

NA INVESTICIJSKI FRONTI

(Po Borbi)

Sobota, 17. decembra 1966

Št. 49, leto XXII

SEJA PREDSEDSTVA RS ZSS:

VARSTVO PRAVIC DELOVNIH LJUDI

Predsedstva RS ZSS je na svoji seji minuli teden sklenilo, da morajo sindikalne organizacije čimbolj okrepiti svoja prizadevanja za varstvo pravic delovnih ljudi. Praksa namreč kaže, da so sindikalne organizacije to stran svojih nalog precej zanemarile, kar ima številne negativne posledice. Zaradi dolžnosti, ki jih imajo do svojih članov, ne nazadnje pa tudi zaradi čimbolj uspešnega izpolnjevanja nalog gospodarske reforme morajo sindikati okrepiti pravno pomoč, ki jo dajejo svojim članom pri zaščiti njihovih pravic iz delovnega razmerja, hkrati pa nuditi tudi svojo politično pomoč, kadar gre za varstvo ustavnih in samoupravnih pravic sindikalnih članov. Po znamenem pravilu, da je bolezen bolje preprečiti kot pa zdraviti, pa si morajo sindikalne organizacije prizadevati, da predvsem odpravijo vzroke, zaradi katerih prihaja do kršitev pravic delovnih ljudi.

Predsedstvo je posvetilo svojo sejo temu vprašanju zaradi dejstva, da v zadnjem času zelo narašča število sporov iz delovnih razmerij. Posebna komisija za proučevanje problemov zaščite sindikalnega članstva, ki jo je ustanovil plenum RS ZSS, je za sejo pripravila poročilo o pravni zaščiti, ki jo nudijo sindikati svojim članom pri varovanju njihovih pravic iz delovnega razmerja — to poročilo pa je članom predsedstva omogočilo, da o varstvu ustavnih in

samoupravnih pravic sindikalnega članstva spregovorijo iz širših vidikov.

KAKO JE ORGANIZIRANA PRAVNA POMOČ SINDIKATOV

V približno dveh tretjinah slovenskih občin sindikati že sedaj nudijo svojim članom — na njihovo zahtevo — pravno pomoč pri varovanju njihovih pravic — prek pravnih posvetovalnic pri občinskih sindikalnih svetih, prek služb pravne po-

moči pri občinskih sindikalnih svetih (za eno ali dve občini) ali pa preko službe pravne pomoči pri občinskih skupščinah. Pri RS ZSS opravlja podobno delo posebna advokatska pisarna. V vseh teh pisarnah so pravni nasveti brezplačni, druge oblike pravne pomoči pa plačujejo stranke po odvetniški tarifi v celoti ali pa deloma, občinski sindikalni sveti pa z dotacijami sodelujejo pri financiranju teh služb.

Predsedstvo je zelo negativno ocenilo dejstvo, da v več kot eni tretjini občin v Sloveniji člani sindikatov ne morejo dobiti pojasnil in osnovne pravne orientacije glede svojih pravic. To še posebno zato, ker gre večinoma za občine, ki so oddaljene od večjih mestnih središč in ki niti v delovnih organizacijah niti v upravnih organih nimajo strokovnega kadra, ki bi lahko vsaj deloma zadovoljeval potrebo po pravnem svetovanju. Sindikati si bodo morali prizadevati, da tudi v teh občinah na en ali drug način organizirajo pravno zaščito pravic svojih članov.

POMANJKLJIVA OBVEŠČENOST DELOVNIH LJUDI O NJIHOVIH PRAVICAH

Članstvo sindikatov večinoma zelo slabo pozna pravice iz delovnih razmerij, čemur se niti ni posebno čuditi; bolj čudno

(Nadaljevanje na 3. strani)

Solidarnost

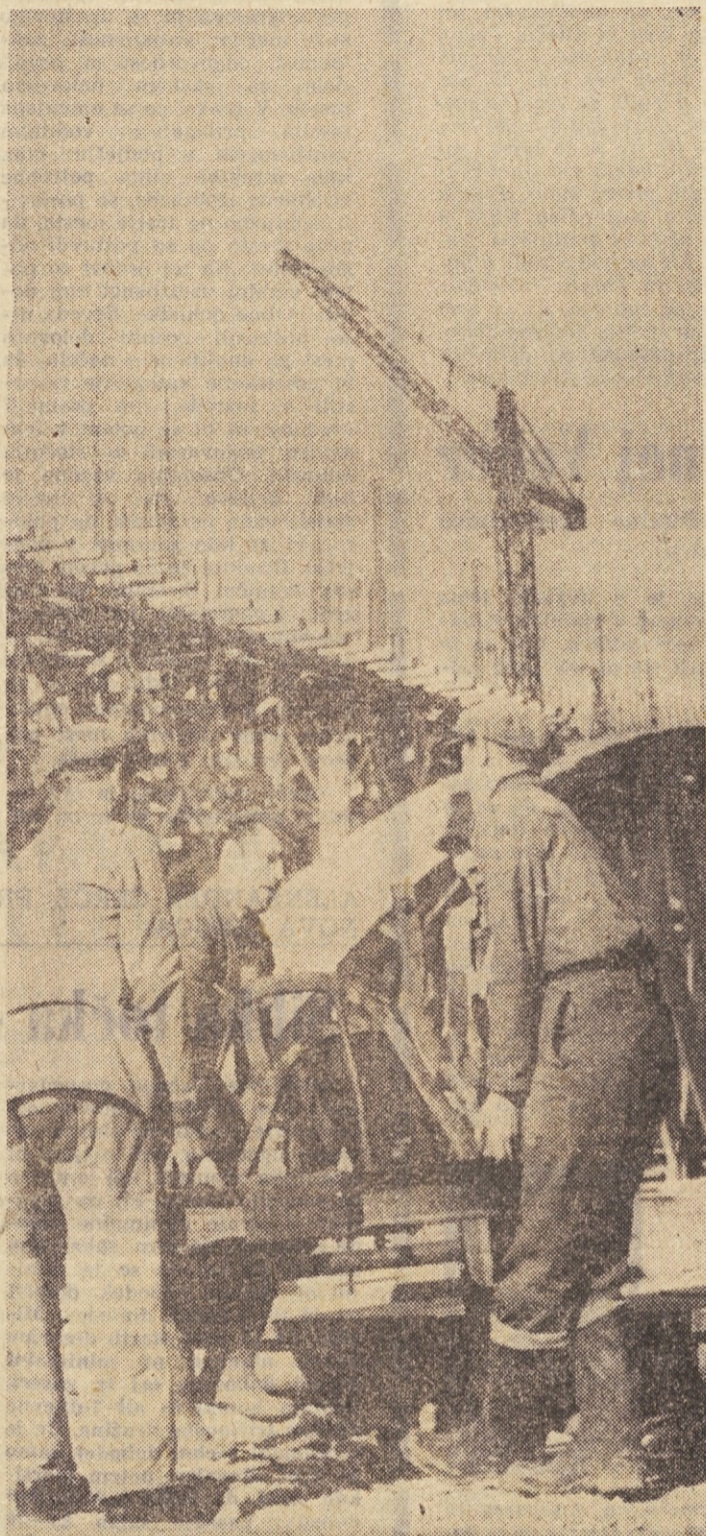
Razprava na zadnji seji predsedstva RS ZSS, posvečena dejavnosti sindikatov v zvezi z varstvom ustavnih in samoupravnih pravic sindikalnega članstva, je odprla vrsto vprašanj, ki kažejo z ene strani na pomankljivo delo sindikalnih organizacij, z druge strani pa na pomankanje solidarnosti njihovega članstva.

Dejstvo je, da so sindikati v večini slovenskih občin organizirali pravno pomoč, katere usluge so na voljo sindikalnemu članstvu, kadar po lastni pobudi zahteva zaščito svojih pravic iz delovnega razmerja. Dejstvo pa je tudi, da je sindikalno članstvo zelo slabo obveščeno o tej strani dejavnosti sindikatov, kar velja še posebno za solstani delavce, ki so izobraženi delavci — prav ti pa so najbolj potrebni omenjene pomoči. In dejstvo je, da skoraj ni primera, da bi delavec prišel po nasvet v sindikalno pravno posvetovalnico zato, ker ga je tja napotila njegova sindikalna organizacija — in dejstvo je tudi, da še nobena sindikalna organizacija ni sama sprožila postopka za zaščito pravic katerega svojega člana. Pa še nekaj: prekinitve dela pri nas niso neka neznanega, ni pa še bilo primera, da bi delovni kolektiv prekinil delo zato, ker so bile kršene ustavne in samoupravne pravice njegovih članov.

S tem zadnjim vsekakor ne želimo pozivati sindikalnih organizacij na tovrstne prekinitve dela, četudi te možnosti ne izključujemo, če ni druge. Na ta dejstva želimo opozoriti predvsem zato, da bi se sindikalne organizacije zavedele, da je zaščita pravic njihovega članstva — pravna in politična — sestavni del njihove dejavnosti tudi po statutu sindikatov. Stališče članstva do vsake organizacije se oblikuje v skladu z interesi, ki jih ta organizacija štiti in zagotavlja. Nobenega dvoma pa ni, da ima sindikalno članstvo še kako velik interes za zaščito svojih pravic iz delovnega razmerja — in če bo njihova organizacija te interese branila in ščitila, potem se ni bati, da bo članstvo ravnodušno do njenega dela. Sindikalne podružnice, na katere se prav sedaj prenaša vse več dela, ki pa so tako rekoč — vsaj v večini — šele začele iskati svojo samostojno pot, tega dejstva pač ne bi smele pozabiti, če se hočejo zares približati svojemu članstvu.

Na prvi pogled je čudno, da se spori iz delovnih razmerij množijo kljub temu, da imamo delavsko samoupravljanje. Če pa se v to dejstvo vsaj malo poglobimo, lahko takoj ugotovimo, da samoupravljanje ni poteglo povsod enako globokih korenin, da v marsikaterem podjetju drži oblast v svojih rokah — pod videzom samoupravnosti seveda — majhna skupina ljudi, kar seveda omogoča vsakovrstne kršitve pravic delovnih ljudi. Skratka — samoupravljanje ne gre idealizirati; zavedati se moramo, da interesi samoupravnih organov, sindikata in posameznikov niso vedno enaki — in na podlagi tega in moramo tudi postopati. In če že govorimo o sedanjih nalogah sindikalnih podružnic, potem ni dvoma, da med njihove najpomembnejše naloge vsekakor sodi tudi gojitev in krepitev čista solidarnosti njihovega članstva pri zagotavljanju posamičnih in skupnih zakonitih pravic.

MILAN POGAČNIK



Silhuete novega

Foto služba DE

KONFERENCA SAMOUPRAVLJAVCEV ŽALSKE OBČINE

Inventura samoupravljanja

V dvorani Hmeljarskega doma v Žalcu so se minuli petek dopoldne zbrali samoupravljalci žalske občine, da bi opravili prvi obračun svojega dela. Prišli so iz 25 podjetij v občini. Sedeži v dvorani pa niso bili zasedeni v napovedanem številu, saj je od 198 delegatov prišlo na ta zbor samo 128 samoupravljalcev. Vendar 65% udeležba le ni tako slab podatek, ko zvemo, da so delegati na konferenci proti koncu živahno razpravljali in želeli priti nekaterim pojavom do dna. Ko pa govorimo o razpravi v dvorani Hmeljarskega doma in skušamo priti do njene stvarne slike, ne smemo zopet zamolčati, da so razpravljali predvsem občinski voditelji, ki bi na takšni konferenci morali bolj poslušati, kaj pravijo delavci iz tovarn in delovnih enot. Ker nima nihče rad zadrege, so pač po stari navadi prvi spregovorili občinski možje in šele proti koncu smo slišali glas samoupravljalcev iz podjetij, ki so pripovedovali, kje jih čelvelj žuli.

(Nadaljevanje na 2. strani)

- STR. 2.: REZERVIRANI STOLPEC
- STR. 4.: BREZBRIŽNOST NA TEHTNICI
- STR. 6.: S. O. S. V TRBOVLJAH
- STR. 3.: V JUGOSLOVANSKIH SINDIKATIH
- STR. 5.: GRAŠČINA V VIŠNJI GORI
- STR. 8.: NAJBOLJ PRIJA CISTO VINO

TRIJE SKUPINSKI ODPUSTI NA TOLMINSKEM:

SKRIB IN BREZDUŠNOST

Vse do nedavnega tolminske delovne organizacije niso odpuščale delavcev. V dobrem letu se je število zaposlenih v gospodarstvu sicer zmanjšalo skoraj za 4%, vendar zaradi naravne fluktuacije. Delovne organizacije so se torej po reformi odločile, da na novo ne bodo zaposlovale, zmanjšanje števila zaposlenih pa prepuščajo naravni poti, vse dotlej, dokler ne bodo »ujele« potrebne števila zaposlenih.

V minulih letih so na Tolminkem hitreje zaposlovali, kot je terjal gospodarski razvoj. »Toliko, kot bi lahko naredila dva, so delali pač trije delavci in sredstva za osebne dohodke smo si bratovsko delili,« je razlagal pred dnevi tovariš Sturm, vodja kadrovskega socialnega oddelka v TIK.

Tisti, ki so videli dlje, med njimi zlasti ObSS, so napovedovali, da se bo nenačrtno zaposlovanje in kadrovanje delovnim organizacijam kaj kmalu otepalo. In te napovedi so se v zadnjem času tudi uresničile.

V zadnjih mesecih so na Tolminkem doživeli tri večje skupinske odpuste. Sledili so si najprej v Avtoelektru, nato v ČIB Bovec in pred dnevi v TIK Kobarid. Vzroke za odpuste utemeljujejo sicer prizadeti kolektivi z vsega krivim grešnikom — gospodarsko reformo, neposredni vzroki pa tičijo vendarle drugje.

NA CESTO JIM JE POMAGALO NESPOSOBNO VODSTVO

V Avtoelektru so odpustili pred nekaj meseci od približno 280 zaposlenih 45 delavcev, nekaj dni zatem pa še časovno nadaljšnih 30. Zataknilo se je v prodaji, zaloge so se kopičile, obratnih sredstev je zmanjkalo in za osebne dohodke ni bilo

denarja. Vendar hkrati, ko so vsi kazali na natrpna skladišča z zalogami in na prazno blagajno, so pokazali tudi na krivca — na nesposobno vodstvo.

V podjetje je prišlo novo vodstvo. V Avtoelektru so zasnovali sanacijski načrt, raziskali tržišče, preusmerili del proizvodnje in že v kratkem ča-

su se je pokazal uspeh. Na delo so se spet vrnili vsi delavci, ki so jih pred nedavnim začasnimi odpustili in še nekateri, ki so bili stalno odpuščeni.

Toda vrnimo se spet v tiste dni, ko je v kolektivu završalo: — skoraj tretjina delavcev mora zapustiti kolektiv. Težje boleči odločitvi se v tedanjih razmerah niso mogli ogniti, to so uvideli vsi. Kdo bi znal prešteti vse sestanke, na katerih je sedel ves kolektiv, poslušal strokovnjake, spraševal in skupno »tuhtal«, kako bi najbolj pravično izdvojili iz svoje srede vsakega tretjega tovariša. In ko je odločitev padla, so ponovno sedli prizadeti delavci s samoupravnim vodstvom, hkrati pa je vodstvo podjetja že iskalo možnosti za zaposlitev v drugih kolektivih in preko zavoda za zaposlovanje. Nihče od

(Nadaljevanje na 6. strani)

REZERVIRANI STOLPEC

Franc Vrtnjak

predsednik izvršnega odbora sindikalnih podružnic gradbenega podjetja Ingrad, Celje:

• Zvedeli smo, da pri vas pripravljate konference samoupravljalcev v vseh delovnih enotah. Kaj nameravate s tem doseči?

Radi bi zvedeli, kaj menijo naši delavci o delavskem samoupravljanju v podjetju. Ne rečem, da je vse prav. To naj razsodi delavci v podjetju. Vsi zapažamo, da gradbenec pri izvajanju gospodarske reforme ne tečeta med in mleko. Pogoji dela so postali težji. Gospodarskih skrbi je vedno več. V takšnih razmerah namreč ugotavljamo, da št. dva odveč nes trud in vsa ustvarjalna energija, če nismo vsi trdno sklenili, da vsak na svojem mestu dela tako kot skrben gospodar. Na pragu novega leta so se spet pojavile nove težave. Gradbeno tržišče se še naprej zapira, obseg del nazaduje. Letos smo zgradili kakih 450 stanovanj v Celju, prihodnje leto pa jih bomo gradili precej manj. Točnih računov še nimamo, vendar nas razmere postopoma silijo k preusmeritvi. Začeti bomo morali tudi z nižjimi gradnjami. Nekaj del bi tako dobili v železarni Store. Sli pa bomo tudi v obmorske kraje. Gradili bomo v Kraljevi in Poreču turistične objekte. Takšni načrti in preusmerjanje pa zahteva, da se naši delavci izrečejo, kaj mislijo o načrtih in s čim ne soglašajo. Menimo, da bi o vsem tem najlaže spregovorili po delovnih enotah.

Jernej Veber

predsednik sindikalne podružnice «Montane» v Zalcu

• Vaše podjetje je v avgustu letos prenehalo kopati premost v rudniku Zabukovica. Budnik je nerentabilen. Kaj se je zgodilo z rudarji? Ali ste za vse našli primerno zaposlitev?

Ko smo letos v avgustu zaprli zabukovski rudnik, smo bili najbolj v skrbeh za 380 zaposlenih, ki so delali in jami in na pomožnih obratih. Izkoriščanje jame pa smo morali opustiti zaradi visokih stroškov vzdrževanja. Takoj smo vedeli, da za te delavce moramo storiti vse, da bodo našli primerno delo in kruh. Sli smo od podjetja do podjetja. Do sedaj smo tako zaposlili 86 rudarjev v Valenju, precej rudarjev je sprejela železarna v Storah pa tudi pri drugih manjših podjetjih so rudarji našli zaposlitev kot delavci. Nekaj se jih je zaposlilo v kovinskem podjetju v Zalcu, nekaj pa tudi v keramični industriji v Libjah. Rudarji se bodo v teh podjetjih morali priučiti novemu delu. Nekaj rudarjev pa smo tudi invalidsko upokojili. Tako smo večino spravili pod streho. Teže pa je s tistimi rudarji, ki niso trdnega zdravja, saj je zanje v tovarnah težko najti delo. Napeti smo vse sile, toda zelo malo upanja imam, da bomo popolnoma uspeli. Kakšna desetina rudarjev, ki so starejši in pred upokojitvijo, bo verjetno ostala brez dela. Storitli pa bomo vse, da zaradi tega ne bodo prikrajšani.

Ivan Nahberger

predsednik IO sindikalne podružnice Trgovskega podjetja Panonija, Ptuj:

• V vašem podjetju se pripravljate na nov način delitve po delu. Za kaj gre?

Naš sedanji sistem nagrajevanja temelji na doseganju in prekoračevanju plana prometa, kar pa je precej enostranski in dostikrat tudi varljiv pokazatelj. Zaradi tega v našem podjetju že dlje razmišljamo, kako bi sistem izpopolnili tako, da bi upoštevali tudi ustvarjeni dohodek. Za to pa so potrebni podrobnejši podatki o poslovanju vseh 40 poslovalnic. Vse do zadnjih dni teh podatkov še ni bilo. Zdad pa naš analitik, ki je pred časom prišel v podjetje, zaključuje svoje delo. Tako računamo, da bomo kmalu po novem letu prešli na delitev dohodka po delu na osnovi poslovnih uspehov sleherne izmed poslovalnic.

Dosedanje razprave o novem načinu delitve dohodka — organiziral jih je sindikat — so pokazale, da se kolektiv na splošno zavzema za tak način poslovanja, čeprav je bila malone povsod izražena bojazen, če bo poskrbljeno za pravilno razmerje stroškov, od česar v dobitni meri zavisi bodoči poslovni uspeh in s tem tudi višina osebnih dohodkov kolektivov posameznih poslovnih enot. Prepričan sem, da bodo naše strokovne službe v mejah možnosti poskrbele, da pri startnih osnovah ne bo večjih nesorazmerij. Prepričan pa sem tudi o tem, da bo novi sistem delitve osebnih dohodkov in sploh ugotavljanja dohodka po poslovalnicah za naš kolektiv pomenil velik premik v racionalnejše gospodarjenje.

Andrej Žnidar

predsednik izvršnega odbora sindikalne podružnice Tovarne elektro-porcelana Izlake:

• V Izlakah pravijo, da vaša delovna organizacija veliko da na standard zaposlenih, da pa je na primer stanovanjska stiska še vedno zelo velika...

Drži, glede stanovanj imamo še vedno precejšnje težave. Prosilcev je veliko, možnosti pa skromne. Tako kot drugod.

Vendar je v letošnjem letu naša delovna organizacija le obogatila svoj stanovanjski fond. V prvi polovici avgusta smo prevzeli kar sedem novih stanovanj. Dve v Zagorju in pet enodružinskih hišic v Izlakah. Vsa stanovanja so trisobna, imajo opremljene kuhinje in kopalnice ter kleti in druge stranske prostore.

Tako ima naše podjetje danes štirinajst stanovanj. Sedem na Izlakah in prav toliko v Zagorju. Razumljivo, tak fond stanovanj še vedno ne pokriva niti najnujnejših potreb članov naše delovne skupnosti, saj nekateri živijo v nezdruženih in bornih stanovanjih, ali pa se stiskajo v skromnih sobicah doma oziroma pri drugih lastnikih stanovanj. No, doslej ta problem morda niti ni bil tako pereč. Z nenehnim naraščanjem števila članov naše delovne skupnosti pa je vprašanje iz dneva v dan bolj aktualno. Zato bodo morali organi upravljanja v prihodnje poskrbeti ne le za povečanje in modernizacijo tovarne, temveč tudi za hitrejšo izgradnjo stanovanj, pri čemer pa seveda ne bomo smeli pozabiti na samski dom, čeprav skromen.

Iz razprave o delitvi po delu na plenumu RS ZSS

VINKO TRINKAUS, TEORIJA IN PRAKSA:

NORME NAJ BODO ZNANSTVENE

Pregledal sem 70—80 pravilnikov o delitvi dohodka; 90 % pravilnikov ima v temeljnih določilih zapisano, da se osebni dohodki delijo na osnovi analitične ocene delovnih mest. Pri ocenjevanju delovnih mest in pri nagrajevanju se upoštevajo štiri merila: strokovnost, zahtevnost, odgovornost in pogoji dela na vsakem delovnem mestu. V praksi pa se omenjena merila prilagajajo vodilnim uslužbenecem v podjetju; tam, kjer direktor nima potrebne strokovne izobrazbe, so postavili izobrazbo na tretje mesto, na prvo mesto pa so postavili odgovornost. Na tej osnovi so potem vodilni uslužbenec tudi dobili osebne dohodke. Seveda niso poskusili oceniti delovnih mest po analitičnem načelu, da bi posamezne kategorije razvrstili v razrede, jim postavili vrednost in bi se potem v tem okviru pogovarjali o startnih osnovah. Obsojanja vredno je tudi dejstvo, da so točke dodeljevale predvsem na položaj, ki ga kdo zavzema v podjetju. Direktor je na prvem mestu, tehnični direktor na drugem, komercialni na tretjem, računovodja na četrtem itd. — navzdol do najnižjih kategorij. Zato bi lahko trdili, da se za imenom in pojmovanjem analitične ocene delovnih mest pogosto skrivajo fiksne plače.

Glede normiranja in organizacije proizvodnje pa se mi zdi,

ALEKSANDER ČERČE, PREDSEDNIK OBSS NOVA GORICA:

Sibka točka — normiranje

Posledice slabega gospodarjenja nosi kolektiv delovne organizacije. Strokovne službe navadno ugotovijo, koliko ljudi bi bilo treba odpušiti, kaj je nujno za sanacijo stanja, ali pa zaposleni dobivajo minimalne osebne dohodke. Ne vem, zakaj smo pristali na to, da se je minimalni osebni dohodek določil na 15 tisoč starih dinarjev. Mislim, da 15 tisoč starih dinarjev danes nikakor ni minimalni osebni dohodek, saj ta znesek pokriva komaj 6- ali 7-dnevne stroške tričlanske družine. Če je minimalni osebni dohodek samo 15 tisoč dinarjev, potem marsikdo meni, da lahko tudi osebni dohodki znašajo samo 25—30 tisoč dinarjev. Zvezni zakon dopušča, da republike in občine določajo kriterije za minimalne osebne dohodke in zato menim, da bi bilo prav, če bi se občinski sindikalni sveti in republiški sindikalni sveti zavzeli za to, da se to vprašanje uredi drugače.

Ko smo pri nas v desetih največjih podjetjih ugotavljali, kako je z normiranjem, smo ugotovili, da se s tem

da včasih norme preveč malikujemo kot neka absolutno dokončna sredstva za doseganje večjih proizvodnih rezultatov. V konkretnem delovnem procesu, kjer je veliko odvisno od prizadevnosti posameznega delavca, je potrebna norma, da meri in spodbuja njegovo intenzivnost dela. Res pa je, da imamo več vrst norm, ki so po svoji vrednosti različne. Najnižje stojijo izkustvene norme; tehnične norme so boljše, ker skušajo točneje določiti začetne osnove in ne čakajo na izkušnje; najbolj-

še pa so tako imenovane znanstvene norme, ki jih poznamo pod različnimi imeni — MTM, MTS, REFA. V teh zadnjih je poleg merjenja, ki je značilno za prvi dve skupini norm, vsebovana tudi že organizacija delovnih operacij. Pri znanstvenih normah ne gre zgolj za to, da merijo s preciznejšimi merili, temveč so tudi preračunane na najmanjšo pot gibov, na najmanjšo porabo energije in na največjo možno hitrost. To pa pomeni, da s temi normami že posegamo v samo organizacijo

dela, da te norme diktirajo tempo dela. Ne razumem, zakaj se bojimo visoke intenzivnosti dela. Včasih celo primerjamo stališče našega sindikata do tega vprašanja s stališči sindikatov v kapitalizmu. Razlika pa je tu velika: v kapitalizmu pomeni boj za nizke norme ali povečane meze odzemanje izrednega profita kapitalistu, medtem ko gre to isto pri nas na račun zmanjšanja dohodka in sredstev za delitev. Menim, da gre tu za dve bistveno različni zadevi.

JOŽE JAGER, CO SINDIKATA DELAVCEV PROMETA IN ZVEZ:

Delitev je instrument ustvarjanja dohodka

Menim, da bi ob razpravljanju o možnostih in načinih organiziranja delitve dohodka kazalo razpravljati tudi o tem, kako dograditi sistem delitve dohodka. Zlasti bi morali razmisliti, kako vključiti v sistem nagrajevanja vodstva podjetij in ugotoviti izkoriščanje vseh možnosti za proizvodnjo. Ugotavljamo, da proizvodne zmogljivosti niso izkoriščene — nizko izkoriščanje proizvodnih zmogljivosti pa si ne more privoščiti nobena država. Zato bi bilo prav, da v instrumentih delitve dohodka odgovornih ljudi upoštevamo to, da najdejo več dela za kolektiv,

da bo lahko kolektiv več proizvajal, več prodal itd.

Velik problem v delovnih organizacijah je čakanje na material, delovne naloge, razporeditev delovne sile itd. — torej majhna izkoriščenost delovnega časa na delovnem mestu. Ponekod vnašajo v instrumente stimuliranja organizatorjev proizvodnje element prisotnosti na delu. Menim, da bi bilo treba vnesti v instrumente stimulacije naslednje elemente: izboljšanje tehnologije, organizacije, večje izkoriščanje delovnega časa in poleg tega tudi to, kar sem prej omenil. To, kar plačujejo nekatera podjetja — prisotnost na delovnem mestu, devizni dodatki v pomorstvu itd. — je možno vnesti v instrumente delitve.

Nekatera podjetja, ki so vključena v mednarodno delitev dela, imajo takšno produktivnost, proizvodne stroške itd., kot jih imajo drugje v svetu. Toda osebne dohodke imajo nižje, kot jih imajo drugod po svetu. Prav bi bilo, da bi se s

tem vprašanjem začeli bolj ukvarjati zlasti zato, ker po reformi postavljamo v ospredje večjo vključitev v mednarodno delitev dela. Realizacija te teze bi morala pomeniti tudi realizacijo dohodka, kot ga dosegajo drugod. Nevzdržno je, da je v nekaterih naših panogah produktivnost taka kot drugod v svetu, da pa so osebni dohodki bistveno nižji. Nizki osebni dohodki pa ne odpirajo perspektive za še hitrejšo vključevanje v mednarodno delitev dela.

Zel bi reči še nekaj o paroli, češ da se v sindikatih bolj ukvarjamo z delitvijo kot z ustvarjanjem dohodka. Poudarjam, da je sistem delitve dohodka tudi instrument ustvarjanja dohodka — to pa je demanti kritike, da se zanimamo samo za delitev dohodka, medtem ko ustvarjanje dohodka prepuščamo gospodarstvenikom. Takšne parole ne prenesejo resne kritike, vendar pa to ni razlog, da jih ne bi politično obsodili.

VALENTIN BREZNIK, GP STAVBAR, MARIBOR:

NE ZAMETUJMO ZUNANJE POMOČI

Če pogledamo, kaj smo obravnavali pred leti in kaj obravnavamo danes, moramo ugotoviti, da se stvari niso kaj dosti premaknile naprej. Vprašanja, ki ga obravnavamo danes, pa ne moremo obravnavati kampanjsko, ampak je to sistematično delo. V preteklosti smo večkrat razpravljali o tem, ali je prav, da imamo individualne, ali pa bi bilo boljše, da imamo kolektivne norme. Na osnovi neke psihoze, ki je takrat vladala, smo pred štirimi leti prešli na kolektivno nagrajevanje. Forumi, ki so takrat forsirali kolektivne norme, sploh niso znali razlikovati med individualnim in kolektivnim nagrajevanjem. Posledica uvedbe

nagrajevanja po kolektivnem uspehu pa je, da je storilnost padla za 30 %. Seveda smo potem s tem prenehali in spet prešli na kombiniran sistem nagrajevanja. Mislim, da moramo marsikje spremeniti miselnost in dati na vodilna mesta ljudi, ki vedo, kaj hočejo. Menim tudi, da bi morali sprejeti zaključek, naj se gospodarske organizacije pri iskanju sistemov nagrajevanja začno posluževati tudi zunanje pomoči, saj imamo vrsto strokovnih zavodov, ki bi jim lahko precej pomagali. Če bi bilo tako, potem verjetno ne bi bilo več potrebno, da se v bodoče spet sestajamo in ugotavljamo tisto, kar smo praktično že ne vem kolikokrat ugotovili.

INVENTURA SAMOUPRAVLJANJA

(Nadaljevanje s 1. strani)

SAMOUPRAVLJANJE OD TOVARNE DO OBČINE

Predsednik občinskega sindikalnega sveta Janez Meglič je v uvodnem poročilu našel splošne vidike samoupravljanja od tovarne do občine. Materialne osnove samoupravljanja so v žalski občini brez črta drugačne, kot v nekaterih razvitejših občinah, kjer imajo večje tovarne in starejšo industrijo. Zaveš delavcev, ki so zaposleni v žalski občini, iz teh razlogov ni na takšni ravni, kot v razvitejših industrijskih področjih.

Predsednik občinskega sindikalnega sveta v Zalcu je našel tudi druge značilnosti:

«Tempo gospodarske rasti v občini in v posameznih delovnih organizacijah — največ zaposlenih je v Kmetijskem kombinatu, približno 2000 delavcev. Največja tovarna v občini pa zaposluje komaj tisoč delavcev — je bil vsa leta izredno hiter. Ta rast pa je bila ekstenzivna. Začela se je pred leti in se je ustavila šele lani z gospodarsko reformo. Lani in letos beležimo v občini zmernejši gospodarski vzpon in vztrajanje pri ekonomskih zakonitostih. V takšnih pogojih pa zapažamo vedno večji

pomen samoupravljanja, pojavljajo se pritiski in zahteve do vodstev podjetij, do strokovnjakov, vedno več ljudi skuša vplivati na gospodarske odločitve in s tem dobiva samoupravljanje svoje težiče.»

Po zaslugi dejanskega samoupravljanja in iskanja najboljših rešitev v obliki samouprave so v mnogih podjetjih žalske občine pristopili k iskanju notranjih rezerv. Izrabljajo prej neizkoriščene zmogljivosti, krčijo delovna mesta, ki so nepotrebna, proučujejo tržišče in opuščajo izdelke, ki nimajo tržnega učinka. V občini so v zadnjem času zaprli eno tovarno in eno rudnik, ki sta zašla na mejo rentabilnosti.

Samoupravljanje v tovarni in občini pa se s tem ne konča. Čeprav imajo vsi pravico, da vplivajo na odločitve, se delavci nekaterih oblik samoupravljanja v občini slabo poslužujejo. V nekaterih podjetjih voljo delavcev izenačujejo z voljo posameznika in skupin. To pa nima nič skupnega z načeli samoupravljanja.

SAMOUPRAVLJANJE JE KRUH

V kratkem časopisnem zapisu ni mogoče obnoviti celot-

ne vsebine razprave, ki je trajala nekaj manj kot štiri ure. Vmes so bili sicer premori, ko ni bil nihče voljan razpravljati o lastnih izkušnjah v podjetju. Najbolj nepoplačeno sliko samoupravljanja v žalski občini pa bomo nemara dobili, če ponovimo misli, ki konferenci samoupravljalcev v Zalcu dajejo vsebinsko podobo.

Franc Ivančič iz kmetijskega kombinata v Zalcu je razpravljal o odgovornosti:

«Napačno je, da se nekateri skrivajo za samoupravljanjem, ker mešajo delovno odgovornost, ki je individualna, s sklepi samoupravnih organov, ki pa so kolektivni. Delovno odgovornost bi morali tako urediti, da bi preprečili skrivanje in da bi vedno dobili na mušico tistega, ki je kriv.»

Ivan Robič je izkušnje črpal iz zdravstva:

«V zdravstvu se vrtimo v začaranem krogu. Vedno razpravljamo samo o načinu financiranja, nikoli pa o kvaliteti uslug.»

Marija Oštr iz vrst samoupravljalcev, ki so prišli iz tovarn, pa je rekla:

«Marsikdaj imamo v tovarnah že vse naprej pripravljeno in preračunano, kakšen sklep bomo izglasovali. Na zasedanjih

razpravljamo in naštevamo razloge za in proti. Potem pa se nekdo priglasí, ki govori popolnoma o drugi stvari. Brz kamna na kamen pa ni trdnega zidu.»

Stanko Vaš iz LJK «Savičnja», obrat Sempeter:

«Ljudi motijo nesorazmerje v nagrajevanju. Takšnih nesorazmerij ne bi smeli dopustiti. Na ravni občine bi morali pregledati, kaj kdo dela, kakšen je njegov dohodek in kakšen je njegov učinek. Če bi to primerjali, pa pogosto ne bi imeli čiste vesti.»

Z oceno pa, ki bi jo hoteli izreči o ustvarjalnosti dialoga samoupravljalcev v Zalcu, smo malce v zadregi. Zakaj razlikovati moramo med dejanskim samoupravljanjem in tem nastopom samoupravljalcev v Hmeljskem domu. Vendar ne bomo pretiravali, če zapišemo, da je najbrž dejansko samoupravljanje v delovnih organizacijah bolj zavzeto, bolj sproščeno in bolj temeljito, kot pa je bila ta izmenjava izkušenj med samoupravljalci. Mnogi podatki namreč govorijo, da so tudi pogoj za razmah samoupravljanja zdaj res vsestranski in da zanj ni več bistvenih zadržkov.

Z. TOMAZEJ

Varstvo pravic delovnih ljudi

Zaščitna vloga sindikatov je sestavni del njihovih prizadevanj za krepitev samoupravnih odnosov • Pravne in politične zaščite delavcev ne moremo ločiti

(Nadaljevanje s 1. strani)

pa je, da ne vedo zelo pogosto niti tega, da jim njihova organizacija nudi pravno pomoč pri varstvu njihovih pravic. To pa pomeni, da so sindikalne organizacije zapostavile obveščanje članov o zaščiti, ki jim jo lahko nudijo in da so s tem zapostavile svojo zaščitno funkcijo, ki mora biti sestavni del njihove dejavnosti.

Večina stvari, s katerimi se obračajo člani sindikatov na pravne posvetovalnice in pisarne svoje organizacije, niso pritožbe, temveč zahteve po informacijah, pojasnilih in podobnem. Praksa je tudi pokazala, da ljudje prihajajo v te posvetovalnice večkrat nepozno — zato, ker so zamudili roke za ugovore, pritožbe itd. Vendar pa se člani sindikatov največkrat zatekajo po pomoč takrat, ko se spor še obravnava v delovni organizaciji.

Pri tem velja omeniti čudno mnenje v mnogih kolektivih, da je iskanje pomoči za zaščito delavčevih pravic izven delovnega kolektiva nekakšno »izdajstvo« tega kolektiva. Zaradi tega mnogi delavci oklevajo, da bi ubrali edino pravilno pot za zaščito svojih pravic in se raje zanašajo na intervencije, ki naj bi to uredile. Medtem pa, ko čakajo na rezultate teh intervencij, se rado zgodi, da pote-

čejo zakonski roki, v katerih bi morali pokreniti postopek za zaščito svojih pravic.

Predsedstvo je v svoji pravni odločitvi takšne intervencije kot nepravilne in škodljive. Tudi v najboljšem primeru dosežejo namreč kvečjemu kompromisno ureditev spora, ki samo delno uredi sporno zadevo. Gledano s politične strani pa takšne intervencije pomenijo sporazum med posamezniki, nikoli pa ne politične mobilizacije sindikalne organizacije za korenito razčiščenje spornih zadev, ki bi prav zaradi te korenitosti pomenilo tudi zagotovilo, da do podobnih primerov ne bo več prišlo.

Jasno je seveda, da sindikalni funkcionarji ne morejo zavračati ljudi, ki pridejo k njim s pritožbami. Prav je, da jih poslušajo in se seznanijo s temi pritožbami, prav pa je tudi, da potem prizadetemu delavcu svetujejo, da gre v pravno posvetovalnico, kjer mu bodo strokovnjaki znali pač najbolje svetovati, katera je tista pot, ki bo najbolje zavarovala njegove pravice. Neumestno so seveda tudi nasilne intervencije v pravno že odločenih zadevah, saj bi se v takih primerih sindikati postavljali v vlogo nekakšnega sodišča nad rednim sodiščem.

BOLEZEN JE BOLJE PREPREČITI, KOT ZDRAVITI...

Pri tem, ko je poudarilo pomen krepitev pravne pomoči sindikalnemu članstvu, pa je predsedstvo zelo poudarilo tudi potrebo, da se odpravijo vzroki, zaradi katerih prihaja do sporov iz delovnih razmerij.

Teh vzrokov res ne manjka: posamezni zakoni so včasih nejasni in dopuščajo različna tolmačenja — še posebej seveda, če jih tolmačijo strokovno nezadostno podkovani ljudje; interna zakonodaja v delovnih organizacijah je nezadostno izdelana, pravna služba v mnogih podjetjih pa kaj malo strokovna. Vse to pa seveda daje veliko možnosti za vsakovrstna kršenja pravic delovnih ljudi.

Vseh teh vzrokov seveda ne bomo mogli hitro odpraviti, potrebno pa je, da začnemo čimprej z njihovim proučevanjem. Predsedstvo je to nalogo naložilo posebni komisiji in ji obenem priporočilo, da pri tem sodeluje z vsemi strokovnimi institucijami, ki so pripravljene za takšno sodelovanje. Ko bo na ta način prišlo do strokovnih analiz vzrokov, ki pogosto tako visoko število sporov iz delovnih razmerij, bodo sindi-

kati na tej podlagi šli tudi v politično akcijo za odpravo teh vzrokov.

Do političnih akcij sindikatov v smislu zaščite pravic njihovih članov pa bi moralo prihajati že sedaj v vseh tistih primerih, ko so takšne akcije upravičene. Značilno je, da v Sloveniji nimamo primera, da bi neka sindikalna organizacija sama sprožila postopek za zaščito pravic svojega člana. In značilno je, da še nismo imeli prekinitve dela zaradi kršenja ustavnih in samoupravnih pravic članov delovnega kolektiva. Dejstvo je tudi, da sindikalne organizacije niso politično nastopale niti v takšnih primerih, ko posamezne delovne organizacije kljub odločbam sodišč še naprej kršijo pravice delovnih ljudi. Če bi sindikalne organizacije v takšnih primerih nastopile politično z vso ostrino in izsilile spoštovanje zakonitosti, potem bi z ene strani svoje članstvo zavarovale pred ponovnimi kršitvami teh pravic, z druge strani pa bi mu dokazale, kaj jim sindikalna organizacija lahko pomeni. Nasploh bi za zaključek lahko rekli naslednje: če bodo sindikati dali svoji značilni vlogi večji pomen, kot so ga do sedaj, bo to nedvomno mnogo prispevalo h konkretizaciji njihovega dela na terenu. M. P.

Zvedeli smo

• »JAVOR« PIVKA:

V lesno industrijskem podjetju »Javor« v Pivki že nekaj časa razpravljajo o analitičnih ocenah delovnih mest. Osrednja in obratne komisije so v sodelovanju z oddelkom za študij dela pripravljale ocene več kot leto dni in proučile približno 700 delovnih mest. Računajo, da bodo novi sistem nagrajevanja na osnovi analitičnih ocen pripravili še pred koncem tega leta. Novi sistem nagrajevanja naj bi bolj stimuliral delo vseh, zlasti pa pravičnejše ovrednotilo delo mojstra — proizvajalca in drugih strokovnih delavcev. Ker težijo nove ocene k bistvenim spremembam v nagrajevanju, prihaja v razpravi do mnogih nesoglasij. Precej močna je težnja po uravnilovki, še posebno se k temu nagibajo prizadeti posamezniki. Med vprašanji, ki jih odpirajo analitične ocene delovnih mest, je tudi izboljšanje kvalifikacijske strukture zaposlenih. V zvezi s tem pa bodo morali rešiti v Javoru problem starejših delavcev, ki so v podjetju že mnogo let, ki pa bi po novih ocenah prišli na nižja delovna mesta in nižje osebne dohodke.

Ob reševanju nesoglasij in pojasnjevanju namena analitičnih ocen tesno sodelujejo samoupravni organi, Zveza komunistov, sindikalna organizacija in Zveza mladine.

ZAPISEK Z RAZŠIRJENE SEJE PREDSEDSTVA ObSS BREŽICE

POMOČ IN VMEŠAVANJE DVA RAZLIČNA POJMA

Na nedavni razširjeni seji predsedstva ObSS Brežice so razpravljali o resnično nenavadnem dnevnem redu, namreč o odkritem napadu na občinski sindikalni svet, ki naj bi se po trditvah nekaterih vmešaval v notranje razmere in samoupravne odnose Zdravilišča Čateške toplice in Gostinskega podjetja Brežice.

Lokalna radijska postaja je namreč z dvema prispevkoma tajnika občinskega odbora sindikata delavcev storitvenih dejavnosti tovariša Osolnika obvestila svoje poslušalce o »drugi strani medalje« razmer v Čateških toplicah in v gostinskem podjetju Brežice. V svojih prispevkih se avtor v imenu sindikatov, torej kot funkcionar organizacije, ki zastopa interese delavskega razreda, zavzema za vse tiste, ki so v teh dveh podjetjih odgovorni, da so bile delavcem nemalokdaj kratene pravice iz delovnega razmerja, da je bilo uvedeno redno nadurno in nočno delo javence, da v podjetjih še nimajo urejene notranje zakonodaje itd. Ker sta IO obeh sindikalnih podružnic oziroma predsednika sindikata v omenjenih dveh kolektivih sklicala več sindikalnih sestankov, da bi se s članstvom pogovorili o zanje perečih zadevah, ker sta se v zvezi s tem obrnila za nasvete in pomoč na

občinski sindikalni svet in ker je končno predsednik ObSS Brežice tudi prisostvoval tem sestankom, naj bi se zaradi vsega tega občinski sindikalni svet vmešaval v notranje razmere in samoupravne odnose Zdravilišča Čateške toplice in Gostinskega podjetja Brežice.

Predsedstvo je ugotovilo, da vsebina obeh prispevkov v Radiu Brežice temelji na netočnih in celo izmišljenih podatkih in da je torej zelo daleč od objektivne resnice. Razen tega pa je dejanski potek dogodkov pokazal, da je bila pomoč ObSS ter tudi občinskega komiteja ZKS Brežice potrebna in umestna, saj sta sindikalni podružnici v omenjenih dveh kolektivih zahtevali nujno sklicanje sej delavskih svetov, na katerih so se pripombe in stališča članov kolektivov Gostinskega podjetja Brežice in Zdravilišča Čateške toplice izkazala v celoti točna. In ne samo to, da sta se delavska

sveta v zdravilišču in gostinskem podjetju sestala na zahtevo sindikalne podružnice, ampak sta na zahtevo članov sindikata sprejela tudi več sklepov za hitro normalizacijo razmer in odnosov v teh dveh kolektivih.

Zatorej predsedstvo ObSS Brežice meni, da je občinski sindikalni svet samo opravljal svojo dolžnost in da je predsednik sveta storil to, kar mu nalaga statut Zveze sindikatov Jugoslavije in da je treba izreči priznanje obema sindikalnim podružnicama, še zlasti pa predsednici sindikata v gostinskem podjetju, da sta ob razmerah v teh dveh kolektivih hitro in zato tudi z uspehom intervenirali.

Istočasno pa je predsedstvo ObSS Brežice obsodilo sleherni nedokumentirani in tendenciozni obveščanje javnosti, kar je v omenjenem primeru imelo še toliko hujše posledice zaradi tega, ker je tajnik občinskega odbora sindikata storitvenih dejavnosti v imenu tega odbora izražal povsem svoja osebna stališča, ki pa s stališči sindikatov nimajo nič skupnega. Zato je tudi občinski odbor tega sindikata na zadnji seji razrešil svojega dosedanjega tajnika. -mG

Pravna posvetovalnica DE

• 118. VPRAŠANJE:

Na naši šoli je tovarišica, ki se bo upokojila s 1. I. 1967. Vse štoto po vojni je učila celodnevno, na naši šoli pa je zaposlena od 1. I. 1960. Kot z drugimi člani delovnega kolektiva, je bila tudi z njo sklenjena pogodba na podlagi 15. člena pravilnika o razdeljevanju osebnega dohodka in po analitični oceni delovnih mest, tako da se oblikujejo osebni dohodki na podlagi naslednjih elementov: a) po analitični oceni; b) strokovni izpit; c) delovna praksa; d) razredništvo; e) redne nadure (13); f) posebni dodatki.

Prosimo, da nam pojasnite, kaj se v tem primeru šteje v povprečje osebnega dohodka za pokojnino. Po našem mnenju bi bil član delovnega kolektiva oškodovan, če mu ne bi šteli v povprečje vseh dohodkov po vseh kriterijih.

Menimo, da če mora nekdo učiti na šoli celodnevno, to je 35 urnih ur tedensko in je njegova obveza 22 urnih ur, da je v takem primeru njegova zahteva po vključitvi nadur v povprečje utemeljena in po našem mnenju s predpisi.

OSNOVNA ŠOLA »ELVIRA VATOVEC« — PRADE

Za izračun pokojninske osnove se po določbi 1. člena temeljnega zakona o osebnem dohodku, ki je podlaga za izračun pokojninske osnove in osnove za plačevanje prispevkov za socialno zavarovanje delavcev, vzame osebni dohodek, ki ga je učitelj dosegel za delovne uspehe, dosežene na svojem delovnem mestu po osnovah in merilih, ki jih je delovna organizacija določila v svojem splošnem aktu o osebnih dohodkih. Prejemki, ki ste jih navedli pod točkami a) do d), vsekakor ustrezajo tej zahtevi. Ni pa jasno, zakaj ste 13 rednih nadur pouka izkazali posebej, če je bila tudi to učiteljska redna delovna dolžnost. Iz vaše navedbe, da je učiteljska obveznost 22 urnih ur, sklepamo, da se še vedno navdate po odloku o honorarni službi, o delovni sposobnosti in o nagrajevanju za nadurno delo v prosvetno-znanstveni službi v šolah in drugih vzgojnih zavodih (Uradni list LRS, št. 6/56). Ta odlok pa je bil razveljavljen s temeljnim zakonom o delovnih razmerjih. Odslej šola sama določa s statutom ali drugim splošnim aktom (pravilnikom), kaj je učiteljska redna delovna dolžnost.

Če je torej bila učiteljska redna delovna obveznost 35 ur

tedensko, se ji mora ves osebni dohodek za to delo upoštevati za izračun pokojninske osnove. Nagrada za delo, ki pa bi ga bila opravila izven okvira svojega rednega dela na svojem delovnem mestu, pa se po izrecni določbi 1. odstavka 2. tč. 3. člena zgoraj citiranega zakona ne upoštevata, čeprav bi bila predvidena v pravilniku kot osnova za delitev osebnih dohodkov.

• 119. VPRAŠANJE:

S 1. majem 1966 sem bil upokojen na podlagi 40 let pokojninske dobe. Po upokojitvi sem znova vstopil v delovno razmerje v istem podjetju kot vratar s polnim delovnim časom. Prejemam še nadalje polno starostno pokojnino.

V oktobru in novembru letos sem bil 10 dni v bolniškem staležu, po odreditvi zdravnika. Zanima me, ali imam pravico do nadomestila osebnega dohodka za dni bolniškega dopusta in kdo mi je dolžan plačati nadomestilo.

O. I. P.
Upokojencu, ki je že uveljavil starostno pokojnino s pokojninsko dobo 40 let, se po določbi 4. odst. 104. čl. temeljnega zakona o pokojninskem zavarovanju pokojnina izplačuje tudi, če stoji v delovno razmerje s polnim delovnim časom. Vendar z vstopom v delovno razmerje ne pridobi več svojstva zavarovanca in delovna organizacija zanj ne plačuje prispevkov za zdravstveno, invalidsko in pokojninsko zavarovanje. Obvezno je kot oseba v delovnem razmerju zavarovan le za primer nesreče pri delu ali poklicne bolezni. Kot upokojenec je po 18. členu temeljnega zakona o zdravstvenem zavarovanju zavarovan za vse zavarovane primere po tem zakonu.

V času boleznij zatorej nimate pravice do nadomestila osebnega dohodka, ker prejemate pokojnino.

• 120. VPRAŠANJE:

Ali lahko delavski svet gospodarske organizacije med »mrtvo sezono« sporazumno odobri delavcu neplačan dopust in, da delavec vrne gospodarski organizaciji prispevek iz socialnega zavarovanja in se mu ta čas šteje v delovno dobo?

ZGORNJESAVSKA KZ — MOZIRJE

... v jugoslovanskih sindikatih

Nič manj naši problemi

Centralni svet

Pretežni del razprave na zadnji seji predsedstva CS ZSJ je bil posvečen zaščiti naših delavcev, ki so se začasno zaposlili v tujini. To pa je tudi razumljivo, saj nekateri podatki izpričujejo, da je zdaj zaposlenih v tujini že približno 300.000 jugoslovanskih delavcev! Se lani je bila ta številka za približno 100.000 manjša, medtem ko nekatere prognoze govore o tem, da se bo povzpelo že prihodnje leto število naših delavcev v tujini na več kot 400.000.

Analiza številnih problemov, ki danes tarejo naše delavce, v tujini, pa je razkrila osnovno spoznanje, da jim ne bomo mogli zagotoviti boljših pogojev za delo in življenje vse dotlej, dokler se ne opremo na sindikalne organizacije v teh državah. Zlasti izkušnje slovenskih sindikatov pri sodelovanju z avstrijskimi sindikati izpričujejo, da bo le po tej poti možno uspešno razreševati probleme naših delavcev v tujini.

Ta zaščitna funkcija jugoslovanskih sindikatov pa je iz dneva v dan pomembnejša naloga, o čemer dovolj zgovorno pričča že podatek, da je doseglo število časovno zaposlenih jugoslovanskih delavcev v tujini že 14 odst. vseh zaposlenih v državi. Zato je sklenilo predsedstvo CS na osnovi materialov in razprave na naslednji seji izoblikovati konkretno akcijo za zaščito delavcev v tujini.

Srbija

Deljena mnenja

Na zadnjem plenarnem zasedanju republiškega sindikalnega sveta SR Srbije je bila razprava med drugim posvečena tudi problemu ob ukinitvi okrajev. Toda niti poprejšnje razprave na občinskih in okrajnih sindikalnih svetih niti to plenarno zasedanje niso dali dokončnega odgovora za ali proti ukinitvi okrajnih sindikalnih vodstev. Zato je tudi to plenarno zasedanje pripravilo, da bi lahko okrajna sindikalna vodstva še naprej obstajala, ne oziraje se na ukinitve okrajev in okrajnih vodstev drugih družbeno političnih organizacij. Dokončno pa naj bi po priporočilu plenuma RS odločili o nadaljnjem obstoju okrajnih sindikalnih vodstev redni občni zbori okrajnih sindikalnih svetov.

Prekinitve dela ne pomenijo razrešitve protislovij

Makedonija

V letošnjem letu je na področju SR Makedonije prišlo v sedmih delovnih organizacijah do prekinitve dela, v zadnjem času pa so tudi čedalje bolj pogosti primeri, ko v nekaterih občinah naslavlja zlasti prosvetni delavci ultimativne pretnje na občinske skupščine, češ da bodo prekinili z delom, če jim ne povečajo osebnih dohodkov.

Makedonski sindikati so v temeljiti analizi vzrokov za prekinitve dela prišli do spoznanja, da so vse te reakcije delavcev v prvi vrsti posledica zamegljenih dohodkovnih odnosov in s tem močno deformiranih samoupravnih odnosov. Zato je tudi predsedstvo RS makedonskih sindikatov pozvalo vse sindikalne podružnice, naj si v prihodnje še veliko odločneje prizadevajo razreševati nastajajoča nasprotja in po tej poti dosegati cilje, ki jih zastavljajo delavci ob prekinitvah del.

Pripombe k razvojnim možnostim v prihodnjem letu

Hrvatska

Ob koncu novembra in v začetku decembra je predsedstvo SRS ZSJ za Hrvatsko analiziralo gospodarska gibanja in pretreslo razvojne možnosti republike v prihodnjem letu.

Ena od pripomb v tej razpravi je veljala tudi izvozu. Osnovna značilnost izvoza v poreformnem obdobju pa je, da se povečuje izvoz tistih artiklov, ki zahtevajo manj vloženega dela in da spet upada izvoz blaga na višji stopnji pridelave.

To dejstvo pa je kajpak v nasprotju s težnjami, ki jih hočemo uveljaviti v naših prizadevanjih za vključitev v mednarodno delitev dela. Je pa seveda neizbežna posledica dosedanje izvozne politike in deviznega instrumentarija, ki narekuje izvoz za vsako ceno. Zato bi bilo po mnenju hrvatskih sindikatov potrebno v planu razvoja za prihodnje leto podrobneje definirati tiste grupacije proizvodov, s katerimi bi lahko uresničili optimalno in zares racionalno izvozno ekspanzijo, in seveda, kaj storiti, da bi bile te delovne organizacije tudi sposobne za enakopravno tekmo na zunanjih tržiščih.

Temeljni zakon o delovnih razmerjih ne pozna »neplačane dopusta« v takšem obsegu in obliki — da bi namreč trajal nekaj mesecev in da bi se ta čas priznaval v delovno dobo.

Po izrecnih določbah tega zakona ima delavec pravico biti odsoten z dela do sedem delovnih dni v posameznem koledarskem letu in mu gre pri tem nadomestilo osebnega dohodka, ki ga določa delovna organizacija s splošnimi pravili. (Gre za izredne primere, kakor na primer ob sklenitvi zakonske zveze; ob smrti v ožji družini, ob strokovnem izpitu...)

Temeljni zakon o delovnih razmerjih vsebuje določila, ki rešujejo vprašanja zaposlitve delavcev za določen čas, če je značaj dejavnosti delovnih organizacij tak, da med letom prihaja do tako imenovane mrtve sezone.

Izjemoma stopi delavec na delo v delovno organizacijo za določen čas v primeru, če traja kakšno delo po svoji naravi le določen čas (sezonska dela), če se začasno poveča obseg dela delovne organizacije, in v podobnih primerih, ki jih zakon le načelno omenja.

Neplačani dopust v obliki in po obsegu, ki ga predvidevate in iz katerega naj bi izhajala pravica delavca do priznanja delovne dobe, ne more torej biti v skladu z zakonom; zakon namreč predvideva druge rešitve za položaj, v katerem je vaša delovna organizacija in delavci. Glede na značaj vaše delovne organizacije bi morali s takšnimi delavci sklepati delovno razmerje za določen čas — za čas, dokler traja sezona.

J. TRAJČEV

KUPON za pravno posvetovalnico DE

Kljub vsemu primanjkljaj

Od letošnjega aprila je prej samostojna komunalna skupnost socialnega zavarovanja Ptuj, ki je zajemala ptujsko in ormoško občino, združena s komunalno skupnostjo Maribor. Ptujška komunalna skupnost je pred združitvijo varčno gospodarila s težko zbranimi sredstvi za zdravstveno varstvo. Usklajati izdatke z dohodki, prilagajati potrebe z možnostmi je bilo samoupravnim organom zavarovancev in zavodu za socialno zavarovanje vodilo za, lahko bi rekli, dokaj uspešno delo. Tudi z zdravstveno službo so našli skupna izhodišča. Skratka, složno so si prizadevali, da bi zavarovancem nudili tisto, kar potrebujejo v okviru možnosti, ki so jih imeli. Bojazn, da bodo v novi in večji komunalni skupnosti sredstva preveč ožimljena, s tem pa tudi oslabljen vpliv (pa tudi interes) zavarovancev na politično, je bila razumljiva. Zanimalo me je, kakšne izkušnje imajo po nekajmesečni združitvi.

Ker je skupščina komunalnega zavarovanja v Mariboru sprejela pogoje, ki jih je ob združitvi postavila bivša skupščina komunalne skupnosti Ptuj, je že danes opaziti pozitivne rezultate te organizacije. Potov pri uveljavljanju svojih pravic zavarovanci nimajo daljših kot prej, saj opravijo lahko vse svoje zadeve pri podružnici v Ptuj, oziroma pri krajevni izpostavi v Ormožu. V novi skupnosti se je povečala rizična skupnost, poenotile so se pravice in dolžnosti zavarovancev ter zavezančev prispevek. Mnogo lažje bo v bodoče tudi koordinirati zdravstveno službo, za katero menijo, da je tudi na ptujskem področju dokaj razdrobljena ter slabo organizirana in opremljena. Samouprava ni odmaknjena od zavarovancev, čeprav imajo sedaj eno samo komunalno skupščino za celotno mariborsko skupnost. Za ptujsko področje imajo odbore in svete zavarovancev, ki aktivno delujejo.

Tako kot v drugih komunalnih skupnostih tudi v mariborski »finance« v zdravstvenem skladu slabo stoji. Zanimalo me je, ali imajo Ptujčani vpogled v dohodke in izdatke za svoje področje in ali vedo za vzroke, ki pri njih povzročajo primanjkljaj. Na to vprašanje mi je tovariš Šarman takole odgovoril:

Sklad zdravstvenega zavarovanja za občino Ptuj je imel 31. oktobra letos skupaj 1 milijardo 548 milijonov starih dinarjev dohodkov, pa za 83 milijonov starih dinarjev več izdatkov. Celotna skupnost Maribor ima sedaj že prek 531 milijonov starih dinarjev izgube. Situacija je skoraj enaka v občini kot na področju celotne skupnosti, če jo gledamo po končnem rezultatu. Če pa dohodke in izdatke sklada nekoliko razčlenimo po vrstah in jih primerjamo na enega aktivnega zavarovanca oziroma na eno zavarovano osebo naše občine in pa celotne skupnosti, potem ugotovimo precejšnje razlike. Dohodki v sklad zdravstvenega zavarovanja na enega aktivnega zavarovanca v skupnosti znašajo 84.800 starih dinarjev, v naši občini pa 91.700 starih dinarjev. Pri nas so dohodki višji zaradi dodatnega prispevka (na enega aktivnega zavarovanca 21.000 starih dinarjev) in zaradi prispevka iz pozavarovalnega sklada. Izdatki na enega aktivnega zavarovanca v občini pa znašajo že 96.700 starih dinarjev, v skupnosti pa dosega to le 89.400 starih dinarjev. Izdatki pri nas so višji predvsem za ambulantne preglede in to za 5000 starih dinarjev, za zdravljenje v bolnišnici pa za 6700 starih dinarjev, malenkost višji izdatki pa so še pri nadomestilu za osebni dohodek v času dolezni nad 30 dni, v ptnih stroških itd.

Vzroke, da imamo toliko višje stroške za ambulantne preglede, je po mojem mnenju treba iskati v razdrobljeni organizaciji zdravstvene službe, pa tudi v dokaj slabem socialnem položaju ljudi iz posameznih področij občine Ptuj. Bolnišnične stroške pa nam zvišujejo v glavnem socialno ogroženi onemogli stari ljudje, ki nimajo domače nege in oskrbe, še dokajšnja obolevnost za TBC, slabo opremljena in organizirana ambulantno poliklinična služba in ne nazadnje tudi sam sistem financiranja zdravstvene službe.



Bitka za prostor pod bolniško streho je v Ptuj vedno bolj pogostna

CELJSKI SINDIKATI POBUDNIK ORGANIZIRANE AKCIJE ZA VARNO DELO

Brezbrižnost na tehtnici

● Varnost pri delu je srednjeveška Pepelka v moderni proizvodnji ● Potrebna je rekonstrukcija miselnosti, kajti brez ljudi so najbolj dragoceni stroji mrtev kapital

Ob velikih nesrečah zatulijo sirene, ljudje se o njih pogovarjajo, sočustvujejo, sodijo, ukrepajo. Ob nesrečah, velikih, majhnih in najmanjših, ki se skoraj kot na tekočem traku dogajajo v delovnih organizacijah, pa se največkrat niti za hip ne ustavimo. Zgodilo se je pač. Zaradi neprevidnosti, nepoštenosti, zaradi pomanjkljive zaščite, zaradi... Kdo bi našteval vzroke. V obrazcu za socialno zavarovanje izpolnimo rubriko »Nesreča pri delu« — prijavimo odsotnost delavca in... Na izpraznjeno delovno mesto stopi drug delavec in proizvodnja zopet teče. Ljudje prihajajo in odhajajo. Mnogi ozdravijo in se vrnejo, nekateri nikoli več. To zavisi največkrat tudi od sreče. In tako iz dneva v dan prepriščamo naključju in sreči zdravje delavcev, namesto da bi bila skrb za njihovo varno delo sestavni del prizadevanj za boljše in večje proizvodnjo, nepogrešljiv element proizvodnega programa.

Na rob skoraj vseh dosedanjih razprav in dobrih sklepov za učinkovito varstvo pri delu bi lahko zapisali: premalo smo bili vztrajni, bili smo nedosedlni, kadar je bilo treba zaostriti odgovornost za realizacijo sklepov.

Tudi še posebej sindikati, kajti v statut naše organizacije smo zapisali dolžnost skrbi za delovnega človeka.

Celjski sindikati so o problematiki varstva pri delu že večkrat razpravljali, vendar so njihove sklepe in priporočila v večini delovnih organizacij kar »preslišali«. Izgovorov in opravičil za to je zvrhana mero. Zvrhana pa je mera tudi posledic takega odnosa.

● Letni narodni dohodek celjske komunne je zaradi bolniških izostankov delavcev za okoli 10 milijard S. dinarjev manjši.

● Če razdelimo izgubljene dni na število zaposlenih, je dnevno odsotnih z dela zaradi bolezn 1348 delavcev,

● od tega vsak dan 144 zaradi poškodb pri delu,

● kajti nesreče so terjale samo v šestih mesecih 22.308 izgubljenih delovnih dni.

PODCENJEVANJE NA VSEJ CRTI

V redkih delovnih organizacijah se ukvarjajo z organizacijo dela, čeprav bi bila za večjo in boljše proizvodnjo nujno potrebna. Zastareli delovni postopki so pogost vzrok poškodbam. Pa tudi premajhni in prenapolnjeni prostori, ki jih podjetja uporabljajo tudi za skladiščenje izdelkov, ker nimajo skladišč. Kar po vrsti vedo v Celju naštetih delovnih organizacijah, kjer delavci delajo v zelo težkih in neprimernih pogojih.

K vzrokom za poškodbe pridajmo še nepoučenost delavcev in včasih tudi malomarnost, pa nepazljivost, utrujenost in lestevica vzrokov je popolna. Vsak od teh vzrokov ima tudi svojo »njivo«, na kateri raste. Zalivata pa jih podcenjevanje zdravja kot elementa produktivnosti ter nerazmenjena odgovornost za varnost pri delu. V večini delovnih organizacij še nimajo pravilnikov o varstvu, s katerimi bi bolj podrobno kot temeljni zvezni in republiški zakon o varstvu pri delu uredili to področje, zapisali pravice in dolžnosti. Tudi strokovno usposobljenih ljudi, ki bi se ukvarjali z varnostjo, v podjetjih, nimajo, pa se tudi nič ne trudijo, da bi jih dobili. Niti samoupravni organi niti vodilni v podjetjih ne spoštujejo zakonskih obveznosti, ki terjajo razmejitve odgovornosti in določajo tudi osebne osnovne pogoje za varno delo: od strokovno usposobljenih ljudi, ki skrbijo za to, do uvajanja delavcev na delo itd.

TO POT — ZARES

Zaradi brezbriznosti do varnega dela so celjski sindikati že nekajkrat »bili plat zvon«, vendar niso dosegli niti tega, da bi občinska skupščina razpravljala o tem, kaj šele, da bi ukrepali samoupravni organi in vodstva v delovnih organizacijah. Zato so se odločili za bolj učinkovito metodo. Komisija za varnost pri delu občinskega sindikalnega sveta je zbrala konkretne podatke, analizirala stanje varstva pri delu v delovnih organizacijah, vzroke, zakaj se stvari ne premaknejo naprej itd. Tako pripravljeno gradivo so dali v razpravo na razširjeno sejo plenuma občinskega sindikalnega sveta. Skupaj z zaključki so problematiko predložili občinski skupščini. To je bil začetek akcije za varno delo, v katero so se vključile tudi sosednje občine celjskega področja s svojimi družbeno-političnimi organizacijami. Imenovali so medobčinski štab, ki bo usmerjal, koordiniral ter spremljal delo. Program je obsežen, saj med drugim predvideva tudi zasledovanje vzrokov izostankov z dela (ne samo zaradi poškodb), pri čemer bodo morale sodelovati delovne organizacije, zdrav-

stvena služba in socialno zavarovanje.

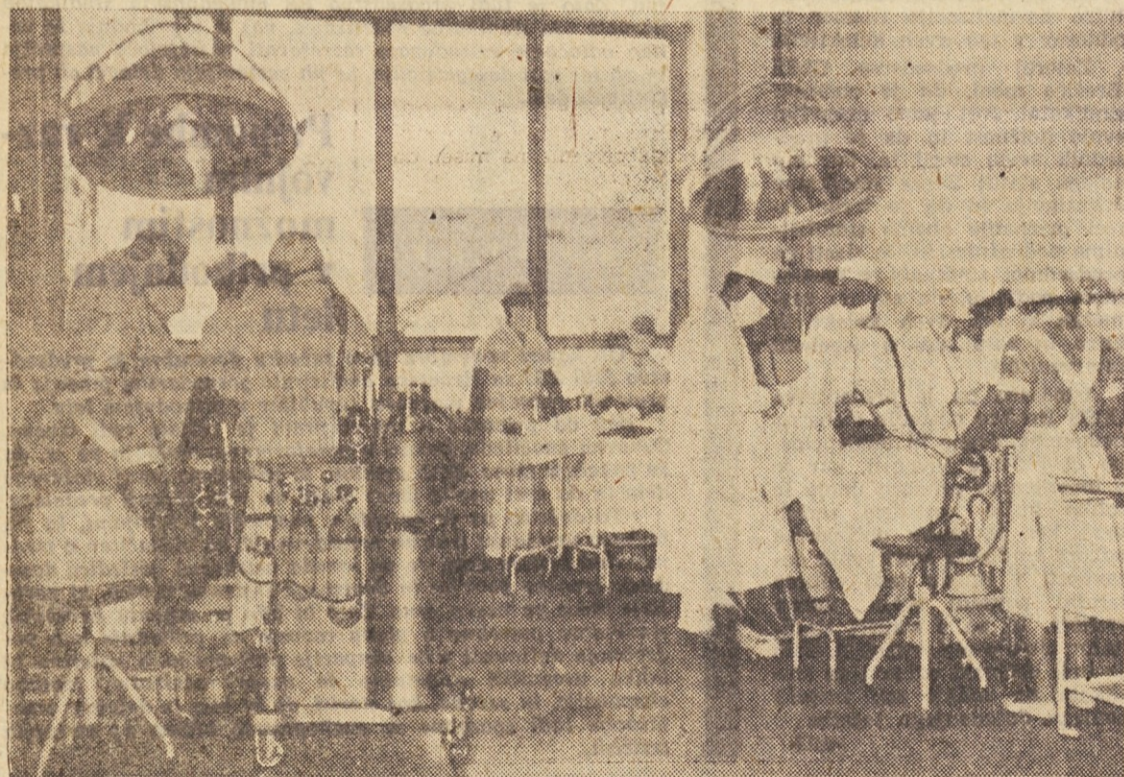
Akcijski program celjskih sindikatov ni niti najmanj deklarativen, temveč so v njem začrtane zelo konkretne naloge. Prenehali bodo samo trkati na zavest delavcev, samoupravnih organov in vodstev podjetij, pa tudi strokovnih služb, temveč bodo vztrajno zahtevali izvajanje zakonskih določil za varstvo pri delu. Mednje sodi tudi izdelava internih pravilnikov, v katerih naj delovne skupnosti varno delo, pravice in dolžnosti postavijo na pravo mesto.

POTREBNA JE REKONSTRUKCIJA MISELNOSTI

V celoti moramo doseči spreminjen odnos do varstva pri delu, so sklenili na plenumu občinskega sindikalnega sveta Res, spreminiti je treba kratkovidno miselnost, da sta zdravje in varnost človeka lahko poravnjena na stranski tir, ker je št. toliko problemov v proizvodnji. Odnos do varnega dela pa moramo pričeti spreminjati tako pri delavcih, da bodo drugače vrednotili svoje zdravje in delovno sposobnost, kot pri samoupravnih organih in vodstvih podjetij. In ne nazadnje tudi pri sindikalnih podružnicah. Po podatkih, ki jih je zbrala komisija občinskega sindikalnega sveta, so namreč v zelo redkih delovnih organizacijah samoupravni organi razpravljali o varstvu pri delu, še bolj neaktivne pa so bile do te problematike sindikalne podružnice. In če so se kaj dali na dnevni red varnosti, so obravnavali le osebna zaščitna sredstva in disciplinske ukrepe, kar je le delček tega, kar bi bilo treba obravnavati vsaj kič, ko je na vrsti razprava o proizvodnji.

In končno, odnos sindikatov do teh vprašanj? Če smo v statut naše organizacije zapisali dolžnost skrbi za delovnega človeka, so sindikati v delovnih organizacijah prvi poklicani, da soočijo samoupravne organe in vodstva z dvojno škodo, ki povzročajo nesreče — s prizadevanjem človeka in materialno škodo. Ne samo, da jih s tem soočijo, temveč je dolžnost sindikatov tudi, da vztrajno zahtevajo odstranitev vzrokov za poškodbe.

N. L.



Gneča v operacijski sobi

V ZAGORJU JE Približno 220 LJUDI NEZAPOSLENIH

ZAPRTA VRATA NEZNANJU

Zbor delovnih skupnosti občinske skupščine Zagorje se je letos že tretjič sešel na samostojno sejo. Pred dnevi so imeli na dnevnem redu razpravo o politiki zaposlovanja. Podlaga za razpravo je bila analiza plansko-analitskega oddelka skupščine občine Zagorje o sedanji nezaposlenosti v Zagorju. Ugotovitev, da se je število zaposlenih v nekaj mesecih povečalo, in sicer od približno osemdeset na približno 220 ljudi, sama po sebi ne bi bila tako značilna, če je ne bi podprl še z nekaterimi drugimi spoznanji.

Med nezaposlenimi je največ nekvalificiranih mladih ljudi. Predstavnik šole je povedal, da sedanji učni uspehi v 7. in 8. razredu osnovnih šol niso nič kaj razveseljivi in da utegne ob koncu šolskega leta zapustiti šolo več otrok z nedokončano osnovno šolo. Odbornik iz lesno-predelovalnega podjetja je povedal drug primer: v njihovem podjetju je zaposlenih približno 50 mladih ljudi, večidel brez osemletne šole, ki ne kažejo posebnega zanimanja za nadaljevanje izrednega šolanja, niti za strokovno izobrazbo. Opozoril je še na to, da teh mladih ljudi pravzaprav ničesar ne spodbuja k izobraževanju; kot nekvalifi-

cirani delavci namreč ne zaslužijo mnogo manj kot kvalificirani. Nekateri zagorske delovne organizacije pa nameravajo celo nekvalificirane ljudi odpustiti, ker jih spričo intenzivnosti proizvodnje ne bodo več potrebovali.

Po vsem tem res ni preveč težko ugotoviti, v katerem gruntu tiči zajec. Nezaposlenost se že in se bo v prihodnje vse bolj začejala v osnovni šoli. Vse tisto, o čemer smo govorili, opozarjali že vrsto let, se zdaj kaže v posledicah. Če je bilo še pred dobrim letom moč dobiti zaposlitev na številnih delovnih mestih, kjer niso terjali nobenih kvalifikacij, nobenega posebne-

ga znanja, ampak samo par delovnih rok, je zdaj ravno narobe. Letos je gospodarska reforma šele pokazala svoj polni obraz, brez olepševanja, takšnega, kakršnega smo želeli. Mladim ljudem brez končane osemletne šole so in bodo še bolj zaprta vrata ne samo za nekvalificirano delo, ampak tudi za kakršen koli uk.

Hudo napak bi bilo trditi, naj pač za vse to nosijo posledice mladi ljudje sami, ker se niso pridno učili. Prav tako napako bi bilo naprtiti vso krivdo šolnikom, in jim očitati, da si niso dovolj prizadevali, ali pa prevaliti vso krivdo na starše, ki niso dovolj vcepjali otrokom veselja do učenja. Vzroki so za to še druge: zagotovo tudi v razmerah, v kakršnih delajo naše osnovne šole. Soglašati pa je treba tudi s sodbami nekaterih odbornikov občinskega zbora delovnih skupnosti v Zagorju, ki so menili, da mladim ljudem premalo vcepjamo ljubezen do dela, v šoli in doma in da jim

ne posredujejo dovolj delovnih navad, kar vse utegne v bodoče še bolj zaostriti probleme zaposlovanja.

Sicer pa je glede na problem nezaposlenosti zelo pomembno priporočilo, ki so ga sprejeli na seji zbora delovnih skupnosti. Predlagali so, naj zagorske delovne organizacije ne odpustijo nekvalificiranih delavcev, kar bi vprašanje brezposelnosti še bolj zaostrilo. Menili so, naj podjetja vsem tem ljudem omogočijo splošno in strokovno izobrazbo in naj ne varčujejo z denarjem v te namene. Družbena skupnost se ne more in ne sme odrediti kar čez noč vsem fistim, ki zavoljo teh ali onih razlogov niso imeli možnosti dokončati osnovne šole in preko nadaljevalnih šol priti do strokovne izobrazbe. Na vsak način pa kaže politiko nagrajevanja spremeniti. Če ne bo razlik v nagradah za kvalificirano in nekvalificirano delo, zares ne bo nikogar spodbujalo k večji izobrazbi. (mv)



Največ nesreč pri delu so v celjski občini zaznamovali v gradbeništvu, zlasti na manjših gradbiščih, kjer delo razporejajo in vodijo strokovno premalo usposobljeni ljudje. V šestih mesecih letošnjih dni (povprečno število zaposlenih v vseh gradbenih podjetjih na območju občine pa je 2325 delavcev)

Pogovori z upravljavci • Pogovori z upravljavci

Graččina v Višnji gori

Blizu dvesto let stara graščina v Višnji gori je danes preurejena v Dekliško vzgajališče. V 18. stoletju je v njej užival življenje mogočini Aueršperg, danes prebiva v njej 65 deklet. Zelo mladih deklet. Moralno in socialno ogroženih...

»Zavod je pol odprtega tipa,« mi pove Barbara Brečelj, socialni delavec v Dekliškem vzgajališču, drugače diplomirani pravnik. »Režim se bistveno razlikuje od onega v domovih zaprtega tipa. Dovoljeni so obiski, dopisovanje, izhodi..., seveda kontrolirani, pa še kup drugih stvari, kar mladim ljudem precej lajša življenje. To je vzgojni dom — nekakšen internat s šolo.«

»Katera so pravzaprav tista pota, ki človeka »iztrgajo« — no, izraz po vsej verjetnosti ni čisto ustrezen — iz vsakdanjega življenja in ga pripeljejo v Višnjo goro...«

»Dekleta nam zaupajo v prvi vrsti skrbstveni organi in pa sodišče. Seveda gre v veliki večini za tiste mlade

ljudi, ki jih je vzgajala predvsem cesta. To pomeni, da so se prezgodaj srečali z vsemi krutostmi, ki jih prinaša s seboj tako življenje. Posledice tega pa so potopevanje, izostajanje iz šole, kraja in ne nazadnje tudi prostitucija.«

Da spet vprašam nekoliko nestrokovno: »Kdo je običajno kriv, da zaidejo mladi ljudje v svojih najljepših letih na nedovoljena pota...?«

»Teh »krivcev« je veliko. Zelo pogosti so na primer stalna odsotnost staršev oziroma njihova nesposobnost vzgajanja, razvezane družine pa bolezni, alkohol, slaba družba itd. Zanimivo je, da so včasih prevladovali v vzgajališčih ljudje iz tipičnih delavskih revirjev, medtem ko imamo danes vse več opravka z otroki meščanskih staršev, ki jim ne gre tako slabo. Naj tudi povem, da niso tako redki primeri, ko starši sami pripeljejo svoje mladoletne otroke na kriva pota.«

»Spominja življenje v vzgajališču na dijaško v internatih?«

»Malo že. Tu preživijo dekleta povprečno tri leta. V zavodu imamo vajensko šolo, kjer lahko dekleta pridobi kvalifikacijo iz šiviljske in pletilske stroke. Imamo še tehnično delavnico, gospodinjstvo... No, s tem pa je okvir možnosti poklicnega usposob-



cijo iz šiviljske in pletilske stroke. Imamo še tehnično delavnico, gospodinjstvo... No, s tem pa je okvir možnosti poklicnega usposob-

ljanja v zavodu zaključen.«

»Se vam ne zdi preskromen...?«

»Odlučno. K nam prihajajo v bistvu dozorela dekleta, ki se pogosto zelo težko sprijaznijo z dejstvom, da bodo postale šivilje oziroma pletilje. Marsikatera sanja na primer o tem, da bi postala frizerka, druga na primer fotografska laborantka, pa manekenka, itd. Skratka, želja je toliko, kot je deklet v vzgajališču. Seveda vsem ne moremo ugoditi. Toda, če bi imeli več sredstev, bi se takoj odločili za večjo poklicno razvejenost.«

»Kateri je torej glavni smoter vzgajališča v Višnji gori?«

»Poudarek je na tem, da usposobimo človeka za delo, da si pridobi vsaj tiste osnovne note, ki jih je treba spoštovati v organizirani družbi.«

rešitev. Saj »vzganjanje za življenje« ne more biti izolirano od življenja, kot smo mi v Višnji gori, pa tudi ostali zavodi pri nas. In prav na tem področju, na področju socialnega kontaktiranja čutimo zaradi tega znatne negativne posledice.«

»Kaj pa razvedrilo deklet v zavodu?«

»Knjige, televizija, film, dramski krožek... Škoda, da ima Višnja gora tako slabe zveze z Ljubljano. Radi bi tudi na primer poskrbeli za mladinske plesne, za obiske gledališč... Zeleni bi dekleta čim bolj vpeljali v življenje, vzbudili v njih čimveč interesov in jih zainteresirali še za kaj drugega, kot je erotično življenje.«

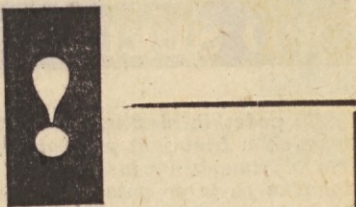
»Kako sprejemajo vaše nekdanje varovanke delovne organizacije?«

»Zelo različno. Pogosto dobro. Ena sama slaba izkušnja pa zapre vrata našim ljudem za precej časa.«

»In vaši osebni načrti...?«

»V kratkem odpotujem v Ameriko na štirimesečni tečaj, ki ga prirejajo Američani v okviru »Cleveland programa« o mladinskem prestopništvu. Potlej se seveda vrnem v Višnjo goro. To delo mi je priraslo k srcu...«

A. ULAGA



Do letošnjega leta stali deli strokovno razvojne službe v Sloveniji, ki sta ga opravljala Veterinarski zavod Slovenije in Kmetijski inštitut Slovenije, naročala in financirala republiški sklad za pospeševanje kmetijstva in Republiški sekretariat za gospodarstvo. Sredstva, ki jih je nudil Sklad za pospeševanje kmetijstva za to delo, so bila realno iz leta v leto manjša (leta 1963 — 80,6 milijonov S-dinarjev, 1964 — 113,7 milijonov S-dinarjev, 1965 pa 104,5 milijonov S-dinarjev, od česar še vedno ni plačanih 17 milijonov).

Letošnje leto je funkcijo bivšega sklada za pospeševanje kmetijstva prevzel Republiški sekretariat za gospodarstvo, ki je namenil vsemu strokovno pospeševalnemu delu v kmetijstvu le dobrih 69 milijonov S-dinarjev.

Kaj pomeni to za naše kmetijstvo? Predvsem to, da ostajajo rezultati že zaključenih raziskav neizkoriščeni.

Doslej so na primer izdelali naši kmetijski strokovnjaki med drugimi tehnologije za:

- pridelek koruze v zrnju v višini okoli 75 q/ha v protisedanem 19 q/ha v povprečju;
- pridelek krompirja v višini 300 q/ha, kar je v primerjavi s sedanjim povprečkom dvakrat več;
- pridelek silazne koruze v višini 600 q/ha, to je dvakrat več od današnjega povprečja;
- pridelek travnikov v višini do 80 q/ha, proti 30 q/ha ob dosežanju povprečju...

Vse te rezultate raziskav so doslej lahko koristile le nekaterim velikim kmetijskim organizacijam, za široko proizvodnjo pa so ostali nedosegljivi. Prejšnje obširno področje dejavnosti strokovne službe se je namreč v zadnjih letih močno zožilo, prav tako je bil skrčen program strokovnega dela, zaradi vedno manjšega financiranja.

Po mnenju komisije sveta za raziskovalno delo v kmetijstvu bo moral biti v bodoče zagotovljen za strokovno službo večji del sredstev z neposrednim plačevanjem strokovnih uslug na osnovi pogodb za konkretne naloge. V tem smislu so organizacije, ki opravljajo kmetijsko strokovno službo, že dale svoje ponudbe kmetijskim organizacijam in kmetijskemu poslovnemu združenju.

IZ CENTRA ZA RAZISKOVANJE JAVNEGA MNENJA

Delavci v družbenih službah o potrebnosti sindikata

Tokrat smo raziskavo mnenj, stališč delavcev izvedli na področju, o katerem smo doslej zelo malo vedeli. Doslej smo raziskovali mnenja v glavnem v industriji, v sedanji raziskavi pa smo anketirali reprezentativni vzorec strokovnega osebja v osnovnih in srednjih šolah, v zdravstvenih domovih in bolnišnicah, v bankah, v kulturnih institucijah in v javni upravi (občinske skupščine in v republiški skupščini z izvršnim svetom in sekretariati). Naši sodelavci so spraševali zaposlene v teh službah, kaj menijo o resorci, o posledicah četrtga plenuma ZKJ na Brionih, kaj menijo o sindikatu in še o nekaterih posebnih problemih svojih delovnih organizacij.

Kako so sprejeli anketo? V glavnem bi lahko rekli, da z zadovoljstvom. Odnos pa je bil seveda različen od ene delovne organizacije do druge. Od navdušenja za anketo, do tega, da so našega sodelavca praktično postavili pred prag. Na eni od ljubljanskih gimnazij je npr. ravnatelj šele po štirih urah razgovora z anketarko zavzel dokončno stališče o tem, ali dovoli anketo na šoli ali ne. No, končalo se je vseeno dobro: čeprav je ravnatelj odklonil, da bi osebno odgovoril na postavljena vprašanja, so profesorji prav radi odgovorjali. Bilo je še nekaj primerov, ko so v delovni organizaciji v celoti odklonili anketiranje (navadno kar tajnik, v imenu delovne skupnosti). Velja poudariti, da so v večini delovnih organizacij zlasti predsedniki sindikalnih podružnic nudili dragoceno pomoč in v mnogem pripomogli, da je raziskava uspela.

NEZAUPANJE?

Nepričakovano mnogo težav smo imeli z anonimnostjo ankete. Če rečemo »nepričakovano mnogo« velja to za naše dosedanje izkušnje z anketiranjem delavcev v industriji. Kljub temu, da je bila anonimnost odgovorov v celoti zagotovljena, je bilo vendarle mnogo vprašanj; v neki ljubljanski kulturni instituciji je anketiraneц celo sezgal že izpolnjeno anketo, ko je podvomil v anonimnost. Kaj podobnega v večletni praksi z industrijskimi delavci nismo doživeli. Je mar intelektualce strah (sram?) pred tem, kar mislijo? Saj končno nismo spraševali nič »pregrešnega«. Pri vsem tem pa je bila anonimnost dejansko zagotovljena in nam danes sploh ni mogoče ugotoviti, kdo je izpolnil kateri obrazec. Tudi pripombe na anketo so bile zelo različne. V neki kulturni instituciji so rekli, da bi za denar, ki ga bomo zapravili za raziskavo, oni lahko plačali enega novega delavca (Škofja Loka). Skoraj povsod pa so imeli dva pomisleka: prvič, da kljub obljubam še nikdar niso vedeli za rezultate takšnih anket in drugič, da se kljub anketi stanje ne bo nič spremenilo (izboljšalo).

Odgovor na prvo vprašanje je v naši moči: rezultate bomo objavili deloma v dnevnem časopisu in v revijah, v celoti pa v posebni brošuri. Kaj pa se lahko na osnovi rezultatov raziskave spremeni, pa bomo mogo-

če povedali na republiškem odboru sindikata družbenih dejavnosti, ki je raziskavo naročil.

»ZA« in »PROTI«

Zdaj pa pogledajmo, kaj pravijo člani sindikata družbenih dejavnosti o sindikatu. Navajamo odgovore na zelo direktno in za sindikalno vodstvo od izvršnih odborov podružnic do republiškega odbora in sveta gotovo zelo zanimivo vprašanje, namreč: Ali je sindikalna organizacija, takšna kot je, zdaj pri vas še potrebna, ali ne več? Odgovori nam kažejo, kakšno je dejansko razmerje med tistimi, ki so do sedaj govorili (dokaj glasno!), da sindikat sploh ni potreben, in onimi, ki so (manj glasno) menili, da je le še potreben. Za sindikalno organizacijo je odgovorilo: da je še potrebna 58% anketiranih, da ni več potrebna 31% in da ne ve 11% vprašanih.

Kaj ti odgovori povedo? Ne dvomno je to ocena, koliko je sindikat kot družbeno politična organizacija uspešno reševal težave, ki jih delavci imajo. Moramo reči, da ta ocena ni ravno idealna in da kaže na nekatere pomanjkljivosti pri delu sindikatov. Prav gotovo so taki odgovori odraz neučinkovitosti dela konkretnih sindikalnih podružnic, ki so ali sploh »spale« ali pa bile pozorne na probleme, ki za članstvo niso bili bistveni. Mogoče pa je tudi, da je sindikat obravnaval bistvene probleme zaposlenih, da pa jih ni mogel rešiti, ne toliko zaradi svoje neaktivnosti kot zaradi splošnih političnih razmer.

KRITIKA AD HOC, ALI?

So pa tudi bistvene razlike v odgovorih med posameznimi področji dejavnosti. Najbolj pozitivno mnenje o sindikatu imajo zaposleni v bankah, kjer jih več kot tričetrtine (77%) izjavlja, da je sindikalna organizacija takšna, kot je, pri njih še potrebna. Sledi zdravstvo z 70 odstotki, uprava z 69%, šolstvo s 60%, najbolj negativno mnenje pa imajo o sindikatih delavci v kulturnih institucijah, kjer jih samo 46% meni, da je sindikat, takšen kot je, še potreben.

Vprašanje je, ali so take razlike v odgovorih posledica takšnega ali drugačnega dela sindikata znotraj delovnih organizacij ali navzven? Ali imamo pri delavcih v kulturnih institucijah opravka z ad hoc kritiko (ki je

izraz njihovega kritičnega stališča do družbe nasploh), so taki odgovori odraz neučinkovitosti sindikata pri razreševanju notranjih problemov (samoupravljanja, odnosov), njegove neangajiranosti na teh področjih, ali pa mogoče posledica tega, da tudi sindikat ni uspel rešiti njihove kritične finančne situacije?

Ocena ni specificirana, je izraz splošnega stališča do sindikata. Zato lahko rečemo, da se v njej prepletajo vsi naštetih elementi. Da ne gre zgolj za učinkovitost navzven, lahko sklepamo na primeru šolstva. Sindikat je bil tisti, ki je najbolj dosledno zagovarjal stališča prosvetnih delavcev v diskusijah okrog novega zakona o financiranju šolstva. Prav stališča sindikata so bila tudi najbolj

radikalna. Pa vendar mu to med prosvetnimi delavci ni prineslo posebne popularnosti. Mogoče bi iz tega lahko zaključili, da na oceno dejavnosti navzven ne vpliva toliko, kot dejavnost navznoter. Ali pa je bila ta akcija le »ena lastovka, ki še ne pomeni...«?

Takšna ocena o potrebnosti sindikalne organizacije bo mogoče koga privedla na misel, da sindikat nasploh ni več potreben oziroma da je dejansko v krizi, o čemer smo tudi že precej slišali. Vendar tak sklep ni upravičen, ravno nasprotno. Kritika se nanaša na sedanje stanje, na konkretno delo, ne pa na sindikat kot celoto, kot organizacijo. Na vprašanje: Kaj so po vašem mnenju glavne naloge sindikata?, je namreč samo 3% anketiranih odgovorilo, da sindikat nima posebnih nalog. Torej samo posamezniki odrekajo sindikatu delovno področje, z drugimi besedami upravičenost obstoja. Teh je celo manj kot tistih, ki niso člani sindikata. O tem, kaj smatrajo v družbenih službah za glavne naloge sindikata, pa bomo spregovorili drugič. BOGDAN KAVČIČ

TUDI NA GORENJSKEM ZAPOSLENOST NARAŠČA

DRUGE IZBIRE NI

Komunalni zavod za zaposlovanje v Kranju je za skupščino skupnosti za zaposlovanje gorenjskih občin pripravil gradivo, ki dokazuje, da nezaposlenost na tem področju, ki ga uvrščamo med industrijsko razvitejše, narašča. Način proizvodnje in gospodarski ukrepi v zadnjem letu ne dajejo več takšnih možnosti za zaposlovanje novih delavcev. Člani skupščine so na seji, ki je bila minulo soboto v Kranju, dobili mnoge podatke, da mladi delavci težko najdejo delo.

Nezaposlenost ogroža predvsem mlade ljudi, ki se prvič vključujejo v proizvodnjo. Na zaposlitev čaka v petih gorenjskih občinah zdaj 88 fantov in okoli 300 deklet. Problem je izredno težek, ker je starejših ljudi, ki nimajo zaposlitve, razmeroma zelo malo. Struktura nezaposlenosti kaže, da je kar 31,6% vseh nezaposlenih starih manj kot 18 let in da je do 25. leta starosti največ nezaposlenih. Tako pomanjkanje dela izredno negativno deluje na mlade ljudi, ki se navadno na način življenja brez dela. Druga negativna stran nezaposlenosti pa so materialne težave mladih, ker niso upravičeni do nadomestila v času brezposelnosti, saj večina med njimi išče delovno zaposlitev prvokrat.

V razpravi, ki je potekala v kritičnem duhu, so zlasti predstavniki mladine izražali nezadovoljstvo. Zavodi so po zakonu

dolžni, da skrbijo za zaposlovanje. To je njihova osnovna naloga. Včasih pa dobimo vtis, da se v glavnem ukvarjajo z zbiranjem gradiva in izdelavo analiz, ki ne rešujejo problemov. Tako imamo vedno več učenih razlag pojavnosti nezaposlenosti, ne zmanjšujemo pa števila nezaposlenih. Svoje moči in znanje naj bi zavodi sedaj usmerili v pravo smer.

Nekaj napotkov za zmanjševanje nezaposlenosti so na skupščini predlagali. Tako naj bi čimprej sprostili delovna mesta, ki jih zasedajo upokojeanci. Z delovnimi organizacijami naj bi tudi proučili, koliko novih delovnih mest bodo dobili na razpolago.

Nič čudnega ni, če pri takšnem pomanjkanju dela delavci odhajajo v tujino. S področja petih gorenjskih občin je odšlo »s trehobrom za kruhom« 524 oseb. Med njimi je več moških

kot žensk. Večina delavcev je odšla v sosedno Avstrijo, nekaj manj v Nemčijo, najmanj pa v Švico. Dela, ki jih naši delavci opravljajo v tujini, so različna, različne pa so tudi stroke. Največ delavcev odhaja na priučena delovna mesta v industrijo, v gostinstvo in v zdravstvo. Poleg teh so močno zastopani delavci v kovinski in lesni stroki.

Med vsemi delavci, ki so se zaposlili v tujini, jih polovica ni imela zaposlitve doma, ostali pa so bili v delovnem razmerju, ki pa so ga iz različnih vzrokov pretrgali. Položaj v tujini si delavci urejajo z delovnimi pogodbami. Naši zavodi pa niso kos, da bi delovne pogoje nadzirali, ker niso rešena mnoga vprašanja na višji ravni, so povedali udeleženci skupščine.

Poseben problem za Gorenjsko je maloobsejno zaposlovanje. Delavci, ki so redno zaposleni v podjetjih jeseniške in tržiške občine, odhajajo od sobotah z maloobsejnimi prepuščnicami na delo v Avstrijo, v nedeljo zvečer pa se vračajo. Odnosi pa pri takšnem delu niso urejeni. V čigavo breme bo navsezadnje padla poškodba, ki jo lahko dobi delavec pri delu v zamejstvu? Z. T.



S kladivom...

On dan sem prebral v časopisu, da so nekemu, ki je prošil za nujno uslugo, mehaniki ljubljanske servisne delavnice podjetja TOPS v četrte ure (!) popravili pokvarjeni pisalni stroj. Če že njihovo matično tovarno vrag jemlje, se vsaj oni trudijo, da bi si obdržali dobro ime pri lastnikih TOPS pisalnih strojev.

O usodi tovarne TOPS je bila naša javnost že obveščena. Tudi o tem, da njenega žalostnega konca niso zakrivali delavci, ki tamkaj delajo. Tisto, kar mi je znanec pripovedoval o svojem TOPS pisalnem stroju — model M2 samo še potrjuje, da je res tako.

Na kratko: znanec je v razprodaji in na obroke kupil omenjeni pisalni stroj. Če bi počakal še teden dni, bi ga dobil namesto za 72 kar za 12 tisočakov ceneje. No, strojček v redu in pridno služi svojemu namenu in znanec se zavoljo razlike v ceni niti ne razburja preveč. Cudi pa ga, da je kar 69 dni moral čakati na račun, računajoč od dne, ko je bil račun napisan...

S polževo maglico svojega računovodstva je tako tovarna TOPS avtomatično podaljšala garancijski rok za 69 dni in za enak čas odložila plačilo računa. Oboje je samo v škodo njihovega kolektiva, kajti omenjeni primer gotovo ni edini. Končno pa je na mestu vprašanje: »Če niti zdaj ne morejo biti vsaj malo bolj ekspeditivni pri izterjevanju računov, ali je kaj čudnega, če vrag jemlje njihovo podjetje?«

... po prstih

PO SLEDOVIH REFORME

Po podatkih mestnega sindikalnega sveta se je celoten dohodek v Ljubljani povečal v prvem polletju letošnjega leta v primerjavi z lanskim kar za 32%. Porast celotnega dohodka pa je po posameznih panogah sila različen. Najvišji je v gostinstvu, turizmu in prometu, znatno pod povprečjem pa je v gradbeništvu (indeks 104), kar pa je spričo zmanjšanja investicijske potrošnje tudi razumljivo. Vendar tudi te kolikor toliko pozitivne rezultate v gradbeništvu »rešuje« SGP Slovenija ceste, ki je doseglo izredne poslovne rezultate, saj so vsa preostala podjetja dosegla slabši uspeh kot v minullem letu.

Celoten dohodek se je povečal v industriji mesta Ljubljane za 21%. Podatki o gibanju narodnega dohodka po panogah pa kažejo največji porast v trgovini (za 76%). V strukturi celotno ustvarjenega narodnega dohodka pa je udeležba posameznih panog v Ljubljani naslednja: trgovina 36%, industrija 32,4%, gradbeništvo 11%, promet 10,1%, obrt 5,3%, kmetijstvo 2,8%, gostinstvo in turizem pa 2,4%.

Delitev dohodka na osebne dohodke in sklade se giblje v korist skladov. Medtem ko je bilo razmerje delitve dohodka na osebne dohodke in na sklade lani 66:34, znaša letos 64:36. Ta podatek je na splošno zelo upoden, saj gre pri tem za ostanek dohodka v skupnem znesku 33,2 milijarde starih dinarjev, kar so vsekakor precejšnja sredstva. Vendar pa je zaradi velike razdrobljenosti teh sredstev po delovnih organizacijah ekonomski učinek skladov precej manjši, kot bi lahko bil. To velja zlasti za tista sredstva, ki jih ustvarja trgovina na drobno, gostinstvo in obrt, torej storitvene dejavnosti, od katerih pa je v veliki meri odvisen porast življenjskega standarda občanov. Prav zato se v teh panogah toliko bolj ostro zastavlja zahteva po združevanju sredstev kot edinem načinu, da bi lahko zagotovili dovolj trdno materialno osnovo za hitrejši razvoj teh dejavnosti in s tem za hitrejši porast življenjske ravni občanov mesta Ljubljane.

Kmalu bo za nami poldru-go leto reforme, pa nekaterim — na vseh ravneh, od gospodarskih organizacij navzgor — še vedno ni jasno, kaj reforma praktično pomeni. Zato ne bo odveč, če še enkrat približamo: odločitev:

- za samoupravljanje,
- za blagovno tržne odnose, ki naj zamenjajo administrativno planske v našem gospodarskem življenju,
- za delitev po delu.

Ko o teh dejstvih reforme razpravljamo, se navadno nikoli ne sporečemo ob vprašanju, ali smo za samoupravljanje ali nismo, ali smo za sprostitve tržnih zakonitosti ali ne, zato pa toliko večkrat ob vprašanju, kako deliti presežno vrednost. Seveda pa razprava o tem ni odkrita, marveč »prekrita« z razpravo o vprašanju, ki na prvi pogled niso bistvena. Takšna so na primer vprašanja, koliko od-

statistične pregleda; zavod za gospodarsko planiranje... Če vse to natanko prelistata...

Če vse to prelistata, resnično lahko spoznaš ves »krvotok« našega gospodarskega življenja. Vendar pa človek, ki je prisiljen te podatke prebrati, izgubi nič koliko časa. Takšno delo pa je pogosto tudi brez pravega haska, čeprav se z njim ukvarja prava armada ljudi: poslanci, politični delavci, gospodarstveniki, različni organi in zavodi itd. Kljub tolikšni obremenjenosti ljudi in organov s to nalogo pa zaradi nesistematičnosti dela na tem področju, zaradi parceliranja ocen tega ali onega predloga, ki pride pred skupščinske organe, še vedno ne sprejemamo najboljših gospodarskih odločitev, marveč se za različne ukrepe odločamo največkrat »po posluhu« in tudi »po hitrem postopku«, čeprav imamo navadno na voljo do-

volj časa za demokratično obravnavo predlogov.

Zato različnim konfliktom ob predlaganih gospodarskih ukrepih in zakonih botruje pred NEPOZNAVANJE PROBLEMATIKE kot pa načelno prepričanje, kar navadno trdim. Prav zato, ker ljudem, ki odločajo, ni jasno, kako v delovnih in politično teritorialnih skupnostih ustvarjamo in kako delimo dohodek, je slišati tudi toliko očitkov, da je učinkovitost tržnih zakonitosti nehumano, moralno škodljivo, nesocialistično.

V zadnjem času je vneslo tudi v delovne kolektive precejšnje vznemirjenje stališče, da je treba tudi osebne dohodke na ravni delovnih enot razdeliti čimbolj demokratično med zaposlene, bolj na osnovi njihovega medsebojnega dogovarjanja, kot pa ob upoštevanju znanstvene organizacije dela.

Najbrž ni treba posebej dokazovati, da takšno stališče še malo ne koristi prizadevanjem za povečanje produktivnosti dela, saj samo krepki uravnilovske težnje, ne upoštevajo vseh tistih dognanj in izkušenj na tujem, s katerimi je produktivnost dela mogoče stopnjevati, ne da bi okrnjevali samoupravne pravice delovnih ljudi.

Tudi nepoznavanje celotne problematike delitve potrebne in presežnega dela v delovnih enotah lahko prav tako kot nepoznavanje delitve na relaciji delovna organizacija — občina — republika — zveza spodbuja temelje reforme in ne le gospodarsko, ampak tudi politično zelo škoduje našemu razvoju.

VINKO BLATNIK



Preden v zaloški hladilnici vskladišajo pošiljko sadja, jo skrbno preberejo

Foto služba DE

ZAKAJ JE V PODJETJU ELIT RAZGLASIL DELAVSKI SVET »IZREDNO STANJE«:

S.O.S. v Trbovljah

V razmeroma mladem trboveljskem delovnem kolektivu Elit je močno zaskripalo. Velike zaloge, odpovedi vodilnih uslužbencev, neuspešna komerciala in vprašanje, kje vzeti sredstva za redne mesečne prejemke zaposlenih, ki so sedaj skromni, so bili povod za nedavno izredno sejo delavskega sveta, ki je razglasil izredno stanje v podjetju.

V površno ilustracijo današnjih razmer v Elitu pa tile sklepi delavskega sveta:

■ direktor je dolžan, da do 13. decembra zagotovi sredstva za izplačilo osebnih dohodkov...

■ na predlog upravnega odbora razglašajo delavski svet izredno stanje. Za ta korak se je delavski odbor odločil zaradi neurejenih odnosov v podjetju...

■ v obdobju izrednega stanja lahko vodilni strokovni delavci razporejajo zaposlene po potrebi na katerokoli delovno mesto. Tedaj se tudi ne upošteva 8-urni delavnik, pač pa je treba ostati dnevno tudi do 16 ur na delovnem mestu, če proizvodnja to zahteva. Delati je potrebno tudi ob sobotah, prav tako pa po potrebi tudi ob nedeljah...

■ član kolektiva, ki odkloni poslušnost in opravljanje svojega dela, ki bi ga glede na svoje zmoglosti lahko opravljal, pa naj gre za dnevno ali za nočno delo, ne more še vnaprej ostati član delovne organizacije. Odklonitev naloge pomeni najhujšo kršitev delovne dolžnosti...

■ podjetje ukinja plačevanje vseh vrst prevozov na delo...

»KAZE, DA BOMO SPLAVALI«

»V kolikor se v Elitu ne bodo zares pošteno potrudili, se zna zgoditi, da bo ostalo 150 delavcev na cesti.« je pojasnil dogodke v Elitu Stefan Forte, tajnik občinskega sindikalnega sveta v Trbovljah. »Delavci v tem podjetju so že večkrat zahtevali od svojih samoupravnih organov in vodilnih uslužbencev, da jim nalijejo čistega vina in jim povedo, čemu ni denarja niti za mesečne prejemke, kaj šele za kaj drugega...«

»Včeraj smo imeli sestanek delavskega sveta«, je obrazložil razmere v Elitu Franc Artnak, predsednik upravnega odbora. »Eno izmed vprašanj je bilo tudi to, ali lahko izplačamo 100-odstotne osebne dohodke ali manjše. Dobro se namreč zavedamo, da bomo morali v vsakem primeru od nekdaj izrtati sredstva. Kljub temu, da nimamo lastnih sredstev, smo se dogovorili za 100-odstotne osebne dohodke. Ze tako namreč zaslužimo boro malo. V povprečju komaj dobrih 55 tisočakov...«

O tem, zakaj v podjetju škripa ter o bližnji perspektivi zaposlenih v Elitu, pa meni tovarniški Artnak takole:

»Zaradi slabih notranjih odnosov sta nas nedavno zapustila vodja konstrukcije in vodja priprave dela. Odpoved je dal tudi računovodja. V glavnem zaradi tega, ker z direktorjem nista našla skupnega jezika. Imamo ogromne zaloge, za kar gotovo niso krivi delavci. Komerciala pa je pri nas od nekdaj šepala. Res pa je, da je po navadi želel direktor napraviti vse sam, kar mu seveda ni uspelo. Komu bi le...? Pogosto se je namreč pripetilo, da po več dni nismo videli našega direktorja, kar se je poznalo tudi doma. Perspektive...? Po mojem niso tako črne. Kaže, da bomo splavali, če nam bo le uspelo v decembru realizirati plan — spričo poizrtvovalnosti zaposlenih tudi menim, da nam bo — in če potlej ne bodo padle v vodo pogodbe z Ameriko. V najkrajšem času pa moramo dobiti v podjetje nekaj sposob-

nih vodilnih uslužbencev. To je pogoj za kakršnokoli nadaljnje uspešno delo...«

»IMAMO PRIDNE LJUDI...«

»Zanimivo je, da so naši delavci šele sedaj pričeli glasno razmišljati o svoji usodi.« je dejal tajnik sindikalne podružnice v Elitu Franc Rajšek. »Doselej so namreč bili na sestankih bolj tihi. V dobro pa štejem našim delavcem predvsem to, da radi delajo, da so pripravljeni žrtvovati za svojo tovarno marsikaj. Dela res nihče ne odklanjajo. Drži pa, da nihče noče delati čisto zastoj...«

Na vprašanje, zakaj so pravzaprav samoupravni organi v Elitu tako dolgo stali ob strani in gledali barko, kako se potap-

je, odgovoril je: »A. ULAGA

Skrb in brezdušnost

(Nadaljevanje s 1. strani)

prizadetih se ni pritožil, nihče se ni zatekel v medobčinsko pravno pisarno. Če je bilo spoznanje, da so ob delo, še tako boleče, so odločitev razumeli, saj so dneve in dneve skupno premlevali gospodarjenje v podjetju in sodelovali pri sklepanju. Nemara so tedaj mislili, da jih kolektiv obzirno tolaži, ko jim je obljubil, da si bo prizadeval čimprej urediti poslovanje in jim povrnilo delo. Vendar je kolektiv Avtoelektra izpolnil svojo obljubo.

ZASTOJ V PRODAJI

V ČIB Bovec so odpustili 21 delavcev. V zadnjem letu so proizvodnjo dokaj mehanizirali in stroji so zamenjali delavce. Vendar, ko je doba preizkusnega obratovanja minila in se je »ponudila« priložnost za polno izkoriščanje novih strojnih zmogljivosti v drugi in še tretji izmenici, jim je račune prekrizal trg. Namesto trgovine so njihovi izdelki polnili skladišča. Kolektiv je začel v hude težave. Sledili so odpusti. Vendar so v ČIB kolektivno reševali vprašanje odpustov in pri tem tako humano ravnali kot v Avtoelektru.

GLAVNO BESEDO IMAJO ODDELKOVODJE?

V TIK Kobarid so odpustili še sveži. V kolektivu so že dlje opozarjali na višek zaposlenih, zadnje čase pa so to opozorilo spremenili v odpuste. Na cesto so postavili 21 delavcev.

Neposreden povod za tako nenadno odločitev je bila odpoved naročil elektronske industrije. Zanj so v TIK izdelovali podnožja za elektronke. Delavci v montažnem oddelku so ostali brez dela in njihova delovna mesta so v TIK odpisali. Pri tem pa se je zapletlo. Odločb o odpovedi niso dobili delavci v montažnem oddelku, ampak v glavnem delavci iz drugih oddelkov. Pri tem pa nas moti način, kako so samoupravni organi in TIK ravnali, ko so »odbirali«, kdo bo moral zapustiti podjetje. Vse odgovori so

utemeljili z zmanjšanjem obsega proizvodnje, vendar so iz takega razloga dobili zakonito odpoved le štiri delavci.

»V montažnem oddelku so delali pridni, spretni delavci. Za podjetje ne bi bilo dobro, če bi jih odpustili.« pripoveduje inž. Dušan Skočir, predsednik DS. »Zato smo se odločili za selekcijo. Pri tem so nas vodili podatki, ki jih je zbrala osrednja komisija za sprejem in odpoved delovnega razmerja in pomožne komisije po obratih, v katerih je imel odločilno besedo oddelkovodja. Pri odpustih pa je odločala pridonost in prizadevnost na delovnih mestih.«

Komisije in oddelkovodje so zbirali podatke in jih vpisovali v razpredelnico. V tem seznamu borem med drugim: koliko družinskih članov je pri hiši, koliko glav živine v hlevu, kolikšen je katastrski dohodek, ali sodi delavec med slabše delavce v oddelku itd.

»Na seji DS smo dobro premislili«, pove Skočir, »za vsak primer smo posebej glasovali z dvigom rok.«

STISKA S ČASOM — OPRAVIČILO SINDIKATA

Očitno pa pri tej »odbiri« ni bilo vse v redu. Sindikat je sledil dogodkom prekrizanih rok. Šele ko ga je ObSS zdrnil, se je izvršni odbor sestal na razširjeni seji. Toda tedaj so imeli delavci odločbe že v rokah. Vendar pa je sindikat še uspel rešiti štiri delavce in priporočil je DS, naj ponovno razpravlja o delavcih, ki nima urejenih socialnih razmer, o delavcu borcu, o delavki, ki je pred upokojitvijo...

»Med pripravami za odpust je bilo pre malo časa, da bi se sestali,« zagovarja ravnanje sindikata Oskar Rošič, član IO sindikalne podružnice. V komisiji je bil tudi član IO, sicer ne kot predstavnik sindikata, ampak kot voljen član komisije. Neke vrste povezava s sindikatom je potem bila... In končno — po zaslugi sindikata je delavski svet vendar preklcal štiri

OD VSEPOVSOD

● TREBNJE:

V občini Trebnje že vse leto razpravljajo o osnutku programa razvoja občine do leta 1970 in o nalogah delovnih organizacij pri tovrstnem načrtovanju. In da bi si občinska skupščina ustvarila vsaj približno podobo o tem, kako si delovne organizacije zamašljajo svoj razvoj do leta 1970, je zaprosila delovne organizacije za nekatere osnovne podatke iz srednjeročnih programov.

Podrobnejša analiza teh podatkov pa je razkrila, da so programi delovnih organizacij dokaj površno, predvsem pa premalo strokovno pripravljene.

Nekatera podjetja v svojih predvidevanjih ne upoštevajo novih pogojev gospodarjenja in v svojih načrtih ne zasledujejo ciljev reforme. To potrjuje tudi dejstvo, da so ponekod spriznali s stagnacijo ali celo z nazadovanjem standarda zaposlenih. Prav tako več delovnih organizacij sploh ne programira skrajševanja delovnega časa zaposlenih, niti ne iščejo rezerv v boljsem izkoriščanju delovnega časa in delovnih naprav. Zato tudi v občinski skupščini sodijo, da so ti programi bolj predvidevanja računovodij kot pa celotnih kolektivov, kajti le-ti s programi, ki jim v prihodnje ne zagotavljajo porasta standarda, prav gotovo ne bi soglašali. Programi pa nazorno razkrivajo nesposobnost strokovnih služb v nekaterih podjetjih in potrjujejo trditev sindikatov, da je skrb za boljšo, zasedbo strokovnih delovnih mest zares nujna.

R. S.

Ivan Bukovšek in vodja socialno kadrovske službe Marjan Sturm. V proizvodnih oddelkih pa menijo nekateri drugače:

Janko Sovdat, delovodja obrata injekecijskih igel: »V mojem oddelku ni slabih delavcev. To sem zadrževal tudi na seji DS. Res je, da smo zašli v težave, predvsem z reprodukcijskim materialom. Vendar postopek pri odpustih ni bil pošten. Če se je ustavilo delo v montažnem oddelku, zakaj morajo zapustiti delo delavci v drugih oddelkih?«

Karla Volarič, delavka: »Ni res, da so bili odpušteni delavci v našem oddelku. Tako, kot so odločali pri odpustih, bi bila lahko sama med odpuščenimi delavci.«

Olga Slavec, delavka: »Delavci nismo krivi, če ni materiala. Pravijo, da so nekateri odpustili, ker niso dovolj naredili. Za druge pravijo, da imajo urejene socialne razmere. Za neko mojo sodelavko pa že ne drži niti eno niti drugo, zgodila se ji je krivica.«

Med delavkami, ki so dobile odpoved, je Jolanda Jelčič: »Na sestanek so nas povabili potem, ko smo že dobili odločbe o odpovedi. Naš delovodja jim je povedal, da nima slabih delavcev v oddelku. Mene so pa odpustili baje zaradi dobrih socialnih razmer. Mož je v službi, otrok pa nimava. Odločitev se mi zdi krivična. V odločbi je sicer bil pripisan pravni poduk. Vendar si nekateri delavci niso upali na sodišče, čeprav vedo, da se jim je zgodila krivica. Mislim, da bodo morali plačati pravdo v vsakem primeru. O tem nas nihče ni poučil, niti sindikat.«

Mnogi delavci iz TIK čakajo zdaj na razsodbo sodišča. Nanjo počakajmo tudi mi.

I. VRHOVČAK

IZ INFORMACIJE RO SINDIKATA DELAVCEV DRUŽBENIH DEJAVNOSTI SLOVENIJE O OSEBNIH DOHODKIH V SOLSTVU:

Učinkovitejšje rešitve po samoupravni poti

Kot lani je tudi letos problem osebnih dohodkov v šolstvu pereč zlasti ob koncu leta. Skladi, ki so med letom dajali šolam le akontacije, očitno dogovorjenih ali pogodbenih obveznosti ne bodo mogli izpolniti. Pri rebalansih občinskih proračunov je bilo namreč v večini primerov ugotovljeno, da sredstva za šolstvo ni mogoče zvečati, ker je dotok denarja v proračunu slab in ker so narasle proračunske potrebe tudi na drugih področjih. Ponekod je situacija taka, da bo treba sredstva za šolstvo v občini celo zmanjševati. Pojavile so se namreč narasle proračunske potrebe povsod tam, kjer delovne organizacije gospodarstva niso v obliki prostovoljnega, vendar obljubljenega prispevka, poravnale svoje obveznosti do medobčinskih skladov za financiranje drugostopenjskega šolstva. V takih primerih bodo morali poseči v svoj žep občinski proračuni.

Ker tudi kvantifikacija k novemu predlogu zakona za financiranje vzgoje in izobraževanja predvideva tolikšnega zvečanja sredstev za šolstvo, ki bi omogočalo hitrejšje popravilne osebni dohodki proučarjev in usklajevanje z drugimi dejavnostmi, je vzdušje med proučarji vedno slabše. Osebnih dohodki le-teh namreč že leta zaostajajo. Da pa bi se izognili družbenim konfliktom, ki se zaradi takega stanja in upravičenega nerazpoloženja proučarjev že javljajo, bi seveda ta problem morali začeti reševati čim bolj učinkovito po demokratični in samoupravni poti.

ZAČARAN KROG PROBLEMOV

Informacija o osebnih dohodkih v šolstvu, čeprav nepopolna, je zlasti pomembna zdej, ko z zakonom poskušamo urediti financiranje tega področja. Z zakonom bi namreč morali uresničiti določila Zakona o zavodih, ki govori o usklajevanju osebnih dohodkov proučarjev z osebnimi dohodki enako kvalificiranih v drugih dejavnostih. Seveda ob izvajanju načela delitve po delu. Sredstva pa bi morala zadoščati tudi za enakomerno naraščanje materialnih, oziroma funkcionalnih izdatkov, v skladu s težnjo po modernizaciji pouka. Zadnja leta pa tudi ta delež sredstev stalno upada. Šole so na račun teh sredstev vsaj deloma lahko sledile naglemu naraščanju osebnih dohodkov. Ker pa je letos delež za materialne izdatke že tako oskromen, šole niso mogle več računati na sredstva »popravilni« osebni dohodki.

Vse doslej povedano še ne pomeni, da je slovenskemu šolstvu namenjeno malo sredstev. Premalo pa jih je za vse vrste šol, ki so nam potrebne, nekateri pa tudi ne, kot je bilo ob vrsti konkretnih primerov neštokrat že tudi javno pove-

dano in zapisano. Drago pa je naše šolstvo tudi zaradi tega, ker premajhen odstotek mladine konča šolanje v rednem roku. Reševati težak položaj osebnih dohodkov proučarjev in šibko materialno osnovo za kvalitetnejši pouk, pomeni torej odločneje odpravljati tisto, kjer denar trošimo neracionalno.

Šibko znanje učencev je nekaj, kar lahko pripisujemo tudi premajhni prizadevanosti in strokovnosti učiteljev. Toda ne moremo mimo dejstva, da je že več let nazaj selekcija na kadrovske pedagoške šole premajhna. Vzrok za to je treba iskati tudi v tem, da na te šole ni pritiska najbolj nadarjene mladine, ki v šibki materialni osnovi za šolsko delo ne vidi mnogo vabljivega. Problem intenzifika-

— v osnovnih šolah

— v srednjih šolah

— v višjih in visokih šolah

cije pouka je torej take narave, da ga bomo verjetno uspešneje lahko začeli reševati šele v daljšem razdobju.

Ze danes pa bi se morali lotiti odpravljanja tistih oblik ekstenzivnosti v šolstvu, ki bi nam v kratkem pomenile prihranek. To pa pomeni racionalizirati mrežo šol II. in III. stopnje v skladu s perspektivnimi potrebami po določenih politikah. Katero delo v šolstvu je danes družbeno nepotrebno ali bi ga družba lahko pogrešila, to lahko ugotovljajo le ustanovitelji šol in družba preko svojih predstavniških teles, ki so odgovorna za usklajen razvoj gospodarskih in družbenih služb, na osnovi utemeljenih predlogov strokovnih služb.

S takimi ukrepi, ki bi bili v skladu z reformnimi prizadevanji, bi ustvarili tudi pogoje za to, da se osebni dohodki proučarjev uskladijo z načeli, ki smo jih zapisali v zakonu o zavodih.

NAJHUŠJE ZAOSTAJANJE OSEBNIH DOHODKOV V OSNOVNEM ŠOLSTVU

Iz virov zavoda za statistiko SRS navaja informacija podatke o odstotku porasta osebnih dohodkov od 1962. do 1966. leta:

za 48 % nižji kot v gospodarstvu	za 26 % nižji kot v negospodarstvu
za 34 % nižji kot v gospodarstvu	za 12 % nižji kot v negospodarstvu
za 24 % nižji kot v gospodarstvu	za 2 % nižji kot v negospodarstvu

Predvsem je treba ugotoviti, da v zadnjih štirih letih v nobeni gospodarski ali negospodarski dejavnosti ni bil tako nizek indeks porasta osebnih dohodkov kot v osnovnih šolah. Ze lani ob reformi smo dejali, da se morajo rebalansi proračunov izvršiti v korist izobraževanja, zlasti osnovnega, saj bi tu osebni dohodki morali naraščati najhitreje, če bi hoteli dohiteti vlak ostalih. Letošnja situacija seveda s temi načeli ni v skladu.

Letošnji osebni dohodki v primerjavi z lanskoletnimi v prvem polletju pomenijo v osnovnem šolstvu povišanje na indeks 125, v srednjem šolstvu na 129, v visokem šolstvu na 139, v gospodarstvu na 140 (pa čeprav se izobrazbena struktura v gospodarstvu v tem razdobju ni bistveno izboljšala), v negospodarstvu pa na 132. Torej tudi za letošnje leto velja ugotovitev,

da najpočasneje naraščajo osebni dohodki v osnovnem šolstvu.

Povprečni mesečni osebni dohodek v prvem polletju tega leta je bil v osnovni šoli 79.500 S-din, kar devet gospodarskih dejavnosti pa presega s povprečnim osebnim dohodkom v tem času osnovno šolstvo za od 23.100 do 4.300 S-din. Seveda tudi ta podatek še ne pove vsega. V Sloveniji je v šolstvu zaposlenih 72,5 % učnih kadrov s srednjo, višjo in visoko izobrazbo, v gospodarstvu pa je s tako izobrazbo ter kvalifikacijo ali visoko kvalifikacijo komaj 42,2 % zaposlenih. Kvalifikacijska struktura zaposlenih v šolstvu je torej 47-krat boljše kot v gospodarstvu, povprečni osebni dohodek v prvem polletju 1966. leta pa je le za 21 % višji kot v gospodarstvu.

To pa pomeni, da osebni dohodki v šolstvu zaostajajo za ca. 50 % za gospodarstvo. Taka

poenostavljena primerjava je gotovo pomanjkljiva, kaže pa na nevezdržne razlike.

Po podatkih ankete med 40 šolami II. in I. stopnje se vidi, da se osebni dohodki učitelja sučejo danes od 63.300 S-din do 84.200 S-din (Radgona — Ljublj. Bežigrad). In če vzamemo še podatke za direktorje: od 87.600 S-din do 161.000 S-din (Radgona — Velenje). Dodatek za nadurno delo se giblje od 2 do 20 % na osebni dohodek. Dodatki so višji zlasti na podeželju, kjer so delovna mesta na šolah pomanjkljivo zasedena. Niso vabljiva zaradi nižjih osebnih dohodkov, iz istega razloga pa so tudi člani kolektivov teh šol zainteresirani za dodatno delo in dodatni zaslužek.

Problem osebnih dohodkov proučarjev pa je pereč tudi v nekaterih gospodarsko razvitih občinah, kar kaže na nezadostno skrb odgovornih za šolstvo. Povprečni osebni dohodek v osnovnih šolah krajanske občine je bil v prvi polovici letošnjega leta 79.500 S-din (povišanje od lani za 14,9 %), v drugostopenjskih šolah 89.500 S-din (povišanje za 17,3 %), v gospodarstvu pa v povprečju 73.700 S-din (povišanje za 26,4 %).

Ob prebiranju informacije o osebnih dohodkih proučarjev se vsiljuje na koncu take vprašanje: S prihranki, ki bi nam jih prinesla smotrna racionalizacija šolske mreže na II. in III. stopnji, bi gotovo že danes lahko ustvarili boljše materialno osnovo za izvajanje pouka na šolah, ki so nam potrebne, pa tudi za tako nagramenjanje proučarjev, ki jih bo spodbujalo k boljšemu vzgojno izobraževalnemu delu, mladim generacijam pa vrnilo vero v lepoto in družbeno vrednost pedagoškega dela.

S. G.

OB SKUPŠČINI ZŠJ NA LJUBLJANSKIH VISOKOŠOLSkih ZAVODIH NA TEMO: MATERIALNI POLOŽAJ ŠTUDENTOV

»Mojstrska mentaliteta«

»Studijski uspeh zavisi v prvi vrsti od materialnih možnosti posameznega študenta. Njegov materialni položaj pa je danes še slabši kot pred nekaj leti, kljub temu, da smo izdelali študentje vrsto konkretnih predlogov za sistemske rešitve. Ob spoznanju, da je slaba kadrovska struktura in nestrokovna zasedba delovnih mest v SRS objektivna zavora za učinkovitost gospodarske reforme, je slovenska družba premalo pripravljena investirati v nove strokovnjake. Notranje rezerve iščemo v objektivnem pospeševanju »mojstrske mentalitete« (odpuščanje študentov, zapiranje vrat pred mladimi strokovnjaki, njihovo odhajanje v inozemstvo in neizdelan sistem urejevanja materialnega položaja študentov nasploh). Študij očitno postaja privilegij tistih, ki zaradi svojih ali materialnih možnosti družine lahko študirajo...«

To je nekaj misli iz resolucije Zveze študentov, ki je bila sprejeta na nedavni skupščini ZŠJ ljubljanskih visokošolskih ustanov.

Ob dejstvu, da so možnosti mladega človeka iz Ljubljane za študij vsaj 8-krat večje kot mladega človeka iz Prekmurja — to namreč trdi analiza o materialnem položaju študentov, je nujno, da gospodarske organizacije v svojem lastnem interesu zagotovijo dovolj štipendij in da so te štipendije v skladu z življenjskimi stroški, da študenta stimulirajo in so v resnici odraz dejanskih potreb po kadrih. »Republiška administracija pa mora z zakonodajo zagotoviti takšen sistem podeljevanja materialnih sredstev, ki bo ob sedanjih možnostih družbe zagotovil študij tudi vsem sposobnim študentom...« so na omenjeni skupščini poudarili predstavniki Zveze študentov.

Stališče Zveze študentov, da je kredit le začasna oblika družbene pomoči za hitrejši dvig strokovnosti, je naletelo v slovenski javnosti na odpor. Študentski predlog zakona o štipendiranju, ki ga je objavila Tribuna in o katerem so organizirali študentje javno razpravo (na kateri so sodelovali predsednik Prosvetno-kulturnega zbora Skupščine SRS Ivo Tavčar, predstavniki Sekretariata za kulturo in prosveto, predstavniki univerze in študentje), je naletel na precejšen odpor, zlasti s strani Sekretariata. Tudi javnost ni reagirala na predlog zakona Zveze študentov, ki je bil objavljen v Delu. Pač pa je Republiški sekretariat za kulturo in prosveto poslal predlog zakona Zveze študentov skupno s svojim predlogom zakona o štipendijah in posojilih za šola-

nje študentov v razpravo gospodarskim organizacijam. Predlog Zveze študentov so gospodarske organizacije več ali manj soglasno zavrnile z argumentacijo, da krši samoupravnost in pravice delovnih kolektivov. Reakcija prakse je bilo pravzaprav pričakovati, ugotavlja zdaj Zveza študentov, saj je predlog uperjen predvsem proti utrjeni sedanjosti v gospodarskih organizacijah, ki jo predvsem karakterizira pomanjkanje strokovnih kadrov in pa nekakšna »mojstrska mentaliteta«.

Letošnje jesen so napisali študentje »Odrpoto slovenski javnosti«, v katerem so zahtevali od republiških izvršnih organov, da čimprej rešijo pereč materialni položaj študentov in to vsaj za začetek preko vseh možnih oblik, tudi kreditov. Pismo, ki je naletelo na velik odziv v javnosti, pa situacije ni spremenilo.

Tudi pri drugih oblikah družbene pomoči študentom je prišlo do neugodnih sprememb, opozarja Zveza študentov. Ukinitveni so že nekateri popusti na železnici, pri avtobusnih podjetjih pa je pričakovati, če ne že ukinitveni popusti, vsaj občutno podražitev mesečnih vozovnic. Z reformo je v letošnjem letu prišlo tudi do vprašanja, kako vnaprej urediti financiranje študentskih domov. Stališče Zveze študentov je, da dobijo študentje regres za bivanje v domu individualno, kar hkrati predstavlja tudi najboljši stimulans za boljše poslovanje študentskih domov.

ANDREJ ULAGA



PREŠERNOVA DRUŽBA

Vas vabi, da se naročite na najcenejše in kvalitetne izdaje Prešernove družbe:

- 5 knjig redne letne zbirke (in 1 doplačilna) za 20 N-din oziroma 35 N-din glede na vezavo (broširane ali vezane knjige);
- 3 praktični priročniki po 5 N-din oziroma 7,5 N-din glede na različno vezavo;
- 10 zvezkov — 9 romanov Ljudske knjige za 40 N-din oziroma 60 N-din glede na različno vezavo;
- 12 številki revije **Obzorik** za 40 N-din oziroma 48 N-din glede na vezavo;
- 10 številki lista **Knjižna policca** za 8 N-din;

Skupaj vam letno nudi Prešernova družba 40 publikacij s 3700 stranmi zanimivega in poučnega branja.

Vse to lahko dobite za 120 N-din v broširani izdaji ali za 168 N-din kot vezane knjige in z originalnimi platnicami revije **Obzorik**.

Plačate lahko v 12 mesečnih obrokih: po 10 N-din za broširane izdaje in po 14 N-din za vezane izdaje. Poleg tega imate še ugodnosti rednega članstva Prešernove družbe.

Pišite za knjižni prospekt na naslov: Ljubljana p. p. 41/I. Ustavite si poceni, pestro in kvalitetno domačo knjižnico in jo izpopolnjujte z izdajami Prešernove družbe.

35 LET »ZARJE«

Letos poteka 35. leto, odkar so trboveljski knapi ustanovili pevsko društvo »Zarja«. V dolini črnega diamanta je bil to takrat pomemben dogodek.

Trboveljci imajo bogato pevsko-kulturno zgodovino. Po vsem svetu so pred vojno poznali Suligojeve »Trboveljske slavčke«. Znani pa so bili tudi odlični trboveljski pevci Mollovega zbora »Zvon«. Med znane kulturno-pevske skupine Trbovelj pa štejemo tudi moški pevski zbor »Zarja«, ki letos slavi pomemben jubilej.

Osmega decembra 1931 so se zbrali pevci pri Jožetu Roterju, strojevodji rudniške železnice, ki je imel na Dobrni tudi rudniško kantino. To je bil ustanovni sestanek »Zarje«. Roter je bil več igranja na gosli, zato je prevzel vodstvo mladega pevskega zbora. Slabe tri mesece kasneje so Zarjani priredili že svoj prvi koncert. Odtlej do danes je ime »Zarja« že 192 samostojnih koncertov, poleg tega pa je še 377-krat nastopila na različnih prireditvah.

Leta 1944 so Zarjani domala v celoti odšli v partizane. Vključili so jih v partizanski pevski zbor, ki ga je vodil Radovan Gobeč in ki je takrat sodil v kulturno skupino IV. operativne cone.

Po osvoboditvi se Zarjani niso razšli. Zopet so peli pod vodstvom Roterja, Rudija Dolničarja, najdlje pa pod vodstvom Jožeta Skrinjarja. Pred tremi leti je pevec Janez Zalaznik zbral pri trboveljskih kolektivih dva milijona S-din, ki so »Zarji« omogočili, da so pevci ponesli slovensko pesem med naše izseljence v Holandijo. Sodeč po kritiki, so tudi to pot v svetu utrdili sloves trboveljske pevske kulture.

Jubilejni koncert, ki je bil 17. decembra, je zaradi obolenosti Skrinjarja pripravil profesor glasbe iz Zagorja Rihard Beuermann. Pri korepetitorskih vajah pa mu je pomagal član pevskega zbora Albert Ivančič, inženir montanist in direktor rudnika Trbovelje-Hrastnik. In na koncertu so zopet peli tudi Knez, Kotar, Zeljko, Cimperšek, Cater, Zalaznik... najstarejši pevci »Zarje«. J. Z.

NAJBOLJ PRIJA ČISTO VINO

Veliko slišimo o ljudeh, ki jih ponekod hipoma proglasijo za zanesenjake, prekucuhe in intrigante samo zato, ker predlagajo to in ono, s čimer bi v svoji delovni organizaciji samo še izboljšali trenutne bolj ali manj ugodne razmere. Največkrat si ti ljudje nakopljejo na glavo težave, ker pač vidijo dlje, kot okolje, v katerem delajo in živijo.

Nikjer ni rečeno, da imajo takšni »jezni mladeniči« vselej in v vsem prav. Ampak vsaj prisluhni bi morali njihovim predlogom, potem pa šele razsojati... Če bi tako ravnali, nam tokrat ne bi bilo treba pisati o razmerah in odnosih v kolektivu Podjetja za popravilo voz in strojev JŽ v Dobovi, kjer se zadnji dve leti bije tih, vendar zagrizen boj med delavci iz proizvodnje na eni strani ter kolektivom uprave na drugi strani. Začelo se je pri denarju, torej pri delitvi osebnih dohodkov, nadaljevalo s pasivnostjo in celo mrtvilom v delu političnih organizacij ter samoupravnih organov, ki vse do pred kratkim teh zadev niso poskusili »spraviti na čisto«.

Se preden bi se spustili v podrobnejše razčlenjevanje vzrokov takšnega stanja in pa razmer, v katerih tudi sedanji napor političnih organizacij še ne morejo biti uspešni, naj napišem nekaj osnovnih informacij.

Ne glede na vsa nasprotja v odnosih med obema »taborama« se kolektiv Podjetja za popravilo voz JŽ v Dobovi uspešno uveljavlja na trgu. Delo so namreč organizirali tako, da so še vedno najcenejši ponudniki med vsemi tovrstnimi podjetji v državi. Zato imajo vedno dovolj in še preveč dela ter zato lahko izplačujejo povprečne osebne dohodek 85.000 S-dinarjev mesečno, kar za tamkajšnje razmere veliko pomeni.

Vendar pa ravno višina osebnih dohodkov pomeni tisti zid, ob katerem se razbijajo tudi najnovejši poskusi političnih organizacij v podjetju, še posebej pa sindikalne podružnice, da bi vendarle uredili stvari, o katerih delavci med seboj govorijo že dobri dve leti. Prišlo je namreč do dvakratnega nasprotovanja. Zavoljo na splošno zadovoljivega položaja podjetja vodstvo trdi, da problemov v delitvi osebnih dohodkov in vsega ostalega ne kaže potencirati, da se odnosi znotraj kolektiva ne bi poslabšali. Z druge strani pa so osebni dohodki ravno dovolj visoki, da delavci ostro kritizirajo nesorazmerja v delitvi osebnih dohodkov, vendar pa kaj dosti dlje spet ne gredo, tako da predsednik sindikalne podružnice dostikrat ostaja osamljen, kadar se javno ali kakorkoli drugače poteguje za urejanje vsega tistega, kar zahtevajo člani sindikalne organizacije — delavci iz neposredne proizvodnje.

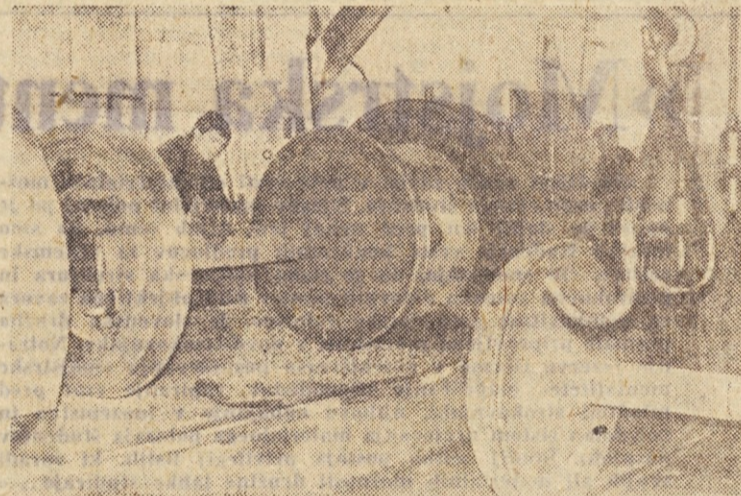
V tem, kako razlaga in razume te zadeve kolektiv Podjetja za popravilo voz JŽ Dobova kot celota ali vsakdo izmed njih kot posameznik, pa je jedro vseh sedanjih konfliktov v tem podjetju, katerih razreševanje pa tudi zaradi številnih obrobnih sporov ne more biti naglo in učinkovito.

NEKAJ POGLAVIJ IZ NAJNOVEJŠE ZGODOVINE

Najprej so prvič in zares poskusili sodu izbiti dno, kot se temu pravi, na nedavnem sindikalnem sestanku, na katerem je predsednik IO sindikata Anton Savnik mlajši ostro kritiziral vodilne delavce v svojem podjetju in med drugim povedal:

»Ko je lani spomladi prišla anketa z RS ZSJ o samoupravljanju, o strukturi vodilnega kadra in o osebnih dohodkih, sem nanjo moral odgovoriti sam, ker mi pri tem nihče ni pomagal, čeprav je res, da smo jo skupaj z odgovori predelali na IO sindikata in sklenili, da odgovor tudi odpošljemo. Takoj zatem pa so me direktor, takratni sekretar OO ZKS, predsednik DS in tehnični vodja podjetja obtožili, da sem se pustil nahujskati od delavcev, da sem očitno še premlad in neizkušen. Kaži sicer v javnosti ne bi dajal krivih podatkov, zavoljo česar bi lahko prišlo do razpada podjetja. Temu so sledili številni spori z direktorjem in tehničnim vodjem, pa nevspešnost in spori na sestankih OO ZKS in samoupravnih organov. Vzrok je bil vselej isti: mislil

sem s svojo glavo in sem se zato mnogim zameril. Med drugim me je predsednik delavskega sveta doslej že dvakrat prijateljsko opozoril (kot sam pravi, jaz pa njegove besede razumem bolj kot opomin ali celo kot grožnjo), naj nikar tako nepremišljeno ne nastopam, naj pazim, da me ne bi doletela usoda vseh »glasnih«, med njimi tudi nekaterih prvoborcev, ki so morali iz podjetja... Na žalost je pri nas tako, da delavca, ki odkrito o čemerkoli spregovori, takoj proglasijo za filozofa, hujskača ali nekaj temu podobnega. Če kritiziraš na seji DS, se naslednji dan zagovarjaš pri tovarišu direktorju... Vprašam samo tole: koliko časa bo še šlo tako? Tišine se moramo bati in ne kritike!«



Struženje kolesnih obrobov v strojnem oddelku PPV Dobova

Vse doslej Savnikovih kritičnih pripomb se nihče ni poskušal ovreči...

In dalje: pred dnevi je imela sestanek OO ZKS, na katerem naj bi se pogovorili o razmerah v podjetju in še posebej o »incidentu« ob dnevu republike. Uprava podjetja je namreč s kratko čestitko na oglasni deski delavcem čestitala za praznik, predsednik sindikata pa je pripisal, da delavcem čestita tudi sindikat. Vratar podjetja ob tem ni hotel izpolniti direktorjevega naročila, da je treba izbrisati tisti del čestitke, ki jo je na oglasno desko pripisal predsednik sindikata... No, to je vendarle pomenilo obrobno zadevo. Sekretar OO ZKS v tem podjetju je namreč sklical odprti partijski sestanek, ki pa se ga člani ZK iz uprave podjetja niso hoteli udeležiti vse dotlej, dokler niso odšli delavci, ki niso člani ZK. Takoj zatem pa so člani ZK, zaposleni v neposredni proizvodnji, predlagali, da bi izključili iz svojih vrst 4 člane, ki delajo na upravi podjetja... Tako se je izjavil tudi ta sestanek OO ZKS, na katerem je prišlo samo še do novih razprtij, ki naj bi jih zdaj razrešili ob pomoči Občinskega komiteja ZKS Brežice. Sestali pa so se zato, da bi razpravljali o resničnih problemih svojega podjetja...

KAJ NAJBOLJ KRITIZIRAJO?

Po vsem, kar je bilo omenjeno, res ni čudno, da delavci že dve leti zamažajo terjajo, da bi popravili pravilnik o delitvi osebnih dohodkov, ki po njihovem mnenju očitno favorizira delavce uprave podjetja. V zve-

zi s tem pa je mogoče povedati tole:

Sedanji pravilnik (z različnimi dopolnitvami) velja že pet let, temelji pa na točkovnem sistemu, s katerim je določen stalni del osebnega dohodka. Pri tem delavci v proizvodnji (od 147 zaposlenih jih 20 dela na upravi, oziroma v režiji) na svoje osnove obračunajo še presežek norme, upravni in režijski delavci pa — tako kot še marsikje — kot svoj učinek obračunajo povprečni uspeh podjetja. Pri tem pa so delovne norme prej ohlapne kot napete. Zato lahko delavci v proizvodnji sorazmerno visoko presesegajo norme, kar pri obračunu v povprečju vpliva na visok poslovni uspeh podjetja in s tem tudi na osebni dohodek upravnih in

KAKO IZ ZAGATE?

Težko je zdaj reči, ali imajo delavci vselej in v vsem prav, oziroma če njihovi očitki morda niso tudi osebno obarvani. Dejstvo pa je, da v bistvu moramo pritrčiti njihovim zahtevam, da bi namreč tudi pri delitvi osebnih dohodkov dosegli bolj pravične medsebojne odnose.

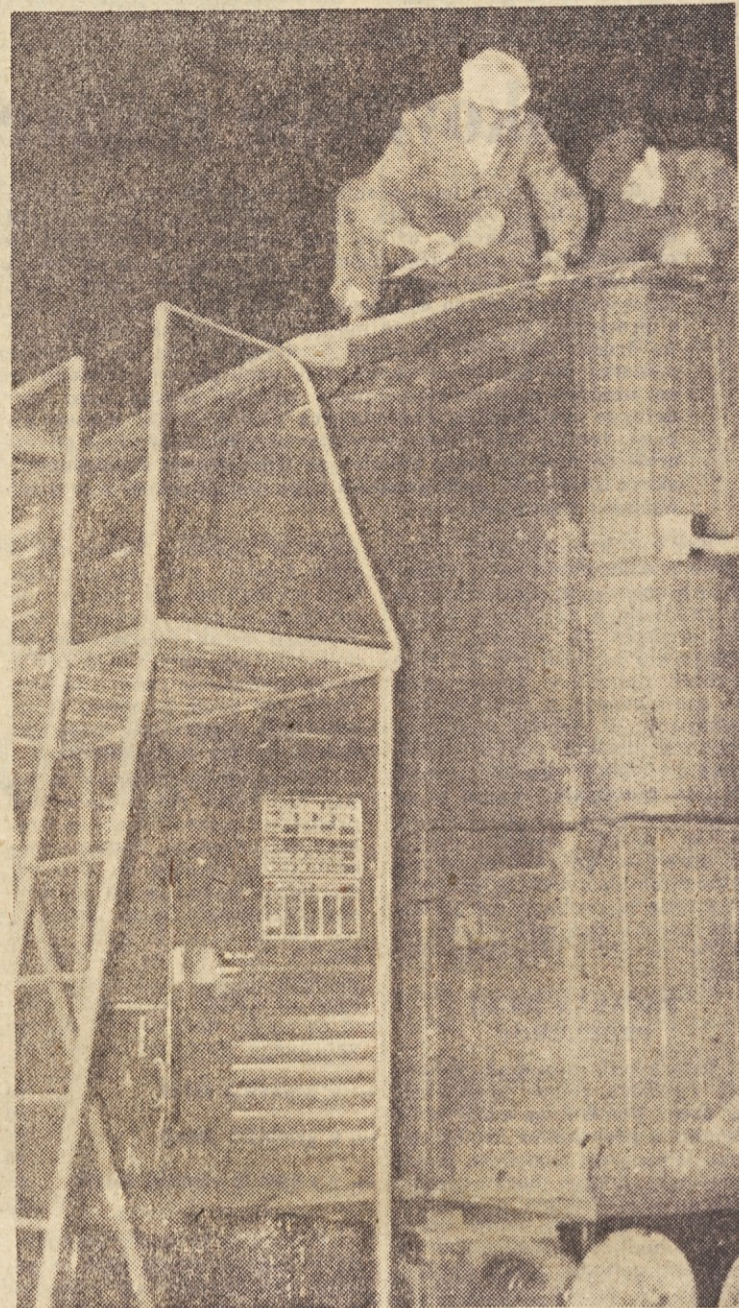
Da je to treba storiti, je spoznal tudi delavski svet PPV Dobova, ki je zadal posebno komisijo, naj pripravi ustrezen predlog. Komisijo vodi Jože Majcen, računovodja v tem podjetju, ki je povedal:

»Vse delo v zvezi s pravilniki in podobnimi zadevami obteži na direktorju in na meni, ker ljudi nič drugega ne zanima kot to, koliko bodo izveliki iz podjetja... To si upam trditi zato, ker se v desetih letih, odkar sem tukaj v službi, še ni zgodilo, da bi katera koli komisija tudi dejansko kaj pripomogla pri oblikovanju osnovnih smernic pravilnikov, ki smo jih sestavljali. Ko smo na primer pripravljali sedaj veljavni pravilnik, smo se kar šest tednov pogajali, koliko točk bi komu prisodili, potem pa je bila razprava končana... Vem, da ni prav, ampak pri nas je tako, da je končna in sprejeta varianta kateregakoli pravilnika tista, ki sva si jo zamislila z direktorjem...«

Sicer naj bi po mišljenju tovariša Majcena novi pravilnik pri slehernem zaposlenem čim bolj opredelil tudi njegovo vplivanje na boljše gospodarjenje ne le prek fizičnih učinkov, pač pa tudi z zniževanjem stroškov in podobnimi ukrepi. Vendar, po mnenju tovariša Majcena, tega ne bi bilo mogoče izpeljati dlje kot do normativov za skupine delavcev.

K izvajanju predsednika komisije za pripravo novega pravilnika o delitvi osebnih dohodkov pa je direktor Herman Kolnik takoj dodal, da bi tudi v njihovem podjetju lahko merili učinek neposredno na posameznika in da bi lahko temu primerno prilagodili tudi merila nagrajevanja.

Po dosedanji praksi sodeč bosta računovodja in direktor PPV Dobova morala najprej uskladiti svoja stališča, da bi tako nastal tolikanj pričakovani osnutek pravilnika. Povedati



Ko so končana dela na strehi, sledi samo še barvanje, potem pa vagon spet izročijo prometu

pa velja, da je pred dnevi le prišlo do prvega sestanka komisije za pripravo pravilnika, kjer pa so se hitro sprli, ker je računovodja pravilnik razlagal »iz glave«, medtem ko ostali »na pamet« niso hoteli razpravljati. Ob tej priložnosti je nekaj članov komisije tudi odstopilo. Tako bi se naposled res znalo spet zgoditi, da bosta pravilnik sestavila računovodja in direktor.

Se mnenje Toneta Kopinča, predsednika delavskega sveta: »Sploh ne razumem, kaj Savnik in njegovi somišljeniki hočejo! Plače imamo dobre, oni pa na sestankih podžigajo ljudi, naj udrihajo po vodstvu podjetja. Nešteto krat moram pojasnjevati ljudem od zunaj, mislim izven našega podjetja, da pri nas ni nič narobe, ampak imamo le — kot povsod — nekaj precej zaletavih ljudi!«

RAZPLET — ŠE ZMERAJ UGANKA

Namesto zaključka bi samo ponovil nekaj misli, izrečenih na sindikalnem sestanku PPV Dobova:

»Že dve leti poslušamo kritike na račun kolektivnega presežka, kajti naši vodilni raje poslušajo prigovarjanje delavcev, kot pa, da bi karkoli ukrenili za boljše in bolj pravilno nagrajevanje po delu, s čimer bi še bolj porasla proizvodnja in tudi delovna disciplina bi se izboljšala... Krožijo razne govorice, da obstaja sovraštvo do administracije v našem podjetju. Vsakdo pa ve, da gre le za merila; za to, kaj in koliko kdo dela in kako je za to nagrajen... To so stvari, ki jih moramo razčistiti javno in čim-

prej, če nočemo, da bi stvari postale še slabše, kot pa so zdaj!«

Nimam namena razsojati, kdo je vse odgovoren za sedanje razmere v PPV Dobova, kjer — kot že omenjeno — zgolj višina osebnih dohodkov zadržuje večji izbruh nezadovoljstva. Ugotoviti pa je mogoče, da je odgovornost precej enakomerno razdeljena tako med delavce iz proizvodnje, kot politične organizacije in vodstvo podjetja. Med delavce zato, ker niso do kraja podprli prizadevanj svojega sindikata, oziroma predsednika te organizacije. V razgovorih z neposrednimi proizvajalci sem namreč naletel tudi na mnenja, da ni dobro iti do konca, kakor zahteva predsednik sindikata Anton Savnik mlajši, ker bi se za delavce morda lahko še kaj poslabšalo. Takšna mnenja so nedvomno pogojena z dosedanjim nedelavnostjo sindikata kakor tudi s samozadovoljstvom zaradi osebnih dohodkov, ki so med najvišjimi v brežički občini.

Enako kot se je zgodilo sindikalni organizaciji, da vse doslej ni znala doseči enotnosti stališč v lastnih vrstah, neenotnost hromi tudi delo OO ZKS. To je še posebej poudaril njen sedanji sekretar Anton HOTKO.

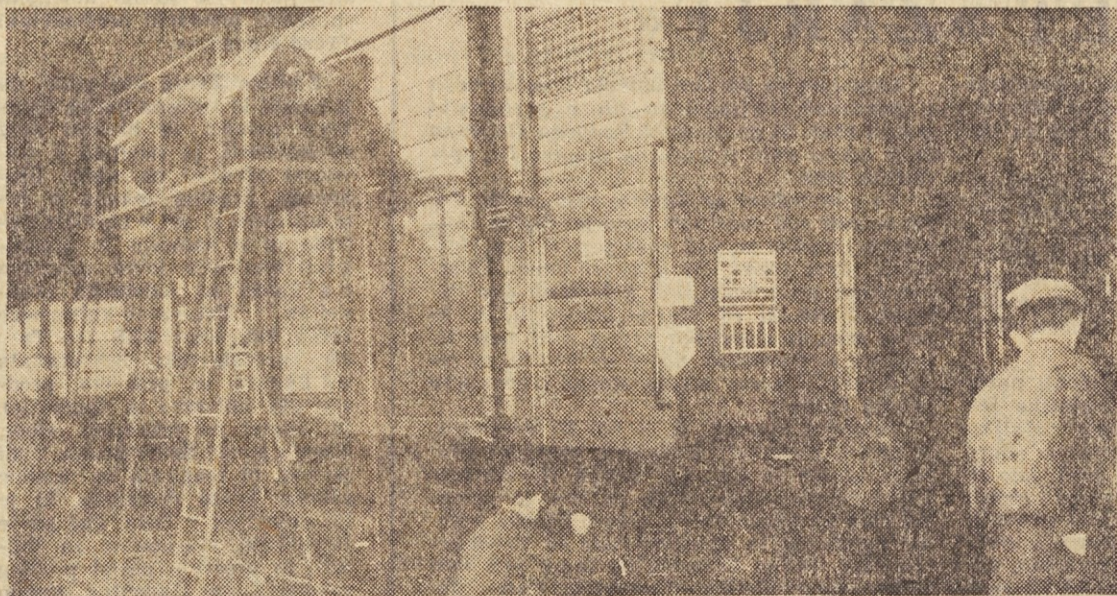
Ob splošno ugodnem položaju podjetja in vsesplošnih razprtijah zavoljo malenkosti, namesto da bi se »udarili« zaradi resničnih problemov tega podjetja, med katerimi smo nekatere omenili, pa je tudi vodstvo podjetja spalo spanje pravičnega...

Zaradi vsega tega je izhod iz sedanjega položaja še vedno uganka. Zeleti je, da bi njihovim razmeram in pogojem ustrezajoč razplet dogodkov dosegli prej, preden bi se gospodarski položaj podjetja kakorkoli poslabšal, kajti potem bi vse skupaj postalo veliko težje.

Nerodno pa je to, da vseeno nisem mogel dobiti odgovora na vprašanje, zakaj še vedno čakajo, ko pa hkrati poudarjajo, da tudi na lastni koži vse bolj občutijo otežene pogoje gospodarjenja.

V »dobrih« in v »slabih« časih so vse račune doslej vedno plačevali delavci. Kolektiv PPV Dobova pa bi se rad temu vsaj v prihodnje izognil. Zato smo razmeram in dogajanjem v tem kolektivu, ki so po svoje zelo poučni tudi za druge enako velike in tudi večje delovne organizacije, namenili nekaj več prostora. Nekdo bo tudi v tem primeru vendarle moral naliti čisto vina. Najbolj jim bo pač teknilo, če bodo to storili sami...

MILAN GOVEKAR



Po generalnem popravilu so vagoni kot novi

Občanom in kolektivom občine Škofja Loka čestitamo za njihov občinski praznik

OBČINSKI SINDIKALNI SVET
OBČINSKI KOMITE ZKS
OBČINSKI ODBOR SZDL
OBČINSKI ODBOR ZMS
OBČINSKI ODBOR ZB
in druge množične organizacije

ŠKOFJA LOKA

SPLOŠNO GRADBENO PODJETJE

»TEHNIK«

ŠKOFJA LOKA

Tovarna klobukov

»ŠEŠIR«

ŠKOFJA LOKA

Konfekcija

»KROJ«

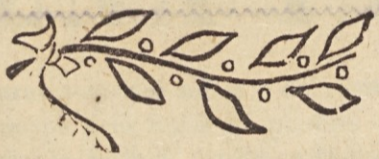
ŠKOFJA LOKA

Gostinsko podjetje

»KRONA«

ŠKOFJA LOKA

Obrtno podjetje za proizvodnjo
pisarniških izdelkov



NIKO

Železniki – Slovenija

Podjetje

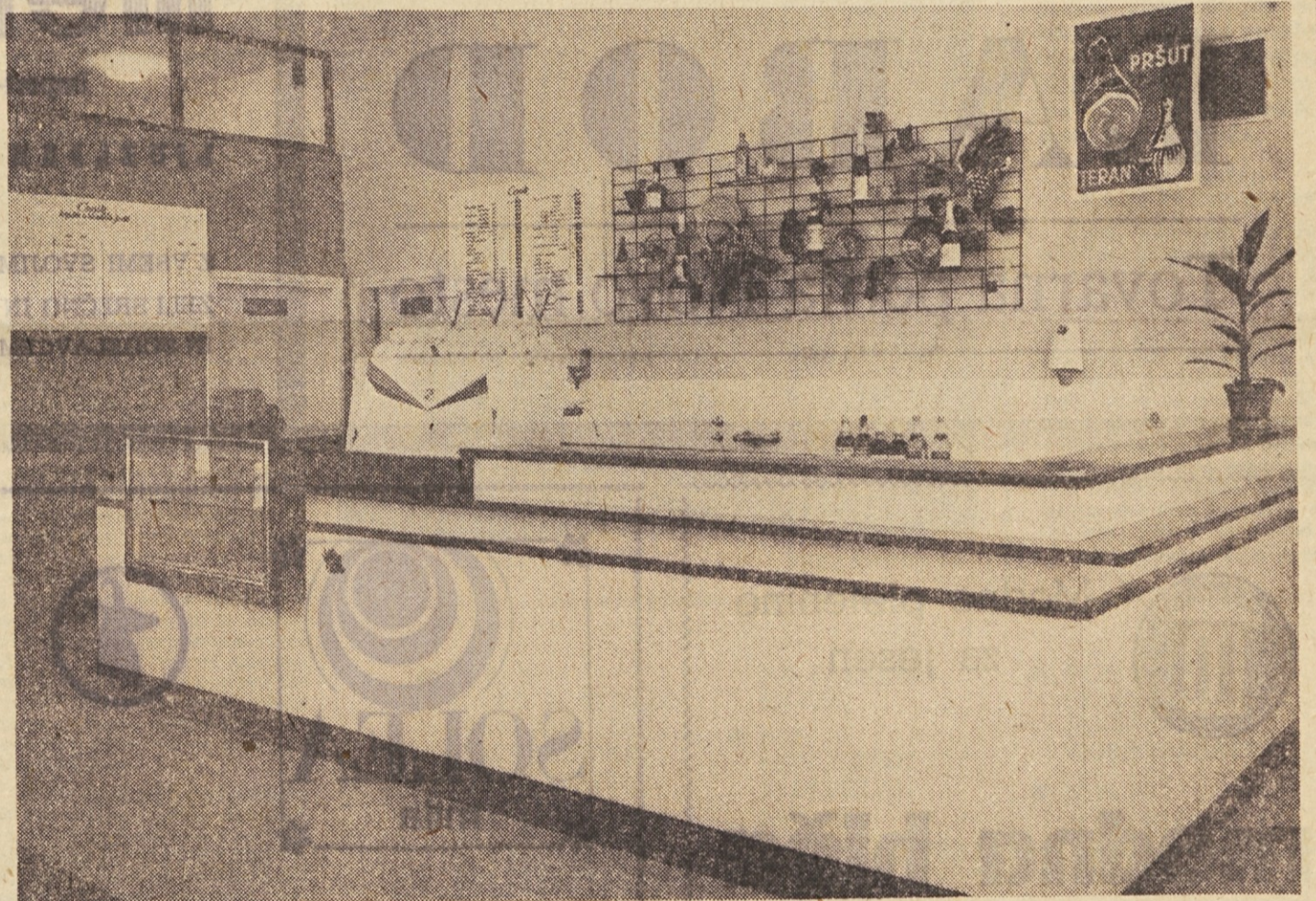
»OBRTNIK«

Škofja Loka

Kolektiv podjetja

»TEHTNICA«

ŽELEZNIKI
Slovenija



Med izdelki, ki z njimi oskrbujejo domače tržišče, so tudi hladilne vetrine. Z njimi oskrbujejo predvsem gostinske obrate

Škofja Loka je v industrijskem svetu znana zaradi svoje industrije hladilnikov. Loška tovarna hladilnikov po številu zaposlenih delavcev ni samo največja tovarna v občini, saj zaposluje v treh obratih skupaj 794 delavcev, ampak je tudi pojem med jugoslovanskimi proizvajalci hladilne tehnike. Naprave, ki jih tovarna izdeluje, so sestavni del opreme v mnogih gostinskih podjetjih, v trgovinah, v mesnicah in v mlekarnah, skratka povsod, kjer imajo opravka z živili, ki se hitro pokvarijo. Svoj proizvodni načrt je tovarna razvila v smeri komercialnega hladilstva, kar pomeni, da izdeluje v glavnem hladilne naprave, ki niso za široko potrošnjo, ampak jih uvrščajo med investicijsko opremo mnogih gostinskih in trgovskih podjetij. V svojem sestavu pa ima tovarna tudi livarno. Prav livarna je tovarni v zadnjem letu omogočila, da se je uspešno vključila v

mednarodno delitev dela, saj z dansko tovarno Danfoss izmenjuje proizvodnjo, LTH dobavlja Dancem svoje odlične, Danci pa Skofjeločanom hladilno avtomatiko. Tako so se v deviznem samofinanciranju znašli popolnoma pokriti in jim pomanjkanje deviz ne povzroča večjih težav.

Tovarne pa ni mogoče opisati brez ljudi, ki v njej delajo. Tudi nič novega o njej ni mogoče reči, če nam v tovarni ne odklenejo ključavnice, kjer so spravljene njihovi načrti.

ZAŠČITNI DEŽNIK

Nekateri ljudje v tovarni menijo, da mora tehnična služba držati delavcem zaščitni dežnik. Razvoj tovarne mora biti vedno nekaj let pred tržiščem.

Tehnični direktor inž. Jernej Benedičič s tem soglaša: »Za razvoj gre pri nas precej denarja. Težave pa so, ker smo za svetovno ceno pri nas zvedeli pozno. Svetovna cena nam je zdaj pri vseh naših

Loška tovarna hladilnikov

novih izdelkih izhodišče. Po tej poti smo se zadnji dve leti lahko vključili v izvoz in mednarodno delitev dela. Nastajajo tudi pogoji za kooperacijsko sodelovanje, ki ga imamo z zahodnonemško tovarno TN. Tudi z danskimi proizvajalci

hladilne avtomatike imamo dobre poslovne stike. Naš razvoj pa je seveda odvisen od mnogih činiteljev in od tega, kaj delavci v naši tovarni lahko napravijo. Rekonstrukcije, ki smo jo pred leti začeli, nismo izpeljali do konca. Z njo nadaljujemo kolikor imamo na razpolago lastnih sredstev. Ostali smo tako brez strojne obdelave, naša ni sodobna in to je ovira, ki ima svoj vpliv na kvaliteto izdelkov.«

Tovarna hladilnikov je v zadnjem letu postavila na tržišče nekatere nove izdelke, med katere prištevajo ledomat, napravo za proizvodnjo ledenih kock, konservator in večje polhermetične hladilne kompresorje. Zlasti zadnji izdelki utegnejo biti na tržišču iskani, saj omogočajo zmrzovanje večjih količin hrane in ga priporočajo predvsem za potrebe kmečkih domačij.

Tržišče je na splošno tudi za hladilnike vedno bolj zahtevno. Šef prodaje Franc Logonder meni, da se bodo v tovarni morali poslužiti novih oblik prodaje. Na sejnih, kjer so nekoč lahko prodali vse, kar so izdelali, postajajo kupci bolj zahtevni:

»Letos je naša tovarna sodelovala na mnogih sejnih doma in v tujini. Doma smo uredili razstavne prostore na petih sejnih, v tujini pa smo razstavljali v Moskvi, Brnu, Gradcu, Plovdivu, Leipzigu, Kölnu, Hannoverju in Münchnu. Seveda takšni nastopi lahko prinesejo uspeh šele po daljši dobi. Naš namen pa je, da kupce tudi sami poiščemo. Z edinim našim izdelkom, ki je namenjen za široko potrošnjo, s konservatorjem smo že seznanili nekatere vasi. Pred kratkim smo napravili poskus v Naklem. Preizkušali smo konservator, ki lahko uporabno služi kmetom. Odziv med kmečkim prebivalstvom je bil ugoden, saj je kupna moč kmetov precejšnja. Podobne naprave pa kmetje v tujini že na veliko uporabljajo.

V loški tovarni hladilnikov so začeli vgrajevati hladilne agregate tudi v tovarnjake domače proizvodnje. Lani so opremili 10 tovarnjakov s hladilnimi napravami.

MESTO SAMOUPRAVLJANJA

Samoupravljanje v tovarni ni samo besedičenje, ampak

tudi odločanje o važnih problemih gospodarjenja, proizvodnje, delitve in nagrajevanja.

Predsednik upravnega odbora inž. Jože Sever je pri oceni samoupravljanja v podjetju prepričljiv:

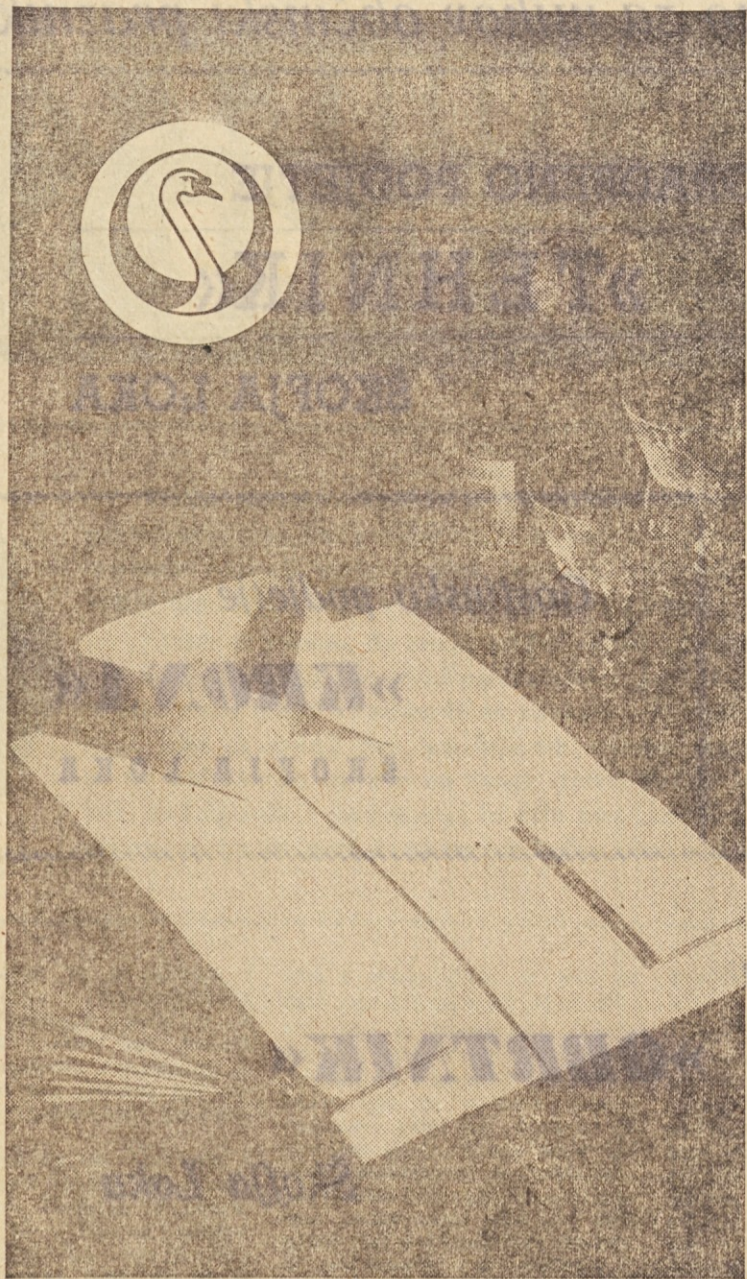
»Trenutno se naši samoupravni organi največ ukvarjajo s tržiščem. Mnoge seje so zelo burne, ko obravnavamo poslovna poročila strokovnih služb. Tudi razprave o odgovornosti so s tem v zvezi zelo pogoste. Moram reči, da problemov ne rešujemo v rokavicah.«

Viljem Medved, sekretar tovarne, pa ga dopolnjuje:

»Delo delavskega sveta je prav tako na primerni višini. Včasih se kar čudim, kako zelo delavci razpravljajo, če se jim naliže čistega vina, čeprav so v delavskem svetu mnogi delavci. Več pristojnosti bomo dali tudi delovnim enotam, saj jim nameravamo dati pravico, da bodo samostojno razpolagali s sredstvi sklada skupne porabe. S tem se bo samoupravljanje tudi spodaj utrdilo.«



Delavci pri montaži hladilnih vetrin v obratu na Trati



Kvaliteta

odlični
kroji

bogata
izbira

modne
novosti

naš uspeh
in vaše
zadovoljstvo

LABOD

Tovarna perila Novo mesto

Elektrotehnično podjetje Kranj

s svojimi podružnicami: ŠKOFJA LOKA, TRZIC, RADOVLJICA,

ki opravlja storitve na elektrogospodinskih aparatih, oljnih pečeh, nadalje na radio-TV sprejemnikih, previtju električnih strojev, vseh vrst elektroinstalacijskih del, usluge na raznih razvodnih baterijah, stikalnih omarah in tudi na vzdrževanju elektroobratovnih napravah in pisarniških strojih

želi vsem sodelavcem in potrošnikom uspešno novo leto 1967 z željo, da bi bilo v prihodnjem letu sodelovanje še tesnejše



Sladkogorska tovarna kartona in papirja

SLADKI VRH

PROIZVAJA:

KLOBUČNE NEBELJENE IN BELJENE PAPIRJE
OVOJNE PAPIRJE
PAPIRJE ZA TEKSTILNE CEVKE
STREŠNI IN IZOLACIJSKI KARTON

PREPRIČAJTE SE O KVALITETI!

SLADKOGORSKA TOVARNA KARTONA IN PAPIRJA
SLADKI VRH, POŠTA ŠENTILJ V SLOVENSkih GORICAH

VELETRGOVINA

mercator

Import-Export

LJUBLJANA

Z VSEMI SVOJIMI POSLOVNIMI ENOTAMI ŠIROM SLOVENIJE

ŽELI SREČNO IN USPEŠNO NOVO LETO 1967 VSEM POTROŠNIKOM
IN SODELAVCEM



Modne pletenine
za jesen

modna hiša
LJUBLJANA - MARIBOR



Tovarna *Zlatorog* Maribor



nama

LJUBLJANA

V BLAGOVNICI S STANOVANJSKO OPREMO
NAMA. WOLFOVA I
NA IZBIRO

V I. NADSTROPJU:

- posteljno perilo, prešite in volnene odeje
- dekorativno blago
- serviete, prti, brisače
- preproge, tekači, obloge tal, zavese
- gospodinski aparati, hladilniki, štedilniki, sesalci, loščilci, mešalci, bojlerji
- radio aparati, televizorji, gramofoni, magnetofoni, transistorji, radijske in TV antene
- svetilke: stropne, stenske, namizne, stoječe

Nakup pohištva in gospodinskih aparatov tudi na potrošniški kredit — 10-odstotni popust pri plačilu z devizami.

LJUBLJANA **nama**



IZŠEL JE:

Temeljni zakon o delovnih razmerjih

(PREČIŠČENO BESEDILO OBJAVLJENO V URADNEM LISTU SFRJ ŠT. 43/66)

s pojasnili in tolmačenjem, ki jih je pripravil Vlado Vodopivec, samostojni svetnik pri RS ZSS

Brošuro žepnega formata lahko naročite pri poverjenikih in komercialistih Delavske enotnosti ali pa pri ČZP »Delavska enotnost«, Ljubljana, Dalmatinova 4 (telefon 310-033).

Cena izvoda je 4 nove dinarje