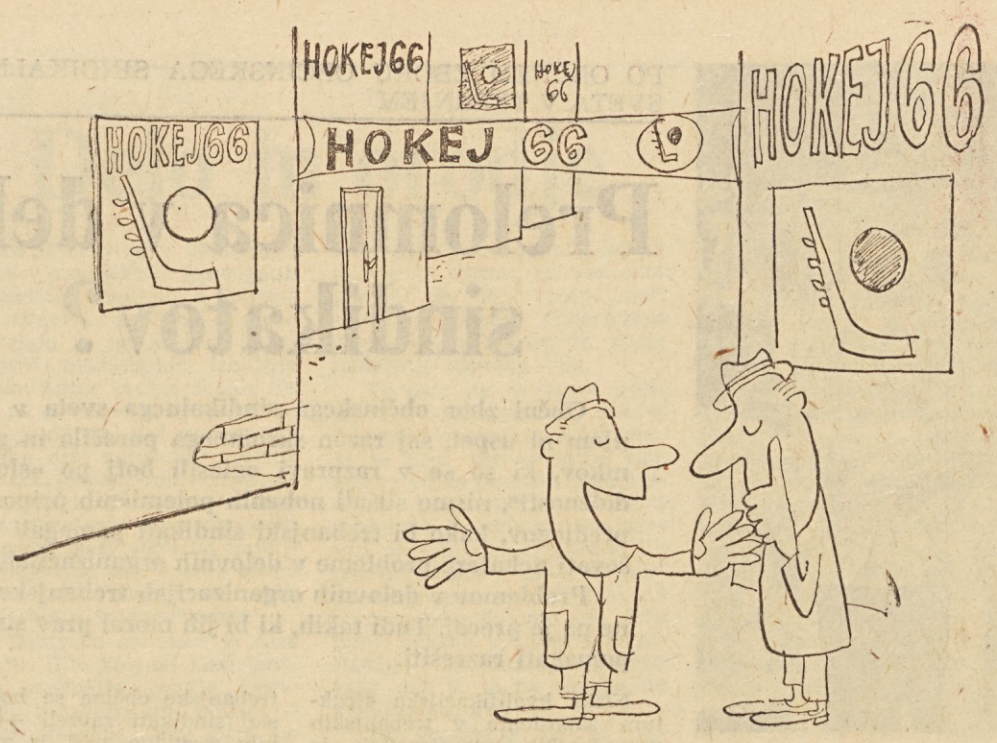
DELAVSKA ENOTNOST

PROLETARCI VSEH DEŽEL — ZDRUŽITE SE

Četrtek, 10. marca 1966

Št. 9, leto XXII



— Le zakaj je Ljubljana v teh dneh tako prazna?

— Kaj pa hočeš, ko so naši gostinci in turistični delavci pozabili, da je hokej kolektivna igra in jim je zato puck ušel z igrišča!

Karikatura: ANDREJ NOVAK

S POSVETA GRADBINCEV V CELJU:

TEKMA ZA OBSTOJ — VENDAR NE NA RAČUN DELAVCEV

Minuli teden sta sklicala Republiški odbor sindikata gradbenih delavcev in Biro gradbeništva Slovenije posvet s predstavniki nekaterih slovenskih gradbenih podjetij. Udeleženci posveta so razpravljali o problemih, ki še posebno tarejo delavce v gradbeništvu: o delitvi osebnih dohodkov po vloženem delu in v zvezi s tem vrednotenje dela v strukturi cene ter o terenskem dodatku.

Osebni dohodki v gradbeništvu močno zaostajajo za osebnimi dohodki v drugih gospodarskih panogah. V nekaterih občinah so zdrsnili gradbinci na zadnje mesto. Med osnovnimi vzroki za nizke osebne dohodke je nedvomno že izredno nizko ovrednoteno živo delo v strukturi cene. V nekaterih delovnih organizacijah zaslužijo nekvalificirani delavci, če izpolnijo normo 100 %, komaj 24 tisočakov na mesec, pri čemer si lahko z intenzivnejšim delom izboljšajo osebni dohodek le za 12 do 15 %, a še vedno ne dosežejo 30 tisoč dinarjev. Po drugi strani pa ugotavljamo, da jih velja hrana v menzah, čeprav ne poslujejo z ekonomskimi cenami, od 16 do 25 tisoč in stanovanje do devet tisoč starih dinarjev mesečno. Obeh primerjav nikakor ni mogoče uskladiti. Delavci delajo in zaslužijo le toliko, da lahko životarijo. Nekatere delovne organizacije so se tako odločile, da bodo zvišale osnovne postavke za nekvalificirane delavce na 200 do 220 dinarjev na uro. Potemtakem bi poslej nekvalificirani delavec zaslužil mesečno 43 tisoč dinarjev. Vendar hkrati s tem niso pomislili na stimulativen razpon med nekvalificiranimi in kvalificiranimi delavci. Ta je večinoma še vedno zakovan v razmerje 1 : 1,50, kar nikakor ne spodbuja in ne priznava vrednosti dela kvalificiranega dela. Posledice nestimulativnega nagrajevanja kvalificiranih delavcev v gradbeništvu so številni odhodi v inozemstvo.

REŠITEV JE V VEČJI PROIZVODNOSTI

Ob vsem tem pa se poraja vprašanje, kje dobiti sredstva za višje osebne dohodke. Samo tri možne rešitve so: ali v večji proizvodnosti dela, ali na račun skladov, ali na račun cen. Nobenega dvoma ni, da je najbolj realna rešitev v večji proizvodnosti. Vendar je zelo malo gradbenih podjetij, ki so sposobna na ta način zvišati osebne dohodke. Tako bodo mnogokje morali načeti že tako skromne sklade, saj je po nekaterih podatkih razmerje med skladi in osebnimi dohodki v večini delovnih organizacij 90 : 10 v dobro osebnih dohodkov.

Najmanj možnosti za zvišanje osebnih dohodkov je v višjih cenah. Menda ni zakon ponudbe in povpraševanja nikomur tako »zvezal rok«, kot gradbincem, kajti povpraševanje je veliko manjše kot ponudba. Reforma je omogočila gradbin-

(Nadaljevanje na 3. strani)

Ob koncu minulega tedna je bila v Ljubljani druga republiška konferenca Zveze mladine. Za moto tega dvodnevnega posveta si je organizacija izbrala vključevanje mladih v družbenopolitično in ekonomsko življenje. In temu naj bo tokrat posvečeno tudi to naše razmišljanje, pravzaprav smo hoteli reči njihovo razmišljanje.

Ugotovitev, ki jo je treba formulirati že takoj v začetku: funkcija organizacije mladih se spreminja. Namesto klasične politične organizacije, ki je služila za pritegovanje mladine k trenutnim problemom, pogosto prakticističnim ukrepom, postaja organizacija, ki s svojimi ustvarjalnimi in samoupravnimi odnosi, predvsem pa z življenjsko vsebino svojega dela navaja mlade na samoupravna pota, reševanja njihovih in družbenih problemov, na neposredno politično aktivnost v ZK, SZDL in Zvezi sindikatov. Z drugimi besedami povedano, problemi mladih niso več samo njihovi problemi, temveč problemi širše družbene skupnosti, kot so tudi problemi širše družbene skupnosti, problemi mladih.

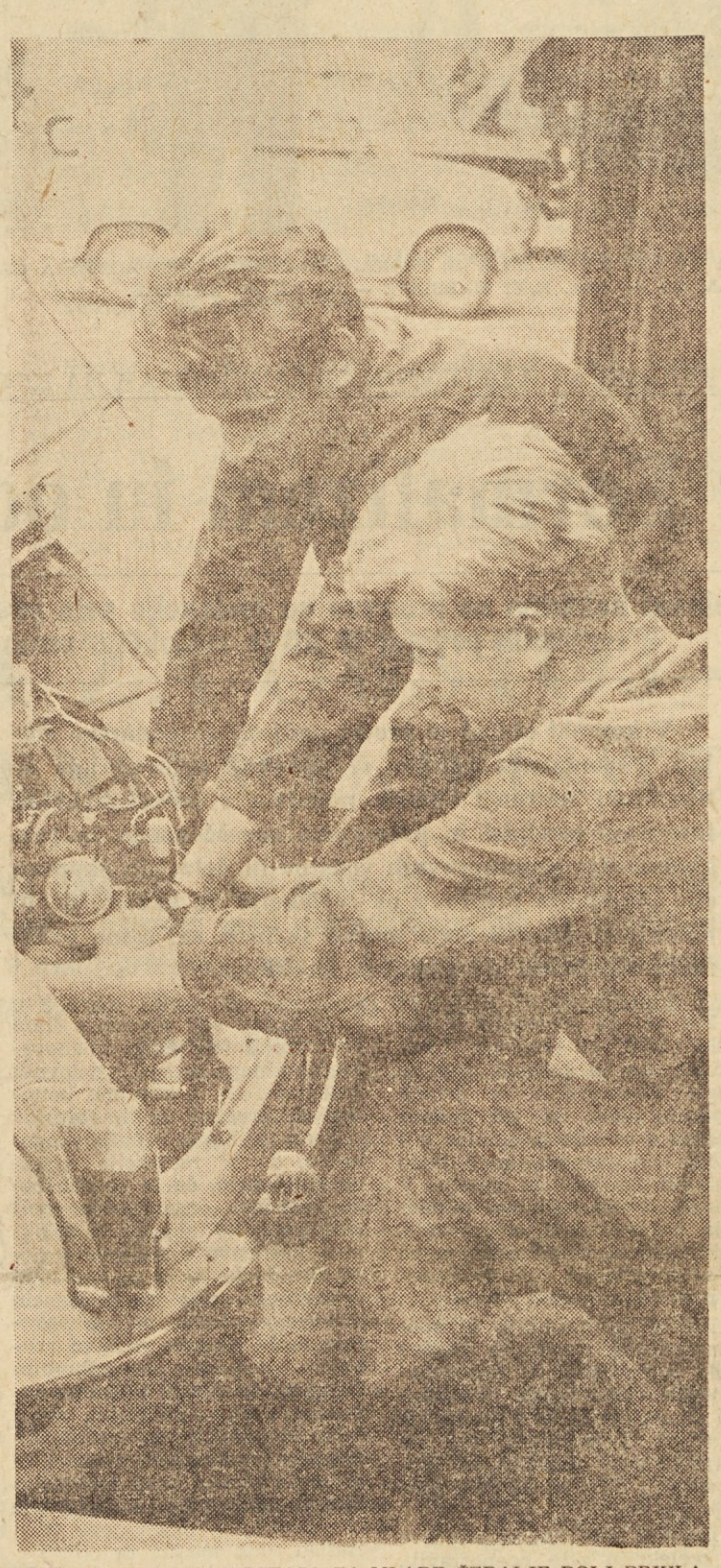
VLOGA IN MESTO MLADIH

To pa hkrati tudi pomeni, da v organizaciji mladih ne moremo več govoriti o zahtevah po posebnih oblikah samouprave za mlade, po posebnih samoupravnih telesih, kjer bi lahko razreševali svoje probleme, temveč se in se bodo razreševali problemi mladine toliko, kolikor se bo le-ta uspešno vključila v samoupravljanje v delovnih enotah, v samoupravne organizme bodisi v šoli, bodisi v delovni organizaciji, bodisi v komuni. Tudi ne more biti več govora o neenakopravnosti mladega človeka, ker je enakopravnost odvisna od tega, koliko se poslužuje svojih samoupravnih pristojnosti, ker uveljavitev načela dohodka odstranja protislovja med mladimi in starimi, doslej tako zelo pogosto pogojena z mezdnimi odnosi in z mezdno miselnostjo.

In tako kot lahko vsak mladinec uveljavlja svojo osebnost in svojo individualnost v samoupravnem mehanizmu na kateremkoli področju in katerikoli ravni, tako tudi organizacija mladih kot celota lahko uspešno razrešuje probleme mladih le v samoupravnih odnosih in v dohodkovnem sistemu. Če namreč danes ugotavljamo, da 40 % mlade generacije ne dokonča uspešno osemletke, da 15 % dijakov šol druge stopnje ponavlja razrede, da dokonča v rednem roku le 38 % vseh vpisanih študentov, potem so to tako problemi mladih kot problemi širše družbene skupnosti. In če danes ugotavljamo, da težko govorimo o uspešnem usposabljanju mladih za samoupravno delovanje že v šolah, ker le-ta sama še ni v resnično samoupravnem položaju in ker je še vedno v mnogočem uklenjena v administrativno proračunske spone, potem je to prav tako problem mladih kot problem nas vseh. Slednjič, če ugotavljamo, da se je zaposlovanje mladih zmanjšalo za 68 %, potem je to problem vseh članov samoupravnih organov v delovnih organizacijah, vseh proizvajalcev, ne glede na njihova leta.

Zato pa toliko bolj velja vnovič poudariti, da je perspektiva mladih in njihove organizacije v razvoju samoupravnih odnosov in v nadaljnjem uveljavljanju načela dohodka.

S. B.



POKLIC MEHANIKA POSTAJA ZA MLADE ČEDALJE BOLJ PRIVLAČEN. PA SAJ NI NAKLJUČJE, KO JE TUDI PRI NAS MOTORIZACIJA NA POHODU. FOTO SLUŽBA DE

RAZGOVOR Z ING. JANEŽOM PEROVŠKOM, DIREKTORJEM LJUBLJANSKIH MLEKARN

Zavore namesto spodbud

Odkar so se po reformi dvignile odkupne cene, je mleka dovolj, na videz celo preveč. Proizvajalci — bodisi zasebni kmetje ali družbena kmetijska gospodarstva — so namreč izračunali, da se jim bolj izplača, če mleko prodajo, namesto da bi krmili z njim svinje ali teleta, kar je bilo dotlej v navadi. Povečana ponudba mleka je že povzročila, da se na splošno izboljšuje njegova kakovost, da marsikje, na primer v Ljubljani, potrošniki lahko dobivajo vedno sveže mleko. Razen tega je izbor mlečnih izdelkov vedno boljši in večji, saj prodajo vedno več izdelkov drugih proizvajalcev, ki jih zbirajo in sortirajo v posebni mlečni kleti. Za to novost razen potrošnikov največ zanimanja kažejo razna gostinska podjetja. S tega zornega kota sodeč, je gospodarska reforma povzročila ugodne premike. Če bo sčasoma povečana ponudba pritisnila še na znižanje prodajnih cen, bodo potrošniki v celoti zadovoljni.

(Nadaljevanje na 6. strani)

- STR. 2: FORMALIZEM IN ODLAŠANJE
- STR. 3: DELO IN ORODJE
- STR 4: SAMOUPRAVNE NORME
- O RAZPOREJANJU IN PREMEŠČANJU
- STR. 5: Z ŽIVCI VČASIH NA NITKI
- STR. 6: ZDRUŽEVANJE SREDSTEV — PO STAREM?
- STR. 7: ZANEMARJENA IZOBRAZBA IZOBRAŽEVALCEV
- STR. 8: ZAUPANJE IN RAČUNICA — OBOJE JE ENAKOVREDNO

DO KDAJ SE BO VLEKEL SPOR MED ŠKOFJELOŠKIMI ZDRAVNIKI IN ZOBOZDRAVNIKI

Če imaš platno in škarje v rokah

Spor med škofjeloškimi zdravniki in zobozdravniki se vleče že dlje časa ● Zdravniki očitajo zobozdravnikom, da hočejo biti privilegiranci ● Zobozdravniki pa očitajo zdravnikom kratenje samoupravnih pravic ● Kaj se skriva za tem prerekanjem? In kdo ima prav? ● Skušali bomo vsaj delno osvetliti ozadje tega

ENAKA KAZEN ZA RAZLIČNE PREKRŠKE?

Komisija za zaščito delovnih dolžnosti pri svetu škofjeloškega zdravstvenega doma je 11. novembra lani kaznovala zobozdravnika dr. Marjana Česna in dr. Janeza Mlinarja z *zadnjim javnim opominom.*

Sta dr. Česen in dr. Mlinar zaslužila to kazen?

Dr. Marjanu Česnu očitajo, da je bil slab v. d. upravnik, dr. Janezu Mlinarju pa, da je neredno opravljal službo. Toda, ko smo prebirali gradivo o disciplinskem postopku, smo dobili vtis, da je šlo za dokaj neobjektiven »proces« proti obema zobnima zdravnikoma. Sicer prvi ni bil kaznovan zavoljo slabega vodenja zdravstvenega doma, drugi pa menda zato, ker je pozabil zakleniti delovne prostore. Tehtnih dokazov za vse skupaj ni. Dr. Česen in dr. Mlinar ne zanikata, da ne bi delala nikakršnih napak. Vendar napake niso bile tako hude, da bi bilo potrebno strogo ukrepati.

In zakaj dvomimo v objektivnost disciplinskega postopka?

Morda zavoljo tega, ker so disciplinski postopek proti obema zobozdravnikoma izkoristili in jima zaradi tega prepovedali, da bi bila voljena ali imela vsaj pravico voliti novi svet zdravstvenega doma. Očitno so se nekateri zbali vpliva, da bi bili v novi svet zdravstvenega doma izvoljeni sposobnejši mlajši ljudje in predvsem zobozdravniki.

ZAKAJ SO ZOBOZDRAVNIKI PRIKRAJŠANI?

Kaznovanje dr. Marjana Česna in dr. Janeza Mlinarja je prav gotovo tudi odraz neurejenih samoupravnih odnosov in pomanjkljive samoupravne zakonodaje v zdravstvenem domu. *Dr. Česen* sam pravi:

»Ko sem bil vršilec dolžnosti upravnik zdravstvenega doma, smo zobozdravniki pred dvema letoma izdelali eno od variant statuta in dali nanj še 123 najrazličnejših pripomb. Toda teh pripomb statutarna komisija v zdravstvenem domu sploh ni upoštevala...«

»Je bil predlog statuta tako slab, da je bil nesprejemljiv?«

»Kje pa? Zdravnikom in še nekaterim niso bili po volji nekateri predlogi. Trn v peti je bil predlog, naj bi imeli uslužbenci v administrativnem delu ustanove delovnim mestom ustrezno izobrazbo. Še danes pa imamo pomočnico upravnika, ki nima ustrezne izobrazbe, prav tako računovodja ni dovolj kvalifici-

(Nadaljevanje na 5. strani)

Neizkoriščene ustavne pravice

Na zadnjem plenarnem zasedanju so člani plenuma RO sindikata delavcev industrije in rudarstva obravnavali tudi probleme nadaljnjega razvoja samoupravnih odnosov in predvsem uveljavljanje neposrednega upravljanja proizvajalcev v delovnih enotah. Analiza pa je razkrila, da je bilo dosedanje snovanje delovnih enot in uveljavljanje neposrednega odločanja proizvajalcev predvsem politična akcija sindikatov in drugih družbenopolitičnih činiteljev, veliko manj pa organizirana, načrtna akcija organizatorjev za sodobnejšo organizacijo dela in poslovanja, za intenziviranje gospodarjenja. Še več, za marsikateri kolektiv velja, da organizatorji proizvodnje in poslovanja sploh niso doumeli nuje po uveljavitvi neposrednega gospodarjenja, pa čeprav jo je že zdavnaj doumel razvitejši kapitalistični svet in jo poskušal zaviti v iluzijo o soodločanju delavcev.

Pri nas pa 17. člen nove ustave uzakonja, **da mora organizacija dela in upravljanja v delovni organizaciji omogočiti, da delovni ljudje na vsaki stopnji in v vseh delih delovnega procesa, ki pomenijo celoto, kar najbolj neposredno odločajo o vprašanjih dela, o urejanju medsebojnih razmerij, o delitvi dohodka ter o vseh drugih vprašanjih, ki zadevajo njihov ekonomski položaj.** Upravljanje pa se sestoji iz usmerjanja in programiranja, iz razpravljanja, iz sklepanja ali odločanja in iz kontrole dela.

A kako smo v tem primeru uresničili svoje ustavne pravice.

Plenum RO sindikata industrije in rudarstva Slovenije je odgovoril na tako zastavljeno vprašanje z naslednjimi podatki iz analize statutov: delavski sveti usmerjajo in programirajo le v 12 % analiziranih podjetij, razpravljajo ter organizirajo in usmerjajo razprave pred sklepanjem v 42—48 %, sklepajo v 92 %, in kontrolirajo delo v 40 % analiziranih statutov. Potemtakem ustavne pravice niso zagotovljene proizvajalcem že v njihovih statutih, da o tem, kako je v praksi, sploh ne govorimo. A kolikšnega pomena je programiranje in usmerjanje, razkriva dejstvo, da si v akcionarskih družbah kapitalističnega sveta lastniki kapitala izključno zase pridružujejo to pravico, medtem ko prepuščajo veliko svobodo organizatorjem proizvodnje in poslovanja pri operativnem izvajanju teh smernic. In pri nas? Prav nasprotno: delavski sveti usmerjajo in programirajo v 12 % primerov, odločajo pa o kokretnih operativnih nalogah v 92 % primerov.

Takšno upravljanje pa je le formalno gospodarjenje, so zavoljo tega zaključili člani plenuma RO sindikata delavcev industrije in rudarstva Slovenije, kajti samoupravljanje in samoupravni odnosi so omejeni samo na nekatera in ne na vse faze upravljanja. In zato tudi vnovič »politična zahteva« sindikatov, da v delovnih organizacijah razvijejo samoupravne odnose in da zasnujejo organizatorji proizvodnje in poslovanja takšno organizacijo dela in poslovanja, ki bo omogočala neposredno upravljanje in polno odločanje vseh proizvajalcev.

S. B.

DELAVSKA ENOTNOST

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

MILAN POGAČNIK

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

ZA ODMOR ZAPOSLENIH JE POSKRBLJENO: POL URE PROSTEGA ČASA VSE DRUGO PA, KOT VSAKDO SAM VE IN ZNA. KJE? MARSIKJE — DA NE BO ZAMERE. FOTO SLUŽBA DE

O REELEKCIJI V DELOVNIH ORGANIZACIJAH NA KOPRSKEM

Formalizem in odlašanje

Delovni kolektivi so priprave na reelekcijo zelo poenostavili ● Prikrojevanje razpisnih pogojev ● Ali je reelekcija samo stvar sindikata?!

V koprski občini je precej podjetij gospodarsko šibkih. Poslovnemu neredu se ponekod pridružujejo še neurejeni notranji odnosi, pogojeni s pomanjkljivimi internimi predpisi in premajhno osveščenostjo in razgledanostjo samoupravnih vodstev in delovnih skupnosti. Dosedanje priprave na reelekcijo ne kažejo, da bi omenjene slabosti koga močno skrbele, saj samo v Elmetu nočejo več dosedanjega direktorja.

Zdi se, da reelekcije v koprski občini ne jemljejo resno. Takrat, ko je potekel rok za razpis direktorskih in drugih vodilnih mest, ki jih zadeva predpis o reelekciji, si niso bili še niti na jasnem, koga bodo postavili na sito in rešeto. V zadnjih osmih letih so se podjetja osamosvajala, združevala, priključevala, skladno s tem pa so se menjavale tudi dolžnosti in pravice upravnih vodstev...

Ko so se nazadnje le sporazumeli, da reelekcija zadeva samo 8 podjetij, so družbenopolitične organizacije in občinska skupščina zadevo prepustile delovnim kolektivom, češ da znajo že sami razsoditi, ali lahko sedanji direktor še vodi podjetje ali ne.

Delovni kolektivi so priprave na reelekcijo zelo poenostavili. V enem od podjetij je direktor spravil v predal navodila in pojasnila, ki sta jih pismeno poslala občinska skupščina in občinski sindikalni svet, ter brez razpisne komisije sestavil pogoje za pretendente na njegovo delovno mesto, prikrojene seveda svoji strokovni izobrazbi in vodilni praksi. Občinska skupščina je samovoljnežu stopila na prste in razpis razveljavila...

V večini podjetij so zakonito razpisali direktorjevo mesto, sprejemne pogoje pa podobno kakor v omenjenem tako »sfrizirali«, da sedanji direktor ustreza vsaj zadnji najskromnejši varianti. Vzemimo na primer Istra Benz: novi direktor mora imeti višjo ali srednjo ekonomsko izobrazbo in nekaj let prakse, v poštev pa pride tudi kvalificiran delavec z najmanj štirinajstletno prakso na vodilnem delovnem mestu. Temu zadnjemu pogoju dosedanji direktor ustreza.

Še bolj kot prikrojevanje sprejemnih pogojev »starim« direktorjem pa je zanimivo to, da so se na razpise direktorskih mest v Istra Benz, Intereuropi, Jestvini in Elmetu javili samo »stari« direktorji. Razen v Elmetu, kjer želijo novega, bo torej po reelekciji v upravnem vrhu vseh večjih delovnih organizacijah v koprski občini ostalo vse po starem.

V zagati pa so majhna podjetja, na primer Foto Jadran. Ves delovni kolektiv sestavljata dva človeka, sama zakonito določena razpisna komisija pa naj bi štela 3 člane kolektiva!

Nemara zato niti Foto Jadran niti koprski muzej in glasbena šola še niso razpisali direktorskega mesta, čeprav sedanje direktorje zadeva reelekcija.

BO ZVONJENJE TIK PRED TOČO ZALEGLO?

Predsedstvo občinskega sindikalnega sveta v Kopru je na svoji zadnji seji skupno s člani občinske komisije za imenovanje vodilnega osebja v delovnih organizacijah in posebne komisije za pregled novih statutov oziroma njihovih osnutkov ugotovilo, da bi reelekcija uspešneje potekala, če bi se družbeno-politične organizacije bolj aktivirale. Ne tako, da bi delovnim kolektivom vsiljevale nove direktorje, ki bi se jim zdeli primernejši, pač pa bi kazalo delavce opozoriti, naj se vprašajo, če bo sedanje vodstvo strokovno doraslo perspektivnim nalogam, kazalo bi podpreti napredne sile po podjetjih, zlasti če so v manjšini, in zavreti delovanje birokratskih skupin, ki so se iz strahu pred reelekcijo močno aktivirale in prevzele ter izvedle vsa pripravljalna dela. Svojo voljo so zlahka uveljavile, če so samoupravna in sindikalna vodstva šibka, napredni delavci pa v manjšini in brez podpore zunanjih činiteljev.

Da bi se družbeno-politične organizacije morale angažirati ob začetku priprav na reelekcijo, koprski občinski sindikalni svet ni ugotovil šele zdaj, ko teče voda v grlo, pravzaprav, ko je že stekla po grlu. Ni pa s svojim predlogom prodrl med večinskimi zagovorniki zdržnosti in prepuščanja reelekcije izključno delovnim kolektivom, ki pa pri tem pozabljajo, da ponekod delavci ne pridejo s pravo besedo na dan, dokler se razmere tako ne zaostrijo, da so postavljeni pred alternativo: ali sprememba vodstva, ali likvidacija podjetja in brezposelnost. V Elmetu so mnogi že pred dvema letoma negodovali nad direktorjem, jasno in glasno pa so to povedali šele zdaj, ko jih je zaskrbelo za kruh.

Pri vsem tem pa na občinski skupščini v Kopru še zdaj menijo, da je reelekcija »stvar sindikata«!

MARIOLA KOBAL

PO OBČNEM ZBORU OBČINSKEGA SINDIKALNEGA SVETA V TREBNJEM

Prelomnica v delu sindikatov?

Občni zbor občinskega sindikalnega sveta v Trebnjem ni uspel, saj razen skromnega poročila in govornikov, ki so se v razpravi oglasili bolj po »službeni dolžnosti«, nismo slišali nobenih polemičnih pripomb in predlogov, kako bi trebanjski sindikati pomagali razreševati nekatere probleme v delovnih organizacijah.

Problemov v delovnih organizacijah trebanjske občine pa je precej. Tudi takih, ki bi jih moral prav sindikat pomagati razrešiti.

Nizka kvalifikacijska struktura zaposlenih v trebanjskih gospodarskih organizacijah je nedvomno eden od glavnih »krivcev« za slabo gospodarjenje, nizko produktivnost in pa nizke osebne dohodke zaposlenih. Menda v podjetjih nimajo niti enega sposobnega ekonomista, niti enega pravnika ali drugega visoko usposobljenega strokovnjaka. In prav zavoljo nestrokovnega dela, slabo pripravljenih programov bodo, kot smo slišali od občinskih predstavnikov na občnem zboru, v tovarni šivalnih strojev v Mirni izvajali rekonstrukcijo tovarne dlje, kot pa so zanjo dobili kredit. Namesto, da bi vložena sredstva že vračali pa se v tovarni šivalnih strojev šele zdaj ubadajo, kakšne stroje naj bi sploh postavili v novo proizvodno dvorano.

Ob tem se nehote vsiljuje vprašanje, kako to, da so njihovi izdelki na trgu sploh lahko konkurenčni? Odgovor na to vprašanje je dal občni zbor: zaradi nizkih osebnih dohodkov zaposlenih v strukturi cene njihovih proizvodov. Kot smo še slišali, bodo v trebanjski občini po občinskem srednjeročnem gospodarskem načrtu dosegli današnje povprečje osebnih dohodkov zaposlenih v Sloveniji šele 1968. leta.

Razen tega pa sindikati ugotavljajo, da so proizvajalci slabo obveščeni o dogajanjih v svojih podjetjih. V tovarni alkoholnih pijač v Mirni zaposleni še do nedavnega niso vedeli, kaj sploh piše v njihovem statutu in drugih samoupravnih aktih podjetja. To prav gotovo lahko delno pripišemo nezainteresiranosti delavcev za svoje samoupravne pristojnosti, v največji meri pa spet posameznim vodilnim uslužbencem v podjetjih, ki doslej niso bili sposobni seznaniti neposrednih proizvajalcev z notranjo zakonodajo podjetja.

Zaradi teh in drugih problemov v delovnih organizacijah trebanjske občine se bodo poslej sindikati zavzeli — to je bilo razvidno tudi iz zaključkov občnega zbora — za izboljšanje kvalifikacijske strukture zaposlenih. Prve rezultate na tem področju že lahko zabeležimo, toda za zdaj le v tovarni alkoholnih pijač v Mirni. Tu so na pobudo sindikata za zaposlene organizirali dopolnilni izobraževalni tečaj. A čeprav tečaj še ni končan, delavci znanje, ki si ga tu pridobivajo, že s pridom uporabljajo na svojih delovnih mestih.

M. Ž.

K ČLANKU:

Samorastnik med statvami

Delavska enotnost je 17. februarja objavila članek Milana Živkoviča »Samorastnik med statvami«, s katerim se v posameznostih ne strinjam in vas zato prosim, da objavite naslednje:

Ta članek je nastal kot kombinacija misli iz moje seminarske naloge na VŠPV »Prehod na skrajšani delovni čas v TTA« in kratkega razgovora, ki sem ga imel z avtorjem tega članka, ko sem mu izročal svojo seminarsko nalogo, ki naj bi bila osnova članku. Nič nimam proti temu, da si je tov. Živkovič za obliko članka izbral pogovor oziroma vprašanja in odgovore, res pa me motijo nekatere formulacije v tem članku, ki postavljajo v nepravo luč nekatere misli iz moje seminarske naloge, kakor tudi nekatere misli razgovora, ki sem ga imel s tov. Živkovičem, saj jih jaz, tako kot piše v članku, niti v tistem kratkem razgovoru niti v nalogi nisem postavljal, in me je tov. novinar očitno napačno razumel.

Najbolj me moti to, da je ton tega članka tak, kot da bi vodilni ljudje v naši tovarni nasprotovali vsemu, kar je novega oziroma kar jaz smatram, da bo potrebno pri prehodu na skrajšan delovni čas upoštevati. To pa ni res, saj so mi npr. vodje služb na upravi podjetja in drugi sodelavci dajali koristne nasvete, katere sem pri pisanju moje seminarske naloge upoštevali. Vodja tehnične službe pa mi je pomagal tudi pri izračunih, ki sem jih v svoji seminarski nalogi nakazal. Možno je, da se kdo od vodilnih ljudi v naši tovarni ne bo strinjal z vsem, kar sem napisal v nalogi, povsem jasno pa je, da to isto lahko velja tudi za takšne, ki ne zasedajo vodilnih mest. Odpora proti uvajanju novih, še ne preizkušenih stvari ne smemo pripisovati le vodilnim ljudem — ne na splošno in seveda tudi ne v naši tovarni.

Zdi se mi potrebno tudi poudariti, da do odstopa od planirane specializacije v naši predilnici ni prišlo zaradi odpora vodilnih v tovarni, temveč zaradi težav, ki jih imamo z nabavo bombaža, in to ne po naši krivdi. To sem povedal tudi v svoji seminarski nalogi in menim, da vsak drug zaključek ni pravilen.

STANKO BEČAR
Tekstilna tovarna Ajdovščina

NAŠE IZKUŠNJE

Vzgoja po izjemni ceni

Železarna Štore je bila med prvimi delovnimi organizacijami pri nas, ki je uvedla službo za higiensko tehnično varnost. Od prvih začetkov do danes je minilo 16 let.

Vodja službe Stane Ocvirk ocenjuje svojo delovno organizacijo tako: »Pred leti smo bili med najboljšimi železarnami po nizkem številu nezgod. Lani pa smo nenadoma zdrknili na četrto mesto v jugoslovanskem merilu, pred nami pa sta obe slovenski železarni. Skrbi nas, da se je lani pri nas število nezgod zvišalo za 19 % v primerjavi z letom 1964. Kje so vzroki? Treba je upoštevati, da je za vsako nezgodo ponavadi več vzrokov, vendar še vedno prednjači neprevidnost. Za veliko nezgod pa je vzrok tudi pomanjkljiv nadzor.«

»Verjetno vpliva na večje število nezgod sam značaj proizvodnje?«

»Izkušnje kažejo, da je pri težjih in nevarnih delih manj nezgod kot pri lažjih. Delavci na težjem in nevarnem delovnem mestu lahko vsak trenutek računajo z nesrečo, če niso pazljivi. Tako je bilo pri nas lani manj nesreč v jeklarni, v obeh livarnah in obdelovalnici valjev, medtem, ko je na primer v modelni mizarni poskočilo število nezgod kar za 50 %, v razvojnem oddelku za 200 in v gradbenem oddelku celo za 300 %.

»S kolikšno resnostjo rešujejo vprašanja varnega dela vaši delavski sveti?«

»Delavske svete smo pogosto opozarjali na delo HTV komisij. Vendar se za naša opozorila niso kdove kaj zmenili. Razen v elektro obratu niso na nobenem delavskem svetu posebej obravnavali varnosti pri delu. Komisija v elektro obratu pa somoiniciativno pripravi vsako leto dve predavanji, ki jih vodi ali zdravnik ali drug strokovnjak. V tem obratu pripravijo tudi vsako leto seminar iz prve pomoči. Rezultat takšne zavestne vzgoje je tudi to, da nesreče ne naraščajo. Lani so npr. izgubili le 14 delovnih dni, kar je najmanj v podjetju. Skupno je bilo v vseh obratih lani 4298 izgubljenih dni, kar je zelo veliko za približno 2000 zaposlenih.«

»Varnostni tehniki se pogosto pritožujejo, da njihovega delo v podjetju posebno ne cenijo. Kako je s tem pri vas?«

»Varnostna služba sodi pri nas v štabne funkcije, se pravi, da odgovarja za svoje delo neposredno direktorju. Kot vidite, ima služba po organizacijski strukturi pri nas tako veljavo, kot jo imajo varnostne službe v svetu. Vodilni delavci razumejo potrebe in pomen varnostne službe in se zavedajo tudi odgovornosti. In medtem ko skušajo dosledno poskrbeti za varno delo, zadevajo na nepredvidene ovire pri samih upravljavcih. Na primer: pred nedavnim smo na delavskem svetu obravnavali zaščito delavcev v valjarni s čeladami, toda člani delavskega sveta niso izglasovali nobenega sklepa. Na tak sklep je dal direktor veto.

Tako prihajamo vedno bolj do prepričanja, da je potrebno veliko več pozornosti posvečati varnostni vzgoji. Pripravljamo vrsto seminarjev za organizatorje proizvodnje in delavce, že nekaj časa pa je varnostna vzgoja v predmetniku šolskega industrijsko-kovinarskega centra. Tako bodo bodoči kvalificirani delavci prinesli že iz šole solidno znanje iz varnosti pri delu.

Vendar pri nas po nepotrebnem zmanjšujemo učinkovitost varnostne vzgoje. Pred nedavnim je izšel zelo dober učbenik o varnostni vzgoji, ki bi ga s pridom uporabljali vsi organizatorji proizvodnje, delavci in učenci v gospodarstvu. Izdal ga je Zavod za tehnično izobraževanje v Ljubljani v obliki skript. Toda ta priročnik velja kar 2500 starih dinarjev. Kako naj tako drag učbenik kupi npr. učenec v šoli ali delavec v tovarni? Če bi bil cenejši, bi ga kupili iz skupnih sredstev, za vse. Učbenika tudi ne smemo ponatisniti. Pokazal pa vam bom nekaj švicarskih brošur, strnjenih učbenikov za vsako področje dela posebej, kjer piše na platnicah: ponatis zaželen, kliši na voljo. Ali druga primerjava: za vse publikacije mednarodnega centra za varnost, ki jih je lep sveženj, plačamo 30 tisoč starih dinarjev naročnine.

Se vam ne zdi, da varnostne vzgoje pri nas le ne bi smeli skomercializirati?«

I. V.

Delo in orodje

Te dni so se v Radovljici sestali predsedniki gorenjskih občinskih sindikalnih svetov na razgovor, kakršne občasno prirejajo in na katerih izmenjujejo medsebojne izkušnje iz sindikalne problematike. To pot pa so mimo drugega postavili na dnevni red svojega sestanka tudi vprašanje vsebine in razširjenosti Delavske enotnosti. Zakaj pri obravnavanju tega vprašanja niso skoparili s časom, bodo verjetno najbolje pojasnile tele besede enega izmed naših znanih občinskih sindikalnih funkcionarjev:

»Delavska enotnost je naše orodje. Čim bolj bo razširjena, tem močnejše orodje bomo imeli v rokah; čim boljša bo njena vsebina, tem lažje bo naše delo. Zaradi tega tudi zasluži, da ji damo vso podporo.«

O mestu in vlogi našega tednika je bilo govora tudi na zadnjem plenumu Republiškega sveta sindikatov in takrat je bilo sklenjeno, da bo ena izmed prvih sej predsedništva RSS posvečena, izključno vprašanju vsebine in razširjenosti Delavske enotnosti. Dejstvo, da gorenjski sindikalni funkcionarji niso hoteli čakati, kaj bo sklenil ta forum, pa vsekakor pomeni, da se v polni meri zavedajo pomena slovenskega sindikalnega glasila za svoje nadaljnje uspešno delo.

To delo pa je danes težje, pa tudi odgovornejše, kot je bilo pred gospodarsko reformo, ki je pred vse zavestne sile, morda pa še posebno pred sindikate postavila res številne probleme. Kakšna stališča zavzeti do teh vprašanj, kako jih reševati, kakšne izkušnje morda že imamo, ki jih lahko s pridom posredujemo eni drugim? Takšna vprašanja si zastavljajo sindikalni aktivisti vsak dan in si na mnoga ne znajo odgovoriti.

Ta vprašanja pa bi bila marsikje mnogo laže rešljiva, če bi se sindikalni delavci pri njihovem reševanju bolj posluževali Delavske enotnosti, ki ima prav nalogo, da posreduje ne samo stališča sindikalnih forumov do posameznih vprašanj, temveč tudi mnogokatere izkušnje delovnih kolektivov in njihovih sindikalnih organizacij. Tega pa marsikje ni — in zato se marsikje tudi ubadajo s problemi, ki so jih drugod že rešili.

Dejstvo je, da polovica sindikalnih podružnic na Slovenskem ni naročena niti na en izvod Delavske enotnosti. Kako potem pričakovati, da bo delo teh podružnic dobro, ko pa so se odrekle orodja za svoje delo? Res je, da je tovarniški tisk marsikje močno razvit, toda ta tisk ne more nadomestiti osrednjega sindikalnega glasila, saj je že po svojem namenu omejen na tretiranje problematike »svoje tovarne« in ne more dati vpogleda v širša dogajanja, ki je nujno potreben vsakemu sindikalnemu delavcu.

Gorenjski sindikalni funkcionarji so vse to upoštevali in odtod njihova odločitev, da si bodo prizadevali, da vsi člani občinskih sindikalnih forumov dobijo Delavsko enotnost na dom in da bodo zastavili ves svoj vpliv za močno razširitev našega tednika v sindikalnih podružnicah njihovega področja. Sedaj, ko imajo tako občinska vodstva kakor tudi sindikalne podružnice precej več sredstev, kot pa so jih imela še nedavno, obstojijo za to tudi realne materialne možnosti. Gorenjski sindikalni funkcionarji so pri tem prepričani, da bodo sredstva za ta namen pomenila dobro naložbo.

MILAN POGAČNIK

OB SEJI PLENUMA NOVOMEŠKIH SINDIKATOV

Posluh za bistveno

Na zadnji seji plenuma ObSS Novo mesto so razpravljali o skoraj povsem enakih vprašanjih kot na nedavnem VI. plenumu Republiškega sveta: o uveljavljanju delovnih enot, investicijski politiki, izvoznih prizadevanjih delovnih kolektivov in o dejavnosti in učinkovitosti dela sidikalnih organizacij. Čeprav je bil dnevni red plenuma novomeških sindikatov uglašen na zaključke Republiškega sindikalnega sveta, razprave na plenumu RS ni le »fotografiral«; člani plenuma so načelna stališča slovenskih sindikatov konkretizirali in si na osnovi jasno opredeljenih nalog začrtali svoje delovne obveznosti za letošnje leto.

Plenum je bil predvsem enotnega mnenja, da so samoupravni odnosi v delovnih organizacijah novomeške občine premalo razviti, to je, da imajo delovne enote premalo pristojnosti, za kar pa je kriva — so poudarili — predvsem premajhna strokovna in splošna razgledanost vseh zaposlenih, tudi članov izvršnih odborov sindikalnih podružnic in samoupravnih organov. Prizadevanja občinskega sindikalnega sveta, da bi se delovne organizacije bolj načrtno lotile izobraževanja, ne obrodijo pravega sadu predvsem zato, ker se samoupravni organi in vodstva podjetij še vedno ne zavedajo pomena strokovne usposobljenosti in splošne razgledanosti za gospodarski razvoj podjetja. Analize govorijo, da je v industriji, obrti, gradbeništvu in prometu od 7.843 zaposlenih kar 49,3 odst. delavcev, ki nimajo popolne osemletke. Odstotek strokovno usposobljenih proizvajalcev se tudi zato ne povečuje, ker je večina delovnih organizacij ob reformi sklenila: »Ljudi ne bomo odpuščali, toda tudi novih ne bomo sprejemali.« In tega sklepa se delovne organizacije tudi drže: v času reforme so razpisali znatno manj štipendij kot leto dni prej, pa še te skopo odmerjajo — povprečna štipendija znaša le 20 tisoč dinarjev mesečno, življenjski stroški študentov v Ljubljani pa so znatno višji.

V razpravi o investicijski politiki občine in delovnih organizacij na območju občine so razpravljavci poudarili, da delovni kolektivi — razen Tovarne stekla ter proizvodnih prostorov podjetij Opremales, Kovinar in Novoteks — niso gradili drugih večjih objektov. Značilno pa je, da so podjetja za gradnjo teh objektov imela na voljo dovolj denarja, zmanjkalo pa jim ga je za opremo. Pri nakupih strojev imajo zdaj težave tudi druge delovne organizacije, tako da bi v občini, kjer je le mogoče, kazalo okrnjena sredstva za investicije res nameniti le za modernizacijo zastarelih proizvodnih postopkov in nakup novih strojev, ne pa več za nove gradnje.

Na plenumu so obravnavali tudi probleme v uvozu in ugotovili, da so industrijska podjetja izvozila lani za 38 odst. več kot leto prej, kmetijskih izdelkov so v občini odprodajali na tuje celo za 180 odst. več, medtem ko je izvoz lesa in izdelkov lesne industrije upadel skoraj za polovico. Plana izvoza lani v novomeški občini niso dosegli. Razveseljivo pa je, da nameravajo delovne organizacije v novomeški občini povečati letos izvoz v primerjavi z minulim letom kar za 25 odst., čeprav so morali v kovinski in lesno predelovalni industriji (IMV, Novoles) zaradi pamanjkanja surovin skrčiti obseg proizvodnje in zmanjšati število zaposlenih.

Med vprašanji, o katerih so na občnem zboru še razpravljali, kaže poudariti odločno stališče plenuma, naj bo delo sindikalnih podružnic in njihovih izvršnih odborov v prihodnje bolj samostojno, kot pa je bilo doslej. Sindikalne podružnice sicer priporočajo samoupravnim organom in vodstvom delovnih skupnosti, naj ukrepajo tako ali drugače, dogaja pa se tudi, da del svojih političnih nalog prelagajo na druge organizacije, torej »z ramena na rame«. Posledica takšnega »dela« se kaže predvsem v nezainteresiranosti zaposlenih za probleme samoupravljanja in gospodarjenja in v šibki vlogi sindikalnih organizacij pri oblikovanju razvojne poti delovnih skupnosti.

V. B.

... v jugoslovanskih sindikatih

Dovolj ali premalo

Centralni svet

Po podatkih ene izmed analiz, ki so jo pripravili strokovni sodelavci Centralnega sveta ZSJ, smo leta 1954 porabili za izobraževanje 2,3 % nacionalnega dohodka; do leta 1964 pa se je ta vsota več kot podvojila, saj so sredstva za izobraževanje že dosegla 4,8 % nacionalnega dohodka. S tem smo se izenačili z najbolj razvitimi državami, saj v SZ dajejo za izobraževanje 3,74 % narodnega dohodka, v ZDA 4,01 %, v Norveški 3,67 %, v Franciji 3,5 % in v Veliki Britaniji 3,67 odstotka.

Vendar pa je to le prvi del resnice. Če bi namreč te odstotke »prevedli« v absolutne številke, potem bi dobili precej drugačno podobo. Tako smo malo prej ugotavljali, da izdvajajo iz nacionalnega dohodka za potrebe izobraževanja procentualno enak ali celo večji delež, vendar pa ta odstotek ne predstavlja več kot 7 dolarjev na prebivalca. V Sovjetski zvezi pa so sredstva za izobraževanje dosegla že 120 dolarjev na zaposlenega, v Švedski 44, v Veliki Britaniji 42, v Franciji 32, v Bolgariji 30 in na Madžarskem 36 dolarjev. To pa so pokazatelji, ki s precej drugačnega zornega kota osvetljujejo naša prizadevanja za izobraževanje kadrov.

Dogovor je prinesel rešitev

Makedonija

Nedaleč od Štipa, v vasi Balvan, je bila pred dvajsetimi leti osnovana kmetijska zadruga. Dolga leta je životarila na meji rentabilnosti, dokler se ni leta 1960 znašla v deficitu. Takrat je prevzel vodstvo nad zadrugo prvi inženir agronomije v komuni. Med njim in med občino pa je bil sklenjen za naše razmere kaj nenavaden dogovor: če bo zadruga poslovala z izgubo, bo znašal njegov osebni dohodek 50.000 starih dinarjev; če bo poslovanje še na meji rentabilnosti, bo njegov osebni dohodek 80.000 starih dinarjev, če pa bo zadrugi uspelo ustvariti tudi svoje sklade, bo ta vsota njegovih mesečnih osebnih prejemkov korigirana še z 6 % od teh sredstev.

V tem času so se v zadrugi v vasi Balvan dogodile številne spremembe. Dohodek je bil lani v primerjavi z letom 1961 za desetkrat večji, osebni dohodki pa so porasli od 14.000 dinarjev na 42.000 dinarjev v povprečju. Povprečni mesečni osebni dohodek upravnika zadruge pa znaša za lani 230.000 dinarjev mesečno. In nihče v kolektivu mu ne oporeka, da si je te osebne dohodke tudi zares prislužil.

TEKMA ZA OBSTOJ — VENDAR NE NA RAČUN DELAVCEV

Osebni dohodki gradbenih delavcev daleč zaostajajo za drugimi panogami gospodarstva ● Nespodbudni razponi med nekvalificiranimi in kvalificiranimi delavci ● Rešitev je v večji proizvodnosti ● V tekmi za obstoj prevzemajo gradbena podjetja dela za vsako ceno ● Terenski dodatek je spodbuda za terensko delo

(Nadaljevanje s 1. strani)

cem za 22 % zvišanje cen, podatki pa kažejo, da so jih lani zvišali le za 15 do 16 %. Po reformi so morali poslovati celo z nižjimi cenami, kot so bile leta 1964, če so si hoteli obdržati naročila.

LICITACIJE »ŽRO« OSEBNE DOHODKE

Omejena investicijska potrošnja je »ogrozila« 64 slovenskih gradbenih podjetij. Za takšno množico gradbenih podjetij najbrž pri nas ni dovolj dela, še zlasti pri sedanji ozko nacionalni delitvi dela. V tekmi za obstoj noče nihče popustiti, zato se gradbena podjetja na račun delavcev in njihovih osebnih dohodkov poslužujejo kaj nepoštene konkurence. Po podatkih, ki jih slovenski gradbinci vestno zapisujejo, so razlike med najvišjim in najnižjim ponudnikom na natečajih med 20 in 30 %. Zgodi pa se celo, da je ta razlika mnogo večja. To pa pomeni, da žrtvujejo gradbena podjetja del osebnega dohodka svojih delavcev.

Menda ni potrebno poudarjati, da se s tako neodgovornim lovom za posel ne strinjajo niti slovenski sindikati niti prizadeti delavci niti tista gradbena podjetja, ki želijo poslovati v normalnih ekonomskih pogojih.

Tako razvrednoteno delo je seveda ogrozilo ne le življenjski obstoj zlasti nekvalificiranih gradbenih delavcev, ampak tudi merila za stamulativno nagrajevanje vseh gradbenih delavcev in s tem neposredno upravljanje v delovnih enotah. Mnoga slovenska podjetja so že poiskala spodbudna merila za nagrajevanje svojih delavcev pa tudi načela za delitev dohodka po delovnih enotah. Po dosedanjih izkušnjah pa so mnoga gradbena podjetja obšla vse samoupravne in ekonomske zakonitosti. Vzemimo za primer spet licitacije: skupina vodilnih je delo zlicitirala za vsako ceno in s to »vsako ceno« prenesla vse tveganje na delovne enote, kajti v licitaciji, izvajalci-delovna enota, niso sodelovali.

TERENSKI DODATEK — DVOREZNI NOŽ

Večina gradbenih podjetij se je z obema rokama oprijela terenskega dodatka za uravnavanje osebnih dohodkov. Zakonska določila namreč prepuščajo urejanje terenskega dodatka delovnim organizacijam kot enega izmed materialnih stroškov. Pri tem pa se že uveljavljajo špekulacije. Podjetja, ki slabo gospodarijo, so poiskala najbolj nestamulativen način delitve terenskega dodatka, tako da popravljajo z njim osebne dohodke. Delavec dobi sicer v kuverti več denarja, vendar je samo del tega plačilo za opravljeno delo in osnova za pokojnino. Primer Vegrada in Velenja morda najbolj ilustrira maličenje osnovnega namena, ki ga ima terenski dodatek. V osnutku pravilnika so se namreč odločili, da bodo izplačevali terenski dodatek vsem zaposlenim, tudi administrativnim delavcem, ki ne delajo na terenu. Republiški odbor sindikata gradbenih delavcev in še nekatera podjetja menijo seveda povsem drugače. Zavzemajo se zato, da bi v doglednem času vključili terenski dodatek v osebne dohodke, za prehodni čas pa bi kazalo tudi za terenski dodatek najti stimulativno delitev. Dobili bi ga naj vsi delavci, ki delajo na terenu, vendar v določenem odstotku na obračunsko osnovo. Tudi višino terenskega dodatka bi morali določiti na osnovi cene dela v enoti proizvoda in ne na osnovi časa, k čemur se še mnogi nagibajo pač zavoljo lažjega obračuna.

I. VRHOVČAK

Pravna posvetovalnica DE

● 42 VPRAŠANJE

V letu 1964 sem delal v delovni organizaciji do 1. decembra. V letu 1965 je delovna organizacija delila po končnem obračunu osebni dohodek za leto 1964. Od delovne organizacije sem zahteval, da se mi izplača pripadajoči osebni dohodek, ker sem v letu 1964 delal in pomagal ustvarjati osebni dohodek v delovni organizaciji 11 mesecev, dokončna delitev osebnega dohodka pa je tako razvidna šele po zaključnem računu. Delovna organizacija je moj zahtevek zavrnila, češ, da so ta sredstva bila deljena iz neobveznega rezervnega sklada pod pogojem, da bodo izplačana sredstva v rezervni sklad vrnjena v prihodnjem letu. Ta osebni dohodek so prejeli vsi delavci, ki so bili še zaposleni ob delitvi osebnih dohodkov v delovni organizaciji, niso pa tega osebnega dohodka prejeli delavci, katerim je prenehalo delo pred delitvijo tega osebnega dohodka.

Z. T. — CELJE

Kadar delovna organizacija odvede v rezervni sklad več sredstev, kot je to bila dolžna po zakonu o sredstvih gospodarskih organizacij, lahko sredstva, naložena na tem skladu, ki presegajo znesek, katerega je delovna organizacija dolžna imeti na tem skladu, razdeli med osebne dohodke delavcev, upoštevajoč pri tem svoj pravilnik o delitvi osebnih dohodkov. Prenos sredstev z neobveznega rezervnega sklada na sklad osebnih dohodkov se ne more izvršiti kot posojilo, temveč je taka delitev lahko le dokončna in se zato sredstva ne morejo več vračati v neobvezni del rezervnega sklada.

Osebni dohodki, katere prejema delavec med letom, so le akontacija osebnega dohodka, ker se celotni osebni dohodek delavca ugotovi šele po zaključnem računu. Delovna organizacija si je osebne dohodke iz leta 1964 nedvomno povečala z delitvijo iz sredstev iz neobveznega rezervnega sklada med osebne dohodke svojih delavcev, zato ste do osebnega dohodka, ki ga je vaša delovna organizacija delila v začetku leta 1965, na račun sredstev iz leta 1964, vsekakor upravičeni, ker tudi ne gre za delitev nagrad posameznikom, kar je razvidno tudi iz tega, da so prejeli osebni dohodek vsi delavci, ki so bili ob delitvi v delovni organizaciji še zaposleni.

A. POLJANŠEK

● 43 VPRAŠANJE:

S pravnomočno sodbo sem bil obsojen na kazen zapora štirih mesecev. Zadnji dan pred odhodom na prestajanje kazni mi je podjetje vročilo odločbo o prenehanju dela po sili zakona. Po treh mesecih zapora sem bil pogojno izpuščen, zato me zanima, ali mi je delovno razmerje prenehalo po samem zakonu ali ne.

B. Č. — MARIBOR

Neodvisno od volje delavca in delovne skupnosti preneha delavcu v delovni organizaciji delo, če je delavec odsoten z dela dlje kot tri mesece, ker prestaja s pravnomočno sodbo izrečeno zaporno kazen, oziroma ker se proti njemu izvršuje varnostni, vzgojni ali varstveni ukrep. Določilo člena 110 temeljnega zakona o delovnih razmerjih se bistveno razlikuje od določila člena 318 točke 4 prejšnjega zakona o delovnih razmerjih, ki je določal, da delovno razmerje preneha brez volje delavca in delovne organizacije v primeru, če je delavec s pravnomočno sodbo obsojen na kazen zapora ali strogega zapora, daljšo od enega leta — z dnem pričetka prestajanja kazni. Po prejšnjem zakonu o delovnih razmerjih sta delovna organizacija in delavec točno vedela vnaprej, kdaj delavcu preneha v takem primeru delovno razmerje po sili zakona, po temeljnem zakonu o delovnih razmerjih pa vnaprej delovna organizacija ne more vedeti, ali bo delavec več kot tri mesece odsoten z dela zaradi pravnomočne sodbe vsled izrečene zaporne kazni nad tri mesece, ker je lahko delavec pogojno izpuščen pred ali s potekom treh mesecev in tako ni odsoten z dela dalj kot tri mesece.

Delovna organizacija zato lahko delavcu vroči tak sklep o prenehanju dela po sili zakona zaradi odsotnosti z dela, daljši od treh mesecev zaradi prestajanja s pravnomočno sodbo izrečene zaporne kazni oziroma izrečenega varnostnega, vzgojnega ali varstvenega ukrepa šele s potekom treh mesecev in enega dneva. Kadar je namreč delavec odsoten z dela točno tri mesece, delavcu delo ne preneha po samem zakonu, ker člen 110 temeljnega zakona o delovnih razmerjih izrecno določa, da mora biti delavec z dela odsoten dlje kot tri mesece. Odločba, ki jo v takem primeru delovna organizacija izda delavcu, ki prestaja zaporno kazen preko treh mesecev, je le ugotovitvenega in ne konstitutivnega značaja, saj delavcu v takem primeru preneha delo po samem zakonu neodvisno od volje delavca in delovne organizacije.

A. POLJANŠEK

KUPON za pravno posvetovalnico DE

DESETORICA JE V LITOSTROJU DOŠTUDIRALA POLEG REDNEGA DELA

TRI LETA v dveh sedlih

Izobraževanje odraslih, ki ima v tovarnah različne oblike. Vedno več ljudi, ki so redno zaposleni, obiskuje v prostem času različne šole in tečaje, da bi si pridobili večjo strokovno izobrazbo. Tudi število ljudi, ki po končanem delu študirajo na univerzi, je vedno večje

DESETORICA Z MOČNO VOLJO NA SVOJIH SEDEŽIH MED PODELITVIJO DIPLOM. DIPLOME JE IZ ROK DEKANA STROJNE FAKULTETE PREJELO 10 DIPLOMANTOV. OB TEJ SVEČANOSTI JE GOVORILO 6 LJUDI. TRIJE IZ TOVARNE IN TRIJE Z UNIVERZE. VEZ MED ŠOLO IN INDUSTRIJO JE PO UDELEŽBI NA GOVORNICI POLNA.

Pred tremi tedni so v prostorih litostrojske menze podelili diplome desetorici litostrojčanov, ki so v manj kot treh letih končali študij prve stopnje na fakulteti za strojništvo in si tako pridobili naziv strojnega inženirja. Vsi so bili ves čas študija redno zaposleni, študirali pa so izredno. Pobudo za tak študij je dal izobraževalni center v Litostroju. Vpisalo se je 36 delavcev iz vseh oddelkov. Večina med njimi je imela končano tehniško šolo in daljšo delovno dobo v tovarni. Delovni staž desetorice, ki je že končala študij prve stopnje, je več kot dvanajst let. Med izrednimi študenti so bile velike starostne razlike, saj je najstarejši diplomant star 52 let in mu do upokojitve manjka samo še nekaj let, najmlajši pa ima 31 let. Večina med njimi je poročenih in nekateri imajo tudi že več otrok.

RAČUNI TOVARNE

Tovarna je delavce vzpodbujala k študiju zaradi čistih računov. Število zaposlenih z visokošolsko izobrazbo v Litostroju ni prav veliko. Razmerje med delavci in strokovnjaki je še vedno precej neugodno. V tovarni so zaposleni 103 inženirji. Strokovno pa so želeli usposobiti tudi tiste, ki so v tovarni prebijali led. Sem sodijo v glavnem starejši tehniki, ki so nosili glavno breme industrializacije in so zaradi prezaposlenosti zaostajali za novimi zahtevami.

Po drugi strani pa jih je k šolanju lastnega kadra silil tudi znan podatek, da samo 7 % strokovnjakov s tehniško visokošolsko izobrazbo odhaja v neposredno proizvodnjo, ostanek pa se zaposluje v pisarnah, ločen od neposrednih problemov proizvodnje.

Strojna fakulteta v Ljubljani je obliko izrednega študija organizirala do sedaj v tovarni Litostroj in v Kranju, Trbovljah in Kopru. Predavatelji prihajajo predavat v tovarne, izpite in potrebne vaje pa slušatelji opravljajo na fakulteti.

RAZČIŠČENI POJMI

Odrasli, ki se lotevajo študija na univerzi, imajo razčiščene pojme o težavnosti študija na univerzi. Odločajo se zaradi različnih nagibov. Litostrojska skupina se ni vpisala zato, da bi si bistveno izboljšala materialni položaj. Večina med njimi ima že sedaj visoke položaje v tovarni. Študij je bil zanje samo sredstvo, da svoja delovna mesta zadržijo tudi v zahtevnejših pogojih.

Skoraj dve tretjini vpisanih študija strojništva ni uspelo končati. Osip je bil med njimi zelo močan, kar je razumljivo, saj so študirali v težavnih pogojih, po rednem delu. Tovarni so namreč dali na začetku jamstvo, da svojega dela na delovnem mestu ne bodo zanemarjali. Močan osip pa so povzročile tudi druge težave, ne samo neuspeh na izpitu. Tako so nekateri zboleli in so morali v bolnišnico, drugim so študij preprečile družinske skrbi, dva sta odnehala, ker sta odšla na montažo v Indijo in Etiopijo, nekateri pa so študij prekinili zaradi preutrujenosti. Tako je od 36 vpisanih že prejelo diplome samo 10 najbolj pridnih in vztrajnih, trije pa so pred zaključnimi izpiti.

RAZREDNI STAREŠINA

Med najbolj zgovornimi v skupini je **Marjan Klemenc**, ki je bil tudi razredni starešina litostrojskih študentov.

V listnici je imel zapisane glavne podatke o svojih slušateljih. Povprečna starost razreda je bila 38 let, povprečna delovna doba vseh vpisanih 16 let, tovarna pa je stara 19 let. Torej so se študija v Litostroju oprijele res same »stare bajte«.

Na podelitvi diplom je bil edini, ki je spregovoril, iz vrste diplomantov. Pikro je zabrusil:

»V tovarni so tudi taki, ki mislijo, da je človeku dovolj Cankarjeva enajsta šola pod mostom.«

V razgovoru v sindikalni sobi pa je imel nižji glas:

»Vsa tri leta, ko sem študiral, sem razen rednega dela v tovarni opravljal še razne druge stvari. Bil sem več na sestankih kot doma. Zapiske s predavanj sem imel vedno pri roki. Pogosto sem študiral pozno ponoči. Študiral pa sem tudi na službenih potovanjih, v vlaku do Subotice in nazaj.

Svoje zapiske je vlekel iz žepa tudi v trolejbusu. Nekoč si je na glas razlagal prostorski koordinatni sistem, pa se je zapeljal nekaj postaj predaleč. Ljudje so ga gledali, kot da ni »pri pravi«.

V treh letih je uspešno opravil 23 težkih izpitov.

ZADNJE DEJANJE

Zadnje dejanje triletnega vztrajnega dela je bila svečana podelitev diplom v tovarni. Na tej svečanosti so vodilni ljudje naše univerze in tovarne Litostroj izrekli o diplomantih laskave ocene.

Generalni direktor Jože Kopinič:

»Tako pridni, kot ste bili pri študiju, ostanite tudi pri delu v tovarni.«

Dekan strojne fakultete prof. ing. Leopold Andree:

»Dosegli ste velik uspeh, toda pravo oceno vašega študija bo dalo šele delo.«

Rektor ljubljanske univerze prof. ing. Albert Struna:

»Delo daje smisel življenju. Ostanite mu zvesti in ne zamenjujte dela z govorjenjem o delu, to grdo razvado, ki se je pri nas precej razpasla.«

Desetorica diplomantov je po triletnem napornem delu precej utrujena. Potrebni so počitka. Študij jih je izčrpal, saj je znano, da je naporen tudi za mlade ljudi — redne študente — kaj šele za zrele, že zaposlene ljudi. Nekaterim pa žilica še ne da miru in bodo s študijem nadaljevali.

Uspeh litostrojčanov lahko služi za zgled mlajšim, ki študirajo v normalnih pogojih, pa ne dosegajo takšnih rezultatov: povprečna ocena litostrojske skupine je namreč prav dobra.

ZDRAVKO TOMAŽEJ

REZERVIRANO ZA KOZERIJO • REZERVIRANO ZA KOZERIJO • REZERVIRANO ZA KOZERIJO • REZERVIRANO ZA KOZ

PREBRISANA REŠITEV

Dva dni in dve noči je Miha Vozloreznik preždel nad temeljnim zakonom o delovnih organizacijah, preden se je prekopal skozi njegovih 300 členov in svojo polpismenost, potem si je dva dni in dve noči grizel nohte, zdihoval in si pulil razredčene lase. Doma in na delovnem mestu, kolikor mu je dopuščal direktorski položaj.

Tretjo noč se mu je pa zasvetilo. Spečo ženo je stresel kakor neobrano hruško in zavpil:

»Tebe namestim kot znažilko. Tako, Janko bo pa kurir...«

Ženi se je zdelo, da sanja. Fotografski atelje že pometa, v eni uri ga počisti in pisarno zraven, če ji dajo za osem ur metlo v roke, bi lahko pometla vseh šestnajst uradov, ki so v hiši in povrh še tiste, ki tam nabirajo samo leta za pokojnino.

»Sveta nebesa, se ti blede?« je potem postala stvarnejša, »praviš, da nimate denarja...«

»Nehaj že, nehaj. Pravim, da boš polno zaposlena snažilka in pika. Janko pa kurir.«

»Bo dolgčas raznašal? Po slike hodijo ljudje sami, tistih nekaj računov pa lahko jaz odnesem v banko in pošto.«

»Rekel sem, da bo Janko naš kurir in pika. Kdo je gospodar v hiši, če ne jaz? Moja bo obveljala, prmejduš.«

Mica se je potuhnila v upanju, da bo Miha po prespani noči spet stari, pametni Miha.

Toda zjutraj je ostal istih misli. Sklical je sestanek delovnega kolektiva, se pravi fotografskega pomočnika in računovodkinjo, in ponovil:

»Mojo ženo bomo polno zaposlili kot snažilko. Namestili bomo tudi kurirja. Mislim, da bi bil naš Janko kar primeren.«

Delovni kolektiv se je spogledal in potem gledal in potem molče prikimal.

»Čez dva dni je petnajsti in takrat ju sprejmemo.«

Polovica delovnega kolektiva, se pravi fotografski pomočnik, je prikimala, druga polovica — računovodkinja — pa si je dovolila ponižno vprašanje:

»Ali ne bi počakali do prvega. Delo ta čas ne bo trpelo.«

Miha Vozloreznik je vzkipel, kakor že dolgo ne.

»Hočete podjetje pokopati ali kaj? Komur moj sklep ni všeč, naj gre. Jaz pa ostanem in podjetje bo ostalo. Svoje direktorske sposobnosti sem že dokazal in jih še bom...«

»Saj... saj...,« je hitela druga polovica kolektiva, »nikdar nisem podvomila v vaše sposobnosti, ampak dva člana več, stroški bodo narasli, fotografije bo treba spet podražiti.«

Tedaj se je direktor prekanjeno namuznil:

»He, kaj vse to, majčken skok cen in nova člana kolektiva bosta plačana... Ostanemo pa *samostojno podjetje*. Veste, kaj to pomeni? Po temeljnem zakonu o delovnih organizacijah moramo imeti tričlansko razpisno komisijo, tričlansko disciplinsko komisijo, samoupravne organe in tako naprej, ja, kdo naj pa bo notri, če nas je premalo, jaz pa sem in moram ostati samo direktor.«

Delovni kolektiv je vzdihnil. Ali zato, ker mu je odleglo ali zavoljo česa drugega, tega miha Vozloreznik ni mogel ugotoviti, ker je vzdihu sledil molk. Toda te nejasnosti si ni gnal k srcu. Rešitev je našel, in sicer tako ugodno za kolektiv, kakršne mu še pravnik najbrž ne bi predlagal, ker bi se zapičil samo v črke zakona in sedanje število zaposlenih, ki zakonu ni prikrojeno.

Z dvigom dveh rok je bil Mihov predlog sprejet in podjetje rešeno likvidacije in morebitne integracije s podjetjem druge stroke, ker sorodnega ni v njihovem majhnem mestu.

Zdaj hodi Miha še bolj pokonci po mestu, kajti kolektiv je za 100 % povečal, nihče pa mu ne sme zavoljo tega skriviti lasu. Brez državnega fotografskega podjetja vendar ne morejo ostati!

Ma

REZERVIRANO ZA KOZERIJO • REZERVIRANO ZA KOZERIJO • REZERVIRANO ZA KOZERIJO • REZERVIRANO ZA KOZ

SIGNALI

Bo ob letu več možnosti za dejansko enakopravnost?

V Sloveniji predstavljajo ženske 40 % vseh zaposlenih. Kar 40 % zaposlenih žena ima otroke do 14. leta starosti. Visok je odstotek zaposlenih mater — samohranilk (11,2 %). V organiziranem otroškem varstvu je komaj 10 % otrok zaposlenih staršev. Iz ankete, ki jo je napravil Zavod za statistiko SRS je razvidno, da je 35 % otrok do 14. leta starosti v času, ko so starši na delu, brez vsakega varstva.

In še podatki iz ankete o problemih zaposlenih žensk v občinah Kranj in Domžale. **Več kot 5 ur dnevno porabi za gospodinjska opravila po rednem »šihtu« 63 % zaposlenih žensk, tistih, ki delajo v svojem gospodinjstvu po sedem, osem in več ur na dan pa je kar 34,7 %.**

Neutemeljeno je mnenje o manjši storilnosti zaposlenih žensk. Domala vse analize storilnosti (merjenje pri tistih delih, ki ne zahtevajo večjih telesnih zmogljivosti — opravka z bremeni nad 20 kg) kažejo, da pri istih delih dosegajo ženske povprečno za 10 do 40 % večjo storilnost kot moški. Razen večje ročne spretnosti in hitrosti v gibih, imajo tudi bolj kritičen odnos do lastnega znanja — ne spuščajo se v tveganje — zato je njihovo delo bolj kvalitetno.

Statistični podatki zavoda za socialno zavarovanje SRS povedo, da vsled bolezni — pri tem so odšteti porodniški dopusti in odsotnost zaradi nege obolelega družinskega člana — tudi manj izostajajo z dela. Lani je bilo razmerje odsotnosti 4,67:3,92 v korist žensk.

U. L.

REZERVIRANO ZA KOZERIJO • REZERVIRANO ZA KOZERIJO • REZERVIRANO ZA KOZERIJO • REZERVIRANO ZA KOZ

Ubogi »začetniki«

Na seji predsedstva občinskega sindikalnega sveta Ljubljana-Center smo med drugim slišali vprašanje:

»Kaj je z varčevalci, ki so štedili denar za gradnjo stanovanj pri bivših občinskih stanovanjskih skladih?«

Teh je bilo v Ljubljani približno 1900.

Vprašanje se zdaj še toliko bolj ponuja, ker smo ukinili občinske stanovanjske sklade in je vso aktivo in pasivo prevzela Kreditna banka in hranilnica Ljubljana. Nekateri varčevalci so prihranili v nekaj letih tudi po 2 milijona starih dinarjev. In vseh 1900 varčevalcev je zdaj prikrajšanih. Kajti, če bi vlagali denar že prej v Kreditno banko in hranilnico, bi jim ta ob revalorizaciji povečala vloge za 23 odstotkov, kot je storila to za vse druge vloge.

Toda Kreditna banka in hranilnica Ljubljana zdaj o tem noče nič slišati. Vse varčevalce, ki so doslej vlagali v stanovanjske sklade petih ljubljanskih občin, šteje zdaj pri varčevanju za začetnike.

Kdo bo zdaj varčevalcem pri stanovanjskih skladih revaloriziral vložena sredstva? Na petih ljubljanskih občinah, ki so sklade ustanovile, nočejo o tem nič slišati.

Normalno pa bi bilo, da Kreditna banka in hranilnica Ljubljana, s tem ko je prevzela obveznosti bivših stanovanjskih skladov, valorizira tudi vložena sredstva stanovanjskih varčevalcev.

M. Ž.

REZERVIRANO ZA KOZERIJO • REZERVIRANO ZA KOZERIJO • REZERVIRANO ZA KOZERIJO • REZERVIRANO ZA KOZERIJO • REZ

SAMOUPRAVNE NORME o razporejanju in premeščanju

Pogoj uporabnosti in zakonitosti samoupravnih norm o razporejanju delavcev je, da te konkretno določajo pogoje, postopek in pooblastila in da je iz njih razvidno, kdaj je delo na drugem delovnem mestu dolžnost, kdaj pa pravica delavca

V številnih delovnih organizacijah ne vedo, kako s samoupravnimi normami urejati razporejanje in premeščanje delavcev, da bi bile sprejete norme v skladu z zakonom in s potrebami ter zahtevami delovnega procesa in organizacije proizvodnje.

Nekateri pravilniki se zato omejujejo na splošna pravila in določajo npr., da ima delavec pravico do delovnega mesta in da je premestitev dopustna samo sporazumno in v primeru »višje sile.« O premestitvi pa mora v vsakem primeru sklepati kolektivni organ (delavski svet, upravni odbor, komisije). Uporabnost in učinkovitost takega določila je zelo dvomljiva: v okviru delovnih mest in del, ki zahtevajo podobne delovne operacije in enako delovno sposobnost, mora biti razporejanje dopustno pod pogoji in po postopku, določenem v samoupravnih aktih tudi proti volji delavca, ker to zahteva večkrat organizacija delovnega procesa, zakon pa nikjer takšnega razporejanja ne prepoveduje. Če pa gre za primer »višje sile« ali podobne situacije, ki morajo biti v pravilniku predvidene, je nesmiselno za tako premeščanje, ki je začasno, zahtevati predhoden sklep samoupravnega organa, ker je v takšnih situacijah potrebna takojšnja akcija.

Iz teh razlogov so nekateri pravilniki skušali zelo smiselno pri razporejanju (ali pa že uvodoma, ko je govora o stopanju na delo) najprej določiti pojem delovnega mesta. Tega pojma zakon ne opredeljuje, v členu 4. TZDR je govora o »delovnem mestu oz. delu, ki je samostojno in sestavni del delovnega procesa«. Delovno mesto zato ni seznam različnih opravil in delovnih operacij, za katere se zahtevajo različne delovne sposobnosti, ni pa nujno razumeti pod tem tudi dela na čisto določenem mestu (npr. stroju, vozilu ipd.) **Če je za [illegible] potrebe delovnega procesa delovno mesto vrsta različnih operacij (npr. pri istem ali na različnih strojih in na različnih »mestih«), ki pa seveda zahtevajo enake delovne sposobnosti, če je delovno mesto tako v splošnem aktu opisano in je bil delavec, ko se je za tako delovno mesto pri razpisu ali razglasu potegoval, s tem seznanjen, je mogoče kasneje glede na zahteve delovnega procesa delavca razporejati oz. mu dodeljevati dela v okviru opravil tako določenega delovnega mesta brez posebnega postopka. V bistvu pri tem sploh ne gre za razporejanje, temveč za operativno odrejanje nalog v okviru skupine del, ki zahtevajo enake delovne sposobnosti in so sestavni del delovnega procesa.**

Potemtakem preostane, da splošni akti urede predvsem pravice in dolžnosti, pogoje, postopek in pooblastila pri razporejanju in premeščanju: na druga delovna mesta, ki zahtevajo sicer enake ali podobne delovne sposobnosti, vendar pa ta dela ne spadajo v okvir del na delovnem mestu, ki ga delavec zaseda, na nižja delovna mesta, ker delavec ne zadovoljuje zahtev delovnega mesta, na katerakoli delovna mesta v primerih višje sile in na delovna mesta v drugem kraju.

Nekateri splošni akti, ki uvodoma ožje, kot to določa zakon, deklarativno in neuporabno naglašajo pravico do delovnega mesta, v isti sapi omogočajo razporejanje in premeščanje v takem obsegu, da izgubi načelno pravilo vsako vrednost. Iz prejšnjega zakona prevzemajo začasno razporeditev do treh mesecev na katerokoli delovno mesto, če ni dela, če se spremeni organizacija dela ali če zahteva to proizvodni proces. V mnogih pravilnikih taka premestitev časovno sploh ni omejena, ali pa se taki splošni primeri obravnavajo kot višja sila. Razen tega nekateri pravilniki določajo, da je za takšno začasno premeščanje pooblaščen direktor ali da se o tem sploh ne izda odločbe in da pritožba ni možna. So pa v pravilniku tudi določila, da je delavca mogoče premestiti zaradi nepravilnega odnosa do dela po sklepu komisije za kršitev delovnih dolžnosti ipd. Večina takih samoupravnih norm je seveda nezakonitih, ne glede na to, da načelne določbe zakona v uvodu ponavljajo.

Razporeditev za nedoločen čas na drugo delovno mesto oz. na dela, ki zahtevajo enake delovne sposobnosti, vendar dela ne spadajo v okvir del delovne-

● Pogovori z upravljavci ● Pogovori z upravljavci

Z živci včasih na nitki

Vsak dan presedi po sedem do devet ur, kakor kdaj, za registrsko blagajno. Njeni prsti slepo kot avtomat pritiskajo na tipke, sprejemajo in vračajo denar, prijemajo prazne košarice, ki so jih kupci ravnokar izpraznili in jih zlagajo na kup, da bi bile na voljo potrošnikom, ki bodo šele prišli v trgovino. Potem je treba odgovarjati na vprašanja kupcev in...

»...po službi sem pošteno izmučena in z živci dostikrat na nitki,« je pripovedovala Angelca Istenič, blagajničarka v samopostrežni trgovini »Prehrane« Ljubljana-Šentvid.

»Saj veste, kako je,« je vzdihnila. »Zaslužek vseh nas, ki delamo v trgovini, je odvisen od prometa. Več prodamo, bolje je... Kupcev je zmeraj dovolj, ob konicah pa se pred blagajnami naredijo vrste. Ljudje godrnjajo, vsi postajamo nestrpni, nervozni. Rada bi samo to, da nekateri kupci ne bi bili tako presneto nerodni in počasni, da bi nakupljene stvari brž spravili v svoje cekarje, mreže, da bi bila gneča čim manjša.«

Očitno je, da ji je naglica prešla v meso in kri. Še zdaj ko je njen delavnik potekel, njeni prsti ne morejo mirovati. Tudi pogled kar naprej šviga po trgovini in se spet vrača.

»Vse mogoče se pripeti. Nekateri kupci samo dražijo, zbadajo, celo izzivajo, govorijo neslanosti. Pri 500 do 800 strankah, ki se vsak dan zvrstijo mimo moje blagajne, je vsaj deset takšnih. Veliko moram včasih požreti. Zbadljivke in neslanosti poskusim obrniti na šalo. Zmeraj pa to ne uspe, ker nikoli ne vem, če le nisem preveč rekla. No, to so senčne strani mojega poklica. Drugače pa: zadovoljna sem, če lahko ljudem pomagam, svetujem. Zanima jih marsikaj, tudi kuharski nasveti. Nekateri so tudi glede tega že kar stalne »stranke«. Povedala pa bi, da vsem nevšečnostim navkljub — v katerem poklicu jih pa ni? — svojega delovnega mesta ne bi rada zamenjala z drugačnim. Zmeraj sem bila rada med ljudmi. Zmeraj sem rada tudi poklepetala, če sem imela čas in priložnost. Ljudje so zadovoljni, če sem prijazna z njimi.«

»Ko sva že pri tem, da vam dela ne manjka in da je vaš zaslužek odmerjen po delu, koliko pa zaslužite, če to ni skrivnost?«

»Prav lahko povem: moja obračunska osnova je 48 starih ‚jurjev‘. Vsake tri mesece pa obračunavamo učinek. Kolikor vem, je bil pri zadnjem obračunu najboljši naš šentviški market. Za te tri mesece sem dobila še 110 odstotkov zraven. Zdaj pa kar izračunajte, koliko zaslužim! Meni se zdi, da je to malo. Res pa je, da zdaj pripravljajo nov pravilnik.«

»Pravite, da je bila ‚samopostrežna‘, kjer delate, po rezultatih najboljša v zadnjih treh mesecih. Kako pa se vaš kolektiv seznanja z gospodarjenjem v ‚Prehrani‘?«

»Eno so delovni sestanki, ki se zvrstijo po potrebi, da se pač pogovorimo o delu in pa javno kritiziramo, kot temu pravimo. Večje trgovine imajo delavske svete. Naša v Šentvidu pa je manjša in po samoupravni liniji sodimo pod delavski svet maloprodaje Prehrane. Naš predstavnik nas informira o vsem, kar je tudi za naš važno. O dogajanjih in delu v drugih enotah ter podjetju kot celoti pa si ne bi upala reči, da smo kaj dosti obveščeni. Naj pa dodam, da se tudi ne brigamo dosti!«

Zunaj je zažvenketalo. Neroden obiskovalec bifeja ob »samopostrežni« je namesto skozi vrata zakoračil skozi izložbeno okno. Njemu se ni nič zgodilo, steklo pa se je sesulo. »Dežurstvo več!« je rekla Angelca Istenič. »Pred ponedeljkom ne bodo popravili, nocoj pa je sobota...«

-mG

Na temo REFORMA so rekli

● **JULIJ PLANINC, predsednik Republiškega odbora sindikata kmetijskih delavcev na zadnjem plenumu glavnega odbora SZDL Slovenije:**

»Nenormalno je, da v Sloveniji še vedno obdelujemo nad 80 % zemlje z vprežno živino. To je eden od vzrokov zelo nizkih hektarskih donosov v privatnem sektorju. V zadnjem času je precej polemike o tem, ali naj ima kmet traktor ali ne. Vemo, da imamo pri nas zemljiški maksimum in da se ta ne bo menjal, zato nastaja vprašanje ekonomičnosti izkoriščanja srednjetežke in težke mehanizacije na razdrobljenih parcelah. Ekonomičnost stroja bi povečali s tem, da pod določenimi pogoji dobi skupina kmetov traktorje in priključke od kmetijske organizacije. To nekatere organizacije že uspešno opravljajo v praksi. Lažji traktorji in priključki pa so lahko racionalno izkoriščeni pri mnogih kmetovalcih, vendar te mehanizacije na trgu ni. Naša industrija mora čimprej osvojiti proizvodnjo te mehanizacije; dokler pa domačih strojev ni, naj se omogoči uvoz kmetijskih strojev po ugodnih carinskih stopnjah. To bi tudi zainteresiralo kmečko mladino, da ostane na kmetijah in da manj teži v mesta in industrijske centre.«

● **BENO ZUPANČIČ, podpredsednik IS Skupščine SRS na 27. seji Prosvetno-kulturnega zbora Skupščine SRS 14. februarja:**

...Dosedanje izkušnje nam kažejo, da so reformni procesi zaorali že nekaj globokih brazd v našem družbenem življenju, četudi še ne najglobljih. S tem mislim na nepriznanesljivo omejevanje investicij vseh vrst in velikosti, čeravno je bitka prav tu izredno huda, omejevanje vseh drugih vrst potrošnje, da bi navsezadnje potrošili le toliko, kolikor naredimo. S tem mislim tudi na povečanje deleža osebne potrošnje v narodnem dohodku, dalje na spremenjeno razmerje med uvozom in izvozom, reorganizacijo nekaterih dejavnosti, v katerih je največ administrativnega formalizma ali kjer je ta formalizem najdražji. Hkrati nam ta izkušnja kaže, da je štednja najhitreje uresničljiva v tistih dejavnostih, ki se tako ali drugače financirajo iz proračuna. To pomeni, da so najhitreje prizadete dejavnosti, ki so bolj ali manj odvisne od proračunskih sredstev in mehanizmov. Popolnoma jasno je, da česa drugega ni bilo mogoče pričakovati, da so se te vrste dejavnosti morale nemudoma znajti pred strogim obličjem reforme, da pa bodo nekatere druge dejavnosti, v katerih je več notranjih rezerv, lahko ostale dalj časa v senci. Naj za primerjavo navedem dejstvo, da bo služba družbenega knjigovodstva ob novih tarifah stala v Sloveniji toliko kot vse višje in visoko šolstvo. S tem hočem povedati, da odkrivanje notranjih rezerv v celotni družbi ne more biti preprosto in ne kratkotrajno, zakaj s tem so seveda povezani interesi, naj bodo državni, etatistični ali lokalni ali pa tudi drobnolastniški. Vendar je to fronta, na kateri bo racionalno gospodarstvo vsak dan potrebovalo zaveznika v izobrazbi, v znanosti, v sposobnosti. Skratka, gre za to, kako se boriti s tem stoglavim zmajem, ki ni nevaren samo zato, ker žre denar, ampak tudi duše...

ČE IMAS PLATNO IN ŠKARJE V ROKAH

Občani se jezijo, ko morajo čakati, da pridejo v zdravstvenem domu na vrsto. Obsojeni so na čakanje. Zavoljo številnih sestankov, razprtij in prerekanj med zdravniki in zobozdravniki. – In do kdaj bo vse to še trajalo?

(Nadaljevanje s 1. strani)

ran za delo, ki ga opravlja itd. So pa v zdravstvenem domu uslužbenci, ki imajo ekonomsko izobrazbo pa delajo na manj pomembnih delovnih mestih,« je še pripomnil dr. Česen.

Zobozdravniki pa so se takrat v statutu in pripombah zavzeli, da bi bilo zobozdravstvo ena delovna enota, splošno zdravstvo druga, to je, da bi delovne enote organizirali po *funkcionalnosti zdravstvene službe* in ne po teritorialni razdelitvi zdravstvenih enot. Želeli so prenesti pristojnosti na delovne enote in hoteli doseči, da bi se njihova stroka skladno razvijala s potrebami zobozdravstva v občini. V delovnih enotah, kjer so zobozdravniki priključeni ostalim zdravstvenim delavcem v vsakem kraju posebej, pa takšnega razvoja svoje stroke ne morejo doseči. Skoraj pri vsakem predlogu, ki govori v prid izboljšanju zdravstvene službe, so zobozdravniki na sejah samoupravnih organov enostavno preglasovani.

KAM VODIJO RAZPRTIJE?

»Politiko v zdravstvenem domu naj bi bolj oblikovali zdravniki in zobozdravniki, ne pa samo administrativni uslužbenci,« meni sekretar občinskega komiteja ZK v Škofji Loki tov. *Kejžar*. »V škofjeloškem zdravstvenem domu pa oblikuje politiko pomočnica upravnika, njej podrejeni uslužbenci in le nekateri zdravniki.« Načelnik oddelka za družbene službe na občini tov. *Miloš Mitič* meni podobno. Pristavil je še: »Tovarišica Galofova kot pomočnica upravnika gleda na dogajanja v ustanovi preveč formalistično in kaže, da ne razlikuje samoupravljanja in vodenja ustanove.«

Oglasili smo se tudi pri predsednici sveta zdravstvenega doma, *dr. Bračkovi*, ki ima mimogrede povedano razen te funkcije še sedem drugih samoupravnih funkcij, največ v sami ustanovi. Sprva ni hotela dati nobenih izjav in nas je napotila k tov. Galofovi. Pripomnila je le: »Zobozdravniki hočejo imeti same privilegije. Na sejah samoupravnih organov tričetrt časa zapravimo s problemi zobozdravnikov...«

Pogovarjali smo se še s tovarišico *Galofovo*. In ko smo jo povprašali, če je res, kar trdijo o njej zobozdravniki in drugi v občini, je vse zanikala. Toda tovarišica Galofova kot pomočnica upravnika ni mogla zanikati, da so zobozdravniki zdaj brez šefa in brez delovne enote s samoupravnimi pravicami v njihovi stroki. Njihov šef je konkretno v Škofji Loki tovarišica Galofova sama. Vsaj tako so nam razložili zobozdravniki.

Tudi novi osnutek statuta, ki ga kolektiv zdravstvenega doma prav zdaj obravnava, ne predvideva organizacije delovnih enot po funkcionalnosti zdravstvene službe, marveč po teritorialni razvrstitvi zdravstvenih enot. Čeprav si tudi drugje v Sloveniji še niso povsem na jasnem, katera oblika delovnih enot je najboljša, se povsod, kar zadeva zobozdravstveno službo, ogrevajo za podobno organizacijo delovnih enot, kot so si jih zamislili škofjeloški zobozdravniki. Takšno je tudi stališče republiškega sindikata družbenih služb.

Toda v škofjeloškem Zdravstvenem domu za to nimajo »posluha«.

ZOBOZDRAVNIKI DELAJO ZASTONJ?

Zobozdravniki v Škofji Loki pa so prikrajšani tudi pri osebnih dohodkih. Čeprav imajo izoblikovana merila nagrajevanja, zobozdravniki ne smejo preseči norm več kot za 20 odstotkov. Če pa že delajo nad normo, potem tega dela ne dobijo plačanega. Razen tega se dohodek od zobozdravstvenih storitev steka v »skupni žakelj«. Takšno prelivanje dohodka pa je najbolj po volji ostalim zdravstvenim delavcem, kajti dohodek od zobozdravstvenih storitev je najbolj zanesljiv. Zdravstveni delavci torej želijo s teritorialnimi delovnimi enotami onemogočiti škofjeloškim zobozdravnikom, da bi v okviru svoje enote ugotavljali in delili dohodek, obenem pa skrbeli vsaj za enostavno, če ne tudi za razširjeno reprodukcijo, svoje službe.

ŠTIRI LETA IMAJO V. D. UPRAVNIKA

V škofjeloškem zdravstvenem domu se otepajo tudi novega sposobnejšega upravnika. Zato imajo že več kot štiri leta v. d. upravnika. Zdaj to dolžnost opravlja dr. Gregorčič starejši, ki dela v Gorenji vasi in dvakrat na teden pride podpisovat papirje v Škofjo Loko. Sicer pa tako in tako vse posle vodi tov. Galofova, pomočnica upravnika.

Pred nedavnim pa je občina zahtevala, naj zdravstveni dom le razpiše delovno mesto upravnika. Po naročilu so to storili, toda nezakonito. Delovno mesto so razpisali mimo občinske skupščine, ki bi morala imenovati še tri svoje člane v razpisno komisijo. In še ta razpis je bil prilagojen sedanjemu v. d. upravniku. V razpisu pa so med drugim tudi zapisali, da za novega upravnika ni stanovanja.

Ali res ni stanovanja za novega upravnika?

Povsod, kjer smo se pogovarjali o tem, so nam povedali, da je zdravstveni dom v zadnjih letih kupil 15 stanovanj in da je bilo prav zdaj prosto trisobno stanovanje. Raje so ga odstopili zobotehniku, ki je že prej primerno stanoval v bloku, kot da bi ga namenili novemu upravniku.

PRIKRAJŠANI SO TUDI OBČANI

Ob razprtijah škofjeloških zdravnikov in zobozdravnikov pa so najbolj prikrajšani občani in še posebej šolski otroci. Zobozdravnica dr. *Mirjana Jeglič* nam je rekla: »Dovolili so mi specializirati čeljustno ortopedijo. Toda zdaj, ko bom s specializacijo pri kraju, mi tega dela ne omogočijo. Pravijo, da ni denarja za tehnika. V občini pa je polovica šolskih otrok, ki potrebuje tovrstno terapijo. Nekateri otroci iz obeh dolin, Poljanske in Selške, se zdaj na terapijo vozijo v Ljubljano...«

MILAN ŽIVKOVIČ

?

Organizacijsko - politični zbor republiške skupščine je na svoji zadnji seji precej obširno obravnaval prispevek za uporabo mestnih zemljišč.

Ker je bil ta prispevek predmet živahnih razprav na zborih volivcev in ker večina občanov ve, zakaj gre, in prav tako, kakšne sklepe so sprejele občinske skupščine, nemara ni potrebno zadeve pogrevati, zanimiveje bi bilo vedeti, kako bo v prihodnje.

Predstavnik Izvršnega sveta se je na omenjeni seji zavzemal za sprejem enotnega republiškega zakona o prispevku za uporabo mestnih zemljišč, kar je pred meseci že predlagal Izvršni svet ter o tem obvestil občine, v decembru pa svojo odločitev preklical in stvar prepustil občinskim skupščinam v urejanje.

Občinske skupščine so morale pohiteti s sprejemanjem odlokov, ker jim je bilo prvotno rečeno, da se lahko uvedejo le prispevki in davki, sprejeti do 1. januarja, po drugem tolmačenju pa do 8. februarja. Kljub tej hitrici pa so o tej dajatvi izjemno prizadeto in množično — vsaj v Ljubljani — razpravljali zbori volivcev oziroma občani. Ne vemo natanko, koliko ur so žrtvovali za to, nedvomno pa gre število v tisoče in tisoče. Ali so njihova priporočila občinske skupščine upoštevale ali ne, prav tako ne moremo za vseh 20 občin povedati. Denimo, da so jih, kajti normalno bi bilo, da bi jih, če so že pustili občanom do besede in če jim ne gre samo za formalno pravilen in demokratičen postopek...

Prav nič čudnega, če so občani iz različnih občin in njihove skupščine sprejele različne odloke, saj so mestna zemljišča zelo različna in zelo različno izkoriščena.

Zlasti pa so razlike med odloki nastale zavoljo različnega postopka pri sprejemanju odlokov. Tam, kjer so le-ti »na meji zakonitosti«, skoraj za gotovo občani niso imeli veliko besede, občinski poslanci pa premalo časa, da bi stvar dobro premislili.

Vendar ta slabost še ne opravičuje, da tudi odloke, v katerih je velik časovni delež volivcev in je uveljavljena njihova volja, so pa še dobri povrhu, zavržemo in sprejmemo republiški zakon, kakor se zdi najprimerneje predstavniku Izvršnega sveta, ki je sodeloval v razpravi organizacijsko-političnega zbora republiške skupščine.

Ne gre samo za to, da bi postale ničeve vse razprave na zborih volivcev, vsi tisti tisoči ur, ki so jih žrtvovali občani zato, da bi bil odlok čimboljši in pravičnejši, gre tudi za politično škodo. Zbore volivcev je Socialistična zveza komaj spet oživila in volivcem deloma povrnila upanje, da ne bodo — kakor prejšnja leta — na svojih zborih mlatili prazne slame, ker občinske skupščine njihovih predlogov niso upoštevale, gre za to, da utegne zgubiti skromni plamenček vere v napovedi naših uglednih družbeno-političnih delavcev, češ da mora v vsem dejanju in nehanju obveljati ljudska volja, resnična, ne zgolj formalno priznana, dejansko pa zapostavljena demokracija.

Če republiška skupščina izglasuje zakon o izkoriščanju mestnih zemljišč, kdo verjame, da bo sploh mogoče pri sestavi upoštevati že izrečene in v odlokih vsaj nekaterih občin uveljavljene želje in predloge občanov? Kakor je predstavnik Izvršnega sveta izjavil, so ti sila različni.

Zakonov, sprejetih brez konzultacije z [illegible] na imamo že več kot dovolj...

MARIOLA KOBAL

ga mesta, kjer delavec dela, je mogoča, vendar po postopku. O razporeditvi mora sklepati kolektiven organ, delavec lahko ugovarja, razporeditev pa je izvršljiva šele, ko o ugovoru odloči negativno pritožbeni organ. Delavec sicer lahko sproži delovni spor, je pa dolžan v delovni organizaciji dokončni odločbi slediti, sicer krši delovno dolžnost.

Izjema so lahko začasne razporeditve (npr. zaradi nenadne obolelosti ali druge odsotnosti delavca ipd.), vendar morajo biti taki primeri konkretno navedeni. V teh primerih delavec ne izgubi pravice do prejšnjega delovnega mesta, takšne razporeditve so lahko samo kratkotrajne, izvršljive takoj, odloča lahko individualni organ, delavec pa jim seveda vkljub temu lahko ugovarja, če smatra, da niso podani pogoji, določeni v splošnem aktu. Delovna organizacija mora skrbeti, da se tako delovno mesto čimprej zasede ali z novim delavcem ali z delavcem, ki bo delal samo določen čas, da se razporejeni delavec lahko vrne na prejšnje delovno mesto.

Premestitev na nižje delovno mesto je mogoča samo v štirih primerih: trajno in s pristankom delavca, če delavec ne dosega dalj časa na svojem delovnem mestu povprečnih rezultatov in je njegova nesposobnost objektivno ugotovljena, poleg tega pa pri ukinitvi delovnega mesta in zmanjšanju obsega dela, kar je pogoj za prenehanje dela. V prvih dveh primerih je delovna organizacija dolžna delavcu ponuditi drugo delovno mesto. Če se zmanjša obseg dela mu seveda delovno mesto lahko ponudi, toda v nobenem od omenjenih primerov delavec ni dolžan delovnega mesta sprejeti. Če nastopijo ti primeri je pravica delavca, da zahteva premestitev, dolžnost delovne organizacije, da delavca premesti, če taka delovna mesta ima, pravica delavca pa je tudi, da premestitev odkloni. Po tem mora delovna organizacija odločati o prenehanju dela. Odklonitev nižjega delovnega mesta tako ni kršitev delovnih dolžnosti, kar bi pa sledilo iz samoupravnih aktov, ki predvidevajo premestitve zaradi zmanjšanega obsega del ipd.

Četrti primer premestitve na nižje delovno mesto proti volji delavca za omejen čas je, če nastopi kaka višja sila ali če preti delovni organizaciji škoda. Ti primeri morajo biti precizirani. Take premestitve so izvršljive takoj, trajajo pa lahko samo toliko časa, dokler se višja sila ne odvrne, organizacija zavaruje pred škodo ipd. Seveda pa ni v skladu z zakonom, če se kot primer višje sile navaja pomanjkanje dela, interesi podjetja ipd. Posledice slabe organizacije dela ali takšnih objektivnih okolnosti, ki so rizik delovne organizacije kot celote, se ne morejo prenašati na posamezne delavce in poedine obrate oz. skupine delavcev, temveč jih mora prevzemati delovna skupnost kot celota.

Razporejanje delavca iz enega kraja v drug kraj je mogoče proti njegovi volji samo, kadar je narava dela takšna, da se dela opravljajo v različnih krajih izven sedeža podjetja in če tako določa samoupravni akt (npr. gradbena in podobna podjetja). Ker imajo nekatera podjetja majhne dislocirane obrate, ki zahtevajo kratkotrajna začasna nadomeščanja, morajo splošni akti način in pogoje takih začasnih razporeditev prav tako predvideti.

VLADO VODOPIVEC

INDUSTRIJSKA SILHUETA. FOTO SLUŽBA DE

LABIRINT NESMISLA

Res nedoumljiva je včasih logika ekonomike — še posebej tiste, ki se porodi v glavah državne administracije. Že neštetokrat smo se mogli o tem prepričati, koliko pa je to naše prepričanje tudi zaleglo, je seveda drugo vprašanje.

In prav taka nedoumljiva logika obdaja tako imenovano pariteto Novi Sad v prometu z uvoženo pšenico, ki jo je v letu 1950 uveljavil poseben zvezni predpis, še dandanes veljaven, vsem reformnim ukrepom navkljub.

Za kaj gre v tem famoznem predpisu? Za nič drugega, kot da kupec pri nakupu uvozne pšenice ne plača stvarnih prevoznih stroškov od uvozne luke do svoje namembne postaje, temveč da mora plačati uvozniku fiktivne stroške prevoza od železniške postaje Novi Sad do svoje namembne postaje po redni železniški tarifi za to razdaljo. In kaj to pomeni? To, da je plačal mlin v Novem Sadu po lanskih tarifah pri toni kupljene uvozne pšenice 6.390 starih dinarjev manj, kot pa znašajo stvarni prevozni stroški do Novega Sada, in po drugi strani spet to, da so morali na primer v Kopru plačati 7.760 starih dinarjev več pri toni pšenice na račun prevoznih stroškov, ki pa jih v resnici niti ni bilo!

Izračuni kažejo, da so lani znašali v Sloveniji ti fiktivni prevozni stroški kot posledica paritete Novi Sad v povprečju 4.000 starih dinarjev pri toni uvozne pšenice. Pri letni predelavi 130.000 ton pšenice in upoštevaje nove železniške tarife bo letos Slovenija plačala za kakih 715 milijonov dinarjev več, kot pa znašajo dejanski prevozni stroški.

In v petnajstih letih, kolikor doslej veljajo predpisi o pariteti Novi Sad, je v izravnalni sklad Zvezne direkcije za prehrano odteklo iz Slovenije za približno 8 milijard dinarjev več, kot pa so znesli dejanski prevozni stroški. Teh osem milijard je seveda plačal potrošnik! In še nekaj: čeprav je Slovenija prispevala v zadnjih petnajstih letih 8 milijard sredstev, je dobila le za 900 milijonov starih dinarjev kredita iz zveznih namenskih sredstev za gradnjo žitnih skladišč. Pa ne gre le za Slovenijo, temveč za dobršen del Hrvaške, Bosne, Črne gore, Makedonije!

V labiritnih tega nesmisla pa so novi hodniki: v minulih štirih letih je bilo prepeljano v Vojvodino za predelavo več kot milijon ton pšenice iz vseh jugoslovanskih pristanišč in odtod spet nazaj v bližino uvoznih luk do potrošnika. Stroške tega dvojnega prevoza ocenjujejo analitiki na najmanj za 8.000 dinarjev pri toni višje, kot če bi pšenico predelali tam, kjer so bili porabljeni njeni izdelki. Pri vsem tem pa je bila investicijska politika zveznega sklada taka, da je izgradnja mlinskih kapacitet in žitnih skladišč v Vojvodini že zdavnaj presegla tamkajšnje potrebe široke potrošnje in prav tako že zdavnaj presegla potrebe za vskladiščenje domačega pridelka pšenice.

A kot rečeno, pariteta Novi Sad še vedno velja. — Res, počasi meljejo mlini bogov — samo da so se stari pri tem lahko vsaj potolažili, da dobro meljejo! B. SAMARIN

Zavore namesto spodbud

Izvoz nekaterih mlečnih izdelkov je prepovedan, čeprav se v mleku naravnost utapljamo ● Z gospodarskimi ukrepi bi morali bolj prožno uravnavati razmere na tržišču

(Nadaljevanje s 1. strani)

»Slišati je, da že zdaj komaj odkupujete vse ponujene količine mleka. Poleti, ko bo mleka več, bo še teže. Ali ne bi poskusili z znižanjem cen ali pa večjo predelavo v sir in maslo za izvoz?«

»Lani ob tem času smo dnevno dobivali po 50 do 60 tisoč litrov mleka,« je odvrnil inženir Perovšek. »Zdaj se dobave gibljejo med 75 in 83 tisoč litrov mleka na dan. Rekel pa bi da ima povečana ponudba več obrazov. Mleka ni dovolj, morda ker bi se povečal staléž goveje živine, ampak zato, ker se proizvajalcem bolj izplača, da mleko prodajo, namesto da bi z njim krmili živino. Odkupne cene so naravnane tako, da prodajalec mleka doseže prav tako ceno kot na primer kmet v Avstriji ali Italiji. Proizvajalec je z reformo torej pridobil, medtem ko imajo predelovalna podjetja določene prodajne cene in s tem zvezane roke. Ko to pravim, ne trdim, da bi moralo biti mleko v maloprodaji dražje, kot pa zdaj. Menim pa, da sedanja prodajna cena onemogoča normalno in razširjeno reprodukcijo, se pravi obnavljanje in modernizacijo mlekarskih in mlečno-predelovalnih podjetij. Če temu ne bi bilo tako, potem čista mlekarska podjetja (ki samo zbirajo in prodajajo mleko, op. avtorja) ne bi poslovala na meji rentabilnosti, medtem ko se mlečno-predelovalna podjetja rešujejo s postranskimi dejavnostmi, kar najbrž ni najboljša rešitev.

Nastaja vprašanje, kaj naj storimo? Povečana ponudba nujno ustvarja večjo konkurenco med dobavitelji in pritiska na boljšo kakovost mleka, med drugim tudi na bakteriološko bolj čisto mleko. Mislim, da je naša osnovna skrb, da najprej poskrbimo za čim boljše mleko po sedanji ceni, ker se tudi proizvajalcem izplača, da mleko prodajo. Tako zdaj že posebej premiramo tiste dobavitelje, ki nam dobavljajo dobro mleko. Kdaj kasneje bo povečana ponudba morda pritisnila tudi na ceno. Vendar se mi zdi važnejše, da storimo vse, da ponudba ne bi upadla. Pri tem pa so se mlekarsko predelovalni obrati znašli v hudi zagati. Približni podatki povedo, da so že zdaj v državi znatne rezerve mleka, da bi iz tega neodkupljenega mleka lahko na leto izdelali kakih 1000 vagonov, to je 10.000 ton masla. V državi ga seveda ne bi mogli prodati, lahko pa bi ga izvozili. Še iz tistih časov, ko je mleka primanjkovalo pa velja prepoved izvoza za nekatere vrste mlečnih izdelkov, med drugim tudi za surovo in kuhano maslo...

Tako vedno teže odkupujemo in potem prodajamo mleko, ker je ponudba prevelika, trg pa premajhen. Zaradi tega ni izključeno, nasprotno — zelo verjetno je, da bo čez nekaj mesecev nastopil začetek nove krize. Ker mlekarska podjetja ne bodo mogla odkupiti vsega mleka, bodo kmetje z njim spet krmili živino. Če bi se zavoljo pospeševanja živinoreje, posebej svinjereje, spremenile odkupne cene za živino, je to še toliko bolj verjetno. Tedaj bi spet primanjkovalo mleka, kar bi vplivalo na zvišanje odkupnih cen in s tem na podražitev. Drugače rečeno: mlekarstvo smo z reformo postavili na noge. Zdaj pa je treba poskrbeti, da bi na trdnih tleh tudi ostalo. Če bi pristojni organi preklicali za sedanje čase nesmiselno prepoved izvoza, zdajle ne bi tožil o nevarnosti, da bo mlekarstvo morda spet zašlo v krizo. Polna zaposlitev zmogljivosti in večja usmeritev v izvoz pa bi nam končno omogočila tudi modernizacijo, s tem pa nižje poslovne stroške in višji dohodek.

»Neverjetno in vendar resnično, da se moramo jeziti zavoljo takih nerodnosti, ki mejijo na neumnost. Pa vendar — kaj mislite o notranjih rezervah v mlekarskih podjetjih?«

»Kapacitete omogočajo, da bi predelali vse mleko, kolikor ga je. Če bi jih modernizirali, bi z njimi zajeli povečano ponudbo. Vse pa je odvisno od tega, kolikšna in kako konstantna bo ta ponudba. To je tisto, kar lahko sprevrže še tako utemeljene investicijske načrte. No, zdaj si v »Ljubljanskih mlekarnah« pomagamo tako, da mleko trikrat dnevno dostavljamo v prodajalne, s čimer smo se — ker je delo raztegnjeno na ves dan — izognili investicijam za nove hladilnice, polnilnico in vse drugo, kar je pač še treba. Vse te investicije bi bile nujne, če bi ostali pri stari organizaciji dela. Odvečne količine mleka po pogodbi dostavljamo v Titograd in Trst, s čimer nekako vzdržujemo ponudbo na sedanji stopnji. Kooperiramo z drugimi mlekarskimi podjetji in si drug drugemu pomagamo, če komu primanjkuje mleka ali ga ima kdo trenutno preveč. Skupaj skrbimo tudi za kapacitete za predelavo. Tako znova urejamo obrat v Novem mestu, da bi tam predelali vsaj del presežkov mleka. Počasi tipamo tudi na zunanji trg. Pokazalo se je, da so možnosti za prodajo nekaterih vrst sirov. Za naš parmezan se na primer zanima Italija. Ljutomerska mlekarna se je v izvoz že vključila in tudi v Ljubljanskih mlekarnah so že naložili prvih nekaj tovornjakov za tuja tržišča. To je vse lepo, prav in spodbudno. Narobe pa je to, da pristojni organi premalo strokovno in študijsko spremljajo gibanja na trgu z mlekom in mlečnimi izdelki, da prepočasi ukrepajo. Zaradi tega mlekarska

podjetja žive v stalni negotovosti, vedno med kladivom in nakovalom, ko ne morejo dovolj skrbeti za modernizacijo in zaradi tega v delo vlagajo nenormalno in nepotrebno velik trud, kar v končni posledici plača potrošnik,« je zaključil inženir Perovšek. -mG

Združevanje sredstev — po starem?

»Z gospodarskimi ukrepi, ki naj uveljavijo reformo, smo materialno osnovo delovnih organizacij bistveno okrepili,« si na sestankih že lep čas načelno manemo roke. »Materialna osnova se je povečala za toliko in toliko odstotkov, sredstev za investicije imajo delovne organizacije za toliko in toliko odstotkov več kot pred leti itd. Tovariši, to so kvalitetni premiki...«

Res je, naše načelno veselje, da bodo delovne organizacije končno le postale »nosilke razširjene reprodukcije«, je oprto na pomembno dejstvo: politične teritorialne skupnosti se v resnici odpovedujejo dosedanji sorazmerno visoki udeležbi pri porabi narodnega dohodka. Vendar pa to še ne pomeni, da so čez noč odmrle tudi avtoritativne oblike združevanja sredstev za ekonomsko premalo utemeljeno gradnjo objektov »splošnega družbenega pomena«. Mnogo laže kot prepričevati delovne organizacije, kako koristno je, če zraste v občini ali kje drugje ta ali oni objekt, in poslušati njihove odgovore na te predloge, je namreč zavrteti telefon, sklicati direktorje podjetij za zeleno mizo, mešetariti za hrbti samoupravljavcev.

Mnogo laže — toda prav nič v skladu z načeli delavskega samoupravljanja in z duhom ter cilji reforme!

Čeprav manjka v občini denarja na vseh koncih in krajih za vsakršne potrebe, bi ga vendarle ne smeli zbirati s pomočjo sklepov »za zaprtimi vrati«, ampak le na osnovi dobro utemeljenih predlogov, o katerih naj sklepajo občani na zborih volivcev in kolektivi delovnih organizacij na množičnih sestankih, ne le delavski sveti v imenu delavcev, še celo pa ne samo direktorji podjetij.

Dejstvo je, da so oblike združevanja sredstev, če že vsebina ne bo (na občinah pravijo: o združevanju smo in bomo javno razpravljali!), ponekod vse prej kot demokratične: v mnogih primerih sklepajo o načinu zbiranja denarja le direktorji podjetij. Nič čudnega, če ne samo delavci, ampak tudi predsedniki sindikalnih podružnic, celo predsedniki občinskih svetov, ne vedo nič o združevanju in si niso na jasnem, ali bi podprli »to akcijo« ali ne.

Stališče sindikatov, kako združevati sredstva, pa je povsem jasno. Oblikoval ga je predsednik republiškega sveta ZSS Franc Popit na zadnjem plenumu z besedami, da je pritisk za združevanje sredstev za najrazličnejše gradnje izraz stare politike, ko so v občinah skušali svoje probleme urejati s sredstvi delovnih organizacij, namesto da bi se bojevali za sistemske rešitve problemov. Po besedah tov. Popita so se sindikati še posebno dolžni upreti raznim pritiskom za združevanje sredstev zato, ker delovne organizacije želijo nameniti čimveč sredstev v sklad obratnih sredstev in za obnovo zastarelih proizvodnih postopkov, saj si sicer v spremenjenih razmerah gospodarjenja ne bodo mogle začrtati jasnih proizvodnih programov.

Da bi bilo jasno, za kakšne različne namene zbirajo v občini denar od delovnih organizacij, naj navedemo nekaj konkretnih podatkov — brez komentarja.

V domžalski občini — za financiranje šolstva, za gradnjo nove bolnišnice v Ljubljani, za opremo zdravstvenega doma in za otroško varstvo. V zagorski občini za adaptacijo šole Toneta Okrogarja, za gradnjo ceste Zagorje—Trojane, za gradnjo ljubljanske bolnišnice, za zasilno ureditev nedograjenega kopališča v Zagorju itd. V litijski občini naj bi delovni kolektivi odšteli denar razen za gradnjo ljubljanske bolnišnice še za gradnjo gasilskega doma, v občini Ljubljana-Šiška za popravilo nekaterih cest, za investicije v osnovno šolstvo itd. V občini Ajdovščina in Nova Gorica so priporočili, naj bi delovne organizacije prispevale čimveč denarja za gradnjo bolnišnice v Šempetru pri Novi Gorici. Še posebno odločnost pri združevanju sredstev pa so pokazali v občini Slovenske Konjice. Delovne organizacije naj bi združile 1,5 % sredstev sklada za kadre, 10 % od čistega dohodka, ugotovljenega po zaključnih računih v letu 1966, tridnevni zaslužek zaposlenih v obliki krajevnega samopraspevka, obveznice posojila za obnovitev Skopja itd. Tako zbrana sredstva naj bi porabili razen za prehodno financiranje šolstva II. stopnje, kar priporočajo tudi sindikati, še za osnovno šolstvo, zdravstvo itd.

V. B.

ZAČETEK DELITVE PO DELU ZA STROKOVNE KADRE V TOVARNI AVTOELEKTRIČNE OPREME ISKRA ŠEMPETER PRI GORICI

OBETAJOČI PREMIKI

Potem ko so nekdanji obrati postali samostojne tovarne v okviru združenega podjetja Iskra, se je v šempetrski Iskri, tovarni avtoelektrične opreme, začelo intenzivno in učinkovito gibanje za prehod na delitev po delu tudi za režijske delavce in nasploh za strokovnjake. Pobudnik razprav je bila sindikalna podružnica, s pripravami pa so začeli nekako pred letom dni.

Tudi v šempetrski »Iskri« so občutili veliko neskladje v nagrajevanju delavcev. Medtem ko so neposredni proizvajalci bili nagrajevani po delu, pa so režijski delavci in strokovnjaki »živeli« na svojih obračunskih osnovah, ki so bile vedno enake, najsi so delali dobro ali slabo. Dejstvo, da se je denarna vrednost obračunskih osnov oblikovala na osnovi poslovnega uspeha Iskre kot celote, prav tako ne govori v prid delitve po delu, kajti vsaka večja prizadevnost in vnema — tudi če je obrodila rezultate — se je ob takem načinu delitve razblinila, oziroma »porazgubila« med ves kolektiv tedanje velike »Iskre«. Tako se je v praksi dogajalo, da so mnogi delavci zaslužili veliko več kot strokovnjaki, ker so pač lahko presegali norme, strokovnjaki in režijski delavci pa te možnosti niso imeli.

Če je po vsem tem med režijskimi in strokovnimi delavci začela prevladovati »linija najmanjšega odpora«, je človeško in razumljivo. Tako so tudi v šempetrsko Iskro sprejemali kar naprej nove delavce, češ da jih še nimajo toliko, kolikor jih terja obseg proizvodnje. Računica je bila jasna: več rok več zmore. In dalje: nihče od vodilnih se ni resneje spoprijel z izmečkom, saj zavoljo morebitnih dobrih rezultatov njegov zaslužek ne bi bil nič večji, ali pa bi se povečal le za malenkost.

Zdaj je v šempetrski Iskri zavel drugačen veter. Zaslužek režijskih in strokovnih delavcev se oblikuje na ravni enot, kjer so zaposleni. Pri tem imajo opredeljene bistvene pogoje: obseg proizvodnje, porabo materiala in časa, izmeček. Praktičen primer: kjerkoli zdaj prihranijo, so »režijci« tudi udeleženi pri tem prihranku. Če na primer neko delo opravi manjše število delavcev, kot je bilo predvideno, ti delavci višje presežejo norme. Za enak odstotek pa se avtomatično dvigne tudi obračunska postavka tistega strokovnega delavca, ki je za to delo odgovoren. Na podoben način vpliva na osebne dohodke tudi nižja poraba materiala in manjši izmeček.

Rezultat teh premikov? Z omenjenim načinom delitve, ki smo ga predstavili v najbolj grobih obrisih, so veliko dosegli. Zdaj ugotavljajo, da imajo v tovarni dovolj in morda celo preveč delavcev. Vendar ne bodo nikogar odpustili. Ti »odvečni delavci« so zdaj notranja rezerva, ki jo bodo postopoma izkoristili, kakor se bo pač povečal obseg proizvodnje, ki bi sicer terjal nove delavce.

»Največ vredno pa je to, da se je začelo gibanje za bolj intenzivno gospodarjenje,« je povedal predsednik sindikalne podružnice Rudi Satler. »Delovna mesta so vse bolje, predvsem pa pravočasno oskrbljena z materialom in drugimi delovnimi pripomočki. Režijski in strokovni delavci v proizvodnji, tudi sam sodim mednje, vse bolj pritiskamo drug na drugega in še posebej na strokovne službe, da bi se izognili zastojem in na sploh vsem težavam. Vse bolj se tudi razkriva resnična vrednost in sposobnost vodilnih delavcev. Ob prvem obračunu po novem, bilo je v januarju, so osebni dohodki režijskih in strokovnih delavcev precej zaniharli. Če izrazim obračunsko postavko neke kategorije teh delavcev z indeksom 100, so se izplačila oblikovala med 90 in 130. To so občutni premiki in velika spodbuda za vse člane kolektiva, ker imamo zdaj vsi enake interese.«

Predsednik sindikata v šempetrski Iskri je potem pripovedoval še o drugih ugodnih premikih. Tako so februarja zaznamovali nadaljnji porast produktivnosti v primerjavi z januarjem. Čeprav tekoči trak za proizvodnjo regulatorjev za avtomobile zaradi pomanjkanja surovin sploh ni obratoval, so v tem mesecu vseeno dosegli proizvodni plan. Zmanjšal se je tudi izmeček, ker so vse tri kontrole, vhodna, obratna in končna, materialno stimulirane za največjo možno skrbnost.

»To, kar imamo, je šele začetek,« je na koncu razgovora poudaril tovariš Satler. »Zdaj se bomo spoprijeli z nujnimi izpopolnitvami našega sistema delitve, z drobnjarijami, kakor jim včasih rečemo. In pa seveda s tem, da bi resnična delitev po delu v čim večji meri veljala za vse režijske in strokovne delavce.« mG

ZANEMARJENA IZOBRAZBA IZOBRAŽEVALCEV!

IZOBRAŽEVANJE V DELOVNIH ORGANIZACIJAH

Povzetek iz študije: »Analiza izobraževalnih centrov in služb«. Raziskava stanja organizacije in dejavnosti izobraževanja v 168 delovnih organizacijah v Sloveniji, ki jo je izvedel konec leta 1965. Zavod za šolstvo SRS. Pobudo za raziskavo so dali republiški sindikati, financirali pa so jo Zavod SRS za zaposlovanje delavcev, Komisija za kulturo, prosveto in tisk pri republiškem svetu ZSJ za Slovenijo, republiška gospodarska zbornica in tedanji Zavod SRS za strokovno izobraževanje, zdaj Zavod za šolstvo SRS.

Za uspešno delo na kateremkoli delovnem področju so najpomembnejši strokovno usposobljeni kadri. Razumljivo je, da to velja tudi za delo na področju strokovnega izobraževanja zaposlenih v delovnih organizacijah.

Ker v Sloveniji ni bilo obsežnejših raziskav o izobraževalnih centrih in službah, smo tudi slabo poznali izobrazbeno strukturo teh kadrov. Zaradi tega smo poglavje o kadrih podrobneje obdelali v študiji o izobraževalni dejavnosti v delovnih organizacijah. V zvezi s tem bomo navedli le nekaj pomembnejših podatkov o strokovni in pedagoški izobrazbi.

Skupno je v izobraževalnih centrih in službah 1.899 oseb, ki jim je izobraževalno delo redna, dodatna ali honorarna zaposlitev. Torej jih je v povprečju 11 na vsako delovno organizacijo. Redno zaposlenih je 298 ali 16 %, dodatno ali honorarno pa 1.601 ali 84 %. Procentualno je zelo veliko honorarnih predavateljev, ki jih je od vsega osebja 1.238 ali 77 odst. in ni noben redno zaposlen kot predavatelj. To so najčešče inženirji, tehniki, ekonomisti, pravniki, profesorji in učitelji, kadroviki ter delavci s poklicno šolo, ki so zaposleni v podjetju in predavajo na seminarjih in tečajih, ki jih organizirajo izobraževalni centri in službe za zaposlene.

Vodij izobraževalnih centrov, vodij izobraževalnih enot, organizatorjev izobraževanja (referentov za izobraževanje) in instruktorjev praktičnega dela je skupaj 653, od tega 294 (45 odst.) z redno zaposlitvijo in 359 (55 odst.), ki jim je izobraževanje dodano k njihovi redni zaposlitvi. Vodje izobraževalnih centrov in organizatorji izobraževanja, ki jim je izobraževanje dodatek k redni zaposlitvi, so najpogosteje redno zaposleni kot vodje kadrovske službe (sektorja), vodje splošnega sektorja oziroma oddelka in kadroviki (referenti za delovna razmerja). Vodij izobraževalnih centrov, ki niso redno zaposleni, je 11 odst., organizatorjev izobraževanja (referentov) pa 47 odst. **V osmih delovnih organizacijah s 1200—2000 in celo v dveh delovnih organizacijah z nad 4000 zaposlenimi nimajo organizatorja izobraževanja, ki bi bil redno zaposlen. Kot primer naj navedemo Delamaris v Izoli z 1.733 zaposlenimi, kjer nimajo nobenega redno zaposlenega za strokovno izobraževanje, in na drugi strani Tovarno dekorativnih tkanin v Ljubljani z 826 zaposlenimi, kjer imajo poleg vodje izobraževalnega centra tudi 6 instruktorjev praktičnega dela z redno zaposlitvijo.**

Praksa kaže, da je izobraževalna dejavnost v delovnih organizacijah, kjer nimajo redno zaposlenega za izobraževalno delo, običajno slaba. Tisti, ki jim je izobraževalno delo le dodatek k redni zaposlitvi, so pogosto obremnjeni s svojimi osnovnimi delovnimi dolžnostmi in ne morejo te dodatne naloge uspešno opravljati. **Tako pomenijo določila, ki jih vsebujejo statuti teh delovnih organizacij glede strokovnega izobraževanja delavcev, le formale deklaracije.**

Od vsega osebja izobraževalnih centrov in služb je 22 odst. oseb z nižjo izobrazbo (poklicna šola, osemletka), 41 odst. s srednjo, 13 odst. z višjo in 24 odst z visoko izobrazbo. Od vodij izobraževalnih centrov jih ima 14 odst, nižjo, 26 odst. višjo in le 16 odst. visoko izobrazbo. Torej 40 odst. vodij izobraževalnih centrov nima ustrezne izobrazbe, ker se za to delovno mesto zahteva višješolska izobrazba (fakulteta prve stopnje). Organizatorjev izobraževanja je 12 odst. z nižjo izobrazbo, predavateljev pa 38 odst. Instruktorjev praktičnega dela je 72 odst z nižjo, 22 odst. s srednjo, 3 odst. z višjo in prav toliko z visoko izobrazbo. **Glede na vedno večje zahteve in potrebe po strokovnem izobraževanju v delovnih organizacijah moremo reči, da izobrazba kadrov, ki v delovnih organizacijah organizirajo in vodijo izobraževanje, v povprečju ne ustreza.**

Nadalje smo z vprašalnikom ugotovili, da 44. odst. osebja z redno zaposlitvijo pri izobraževanju in 79 odst. z dodatno zaposlitvijo nima nobene dopolnilne pedagoške izobrazbe. Tu mislimo na tisto osnovno pedagoško in andragoško znanje, ki je potrebno za izobraževalno delo v podjetju in ga pridobe kandidati na tečajih ali seminarjih, ki ji organizirata Zavod za šolstvo SRS ali Višja šola za organizacijo dela v Kranju. V tej zvezi moramo omeniti, da je od vsega osebja izobraževalnih centrov in služb le 17 odst. prosvetnih delavcev (učitelji, in profesorji) in 9 odst. slušateljev in absolventov višje šole za organizacijo dela v Kranju, ki si v teku šolanja pridobe tudi pedagoško znanje.

Povprečni delovni staž osebja izobraževalnih centrov in služb (brez predavateljev) na področju izobraževanja je 6,6 let in je videti nizek. Vedeti pa moramo, da segajo prvi začetki izobraževalnih centrov v podjetjiv Sloveniji v leto 1956. leta 1959 pa je izšla uredba o centrih. Delovni staž oseb pri izobraževanju z dodatno zaposlitvijo je 3,8 leta in je torej polovico krajši kot delovni staž pri izobraževanju osebja z redno zaposlitvijo. **Iz tega lahko sklepamo, da je ta dodatna »funkcija« pogosto le prehodnega značaja, često pa v podjetjih niti ne vedo ali pa »pozabijo«, komu so poleg rednih delovnih dolžnosti »naložili« še izobraževalno delo.**

Osebje izobraževalnih centrov in služb pa je pogosto tudi obremenjeno še z drugimi deli, ki majo često kaj malo zveze z izobraževanjem. **Iz vsega navedenega moremo povzeti, da bo potrebno posvetiti večjo pozornost rednemu in dopolnilnemu izobraževanju kadrov, ki opravljajo v delovnih organizacijah izobraževalno delo.** Videti je, da so v teh podjetjih mnenja, da izobraževanje kadrov vedno lahko prepusti prednost reševanju drugih »aktualnejših« problemov produktivnosti dela, izobraževanje pa da lahko »počaka«, kot da s tem nima nobene zveze in da izobraževanje zaposlenih lahko poverijo kamurkoli, čeprav za to delo ni strokovno usposobljen.

DUŠAN STARE

Izšla je druga knjiga

»ZBORNIKA FOTOGRAFIJ«

Nedavno smo Slovenci dobili še eno izredno pomembno publikacijo o našem delavskem gibanju: drugo knjigo »Zbornika fotografij iz delavskega gibanja in dejavnosti Komunistične partije na Slovenskem 1867 do 1941«, ki obsega obdobje od decembra leta 1934 do aprila leta 1941. S tem smo že realizirali prva dva dela edicije, na katero smo upravičeno lahko ponosni in ki bo zaključena, ko bo izdan njen tretji del — povojna socialistična izgradnja Slovenije.

Res je malo nenavadno, da smo drugi del te edicije, ki obsega našo narodnoosvobodilno borbo in ki obsega tri knjige, dobili pred njenim prvim delom. To se je zgodilo zato, ker je Muzej ljudske revolucije v Ljubljani, ki je to edicijo začel, prvotno predvideval, da bo obsegala le fotografije iz narodnoosvobodilne borbe 1941—1945. Z ustanovitvijo Inštituta za zgodovino delavskega gibanja (ustanovljen je bil leta 1959) pa se je prvotni koncept edicije razširil še na prikaz delavskega gibanja in zgodovine KP Slovenije od njene ustanovitve (leta 1937) pa do napada fašističnih sil na Jugoslavijo. Tako smo leta 1964 dobili še prvo knjigo prvega dela te edicije, ki obsega fotografske dokumente iz razdobja 1867 do decembra 1934, s pravkar izšlo drugo knjigo pa še fotografske dokumente iz obdobja december leta 1934 — april leta 1941.

Tako kot prva je tudi druga knjiga prvega dela te zares monumentalne edicije porazdeljena na poglavja, ki se — vsaj v glavnem — ujemajo z zgodovinskimi obdobji našega delavskega gibanja. Zadnja izdaja te edicije obsega čas, ko je v Nemčiji že bil na oblasti Hitler, ki se je s svojimi italijanskimi zavezniki v Evropi in s pomočjo japonskih militaristov začel pripravljati na drugo svetovno vojno, ki naj bi prinesla »novi red«. Mejniki na tej poti so bili italijanski napad na Etiopijo, začetek španske državljanske vojne, japonska zasedba Šanghaja, »Anschluss« Avstrije, razkosanje Čehoslovaške, italijanski napad na Albanijo in potem na Grčijo, Hitlerjev napad na Poljsko itd. Vsa ta dogajanja so se odrazila seveda tudi na Jugoslavijo in na življenje v Sloveniji; to je bilo obdobje, ko je na čelo KPJ stopil tovariš Tito in ko so komunisti storili vse, da delavski razred prevzame vodilno vlogo v boju za reševanje socialnih in nacionalnih problemov.

Fotografsko gradivo iz tega obdobja, impresivno ilustrira najrazličnejše dogodke, ki jih je ujelo oko fotografske kamere. Fotografije imajo svojo posebno, zelo prepričljivo govorico, ki ne potrebuje dolgega komentarja. Zato so tudi opremljene samo z najnujnejšimi podatki, širši okvir dogajanj in potrebno pomoč za njihovo boljše razumevanje pa daje uvodni pregled (napisala ga je Alenka Nedog), ki je podan tudi v angleščini in francoščini. To pomeni, da bodo to gradivo s pridom lahko uporabljali tudi tujci, še posebno, ker so v teh dveh jezikih na kratko prekomentirane tudi vse objavljene fotografije.

V Jugoslaviji ni podobne edicije, kot je ta, pa tudi večina razvitejših držav se ne more pohvaliti z nečim podobnim. Vsakdo, ki se zanima za naše delavsko gibanje, bi moral imeti ta zbornik; žal pa bo to možno le redkim zasebnikom, ker je njegova cena težko dostopna navadnim žepom. Tudi olajšave (dobi se lahko na odplačila) pri tem verjetno ne bodo mnogo spremenile in tako ostane samo upanje, da bo na voljo vsaj v vseh knjižnicah, v katerih bo gotovo imel častno mesto, ki ga tudi res zasluži.

M. P.

PERSPEKTIVE »HRAMA TALIJE« V PTUJU

Res samo za poklicne igralce posvečen prostor?

Pred nedavnim so številne ljubitelje dramske umetnosti severovzhodnega predela Slovenije razveselili Ptujčani z novico, da bo v preteklosti priljubljeno gledališče zopet usposobljeno za redne prireditve. Po ukinitvi poklicnega gledališkega ansambla pred nekaj leti je na področju dramske umetnosti nastala za kraje, ki gravitirajo na Ptuj, precejšnja vrzel. V prvih letih so bili poizkusi, da bi bogato dejavnost tega gledališča nadomestilo SNG Maribor s svojimi gostovanji po občinah bivšega okraja. Toda kaj kmalu se je pokazalo, da so stroški gostovanj previsoki in da je le malokateri center bil v stanju naročiti kakšno prireditev in s takimi gostovanji dopolnjevati amatersko dejavnost prosvetnih društev in skupin.

Otvoritvena predstava »Lov na čarovnice« A. Millerja je pokazala, kako potrebno je tako gledališče Ptuju in širši okolici in da tudi amaterske skupine lahko uspešno krijejo potrebe ljudi po tej zvrsti dejavnosti. Med občinami Ptuj, Ormož, Ljutomer in Gornja Radgona so že nekaj časa uspostavljeni dobri odnosi medobčinskega sodelovanja na področju kulturno prosvetne dejavnosti, zato smo že v dogovorih za gostovanje ptujskega dramskega ansambla v teh občinah in za medsebojno izmenjavo gostovanj najboljših amaterskih skupin iz teh občin.

Občinski svet kulturno prosvetnih organizacij in občinska skupščina v Ptuju, ki je za ureditev gledališke hiše zagotovila nad 40 milijonov starih dinarjev, prav gotovo nista imela namena, da bi na razmeroma kratki relaciji od Maribora ustanovila novo, čisto poklicno gledališko ustanovo. Želela sta, da amaterske dramske skupine ob izboljšanih pogojih dopolnjujejo dejavnost mariborskega gledališča, ki se zadnji čas zaradi visokih stroškov gostovanj močno zožuje. Prav zato je vse udeležence otvoritvene svečanosti močno začudilo stališče in prizadela izjava zastopnika gledališke hiše iz Maribora ter režiserja ptujske dramske predstave tov. Potočnika, ki je dejal, da je po predaji gledališke hiše svojemu namenu skupščina občine Ptuj dolžna zagotoviti sredstva in kadre za poklicni dramski ansambel, ker da na preurejenem odru ni mesta za amaterske skupine. Med drugim je izjavil, da naj obstoječe amaterske skupine v Ptuju raje odmrejo, gledališče pa preuredijo v silos, kot da bi neposvečena noga amaterja stopila na ta, samo za poklicne igralce posvečeni prostor.

Vsi odgovorni organizatorji amaterske kulturno prosvetne dejavnosti, ki smo bili navzoči na tej svečanosti, smo mnenja, da take izjave lahko samo poglabljajo prepad med poklicnimi in amaterskimi kulturnimi institucijami, zato želimo in si bomo prizadevali, da citirana izjava ne bo doživela svoje realizacije.

FRANJO ŠTEBIH

POPRAVEK

V 8. štev. v članku »Izobraževanje v delovnih organizacijah« nam jo je zagodel tiskarski škrat: »... Tu najdemo, na primer Gradbeno podjetje GORICA S 1200 zaposlenimi ...« — in ne 120 kot je napisano!

RAZPISNA KOMISIJA DELAVSKE UNIVERZE KAMNIK

razpisuje po določbah temeljnega zakona o volitvah delavskih svetov in drugih organov upravljanja v delovnih organizacijah, temeljnega zakona o delovnih razmerjih in statuta podjetja delovno mesto za:

DIREKTORJA

Kandidati morajo poleg pogojev, določenih z zakonom, izpolnjevati še naslednje:

— da ima visoko ali višjo izobrazbo — ekonomist, pravnik, ali pedagog s petletno prakso na delovnem mestu vodilnih uslužbencev

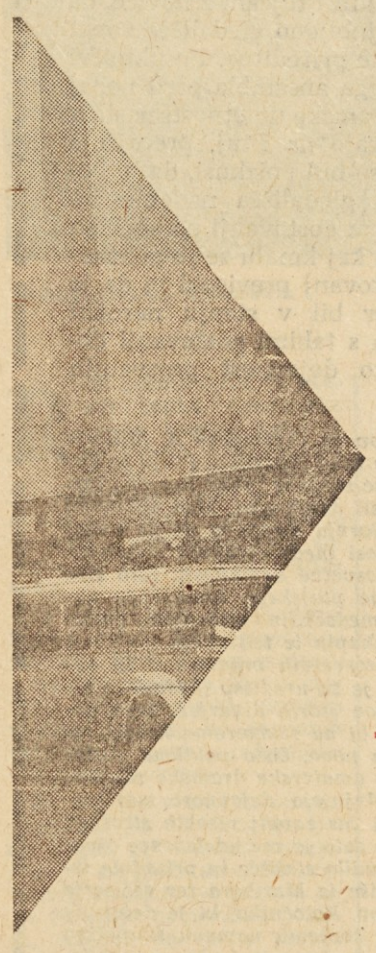
— srednjo izobrazbo — učiteljišče, ekonomska srednja šola in 10-letno delovno prakso

Zaželena je pedagoška praksa.

Ponudbe z življenjepisom in dokazili o izpolnjevanju pogojev naj kandidati pošljejo na Delavsko univerzo Kamnik v zaprti ovojnici z oznako »Za razpisno komisijo«. Razpis velja 15 dni od dneva objave.

Minulo sredo je bila v ljubljanskem kinematografu Šiška svečana premiera slovenskega igranega filma »Amandus«. Od tega filma v proizvodnji Vibe filma in režiji Franceta Štiglica smo mnogo pričakovali. Mlačen aplavz po premieri pa je bil že prvi signal, da film ni prav preveč uspel niti kot historični spektakel niti kot drama o ljudeh, ki so bili na usodnih križpotjih zgodovine žrtve interesov »velikih in močnih«. To drugo pa naj bi film po zamisli ustvarjalcev tudi bil.

ZAUPANJE IN RAČUNICA — OBOJE JE ENAKOVREDNO



KADARKOLI GOVORIMO O NEKDAJ INTEGRIRANIH KOLEKTIVIH, KI SO SE SPET RAZŠLI VSAK NA SVOJO POT, SKORAJ VSELEJ ENAKO UGOTAVLJAMO: GRE ZA SKALJENE ODNOSE IN NERAZMEJENE PRISTOJNOSTI, ZA IZJALOVLJENA PRIČAKOVANJA IN APETITE; SKRATKA GRE ZA DENAR IN ZA ODLOČANJE O SREDSTVIH, KI JIH USTVARJAJO POSLOVNE ENOTE NEKEGA PODJETJA, TERITORIALNO RAZSEJANE — PO NAVADI — V VEČ OBČINAH. DOVOLJ JE, ČE SAMO ENA OD PRIZADETIH STRANK »PO SVOJE« RAZUME SKUPNE KORISTI, O KATERIH SO SE V NAČELU IN SKUPAJ POGOVORILI, PA SE VSI DOBRI NAMENI RAZBLINIJO V NIČ.

KJER PA SO POSKRBELI ZA UREJENE MEDSEBOJNE ODNOSE, PREDVSEM ZA MATERIALNA RAZMERJA IN NEOKRNJENE SAMOUPRAVNE PRAVICE, ŽE IZPOLNJUJEJO SKUPNA PRIZADEVANJA IN NAČRTE O BOLJŠEM GOSPODARJENJU OBLIKUJEJO V RESNIČNOST. EDEN TAKJH PRIMEROV SO INTEGRACIJSKI PROCESI V OKVIRU TRANSPORTNO-TURISTIČNEGA PODJETJA LJUBLJANA-TRANSPORT, KI SE ŠE POSEBEJ LEPO RAZVIJAJO NA OBMOČJU JESENIŠKE KOMUNE.

Bolje za vse: za delavca, ki več zasluži ob lažjih delovnih pogojih; za državljane, ki uživajo bolj kvalitetne usluge; za združeno podjetje in njegove poslovne enote, ki jim v blagajno priteka več sredstev; za skupnost, ki povečuje narodni dohodek – to je tisto, k čemur težimo!

Nekaj iz zgodovine

Pred leti je bilo na Jesenicah manjše avtotransportno podjetje Avtoservis, ki se je sprva ukvarjalo le s tovornim prometom. Nekako pred petimi leti jim je Železarna prepustila manjše avtobuse, s tem pa zaupala tudi skrb za prevoz delavcev na delo in z dela domov. Da bi podjetje lahko vzdrževalo in obnavljalo zastarela in izrabljena vozila, so se usmerili tudi na medkrajevni potniški promet. Zaradi konkurence drugih, večjih prevozniških podjetij, se se trdo borili za obstanek; na račun tega so se odrekali tudi osebnim dohodkom. Dandanes sami priznavajo, da kaj dolgo ne bi zdržali, ker so bili enostavno premajhni, močnejši konkurenti pa so jim »zapirali« vrata v svet izven gorenjskega področja. Sicer pa velja poudariti, da so se po poslovnih uspehih, preračunanih na enega zaposlenega, uvrščali nekako v povprečje rezultatov drugih podjetij.

Tovariš Vitomir Ravhekar, direktor takratnega Avtoservisa in direktor sedanje poslovne enote Ljubljana transporta na Jesenicah, se spominja:

»Iz dneva v dan je bilo bolj očitno, da se bomo morali nasloniti na neko močnejše podjetje. Odločili smo se za Ljubljana-transport, ker nam je ponudil enakopravne odnose...«

Kako je, če se vsi držijo pogodbe

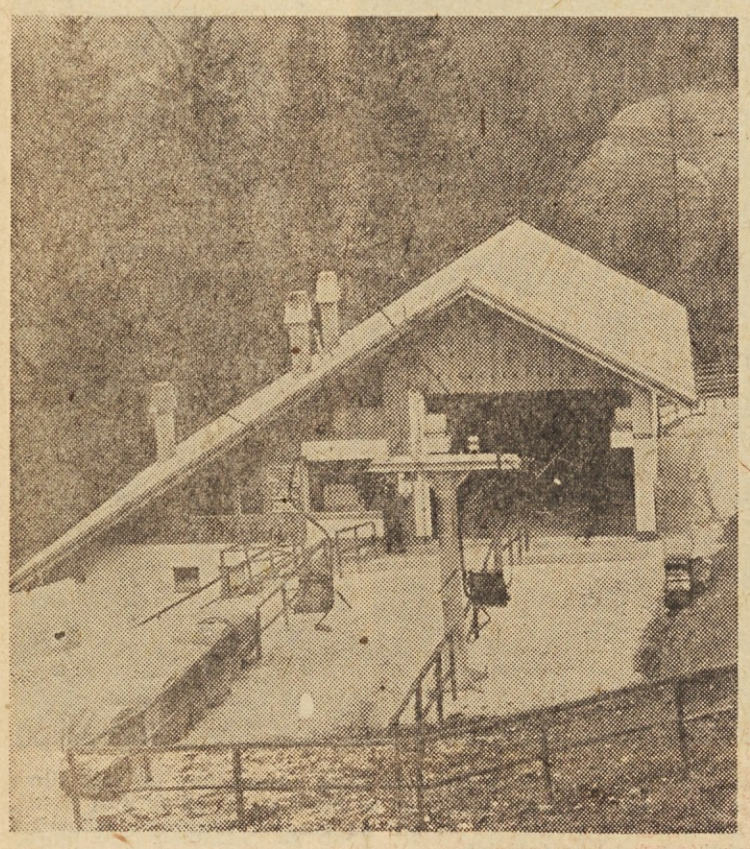
Kaj pravzaprav pomeni pojem: enakopravni odnosi? Kako so si ga predstavljali vsi prizadeti, kako ga uresničujejo?

Generalni direktor Ljubljana-trasporta tovariš Rado Lipičar je povedal:

»Že v pogodbah o priključitvi (nekako v istem času se je podjetju pridružilo še šest drugih manjših prevozniških organizacij, op. pisca) je bilo vsakemu podjetju zagotovljeno, da se bodo sredstva, ustvarjena v enoti, tudi vlagala v enoto. Če to zavoljo kakršnihkoli že bodi vzrokov ne bi bilo možno uresničiti sproti, določa pogodba, da se najkasneje v petih letih v vsako enoto vloži vsaj toliko, kolikor sama ustvari. To zagotavlja, da lahko vsaka enota ekonomsko napreduje.«

V razgovoru s tovarišem Ludvikom Slamnikom, predsednikom občinske skupščine na Jesenicah, pa smo izvedeli:

»Dokler je delitev proračunskih sredstev takšna, kakršna je zdaj, bodo — razen čisto ekonomskih vzrokov — najbrž odločilni še kakšni drugi. Drugače rečeno: zaradi kakršnekoli integracije občinska blagajna ne sme biti prizadeta. S podjetjem Ljubljana-transport smo dosegli za obe strani ugoden sporazum. Občinska blagajna ni oškodovana, ampak ravno nasprotno, ker Ljubljana-transport nemoteno razvija tiste dejavnosti, za katere meni, da ima pogoje in interes. Omenili bi samo urejanje rekreacijskega področja na Črnem vrhu, prevzem prevozov v Zgornjesavski dolini. Ponudnikov za to slednje je bilo več, toda nihče ni hotel ali mogel prevzeti odgovornosti za vse, kar sodi semkaj: zagotovitev zadostnega števila avtobusov, urejanje postajališč in drugo. Občinska skupščina pa je odgovorna, da skrb in odgovornost poveri najboljšemu ponudniku, da pa mu hkrati tudi pomaga pri uresničevanju njegovih načrtov. Sam mislim, da nekdanji Avtoservis ni imel pred seboj dolgega življenja. Odkar pa posluje v sklopu večje delovne organizacije, se je vse obrnilo na bolje. Podjetje je poskrbelo za bolj kulturen prevoz potnikov, uvedlo je tudi mestni promet. Poslovna enota je prišla do novih in večjih delovnih prostorov, delavci bolje zaslužijo. Na splošno pa je to podjetje vplivalo tudi na izboljšanje drugih uslug. Dolga leta je bil pri nas problem, kako dostavljati premog potrošnikom. Domače podjetje, ki se je prej s tem ukvarjalo, se je mučilo z edinim velikim tovornjakom. Zmeraj so bile zadrege in sitnosti. Ljubljana-transport pa je poskrbel za dva tovorjaka manjše nosilnosti in zadeva je zdaj urejena v splošno zadovoljstvo. Tudi sicer, če tukajšnji enoti zmanjka vozil, jih dobijo iz Ljubljane. Poudaril bi, da tole morda pomeni malenkost, ampak v teh zadevah so ljudje zelo občutljivi. V našem primeru pa se je združevanje moči in prizadevanj pokazalo nadvse koristno. Zakaj bi ravnali drugače, če pa smo vsi pridobili?«



Kaj menijo v Železarni? Predsednik centralnega delavskega sveta tovariš Grošelj je dejal:

»Zadovoljni smo s tem, kar je zdaj. Manjša nesoglasja, na primer glede voznih redov, sproti uravnavamo. S tem se ukvarjajo tako imenovani avtobusni odbori, ki bodo dobili potrebna pooblastila, da bi samoupravnim organom ostalo več časa za druge probleme.«

In še mnenje jeseniškega dela kolektiva podjetja Ljubljana-transport. Morda ga je najbolje izpovedal Tone Razinger, vodja žičnice na Španov vrh:

»Odkar smo združeni, je bilo v našo enoto vloženih 100 milijonov dinarjev več, kot pa smo jih sami ustvarili. Se pravi, da smo toliko dolžni drugim enotam. Z nekaterimi dodatnimi vlaganji na našem področju bo kompleks investiranja za zdaj v glavnem zaključen. Druge enote nemara ne bi posodile svojih sredstev, če podjetje kot celota ne bi imelo interesa, da obstajamo, da sodelujemo pri razvoju turizma na tem področju. Mislim, da je prav, ko je prevladalo spoznanje, da je treba že začeto zgraditi do konca, da bo sploh lahko prinašalo dohodek, s katerim pa bomo uresničili različne druge skupne načrte in zamisli.«

Kako gospodarijo

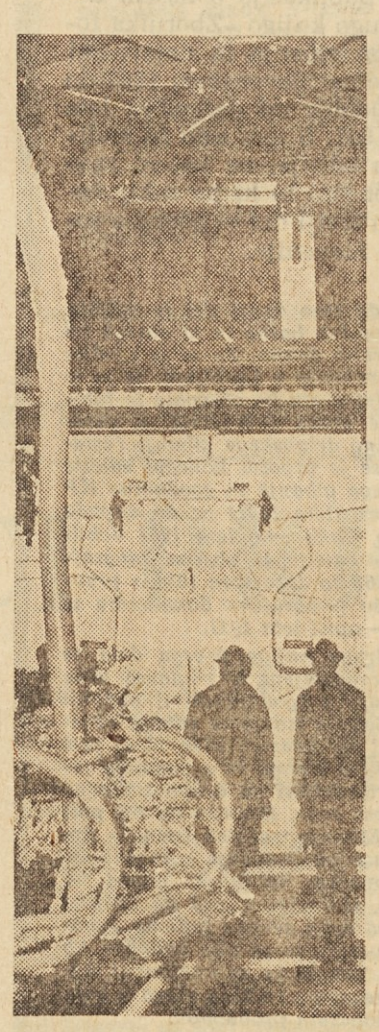
Jeseniška poslovna enota podjetja Ljubljana-transport torej dolguje drugim enotam 100 milijonov dinarjev. Kako so porabili ta sredstva in pa tisti del čistega dohodka, ki so ga sami ustvarili? Kdo je o tem odločal?

Po statutu transportno turističnega podjetja Ljubljana-transport se centralno zbira in uporablja samo amortizacija. Sicer poslovne enote, po samoupravnem načelu povezane v dejavnostih, kot so na primer mestni, medkrajevni in tovorni promet, turizem ter skupne službe in delavnice, same ugotavljajo in odločajo o dohodku, ki ga ustvarjajo.

Vitomir Ravhekar pravi:

»Leta 1962, ko smo še bili samostojni, nas je bilo zaposlenih 73 delavcev, ustvarili pa smo 226 milijonov dinarjev celotnega dohodka. Imeli smo 15 starih avtobusov in 23 tovornjakov s skupno 82,5 tone nosilnosti. Nabavna vrednost osnovnih sredstev je bila 242 milijonov, dejanska pa 165 milijonov. Zdaj kolektiv šteje že 122 delavcev. Lani smo dosegli 650 milijonov dinarjev celotnega dohodka. Medtem smo prenovili vozni park, tako da imamo zdaj 18 novejših avtobusov in 24 tovornjakov s skupno 114 tonami nosilnosti. Velja povedati, da so tudi sedanja vozila odpisana že do polovice svoje vrednosti, kar pojasnjuje, da tolikšen skok v realizaciji temelji predvsem na boljšem izkoriščanju naših osnovnih sredstev. No, v tem času, odkar smo združeni, smo si uredili tudi delovne in poslovne prostore, poskrbeli za pralnico vozil, uredili ličarsko delavnico, kupili »andersen« naprave za tehnične preglede. Generalna popravila naših vozil opravljamo v delavnicah v Ljubljani, ker je to cenejše in hitrejše. Potem je tu še žičnica...«

Velja povedati, da kolektivi poslovnih enot Ljubljana-transporta, tako tudi jeseniška, mesečno obravnavajo izpolnjevanje plana in dohodka, zelo temeljito pa ob tem razčlenjujejo gibanje stroškov. Predvsem pa vselej vedo, za kaj in v kakšne namene so bila uporabljena sredstva; bodisi njihova ali tista, ki jih za financiranje skupnih potreb in interesov začasno odstopajo druge enote. O tem odločajo delavski sveti poslovnih enot, pri raznih skupnih akcijah pa centralni delavski svet.



Z roko v roki

Razčiščeni odnosi in jasno razmejene pristojnosti torej pomenijo tisti vzrok, da je in se še razvija malone vzorno sodelovanje med prizadetimi partnerji, ki imajo vsak svoje in tudi skupne materialne interese, to je med občino in Ljubljana-transportom kot celoto in še posebej »domačo« jeseniško enoto, na drugi strani pa v razmerjih med to enoto in drugimi enotami podjetja Ljubljana-transport. Podobno sodelovanje se je utrdilo tudi v drugih občinah, kjer delajo poslovne enote Ljubljana-transporta, tako v Slovenj Gradcu, Ravnah, Mariboru-Centru, Kamniku, Vrhniki in še drugod. Okviri in namen sodelovanja so prav takšni kot pri »jeseniškem primeru«. Povsod pa jih razvijajo še naprej, da bi izpolnili nekatere skupne cilje in skupaj dosegli tudi večji finančni učinek. Tako je podjetje Ljubljana-transport prevzelo skrb za nadaljnji razvoj rekreacijskega središča na Veliki planini. Podobne načrte snujejo v zvezi z razvijanjem turizma na vrhniškem področju. Kot že rečeno, pa se je Ljubljana-transport resno »zapletel« tudi v turistično dejavnost v jeseniški občini. Trenutno najvažnejše je nadaljnje urejanje naprav in objektov na Črnem vrhu. Tone Razinger pravi:

»Železarna je zainteresirana, da čimprej do kraja uredimo to rekreacijsko središče, čeprav so tudi drugi načrti, na primer o gradnji žičnice na Mežakljo. Pri stroških za gradnjo žičnice na Španov vrh je Železarna prispevala dve tretjini sredstev. Ko je bil sneg, se je pokazalo, da sedanja sedežnica pomeni komaj začetek. Ljudje so stali v vrsti do drugega stebra od jutra do noči. To pomeni, da bo treba postaviti še več vlečnic, da ne bi preobremenjevali samo sedežnice. Končno gre tudi za to, da je treba omogočiti smuko tudi manj veščim smučarjem in začetnikom — trasa ob žičnici pa ja zanje najbrž pretežka. Zato smo ob zgornji postaji že uredili vlečnico, dve pa še bomo postavili. Ena bi potekala s tako imenovanega Vrha gorske reševalne službe v smeri proti Pustemu rovtu, druga pa od zgornje postaje proti Savskim jamam. Tamkajšnji tereni so senčni in dopuščajo smuko kasno v pomlad. Zdaj, ko smo prevzeli v upravljanje še hotel Rožca ob spodnji postaji žičnice, bo treba postaviti vlečnico ob samem hotelu za hotelske in druge »nedeljske« smučarje. Resno se ukvarjamo tudi z mislijo, da bi vlečnico postavili tudi na pobočju ob odcepu ceste na Planino pod Golico, torej srédi Jesenic. Če bi teren še osvetlili bi bila smučišča živa tudi pozno v noč. In še nekaj. Čez čas bi nemara kazalo zgraditi tudi žičnico-sedežnico z Javorniškega rovta na Španov vrh, da bi bil krog žičnic sklenjen.

Kdaj in kako bodo ti načrti uresničeni? Nisem pesimist. Do naslednje zime bodo po vsej verjetnosti postavljene vlečnice, o katerih sem govoril. Že to veliko pomeni. Tako si upam reči zato, ker sem član velikega kolektiva, ki bo tudi te načrte zmogel!« je pribil Tone Razinger.

Zaprl sem beležnico, ker nisem imel več vprašanj. Z zadnjim stavkom pa je Tone Razinger povedal tudi moj in naš komentar.

MILAN GOVEKAR