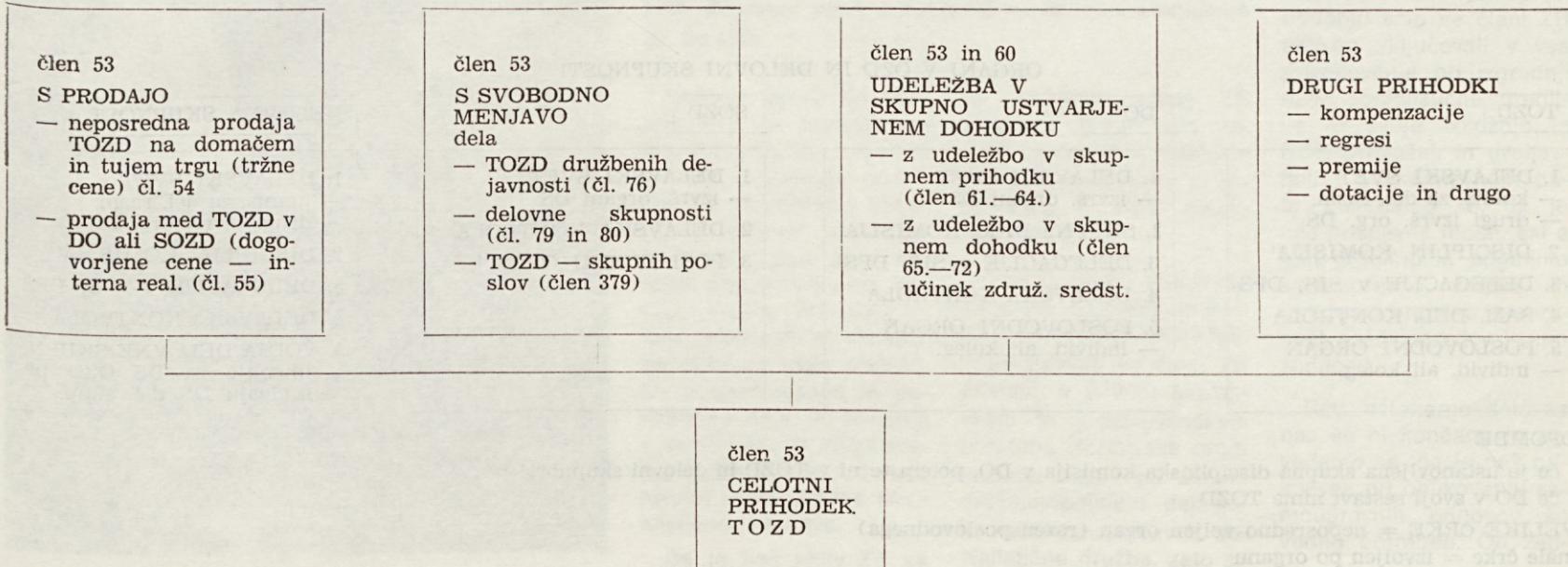
**RAZPOREJANJE IN DELITEV DOHODKA**



**VSEBINSKI PRIKAZ RAZPOREJANJA IN DELITVE DOHODKA**



**PRIDOBIVANJE DOHODKA TOZD**



(Se) lahko nadalje združujejo (—z), povezujejo (—p), ustanovljajo (—u), druge oblike združevanja dela in sredstev.

Oblike organiziranja združene- ga dela oziroma združevanja dela in sredstev	TOZD — temeljna organizacija združenega dela	DO — delovna organizacija	SOZD — sestavljena organizacija združenega dela	Kmetijske in druge zadruge	POZD — pogodbeni organizacija združenega dela	Skupnost TOZD	Skupnost DO	Banke	Zavarovalne skupnosti	Samoupravne interesne skupnosti	Skupnosti za plansko in poslovno sodelovanje	Poslovna skupnost OZD	SIS — materialne proizvodnje	Ali lahko ustanovijo delovno skupnost skupnih služb
TOZD — temeljna organizaci- ja združenega dela	obvezno —z		obvezno —z		obvezno —z			lahko —u	lahko —u	lahko —u	lahko —p	lahko —z	lahko —z	
DO — delovna organizacija		lahko —z				lahko —z	lahko —u	lahko —u	lahko —u	lahko —u	lahko —p	lahko —z	lahko —z	DA
SOZD — sestavljena organi- zacija združenega dela			lahko —z				lahko —u	lahko —u		lahko —u	lahko —p	lahko —z	lahko —z	DA
Kmetijske in druge zadruge			lahko —z				lahko —u	lahko —u	lahko —u	lahko —u	lahko —p	lahko —z	lahko —z	DA
POZD — pogodbeni organiza- cija združenega dela							lahko —u	lahko —u	lahko —u	lahko —u	lahko —p	lahko —z	lahko —z	
Poslovna skupnost OZD							lahko —u	lahko —u			lahko —p			DA
SIS — materialne proizvodnje							lahko —u	lahko —u					lahko —z	DA
Skupnost TOZD							lahko —u	lahko —u						
Skupnost DO							lahko —u	lahko —u						
Banke							lahko —u	lahko —u			lahko —p			DA
Zavarovalne skupnosti							lahko —u							DA
Samoupravne interesne skup- nosti							lahko —u	lahko —u	lahko —u	lahko —u	lahko —p			DA
Skupnosti za plansko in po- slovno sodelovanje							lahko —u	lahko —u						DA

#### ORGANI V OZD IN DELOVNI SKUPNOSTI

TOZD	DO	SOZD	DELOVNA SKUPNOST
1. DELAVSKI SVET — komis. za del. razm. — drugi izvrš. org. DS 2. DISCIPLIN. KOMISIJA <sup>1</sup> 3. DELEGACIJE v SIS, DPS 4. SAM. DEL. KONTROLA 5. POSLOVODNI ORGAN — individ. ali koleg.	1. DELAVSKI SVET — izvrš. organi DS 2. SKUPNA DISC. KOMISIJA <sup>1</sup> 3. DELEGACIJE v SIS, DPS <sup>2</sup> 4. DELAVSKA KONTROLA 5. POSLOVODNI ORGAN — individ. ali koleg.	1. DELAVSKI SVET — izvrš. organi DS 2. DELAVSKA KONTROLA 3. POSLOVODNI ORGAN	1. DELAVSKI SVET — komis. za del. razm. — drugi izvrš. org. DS 2. DISCIPLIN. KOMISIJA 3. DELEGACIJE v SIS, DPS 4. DELAVSKA KONTROLA 5. VODJA DELOVNE SKUPN. — imenuje ga DS OZD po soglasju DS del. skup.

#### OPOMBE

<sup>1</sup> če je ustanovljena skupna disciplinska komisija v DO, potem te ni v TOZD in delovni skupnosti

<sup>2</sup> če DO v svoji sestavi nima TOZD

VELIKE ČRKE = neposredno voljen organ (razen poslovnega)

male črke = izvoljen po organu