PROLETARCI VSEH DEŽEL, ZDRUŽITE SE!

DE

DELAVSKA ENOTNOST

5. SEPTEMBRA 1970 — ŠT. 35 — L. XXVII

ZAVAROVALNICA SAVA

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

gorenje

PRED RAZPRAVO O PRIHODNJI »PETLETKI«

Kako trgovati s tujino?

Že dolgo je znano, da nam uravnavanje izvozno-uvoznega režima povzroča veliko dela in skrbi. Gospodarstveniki pravijo, da bo tudi v prihodnjem 5-letnem obdobju razvoj ekonomskih odnosov s tujino predstavljal eno glavnih značilnosti naše gospodarske aktivnosti. Dodajajo pa tudi, da je uresničitev nalog na področju ekonomske menjave s tujino v veliki meri odvisna od posodobitve našega dokaj zamotanega ekonomskega sistema.

V gradivu za sestavo družbenega plana piše, da bo v letih 1971—1975 znašala stopnja rasti izvoza blaga in uslug od 12 do 14 % na leto, uvoza blaga in storitev pa od 10 do 12 % (po cenah iz leta 1966), pri čemer naj bi znašala udeležba izvoza blaga v družbenem proizvodu 10,6 %, uvoz blaga pa 10,2 %.

Kakor je znano, so te številke danes obrnjene na glavo. Zato ni nič čudnega če v »Analizi razvojnih možnosti Jugoslavije od 1971.—1975. leta« in v »Smernicah za pripravo družbenega plana razvoja Jugoslavije za obdobje od 1971.—1975. leta« piše, da moramo nadaljnje razvijanje ekonomskih odnosov s tujino zagotoviti z »radikalnim odstranjevanjem vseh pomanjkljivosti v mehanizmih reguliranja na tem področju, ki so v dosedanjem obdobju zavirale hitrejše in učinkovitejše vključevanje našega gospodarstva v mednarodno delitev dela«. Tej načelni zahtevi sledi tudi več praktičnih podukov, kako jo uresničiti: gospodarske organizacije in banke bi morale postati osnovni nosilci pobude in aktivnosti v odnosih s tujino; v prihodnjem planskem obdobju bi morali vgraditi v gospodarski sistem takšne instrumente, ki naj bi kolikor mogoče spodbujali izvoz, utesnili uvoz v realne okvire in zagotovili optimalno regionalno strukturo naše menjave s tujino; liberalizacijo ekonomske menjave s tujino bi prav tako morali načrtovati v skladu z našimi stvarnimi možnostmi, devizni in blagovni režim pa v največji meri objektivizirati, to je na minimum zmanjšati administrativne posege.

S pogajanji med državami in ekonomskimi integracijskimi skupnostmi bi morali zmanjševati pregraje, ki jih predstavljajo državne meje, in omogočiti multilateralne oblike menjave s posameznimi državami.

Vendar ta stališča, ki jih vsebuje gradivo za razpravo o naši prihodnji »petletki« o ekonomski menjavi s tujino, niso bila nikoli sporna. Zato pa se je treba zelo resno vprašati, na kakšni podlagi počivajo in kako jih nameravamo v praksi uresničiti.

V gradivu, ki obravnava gospodarsko menjavo s tujino, avtorji niso upoštevali zlasti sedanje neuravnovešenosti v plačilni bilanci in vseh posledic, ki izvirajo iz tega dejstva: deficit plačilne bilance, višina deviznih rezerv, dolgovi v tujini itd. Prav tako niso imeli v mislih vse večjega odstopanja stvarnega uvoznega in izvoznega tečaja od enotnega deviznega tečaja, ki smo ga določili v reformi, prav tako pa tudi ne tega, da poteka pridobivanje in kroženje deviz v gospodarstvu še vedno na osnovi administrativnih in subjektivnih odločitev.

Vsa ta dejstva so povzročila, da postaja zunanjetrgovinski mehanizem eden od glavnih vzrokov za prelivanje dohodka iz panoge v panogo, z enega na drugo gospodarsko področje ter povečuje obveznosti federacije pri spodbujanju izvoza, da ta mehanizma, takšen kot je, ne prispeva k dolgoročni proizvodni usmerjenosti (kar pa je eden od ciljev reforme!).

Razen tega postaja sedanji zunanjetrgovinski režim s svojimi vplivi in posledicami glavni pospeševalec inflacijskih teženj.

Osnovne probleme gospodarskega sistema občutimo slej ko prej prav na področju ekonomskih odnosov s tujino. To je

(Nadaljevanje na 4. strani)

Trenutki osvežitve
ZLATOROG
kornet

lučka

Vloga in položaj komisij

STRAN 3

Dinar za skupne potrebe

● KOMENTATORJEV STOLPEC ● KOMENTATORJEV STOLPEC ● KOMENTATORJEV STOLPEC ●

Naši ekonomisti pa tudi vodstva družbeno-političnih organizacij že dlje razpravljajo, kako posodobiti zbiranje denarja za skupne potrebe. Kot je znano, se proračuni družbeno-političnih skupnosti napajajo predvsem z obdavčenjem osebnih dohodkov po najbolj enostavnem, ne pa ekonomsko najbolj smotrnem postopku. Zato vse več ekonomistov predlaga, naj bi se v prihodnje raje odločili za obdavčevanje skupnega dohodka gospodarskih organizacij ter s tem »podražili« tudi druge proizvodne dejavnike, ne le delovno silo.

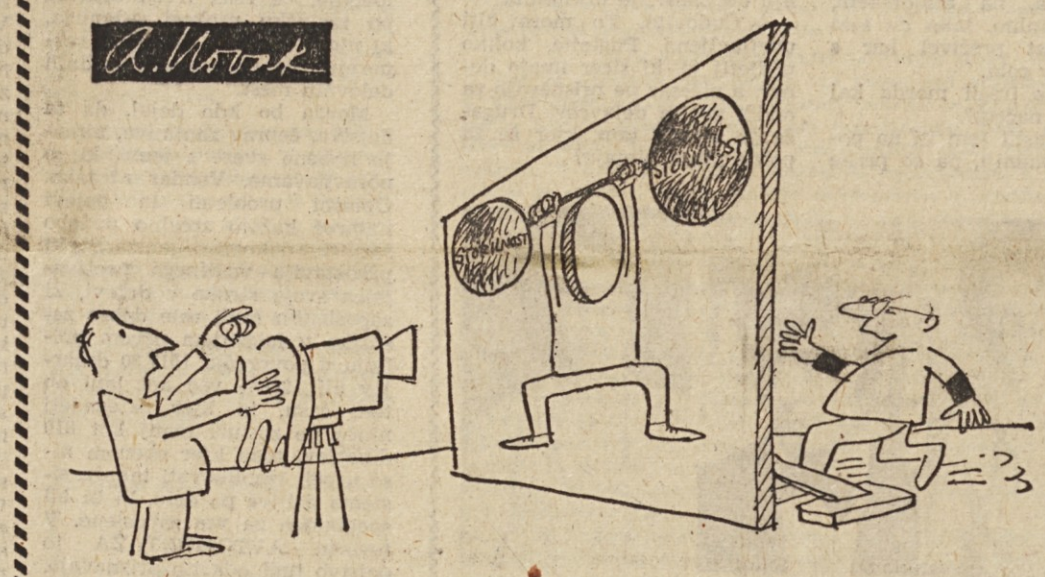
Že dlje, a še posebno zdaj, v pripravah na sprejem srednjeročnega načrta razvoja Jugoslavije, razpravljamo o spremembah davčnega sistema, predvsem o prehodu iz prispevka na osebne dohodke na obdavčenje dohodka gospodarskih organizacij.

Razumljivo je, da zaradi nerazjasnjenih praktičnih in teoretičnih vprašnj v zvezi z uvajanjem novih elementov davčnega sistema obdavčevanja ne bo mogoče spremeniti na vrat na nos, se pravi brez temeljitega premisleka. Že sedaj pa je jasno, da bi morali sedanji sistem dopolnjevati tako, da bi najprej proučili možnosti za boljše in skladnejše obremenjevanje posameznih oblik porabe in da bi poiskali primernejše vire sredstev za financiranje družbeno-političnih in samoupravnih skupnosti. Obdavčiti bi nujno morali vse tri produkcijske dejavnike; sredstva, s katerimi gospodarijo podjetja, osebne dohodke in dohodek, ne pa samo nekatere od teh.

Sistem prispevkov in davkov, ki velja zdaj, vsebuje tri elemente: obdavčitev sredstev (obresti na poslovni sklad), prispevke na osebne dohodke in sklade ter obdavčitev osebne porabe (prometni davek).

Ukinitev katerekoli od omenjenih oblik obdavčevanja bi

(Nadaljevanje na 4. strani)



Delavci tovarne karoserij automontaža o stališču slovenskih sindikatov

PETER PERKOVIČ (prvi z leve), priučeni avtoličar, zasluži med 1200 in 2000 dinarji, preživlja enega otroka: »Prav je, da se sindikat zavzema za delavce, vendar je najmanjši zaslužek 800 din ob današnjih razmerah odločno prenizek. Poglejte mene: či bi delal le po osem ur, bi v najboljšem primeru zaslužil kakih 1000 din; kako naj s tem preživljam družino? Če pa bi bil zaposlen v režiji, bi dobil trideset starih tisočakov manj. Na račun nadur si sicer povečujem zaslužek, ampak večno tako ne bo šlo, ker bom preveč zgaran. Zato mislim, da bi v naši tovarni nasploh morali spremeniti sistem nagrajevanja, da bi vsi, tudi režijski delavci, imeli višjo startno osnovo. Potem se bomo še bolj potrudili pri delu, več bi naredili v rednem delovnem času, manj nadur bi delali zaradi tega, manj bi se izčrpavali. Pogoj za to pa je še boljša organizacija dela.« **METOD KAVŠEK** (drugi z leve), KV ključavničar, preživlja ženo in otroka, zasluži med 1400 in 1500 din, v »dobrih« mesecih tudi 2000 din: »Po mojem bi vsaj 800 din moral zaslužiti vsak nekvalificiran delavec, tudi tisti, ki je komaj prišel v podjetje. Ta denar je navsezadnje tako majhen, da z njim niti živeti ne moreš, umreti pa tudi ne! Če bi pri nas bila priprava dela boljša, kot je, bi proizvodnja tekla bolje in vsi bi zaslužili bolje! Poudaril bi še, da se je priprava dela pri nas v zadnjem letu dni občutno izboljšala, ampak vseeno ne gre tako, kot bi bilo potrebno.«

AVGUST VINCEK (v sredini), delovodja lakirnice, preživlja ženo in tri otroke, mesečno pa zasluži med 1800 in 2000 din: »Pozdravljam pobudo sindikatov, da so se zavzeli za to, da bi sleherni kolektiv moral zagotoviti najmanjši zaslužek 800 dinarjev. Sodim pa, da se začenja človeka vredno življenje nekje pri 1000 dinarjih. Pričakujem, da bodo to spoznali tudi sindikati in da bodo tudi uveljavljali tako zahtevo. Glede možnosti za izboljševanje zaslužkov v naši delovni organizaciji bi pa rekel, da so tako subjektivne kot objektivne. Med prve prištevam skrb za boljšo organizacijo dela in proizvodnje v vseh oblikah. Objektivni vzrok, preko katerega ne moremo, pa so šasije, ki jih pri nas ‚oblečemo' v pločevino, dokončno zmontiramo in pobarvamo. Če šasij ni, tudi dela ni toliko, kot bi radi in kot zmoremo. Slednjič pa bo pri nas treba nekaj storiti, da bi tudi režijski delavci lahko bolje zaslužili. Proizvodni delavci imajo vse možnosti za preseganje norm. V mojem oddelku je precej takih, ki zaslužijo več kot jaz, čeprav imajo tudi do polovico nižjo osnovo osebnega dohodka. Nisem nevoščljiv, ampak: ali je prav, da ob izrednih proizvodnih uspehih, kot jih dosegamo pri nas, režijski delavci dobijo komaj kakih deset odstotkov nad osnovo osebnega dohodka?« **MILAN HERCIGONJA** (drugi z desne), priučeni avtoličar, samski, zasluži med 800 in 1500 dinarji: »Dobro je, da se je sindikat zavzel za delavce; z 800 dinarji že lahko živiš, če si sam ali če v družini vsaj toliko primeseta domov dva. Odkrito rečeno pa nisem razmišljal o tem, kaj naj bi storili, da bi bilo še bolje, kot je. Po mojem je za današnje razmere dobro, da bi le vsepovsod bilo tako!« **KAROL ERCE** (skrajno desno), NK delavec pri notranjem transportu, samski, zasluži 850 dinarjev mesečno: »Veste: 800 din res ni dosti, ampak dobro je, da se je sindikat vsaj za to zavzel. Morda se bo sčasoma začel potegovati še za kaj več. Glede možnosti za izboljšanje zaslužkov pa bi rekel, da jih ni, dokler bom ostal v režiji. Noben režijski delavec namreč pri nas nima možnosti, da bi zaslužil kaj prida več, kot pa je njegova osnova. Zato sem že večkrat prosil, da bi me premestili v proizvodnjo. Pa me ne pustijo!«

Amandma v praksi

STRAN 4—5

●

Delavci, delovne skupnosti in kultura

STRAN 6

Pat pozicija za režijske delavce

V ljubljanski tovarni karoserij »AVTOMONTAŽA« je dobro urejeno nagrajevanje proizvodnih delavcev, saj se njihovi zaslužki začenjajo pri 991 N-din, zapostavljena pa je delitev po delu za režijske delavce, katerih lestvica osebnih dohodkov se začenja z 810 N-dinarji ● Zaradi sorazmerno visokih poprečnih osebnih dohodkov za zdaj strokovnjaki še ostajajo v podjetju

(Nadaljevanje na 2. strani)

ODLOČITE SE ZA IZDELKE ALPSKE MODNE INDUSTRIJE IZ RADOVLJICE

ALMIRA

IN ZADOVOLJNI BOSTE!

REZERVIRANI STOLPEC

STE ŽE SLIŠALI, KAJ MENIJO SINDIKATI?

Tokrat smo se pomudili med delavci ljubljanskega hotela »Lev«. Hoteli smo slišati njih mnenje o stališču Zveze slovenskih sindikatov glede regresiranja dopustov. Je 300 novih dinarjev premalo in 600 preveč? Je bolje, če dobijo vsi enako?

Ivica Mihelčič, sobarica Hotela Lev:

— Marsikdo je že potegnil črto pod turistično sezono. Kaj bi nam lahko vi povedali o letošnji letini hotela »Lev«?

— Od novega leta do danes se je v našem hotelu ustavilo več gostov, kot v enakem obdobju lani, kljub temu, da je v juliju, ko je sezona drugje pravzaprav dosegla svoj višek, pri nas vladalo zatišje. Po petnajstem avgustu pa so se hotelske sobe znova napolnile.

— Kje so vas zatekli pasji dnevi?

— Doma. Sinova bolezen nam je preprečila odhod na morje.

— Koliko regresa ste dobili?

— Štirideset starih tisočakov zame, na vsakega otroka pa po dvajset.

— Ste bili zadovoljni?

— Drugje še toliko ne dajo. Je pa res, da čim več človek ima, tem več želi imeti.

— Ste že slišali, kaj menijo slovenski sindikati o regresiranju dopustov?

— S tem sicer nisem seznanjena, toda moje mnenje je, da se naj ta denar razdeli na enake dele in ne glede na to, koliko otrok ima kdo, koliko let že dela.

Vili Majerholt, natakar:

— Kako ste preživeli letošnje poletje — kot turist ali kot turistični delavec?

— Doma, na Štajerskem, imamo gostilno, tako da sem svoj dopust preživel kar s pladnjem v roki.

— Pa ste imeli morda kaj drugega v načrtu?

— Da, mislil sem iti na potep po Romuniji, pa so prišle višje sile vmes.

— Nič zato, je pa regres ostal nedotaknjen. Koliko ste ga dobili?

— Pri nas smo letos dobili vsi enako — po štiristo novih dinarjev.

— Se vam zdi to pravično?

— V nekaterih podjetjih delijo regrese glede na leta delovne doba, toda meni osebno se zdi bolj prav, če dobimo vsi enako.

— Kaj menite, so slovenski sindikati v svojem predlogu o regresiranju dopustov, prenizko postavili spodnjo mejo?

— Trideset tisočakov je absolutno premalo. Če pa želiš živeti po cigansko ob paradižniku in papriki, ti bo še kaj ostalo.

— In šestdeset tisočakov, bi bilo dovolj?

— Da, za prenočišče, če živiš v hotelu.

Angelca Velkavrh, likarica:

— In vi, ste utegnili okusiti radost in brezskrbnost poletnih počitnic?

— V mesecu juniju sem bila v Banjolah. Za teh deset nepozabnih dni se moram zahvaliti vrhniški organizaciji ZB. Hrana, postrežba, zrak, morje... In niti drago ni bilo — povejte mi, kje bi tako živeli za dvajset dinarjev na dan?

Potem, ko sem ji razložil predlog sindikatov o regresiranju dopustov, je vzkliknila:

— Čudovito. To mora biti uveljavljeno. Poglejte, koliko podjetij je, ki sicer imajo denar, a ničesar ne prispevajo za oddih svojih delavcev. Drugače je seveda tam, kjer še za polne plače nimajo!

V naši anketi »Rezervirani stolpec« so tokrat gostovali delavci ljubljanskega hotela Lev (od leve proti desni): Ivica Mihelčič, Vili Majerholt, Angelca Velkavrh

PO STOPINJAH PRIPOROČILA SINDIKATOV O ZASLUŽKU NAJMANJ 800 DINARJEV ZA NORMALNO DELO V REDNEM DELOVNEM ČASU

Pat pozicija za režijske delavce

Doklej bo »normalno«, da pol oddelka zasluži več kot delovodja ali pa da vsak tretji delavec po zaslužku prekosi inženirja?

(Nadaljevanje s 1. strani)

V ljubljanski tovarni karoserij AVTOMONTAŽA so v zadnjem letu dni tolikanj povečali produktivnost dela, da bodo v povprečju letošnje leto izdelali že po tri avtobuse dnevno, medtem ko so lani izdelali po dva avtobusa na dan. Zasluge za tolikšen vzpon v proizvodnji, s katerim pa vseeno še vedno

inles
OKNA
VRATA
POLKNA
PRODAJA
NA
KREDIT
ribnica

ne dohajajo potreb, nedvomno gredo tako neposrednim proizvajalcev kakor tudi organizatorjem proizvodnje. Iz obeh taborov, če smemo tako reči, je sicer slišati dokaj hude obtožbe na račun »druge polovice kolektiva«, ki da se okorišča na račun preostalega dela zaposlenih. Toda ne glede na to, ali in koliko je resnice v teh obtožbah, so dejstva več kot zgovorna: neposredni proizvajalci imajo vse možnosti za zviševanje svojih zaslužkov, organizatorji proizvodnje ali režijski delavci nasploh pa te možnosti nimajo. Nobeno presenečenje ni, če na primer polovica delavcev v oddelku zasluži več kot njihov delovodja, če vsak tretji delavec po zaslužku prekosi inženirja, ki nima te sreče, da bi bil razporejen na eno izmed vodilnih delovnih mest.

Morda bo kdo dejal, da ta dejstva, čeprav zanimiva, nimajo nobene zveze s temo, ki jo obravnavamo. Vendar ni tako. Opisani problemi in pojavi namreč kažejo zrcalno podobo razmer v delovni organizaciji, ki predstavlja vodilnega proizvajalca svoje stroke v državi, ki zaposlenim nudi zelo dobre zaslužke v letošnjem prvem polletju v povprečju 1517,30 dinarjev ali 12,4 % več kot lani ob tem času, in kjer zategadelj nihče ne zasluži manj kot 810 dinarjev, toda kjer obenem niso uspeli izoblikovati takega sistema delitve po delu, ki bi bil spodbuden za vse zaposlene. V tovarni AVTOMONTAŽA to dejstvo tudi odkrito priznavajo. Tako smo se namesto o minimalnem zaslužku 800 dinarjev pogovarjali predvsem o tem, kako ukrepati in kaj storiti, da sistem nagrajevanja ne bi zapostavljal režijskih delavcev in organizatorjev proizvodnje, kakor se dogaja zdaj.

KAKO JE ZDAJ?

Preden bi povzeli njihove izjave in izkušnje, seveda moramo predstaviti naše sobesednike, ki so o navedenih vprašanjih spregovorili kot predstavniki delovne organizacije. To so bili: direktor podjetja France Borštnik, predsednik upravnega odbora Marjan Fabjan, tajnik osnovne organizacije sindikata inž. Franc Pavlovič, vodja poentaže Stane Gričar in direktor gospodarsko-računskega sektorja, dipl. oec. Dolfe Vojsk.

Naši sobesedniki so najprej, vsak iz svojega zornega kota, pojasnili sistem delitve osebnega dohodka, kakršen zdaj velja v njihovi delovni organizaciji. V bistvu gre za to, da so vsa delovna mesta razporejena v 21 skupin, ovrednotenih na osnovi analitične ocene delovnih mest. Glede na ocenjeno zahtevnost in odgovornost posameznih opravil je z njihovim pravilnikom za proizvodne delavce ob 100% doseženi normi določena najnižja postavka 791 dinarjev, za režijske delavce, mednje so všteti tudi vsi organizatorji proizvodnje z vodilnimi delavci vred, pa 760 dinarjev. Na navedeno osnovo gre slehernemu zaposlenemu dodatek na stalnost v povprečju po 50 din mesečno in dodatek za prisotnost na delu — 100 din mesečno. Če seštejemo vse te postavke, je torej proizvodnemu delavcu zagotovljen zaslužek najmanj 991 dinarjev, režijskemu delavcu pa najmanj 810 din. Vse to seveda le v primeru, če delavec nikoli ni zamudil, oziroma ni bil neopravičeno odsoten z dela. Vsaka zamuda do 5 minut namreč velja 5 din, nad pet minut do ene ure pa 10 din. Odtegljaj v mesečnem znesku ne more preseči 100 din, kolikor avtomatično izgubi vsakdo, ki je le enkrat neupravičeno izostal z dela. Naši sobesedniki so v zvezi s tem poudarili, da so z dodatki za prisotnost na delu oziroma z odbitki zaradi odsotnosti z dela in zamud v bistvu razrešili problem discipliniranega prihajanja na delo, čemur z disciplinskimi postopki nikakor niso bili kos.

Slednjič pravilnik govori še o stimulaciji za boljše oziroma za večje proizvodne in druge dosežke. Osnova zaslužka neposrednih proizvajalcev se na primer zviša s preseganjem norme. Za režijske delavce pa velja drugačno določilo: v primeru, če podjetje preseže plan, se osnova njihovega zaslužka — seve različno po kategorijah delovnih mest — zviša za 1,5 do 15 %. Če pa podjetje ostane pod planom, se osnovni zaslužki režijskih delavcev — spet različno po kategorijah delovnih mest — zmanjšajo za 2 do 20 %.

DVE POLOVICI KOLEKTIVA ALI: PRODAJATI JE TREBA TUDI PAMET!

Uvodoma smo omenili, da je AVTOMONTAŽA od lani dalje močno povečala proizvodnjo. Pri tem pa je pravilnik o delitvi osebnega dohodka ostal v bistvu nespremenjen. To pomeni, da se je v bistvu močno povečala odgovornost celotnega režijskega osebja, medtem ko se neposrednim proizvajalcem izplača potruditi, da bi kar najbolj presegali sorazmerno ohlapne norme. Za takšne norme pa so se v tem kolektivu zavestno odločili, da bi ljudi spodbudili h kar največjim dosežkom.

Po vsem tem, kar smo zapisali, je več kot jasno, da predvsem »stimulativni del« pravilnika o delitvi osebnih dohodkov nikakor ni v redu. Če, denimo, obstajajo take norme, da jih večina delavcev lahko izpolni že po šestih urah dela, mnogi pa celo po štirih urah, z druge strani pa so režijski delavci ob enakih zaslužkih kot poprej postali bolj odgovorni in odvisni od višjega plana, to gotovo ni pravično.

Zakaj pa krivice ne odpravijo? Besedo ima predsednik upravnega odbora Marjan Fabjan:

»V našem kolektivu je žal še vedno tako, da med večino kolektiva, mislim na neposredne proizvajalce, vlada prepričanje, da ljudje, ki delajo po pisarnah, živijo na njihov račun. Zaradi tega je tudi naš pravilnik tak, kakršen pač je, da torej zapostavlja režijske delavce. Ne bi pa bilo tako, če ljudje ne bi bili tako zavzeto prepričani, da se dandanes in v naši panogi prodajajo predvsem mišice; da znanje in pamet nič ne veljata. Konkurenca na trgu pa se povečuje, tako da delavci že začenjajo spoznavati, da brez organizatorjev proizvodnje ne bi dosegali tistega, kar dosegajo zdaj. Zato pričakujem, da se bo omenjena miselnost začela krepkeje lomiti in da bomo po samoupravni poti dosegli tak sporazum, ki bo pri delitvi osebnih dohodkov dajal enake ali vsaj približno enake možnosti prav vsem zaposlenim. Prvi poskus v tem je nova analitična ocena delovnih mest, ki jo že pripravljamo. Še zdaleč nisem prepričan, da bomo z njo odpravili vse krivice. Ampak: začeli jih bomo odpravljati, tudi to nekaj pomeni!«

Še mnenje tajnika osnovne organizacije sindikata inž. Franca Pavlovčiča: »Bistvo naših težav je v tem, da nam nemara predobro gre! Zato in samo zato še vedno govorimo o dveh kategorijah delavcev, o fizičnih in o umskih delavcih. Zato se tudi ‚gremo' uravnilovko; zato se ‚bojimo', da bi kdo izmed organizatorjev proizvodnje ‚preveč' zaslužil. Razumeli me boste, da ob opisani polarizaciji sil tudi sindikat ni mogel kaj prida storiti, da bi se miselnost kolektiva spremenila. Toda: spreminjajo se časi... Ljudje sami vidijo in slišijo, v kakšne težave so zašli tisti kolektivi, ki strokovnjakov niso nagradili za njihovo delo. Prav zaradi tega sem prepričan, da se pri nas ne bo zgodilo kaj takega, da bi zaradi delno neurejenega sistema delitve osebnega dohodka začeli izgubljati strokovne kadre!«

Milan GOVEKAR

BREST
POHIŠTVO
VAŠE POHIŠTVO V LETU 1970
Izbirajte PATRICIJA
CLAUDIJA
ALEKSANDRA
ali nova FLORIDA
Za vas izdeluje
BREST Cerknica

GLASILA DELOVNIH ORGANIZACIJ SLOVENIJE

PEMALO EKONOMSKIH IN PRIMERJALNIH INFORMACIJ

Raziskava vsebine glasil delovnih organizacij Slovenije, ki jo je naročil pri kranjski delavski univerzi odbor RS ZSS za tisk in informiranje, je opozorila, da v tej vrsti tiska primanjkuje predvsem tako imenovanih ekonomskih in komparativnih informacij.

Doslej smo v prvih dveh sestavkih o glasilih delovnih organizacij predstavili njihovo razširjenost in dostopnost zaposlenim ter spregovorili, zakaj so se sindikati odločili stalno spremljati ta tisk ter ugotovili njegovo učinkovitost.

Poprečna mesečna naklada 313.000 izvodov 161 glasil v Sloveniji pomeni, da ima skorajda vsak drugi v družbenem sektorju zaposleni delavec enkrat na mesec možnost informirati se na ta način o dogajanju v svoji delovni organizaciji. Ker je informiranost eden izmed pogojev človekove aktivnosti in sploh možnost za kvalitetno odločanje v organih samoupravljanja, sindikati spremljajo glasila in si prizadevajo vplivati na njihovo kvaliteto.

NEIZKORIŠČENE VELIKANSKE MOŽNOSTI

Vsa glasila delovnih organizacij, ki izhajajo v Sloveniji, objavijo po ugotovitvah raziskave med 761.000 in 788.000 stavkov. »To je nedvomno ogromna količina in ogromno bogastvo misli — seveda, če bi vsak stavek res predstavljal svojo misel oziroma zaključeno sporočilo...« pravi mag. sociologije Bogdan Kavčič. In res! Zanimalo nas je predvsem, o čem glasila pišejo, zato so analitiki od stavka do sttavka med skrbnim branjem v vzorcu zajetih glasil ugotavljali, v katero izmed vnaprej določenih vsebinskih področij sodijo. Udeležba posameznih vsebinskih področij, izražena v odstotkih, je naslednja: proizvodnja 17,75 %, kadrovska politika in delovna razmerja 13,88 %, socialna politika 11,38 %, medsebojni odnosi 5,72 %, notranja zakonodaja 4,84 %, samoupravljanje 4,72 %, družbeno politične organizacije 4,53 %, finančno poslovanje 4,34 %, cene in tržišče 3,44 % in drugo 29,40 %.

Raziskovalci so v komentiranju dobljenih podatkov glede na relativen obseg posameznih tematskih področij ločili tri razrede tematike:

● Razred, v katerega sodi vsebinsko področje »razno«, ki predstavlja 29,44 % celotne vsebine. V njem prevladujejo vsebinske kategorije, ki ne zadevajo gospodarjenja in upravljanja v delovni organizaciji (proslave, čestitke, obletnice kolektiva, osmrtnice, krvodajalske akcie, rojstva, poroke, želje itd.), in vsebinske kategorije, ki se ne nanašajo na dogajanja v delovni organizaciji (proslave regionalnega značaja, neposlovni dogovori, humor, delo družbenopolitičnih organizacij izven delovne organizacije, delo občine, hišnih svetov, narodna obramba itd.).

● Razred, v katerega so uvrščena vsebinska področja »proizvodnja« (17,55%), »kadrovska politika in delovna razmerja« (13,88 odstotka), »socialna politika« (11,38 %), ki je homogen, saj obravnava odnose med ljudmi med delovnim procesom in le v vsebinskem področju proizvodnje obsega tudi človekov odnos do narave.

● Razred, v katerem so vsa druga vsebinska področja — »cene in tržišče« (3,44 %), »finančno poslovanje« (4,34 %), (družbenopolitične organizacije« (4,53 %), »samoupravljanje« (4,72 %), »notranja zakonodaja« (4,84 %) in »medosebni odnosi« (5,72 %). Zanj je značilna nizka pogostost pojavljanja kljub medsebojni vsebinski raznolikosti.

Ugotovitve veljajo za v Sloveniji izhajajoča glasila in se bistveno ne razlikujejo, če primerjamo porazdelitev vsebine v tedensko in štirinajstdnevno izhajajočih glasilih, v mesečno izhajajočih glasilih ali v občasno izhajajočih glasilih.

Očitno je — o tem ni nobenega dvoma — da je raziskava ovrgla svojo izhodiščno hipotezo, »da so glasila predvsem sredstvo informiranja zaposlenih za njihovo samoupravno dejavnost«. Bistveno pomembnejše mesto, kot ga imajo sedaj, pa bi v glasilih morale dobiti ekonomske informacije. To so informacije o izpolnjevanju proizvodnih in finančnih mesečnih, polletnih in letnih načrtov, o uspehu oziroma neuspehu na tržišču, o zalogah, stopinji produktivnosti delovne organizacije, o skladih in možnostih za investicijska vlaganja ter izboljševanje materialnih razmer zaposlenih. Prav tako je v glasilih premalo komparativnih ali primerjalnih informacij, ki omogočajo zaposlenim primerjati svoje delovne rezultate z delovnimi rezultati drugih skupin delavcev in primerjati delovne rezultate svoje delovne organizacije z delovnimi rezultati sorodnih delovnih organizacij.

Pomanjkanje informacij z vsebino, ki prav gotovo najbolj zanima slehernega zaposlenega, je prva neizkoriščena velika možnost, na kateri glasila bolehajo. Četudi ne gre oporekati zagovornikom, naj glasila pišejo tudi o dogajanjih v lokalni skupnosti, ker v njej preživijo zaposleni dve tretjini svojega časa, pa udeležba vsebinskega področja »drugo« s skorajda 30 % le pomeni pretiravanje in nesmotrno razsipanje prostora v glasilih oziroma razpoložljivega denarja.

ALI JE SHEMA ALI MODEL ZA PORAZDELITEV VSEBINE V GLASILIH?

Prav gotovo je odgovor nikalen. Ni mogoče predpisati, o čem in koliko naj glasilo objavlja, da bo »zgledno« in bo »zadostilo« nekim kriterijem. V drugem sestavku, objavljenem v našem tedniku 29. avgusta, sem opozoril, da lahko najbolj celovito in objektivno sodijo o vrednosti glasila njegovi bralci — člani delovnega kolektiva, katerim je tudi namenjeno. Lahko pa glede na parcialne ugotovitve raziskav o obveščenosti zaposlenih pri nas pokažemo, katere podatke, spoznanja in znanja zaposleni najbolj potrebujejo za presojanje o svojem položaju v delovni organizaciji, o svojem možnem in pričakovanem deležu v proizvodnem procesu in o svojem prispevku pri sprejemanju samouupravnih odločitev. V raziskavi Zavoda SRS za produktivnost dela je Stane Možina leta 1963 ugotovil, da le 34 % zaposlenih delavcev in 26 % zaposlenih delavk pozna splošna načela socialistične ekonomike (kaj je bruto produkt, kaj je amortizacija, kako nastajajo stroški, kaj so osnovna sredstva in kaj investicije, kaj so obratna sredstva in čemu služi sklad skupne potrošnje, kako se deli dohodek itd.).

Zato bi v glasilih, ki izhajajo enkrat na mesec ali pogosteje, kazalo redno poročati o mesečnih planskih obveznostih delovnih skupin oziroma delovnih enot, o izpolnjevanju takih obveznosti ter z ustreznimi komentarji spodbujati med zaposlenimi tekmovalni duh. Poleg podatkov o planiranih obveznostih, o uresničevanju takih obveznosti pa bi kazalo sporazumno s sosednjimi podjetji objavljati tudi osnovne primerjalne podatke o stopnji produktivnosti, razmerju med sredstvi za sklade in za osebne dohodke, o višini izplačanih osebnih dohodkov itd. Prav tako bi koristilo stalno pisati o delovnem procesu, problemih zaposlenih na delovnih mestih ter predvsem popularizirati tvorno iskanje posameznikov in skupin delavcev, kako bi se dalo delovne in proizvodne postopke izboljšati, poceniti, poenostaviti oziroma spremeniti, da bi s tem olajšali delo zaposlenim. Pri tem najbrž ne kaže zanemariti poučnih prispevkov, ki bi bralcem odkrivali, koliko in zakaj naši proizvodni postopki zaostajajo za takimi postopki v razvitejših državah, in jih spodbujali k stalnemu obnavljanju in izpopolnjevanju tehnologije dela.

DUŠAN REBOLJ

● PRIHODNJIČ:
»GLASILO NE SME BITI KRONIKA MINULIH DOGODKOV IN DEJANJ«

VELEBLAGOVNICA

nama

priporoča potrošnikom hiter, sodoben in cenen nakup vseh potrebščin za sebe, za družino, za dom in za gospodinjstvo

potrošnikom nudi blago na obročno odplačevanje

za tuje kupce je v hiši menjalnica

LJUBLJANA

Potrošniki lahko izbirajo blago v poslovalnicah:

TRGOVSKA HIŠA, Ljubljana, Tomšičeva 2

BLAGOVNICA S STANOVANJSKO OPREMO, Ljubljana, Wolfova 1

KONFEKCIJA ELITA, Ljubljana, Čopova 7

BLAGOVNICA NAMA, Škofja Loka,

BLAGOVNICA NAMA, Kočevje

Priprave na II. kongres samoupravljavcev Jugoslavije

V tej rubriki objavljamo zanimive primere iz naše samoupravne prakse, povzete iz več kot sto prispevkov, ki jih delovni kolektivi Jugoslavije pripravljajo za II. kongres samoupravljavcev in ki so nedvomno najprepričljivejši dokaz globine in širine samoupravljanja, ki smo ju že dosegli

Nekaj bo treba spremeniti

Potem ko smo se v treh zadnjih številkah našega tednika seznanili s tem, kaj nameravajo proizvajalci v pančevski industriji stekla sporočiti drugemu kongresu samoupravljavcev — spregovorili smo že o treh bistvenih področjih problemov v gospodarskem sistemu, ki vplivajo na samo upravno odločanje o akumulaciji in razširjeni reprodukciji — nam za tokrat preostane le še to, da povemo, kaj sodijo v Pančevu o ukrepih družbene skupnosti glede likvidnosti v gospodarstvu. In naj kar takoj povemo, da steklarji iz Pančeva zatrjujejo, da dosedanji ukrepi družbene skupnosti na tem področju ne ustrezajo.

Steklarji v Pančevu ugotavljajo, da je bila nelikvidnost v gospodarstvu znana že v predreformnem obdobju; opozarjajo pa tudi, da je ta problem v minulem in letošnjem letu dobil zaskrbljujoče razsežnosti in bo po njihovem mnenju imel daljnosežne posledice za reproduktivne sposobnosti proizvodnje.

»Nelikvidnost je dobila razsežnosti nenavadno zapletenega družbeno ekonomskega problema,« ugotavljajo v pančevski tovarni stekla.

Ko pa si prizadevajo odgovoriti na vprašanje, odhod pravzaprav ta pojav, kje so njegove korenine, v Pančevu odkrivajo štiri vzroke. Po njihovem mnenju je sedanja nelikvidnost v gospodarstvu posledica predreformnih razmer na področju investicijske porabe, ko smo investirali predvsem v osnovna sredstva in samo izjemoma v obratna. Drugi vzdok za nelikvidnost vidijo v nepokritih izgubah v gospodarstvu, pri čemer za rešitev tega problema še vedno nismo uspeli najti primerne sistemske rešitve. Naslednji vzrok so po njihovem obveznosti federacije in republik do gospodarstva, ki izvirajo iz nepokritih investicij. In slednjič, nelikvidnost velja pripisati tudi revalorizaciji cen tako surovin kot materialov in gotovih izdelkov ter osnovnim sredstev.

»Gre za to,« pristavljajo v Pančevu, »da so se cene zalog surovin, materialov, gotovih izdelkov in neangažiranih osnovnih sredstev ob reformi administrativno povečale, čeprav je dobršen del teh zalog pomenil dokaj sumljivo aktivo.«

Že predreformni poskusi za povečanje likvidnosti gospodarstva so se izrodili. Tako je prehod s sistema fakturirane na plačano realizacijo sprva sicer pomenil pritisk na gospodarstvo, da hitreje poravnava svoje obveznosti, so se pa kaj kmalu razkrile vse njegove slabosti. Tudi kasnejši kliring ni doživel veliko bolj slavne usode. Pri tem pa je zanimiva zlasti naslednja trditev proizvajalcev pančevske steklarne: v vseh rešitvah, slednjo besedico postavljajo med narekovaje, so najslabše odrezale prav tiste delovne organizacije, ki so redno izločale del dohodka v obratna sredstva, najlaže pa so se težavam izognile tiste delovne organizacije, ki so si enostavno prisvojile sredstva drugih organizacij.

»Zdi je, da tudi najnovejši paket ukrepov proti nelikvidnosti ne bo privedel do dejanske razrešitve tega problema. Kot da bi še vedno verjeli, da gre za probleme tehnične, ne pa za probleme materialne narave!«

V Pančevu pa k tem kritičnim ugotovitvam pristavljajo še svoje ravnanje. Pravijo, da so stalno skrbeli za krepitev svojih obratnih sredstev in da njihova steklarna v zadnjih desetih letih nikoli ni imela blokiranega žiro računa. Toda kljub temu, da so v povprečju uporabljena obratna sredstva povečali za več kot petkrat, imajo letos velike težave s tem, da ne ostane njihov žiro račun prazen.

Tako ugotavljajo:

»Naše terjatve so dosegle vsoto 57 milijonov dinarjev, medtem ko sami dolgujemo komaj 13 milijonov dinarjev. Pri vsem tem pa je zanimivo, da imamo največjo zahtevo do tako imenovanih propulzivnih podjetij, kot so Zavodi »Crvena zastava« iz Kragujevca, Galenika iz Zemuna in drugi. V moč in perspektivnost teh podjetij sicer res ni treba dvomiti, toda kljub temu ostaja dejstvo, da v zadnjih desetih letih niso uspeli plačati pravočasno niti enega računa — pa čeprav so imeli dobro voljo. To pa vseeno priča o nečem: ali so naša sredstva najprimernejša oblika kreditiranja njihovih investicijskih in drugih podvigov ali pa v teh podjetjih resnično nimajo obratnih sredstev, ki bi ustrezala njihovi proizvodnji.

Naj bo, kakor že hoče, negativne posledice občutimo mi, saj kljub ustvarjenim sredstvom ne moremo začeti s kakršnimkoli pomembnejšim vlaganjem v modernizacijo tehnologije. Naša sredstva so si prisvojile nelikvidne organizacije — tiste, ki sicer ne poslujejo z izgubami in ki imajo po navadi osebne dohodke in družbeni standard na znatno višji ravni kot pa mi — ki hkrati še naprej vztrajno terjajo naše blago in nas pri tem kritizirajo celo prek javnih sredstev informiranja, češ da jih ne oskrbujemo pravočasno.«

Z drugimi besedami povedano: pančevski steklarji sodijo, da zdajšnji sistem omogoča kupcu, da si prisvaja sredstva proizvalajca, s čimer pa mu jemlje tudi možnost, da samoupravno odloča o akumulaciji in o razširjeni reprodukciji.

Skratka, steklarji iz Pančeva so precej jedki pri ocenjevanju odnosov, ki vladajo v gospodarstvu. Pa kaj ne bi, ko pa jih dodobra občutijo na lastni koži. Od tod tudi njihova zaskrbljenost in vzdih:

»Ne upamo si niti pomisliti na to, kaj se lahko zgodi z nami in z mnogimid rugimi, če bomo tudi v prihodnje sistematično valili breme nelikvidnosti na pleča upnikov, kot je to primer doslej in še sedaj!«

Spričo teh dejstev bi lahko ugotovitve proizvajalcev ravnega stekla v Pančevu, ki jih nameravajo posredovati II. kongresu samoupravljavcev Jugoslavije, takole povzeli:

● Nelikvidnost v gospodarstvu je posledica prejšnje investicijske politike, ko smo vlagali skoraj izključno v osnovna sredstva. Vse pa kaže, da si do danes nihče ni upal tega ugotoviti, javno sporočiti in predlagati konkretne ukrepe in akcije za pokritje nepokritih investicij.

● V zadnjih nekaj letih so dosegle nepokrite izgube v gospodarstvu kakih 4,5 milijarde dinarjev. Zato je treba kar najhitreje angažirati sredstva občinskih skupščin in republik za rešitev tega problema, obenem pa izvesti sanacije ali likvidacijo določene proizvodnje.

● Vsota nepokritih investicij, katerih nosilci so federacija in republike, je približno enaka ravni nepokritih izgub v gospodarstvu. Vse dosedanje obveznosti je zato potrebno poravnati z efektivnimi sredstvi, ne pa z nekakšnimi obveznicami ali podobnimi sredstvi manjše stopnje likvidnosti, kar bi spet zadelo organizacije, ki posebno pozorno rešujejo probleme lastne likvidnosti.

● Višina navidezne aktive, ki je nastala z administrativno revalorizacijo cen, ni znana, je pa nedvomno velika in pomeni odločilen vzrok za nelikvidnost. Z uveljavitvijo nekaterih ukrepov in za določen čas bi bilo treba omogočiti podjetjem, da postopno likvidirajo takšno navidezno aktivo. Postopno odpisovanje v minulih letih je pomenilo relativno dobro pot.

● V 1968. in 1969. letu smo izšli iz stagnacijskega obdobja v proizvodnji. Obseg proizvodnje se je znatno povečal, s tem pa se je povečalo tudi pomanjkanje obratnih sredstev. Zavoljo nemotenega gospodarskega razvoja bi bilo torej potrebno čimprej uresničiti obljubljeno povečanje denarne mase za 12 odstotkov.

Tako torej ugotavljajo proizvajalci Industrije stekla v Pančevem. Na stališče kongresa pa je kajpak treba še počakati.

S. B.

Z OBČINSKIH SINDIKALNIH SVETOV

● ŠKOFJA LOKA

V galeriji na loškem gradu bo v petek, 4. septembra, ob 19. uri otvoritev razstave likovnih del osmih samorastnikov, ki delujejo na področju loške občine. Svoja dela bodo razstavljali slikarji Ivan GLUHODEDOV, Jakov HURE — DELMATI, Tončka JESENKO, Jože PETERNELJ, Kondrad PETERNELJ in Edi SEVER ter kiparja Peter JOVANOVIČ in Marjan JEREB. Razstavo, kjer bodo prvič zbrana dela skoro vseh samoukov s področja loške občine, je organiziral Občinski sindikalni svet Škofja Loka v počastitev dvajsete obletnice samoupravljanja.

A. P.

LILET

TOVARNA OBUTVE MARIBOR

izdeluje žensko modno obutev in se priporoča s svojimi prodajalnami

v Mariboru, Žalcu, Rijeki, Beogradu, Kikindi, Sisku

Pravna posvetovalnica DE

● VPRAŠANJE

Lani sem bil sprejet na delo v gradbeno podjetje blizu Ljubljane na delovno mesto sekretarja. V začetku letošnjega leta je bila zaradi slabega poslovanja in slabih finančnih rezultatov uvedena v podjetju prisilna uprava, tako da je večina delavcev tega podjetja prešla z njihovo privolitvijo na delo v drugo gradbeno podjetje, ki jih je sprejelo na delo. Zaradi zmanjšanega obsega dela je nato odbor za prisilno upravo ukinil moje delovno mesto ter mi vročil odločbo o prenehanju dela, vendar pa je v izreku te odločbe navedeno, da sem za čas, ko teče izstopni rok, dolžan nastopiti na delo, na katerega bom razporejen, in v podjetju, kamor je prešla večina naših delavcev. Ker moram nastopiti delo takoj, me zanima ali sem dolžan nastopiti to delo v novem podjetju, ker smatram, da za tako odločitev moje podjetje ni kompetentno.

A. R. — Ljubljana

● ODGOVOR

Ena temeljnih delavčevih pravic je pravica do proste izbire delovne organizacije, v kateri delavec dela. Po določilu čl. 2 temeljnega zakona o delovnih razmerjih delovni ljudje prosto stopajo na delo v delovno organizacijo in po svoji volji nehajo delati v njej. Temeljni zakon o delovnih razmerjih je nato v nadaljnjih določilih podrobneje določil način in pogoje za prenehanje dela in za razporeditev delavca z enega na drugo delovno mesto. Vse te pravice, ki jih daje delovni organizaciji temeljni zakon o delovnih razmerjih, pa zadevajo le delovno organizacijo, v kateri delavec dela, ne more pa delovna organizacijo te pravice uveljaviti tako, da delavca razporedi na delo v drugo delovno orgnizacijo, za kar tako nima nobenih pooblastil. Taka razporeditev odbora za prisilno upravo vašega podjetja je očitno nezakonita in smatram, da niste dolžni nastopiti dela na delovnem mestu v drugi delovni organizaciji.

Za zaščito svojih pravic lahko vložite v 30 dneh od prejema te odločbe tožbo, s katero boste izpodbijali razporeditev na drugo delovno mesto, svetujem pa vam, da se obenem obrnete tudi na pristojni upravni organ občinske skupščine, kjer ima vaša delovna organizacija sedež, da posreduje v vaši delovni organizaciji in izda odločbo, ki bo zadržala izvršitev odločbe o razporeditvi.

A. POLJANŠEK

KUPON za pravno posvetovalnico DE

KAKO SMO ORGANIZIRANI?

Vloga in položaj komisij

Načela organiziranosti in delovanja sindikalne organizacije v delovnih organizacijah z dislociranimi obrati

V prejšnjem sestavku smo obravnavali elemente vertikalne delitve v sindikalni organizaciji podjetja z dislociranimi obrati, in sicer programsko, akcijsko in finančno osamosvajanje OSS v dislociranem obratu kot prvi element ter vlogo ter položaj koordinativnih organov kot drugi element delitve. Današnji sestavek obravnava vlogo in položaj komisij sindikalne organizacije kot posledico horizontalne delitve dela oziroma racionalizacijo v političnem delovanju sindikalne organizacije.

KOMISIJE: ORGANI ALI OBLIKE POLITIČNEGA DELOVANJA?

Specializirane komisije sindikalne organizacije v podjetju z dislociranimi obrati se najpogosteje pojavljajo bodisi v vlogi posvetovalnega, bodisi politično-izvršilnega organa. Kadar imajo posvetovalni značaj, tedaj so komisije oblike političnega delovanja. Ko pa komisije o nečem dokončno tudi odločajo ali samostojno zavzemajo stališča ter z njimi nastopajo pred drugimi organi znotraj in izven podjetja, so to organi sindikalne organizacije.

Takih komisij, bodisi posvetovalnega ali odločujočega značaja, je še zelo malo. Največkrat so to komisije za gospodarska vprašanja, za samoupravne predpise, socialno, rekreacijsko ali podobno dejavnost. Stalne komisije nastajajo iz potrebe po nenehnem spremljanju in proučevanju določenih vprašanj ter so trajnejšega značaja. Nič ni narobe, če imajo stalne komisije položaj politično-izvršilnega organa: samostojno obravnavajo probleme s svojega področja in zavzemajo stališča do njih ter prav tako samostojno nastopajo s svojimi stališči pred sindikalno organizacijo, samoupravnimi organi in drugimi dejavniki znotraj podjetja.

Ob takem položaju komisij pa se pojavi vprašanje kontinuiranosti političnega delovanja sindikalne organizacije. Kontinuiranost delovanja, ob sicer samostojnih komisijah, je mogoče zagotoviti na več načinov. Po eni strani je kontinuiteta vzpostavljena že s sprejetim programom političnih nalog OOS (samostojnost komisij je v tem primeru omejena), po drugi strani pa jo lahko vzpostavimo tudi na funkcionalni način: skupna seja komisije in izvršilnega odbora ali drugega organa sindikalne organizacije in podobno. Najbrž pa je res, da v sprejemanju stališč ne bi dosti koristila takšna samostojnost komisij, ki ne bi izražala usklajenih oziroma preverjenih mnenj širših organov sindikalne organizacije v podjetju oziroma prevladujočega razpoloženja članstva — saj bi prej ko slej podrla enotnost političnega delovanja. To bi se zgodilo še zlasti tedaj, kadar bi komisije s svojimi stališči nastopale navzven osnovne sindikalne oziroma delovne organizacije.

Občasne komisije, imenovane za proučitev posebnih vprašanj, se po navadi pojavljajo kot oblika političnega delovanja sindikalne organizacije. Njihova osnovna (in tudi dokončna) naloga je, proučiti in oceniti problem ter »predložiti« svoja mnenja. Občasne komisije so lahko zelo učinkovite, pod pogojem, če je problem resnično tolikšen, da je potrebno njegovo posebno proučevanje. Uspešnost zagotavljata med drugim intenzivnost dela in osredotočenost aktivnosti na eno samo vprašanje. Vendar pa nekateri neodpustljivo grešijo — in to ne samo v OOS, temveč tudi na drugih ravneh sindikalne organizacije, ko občasne komisije po opravljeni nalogi ne razrešijo. Umetno podaljševanje življenja takšnih komisij pomeni isto, kot postavljati jo v neaktivno vlogo. Prej delovna komisija se kaj hitro spremeni v mrtev poganjek (ne)aktivnosti sindikalne organizacije.

KJE NAJ OBSTAJAJO KOMISIJE OOS?

Gre za organizacijsko stopnjo, na kateri naj obstajajo komisije. V preprostejši organizacijski strukturi delovne in sindikalne organizacije, kjer se pojavljata samo dve organizacijski ravni, se komisije lahko pojavljajo bodisi na ravni organizacijske enote, bodisi na ravni podjetja. V tistih delovnih in sindikalnih organizacijah, v katerih obstajajo še različne vmesne stopnje samoupravne in sindikalne organiziranosti, pa se komisije lahko pojavljajo na več organizacijskih ravneh.

Ob vprašanju, na katerih ravneh naj bi obstajale specializirane komisije OOS, moramo vseskozi upoštevati okoliščino, da delitev dela oziroma prenašanje pristojnosti na komisije pomeni sočasno racionalizacijo političnega delovanja sindikalne organizacije. Napačno bi ravnali, ko bi za vsako ceno, torej zaradi formalnosti, ne pa zavoljo resničnih potreb imenovali komisije na vseh organizacijskih ravneh, kolikor jih premore delovna oziroma sindikalna organizacija.

Osnovno vodilo pri določanju organizacijske ravni, na kateri naj bi komisije obstajale, je naslednje: obstajajo lahko povsod tam, kjer se problemi pojavljajo in jih je potrebno smotrno (racionalno) razreševati, še zlasti pa na tisti stopnji organizacije sindikata, na kateri se problemi pojavljajo najbolj izvirno, tj. v organizacijski enoti podjetja oziroma v dislociranem obratu.

Žal ni mogoče posplošeno ugotoviti ali oceniti, katere komisije in kdaj naj sindikalna organizacija usposobi na ravni celotnega podjetja, katere in kdaj pa na ravni OOS dislociranega obrata (ali še na drugih vmesnih organizacijskih ravneh). Čeprav je glede na decentralizacijo političnega življenja logično, da bi zlasti OOS v organizacijskih enotah oziroma v dislociranih obratih razvijale vse živahnejšo politično dejavnost — ne navsezadnje tudi z ustanavljanjem stalnih ali občasnih komisij — pa je po drugi strani prav tako logično in življenjsko, da obstajajo skupni problemi vseh osnovnih sindikalnih organizacij v organizacijskih enotah podjetja, ki jih je smotrno obravnavati in reševati enotno. Torej z ustanavljanjem stalnih (ali občasnih) komisij sindikalne organizacije na ravni celotnega podjetja.

Programsko, akcijsko in finančno osamosvajanje osnovnih sindikalnih organizacij v organizacijskih enotah podjetja; skratka, večja samostojnost in na tej osnovi večja delitev dela v OOS je ena med možnostmi, da bo članstvo obračalo pogled vse bolj k sebi, v svojo delovno enoto. Morda pa je to tudi ena med možnostmi, da bo začela še samoupravna struktura delovne organizacije doživljati spremembe in da bodo oči samoupravljalcev vse manj uprte k različnim »centralnim« organom, vse bolj pa vase, k samoupravljanju v lastni delovni enoti!

SESTAV IN NAČIN IMENOVANJA KOMISIJ

Stalne komisije sindikalne organizacije na katerikoli organizacijski ravni imajo po navadi stalen sestav (stalno število članov). Kadar pa se te komisije pojavljajo tudi kot oblika ali metoda političnega delovanja, delujejo v razširjenem sestavu, kar pomeni, da sejam poleg rednih članov prisostvujejo tudi drugi odgovorni delavci sindikalne organizacije, strokovni delavci podjetja in drugi.

V primerih, ko obstajajo komisije izključno na ravni celotnega podjetja, jih je nujno ustrezno sestaviti — v njih morajo biti tudi predstavniki OOS iz organizacijskih enot podjetja (dislociranih obratov). Se zlasti je to pomembno za tiste sindikalne organizacije, katerih aktivnost se izraža pretežno v delu komisij. Ustrezno zastopanost OOS iz dislociranih obratov velja upoštevati tudi tedaj, ko so komisije samo občasnega značaja (začasne komisije).

Komisije OOS so lahko izvoljene ali imenovane najmanj na dva načina: na občnem zboru sindikalne organizacije — kjer jih neposredno izvoli članstvo celotne OOS (ali delegati), ali pa so imenovane na seji izvršnega odbora oziroma drugega organa sindikalne organizacije. Stalne komisije OOS, še zlasti če so to njeni politično-izvršilni organi, naj voli članstvo oziroma delegati na občnem zboru. V tem primeru komisije niso organi izvršnega odbora OOS ali kakega drugega organa sindikata, temveč sindikalne organizacije kot celote. Za svoje delo odgovarjajo vsemu članstvu, v času med dvema občnima zboroma pa najvišjemu izvoljenemu organu sindikalne organizacije. Razreši jih tisti, ki jih je imenoval, torej celotna OOS oziroma njen občni zbor, posamezne operativne posege pa lahko izvede najvišji kolektivno izvoljeni organ (zamenjava posameznega člana ipd.).

Občasne komisije pa lahko imenuje, jim daje naloge in razrešuje tudi najvišji izvoljeni organ sindikalne organizacije, denimo izvršni odbor OOS, predsedstvo, tovarniški odbor, konferenca ipd. Ker take komisije že po svoji naravi (prilagodljivost) zagotavljajo racionalnejše in bolj strokovno delovanje sindikalne organizacije, je smiselno postopek imenovanja, delovanja in razrešitve občasnih komisij čimbolj poenostaviti.

Vse, kar smo zapisali o sestavu in načinu imenovanja komisij sindikalne organizacije, velja tako za organizacijo sindikata celotnega podjetja, kakor tudi v njenih posameznih organizacijskih enotah.

JOŽE SINTIČ

Dinar za skupne potrebe

(Nadaljevanje s 1. strani)

le bolj zožila oblike financiranja družbeno-političnih in samoupravnih skupnosti. V praksi je namreč čutiti potrebo po večji pestrosti in elastičnosti davčnega sistema, saj sedanje oblike ne dajejo večjih možnosti za zbiranje sredstev, potrebnih za razvoj samoupravnih skupnosti. Zato naj bi se — po mnenju predlagateljev sprememb davčnega sistema — v zvezni proračun še naprej stekali: zvezni prometni davek, carine, presežek obresti narodne banke in anuitete iz kreditov federacije. Vsi drugi davčni viri pa naj bi predstavljali dohodke republik in občin. Z republiškim zakonom naj bi razen tega predvideli uvedbo davka na produkcijska sredstva delovnih organizacij oziroma na vire le-teh, ob zmanjšanju prispevkov iz osebnih dohodkov iz delovnega razmerja. Občinam pa naj bi prepustili vire kot: prispevki iz osebnega dohodka iz delovnega razmerja, možnost obdavčenja osebne porabe in drugih oblik iz osebnega dela, komunalne takse, mestno rento itd.

Nedvomno kaže podpreti predlog, naj bi razbremenili obdavčenje osebnih dohodkov, ki povzroča danes vrsto težav, zlasti v slabo akumulativnih gospodarskih organizacijah. Vendar tega ni mogoče izpeljati tako, kot je predvideno v zveznih tezah za revizijo zakonov s tega področja (da bi namreč del financiranja šolstva itd., prenesli neposredno v breme obdavčevanja dohodkov gospodarstva). Viri sredstev, ki bi pritekali iz te davčne oblike, ne bi bili zanesljivi in naprej točno izračunljivi, šolstvo pa zahteva stabilna sredstva financiranja. Zveza naj s svojim zakonom določa le splošne osnove obdavčevanja, republike pa naj nato same oblikujejo svoje sisteme obdavčevanja delovnih organizacij, pri čemer bodo lahko uporabile različne prijeme, od obdavčenja osnovnih sredstev do obdavčenja dobička. Specifičnost razmer nedvomno omogoča različne načine obdavčenja dohodka v posameznih republikah (glede na njihovo razvitost, produktivnost, poslovnost itd.). Zato so nekateri davki (npr. obdavčitev dobička) lahko samo dohodek republik.

Glede prispevkov iz osebnega dohodka iz delovnega razmerja pa bo treba dosledno uveljaviti idejo o bruto osebnih dohodkih in idejo, da je davčni zavezanec delavec, ne pa delovna organizacija. Prispevek iz osebnega dohodka mora biti predpisan po proporcialni stopnji, progresiven pa je lahko davek na skupni dohodek občanov. Pritrditi kaže namreč predlogu sindikatov, naj bi okrepili vlogo prispevka na skupni dohodek občanov, saj je le-ta modernejša oblika, pri kateri lahko upoštevamo tudi različne socialne vidike obdavčevanja. A kar je posebno pomembno: prispevek na skupni dohodek občanov ne obremenjuje delovnih organizacij. Prispevek iz osebnega dohdka iz delovnega razmerja naj bi bil predvsem dohodek občinskih proračunov in samoupravnih interesnih skupnosti.

Zveza naj bi torej v prihodnje pri obdavčevanju osebnega dohodka in premoženja občanov izven delovnega razmerja določala najbolj nujna skupna načela, ki naj veljajo za vso državo, vse drugo pa naj preide v pristojnost republiške zakonodaje.

Prometni davek kot osnovni vir obdavčitve osebne porabe naj bi imel čim manjše število stopenj — največ tri ali štiri. Stopnje tega davka naj bi predpisovala federacija, le za obdavčevanje manjšega števila lokalnih proizvodov oziroma storitev naj bi zakon pobastil tudi občinske skupščine. Sicer pa je zbiranje tega davka, razen davka na gorivo, smotrno in naj bi takšno tudi ostalo. Prometni davek naj se steka v zvezni proračun, deležne pa naj bi ga bile tudi republike in občine. Stopnje tega davka naj določi zvezna skupščina, ne pa zvezni izvršni svet, kot je zapisano v predlogu tez za revizijo zveznih zakonov s tega področja, saj je ta davek predvsem sredstvo za ekonomsko usmerjanje, ki ga ni mogoče menjati od danes do jutri.

V sistemu financiranja samoupravnih skupnosti in različnih družbenih dejavnosti v krajevnih skupnostih, občinah in republikah še vedno ni dovolj uveljavljeno izvenproračunsko financiranje, ki naj temelji na samoupravnem interesnem združevanju sredstev, zlasti ne v večjih krajih in mestih. To ohranja miselnost, da je mogoče zagotoviti izboljšanje materialnega položaja posameznih družbenih dejavnosti le z večjimi prispevki in davki. Večja iniciativnost republik in občin bi — ob primernejših sistemih zbiranja dohodkov — lahko takšno miselnost bistveno spremenila.

Kakor vse kaže, naj bi prišlo do korenitih sprememb v sedanjem sistemu zbiranja denarja za skupne potrebe. Iz opisa predlogov o tem je mogoče razbrati, naj bi sistem obdačevanja dohodka bistveno poenostavili in ga hkrati spremenili, tako da ne bo več »visel« samo na osebnih dohodkih zaposlenih. Takšne spremembe lahko učinkujejo samo koristno. Če nič drugega, bodo prišli pod enotno davčno sito najrazličnejši sumljivi »materialni in investicijski izdatki«, kar pa bo nedvomno samo povečalo rentabilnost kolektivne porabe in investicijskih naložb.

Seveda — če bo zvezna skupščina te predloge sprejela in uzakonila. V. B.

BREST
POHIŠTVO

KOMENTATORJEV STOLPEC ● KOMENTATORJEV STOLPEC ● KOMENTATORJEV STOLPEC ● KOMENTATORJEV STOLPEC ● KOMENTATORJEV STOLPEC ● KOMENTAT

OBČINSKI SINDIKALNI SVET NOVA GORICA
OBČINSKA KONFERENCA ZKS
OBČINSKA KONFERENCA SZDL
OBČINSKA KONFERENCA ZMS
OBČINSKO ZDRUŽENJE BORCEV NOV

ČESTITAMO
VSEM DELOVNIM
LJUDEM OB OBČINSKEM
PRAZNIKU!

KAKO TRGOVATI S TUJINO?

(Nadaljevanje s 1. strani)

tudi razumljivo, saj smo prav tu najmanj razvili tržne in samoupravne principe našega razvoja. Zato je popolnoma upravičena kritika, da tisti del gospodarskega sistema, ki ustvarja razmere za takšne ali drugačne ekonomske odnose s tujino, tudi v veliki meri obnavlja preživela družbeno-ekonomska razmerja.

Naš ekonomski sistem bi morali dosledno graditi ob upoštevanju načela, naj bodo gospodarske organizacije skupaj z bankami osnovni pobudnik in dejavnik v ekonomskih odnosih s tujino. Ob tem je samo po sebi razumljivo, da bi morala le ekspanzija izvoza — ne pa njegova restrikcija — utrditi ravnovesje v plačilni bilanci. Zato si toliko bolj velja zastaviti vprašanje, s kakšno spodbudo zagotoviti večji izvoz.

Nedvomno je devizna spodbuda najbolj učinkovita, vendar pa pomeni samo člen v sedanjem sistemu, ki temelji na načelu zbiranja in razpodelitve deviz, ne uveljavlja pa tržnih odnosov pri kroženju deviz od ponudnika do potrošnika in prikriva dejstva in probleme, ki vse bolj oddaljujejo dejanski tečaj od uradnega, to pa (v svoji skrajnosti) pomeni podcenjevanje domače valute pri izvozu in precenjevanje pri uvozu.

Vse spremembe v sistemu ekonomskih odnosov s tujino, prav tako pa tudi spremembe v deviznem tečaju, ki ne bi krepile tržnih in samoupravnih sestavin ekonomskega sistema, ne bodo koristile našemu razvoju.

A kako se pripravljamo na te spremembe in kašne pripravljamo?

V »Analizi razvojnih možnostim Jugoslavije od 1971.—1975. leta« in v »Smernicah za izdelavo družbenega plana razvoja Jugoslavije za obdobje od 1971.—1975. leta« piše, naj bi ostal sistem na področju zunanje trgovine v svojem ogrodju v glavnem takšen, kakršen je, morda le s popravki, ki naj bi odstranili administrativne posege na to področje v času reforme, predvsem v blagovnem in deviznem režimu.

Inštitu za zunanjo trgovino, ki pripravlja gradivo komisiji za revizijo zakonodaje s področja deviznega in carinskega sistema pri zvezni skupščini, pa predlaga kot najprimernejšo rešitev vgrajevanje načel trga tudi na področje ekonomske menjave s tujino, da bi torej morali odstopiti od enotnega deviznega tečaja in preiti na tako imenovani »dirigirani gibljivi tečaj«, ob tem pa organizirano usmerjeno devizno tržišče.

Tako spremenjen zunanjetrgovinski del našega gospodarskega sistema bi po zamislih avtorjev tega predloga prispeval k večji notranji in zunanji uravnovešenosti našega gospodarstva, racionalnejši proizvodni usmeritvi gospodarstva na področju menjave s tujino, večjemu upoštevanju tržnih principov pri kroženju deviz od ponudnika do potrošnika, zmanjšal naj bi administrativne intervencije na minimum, kar bi povečalo pravice in dolžnosti samoupravnih subjektov v gospodarstvu.

Sprostitev odnosov s tujino v prihodnjem obdobju naj bi bila torej odločnejša, predvsem pa bi jo razumeli v širšem smislu: svobodnejše kroženje blaga in kapitala, večji vpliv zunanjih cen na domačem tržišču ter možnosti za organiziranje dolgoročnih proizvodnih in finančnih poslov samo na osnovi samostojnih poslovnih odločitev gospodarskih organizacij in panog.

Najemanje tujega kapitala na osnovi kredita in na osnovi skupnih vlaganj naj bi prešlo izključno v pristojnost gospodarskih organizacij in bank, ob tem pa naj bi gospodarske organizacije in banke prevzele polno odgovornost za najemanje in vračanje domačih in tujih kreditov.

Danes še ni mogoče napovedati, katera od predlaganih inačic za spremembo zunanjetrgovinskega režima bo dobila večinsko podporo: to bo znano šele po jesenski skupščinski razpravi. Že iz samega opisa njihove vsebine pa sledi, da bi odločitev za sedanji izvozno-uvozni režim z malenkostnimi popravki — pomenila slovo od reforme in od krepitve vrednosti dinarja. Področja zunanjetrgovinskih odnosov pač ni mogoče reformirati drugače kot s postopnim sproščanjem prometa s tujimi denarnimi sredstvi ter s konkurenčnim prepihom, nikakor pa ne z administrativno zaščito naših gospodarskih zmogljivosti in sposobnosti.

VINKO BLATNIK

Ste slišali...

... da je prvič v zadnjih letih Slovenija dosegla slabše rezultate v izvozu kot je poprečni jugoslovanski izvoz. V Sloveniji se je v prvih štirih mesecih letos povečal izvoz le za 15 %, v vsej Jugoslaviji pa za 28 %. Zmanjšanje izvoza je posledica velike razlike v izvozu kmetijskih proizvodov, ker je Jugoslavija povečala izvoz kmetijskih proizvodov za 12 %, v Sloveniji pa se je zmanjšal za 28 %. Gre predvsem za zmanjšanje izvoza živine in mesa. V Sloveniji želimo, da ne bi prišlo do bistvenih sprememb v strukturi izvoza, ki je bila v zadnjih letih dokaj zadovoljiva. Lani smo v Sloveniji izvozili za 160 dolarjev na osebo, iz Jugoslavije pa samo 75 dolarjev. Naš izvoz je v glavnem usmerjen na konvertibilna področja;

..., da je programiranje razvoja za črno in barvasto metalurgijo, zlasti po investicijski plati, otežkočeno zaradi stalno spreminjajočih se ekonomskih instrumentov in paritetnih odnosov, ki onemogočajo zanesljiv izračun rentabilnosti vlaganj. Zgolj podjetniška orientacija pri programiranju je nezadostna. Barvasta metalurgija v Sloveniji bo glede na pomanjkanje surovinske osnove in znane težave pri oskrbi s surovinami in reprodukcijskim materialom vse bodoče investicije namenila le za ohranjevanje sedanje ravni proizvodnje in za vlaganje v nekatere dopolnilne dejavnosti.

● AMANDMA V PRAKSI ● AMANDMA V PRAKSI ● AMANDMA V PRAKSI ● AMANDMA V PRAKSI ● AMANDMA V PRAKSI ● AMANDMA V PRAKSI ● AMANDMA V PRAKSI ● AMANDMA

Eden ali več individualnih izvršilnih organov

Ni potrebno posebej poudarjati, da je končana polemika o tem, ali določila amandmaja XV v kontekstu z drugimi določili naše ustave dopuščajo možnost oblikovati več individualnih izvršilnih organov v delovni organizaciji. Slovenski sindikati so kmalu po uveljavitvi amandmaja s tem v zvezi sprejeli naslednje stališče:

»Med drugim je iz ustavnega amandmaja XV mogoče povzeti tudi načelo, da povezovanje osebnega poklicnega dela v samoupravno organizacijo združenega dela uveljavlja nov temeljni odnos, v katerem postane združeno delo tud upravljalsko delo, združeni proizvajalci pa samoupravljavci. Ustava ne določa več, kdo je individualni organ in s tem dopušča možnost, da se v delovni organizaciji ustanovi in izvoli tudi več individualnih izvršilnih organov. Predloge, da se v delovni organizaciji ustanovi več individualnih izvršilnih organov, je treba podpreti, saj vidimo v tej obliki dejansko združevanje poklicnega in upravljalskega dela, začetek razreševanja problemov v zvezi z razlikami med intelektualnim in fizičnim delom, zlasti pa možnost, da razrešimo vprašanje osebne odgovornosti najodgovornejših posameznikov v delovni organizaciji.«

Direktor delovne organizacije ima danes izredno širok sklop pristojnosti in odgovornosti. Zato je razumljivo, da kot obliko individualnega izvršilnega organa vidimo najprej direktorja delovne organizacije. Bistveno razliko pa je moč zaslediti v tem, da se po uveljavitvi ustavnih sprememb direktor kot samoupravni organ delovne organizacije ne konstituira več na osnovi ustavnega (obveznega) določila, temveč po volji samoupravno organiziranega delovnega kolektiva. Ta avtonomna samoupravna volja delovnega kolektiva pa ni z ustavnim določilom v ničemer omejena. Delovni kolektiv se lahko odloči, da individualne izvršilne pristojnosti poveri tudi več posameznikom, ki opravljajo najodgovornejša dela v organizaciji delitve dela v posamezni delovni organizaciji. Prav tako se lahko delovni kolektiv odloči, da tudi na ravni notranjih organizacijskih enot poveri določene individualne izvršilne pristojnosti najodgovornejšim posameznikom. To omogoča tudi določilo ustavnega amandmaja, saj govori tako o kolektivnih kot tudi o individualnih izvršilnih organih delovne organizacije v množini, s čemer omogoča, da se v delovni organizaciji konstituira več individualnih izvršilnih organov. Do instituta »individualni izvršilni organi« se je ponovno zelo jasno opredelila tudi zvezna skupščina v resoluciji o uresničevanju ustavnega amandmaja XV, kjer v drugem odstavku 11. točke uporablja termin tega instituta v množini in kjer se v 12. točki zelo jasno izreka za več individualnih izvršilnih organov. 12. točka omenjene resolucije se glasi: »Bistven pogoj za učinkovito izvrševanje funkcije in krepitev odgovornosti individualnih izvršilnih organov je, da statut in drugi splošni akti delovne organizacije jasno določajo način in pogoje za njihovo izvolitev oziroma razrešitev ter njihovo delovno področje in pravice, da je zagotovljena njihova samostojnost pri izvrševanju funkcije neposrednega vodstva delovnega procesa in poslovanja delovne organizacije v mejah določenega jim delovnega področja.« S tem, da se besedilo resolucije opredeljuje za izvršilno funkcijo neposrednega vodstva delovnega procesa in poslovanja delovne organizacije v mejah določenega jim delovnega področja, se opredeljuje tudi za več individualnih izvršilnih organov v vsaki organizacijsko in tehnološko bolj sestavljeni delovni organizaciji.

Omenjeno stališče je bilo potrjeno kot pravilno v praksi številnih delovnih organizacij tako v Sloveniji kot tudi v drugih republikah.

Za dosedanjo samoupravno prakso je bilo ponekod značilno »skrivanje« individualno odgovornih delavcev za sklepe kolektivnih organov upravljanja. Za večino pomembnejših strokovnih nalog, ki bi jih morale opraviti strokovne službe delovnih organizacij ali posamezni strokovnjaki, se je uveljavila praksa oblikovati ustrezno pomožno komisijo delavskega sveta. Predlog za oblikovanje komisije je po navadi predlagal strokovni delavec, ki bi sicer moral osebno prevzeti odgovornost za takšno nalogo. Kot član komisije je bil v mnogo boljšem položaju. Sklep oziroma predlog komisije, na katerega vsebino je imel strokovnjak odločilni vpliv, je dobil značaj kolektivne odločitve, za katero »nihče ne more biti več osebno odgovoren«. Takšna praksa je v številnih delovnih organizacijah omogočala skrivanje dejansko odgovornih posameznikov za predvidene posledice strokovnih predlogov. Delovni kolektivi so ponekod prenehali z opisano prakso in poskušali razrešiti vprašanje odgovornosti nosilcev strokovnih predlogov. Pristopi k razreševanju teh vprašanj so bili različni. Povsod pa je značilna enotnost v hotenju, doseči ob čim višji stopnji samostopnosti pri delu tudi čim višjo stopnjo osebne odgovornosti. Največ teh delovnih organizacij je obravnavano vprašanje razrešilo z uvedbo več individualnih izvršilnih organov, in to ne le v vertikalni ravni (na notranjih organizacijskih ravneh), temveč predvsem na horizontalni ravni (na ravni podjetja, organizacijske enote itd.).

Tako, denimo, statut Železarne Jesenice določa, da so individualni izvršilni organi poleg glavnega direktorja tovarne še: direktor proizvodnega sektorja, direktor tehničnega sektorja, direktor komercialnega sektorja, direktor finančno-računovodskega sektorja, direktor sektorja za ekonomiko, direktor kadrovskega sektorja, direktor sektorja za tehnično kontrolo in raziskave, direktor sektorja za investicije in sekretar tovarne. Na notranjih organizacijskih ravneh pa statut Železarne Jesenice ne predvideva konstituiranja individualnih izvršilnih organov.

Statut splošnega gradbenega podjetja »Konstruktor« iz Maribora pa poleg generalnega direktorja predvideva, da bodo individualni izvršilni organi na ravni podjetja tudi direktor tehničnega sektorja, direktor finančnega sektorja, direktor kadrovsko-socialnega sektorja, vodja pravne službe in vodja varstvene službe. Po določilih omenjenega statuta bodo tudi vodje ekonomskih enot — le-teh je 6, imajo pa status samostojne organizacije združenega dela, ne pa tudi pravne osebe — individualni izvršilni organi teh enot.

Navedimo še primer opredelitve individualnih izvršilnih organov v statutu Pivovarne »Union« iz Ljubljane, ki določa, da so individualni izvršilni

VELENJSKI RUDNIK LIGNITA POSPEŠENO RAZVIJA STRANSKE DEJAVNOSTI

Rudniške tovarne

V rekonstrukcijo elektro-strojnega obrata bo rudnik vložil približno 3,5 milijona dinarjev, za ureditev tovarne elektrofiltrskih zidakov pa bodo porabili približno 6 milijonov dinarjev

Samoupravni organi in delovni kolektiv Rudnika lignita Velenje si prizadevajo, da bi ob nadaljnjem izpopolnjevanju in modernizaciji osnovne proizvodnje, to je pridobivanja lignita, kar najbolj intenzivno in racionalno razvijali tudi stranske dejavnosti, pomembne za rudnik. Gre zlasti za razvoj dveh obratov, pomembnih tudi za druge delovne organizacije, in sicer za elektro-strojni obrat ter tovarno za proizvodnjo elektrofiltrskih zidakov in suhih malt.

V rekonstrukcijo elektro-strojnega obrata bo vložil velenjski Rudnik lignita približno 3,5 milijona dinarjev, predvsem z namenom, da bi bil obrat kos vsem nalogam v prihodnje. Elektro-strojni obrat opravlja remontne usluge za rudnik, osvaja pa tudi proizvodnjo nekaterih izdelkov, pomembnih tako za lastno delovno organizacijo kot za druge; in sicer transportno mehanizacijo in jamsko podporje. Lani je ta obrat velenjskega Rudnika lignita dosegel 25 milijonov din realizacije, v prihodnje pa se bo, kot računajo, vrednost opravljenih remontnih del in proizvodnje hitreje povečevala.

Pomembna za velenjski Rudnik lignita pa je tudi gradnja nove moderne tovarne za proizvodnjo elektrofiltrskih zidakov in suhih malt. Investicija bo veljala kakih 6 milijonov dinarjev, tovarna pa je poskusno že začela obratovati. Redna proizvodnja bo po napovedih stekla oktobra letos. Na tržišču je bilo že doslej precejšnje povpraševanje po zidakih iz elektrofiltrskega pepela, ki so jih izdelovali v obratu v Šoštanju. Vendar pa so bile stare naprave dotrajane, tehnološki postopek pa zastarel in ni bilo mogoče zadovoljiti vsem naročilom. Zato so se v velenjskem Rudniku lignita odločili za povečanje proizvodnje in za namestitev najsodobnejših naprav za proizvodnjo zidakov. Potrebno opremo so uvozili, proizvodni proces je avtomatiziran, uvedena pa je tudi najsodobnejša tehnologia.

V Šoštanju je tako zgradil Rudnik lignita Velenje enega od naših najsodobnejših obratov za proizvodnjo opeke. Modernizacija celotnega proizvodnega procesa bo omogočila povečanje produktivnosti in proizvodnje, saj bodo letno izdelali kakih 45 milijonov enot zidakov, oziroma za več kot 100 % več kot doslej, čeprav se število zaposlenih ni spremenilo.

Še nadalje se bo izboljševala kvaliteta zidakov, prav tako pa tudi njihov zunanji videz. Tako bodo lahko odpremili kupcem v Zagreb, Hrvatsko Zagorje, Liko, Kordun in na severni Jadran ter po Sloveniji v prihodnje toliko zidakov iz elektrofiltrskega pepela, kolikor jih bodo želeli. Pomembna novost pa bodo tudi suhe elektrofiltrske malte. (vš)

pohištvo
in oprema
za vaš dom
lesnina
centrala ljubljana titova 51

NA TRADICIONALNEM VINSKEM SEJMU V LJUBLJANI

Obilica novosti

Na sejmu sodeluje 650 podjetij iz 28 držav

Ljubljana, 5. sepembra — Jutri bodo na Gospodarskem razstavišču v Ljubljani zaprli že XVI. tradicionalni mednarodni vinski sejem, sejem žganih pijač, sadnih sokov, kletarske in vinogradniške opreme ter V. specializirani sejem gostinske in turistične opreme. Na letošnjem sejmu sodeluje 405 podjetij iz 28 držav. Mednarodna komisija strokovnjakov degustatorjev iz 11 držav pa je že pred pričetkom sejma ocenila 1157 vzorcev vin, žganih pijač in sadnih sokov iz 21 držav. Naziv šampion so prejeli po en vzorec iz Avstrije, Grčije in Italije, 4 vzorci iz Romunije in 3 vzorci iz Jugoslavije, medtem ko je zlato medaljo prejelo skupno 307 vzorcev.

Te dni pa je na tiskovni konferenci direktor Gospodarskega razstavišča Karel Kušar seznanil novinarje tudi z novostmi na letošnjem sejmu:

»Kar zadeva vina ni nobenih novosti. Izjema je morda le ljubljansko podjetje Slovenija vino, ki je oblikovalcem pokazalo pakirano vino v tako imenovanem blokpaku. Sicer pa so mnogo novosti prikazali na sejmu proizvajalci žganih pijač in sadnih sokov. Mariborski Talis je na primer predstavil talvadorja, dobro jabolčno žganje, ki ga starajo v sto in več let starih hrastovih sodih. Najbolj se je spet izkazala DANA iz Mirne na Dolenjskem, ki je poleg osmih novih sadnih sokov obiskovalcem sejma prikazala Cynar aperitiv, izdelan iz artičok po znani italijanski licenci, nadalje vinjak RES in še nekatere druge novosti. Kmetijska zadruga iz Dobrovega v Brdih se je predstavila z novim vinom Briški kanč, koprska Agraria z Amarom Felsino, izdelanim po italijanski licenci, kombinat iz Žalca pa s Sinalcovim citronom in Biltz tonic watrom itd.«

Na tem razgovoru z novinarji je stekla tudi beseda o samem vinskem sejmu, o tem, ali je primerno, da ga organizirajo v tem času, ko so vinske kleti praktično prazne? S poslovnega vidika, vinskega sejma v tem času v prihodnje ne bi več organizirali, marveč bi ga prestavili na spomladanski čas, ko je mnogo več možnosti za sklepanje najrazličnejših pogodb. Sejem spomladi bi bil izključno poslovnega pomena in zaprtega tipa. Sejem, na katerem bi prikazovali dosežke na področju proizvodnje vin, žganih pijač in sadnih sokov ter kletarske, gostinske in turistične opreme pa naj bi še naprej organizirali v jesenskem oziroma pozno poletnem času. Sicer pa naj bi o vsem tem po besedah direktorja Karla Kušarja dokončno odločitev prepustili strokovnjakom.

M. Ž.

AMANDMA V PRAKSI ● AMANDMA V PRAKSI ● AMANDI

organi: glavni direktor, komercialni direktor, tehnični direktor, direktor gospodarsko računske službe in šef splošne službe. Tudi v tem podjetju so vodje samostojnih organizacij združenega dela (3 organizacijske enote) individualni izvršilni organi.

V rudniku lignita Velenje je s statutom določeno, da so individualni izvršilni organi podjetja: direktor rudnika, pomočnik direktorja, vodje sektorjev in glavni inženirji. Poleg teh so še s statutom ustanovili individualne izvršilne organe tudi v samostojnih organizacijah združenega dela (9 delovnih enot).

Vsi navedeni glede na področje gospodarske dejavnosti namenoma različno izbrani primeri govore o tem, da se institut individualnih izvršilnih organov v praksi pogosto uveljavlja na več najbolj odgovornih delovnih mestih v posamezni delovni organizaciji. V vseh navedenih primerih lahko ugotovimo, da uveljavitev več individualnih izvršilnih organov predstavlja posledico v preteklosti že večkrat ugotovljene potrebe bo razbremenitvi oziroma zmanjšanju odgovornosti direktorja podjetja, ki ob vse večji specializaciji, delitvi dela in ob vedno večjih zahtevah sodobne tehnologije ne dopušča več klasične opredelitve odgovornosti, v kateri kot edini posebej odgovorni delavec izstopa le direktor, deloma pa tudi računovodja delovne organizacije. Delitev individualnih izvršilnih pristojnosti med več enako odgovornih delavcev na ravni podjetja pa seveda terja pomemben splet urejenih organizacijskih poti (organizacijskih pravil ravnanja in medsebojnega delovnega obnašanja). Nekatere od navedenih delovnih organizacij so tem vprašanjem posvetile dovolj pozornosti v svojih statutih, druge pa še bodo do tega pripeljale praktične izkušnje, kajti nujno je, da delo individualnih izvršilnih organov poteka koordinirano, da dolžnost koordinacije prevzamejo vsi individualni izvršilni organi, posebej pa še direktor delovne organizacije (prvi med enakimi), in to ne le z individualnimi izvršilnimi organi na ravni podjetja, temveč tudi s tistimi, ki so ustanovljeni na ravni notranjih organizacijskih enot.

Drugo, nič manj pomembno vprašanje pa predstavlja jasna razmejitev pristojnosti individualnih izvršilnih organov, saj bi enako opredeljene pristojnosti povzročale zaplete pri njihovem praktičnem delu. O praktičnih rešitvah tega vprašanja pa bomo spregovorili v prihodnjem sestavku.

Plastik, industrija plastičnih
in kovinskih izdelkov
KANAL pri Novi Gorici

PIONIRJI
PLASTIČNE DOBE

Odgovorili vam bomo na vprašanje, zakaj so v tovarni plastičnih in kovinskih izdelkov PLASTIK iz Kanala ob Soči začeli namesto lesa in kovin uporabljati plastično maso

Enajst let je tega, ko je v Kanalu ob Soči začelo poslovati podjetje transportne embalaže, ki so jo krstni botri imenovali kar po materialu, iz katerega je takrat komaj 17-članski kolektiv oblikoval košarice za transportiranje mleka, vina, piva, sadnih sokov in drugih osvežilnih pijač. Tedaj se je rodilo podjetje »Žica«. Kljub temu, da je v »Žici« dolgo časa prevladoval obrtniški način proizvodnje, so žične košarice kaj kmalu začele izpodrivati lesene zabojčke, v katerih so dotlej prevažali blago. Tisti, ki so želeli sodobno poslovati, pa tudi tisti, ki so jim problemi transportiranja in skladiščenja že krepko razjedali živce, so spoznali, da je pravzaprav embalaža iz žice tisto, kar so pogrešali.

Takratni proizvodni program »Žice« je poleg izdelovanja košaric za prevoz in shranjevanje pijač vključeval tudi proizvodnjo palet — ravnih in boks, posebnih in takih, ki so ustrezale normam jugoslovanskega standarda. Tudi tu niso mogli računati na izkušnje in nasvete drugih, preprosto zato, ker tudi ta pot še ni bila prehojena. Opreti se je bilo treba na lastne sposobnosti.

Pisalo se je leto 1966; plastična masa je napovedala lesu in kovini neizprosen boj. In ker so tudi kupci embalaže spoznali, da to ni le trenutna muha, temveč da se plastika dejansko odlikuje po svojih estetskih, funkcionalnih in ekonomskih lastnostih, so tudi v Kanalu začeli v proces proizvodnje uvajati plastično maso in opuščati žico. V tistih dneh, ko je nov proizvodni material začel izpodrivati starega, se je »Žica« preimenovala v ITEK, oziroma v Industrijo transportne embalaže Kanal.

Masa, ki ima vse pogoje, da postane material bodočnosti, tudi delavcem Plastika, kot se po novem imenuje ta tovarna iz Kanala ob Soči, ne služi zgolj za izdelavo košar in zabojčkov. O tem nas lahko prepriča že golo dejstvo, da je možno plastiko predelovati na najrazličnejše načine. In prav nekaterim izmed načinov predelave so v Tovarni plastičnih in kovinskih izdelkov prilagodili proizvodni proces. Po tako imenovani metodi brizganja izdelujejo embalažo za transport tehničnih izdelkov, pijače, povrtnine, sadja, artiklov, ki so namenjeni široki potrošnji. Metodi pihanja so prilagodili tudi proizvodnjo najrazličnejših posod, škropilnih posod, po katerih poprašujejo kemična, farmacevtska in kozmetična industrija, kmetje, sadjarji in vinogradniki.

Že samo ime Plastik nam pove, da se je podjetje usmerilo v glavnem v predelovanje plastične mase. Podnaslov: Tovarna plastičnih in kovinskih izdelkov, pa nam pojasnjuje, da je določen del proizvodnih zmogljivosti tovarne še vedno namenjen izdelovanju kovinskih palet, da torej v proizvodnem procesu še vedno kroži žica. Potrebe tržišča pa tudi dejstvo, da lahko tovarna le do določene mere in z določeno hitrostjo sledi tehnološkemu napredku, so pritiskali na specializacijo proizvodnje, zato je bilo treba v proizvodnem programu opustiti posamezne artikle, ki so se pokazali kot nerentabilni.

Enajst let ni dolga doba. V Plastiku so jo izkoristili do poslednjega trenutka. Kako bi sicer mogli opustiti zastarel, primitiven, obrtniški način proizvodnje in zgraditi moderno industrijsko predelovalnico plastične mase? Prehod z žice na plastiko je zahteval ogromna denarna sredstva, saj je bilo treba zamenjati ves strojni park, prekvalificirati kadre, uvesti nove delovne postopke.

Plastik se ni zaprl vase. Z mnogimi podjetji je navezal poslovne stike in ni dolgo tega, ko se je priključil združenju slovenskih in hrvaških proizvajalcev in predelovalcev plastičnih mas IZAPLAST. Delavci iz Plastika že dolgo vedo, da je prihodnost plastične industrije v delitvi dela. Stihija in anarhija, ki sta spremljali naše proizvajalce in predelovalce plastike, namreč nista v korist niti njim niti družbi kot celoti. E. P.

VOZILA
GORICA
ŠEMPETER PRI GORICI
PODJETJE ZA PROIZVODNJO PRIKLJUČNIH VOZIL IN KOLESNIH OBROČEV

Vsem delovnim
ljudem
in poslovnim
prijateljem

čestitamo
ob občinskem
prazniku!

Priporočila so sprožila akcijo

Po 1. seji konference ZKS, na kateri so se člani konference zavzeli za to, da moramo otrokom in mladini omogočiti razvoj sposobnosti in znanja ne glede na socialno in regionalno poreklo, se je pomoč družbe za vzgojo mladine povečala, še zlasti pa to velja za materialno oskrbo dijakov in študentov. Tako razpolaga sklad republiške izobraževalne skupnosti za štipendije in posojila letos s 15 milijoni din, ali za 78 % več sredstev kot lani. Sklad dodeljuje posojila in štipendije po načelih in kriterijih, ki omogočajo študij nadarjeni mladini iz socialno šibkejših družin, predvsem iz obrobnih predelov Slovenije. Da bi omogočili otrokom manj premožnih staršev šolanje na vseh stopnjah izobraževanja, je sklad poskušal z razpisom vključiti v štipendiranje tudi 60 učencev osnovnih šol. Žal pa so se na razpis javili le trije kandidati, verjetno zato, ker osnovne šole niso računale z možnostjo štipendiranja in se zato na razpis niso prijavile.

Za štipendiranje na srednjih šolah je prispelo na razpis 1505 prošenj. Sklad je ugodno rešil 885 prošenj ali 59 %, med njimi največ prošenj dijakov iz Dolenjske, Zasavja, nato iz Koroške in Štajerske ter Podravja in Pomurja. Po socialnem poreklu odpade večina podeljenih štipendij na dijake iz delavskih in kmečkih družin — 63,4 %, iz uslužbenskih družin 16,2 % in iz drugih poklicev 2,6 %. Za štipendije so se lahko potegovali učenci gimnazij in pedagoških gimnazij iz družin, katerih dohodek ne presega 400.— din na družinskega člana.

Za štipendije na visokošolskih zavodih je prispelo 586 prošenj, čeprav je bilo razpisanih 680 štipendij. Vzrokov za takšno stanje je verjetno več, glavni pa leži nedvomno v tem, da je materialni položaj današnje populacije študentov kot posledica materialne selekcije na srednji šoli tak, da pri mnogih prosilcih povprečni dohodek na člana družine presega materialni cenzus, ki je pogoj za pridobitev štipendije. Dohodek na družinskega člana namreč ne sme presegati 550.— din ali 450.— din, če se prosilec šola v kraju stalnega bivanja. Odgovor na vprašanje, zakaj ni več študentov zaprosilo za štipendije, pa je treba poiskati tudi v dejstvu, da se študentje, ki živijo sicer v manj ugodnih materialnih razmerah, ki pa so vendarle še znosne za nadaljevanje študija, neradi odločijo za štipendije, ker upajo, da bodo po končanem študiju dobili ugodnejše delovno mesto, kot je tisto, na katero bi se bili po štipendijski pogodbi dolžni zaposliti.

Sklad je ugodno rešil 69,6 % prošenj, največ prosilcem iz Dolenjske ter iz Podravja in Pomurja. Po socialnem poreklu odpade največ — 39,5 % štipendij — na študente iz delavskih in kmečkih družin, 25,2 % iz uslužbenskih, 30,4 % iz upokojenskih in 4,9 % iz družin drugih poklicev.

Sklad je razen tega sprejel v letošnjem šolskem letu skupaj 1644 prošenj za posojila, ugodno pa jih je rešil 1497. Glede na socialno strukturo je 29,3 % posojilojemalcev iz delavskih družin, 31,2 % iz družin upokojencev, 23,4 % iz kmečkih družin in 11,6 % iz družin uslužbencev.

Podobno se je dvignilo število štipendij tudi pri skladu Borisa Kraigherja za štipendiranje posebno nadarjenih študentov na ljubljanski univerzi, ki izhajajo iz delavskih in kmečkih družin. Sklad je podelil v letu 1968, ko je bil ustanovljen, 40 štipendij, letos 90, v prihodnjem šolskem letu pa predvideva podelitev 100 štipendij

Tudi za otroško varstvo odštevamo letos v Sloveniji več sredstev kot lani.

Tako smo v želji, da bi bila družbena pomoč staršem pri vzreji in vzgoji otrok učinkovitejša, povečali otroški dodatek, ki znaša zdaj za prvega otroka 60.— din, za drugega in vsakega naslednjega pa po 80.— din.

Republiška skupnost otroškega varstva sofinancira letos, skupno z drugimi zainteresiranimi družbenimi ter samoupravnimi organizacijami, gradnje objektov otroškega varstva, sokreditira gradnjo 2000 novih mest v ustanovah, iz sredstev, ki se zbirajo na njenem skladu za dnevno varstvo otrok, pa skupno z izobraževalnimi skupnostmi zagotavlja tudi financiranje osnovne dejavnosti otroškega varstva.

Organizirana pomoč družbe se je torej tudi pri varstvu otrok še povečala v korist socialno manj premožnih slojev prebivalstva.

V. B.

DELOVNE ORGANIZACIJE IZ MISLINJSKE DOLINE BODO ZDRUŽILE DENAR ZA FINANCIRANJE KOMUNALNIH DEL

Blagajna je za zdaj še prazna

Hiter razvoj tako Slovenj Gradca kot tudi vseh drugih večjih in manjših krajev v tej koroški občini povzroča tudi številne komunalne probleme, ki pa jih občinska skupščina zaradi pomanjkanja proračunskih sredstev sama ne more uspešno razreševati. Tudi delovne organizacije zaradi težav, pogojuje jih zlasti zastarelost strojne opreme in nenehna dražitev reprodukcijskih materialov, ne morejo odločneje poseči v razreševanje komunalnih problemov.

Kljub težavam so lansko leto začeli v središču Mislinjske doline z dvema pomembnima investicijama na komunalnem področju, in sicer z modernizacijo in asfaltiranjem glavnega trga v Slovenjem Gradcu ter z začetkom regulacije Suhadolnice. Zaradi pomanjkanja denarja v minulem letu vseh del na glavnem trgu niso opravili, končali so jih nedavno in mestno središče Slovenjega Gradca ima zdaj povsem novo podobo. Ob pomoči Vodne skupnosti Drava-Mura pa v središču Mislinjske doline nadaljujejo z regulacijo Suhadolnice.

Potreb, želja in problemov, kar zadeva komunalno dejavnost, je tudi letos veliko. Občani se zavzemajo za ureditev več ulic in cest, ki povezujejo slovenjgraški glavni trg z bližnjimi naselji, nadalje za ureditev Cankarjeve ceste pa za komunalno ureditev naselja Podgorje, za ureditev mostov čez Suhadolnico, za zgraditev vodovoda v Šmartnem, za asfaltiranje več kilometrov cest v Mislinji, Pamečah, na Legnu in v Šmartnem, nadalje za ureditev telefonskega omrežja ter za ureditev športnih in kulturno prosvetnih objektov in ne nazadnje še za gradnjo, pravzaprav za prvo fazo gradnje novega rekreacijsko-smučarskega središča na Rahtelovem vrhu v neposredni bližini Slovenjega Gradca.

Ker v občinskem proračunu ni denarja za vsa ta dela, je predsedstvo občinske skupščine Slovenj Gradec predlagalo, da naj bi delovne organizacije sodelovale pri financiranju oziroma kreditiranju komunalnih del v letu 1970. Predstavniki delovnih organizacij so pomoč že obljubili. Tako bodo delovne organizacije prispevale za komunalna dela 300.000 dinarjev, združile pa bodo 620.000 din in jih oročile pri banki, ki bo odobrila občinski skupščini posojilo. Za ureditev vodovoda v Šmartnem pa bo Komunalno podjetje Slovenj Gradec zagotovilo 310.000 din.

(ma)

350 LET FUŽINARSTVA NA SLOVENSKEM KOROŠKEM

PRAZNOVANJE SE JE ZAČELO

Pred 350 leti, leta 1620, si je Melhior Puc pridobil pravico do talitve jekla v Črni na Koroškem. S tem letom se začenja tudi dokumentiran razvoj železarstva na Koroškem, sicer pa je tod fužinarstvo starejše še za nekaj sto let.

Železarstvo je doživelo v Mežiški dolini velik razmah. V 19. stoletju je bila po vsej Evropi znana mogočna železarna s Prevalj, ki pa je leta 1899 propadla. Tradicijo fužinarstva so prenesli na Ravne, kjer je zrasla sodobna tovarna plemenitih jekel, znana prav tako po vsej Evropi in tudi na drugih kontinentih.

Letošnja proslava 350-letnice fužinarstva oziroma jeklarstva na Koroškem ne bo samo obujanje tradicije, pač pa bo pomenila za 3600-članski delovni kolektiv Železarne Ravne na Koroškem pregled prizadevanj za modernizacijo proizvodnih in tehnoloških procesov, za osvajanje novih izdelkov in za še večjo vključitev v mednarodno delitev dela. Hkrati bo slavje tudi priložnost za oceno prizadevanj koroških jeklarjev pri uresničevanju akcijskega programa, ki določa, da naj bi v letošnjem jubilejnem letu dosegli rekordno vrednost proizvodnje, in sicer 420 milijonov dinarjev. Slavje pa bo, kar je treba še posebej poudariti, predstavljalo tudi zaključek pomembne faze pri gradnji železarne oziroma pri modernizaciji ravenske tovarne plemenitih jekel.

Koroški železarji bodo jubilej proslavili s številnimi prireditvami. S slavjem pa so pravzaprav že začeli, saj je na Ravnah ustvarjalo v okviru slikarske kolonije 6 likovnih umetnikov iz različnih krajev Slovenije. Dela bodo razstavljena oktobra. Na Ravne so prišli tudi 4 kiparji, udeleženci Forme vive, ki bodo prikazali nastanek, vzpon in propad železarstva v Mežiški dolini ter njegovo ponovno rast na Ravnah. Skulpture bodo postavili v Črni, na Prevaljah in na Ravnah. V pripravi je tudi poseben almanah, v katerem bodo prikazali razvoj železarstva na Koroškem in posebej tudi razvoj ravenske tovarne plemenitih jekel.

Osrednje slovesnosti ob 350-letnici fužinarstva v Mežiški dolini dobo v drugi polovici oktobra. Na slavje so koroški fužinarji, kot smo izvedeli, povabili tudi predsednika republike, tovariša Tita, da bi ga kar najbolj podrobno seznanili z dosedanjimi delovnimi uspehi in z načrti za nadaljnji razvoj.

(ma)

Na 10 cicero

RAVNE

Več kot petsto delavcev združenega podjetja Slovenske železarne se bo 19. in 20. septembra povzpelo na najvišji jugoslovanski vrh — Triglav. Izlet so pripravili v okviru rekreacijske dejavnosti v tem največjem slovenskem kolektivu. Razen rekreacije pa je namen izleta tudi medsebojno spoznavanje članov velike železarske družine. Organizacijo izleta so prevzeli člani železarskega planinskega društva na Jesenicah.

Z Raven se bo vzpona na Triglav udeležilo več kot sto delavcev iz vseh obratov.

V Modni hiši si lahko izberete bogat asortiment damske poletne konfekcije. Izbirali boste lahko med najrazličnejšimi modeli za šport, počitnice, službo ter modeli za svečanejše priložnosti. Poleg tega so na oddelku damske konfekcije v prodaji ekskluzivni, visoko modni modeli v omejenem številu.

PRODAJNI SERVIS

modna hiša

LJUBLJANA — MARIBOR — OSIJEK

DELAVCI, DELOVNE SKUPNOSTI IN KULTURA

4. KULTURA — NELOČLJIVA SESTAVINA ŽIVLJENJA IN DELA

Na vprašanje, kako naj bi delovne skupnosti pripomogle k bogatejšemu kulturnemu življenju zaposlenih, je 19 % anketiranih odgovorilo, da kaj takega ni njihova naloga. To pa seveda pomeni, da štiri petine anketiranih ni istega mnenja — in to ni ravno malo. Štiri petine anketirnih ima torej neko predstavo o vlogi delovne skupnosti v kulturnem življenju zaposlenih in meni, da je to pomembna sestavina delovanja tudi delovne organizacije.

Delovne skupnosti — na podlagi skupnih interesov in dela družbene in organizirane skupine delovnih ljudi — niso le proizvodne, marveč proizvodno-socialne celote. Zato bi se moral v delovnih organizacijah v popolnosti izraziti interes družbenih proizvajalcev za njihovo kulturno rast; to naj bi se določneje kazalo tako v zahtevah glede vsebinske in organizacijske usmeritve v kulturi kot pri določanju dela dohodka za te namene. V delovni skupnosti naj bi se delavci v okviru samoupravnega odločanja ukvarjali TUDI z vprašanji kulture, ki jih bo mogoče rešiti v delovni organizaciji ali v širši družbeni skupnosti. To pomeni, da morajo delavci v materialni proizvodnji v veliko večji meri kot doslej postati vpliven subjekt v družbi v zvezi s kulturo nasploh in glede na svoj kulturni razvoj.

Tako kot so izobraževanje, zdravstveno in socialno varstvo, telesna rekreacija itd. del splošne poslovne politike podjetja, tudi kulturno življenje delavcev ne bi smelo ostajati zunaj prizadevanj in pobud delovnih skupnosti. Nasprotno, tudi kultura bi morala biti prisotna v njihovi proizvodni in socialni usmeritvi. Opravljeno delo ni rezultat samo trenutnega večjega ali manjšega telesnega in duševnega napora na delovnem mestu, marveč delovanja številnih dejavnikov — znanja, kulture, telesnih in umskih sposobnosti, odnosov itd. — katerih učinki so pri delu le posredno vidni. Kultura je vtkana v človekovo delo in v njegovo vsakdanje življenje, je neločljiva sestavina dela, tako kot je delo sestavina kulture v najširšem pomenu besede. Ukvarjanje s posameznimi vrstami kulturne dejavnosti in poseganje po kulturnih vrednotah vpliva na oblikovanje človekove duhovne podobe, vpliva na njegove človeške in delovne lastnosti, na navade, na odnos do ljudi, na socializacijo delavčeve osebnosti, na oblikovanje človeka kot samoupravljavca, skratka, človekova kulturnost se mora nujno izražati v njegovem načinu življenja in mišljenja, v stiku z ljudmi in z družbenimi ustanovami, pri delu itd.

V prvem desetletju po vojni smo vlogi delovnih organizacij na kulturnem področju pripisovali precejšen pomen, nato pa je sledilo obdobje — ki v glavnem traja še danes — ko so se delovne skupnosti vse bolj otresle dejavnega deleža v kulturnem življenju zaposlenih in celo opuščale vsakršno spodbudo ter skrb za ustvarjanje možnosti. Danes vidimo, da imajo v dokajšnjem delu delovnih organizacij tako spodbujanje za vse premalo pomembno sestavino svojih vsesplošnih prizadevanj. Z izgovorom, da naj se s tem ukvarjajo dejavniki v družbeno političnih skupnostih in tam, kjer zaposleni živijo, mnoge delovne organizacije na tem področju ne kažejo nikakršne ali pa zelo majhno aktivnost.

Ob premišljanju o vlogi delovnih skupnosti kaj hitro pridemo do sklepa, da se ni mogoče vračati k nekoč uveljavljenim načinom prisotnosti delovne organizacije v kulturi (ali pa samo izjemno) in da na sedanji stopnji razvoja ne bi imelo smisla, denimo, osredotočati posameznih vrst kulturne dejavnosti v delovnih organizacijah, čeprav posebne razmere tudi to lahko terjajo. Vsekakor je treba upoštevati, da zaposleni verjetno bolj želijo delovati v okolju, kjer prebivajo, in da delovna organizacija po tej plati ni dovolj privlačno mesto, poleg tega pa je še preozek prostor za zadovoljevanje vseh sodobnih potreb. S tem pa ni rečeno, da posameznih dejavnosti ne bi bilo smotrno organizirati v okviru delovnih organizacij, če so zaposleni za to, ali da delovni kolektivi tudi organizacijsko ne bi posegli na posamezna področja zadovoljevanja kulturnih potreb zaposlenih, če se po samoupravni poti tako odločijo.

Poglejmo na kratko, kaj je o dejavnosti delovnih organizacij na kulturnem področju povedala raziskava.

Kaj so o kulturi in kulturnem življenju zaposlenih delovne organizacije zapisale v NORMATIVNE AKTE? Kar 77 % anketiranih delovnih organizacij s področja industrije ni v svoje statute ali druge akte o tem zapisalo niti besede, medtem ko so preostale vpisale nekaj splošnih določil o financiranju kulturnih in drugih potreb. Praksa nam torej — kar zadeva normativna določila, ki bi delovne organizacije in zaposlene kakorkoli zavezovala ali spodbujala glede kulturnega življenja — ne daje ugodne podobe niti zgleda (v mejah našega raziskovanja), ki bi bil že preizkušen in ki bi ustrezal nekim razmeram.

Še slabše kot z določili v statutih je s PROGRAMIRANJEM — enoletnim in večletnim (program naj bi opredelil posamezne sestavine kulturne politike delovne organizacije in naj bi bil sprejet po široki javni razpravi) — kulturne dejavnosti v delovnih organizacijah: 88 % anketiranih nima ničesar, preostale pa nekaj, kar naj bi imenovali program (10 % za eno leto in 2 % za več). V naših primerih so programe sprejeli izvršni odbori sindikalnih organizacij, medtem ko delavski sveti ali drugi organi o tem niso niti razpravljali niti odločali. Pač pa so odločali o POSAMEZNIH KULTURNIH AKCIJAH in o sredstvih, ki so bila za to potrebna. Najpogosteje so razpravljali in sklepali o obisku gledaliških predstav, o proslavljanju ob praznikih in s tem v zvezi o sodelovanju s šolami in kulturnimi ustanovami, v nekaj primerih tudi o denarnih prispevkih posameznim kulturnim ustanovam, društvom itd. Ostala pa je skoraj tretjina anketiranih delovnih organizacij, v katerih samoupravni organi niso razpravljali niti o takih niti o podobnih stvareh.

V 52 % delovnih organizacij ne UGOTAVLJAJO in ne spremljajo kulturnih potreb zaposlenih, v drugih pa potrebe ugotavljajo na sestankih delovnih enot (23 %), prek vodij delovnih enot in obratov (15 %), prek predlogov v skrinjicah in prek pisem v tovarniškem glasilu (8 %), v drugem primeru (večja delovna organizacija) pa so jih tudi z anketo. Takšno spoznavanje je izrazito priložnostne narave in je zgolj informacija o trenutnih željah, nikakor pa ne načrtno (in na strokovni podlagi) raziskovanje, ki bi dalo vsaj približen odgovor, kaj naj delovna organizacij počne, kakšno politiko naj si začrta in v kakšni smeri naj vpliva na kulturno politiko družbene skupnosti.

V pretežni večini delovnih kolektivov botruje večja ali manjša naključnost tudi gostovanjem najrazličnejših skupin s kulturnim programom (velja za 34 % delovnih organizacij. V letu 1968 in 1969 so najpogosteje gostovale: kulturne skupine učencev in dijakov, poklicne in ljubiteljske gledališke skupine, pevski zbori, v manjšem številu pa tudi zabavni orkestri. Iz tega lahko sklepamo, da je — sicer pri manjšem številu delovnih organizacij — še vedno živo obiskovanje delovnih skupnosti, čeprav gre za dokaj razširjeno mnenje, da je to stvar preteklosti. Ni dvoma, da se kaj takega dogaja pretežno ob posameznih priložnostih (proslavljanje praznikov), in bi bilo težko trditi, da gre za kakršnokoli načrtnost ali pa morda le v izjemnih primerih,

V anketiranih delovnih organizacijah imajo samo izjemno folklorne skupine, dramske družine, likovne sekcije, pevske zbore, godbe na pihala ali druge instrumentalne skupine, foto krožke itd. V 69 % anketiranih delovnih organizacij ne gojijo nobene izmed naštetih ali podbnih oblik delovanja na kulturnem področju. Vzroke za to moramo iskati zlasti v dejstvu, DA VEČINA TISTIH POSAMEZNIKOV, ki se s tem ukvarjajo, deluje v najrazličnejših društvih in skupinah tam, kjer prebivajo.

Prvo mesto med NAČINI SPODBUJANJA so v nekaterih delovnih organizacijah prisodili finančni spodbudi, nato organizacijskim ukrepom in v manjši meri deležu na področju kulturno-estetske vzgoje. Prav gotovo samo z denarjem delavcev ni mogoče spodbujati; pomembno pozornost bi morale delovne skupnosti posvečati splošni razgledanosti delavcev, prisluhnile naj bi njihovim kulturnim potrebam, z organizacijskimi rešitvami posegle tja, kjer je splošna družbena skrb najmanj prisotna, posebno skrb naj bi posvetile spoznavanju zaposlenih s kulturno dejavnostjo in s pomembnejšimi umetniškimi stvaritvami, poskrbele naj bi za čim ugodnejše in kulturi naklonjeno ozračje itd.

Od skupne vsote 1,105.241 N-din, ki so jo dale anketirane delovne organizacije za kulturne namene v letu 1968, so prispevale 29 % iz sklada skupne porabe, 15 % iz sindikalne članarine in 56 % iz drugih virov. Štiri delovne organizacije (8 %) niso dale ničesar (med njimi je ena s 350 zaposlenimi!). Težko bi rekli, da gre za kakšno posebnno zakonitost, če primerjamo, koliko so dale posamezne delovne organizacije na zaposlenega. Nekatere manjše so prispevale razmeroma dosti, spet druge znatno manj in podobno velja za večja podjetja. Ob tem kaže opozoriti na zanimivost, da je med podjetji z več kot 500 zaposlenimi zelo malo takih, ki bi dala za kulturne namene na zaposlenega mnogo več kot, denimo, nekatere manjše delovne organizacije. Očitno je, da gre za precejšnje nesorazmerje med velikostjo posameznih delovnih organizacij in njihovim deležem za kulturo.

Kako nenarčtno in od primera do primera dajejo podjetja denar za kulturo, nam zgovorno dokazuje predvidevanje za leto 1969, saj je število tistih delovnih organizacij, ki niso ničesar predvidele, kar precejšnje — 33 %. Lahko pa domnevamo, da je bil končni izid le nekoliko boljši; to se pravi, da so posamezna podjetja vsaj nekaj dala za kulturo, čeprav svojega deleža niso mogla (ali hotela) napovedati. Iz razčlenitve, za kaj so delovne organizacije v letu 1969 namenile denar, je razvidno, da precej podjetij daje denar samo za nekaj namenov in da (so)financira resnično manjši del kulturnih potreb zaposenih. Kulturnim ustanovam so anketirane delovne organizacije namenile v letu 1968 relativno majhna sredstva, a še to bolj v obliki pomoči (!), namesto da bi z njimi sklepale dogovore na podlagi programov.

GREGOR KOCIJAN

KRATKO IN JEDRNATO

Igre železarjev

V soboto, 5. septembra, bodo na Ravnah na Koroškem letne športne igre sodelavcev združenega podjetja Slovenske železarne. Tekmovalci z Jesenic, Štor in Raven se bodo pomerili v šestih panogah: atletiki (100 m, 1000 m, skok v višino, met krogle, balkanska štafeta), rokometu, nogometu (nad 30 let), odbojki (ženske), kegljanje (ženske borbeno) in streljanju z malokalibrsko puško. Igre bodo v okviru predpriprav na proslavo 350-letnice železarstva na Koroškem, pripravil pa jih bo sindikat ravenske železarne v sodelovanju s športnim društvom Fužinar in drugimi organizacijami v tovarni.

Predvidoma bo na tekmovanjih v vseh disciplinah nastopilo več kot 500 železarjev. V. R.

Korošci imajo atletski klub

Prejšnji četrtek je bil na Ravnah ustanovni sestanek Koroškega atletskega kluba. Novoustanovljeno društvo bo v svojih vrstah združevalo tekmovalce iz koroških občin, pričakovati pa je, da bodo koroški atleti v združenem kolektivu in ugodnejših razmerah kaj kmalu dosegli tudi solidne rezultate.

Novoustanovljeni klub je priredil v sodelovanju z občinsko zvezo za telesno kulturo že prvo tekmovanje — III. kriterij druge skupine. Pri moških so udeležbo na kriteriju prijavili klubi iz Murske Sobote, Velenja, Trbovelj, Kopra, Prebolda in Raven, pri ženskah pa ekipe Murske Sobote, Velenja, Trbovelj, Ptuja, Kranja in Raven. V. R.

Uspešni odbojkarji

Odbojkarji Fužinarja z Raven so kot ekipa železarne gostovali v Liptovskyh Hradih v Visokih Tatrah, kjer so sodelovali na velikem dvodnevnem mednarodnem turnirju. Prvi dan so v svoji skupini premočno zmagali, v finalnih bojih naslednjega dne pa so izgubili dve tekmi in v skupnem plasmaju zasedli odlično tretje mesto. Uspeh Ravenčanov je toliko večji, ker so na turnirju sodelovali kar štirje češkoslovaški prvoligaši ter znana moštva iz Poljske in Zvezne republike Nemčije. Igralec Fužinarja Šteharnik je bil na turnirju v Liptovskyh Hradih proglašen tudi za najboljšega tolkača.

Občinska odbojkarska reprezentanca Raven — sestavljena iz šestih igralcev Fužinarja, dveh članov Žerjava in Mežice ter enega iz Črne — je sodelovala na močnem turnirju v Szombathelyju na Madžarskem, kjer je v konkurenci petih ekip zasedla prvo mesto in osvojila Savaria Cup. Igralec Ravenčanov Golob je bil na tem turnirju proglašen za najboljšega igralca. V. R.

Brezplačne počitnice

V počitniškem domu železarne v Portorožu je letos preživelo oddih več kot šeststo delavcev z družinskimi člani. Upravni odbor je omogočil brezplačna letovanja 80 upokojencem in socialno ogroženim članom kolektiva, ki niso zmogli stroškov dopusta ob morju. V. R.

OB ZAKLJUČKU DELAVSKIH ŠPORTNIH IGER V NOVI GORICI

CEMENTARJI NAJBOLJŠI ŠPORTNIKI

Letos je na delavskih športnih igrah, ki jih je organiziral občinski sindikalni svet Nova Gorica, sodelovalo 513 tekmovalcev

»Letos je občinski sindikalni svet v Novi Gorici že četrto leto organiziral delavske športne igre, da bi poživil zanimanje za rekreacijsko športno dejavnost v delovnih kolektivih in da bi pritegnil k sodelovanju kar največje število zaposlenih,« so bile besede Jožeta Šušmelja, predsednika občinskega sindikalnega sveta Nova Gorica na nedavni zaključni slovesnosti iger v novogoriškem hotelu Park.

Število udeležencev delavsko športnih iger v Novi Gorici iz leta v leto raste. Pred tremi leti se je iger udeležilo 324 zaposlenih, lani in predlanskim 450, letos pa že 513 delavcev.

»Če je cilj delavsko športnih iger množičnost, bolj kot kvaliteta,« je nadaljeval predsednik novogoriških sindikatov, »potem moramo težiti k temu, da bo čimveč delavcev sodelovalo na teh igrah. Letos se je našemu razpisu odzvalo 20 sindikalnih organizacij, predvsem iz večjih delovnih kolektivov, kar pa je le šestina vseh osnovnih organizacij sindikata v naši občini.«

Tudi na letošnjih igrah se je pokazalo, da imajo najboljše športnike prav v Tovarni cementa in salonita v Anhovem, saj so skoraj vsa prva mesta osvojili športniki iz tega delovnega kolektiva. Poleg Salonita Anhovo so na letošnjih igrah sodelovale še ekipe Soških elektrarn, Elektro Gorice, Gostola, SGP Gorice, Iskre Šempeter, Grosista iz Nove Gorice, Avtoprometa iz Nove Gorice, Mebla, Cestnega podjetja, Primorje exporta itd.

Kdo so bili najboljši?

V šahu je bila pri moških in ženskah najboljša ekipa Salonita iz Anhovega, na drugo mesto se je uvrstila ekipa SGP »Gorica«, tretje pa so bile Soške elektrarne. V namiznem tenisu je pri moških spet zmagala ekipa Salonita iz Anhovega, druga je ekipa Primorje export, tretja pa Grosist Gorica. *Košarka moški:* 1. Salonit, Anhovo, 2. Gostol, Nova Gorica; *odbojka ženske:* 1. Elektro Gorica, 2. Salonit, Anhovo, 3. Manufaktura, Nova Gorica; *odbojka moški:* 1. Salonit, Anhovo, 2. EGŠC Nova Gorica, 3. SGP Gorica; *rokomet moški:* 1. Iskra Šempeter, 2. Gostol, Nova Gorica; *kegljanje moški:* 1. Elektro Gorica, 2. Avtopromet Nova Gorica, 3. Salonit, Anhovo; *kegljanje ženske:* 1. Salonit, Anhovo, 2. Elektro Gorica; *atletika moški:* 1. Soške elektrarne, 2. Elektro Gorica, 3. Gostol; *atletika ženske:* 1. Elektro Gorica; *mali nogomet — moški:* 1. PPVS II, 2. PPVS I, 3. Gostol; *streljanje moški:* 1. Iskra, 2. Salonit I, 3. Salonit II; *streljanje ženske:* 1. SGP Gorica, 2. Salonit; *balinanje moški:* 1. Iskra, 2. SGP Gorica, 3. Gostol.

V skupni uvrstitvi je največ točk osvojila ekipa športnikov iz Anhovega in tako letos osvojila prehodni pokal občinskega sindikalnega sveta Nova Gorica, na drugo mesto pa se je uvrstila ekipa Soških elektrarn.

Ob koncu je letošnje delavsko športne igre v Novi Gorici ocenil še Savo Žnidaršič, predsednik komisije za šport in rekreacijo pri novogoriškem občinskem sindikalnem svetu:

»Na videz je bila udeležba delavcev-športnikov na letošnjih igrah precejšnja. Toda, če upoštevamo, da je v novogoriški občini 14.000 zaposlenih delavcev, to število sodelujočih še ni zadovoljivo. Po mojem bi moralo na delavsko športnih igrah v naši občini vsako leto sodelovati najmanj 1400 zaposlenih delavcev. Slednjič bi dejal še tole: če smo s športno rekreacijo do neke mere zadovoljni, ne moremo biti zadovoljni s tedensko in dnevno rekreacijo v delovnih kolektivih. V posameznih delovnih organizacijah naše občine imajo še premalo posluha za organizacijo najrazličnejših oblik rekreacije ob koncu tedna, oziroma v odmoru med delovnim časom ali popoldne po delu.«

M. Ž.

inles PRODAJA POLKNA VRATA OKNA ribnica NA KREDIT

Velik interes za SPG 70

Samo še nekaj tednov nas ločj od XVII. svetovnega prvenstva v gimnastiki, ki bo v Ljubljani od 22. do 27. oktobra. Številna telovadna društva iz Jugoslavije in drugih dežel kažejo za tekmovanje v gimnastiki na najvišjem nivoju izredno zanimanje. Od vsepovsod prihajajo naročila za vstopnice in rezervacije za prenočišča. V ljubljanskih hotelih bodo spali predvsem tekmovalci, sodniki, novinarji in člani FIG, medtem ko bodo ostala prenočišča v bližini mesta rezervirana za gledalce.

Zastopstvo za prodajo vstopnic je prevzelo turistično podjetje Kompas. Za posamezne tekme v hali Tivoli je bilo natiskanih seveda le toliko vstopnic, kolikor je prostora v dvorani. Do sedaj se je prijavilo inozemskemu oddelku Kompasa že več kot 200 gledalcev iz Holandije, 150 iz Švice, 100 iz ZSSR, 80 iz ČSSR, 80 iz Danske itd. Za udeležence SGP 70 bo pripravil organizacijski komite med drugim tudi krajše izlete na Bled in v Postojnsko jamo.

In kako bo potekala velika prireditev v Ljubljani?

V četrtek, 22. oktobra, bo v večernih urah svečana akademija z otvoritvijo SGP 70. Naslednji dan dopoldan in popoldan bodo ženske tekmovale v obveznih vajah. V soboto, 24. oktobra, se bodo v obveznih vajah pomerili moški. Nedelja je rezervirana za nastope žensk v poljubnih vajah. V ponedeljek, 26. oktobra, bodo tekmovali moški v poljubnih vajah, medtem, ko bo zadnji dan prvenstva v popoldanskih in večernih urah finale. Od 16. ure dalje se bodo potegovale za najvišje naslove ženske, zvečer, od 20. ure dalje, pa moški.

Kako bodo tekmovali železarji?

V soboto, 5. septembra, bodo na Ravnah letne športne igre slovenskih železarjev. Posebna komisija je pripravila propozicije tekmovanj v vseh šestih panogah ter sestavila program tekmovanja.

Kako bodo ocenjevali uspehe v posameznih panogah, kako bodo računali uvrstitve? V atletiki bodo v vsaki disciplini ocenili s točkami od 6 do 1 po dva najbolje uvrščena tekmovalca vsake železarne. Če bi se pripetilo, da bi dve ekipi v atletskem zbiru točk imeli enako število točk, bo boljša ekipa, ki se bo bolje odrezala v balkanski štafeti.

V nogometu bodo imeli pravico nastopiti le člani, ki so stari 30 in več let. Če bi se primerilo, da bi dve ekipi imeli enako število točk, odloča o boljši uvrstitvi boljša razlika v golih, v skrajnem primeru bo odločil žreb. Propozicije rokometnega tekmovanja so enake kot pri nogometu. Ženske, ki se bodo pomerile tudi v odbojki, bodo igrale na dva dobljena seta, v primeru enakega števila točk pa bo odločala razlika med dobljenimi in izgubljenimi seti.

Moška strelska ekipa (MK puška) bo štela štiri člane, streljala pa bo v trostavu, ženske pa bodo streljale leže, ekipo pa bosta sestavljali le dve tekmovalki.

V kegljanju se bodo pomerile le ženske. Vsako ekipo bo sestavljalo 6 tekmovalk — vsaka bo metala 3 × 3 lučaje na štirih stezah.

Zmagovalne ekipe v posameznih skupinah bodo dobile pokale in plakete, najboljši posamezniki v streljanju in atletiki pa bodo prejeli kolajne.

Tekmovanja se bodo začela ob 8.30 v športnem parku telesne kulture, zaključili pa jih bodo s svečanim defilejem in podelitvijo priznanj ob 17.30 popoldne.

V. R.

PRED ZAČETKOM DELAVSKIH ŠPORTNIH IGER PRIMORSKE

Na letošnjih prvih igrah delavcev Primorske se bodo srečali zmagovalci tradicionalnih občinskih delavskih športnih iger Tolmina, Idrije, Nove Gorice, Ajdovščine, Sežane, Ilirske Bistrice, Kopra in Postojne. Na posnetku vidimo Tomaža Tušarja, predsednika ObSS Postojna, ko izroča pokal predstavnici prosvetnih delavcev iz Postojne. P. E.

Prijateljsko srečanje

Na povabilo kegljačev mariborske tovarne pohištva »MARLES« so kegljači »MEBLA« Nova Gorica gostovali minule dni v Mariboru in so se pomerili s svojimi vrstniki iz »Marlesa«. Gostje so zmagali in s tem znova dokazali, da v tej športni panogi nekaj pomenijo.

Zanimivo pri tem je, da so si športniki izmenjali ob tej priložnosti predvsem mnenja kot proizvajalci, saj oboji proizvajajo skoraj slične proizvode. Vsi pa dobro vemo, da prav v tej veji industrije danes ni tako rožnato, kot si marsikdo misli.

Gostitelji so razkazali Novogoričanom vse proizvodne obrate kot tudi obrat družbene prehrane in druge stvari, ki štejejo v delokrog tega velikega kolektiva. Gostje iz »Mebla« so bili nad sprejemom zelo zadovoljni in so ob tej priložnosti povabili svoje gostitelje na povraten obisk v Novo Gorico. Nedvomno so taka srečanja zelo koristna in zaželena, saj gre tu za neposredno spoznavanje proizvajalcev in njihovih problemov. R. KOLENC

SREČANJE NAJBOLJŠIH V NOVI GORICI

Dve leti zapovrstjo so najboljše delavske športne ekipe z območja Obalnega sindikalnega sveta Koper in občinskih sindikalnih svetov Nova Gorica ter Postojna tekmovale v troboju. Tekmovanju se bodo letos priključile tudi najboljše športne ekipe občinskih sindikalnih svetov Primorske. Ekipe z območja sindikalnih svetov Primorske se bodo srečale 13. septembra 1970 v Novi Gorici. Organizacijo tekmovanja je prevzela komisija za šport in rekreacijo pri Občinskem sindikalnem svetu Nova Gorica.

Na športnem tekmovanju v Novi Gorici bodo zastopale Obalni sindikalni svet Koper športne ekipe, ki so bile prve v posamenzih disciplinah na spomladanskih delavskih športnih igrah. To so športniki tovarne Tomos, ki bodo tekmovali v šahu, streljanju, nogometu in namiznem tenisu, Mehanotehnike (v odbojki in kegljanju) ter Stavbenika (v balinanju). Športna srečanja delavcev postajajo tako pomemben dejavnik medsebojnega spoznavanja delavcev, saj bodo na prvih delavskih igrah sindikatov Primorske 1970 v Gorici prvič tekmovali športniki amaterji iz vse Primorske, kar predstavlja pomembno manifestacijo medsebojnega spoznavanja in prijateljstva. (K. C.)

Jesenske delavske športne igre

Komisija za šport in rekreacijo pri Obalnem sindikalnem svetu Koper je razpisala tradicionalne jesenske delavske športne igre obalnega območja v malem nogometu, odbojki, rokometu, šahu, streljanju, namiznem tenisu, kegljanju in balinanju. V razpisu je rečeno, da posamezne sindikalne organizacije lahko prijavijo po več ekip v vseh panogah. Tiste sindikalne organizacije, ki štejejo manj kot 100 članov se lahko združijo, vendar pa mora biti v prijavi točno navedeno, katere organizacije so se združile. Pravico udeležbe na delavskih športnih igrah imajo vsi člani sindikalnih organizacij kot tudi vajenci.

Komisija pri Obalnem sindikalnem svetu pričakuje veliko število prijav posameznikov in ekip. K. C.

IGRE PREDSTAVLJAJO STIMULACIJO

Letos praznujejo delavci elektrogospodarstva Slovenije dvojni jubilej: 25-letnico Elektre, zveze sindikalnih športnih aktivov, in 15-letnico letnih športnih iger, ki so že davno prerasle zgolj športno srečanje, saj vse bolj predstavljajo pregled redne športne dejavnosti oziroma del široko zasnovanega dela na področju aktivnega oddiha zaposlenih.

Skratka, športniki elektrogospodarstva Slovenije imajo za seboj zavidanja vredno tradicijo. Tako glede kontinuiranega dela skozi vse leto kot tudi organizacije letnih in zimskih športnih iger. Elektra, športno združenje delavcev elektrogospodarstva, je že od svojega rojstva dalje stremela k množičnosti in zdravi športni rekreaciji vseh zaposlenih.

O uspehih Elektre v minulem obdobju govorijo med drugim tudi letne športne igre delavcev elektrogospodarstva Slovenije. Letošnjih jubilejnih iger v Medvodah se je udeležilo 700 športnikov, drugače pa sodeluje na tej lepi vsakoletni športni manifestaciji blizu 600 delavcev.

Čeprav omenjene številke niso kdove kako pomembne, so vendarle po svoje precej zgovorne. Povedo nam, da športno življenje ljudi, ki delajo v elektrogospodarstvu, ni le stvar posameznikov, temveč del vsakdanjosti, del življenja tako rekoč vseh zaposlenih v tej veji gospodarstva. Igre predstavljajo dalje za vse v elektrogospodarstvu stimulacijo za delo na športnem področju neprecenljive vrednosti. In končno: vsi, ki znova in znova, dolga leta zapovrstjo, vlagajo toliko truda in sredstev v organizacijo množičnih delavskih športnih srečanj, s tem dokazujejo, da pravilno vrednotijo rekreacijo zaposenih.

Ne letošnjih XV. letnih igrah v Medvodah so bili v malem nogometu najuspešnejši predstavniki Elektro Ljubljana

OB NAKUPU NE POZABITE
KAVA
KAVA Special
MARKET
SUPERMARKET

Za svetovno prvenstvo v Lescah je ŽIVILSKI KOMBINAT » ŽITO« iz Ljubljane s svojo DE GORENJKO pripravil potrošnikom prijetno

presenečenje

V mlečni čokoladi ELAN s sliko padalca na ovitku, lahko najdete vstopnico za eno izmed prireditev v LESCAH

MEBLO

MEBLO

MEBLO

MEBLO

MEBLO

tovarna pohištva

NOVA GORICA

VSEM DELOVNIM LJUDEM IN POSLOVNIM PRIJATELJEM ČESTITAMO OB OBČINSKEM PRAZNIKU!

PORTRETI IN SREČANJA

Rad bi se kar največ naučil

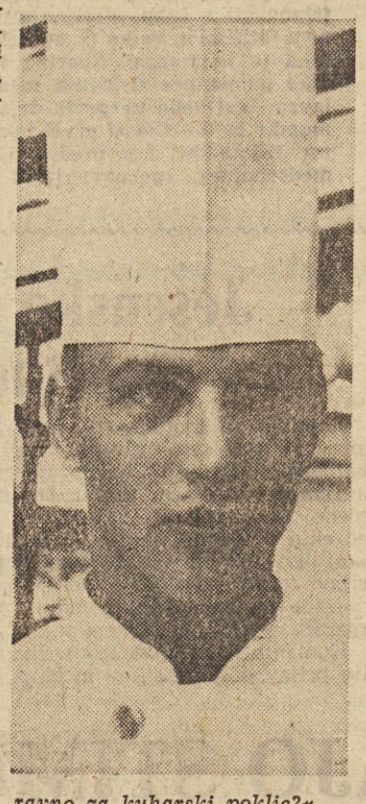
Jože Repina, diplomant srednje gostinske šole, je del svojih letošnjih počitnic preživel v Rovinju, v taboru Visoke šole za telesno kulturo iz Ljubljane.

Po kosilu je bil Jože prost. Imel je čas, da je skočil k vodi. Še bolj kot sonce in voda pa je Jožeta mikala žoga.

»Ob partiji malega nogometa ali namiznega tenisa se spočijem...,« mi je pripovedoval Jože. »Zares težko bi shajal brez razvedrila. Škoda, da je zanj razmeroma malo časa...«

Kadar Jože ni bil ob žogi je bil pri štedilniku. Tu je preživel večino dneva. Nosil je snežno bel površnik, na glavi pa mu je tičala visoka kuharska kapa. Bil je šef kuhinje. Skupaj z Milko in Metko je moral skrbeti za več kot sto lačnih ust.

»Predno sem prišel v Rovinj sem delal v Radencih v restavraciji Vikend...,« je Jože Repina obujal spomine v senci košatih borovcev. »V šoli sem se izučil za kvalificiranega kuharja, zato sem delal v kuhinji. Odločil sem se, da bom s študijem nadaljeval. Na jesen grem spet v šolo...«



Kljub mladosti ima Jože velike načrte. Šele letos je dopolnil osemnajsto leto, pa ima že natančno izdelan plan, kje in kako bo izpopolnjeval svoje znanje, da bo nekoč postal to, kar si želi.

»Najprej bom končal mariborsko hotelsko šolo. Študij bo trajal dve leti. Seveda bo medtem tudi delal. Brez denarja ne gre...«

»Ne bo dvojna obremenitev prehuda? Le redkemu se posreči, da je v službi in da poleg tega tudi uspešno študira...«, sem prekinil Jožeta.

»Vem, da ne bo lahko. Obenem pa sem prepričan, da bom zmogel.«

»Imaš štipendijo?«

»Nimam, in nanjo tudi ne računam. Prihranjen denar bo zadostoval približno za leto dni študija. Sicer bom pa tudi sproti nekaj zaslužil. Se bom že znašel...«

»In kakšni so tvoji načrti, ko boš v Mariboru zaključil šolanje?« sem pobaral mladega kuharja.

»Po diplomi grem k vojakom, potem pa..., no bomo videli kako bo. Verjetno bom šel v Francijo na prakso. V bližini Pariza imam namreč znance, ki mi bodo pomagali, da bom lahko izpopolnil svoje znanje. Za začetek si namreč želim pridobiti kar največ prakse pa tudi jezikov bi se rad naučil...«

»Jeziki so verjetno obvezni že na hotelski šoli...«

»Na šoli v Mariboru bo obvezna le nemščina.«

»Ima mariborska hotelska šola več smeri?«

»Tri, če se ne motim. Sam bom študiral za šefa. Rad bi postal vodja obrata. Za to pa je poleg šole potrebna danes tudi večletna praksa...«

»In kako, da si se odločil ravno za kuharski poklic?«

»Težko bi na kratko odgovoril. Vsekakor pa je šlo za več stvari. Tudi za to, da doma ni bilo toliko denarja, da bi lahko vsi otroci študirali, kar smo si želeli. Imam namreč še tri sestre, od katerih sta dve že pri kruhu, najmlajša pa je še v šoli. Sicer pa me kuhanje že od nekdaj veseli.«

»Opravljaš z ljubeznijo svoje delo?«

»Da, lahko bi trdil nekaj takega, čeprav je kuharski poklic razmeroma težak. V kuhinji moram biti dnevno po več kot osem ur, nedelj in praznikov ne poznam. Pa vseeno mi ni žal, da sem se odločil za to delo...«

»In kaj te najbolj teži pri delu?«

»V slabo voljo me spravlja dejstvo, da številni ljudje na visokih delovnih mestih ovirajo mlade delavce, ki so prišli iz šol in bi radi nekaj pokazali. Nemalokrat se mi zdi, da starejšim ni preveč po godu, če mladi nekaj znajo. Ovirajo te pri delu in ne pustijo, da bi izkoristil znanje, ki si ga pridobil v šoli...«

A. Ul.

OB 10. OBLETNICI ŠEMPETRSKE TOVARNE AVTOELEKTRIČNIH IZDELKOV

VOLJA — KAPITAL, KI DAJE NAJVIŠJE OBRESTI

Vztrajnost, prizadevnost, zaupanje vase in nenehno iskanje poti v prihodnost, povezano s stalnimi odpovedovanji označuje minulih deset let prizadevanj kolektiva šempetrske tovarne avtoelektričnih izdelkov

Prva tovarna Združenega podjetja Iskra je zrasla v Kranju, v svobodnih mesecih leta 1945. To je bila hkrati prva tovarna električnih izdelkov v Sloveniji. Zaradi prevelike obremenjenosti proizvodnih zmogljivosti pa tudi zaradi prenatrpanosti perspektivnega programa, ki je na prvo mesto postavljal zahtevo po nenehni specializaciji proizvodnje, je bila matična tovarna prisiljena, da smotrno razmesti svoje obrate. Tja v Beograd, Rakovico, Kragujevac, Sarajevo je razpela svojo poslovno mrežo, pobratila se je z Mariborom, Ljubljano, Reko, Koprom in Novo Gorico.

Pred desetimi leti je v Šempetru pri Novi Gorici podjetje Avtoobnova, sedaj Vozila Gorica, dobilo nove prostore. Nedolgo zatem se je med prebivalci spodnje Vipavske doline začela širiti novica, da bo Iskra iz Kranja ustanovila v Šempetru specializiran obrat avtoelektričnih izdelkov.

Prve skupine, ki so odšle na specializacijo v Kranj že decembra 1959. leta, so se rekrutirale iz vrst nezaposlene mladine in kvalificiranih delavcev nekdanje Avtoobnove. V manj kot dveh mesecih je v prostorih nekdanje Avtoobnove zaživel nov delovni kolektiv.

Štiri izredno pomembne mejnike lahko zabeležimo na poti nadaljnjega vzpona te šempetrske tovarne:

- 4. januar 1960. leta — tovarna avtoelektričnih izdelkov iz Šempetra pri Novi Gorici postane poslovna enota Iskre iz Kranja,
- 27. september 1961. leta — od tega dne dalje posluje podjetje kot finančno samostojna enota v okviru podjetja Iskra,
- 1. januarja 1966. leta — tovarna dobi status samostojne delovne organizacije v sestavu Združenega podjetja Iskra, Kranj. Ima svoj žiro račun, prepuščene so ji vse kompetence v delitvi dohodka, sama poravnava obveznosti do družbene skupnosti.
- 15. avgusta 1969. leta — tovarna se preimenuje. Od tega dne naprej imamo opravka z Iskro, Tovarno avtoelektričnih izdelkov Nova Gorica, tovarno Združenega podjetja Iskra Kranj.

DESET LET HOTENJ IN NAPOROV

Ko po desetih letih v tej šempetrski tovarni obračunavajo prehojeno pot, brzčas sami sebi težko verjamejo, da se je v začetku komaj sto članski delovni kolektiv kar dvanajstkrat pomnožil, da so kljub skromni tehnični opremljenosti tovarne, kljub večnemu pomanjkanju materialnih sredstev zgradili enega izmed najpomembnejših indutrijskih objektov na Goriškem, tovarno, ki po svojem modernem strojnem parku, tehnoloških postopkih, ki jih uvajajo v delovni proces, in po kvaliteti svojih izdelkov sodi v vrh jugoslovanske avtomobilske industrije. S svojimi zaganjalniki, dinami in alternatorji, z regulatorji napetosti, vžigalnimi tuljavami in magnetnimi vžigalniki krije vse potrebe naših proizvajalcev avtomobilov in motornih koles. Crvena Zastava, TAM, FAP, Tomos ter tovarna motorjev in traktorjev iz Rakovice so v šempetrski Iskri našli producenta, ki je sposoben v celoti in pravočasno zagotoviti potrebne električne agregate za motorje. Še več, približno 15 % celotne proizvodnje bo letos konkuriralo na tujem tržišču. Sestavni del poslovnega programa te Iskrine tovarne je namreč nenehno iskanje poslovnih partnerjev izven meja naše domovine. Že več let igra šempetrska tovarna pomembno vlogo v trikotniku Iskra-Tomos-Citroën, nič manj pomembna ni trozveza Iskra—Zastava—Polmot, pa tudi sodelovanja s tovarno OM ne smemo zanemariti.

V desetih letih se je Iskrina tovarna iz Šempetra dvignila med vodilna podjetja v novogoriški občini tudi glede na prispevke, ki odtekajo iz njenih blagajn in polnijo občinski proračun. Tudi takrat, ko so na dnevnem redu sredstva za splošne družbene potrebe, primakne kakšen dinar več, kot je treba. Še v nečem se Iskra razlikuje od drugih podjetij na Goriškem. Iskra namreč zaposluje v glavnem presežno in specifično delovno silo — ženske in delavce brez kvalifikacij, ki predstavljaje večino med nezaposlenimi na Goriškem in v Vipavski dolini.

Pred desetimi leti se je začela vzpenjati navkreber tudi jugoslovanska avtomobilska industrija. Mlad, neizkušen delovni kolektiv Tovarne avtoelektričnih izdelkov iz Šempetra je bil postavljen pred sila odgovorno nalogo. Toda ustreči vsem zahtevam, ki so jih predenj postavljali proizvajalci avtomobilov, ni bilo lahko, posebno v takratnih razmerah ne. Pogoji, v katerih so tedaj delali, še zdaleč niso omogočali oblikovanja vzorne poslovne organizacije, kaj šele izvedbe notranje delitve dela in specializacije proizvodnje. Če pa ni tega, tudi modernega načina poslovanja ni, ni možnosti za uspešno konkuriranje, v bilanci podjetja se poruši ravnotežje in tehtnica se prevesi na pasivno stran.

Tovarno je bilo treba opremiti s stroji, izpopolniti je bilo treba tehnološke postopke. Stroj potrebuje nekoga, da ga upravlja, pa tudi pri izvajanju, uvajanju in spreminjanju tehnoloških postopkov je človek osnovnega in bistvenega pomena. Dejstvo, da je človek glavni element v verigi proizvodnega procesa, spoznanje, da oddaljenost med matično tovarno v Kranju in šempetrskim obratom zavira nemoteno delovanje pomožnih služb, kot so vzdrževanje strojev, orodij in naprav, gospodarsko planska služba, a tudi izredno skromna industrijska preteklost severne Primorske so bili tisti dejavniki, ki so zahtevali spremembo kvalifikacijske strukture. Tako so se v Iskrini tovarni avtoelektričnih izdelkov na stežaj odprla vrata kvalificiranim delavcem, tehnikom, inženirjem. V desetih letih je delovni kolektiv zbral sredstva za 316 štipendij, ki so jih namenili študentom visokih, višjih, srednjih in poklicnih šol. Ob ustanovitvi je podjetje premoglo komaj dva delavca z visoko izobrazbo, danes jih zaposluje 27. Zaupanje v lastne sposobnosti, marljivost, potrpežljivost, odpovedovanje osebnemu blagostanju je storilo svoje. V letih 1961—1968 se je vrednost osnovnih sredstev dvignila od 1,839.908 na 42,795.403 N-din.

OPTIMIZEM NA PRAGU DRUGEGA DESETLETJA

Po številnih analizah sodeč bo Jugoslavija doživljala v naslednjih letih svoj avtomobilski boom, skokovit razvoj avtomobilske industrije pa bo seveda potegnil za sabo proizvodnjo v vseh tistih tovarnah, ki opravljajo zanjo posamezne specializirane funkcije. Proizvodnja te šempetrske tovarne bi morala biti po svoji tehnološki zasnovi velikoserijska, toda zaradi zelo raznolikih potreb domačega tržišča je bil doslej njen proizvodni proces organiziran le za srednje in male serije. Toda tako domači kot tudi tuji kupci se vse bolj zanimajo za večje količine enakih delov, to pa v končni fazi zahteva prehod na velikoserijsko proizvodnjo. V Iskri so se že odločili, da bodo povečali proizvodno zmogljivosti, modernizirali strojni park, ter izvedli nadaljnjo specializacijo delovnega procesa.

V. KOGEJ

PODOBE NAŠEGA ČASA

Različni kraji različne šege

— Si bral?

— Kaj pa?

— O korupcijah.

— Ne, povej!

— Da so državni uslužbenci, ki so slabo plačani, za belo kuverto kaj hitro pripravljeni rešiti spis in zamižati na eno ali obe očesi, če je treba. Največ kuvert pa ponujajo ljudje, če se ne motim, davčnim inšpektorjem in carinikom.

— In kaj misli napraviti oblast?

— Veliko ne more! Korupcija se je tako zakoreninila, da ljudje včasih bolj občudujejo bistroumne mahinacije podkupovalcev in podkupljivcev, kot pa jih obsojajo. Zaenkrat je le ugotovila, da je postala glavni način bogatitve nešteto ljudi in da se je tako razpasla, da niti izvedenci sami ne morejo več z gotovostjo reči, kaj je korupcija in kaj ne. Ponarejanje in uničevanje dokumentov, pošiljanje podkupnine naravnost na devizne račune v tujini, pošiljanje razkošnih in dragocenih daril družinam uslužbencev, ki jih hočejo podkupiti — to so samo nekatere oblike teh »kupčevanj«.

— Kaj pa notranja kontrola.

— Članek govori o stotinah ljudi, ki vodijo finančne knjige in manipulirajo z milijonskimi zneski državnega denarja, čeprav ne poznajo niti abecede finančnega poslovanja. Značilen je tudi primer mnogih državnih funkcionarjev, ki so stanovali v državnih hišah. Ko se jim je ponudila priložnost, da te hiše poceni odkupijo, so si jih najprej dali temeljito prenoviti na državne stroške, potem pa so jih kupili za mal denar, češ da kupujejo »podrtijo«.

— Praviš, da se o vsem tem že javno piše. Tudi jaz sem že nekaj slišal o takšnem nakupovanju in preprodajanju vil v Portorožu in Piranu, nisem pa vedel...

— V kakšnem Portorožu in Piranu, kaj pa mešaš stvari! Članek sem prebral v zunanjepolitični rubriki Dela. Če se še prav spomnim, je vse to pisalo v četrtkovi številki Dela 27. avgusta...

— Za katero državo pa potem gre?

— Za Indonezijo, za katero drugo neki!

VINKO BLATNIK

BREST POHIŠTVO

DELAVSKA ENOTNOST

Glasilo republiškega sveta ZS za Slovenijo, izdaja CZP Delavska enotnost v Ljubljani. List je bil ustanovljen 20. novembra 1942. Ureja ga uredniški odbor. Glavni in odgovorni urednik MILAN POGAČNIK. Naslov uredništva in uprave: Ljubljana, Dalmatinova ul. 4, poštni predal 313/VI, telefon uredništva 316-672, 316-695. Račun pri Narodni banki v Ljubljani, št. NB 501-1-991, devizni račun pri Kreditni banki in hranilnici Ljubljana, št. 501-620-7-2000-10-3204-486 — Posamezna številka stane 50 N-par — 50 S-din — Naročnina je četrtletna 6,50 N-din - 650 S-din — polletna 13 N-din - 1300 S-din in letna 26 N-din - 2600 S-din — Rokopisov ne vračamo — Poštnina plačana v gotovini — Tisk in kliši CZP »Ljudska pravica« Ljubljana