

ALUMINIJ

Glasilo kolektiva
tovarne
glinice in aluminija
Boris Kidrič
Kidričevo

Številka 2
29. novembra 1957
Letnik I.

Ob dnevu republike

29. november je datum, ki nas spominja na dva — za naše narode izredno važna zgodovinska dogodka. Tega dne leta 1943 so se zbrali v Jajcu delegati vseh naših narodov in so na II. zasedanju AVNOJ postavili temelje državni in družbeni ureditvi naše Jugoslavije. To zasedanje se je vršilo takrat v edinstvenih prilikah, na osvobojenem ozemlju, v času ko je fašizem v Evropi bil še zelo samozavesten in ko so Nemci bili še popolni gospodarji v vseh deželah Evrope, razen v Jugoslaviji.

Dve leti kasneje, t. j. 29. novembra 1945, je novo izvoljena narodna skupščina v Beogradu uzakonila sklepe II. zasedanja AVNOJ, proglasila Jugoslavijo za republiko in sprejela osnovni zakon za novo republiko.

Ob tem dnevu se vsi delovni ljudje socialistične Jugoslavije s ponosom spominjajo junaških bojev proti fašističnim zavojevalcem, spominjajo se zgodovinskih sklepov II. zasedanja AVNOJ, velikih naporov za obnovo porušene domovine in naporov za razvoj gospodarstva in kulture po socialističnih načelih.

Naši mladi republiko ni bilo dano, da bi si v miru zdravila rane, ki jih je našim narodom v štiriletnem divjanju zadal okupator. Mirno lahko trdimo, da po drugi svetovni vojni nobeni državi ni bilo treba tolikokrat preizkusiti svoje državne trdnosti in monolitnosti narodov — kot Jugoslaviji.

Našim ljudem so še v spominu borbe z zahodno reakcijo, ki je s pomočjo raznih križarskih četniških in belogardističnih band takoj po vojni poskušala omajati temelje nove republike. Vsi ti poizkusi so bili razbiti že v samem začetku. Spominjamo se še uspehov na diplomatskem polju, ko smo kljub naporom svetovne reakcije priborili priključitev Istre in Slovenskega Primorja k matični državi. Spominjamo se tudi težkih dni osamljenosti iz časa gospodarske in politične blokade dežel Kominforma. Tudi tukaj smo po večletni ideološki vojni želi zmago, ki je dvignila naš ugled v deželah na zahodu, kakor tudi na vzhodu.

Zahvaljujoč pravilnosti linije našega državnega in političnega vodstva na čelu s tov. Titom in zahvaljujoč zavestni enotnosti naših narodov in patriotizmu ter naporom naših delovnih ljudi je nova Jugoslavija vse te težke izkušnje premagala ter je v ožeh svetovne javnosti postala simbol večnih človeških idealov — svobode in pravičnosti.

Z doslednim uveljavljanjem sklepov 29. novembra 1943 in 1945 se je pokazalo, da ne gradimo socializma radi nekega abstraktnega socializma, temveč želimo ustvariti boljše življenje delovnemu človeku. Ta veliki cilj pa lahko dosežemo le, če bomo odločno nadaljevali s prakso družbenega upravljanja na vseh področjih dejavnosti. Ob letošnji obletnici dneva republike lahko ugotovimo, da ideja o aktivnem sožitju med narodi postaja vsakega dne lastnina vse večjemu številu delovnih ljudi na svetu. Tudi najnovejši uspehi na znanstvenem in gospodarskem polju, ki so jih v letošnjem letu dosegli narodi, ki stremijo k istemu cilju kot mi, so nam garant, da je dokončna zmaga socialističnega družbenega reda nad preživeli eksploator-skimi režimi samo vprašanje časa.

Upošlevajoč vse te okoliščine smo dolžni, da se tudi v bodoče nenehno borimo za večjo produktivnost, ker le na ta način lahko prispevamo svoj del v borbi za blagostanje naših delovnih ljudi.

Ko bomo ta cilj dosegli, bomo lahko naš praznik 29. november praznovali še radostneje in veličastneje.

Naj živi Federalivna ljudska republika Jugoslavija!

Ob 10-letnici naše tovarne

Letos proslavljamo 10. obletnico obstoja Tovarne glinice in aluminija. Sicer so z gradnjo tovarne glinice pričeli nemški okupatorji že leta 1942, toda tovarne niso utegnili dokončati, so pa imeli v načrtu takrat samo izgradnjo tovarne glinice brez obrata aluminija, to je elektrolize, livarne in ostalih pomožnih in vzdrževalnih obratov.

Po razpadu nemškega Reicha in vzpostavitvi ljudske oblasti prvotno ni bilo predvideno nadaljevanje graditve tovarne glinice v Kidričevem, ampak je bilo mišljeno uporabiti že obstoječe zgradbe in naprave za kakšno drugo industrijo.

Osnovo za začetek izgradnje in obstoj našega podjetja je postavila posebna komisija, ki jo je formiralo Ministrstvo za rudarstvo FLRJ leta 1956, in ki je v Kidričevem izdelala elaborat o stanju tovarne, kakor tudi o perspektivah gradnje aluminijske industrije v Kidričevem in v državi sploh. Na seznamu članov te komisije najdemo tudi dobro znana imena. Tako sta bivši direktor naše tovarne pokojni Rudolf ing. Lučovnik in sedajni direktor Franjo ing. Grünfeld bila v omenjeni komisiji predstavnika Ministrstva za rudarstvo LRS. Med ostalimi je ta komisija ugotovila, da je v Kidričevem strojnega dela tovarne glinice približno 8—10%, gradbenih del pa je bilo končanih približno 60% in da obstojajo vsi pogoji za nadaljno izgradnjo obrata glinice, kakor tudi obrata aluminija.

Vsled ugodnih perspektivnih izgledov so se merodajni forumi odločili, ne samo za nadaljevanje graditve tovarne glinice z letno kapaciteto 45 000 ton, ampak tudi za zgraditev tovarne aluminija z letno kapaciteto 15 000 ton in tovarne anodne mase s kapaciteto 18 000 ton letno.

Na podlagi elaborata zgoraj navedene komisije se je pristopilo k projektiranju naše tovarne ter so se naslednjega leta, leta 1947, začela pripravljalna dela za izgradnjo in montažo, kakor tudi gradbena dela.

V času izgradnje in montaže, kakor tudi v času obratovanja, je bilo do danes vloženo ogromno truda in naporov članov kolektiva, ki so bili zaposleni tako v izgradnji, kot v obdobju proizvodnje podjetja. Ves trud, ki je bil vložen pri delu na graditvi, kakor tudi pri proizvodnji, je že sedaj obilno poplačan. Tovarna z uspehom obratuje in vrača skupnosti posojilo v obliki svojih proizvodov.

Ob tej priliki nam je dolžnost, da damo posebno priznanje našim tovarišem, ki obhajajo skupno z našim podjetjem letos 10-letnico dela v našem podjetju; to so:

- | | |
|---|---|
| 1. Bezjak Ivan , ključavničar, 14. IV. 1947 | 19. Godec Franc , stražar, 15. VII. 1945 |
| 2. Bedrač Jakob , šofer, 1. VII. 1945 | 20. Gole Ivan , delavec, 2. IX. 1946 |
| 3. Bezjak Rudolf , mizar, 2. VI. 1947 | 21. Gojkovič Ludvik , nadz. proge 18. IV. 1947 |
| 4. Burijan Luvik , stražar, 16. X. 1947 | 22. Hertiš Jože , delavec, 24. II. 1947 |
| 5. Colnarič Ivan , delavec, 17. VI. 1947 | 23. Horvat Ivan , delavec, 1. VI. 1946 |
| 6. Čulibrk Peter , uslužbenec, 3. II. 1947 | 24. Jakomini Ivan , uslužbenec, 1. III. 1947 |
| 7. Čuček Marjan , mojster, 1. III. 1947 | 25. Kostanjevec Zvonko , usluž. 17. VI. 1947 |
| 8. Danjko Alojz , delavec, 25. III. 1947 | 26. Kovačič Stanko , uslužbenec, 1. X. 1947 |
| 9. Dobnik Janez , delavec 25. VIII. 1945 | 27. Kranjec Angela , laborant, 14. VII. 1947 |
| 10. Frangeš Simon , stražar, 25. IX. 1946 | 28. Kajič Anton , mizar, 3. VI. 1945 |
| 11. Frčec Matija , ključavničar, 2. XII. 1946 | 29. Kampl Ivan , ključavničar, 1. IV. 1947 |
| 12. Fijačko Janez , delavec, 17. VI. 1947 | 30. Klajderič Franc , ključavničar, 3. III. 1947 |
| 13. Frangeš Štefan , kolar, 3. XII. 1947 | 31. Kokol Anton , mojster, 17. III. 1947 |
| 14. Pišer Valter , delavec, 6. XI. 1947 | 32. Kondrič Miroslav , stražar, 1. II. 1946 |
| 15. Ing. Gorup Boris , usluž., 15. VIII. 1947 | 33. Kornet Jakob , delavec, 23. III. 1947 |
| 16. Gajser Franc , kurjač, 18. III. 1947 | 34. Kristovič Alojz , delavec, 22. III. 1947 |
| 17. Gašpar Ivan , ključavničar, 21. II. 1947 | 35. Karo Anton , delavec, 6. VIII. 1947 |
| 18. Gerjevič Ivan , električar, 30. VIII. 1945 | 36. Koren Franc , ključavničar, 16. IX. 1947 |

37. Kovačec Stanko, ključav., 1. VIII. 1947
38. Kokol Franc, ključavničar, 23. X. 1947
39. Lašič Franc, mizar, 14. IV. 1947
40. Lenart Franc, stražar, 16. IX. 1946
41. Lesjak Janez, delavec, 18. III. 1947
42. Lačen Maks, ključarničar, 20. X. 1947
43. Lenart Janez, delavec, 8. IV. 1947
44. Lajh, Janez, mojster, 20. VI. 1945
45. Majcen Rudolf, tehnik, 18. VI. 1947
46. Mojzer Emil, mizar, 15. IV. 1947
47. Muhič Franc, mehanik, 9. V. 1945
48. Murko Jakob, delavec, 2. IX. 1946
49. Medved Franc, ključavničar, 29. V. 1947
50. Milošič Tomaž, kurjač, 10. IX. 1947
51. Muhič Anton, ključavničar, 7. VII. 1947
52. Muršec Kris:ina, laborant, 14. VII. 1947
53. Koser Friderik, delavec, 1. III. 1946
54. Kolarič Valter, uslužbenec, 7. XI. 1947
56. Petrovič Sonja, uslužbenka, 20. X. 1947
56. Pajdič Miloš, delavec, 13. V. 1947
57. Fajfar Anton, delavec, 25. IV. 1946
58. Petrovič Franc, kovač, 2. VII. 1947
59. Planjšek Franc, delavec 25. VII. 1945
60. Pišek Franc, kurjač, 8. V. 1945
61. Podgoršek Martin, usluž., 13. VI. 1947
62. Rožman Ivan, delavec, 25. IX. 1946
63. Samoster Janez, delavec, 12. VI. 1946
64. Skalar Štefan, delavec, 16. IV. 1946
65. Srpmič Jožef, ključavničar, 18. III. 1947
66. Strmšek Franc, delavec, 18. VI. 1946
67. Sajovec Franc, varilec, 5. VI. 1947
68. Skok Jože, kovač, 7. X. 1947
69. Šalamun Jakob, delavec, 19. X. 1945
70. Špoljar Mirko, ključavničar, 4. VI. 1945
71. Stoelzer Peter, ključavničar, 26. V. 1947
72. Škrila Avgust, strojnik, 13. VIII. 1945
73. Toplek Marjana, uslubenka, 18. III. 1947
74. Toplek Andrej, gasilec, 8. VII. 1947
75. Vrahič Franc, kurir, 5. IV. 1947
76. Vrabl Franc, delavec, 10. X. 1947
77. Vinkler Alojz, stražar, 4. XII. 1947
78. Zadnik Angela uslužbenka, 9. IV. 1947
79. Zupanič Silva, uslužbenka, 2. V. 1947
80. Zorec Božica, delavka, 15. V. 1945
81. Zupanič Jože, ključavničar, 3. XI. 1947
82. Žalar Ferdinand, ključav., 20. III. 1947
83. Živkovič Franc, stražar, 25. X. 1946
84. Čermenšek Stanko, kurjač, 18. XI. 1946
85. Hojnik Franc, uslužbenec, 17. III. 1947

Razen navedenih tovarišev in tovarišic obhajajo 10. obletnico tudi naslednji člani kolektiva, ki pa so za krajši čas po službeni potrebi prekinili delovno razmerje:

ing. Tonejc Stane, tehn. dir. 23. IX. 1945
 ing. Grünfeld Franjo, direktor, 1. V. 1957
 Anrnejčič Rudolf, šofer, 7. IX. 1945
 Mesarič Stanislava, usluž., 30. VI. 1947
 Peršuh Jožef, uslužbenec, 22. VI. 1945

Lesjak Franc, delavec, 29. X. 1945
 Anžel Ludvík, stražar, 3. III. 1947
 Mesarič Ludvík, šofer, 2. XII. 1947
 Hohnc Viljem, pleskar, 17. III. 1947

Vsem zgoraj navedenim članom kolektiva ob priliki lepega jubileja prav iskreno čestitamo, isto tako tudi celotnemu kolektivu.

Pred nami stojijo še velike naloge in mnogo dela, Predvidena je razširitev tovarne glinice za dodatnih 100.000 ton in tovarne aluminija na kapaciteto 42.000 ton letno. Upamo, da bodo planirane povečane kapacitete našega podjetja, ob marljivem delu in zalaganju naših strokovnjakov in delavcev, zgrajene pravočasno in kvalitetno.

Vtisi s I. kongresa delavskih svetov Jugoslavije

Prvi kongres delavskih svetov Jugoslavije se je vršil v času od 25. do 27. junija t. l. v Beogradu.

Kongres je bil najizrazitejša manifestacija sedemletnega izkustva delavskega samoupravljanja v naši domovini, tako v pogledu družbenih odnosov, kakor tudi v pogledu proizvodnje. Oba činitelja sta v mnogočem bila odvisna od neposrednih proizvajalcev. Delavski razred Jugoslavije je s svojim delom v času obstoja delavskega samoupravljanja dokazal, da je vreden zaupanja, katerega mu je družba poverila pred sedmimi leti.

Z izročitvijo podjetij v upravljanje delovnim kolektivom je delavski razred prišel v popolnoma nov položaj, kjer delavci niso več samo proizvajalci, temveč tudi upravljalci družbenih proizvodnih sredstev.

Že ob prihodu v Beograd je sam sprejem delegatov na železniški postaji napravil ugoden vtis. Vsak delegat je dobil napolnico za prenočišče, vozovnico za beograjska prevozna sredstva ter potrebne izkaznice za vstop v kongresne prostore.

Dne 25. junija se je zbralo na trgu Marxa in Engelsa 1745 delegatov, kateri so nekoliko pred 9. uro napolnili veliko dvorano Dcma sindikatov, kjer se je točno ob 9. uri pričel zgodovinski I. kongres delavskih svetov Jugoslavije.

Po izvolitvi organov kongresa je prvi stopil na govorniški oder predsednik republike tov. TITO.

Toplo pozdravljen od 1745 delegatov in več kot 350 gostov iz naše socialistične domovine in predstavnikov delavskega gibanja iz prijateljskih držav je tovariš TITO pozdravil kongres z besedami:

„Zelo sem srečen, da lahko danes tukaj pozdravim udeležence I. kongresa delavskih svetov, ter da vam zaželim mnogo uspehov v delu, kakor v diskusiji in pri sprejemanju sklepov koristnih za nadaljnji razvoj proizvodnje, za same proizvajalce in celo našo socialistično skupnost“.

V nadaljnjem svojem govoru je tov. TITO izjavil, da je pred sedmimi leti Zvezna ljudska skupščina Jugoslavije sprejela Zakon o predaji tovarn in podjetij v upravljanje proizvajalcem iz več razlogov, med ostalimi vsled tega, da se omogoči delavcem, da maksimalno razvijajo svoje ustvarjalne sposobnosti in samoiniciativo, katero je centralistično upravljanje proizvodnje vse bolj in bolj zaviralo. Obstojal je dvom, da bo naš mlad delavski razred, ki je prihajal v naše tovarne iz vasi, sposoben za tako zamotano nalogo kot je upravljanje s tovarnami in podjetji. Mi nismo dvomili v naš delavski razred, je dejal tov. TITO, ker smo se v dotakratni praksi prepričali v njegove ustvarjalne sposobnosti. Zastarele gospodarske predpise, kateri kočijo večji in hitrejši razmah proizvodnje in s tem hitrejši dvig življenjskega standarda naših delovnih ljudi, je treba v najkrajšem času odstraniti.

Pravtako je tovariš TITO v svojem govoru po delegatih kongresa pozval vse delovne ljudi naše domovine, da v bodoče vložijo še več svojega truda za zvišanje produktivnosti in za boljšo organizacijo dela. Ne moremo vedno samo apelirati na zavest delovnih ljudi, da čim več proizvajajo, a da pri tem sami ne občutijo rezultatov svojega truda — v stimulativnem nagrajevanju. Danes je to že lahko mogoče, ker mi gradimo nove tovarne in podjetja z umirjeno hitrostjo. Ob tej priložnosti moram poudariti tudi to, da se je z novimi investicijami ponekod zopet pričelo iti preširoko, čeprav smo sklenili, da se te zmanjšajo in da se da več za življenjski standard.

Smatram, da tudi tu lahko in tudi morajo imeti več vpliva in kontrole ravno naši delavski sveti.

Delavski sveti se naj ne ukvarjajo samo s tehničnimi problemi proizvodnje, temveč tudi z gospodarskimi problemi tako samega podjetja, kakor tudi s problemom tržišča, je zaključil svoj govor tov. TITO.

Po uvodnih besedah tov. TITA je imel tov. Djuro Salaj, predsednik Centralnega sveta sindikatov Jugoslavije, referat „O dosedanjih izkustvih in nadaljnjem razvoju delavskega samoupravljanja v Jugoslaviji“.

Tov. Salaj je v svojem referatu ugotavljal uspehe v dosedanjem delu organov delavskega samoupravljanja, kakor tudi vse pomanjkljivosti, ter nakazal perspektive nadaljnjega razvoja.

Celoten referat tov. Salaja je bil objavljen v dnevnom časopisju, vsled česar priporočam slehernemu članu našega kolektiva, da istega prečita in skuša najvažnejše stvari prilagoditi svojemu delu.

25. junija popoldne je kongres nadaljeval delo v šestih komisijah, na katerih so delegati v diskusiji obravnavali splošne probleme, kakor tudi mnoga konkretna vprašanja. Prijavnice za diskusije smo delegati izpolnjevali že med opoldanskim odmorom, ter je samo v enem popoldnevu izrazilo željo da govori preko 400 delegatov. Prvi diskutant, delegat iz Ljudske repuklike Srbije, je svoj govor začel s sledecimi besedami:

„Ko smo ustanovili odn. usposabljali delavske svete v kolektivih, smo v jasli položili malega otroka. Ta otrok je nepričakovano hitro rasel in napredoval v mladeniča, kateri želi iti svojo pot, ker je začel samostojno misliti in se pokazal dovolj močnega, da upravlja s podjetjem, katero mu je narod ali zakon dal v upravljanje. Smatramo, da je pravilno, da mi poslušamo tega mladeniča, ter da mu zboljšamo njegove materialne pogoje za katerimi on stremi.“

Diskusanti niso v svojih govorih oz. diskusijah hvalili dobre strani delavskega samoupravljanja, saj smo temu sami priče, trudili so se, da s svojo diskusijo prispevajo k izboljšanju dela delavskega smoupravljanja. Zahtevali so, da se v naši gospodarski zakonodaji odstranijo vse tiste slabosti, ki zavirajo hitrejši gospodarski razvoj in s tem v zvezi možnost pravilnejšega nagrajevanja, ki naj raste vzporedno z dvigom produktivnosti dela. Skoraj brez izjeme so vsi diskutanti pristopali na govornico z veliko a ne pretirano samozavestjo, da bodo s svojo aktivno soude-

ležbo najboljše prispevali k nadaljni utrditvi in izpopolnjevanju gospodarskega, kulturnega in političnega življenja.

Prisotnost naših najvidnejših političnih osebnosti v kongresnih dvorinah kot n. pr.: tov. Edvarda Kardelja, Franca Leskovška, Svetozarja Vukmanovića, Milentije Popovića, Mijalka Todorovića in drugih, ni motila niti enega govornika, da ne bi pred kongresom povedal vseh tistih misli, s katerimi bo izpopolnil naloge kongresa. V treh dneh dela kongresa ni bilo dovolj časa, da bi se slišalo vse tiste, ki so želeli govoriti, vsled česar so se mnogi morali zadovoljiti s tem, da so predali svoje pis-mene referate zapisnikarjem kongresa.

Govore delegatov na kongresu so poslušali predstavniki iz 24 držav.

Lin Čan Čen iz LR Kitajske je o vtisih s kongresa med ostalimi dejal:

„Govori delegatov so bili na višini predvsem vsled tega, ker so iznašali lastna opa-žanja o samoupravljanju v podjetjih. Vse kar so delegati izjavili, mi je pomagalo, da še temeljiteje spoznam stanje v pogledu delovanja delavskih svetov v Jugoslaviji“.

Mnogi tuji gostje so navzlic neznanju našega jezika spremljali delo vseh komisij, prosti čas med odmori pa so izkoriščali za povezavo neposrednih stikov z delegati kongresa na ta način, da so hoteli dobiti čim več ugodnih vtisov od predstavnikov neposrednih proizvajalcev v Jugoslaviji.

Predsednik Nacionalnih kongresov indijskih sindikatov je v svojem pozdravnem govoru pred delegati kongresa izjavil, da so v Indiji že predložili predlog za sprejem zakonskih predpisov na podlagi katerih je predvidena možnost raznih oblik izme-njave mnenj med delavci in upravami podjetij. Ravno zaradi tega se predstavniki Indije žele seznaniti z dosedanjimi izkušnjami delavskega samoupravljanja v Jugo-slaviji.

Na kongresu so bile delegacije iz naslednjih držav: Belgije, Bolgartije, Italije, Izraela, Japonske, Kitajske, Madžarske, Maroka, Vzhodne in Zahodne Nemčije, Poljske, Romu-nije, Sovjetske Zveze, Velike Britanije, Francije, Škotske in Severnega Vietnama.

Od skupnega števila delegatov na kongresu je bilo 1072 delavcev, 302 inženirjev in tehnikov ter 371 uslužbencev. Skupno je bilo 1745 delegatov.

Drugi dan kongresa sem bil na podlagi prijavnice tudi jaz poklican na govorilnico. Govoril sem v IV. komisiji, to je v komisiji za delovne odnose o naslednjih proble-mih (objavljam samo izvlečke iz svojega govora).

Organi delavskega samoupravljanja navzlic naporom, katere so vlagali v ta vpra-šanja niso zabeležili zaželenega rezultata. Največje motnje o vprašanju glede delovne sile so imela podjetja, ki po do sedaj veljavnih predpisih niso v stanju plačati svoje člane kolektiva v takšni višini, kot to delajo njim slična podjetja, katera zavzemajo monopolni položaj v našem gospodarskem sistemu, ali se pa njihovi proizvodi lažje plasirajo na tržišču.

Po mojem mišljenju imajo posamezni organi delavskega samoupravljanja preveč popustljiv odnos do takih članov kolektiva, ki radi zelo pogosto menjajo svoja delovna mesta med poedinimi podjetji brez vsakih konkretnih razlogov.

Zadovoljni smo lahko, da je relativno malo to število delavcev, kateri si v 10 letih intenzivnega industrijskega vzpona in vzporednega političnega dela, niso mogli najti stalnega delovnega mesta in razumeti, da je njihov lastni obstoj, kakor tudi obstoj celotne naše družbe odvisen od nenehnega intenzivnega dela, večje produk-tivnosti dela, in s tem v zvezi hitrejši dvig življenskega štandarda.

Obstoji še cela vrsta objektivnih in subjektivnih razlogov, vsled katerih ne moremo nuditi članom delovnih kolektivov vseh pogojev za normalno delo, predvsem v po-gledu higiensko-tehnične zaščite.

Ni dovolj, da gospodarske organizacije vršijo službo HTZ vključno v pogledu pre-ventivnih mer, temveč bi bilo potrebno, da skrbijo tudi za delovne obleke, pred-vsem za tista delovna mesta, kjer je njihova poraba preko normalne.

Smatram, da bi stroški za nabavo delovnih oblek morali obremeniti materialne stroške podjetja, ne pa plač iz dobička.

A) Vprašanje fluktuacije delovne sile

B) Higijensko- tehnična zaščita

C) Materialna osnova podjetij in stimulacija članov kolektiva

Hitri dvig industrijske proizvodnje smo zabeležili ravno v času od leta 1950 do danes, to je v času aktivnega dela organov delavskega samoupravljanja.

Posebni dvig industrijske proizvodnje smo zabeležili v prvih mesecih letošnjega leta, kar se v veliki meri odraža v večji produktivnosti dela in boljšem izkoriščanju zgrajenih proizvodnih kapacitet.

Mislím, da bi večja produktivnost dela morala ugodno vplivati na izboljšanje materialnega položaja gospodarskih organizacij in s tem v zvezi tudi samih članov kolektiva.

Navzlic tem dejstvom bi bilo potrebno čim prej menjati nekatere družbene instrumente, ki v današnji stopnji proizvodnje zavirajo plačilni sistem v gospodarstvu. To posebno velja za tiste veje industrije, kjer se vrši kontinuirani proces proizvodnje, to je takšen proces, kjer je zelo težko ali pa sploh nemogoče ugotoviti kakšen delovni efekt je dosegel posameznik — primer v industriji glinice in aluminija.

Smatram, da bi v tej veji industrijske dejavnosti bilo najbolje formirati plačni sklad na podlagi tone proizvoda, a organom delavskega samoupravljanja, v konkretnem primeru delavskemu svetu, dati v samostojno presojo, da ta tako formirani plačni sklad razdeli na posamezna delovna mesta upoštevajoč težino dela, višino odgovornosti in strokovnosti, katera se zahteva na konkretnem delovnem mestu.

Organi delavskega samoupravljanja so v dosedanjem delu imeli celo vrsto težav radi nepravočasnega sprejemanja raznih zakonov, uredb, ki usmerjajo naš gospodarski razvoj, kakor tudi vsled nepravočasnega objavljanja raznih tolmačenj k sprejetim zakonskim predpisom.

Tudi družbeni plani tako federacije (zvezni), poedinih republik in okrajev se sprejemajo z veliko zamudo. Na ta način gospodarske organizacije zelo težko sestavljajo svoje kalkulacije in letne brutto produkte. To pa vsled tega, ker jim v času, ko pristopijo k temu delu niso znani instrumenti razdelitve skupnih dohodkov, posebno listega dela, ki ostane gospodarski organizaciji in v katerem so predvidene plače iz dobička.

Navajam konkretni primer:

Tovarna glinice in aluminija „Boris Kidrič“ Kidričevo je zahvaljujoč dobremu zalaganju velike večine članov kolektiva dosegla v letu 1956 dobiček v višini 1,250,000.000 din, od te vsote je izplačano članom kolektiva v obliki plač iz dobička približno 35,000.000 din, kar predstavlja 2,80 % od skupnega dobička. Ker število članov kolektiva znaša preko 1600, je participiral posamezni član kolektiva 180 % povprečne mesečne plače skozi vso leto, kar predstavlja, razdeljeno na mesece 15 % na osnovno plačo.

Pri tem je potrebno omeniti, da stimulacija v ostalih vidih, t. j. premije in norme v letu 1956 v tem podjetju niso obstojale.

Z ozirom na težino dela v tem podjetju je denarna vsota, ki je bila izplačana za stimulacijo dela v letu 1956 premajhna, vsled česar bo moral delavski svet naše tovarne resno razmisliti na kakšen način bo v letošnjem letu stimuliral svoje člane kolektiva, bodisi, da se zvišajo plače po tarifnem pravilniku, odnosno, da se odobri stimulatívni pravilnik po katerem bo zapopadeno čim večje število delovnih mest iz direktne proizvodnje v breme materialnih stroškov.

Po sprejetju letnega proizvodnega plana za leto 1957 in sprejetju finančnega plana s strani delavskega sveta je nastopila znatna podražitev električne energije in ostalih surovin, katere potrebuje naša tovarna, kar bo v veliki meri motilo izvršenje postavljenege finančnega plana.

Vsled tega bodo člani delovnega kolektiva morali vložiti maksimalne napore, da plansko nalogo v proizvodnji ne samo dosežejo, temveč jo bodo morali znatno prekoračiti, ter da z večjo proizvodnjo krijemo stroške podražitve osnovnih surovin tako, da del dobička lahko uporabimo za stimulatívno nagrajevanje članov kolektiva, kot je to predvideno v našem finančnem planu.

V cilju stabilizacije našega gospodarskega sistema predlagam, da kongres vnese v svojo resolucijo naslednje:

1. Merodajni organi državne uprave naj pravočasno sprejemajo in objavljajo predpise s katerimi se usmerja naše gospodarstvo, ter da isti, ako se v praksi pokažejo kot pozitivni imajo dolgotrajnejšo veljavnost.

2. Plače v gospodarstvu naj se formirajo na podlagi proizvedenih količin, pri čemer naj se uveljavi načelo: „Večja proizvodnja — višje nagrajevanje“.

3. Sprostiti blokirana amortizacijska sredstva, katera naj služijo podjetjem za večja popravila, za zamenjavo izrabljenega strojnega parka, s čimer se bo zvišala tudi proizvodnja.

4. Ustvariti po možnosti tudi enake pogoje za proizvodnjo za vse kolektive. Kolektiv, ki s svojim večjim in boljšim zalaganjem v delu ustvari več dohodka, naj bi tudi več participiral na ustvarjenem dohodku.

Dne 27. junija 1957 ob 17. uri je pričela plenarna seja kongresa, na kateri so podali svoja poročila predsedniki šestih komisij.

V svojih poročilih so poročali v kratkih obrisih kongresu o problemih, ki so se obravnavali s strani posameznih delegatov.

Na kraju dela je kongres sprejel resolucijo, katere besedilo je kot priloga temu billenu. Ravno tako je bila poslana s kongresa brzojavka CK ZKI in tov. TITU, ter sprejeta resolucija o prekinitvi eksperimentalnih eksplozij nuklearnega orožja.

Vse delegate, ki smo zapuščali veliko dvorano Doma sindikatov na trgu Marxa in Engelsa — revolucionarjev, od katerih je nastala parola „Tovarne delavcem“ je prevzel vtis, da smo vsi po svojih sposobnostih prispevali svoj delež, da delavsko samoupravljanje zavzame še vidnejšo mesto in večjo vlogo v naši družbeni ureditvi.

O delu organov delavskega upravljanja

Delavski svet

III. redna seja delavskega sveta dne 22. VI. 1957

Od časa zadnjega poročanja je imel delavski svet več rednih sestankov na katerih je razpravljal perečo problematiko podjetja.

Na tej seji je za namestnika delavskega sveta bil izvoljen tov. Franc Kodrič.

Razpravljalo se je tudi o razširitvi predmeta poslovanja podjetja. Naše podjetje ni bilo namreč registrirano za izvrševanje prevozov tujim osebam ter vsled tega takih prevozov po naročilu tujih oseb, pa tudi delavcev tega podjetja ne bi smelo izvrševati. Vsled tega je bilo na seji predloženo, da delavski svet sklepa o razširitvi dejavnosti podjetja za izvrševanje prevozov z lastnimi vozili. Delavski svet je sklenil da se registrira prevozništvu kot panoga dejavnosti našega podjetja.

Ker z obstoječim premijskim pravilnikom članstvo kolektiva v glavnem ni bilo zadovoljno je delavski svet razpravljal tudi o premiranju v podjetju ter sklenil, da vsled raznih pomanjkljivosti obstoječi premijski pravilnik lahko velja le do 30. 6. 1957. Določena je tudi komisija v sestavi: Franca Kodriča, Jakoba Žoharja, Simona Pešca, Avgusta Škrile in Bogoljuba Hmeline. Naloga komisije je, da do 20. 7. t. l. sestavi osnutek novega premijskega pravilnika. Na tej seji se je razpravljalo tudi o izvrševanju plana v preteklih 5 mesecih ter o proizvodnosti podjetja sploh. Govorilo se je tudi o delitvi dobička, ki je nastal vsled prekoračenja plana, in uporabi sredstev sklada za samostojno razpolaganje. Sklenjeno je, da je potrebno pravila podjetja dopolniti s pravili za uporabo sredstev sklada za samostojno razpolaganje. Dopolnilo pravil v tem smislu pripravi sekretariat.

Tov. direktor je poročal delavskemu svetu o potovanju v Avstrijo — Ranshofen, kjer je vodil razgovore v zvezi s povečanjem kapacitete našega podjetja to je z dograditvijo in montažo prvotno predvidenih kapacitet obrata glinice in obrata aluminija. Delavski svet je sklenil, da tov. direktorja pooblasti, da naprej vodi razgovore z merodajnimi forumi o razširitvi tovarne tako obrata glinice kot obrata aluminija. O rezultatih razgovorov bo direktor obveščal na sejah delavskega sveta.

V zvezi z Odredbo o popisu in opisu delovnih mest v industrijskih in prometnih gospodarskih organizacijah (Uradni list št. 5/57) je bilo govora o delu komisije za analitično oceno delovnih mest v našem podjetju. Sklenjeno je, da člani komisije tov. Janžekovič, ing. Ferlan in ing. Tonejc prisostvujejo seminarju v Mariboru, na katerem bodo sprejeli napotila za delo komisije. Razen tega je bilo sklenjeno, da po povratku s seminarja poročajo delavskemu svetu. Sklenjeno je tudi, da napišejo obširen članek o analitični oceni delovnih mest za člane kolektiva in sicer v tovarniškem časopisu. (Članek je objavljen v tej številki časopisa).

Delavski svet je obravnaval tudi pritožbo ing. Zavadlala na disciplinski odpust. Po daljši razpravi je DS sklenil, da se pritožbi ing. Zavadlala ne ugodi ter je potrdil odločbo o disciplinskem odpustu od 15. 4. 1957.

IV. redna seja delavskega sveta dne 5. VII. 1957

Na tej seji delavskega sveta je predsednik DS, ki je bil delegat na 1. kongresu delavskih svetov v Beogradu, poročal o vtisih s kongresa. Po sklepu delavskega sveta je celotni material s 1. kongresa delavskih svetov objavljen posebej v tej številki ter vsled tega o tej točki dnevnega reda ne bomo obširneje poročali.

O stanovanjski izgradnji, ki bi jo naj financiralo naše podjetje, je bilo dosti govora na tej seji. Predvsem je podčrtana potreba za izgradnjo novih stanovanj, ker v našem podjetju še vedno primanjkuje visokokvalificiranega in kvalificiranega strokovnega kadra, to pa predvsem vsled tega, ker nismo v stanju da bi nudili vsem potrebnim primerna stanovanja. V glavnem se je razpravljalo o lokaciji novega stanovanjskega bloka s približno 50 stanovanji, ki ga namerava graditi naša tovarna. Razpravljalo se je o treh lokacijah: v Kidričevem, v Ptujju in v Mariboru. Kljub temu, da bi po Zakonu o uporabi zemljišč v gradbene namene in v zvezi z. Odlokom o gradbenih okoliših na območju OLO Ptuj bila izgradnja stanovanjskega bloka v Kidričevem težko izvedljiva, se je večina članov delavskega sveta na tej seji odločila za lokacijo v Kidričevem. Ker pa je le potrebno, da se o tako važni akciji vpraša tudi kolektiv, je sklenjeno, da naj se v naslednjih dneh o tem razpravlja s člani kolektiva na sindikalnih sestankih, nakar bo delavski svet o lokaciji stanovanjskega bloka ponovno sklepal.

Predsednik komisije za sestavo novega premijskega pravilnika tov. Kodrič je poročal delavskemu svetu o delu komisije. Prosil je delavski svet, da podaljša rok za sestavo novega premijskega pravilnika, ker je do 20. 7., kakor je bilo prvotno sklenjeno, nemogoče sestaviti novi premijski pravilnik. Delavski svet je sklenil, da se rok za revizijo premijskega pravilnika podaljša do 1. oktobra tega leta.

V. redna seja delavskega sveta dne 19. VII. 1957

Na tej seji se je v glavnem razpravljalo o izgradnji novega stanovanjskega bloka. Poročala je tričlanska komisija, katere člani so si ogledali novozgrajene stanovanjske bloke v Zagrebu, Ljubljani in Mariboru, in ki je imela za nalogo izbrati takšna stanovanja, ki bi našim prilikam najbolj odgovarjala. Razen tega se je ponovno razpravljalo o lokaciji stanovanjskega bloka ter je bilo sklenjeno, da se istega zgradi v Ptujju, ker se s tem strinja precejšnje število članov kolektiva in ker je izgradnja novega bloka, vsled Zakona o uporabi zemljišč v gradbene namene in Odloka o gradbenih okoliših na območju OLO Ptuj, v Kidričevem nemogoča.

Istovčasno je bilo sklenjeno apelirati na ObLO Ptuj, da končno pristopi k ureditvi komunalne dejavnosti v našem industrijskem naselju. Pri nas namreč še vedno primanjkuje odgovarjajočih prodajaln za meso, mleko, sadje in zelenjavo.

VI. redna seja delavskega sveta dne 18. IX. 1957

Na tej seji je upravni odbor poročal delavskemu svetu o svojem delu od začetka mandatne dobe. Upravni odbor je podal tudi poročilo o opravljenih izpitih za polkvalificirane delavce ter zaprosil za podaljšanje roka do katerega morajo biti izpiti končani. Upravni odbor je podal tudi poročilo o izvršitvi količinskega plana proizvodnje v tem letu.

Na tej seji se je razpravljalo tudi o potrebi stimuliranja vseh članov kolektiva, ki so udeleženi neposredno ali posredno v proizvodnji. To pomeni, da je nujno, da po vzorcu Elektrogospodarske skupnosti Slovenije v najkrajšem času izdelamo normski pravilnik, prilagojen našim prilikam.

Tov. Kodrič, predsednik komisije za sestavo premijskega pravilnika, je poročal o delu komisije. Prebral je seznam delavcev in uslužbencev, ki pridejo v obzir za premiranje po predlogu, ki ga je sestavila komisija. Delavski svet je ugotovil, da ta predlog ne odgovarja, ker bi premiranje zajelo preširok krog uslužbencev brez kakšnega načelnega kriterija. Sklenjeno je, da se komisijo za sestavo premijskega pravilnika razreši ter je imenovana nova komisija v sestavi: Pavla Ketiša, Antona Kokola, Adolfa Kosija, Staneta Črneja, in Emila Arnejška, ki ima za nalogo, da pripravi novi premijski pravilnik.

Na prošnjo Centralnega higienskega zavoda LRS se odobri istemu odnosno Občinskemu štabu za zaliranje otroške paralize v Ptujju 100.000 din iz fonda za prosto razpolaganje.

Na priložbo Ivana Blažiča, zaradi odpusta iz službe je delavski svet sklenil, da imenovani lahko vloži prošnjo za ponovni sprejem v službo. Zaposlitev lahko dobi na kakšnem drugem delovnem mestu, toda ne kot šofer.

Za šolski odbor Industrijske šole kemijske stroke v Rušah je predlagan tov. Ivan Tušek.

VII. redna seja delavskega sveta dne 24. X. 1957

Na tej seji je upravni odbor podal poročilo o svojem delu od časa zadnjega poročanja. Na predlog upravnega odbora za uvedbo skupinskih norm je sprejel sklep, da se v našem podjetju uvedejo skupinske norme, ker za sedaj še ni mogoče uvesti individualnih norm. S tem v zvezi je delavski svet izvršil spremembe tarifnega pravilnika, ki je do sedaj onemogočal nagrajevanje po učinku. Razen tega je spremenjen odstotek, ki se odvajaja od celotnih ustvarjenih plač iz dobička v sklad za premiranje in sicer od dosedanjih 15 % na 10 %. To pa vsled tega, ker se je z uvedbo norm znižalo število onih, ki so premirani in zato zadostuje sklad za premije v višini odvajanih 10 %. Spremenjen je tudi v členu 19 tarifnega pravilnika znesek din 500.000, ki je namenjen za nagrade in ki se formira iz dobička po izločitvi sredstev za premije ter zvišan na din 1.000.000. Spremembe tarifnega pravilnika stopijo v veljavo 1. X. 1957.

V zadevi polaganja izpitov za polkvalifikacijo je sklenjeno, da ima sleherni član našega kolektiva, ki zaseda delovno mesto za katerega se zahteva polkvalifikacija oziroma kvalifikacija, možnost opravljanja izpita do 31. XII. 1957. Delavcu, ki prvič ne položi izpita za polkvalifikacijo, se začne odbijati določeni procent od plače od tistega dne, ko ni položil izpita in se mu prizna polkvalifikacija oziroma kvalifikacija od tistega dne, ko je položil izpit. Izpit lahko polaga 3-krat. Izvoljena je 3 članska komisija, ki se naj poveže s predsednikom izpitne komisije in sestavi plan izpitov z določenimi termini. Plan izpitov je potrebno izobesiti po obratih na vidnih mestih. V komisijo so imenovani: Adolf Kosi, Anton Lipar in Jože Vidovič.

Prečitana so bila poročila o izvršenih službenih potovanjih Staneta Pegaca v Nemčijo in tov. direktorja v Francijo. Delavski svet je poročila o izvršenih potovanjih po razpravi sprejel.

Na tej seji je delavski svet sprejel tudi novi premijski pravilnik.

Na prošnjo Tvornice lakih metala Ražine je sklenjeno, da se isti proda stružnico Wagner, ki je mi ne uporabljamo.

Predlagano je tudi naj bi se nudila brezplačna malica tistim delavcem v podjetju, ki so na težjih delovnih mestih. Sklenjeno je, da se zadolži sekretarja podjetja, ki naj skupno z referentom za zaščito dela, razišče možnost izdajanja takega obroka. Isto bi naj veljalo tudi za delavce, ki morajo nepredvideno ostati na delu več kot 12 ur.

VSEM ČLANOM KOLEKTIVA ČESTITAJO OB DNEVU REPUBLIKE

29. novembru

DELAVSKI SVET
UPRAVNI ODBOR
DIREKTOR PODJETJA
VODSTVO ORGANIZACIJE
ZK
IZVRŠNI ODBOR
SINDIKALNE PODRUŽNICE

Izvolili smo odbornike v občinski zbor proizvajalcev

Volitve v zbor proizvajalcev Obč. LO v proizvodjalne skupine industrije, trgovanja in obrti, so bile v soboto, dne 26. oktobra 1957.

Naše podjetje je imelo dve volilni enoti in sicer: volilno enoto „aluminij“ in volilno enoto „glinica“.

V prvi volilni enoti smo volili 4 odbornike, v drugi volilni enoti pa 5 odbornikov.

V „aluminiju“ so bili izvoljeni sledeči tovariši:

1. Maks Jabločnik
2. Simon Pešec
3. Vilko Lipuš
4. Franc Kolarič

V volilni enoti „glinica“ so pa bili izvoljeni sledeči tovariši:

1. Franc Krajnc
2. Franjo ing. Grünfeld
3. Stane Černe
4. Ivan Veble
5. Marjan Čuček

Izvoljenim odbornikom iskreno čestitamo in jim želimo v njihovem delu mnogo uspehov.

V Okrajni zbor proizvajalcev okraja Maribor je bil izvoljen tov. Ivan Veble, ki je postal tudi predsednik Občinskega zbora proizvajalcev, kakor tudi okrajnega zbora proizvajalcev.

V okrajni zbor okraja Maribor je bil izvoljen tov. Anton Kokol. Poleg tega je bil še izvoljen v Svet za industrijo pri Okrajnem LO Maribor naš direktor tov. Franjo ing. Grünfeld.

Zupanič Mirko

Nekaj besed o pridobitvi strokovne izobrazbe pol- kvalificiranega delavca

Kidričevo, 13. XI. 1957

Načrt pridobitve strokovne izobrazbe polkvalificiranega delavca je določen s Splošnim navodilom o pridobitvi strokovne izobrazbe delavcev s praktičnim delom v podjetju (Ur. list FLRJ štev. 54-635/52).

Po zgoraj navedenem splošnem navodilu priznava strokovno izobrazbo polkvalificiranega delavca upravni odbor podjetja, na predlog posebne izpitne komisije, ki jo imenuje upravni odbor. Delavec, ki si želi pridobiti naziv polkvalificiranega delavca, mora delati določeno dobo v poklicu v katerem si namerava pridobiti strokovno izobrazbo polkvalificiranega delavca. Ta doba ni določena z enotnim predpisom, temveč veljajo za razne stroke oz. poklice različni predpisi o trajanju te delovne dobe.

Upravni odbor podjetja je na svoji seji dne 24. XII. 1956 imenoval stalno izpitno komisijo za polkvalificirane delavce in potrdil pravilnik za doseganje naziva polkvalificiranega delavca v Tovarni glinice in aluminija „Boris Kidrič“ Kidričevo. Ker z zveznimi predpisi ni določena enotna delovna doba oz. praksa v poklicu, ki je potrebna za doseg naziva polkvalificiranega delavca, je s tem pravilnikom določen enoten kriterij oz. praksa za vse stroke oz. poklice v našem podjetju, ki jo delavec mora imeti, da lahko pridobi ta naziv. S pravilnikom je določeno, da lahko pridobi naziv polkvalificiranega delavca tisti delavec, ki je vsaj eno leto dni zaposlen v našem podjetju in od tega vsaj 8 mesecev v stroki oz. poklicu v katerem si želi pridobiti polkvalifikacijo.

Ker se priznavanje polkvalifikacije ne vrši avtomatično, morajo kandidati, ki se prijavijo za priznanje polkvalifikacije, pokazati pred izpitno komisijo zraven praktičnega tudi zadostno teoretično znanje iz poklica v katerem delajo in v katerem si želijo pridobiti naziv polkvalificiranega delavca. Da bi si delavci zraven praktičnega pridobili tudi zadostno teoretično znanje, je podjetje organiziralo po obratih tečaje in predavanja, ki so v veliki meri pripomogla, da je večje število delavcev v tem letu dobilo naziv polkvalificiranega delavca.

Upravni odbor podjetja je na predlog izpitne komisije za polkvalificirane delavce samo v letošnjem letu priznal strokovno izobrazbo polkvalificiranega delavca 390 delavcem. Razpored po strokah oz. poklicih je naslednje:

Iz poklica žerjavovodja	14 del.	Iz poklica električar	2 del.
Iz poklica plinar	23 del.	Iz poklica skladiščnik	2 del.
Iz poklica elektrovarilec	2 del.	Iz poklica elektrolizer	134 del.
Iz poklica strugar	1 del.	Iz poklica kurjač parnih kotlov	4 del.
Iz poklica laborant	3 del.	Iz poklica delavec v kem. ind.	108 del.
Iz poklica stikalničar	4 del.	Iz poklica livar	26 del.
Iz poklica klepar	2 del.	Iz poklica ključavničar	65 del.

Da se omogoči pridobitev strokovne izobrazbe polkvalificiranega delavca še ostalim delavcem v podjetlju, ki imajo pogoje za to, in to predvsem delavcem iz obrata glinice in elektrolize, je izpitna komisija za polkvalificirane delavce razpisala za mesec december 1957 izpitne roke in sicer:

iz poklica delavec v kemični industriji — 9. in 20. decembra 1957; iz poklica elektrolizer — 10. in 19. decembra 1957, iz poklica livar — 18. decembra 1957, iz poklica ključavničar — 12. decembra 1957, iz poklica električar — 26. decembra 1957, iz poklica žerjavovodja — 27. decembra 1957, iz poklica plinar in kurjač parnih kotlov — 17. decembra 1957, za poklice iz gradbene stroke — 20. decembra 1957, za vse ostale poklice pa 16. decembra 1957.

Kandidati za naziv polkvalificiranega delavca, ki želijo v decemberskem izpitnem roku pridobiti polkvalifikacijo, se morajo pisмено prijaviti izpitni komisiji preko svojih obratovodij vsaj 8 dni pred izpitom.

Delavci, ki so si pridobili polkvalifikacijo imajo možnost po nadaljnjih treh letih dela v istem poklicu, da si z izpitom pred pristojno izpitno komisijo pridobijo izobrazbo kvalificiranega delavca. Ta izpit se opravlja po Pravilniku o opravljanju strokovnih izpitov za kvalificiranega in visokokvalificiranega delavca (Ur. list LRS štey. 19-208/52). Izpitna komisija za kvalificirane in visokokvalificirane delavce posluje pri Okrajnem ljudskem odboru v Mariboru.

Uveljavljena sta normski in premijski pravilnik

Normski pravilnik

V oktobru t.l. je upravni odbor sprejel normski pravilnik, delavski svet pa premijski pravilnik. Normski dodatki na tarifne postavke in premije se bodo upravičencem izplačevale od 1. oktobra dalje.

Prvi poizkus za uvedbo norm v naši tovarni pred leti se je izjalovil. Z ozirom na specifičnost naše industrijske panoge in pomanjkanja izkustev so se prve norme poslavlile šablonsko: norme naj bi se izplačevale vsem delavcem enako glede na izvršitev proizvodnega plana glinice in aluminija. Na ta način so bili izravnani vsi oddelki in obrati tovarne, ne da bi primerjali storilnost in zalaganje posameznih skupin in jih po doseženem efektu nagrajevali. Pod takimi pogoji pa normski pravilnik prej zavira kot pa stimulira delovno storilnost. Iz tega razloga je bil normski pravilnik razveljavljen, kolektivu pa dano napolilo, da analizira delovne pogoje v oddelkih in obratih, naj najde realnejše kriterije za stimuliranje posameznih grup in postavi primerne norme.

Od tedaj smo nenehno študirali probleme normiranja delovne storilnosti za našo tovarno. Od vsega začetka je bilo jasno le to, da glede na naš zamotani proces proizvodnje, neprekinjeno strojno obratovanje itd. ni mogoče postaviti individualnih norm, ki so sicer najidealnejše, temveč da se bomo morali odločiti za skupinske norme. Upošteva naj se načelo, da se celotni kolektiv razdeli na čim več skupin pod pogojem, da se mora za vsako skupino posebej meriti delovni učinek. Po številnih primerjavah delovnih pogojev v naši tovarni in drugod smo uspeli postaviti skupinske delovne norme za naslednje obrate oz. oddelke:

obrat glinice

obrat energetike

oddelek elektrolize

oddelek livarne z laboratorijem

oddelek za strojno vzdrževanje obrata glinice

oddelek za elektro vzdrževanje obrata glinice

oddelek za strojno vzdrževanje obrata aluminija

oddelek za elektro vzdrževanje obrata aluminija

Skupinska norma za posamezni obrat oz. oddelek temelji na količinskem pokazatelju proizvodnje ob istočasnem predpisu časovnega sklada. Osnovni obrati so obenem vezani na kakovost proizvodnje.

Količinski pokazatelj se nanaša na tonažo odfiltriranega hidrata, preračunanega na glinico, in pa na tonažo surovega aluminijskega, ki ga elektroliza predaja livarni. Časovni sklad se izraža v predpisanem času dela (storilnosti) v urah na tono proizvoda. S „časovnim skladom“ so mišljene dejansko opravljene ure, plačani dopusti, nadure, boleznine do 7 dni in ostali plačani izostanki.

Normski pravilnik zajema vse delavce, ki v svoji skupini posredno ali neposredno vplivajo na količinsko oz. kakovostno proizvodnjo.

Premijski pravilnik

Premijski pravilnik, ki je bil v veljavi do 30. junija t. l., je predvideval nagrade članom kolektiva pri doseganju raznih uspehov v poslovanju. Ker pa ti „uspehi“ niso imeli vedno odraza na finančnem efektu, t. j. na znižanju lastne cene, se je pravilnik razveljavil in sestavil novi.

Sedanji pravilnik temelji na načelu, da vsaka izboljšava v tovarni in vsako zalaganje v poslovanju mora vplivati na znižanje lastne cene, da bi se mogle izplačati premije. Zato temelji grafikon, ki služi za izračun višine premij, na razliki med planirano in doseženo lastno cenó za glinico in aluminij.

V posebnem členu premijskega pravilnika so določene premijske osnove za 9 skupin delovnih mest. Najnižji znesek premijske osnove je 1.000 din, najvišji pa 6.000 din. Ko se v obratnem knjigovodstvu ugotovi lastna cena glinice in aluminijskega v dotičnem mesecu in ako je dosežena lastna cena nižja od planirane, se iz grafikona poišče količnik za izračun premije posameznim upravičencem.

Pričakujemo, da bo z uvedbo normskega in premijskega pravilnika uspeh naše tovarne še večji, saj so možnosti za čim višje izplačilo normskih in premijskih dodatkov dovolj vzpodbudne za vsakega delovnega člana našega kolektiva. Z ozirom na to, da se individualne norme niso mogle vpeljati, pa se bo sleherni delavec potrudil, da ne bo z nevestnim delom in nezalaganjem kvaril uspeha ostalim tovarišem in s tem zmanjšal prejemke ne samo sebi, temveč tudi ostalim tovarišem v njegovi skupini.

Iz dela naše sindikalne organizacije

V pododborih naše sindikalne podružnice so v glavnem izvršene priprave za občni zbor podružnice, ki bo dne 24. XI. 1957. V prihodnji številki bomo o občnem zboru podružnice podrobno poročali.

Na občnih zbora pododborov so isti podali pregled dela v preteklem obdobju. Treba je priznati, da se je sindikat trudil za boljše organizacijo dela in delovno disciplino v podjetju zato tudi rezultati niso izostali. To je razvidno tudi v izvrševanju planskih obvez našega podjetja. Razen tega se je sindikalna podružnica trudila za to, da bi članom kolektiva nudila razne ugodnosti kot so: cenejši in udobnejši letni dopust, skupinske izlete članov pododborov, kulturno razvedrilo itd. O vsem tem je bilo govora na občnih zbora pododborov, toda na žalost smo sprejeli poročilo samo od pododbora „Uprava“, ki je imel svoj občni zbor dne 6. novembra t. l.

V poročilu, ki ga je podal predsednik pododbora tov. Zupanič je bilo navedeno, da so tudi člani pododbora „Uprave“ koristili dvotrelinsko dotacijo za stroške pensionov na letnem dopustu. To ugodnost je izkoristilo 57 članov pododbora „Uprave“, ki so letovali večinoma na morju, delno pa tudi v drugih krajih, za kar je sindikat prispeval 352.800 din. Razen tega so prejeli denarno podporo socialno šibkejši člani pododbora in to štirje v skupnem znesku 16.000 din. Za skupinske izlete je sindikalna podružnica pododboru prispevala 8.000 din. Na željo članov sindikalne podružnice je izvršni odbor sporazumno z upravo podjetja uvedel avtobusno zvezo z Mariborom in to 3-krat tedensko. Stroške teh prevozov plača v celoti naša sindikalna podružnica.

Razumljivo je, da delo sindikata ni ostalo nezapaženo med člani našega kolektiva, konkretno tudi tega pododbora, ki je v preteklem letu uspel včlaniti v sindikalno organizacijo vse delavce in uslužbence na svojem območju. Za članstvo sindikata

so zaprosili tudi tisti uslužbenci, ki preje niso hoteli biti člani sindikata — jih je pa dotacija za letni dopust omehčala.

Člani sindikata, kakor tudi izvršni odbor, so na raznih sestankih in pristojnih mestih poudarjali potrebo po stimulativnem nagrajevanju članov kolektiva. Na podlagi predlogov in zahtev članov je uveden pravilnik o nagrajevanju po učinku in premijski pravilnik, ki bo začel veljati od 1. X. 1957. Od tega načina nagrajevanja pričakujemo da se bo dvignila delovna storilnost in tudi izboljšala delovna disciplina.

Na občnem zboru pododbora se je razpravljalo tudi o pobiranju članarine ter je bilo iznešeno, da poedinci še vedno ne plačujejo članarine, ki bi odgovarjala njihovim dohodkom. Sklenjeno je da se v bodoče vplačuje vsa članarina na podlagi dohodkov članov pododbora. Da bi pri pobiranju članarine bili stimulirani tudi pododbori je bilo predlagano na eni zadnjih sej izvršnega odbora naj bi določen % od pobrane članarine ostal pododborom, podružnici pa naj bi se odvajal le en del. Sklepa o tem predlogu še ni bilo.

V novi odbor si je pododbor izvolil naslednje člane: Branka Mlinariča, Franca Godca, Frido Kac, Marijo Krneža in Minco Fifonja. B. M.

Upravni odbor

Upravni odbor je imel v preteklem obdobju 10. sej. Na sejah je bil v glavnem pripravljen material za seje delavskega sveta oziroma se je ukrepalo po sklepih delavskega sveta, ki so že bili navedeni.

Posebej je treba pohvaliti delo upravnega odbora na sestavi pravilnika higiensko tehnične zaščite, premijskega pravilnika, pravilnika o nagrajevanju po učinku in izpopolnitvi tarifnega pravilnika.

Sprejem oziroma izpopolnitev zgoraj navedenih pravilnikov predstavlja pridobitev za kolektiv ter lahko le obžalujemo, da isti niso bili že prej sprejeti.

O ostalem delu upravnega odbora vsled pomanjkanja prostora tokrat na žalost ne moremo poročati.

Pripombe k osnutku zakona o razdelitvi celotnega dohodka gospodarskih organizacij

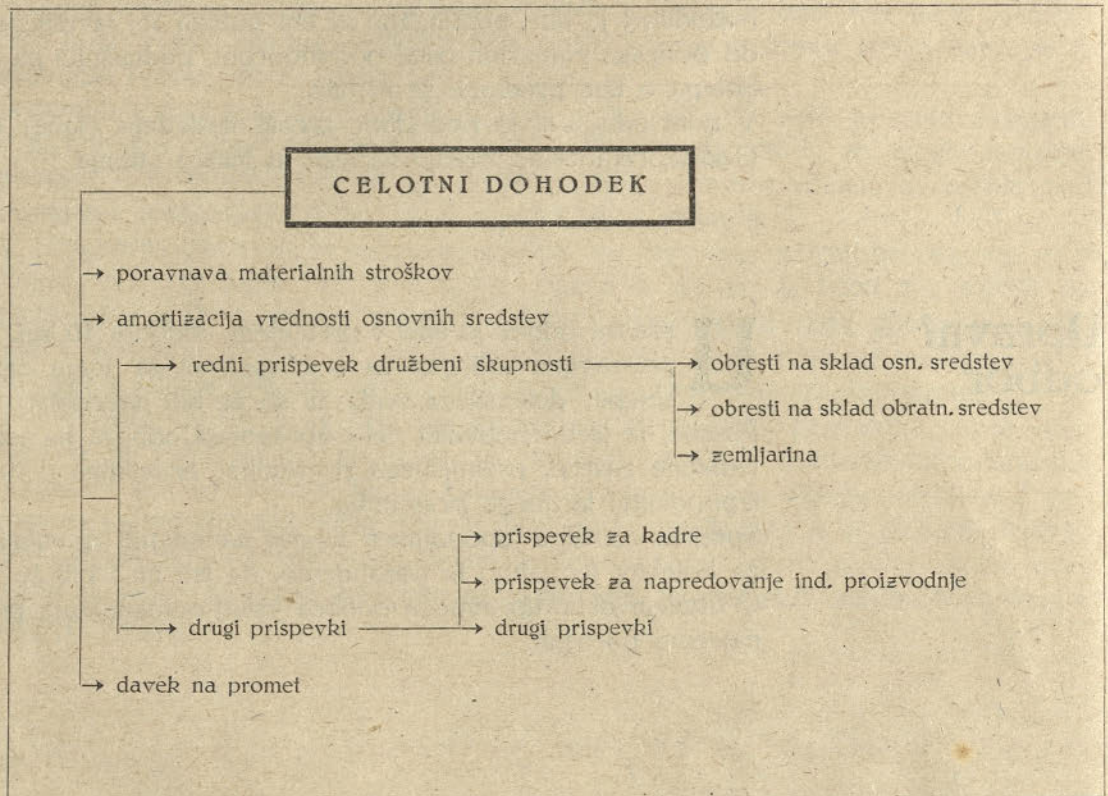
V septembru t. l. je bil objavljen predlog Zakona o razdelitvi celotnega dohodka gospodarskih organizacij zaradi javne razprave, v kateri naj bi kolektivi povedali svoje mnenje o posameznih določbah, ki v načelu spreminjajo dosedanja način delitve dohodka oz. dobička gospodarskih organizacij. Naša sindikalna organizacija je predlog zakona podrobno proučila na raznih sestankih v podjetju in drugod. Na posebni seji delavskega sveta našega podjetja smo obravnavali predlog zakona tudi s številčnimi podlagami, to se pravi, izdelali smo nekaj primerov razdelitve celotnega dohodka po stvarnih podatkih iz I. polletja 1957 s tem, da smo uporabili vse variante, ki jih vsebuje predlog zakona. Nekatere variante so pokazale, da bi bil nov način delitve dohodka stimulativnejši za naše podjetje od dosedanjega. Pri tem smo pa izločili one člene zakona, ki določajo, da se anuitete za odplačilo investicijskih posojil izplačujejo iz amortizacijskega sklada oz. iz sklada za samostojno razpolaganje, kakor pač odloči delavski svet gospodarske organizacije.

Ker imajo ravno ta določila največji vpliv na višino osebnega dohodka kolektiva, smatramo, da bi bilo postavljeno načelo o prizadevanju kolektiva za čim večjo produktivnost zgrešeno, kajti plačilo anuitet ne more imeti nikake zveze z zlaganjem delavcev za čim boljši uspeh svojega podjetja. Plačilo anuitet iz amortizacijskega sklada ni ekonomsko opravičljivo. Amortizacijski sklad obstoja v gospodarskih organizacijah samo zato, da se določeno osnovno sredstvo ob dotrajanju nadomesti z drugim, plačilo za tako nabavko pa se izvrši iz amortizacijskega sklada. To pomeni, da odplačilo investicijskega kredita nima nobene zveze z amortizacijskim skladom, pač pa naj gredo anuitete edino le v breme onega dohodka gospodarske organizacije, ki preostane po poravnavi materialnih stroškov in osebnih izdatkov vključno z dodatnimi plačili iz dobička.

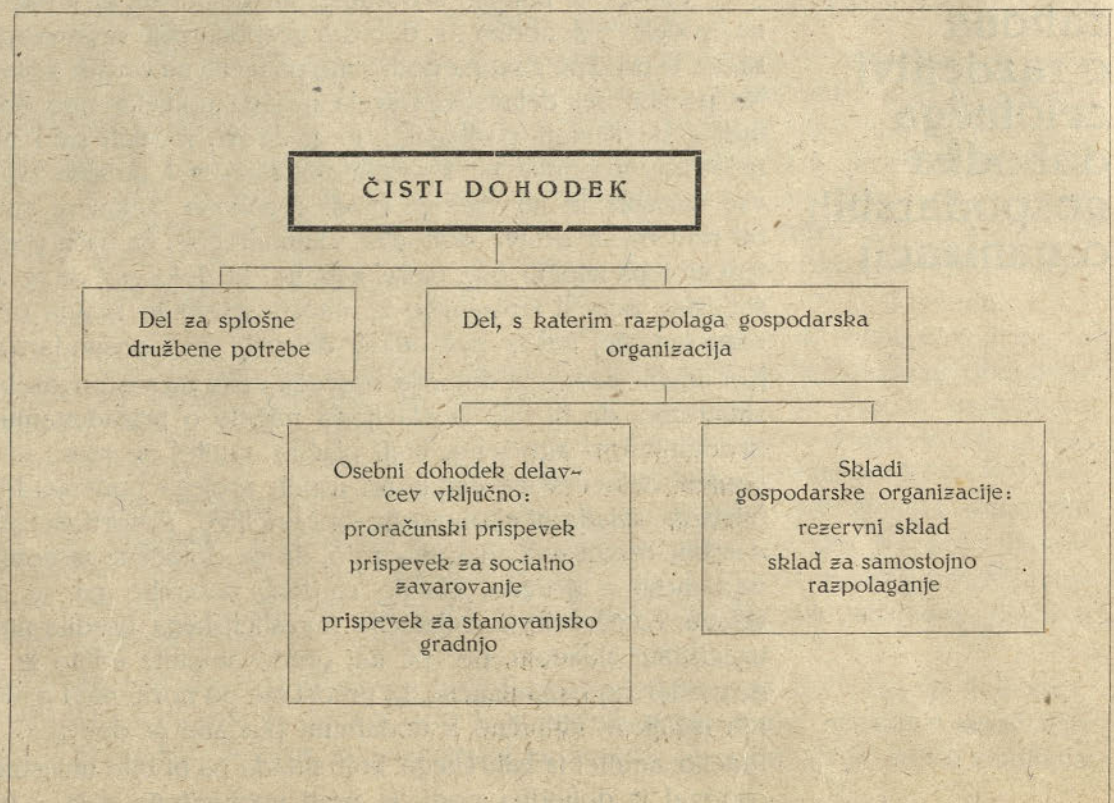
Plačilo anuitet iz kakršnega koli sklada pa bi bilo umestno tedaj, ako bi se ta sklad osnoval iz dohodka podjetja pred ugotovitvijo dela, s katerim razpolaga gospo-

darska organizacija. Ker pa je v osnutku zakona predvideno, da se anuitete plačujejo iz sklada za samostojno razpolaganje, ta se pa osnuje iz onega dela dohodka, s katerim razpolaga gospodarska organizacija, bi v našem podjetju ogromen del teh sredstev moral iti v sklad za samostojno razpolaganje, da se zjamči plačilo anuitet. Prav lahko bi se zgodilo, da bi zaradi tega podjetje izplačalo kolektivno samo zjamčene plače, ker bi se vsa ostala sredstva porabila za plačilo anuitet.

Razdelitev celotnega dohodka po predlogu zakona



Ostanek predstavlja



Pripombe, ki jih je stavil naš delavski svet in naša sindikalna organizacija na predlog zakona, so v prvi vrsti naglasile nepravilnost predvidenega plačila anuitet tako iz amortizacijskega sklada kot iz dela dohodka, s katerim razpolaga gospodarska organizacija.

Združenje barvaste metalurgije v Beogradu je v svojih pripombah k zakonu, ki jih je poslalo Gospodarskemu odboru pri Zveznem izvršnem svetu, na prvem mestu opozorilo na prej omenjene nepravilnosti ter predložilo spremembo predvidenih določb tako, da se anuitete plačajo iz dohodka podjetja, vendar vsekakor pred ugotovitvijo dela, s katerim razpolaga gospodarska organizacija (tako n. pr. kot se plačujejo obresti na sklad osnovnih in obratnih sredstev, davek na promet in drugi prispevki). Pripominjamo, da je bil že prejšnji sistem mnogo kritiziran, ko smo plačevali anuitete iz dobička po obdavčenju, in smo komaj v letu 1957 dosegli zelo posrečeno rešitev, da gredo odplačila investicijskih kreditov sicer iz dobička, vendar pred obdavčenjem. Sedanji pravilen sistem torej ni potrebno zamenjati s slabšim. Novost v zakonu je tudi ta, da bi se v bodoče povečale tarifne postavke za socialne dajatve, prispevek za stanovanjsko graditev in proračunski prispevek (davek na plače), pri čemer pa se seveda čisto izplačilo ne menja, ker se dosedanja tarifna postavka jemlje za osnovo. Kolektiv bi v bodoče prejemal garantirane plače, ki jih zakon imenuje minimalni osebni dohodek delavca in pa dodatne plače v višini doseženega dela onega dohodka, ki je dan na razpolago gospodarski organizaciji za osebne dohodke (plače) in za sklade (rezervni sklad, sklad za samostojno razpolaganje). Koliko večji bi bil ta del, toliko višje bi mogle biti dodatne plače delavcev. Delitev tega dela na plače in na sklade je prepuščena delavskemu svetu gospodarske organizacije.

Ostale spremembe dosedanjega načina delitve dohodka ne vplivajo niti na produktivnost ali na osebne dohodke, niti na sklade podjetja, pač pa rešujejo več ali manj formalnosti, kot n. pr.: potrjevanje tarifnih pravilnikov, določbe o normah in premijah, o prometnem davku itd.

Splošna ocena novega zakona bi bila ta: ako se sprejmejo predlogi gospodarskih organizacij in njihovih združenj glede anuitet, bi nov način delitve dohodka bil bolj spodbuden za dosego večje produktivnosti, nego je dosedanji, s čimer bi bil tudi dosežen smoter novega zakona. Pri tem se pa seveda zavedamo, da z uvedbo zakona o razdelitvi celotnega dohodka še ni dokončno rešeno stimulatивно nagrajevanje delovne storilnosti in da bo novi sistem le za določeno dobo vplival na zvišanje produktivnosti v gospodarskih organizacijah ter da bodo nova izkustva po nekaj letih terjala določene spremembe predpisov o osnovnih in dodatnih plačah.

Spremembe nekaterih določil našega tarifnega pravilnika

Prvega oktobra t. l. sta uvedena pravilnika o normah in premijah. Hkrati je predvideno, da člani kolektiva, ki niso upravičeni na normske in premijske dodatke, se pa pri delu zalagajo, prejemajo nagrade. Da bi se ti sklepi lahko izvajali, je bilo potrebno spremeniti nekatera določila veljavnega tarifnega pravilnika. Te spremembe je sprejel delavski svet na svoji seji dne 24. oktobra t. l. in se glasijo:

7. člen tarifnega pravilnika se spremeni tako:

„Obračunavanje plač se vrši po času in učinku.

Za dosego stalnega povečanja storilnosti dela in rentabilnosti podjetja in v zvezi s tem pravilnejšega nagrajevanja delavcev, se uvedejo skupinske norme.

Norme se obračunavajo po pravilniku o normah, ki ga sprejme UO podjetja na predlog direktorja in strokovnega kolegija podjetja. Popis norm in cenik del sta sestavna dela pravilnika o normah.“

Prvi stavek 14. člena se spremeni tako, da se namesto 15 % od celotnih ustvarjenih plač iz dobička odvaja v sklad za premiranje 10 %.

Prvi stavek 19. člena se spremeni tako, da se namesto 500.000 din izloči iz dobička za plače 1.000.000 din za nagrade.

Pravica na plačo iz dobička

Pravica na plačo iz dobička je regulirana v čl. 68 in 69 Uredbe o plačah delavcev v gospodarskih organizacijah (UL FNRJ 18/57). Po teh določilih se obračunavanje plače iz dobička med tekočim letom izvrši začasno in to na podlagi dobička odn. dohodka, ki se ugotovi s periodičnimi obračuni. To je začasna delitev plač iz dobička. Poleg tega se delitev plač iz dobička izvrši na koncu leta odn. po potrditvi zaključnega računa. To je končna delitev plač iz dobička. Pogoji za pridobitev pravice sodelovanja pri delitvi plač iz dobička na podlagi začasnega obračuna, t. j. med letom, so predpisani v čl. 68 prej cit. uredbe. Člani kolektiva imajo pravico do izplačila dela plače iz dobička med letom, če so na dan izplačila v delovnem odnosu in če so najmanj 3 mesece v nepretrganem delovnem odnosu z gospodarsko organizacijo, ki vrši delitev.

Iz tega predpisa izhaja, da imajo pravico sodelovali pri začasnem obračunu in delitvi plač iz dobička med letom:

- a) oni, ki so v času, ko se delitev vrši, stvarno in pravno v delovnem odnosu z gospodarsko organizacijo;
- b) da so najmanj 3 mesece v nepretrganem delovnem odnosu z gospodarsko organizacijo, ki delitev vrši.

Za pridobitev pravice pri delitvi plač iz dobička po potrjenem zaključnem računu (končna delitev) so pogoji predpisani v čl. 69 omenjene uredbe. Pravica je odvisna od skupnega delovnega staža, ki ga ima član kolektiva v teku leta, za katerega se delitev vrši v gospodarski organizaciji, ki deli plače iz dobička in pa od dejstva, ali je delovni odnos trajal do konca leta (31. 12.) ali pa je bil prekinjen prej. Če je delovni odnos prenehal pred koncem leta, je pravica odvisna tudi od načina, kako je delovni odnos prenehal.

V zvezi s tem imajo pravico sodelovanja pri izplačilu plač iz dobička oni člani kolektiva, ki so ob koncu leta v delovnem razmerju in so najmanj 3 mesece v podjetju. To pravico pa imajo tudi tisti, katerim je sicer delovno razmerje prenehalo pred koncem leta na podlagi njihove odpovedi, pa so bili vsaj 6 mesecev pri podjetju, pa tudi tisti, ki jim je delovno razmerje prenehalo na podlagi odpovedi podjetja. To pravico imajo tudi nadalje oni, ki jim je iztekel dogovor o delu za določen čas ali po sporazumu, ki so prenehali delati vsled upokojitve, bolezni, odhoda na odsluženje kadra in slično - pod pogojem, da so tisto leto bili najmanj 3 mesece v delovnem odnosu s podjetjem, ki vrši delitve plač iz dobička.

Kompetence delavskega sveta in upravnega odbora podjetja

Kdo podpisuje akte?

Delavski svet kot kolektivni organ upravljanja v podjetju sklepa o poslih, za katere je pristojen, le na sejah. Na isti način rešuje svoje naloge tudi upravni odbor podjetja. Po določilih Osnovnega zakona o upravljanju z državnimi gospodarskimi podjetji in višjimi gospodarskimi združenji (v nadaljnjem tekstu Zakon o upravljanju - UL FNRJ 43/50) ima vsaki od prej navedenih organov upravljanja svojo pristojnost pa je vsled tega tudi opravičen, da posle iz svoje pristojnosti opravlja samostojno in brez soglasnosti drugega organa. Z ozirom na to vsak od teh dveh organov sklepa samostojno o vprašanih, ki so v njegovem delokrogu odn. pristojnosti. Da pa se lahko posamezni sklepi delavskega sveta kakor tudi upravnega odbora izvrše, je treba izdati formalne akte v smislu obstoječih predpisov. V zvezi s tem se večkrat pojavlja vprašanje, kdo izdaja v imenu delavskega sveta odn. upravnega odbora te akte in kdo jih podpisuje: ali predsednik delavskega sveta odn. upravnega odbora ali direktor podjetja. Poleg tega se pojavlja tudi vprašanje, ali v primeru, ko podpisuje posamezne akte predsednik delavskega sveta odn. upravnega odbora iste sopolpisuje tudi direktor podjetja.

Akte, ki jih izda delavski svet, načeloma podpisuje samo predsednik delavskega sveta

Po obstoječih predpisih izdaja delavski svet samostojno ali s sodelovanjem drugih organov posamezne organizacijsko - pravne akte. Tako n. pr.: pravila podjetja, tarifni pravilnik, pravilnik o premijah, poslovnik o delu delavskega sveta itd. Poted tega sklepa delavski svet in izda akt o izvedbi volitev v delavski svet, o številu članov delav. sveta, o sestavi volilne komisije in komisije za izdelavo volilnih imenikov itd.

Ker ima po Zakonu o upravljanju vsak organ upravljanja s zakonom odrejeno pristojnost in je pooblaščen, da sklepa v mejah pristojnosti samostojno, podpisuje akte, ki jih posamezni organ upravljanja izda v svoji pristojnosti za to odrejena oseba. V imenu delavskega sveta podpisuje tak akt predsednik delavskega sveta, v imenu upravnega odbora pa predsednik upravnega odbora.

Iz nobenega predpisa se ne da zaključiti, da bi moral vse akte, torej tudi pravno-organizacijske in akte v zvezi z volitvami delavskega sveta sopodpisovati direktor podjetja ali predsednik upravnega odbora. Akte delavskega sveta in upravnega odbora sopodpisuje direktor le, če je to v posebnih predpisih posebej določeno.

V zvezi s tem podpisuje predsednik delavskega sveta samostojno odločbe, ki jih izda delavski svet na priložbo zoper sklepe upravnega odbora, zoper prvostopne odločbe disciplinskega sodišča, v slučajih iz čl. 55 Uredbe o plačah delavcev v gospodarskih organizacijah, t. j. če pristojni organ ne izda odločbe o pritožbi zoper odločbo o višini tarifne postavke, pa se delavec pritoži na delavski svet itd. Odločbe delavskega sveta v navedenih primerih so končne.

Prav tako podpiše predsednik delavskega sveta v imenu delavskega sveta sklep, s katerim se osnuje, spoji ali pripoji drugo podjetje v smislu čl. 3,17 odst. 2 in 18 Uredbe o ustanavljanju, pripojitvi ali delitvi podjetij.

V izvrševanju posameznih sklepov delavskega sveta izda formalne odločbe tudi direktor podjetja

Da bi se posamezni sklepi delavskega sveta, s katerimi se odloča o konkretnih vprašanjih, lahko izvedli, je potrebno v gotovih slučajih izdati formalne odločbe. Z ozirom na dejstvo, da take sklepe praviloma izvršuje direktor podjetja, izda tudi on vsled tega odgovarjajočo odločbo. V taki odločbi je direktor dolžan, da se sklicuje na sklep delavskega sveta in da tudi navede datum seje, na kateri je sklep bil sprejet. Tako je n. pr. v tč. 25 Navodila za izvajanje Uredbe o zaključnih računih gospodarskih podjetij za l. 1956 (UL FNRJ št. 5/57) določeno, da se vsa knjiženja izvedejo na podlagi posebnih rešenj, izdanih na osnovi sklepa delavskega sveta odn. organa upravljanja gospodarske organizacije. V smislu določila tč. XXX Navodila o izvedbi popisa (inventure) v gospodarskih organizacijah (UL FNRJ št. 53/56) delavski svet na posebni seji razpravlja o elaboratu popisa, poročilu upravnega odbora in izjavah odgovornih za materialne vrednosti ter odloča o načinu likvidacije premanjkljavej materialnih in drugih vrednosti, o višini odpisa sumljivih in spornih terjatev, zastarelih in neizterljivih. Dalje sklepa o odpisu onih materialnih sredstev, katerih uporaba je vezana na rok, če je rok uporabe že pretekel itd. O teh slučajih odloča delavski svet, formalne odločbe na temelju katerih pa se bo izvršilo knjiženje, pa izda direktor podjetja, pozivajoč se pri tem na predmetni sklep. O nakupu, izdelavi ali prodaji osnovnih sredstev odloča delavski svet v smislu čl. 51 Uredbe o upravljanju z osnovnimi sredstvi gospodarskih organizacij (UL FNRJ št. 52/53). Delavski svet praviloma odloča, ali se bo kaka stvar kupila ali prodala. Po določilu čl. 37 Zakona o upravljanju pa zaključi potrebne pogodbe direktor podjetja in je taka pogodba tudi pravnomočna, čim jo je direktor zaključil. Torej zaključi direktor pogodbo o nakupu ali prodaji osnovnega sredstva na temelju sklepa delavskega sveta, ne pa predsednik. Na opisani način je potrebno postopati tudi v podobnih primerih.

Direktor izda praviloma odločbe tudi v izvrševanju sklepov upravnega odbora podjetja

Po določilu čl. 36 odst. 1 Zakona o upravljanju izvrši direktor sklepe upravnega odbora podjetja. Zaradi tega praviloma izda in podpiše direktor formalne odločbe na podlagi posameznih sklepov upravnega odbora. Ker je za sklepanje v takih slučajih pristojen upravni odbor, mora direktor v odločbi navesti datum seje in se sklicevati na sklep, ki ga je upravni odbor sprejel.

V zvezi z navedenim bi moral predsednik upravnega odbora podpisovati le one formalne odločbe, ki jih izda upravni odbor takrat, če je direktor v prvi stopnji po istem predmetu že izdal odločbo; torej drugostopne odločbe. N. pr.: če izda direktor ali kaka druga oseba v podjetju, ki je pooblaščen po določilih pravil podjetja, odločbo o odpustu ali internem razporedu na delovno mesto, podpiše odločbo upravnega odbora (če se je član kolektiva pritožil) predsednik upravnega odbora in je taka odločba v podjetju končna. Nepravilna je praksa v nekaterih podjetjih, da podpiše tudi drugostopno odločbo direktor, ki je podpisal prvostopno. Isto velja tudi za odločbe o rešitvi tarifne postavke, če se je član kolektiva pritožil na upravni odbor (čl. 54 in 55 Uredbe o plačah delavcev v gospodarskih organizacijah).

Poleg primerov, ko upravni odbor rešuje zadeve v drugi stopnji, podpiše predsednik upravnega odbora tudi nekatere pravne akte, ki jih izda upravni odbor, kakor tudi predloge upravnega odbora delavskemu svetu.

Predsednik upravnega odbora mora podpisati načrt korišćenja rednih letnih dopustov, sklepe o ustanovitvi novih delovnih mest v teku leta, pravilnik o premijah, predlog pravil podjetja, predlog tarifnega pravilnika itd.

Sopodpisovanje posameznih aktov je potrebno le takrat, če je to s predpisi posebej določeno

Ker je po Zakonu o upravljanju vsak organ upravljanja upravičen v mejah svoje pristojnosti odločati samostojno brez soglasnosti drugega organa, tudi sopodpisovanje izdanih sklepov v načelu ni potrebno, razen takrat, ko je to izrecno določeno. V tč. XVI. ods. 2 pod 1. odloka o pogojih, ob katerih se izdatki za dnevnice, potne pavšale, terenske dodatke in kilometrično priznajo za materialne stroške (UL FNRJ št. 58/57) je predvideno, da izda upravni odbor nalog za potovanje v inozemstvo; podpisati pa ga morata predsednik in direktor. Letni zaključni račun morajo podpisati predsednik upravnega odbora, direktor podjetja in vodja računovodstva. (Uredba o zaključnih računih gospodarskih organizacij za 1956 leto, UL FNRJ št. 3/57). Predsednik upravnega odbora, direktor podjetja in vodja računovodstva skupno podpišejo na koncu poslovnega leta dnevnik, glavno knjigo in skupno glavno knjigo z mesečnim bruto prometom (čl. 11 Uredbe o knjigovodstvu gospodarskih organizacij, UL FNRJ št. 27/55).

Pravilno izvršena analitična ocena delovnih mest v podjetju je pogoj za boljše organizacijo dela in pravilnejše nagrajevanje

Nenehno prikazovanje nepravilnosti pri dosedanjem načinu odrejanja višine tarifnih postavk je imelo za posledico, da je zakonodajalec odredil analitično oceno delovnih mest z Odlokom o analitični oceni delovnih mest (Ur. list FNRJ št. 53/57), ki ga je izdal Zvezni izvršni svet. Za celotno industrijo v Jugoslaviji je bil izdelan po praktičnih primerih raznih sistemov (nemških, francoskih, ameriških itd.) drugih višje razvitih industrijskih držav, enotni sistem za analitično oceno delovnih mest. Ta sistem je za vsa industrijska podjetja v naši državi strogo obvezen in ga posamezna podjetja ne smejo menjati, ker bi se s tem porušila njegova enotnost. Predvideva tri glavne faze in sicer: opis in popis delovnih mest, analizo in stopnjevanje ter točkovanje.

Kaj pričakujemo od analitične ocene vrednosti delovnih mest?

V prvi vrsti pričakujemo, da bodo gospodarska podjetja s pomočjo analitične ocene uredila svojo **organizacijsko strukturo**, pregledala njeno pomanjkljivost in poslala osnove za organizacijo podjetja po načelih sodobne industrijske organizacije dela. Z drugimi besedami, postaviti organizacijo dela v industriji, ki se bo znebila vseh sledov obrtniške organizacije dela, katero še v veliki meri zasledimo v podjetjih.

Nadalje pričakujemo od analitične ocene vrednosti delovnih mest osnove, po katerih bi **odrejevali višino tarifnih postavk** v tarifnih pravilnikih. Opustiti je treba razdelitev na poznane štiri kategorije strokovne izobrazbe [I = visokokvalificirani (VK), II = kvalificirani (KV), III = polkvalificirani (PK), IV = nekvalificirani (NK)] in v zvezi s tem tudi dosednji način odrejevanja tarifnih postavk na osnovi omenjenih štirih kategorij. Ta razdelitev je ostanek cehovske družbene ureditve, ostanek obrtniškega načina organizacije dela. Naša država se trenutno nahaja že na takšni stopnji gospodarskega razvoja, da je nujno potrebno opustiti to kategorizacijo na področju industrije. Industrijski način proizvodnje ne zahteva delavca obrtnika, ki mora znati samostojno izdelati celoten proizvod. Pri industrijski organizaciji dela je potrebno celotno organizacijo dela razčleniti na čim enostavnejše dele. Na ta način se lahko hitro priuči veliko število delovne sile za samostojno izvrševanje teh del. Industrijska organizacija dela zahteva torej v pretežni večini priučene in visokokvalificirane delavce.

Ureditev pravičnega razmerja med plačami

Bodoči nov način plačevanja prav tako ne more bazirati na odrejevanju tarifnih postavk poznanih štirih kategorij. Analitična ocena delovnih mest nam daje osnove za postavljanje razmerij plač po drugih načelih. Omogoča nam in služi pri ugotavljanju razmerij med delovnimi mesti in v zvezi s temi z vrednostmi posameznih delovnih mest pri **težini dela** na delovnem mestu.

Ker nimamo fizičnih meril, da bi izmerili težino dela na delovnem mestu, to težino **ocenjujemo**. Pri tem se moramo ravnati po dveh načelih:

a) ocenjujemo **težino dela na delovnem mestu**

b) **težino dela na delovnem mestu ocenjujemo glede na normalni učinek**, ki je predviden za delo na tem delovnem mestu.

Analitična ocena in njene ugotovitve nam dajejo tudi orientacijo, kakšne kadre potrebuje industrijska organizacija dela v podjetju in kakšno izobrazbo mora ta kader imeti. Analitična ocena temelji na strokovnosti, ki jo zahteva delovno mesto, ugotavljajo se nevarnosti in pogoji dela na delovnem mestu, kar nam daje možnost za uvajanje vseh potrebnih meril in za odgovarjajočo higiensko-tehnično zaščito dela.

S pomočjo analitične ocene delovnih mest ugotavljamo tista delovna mesta na katerih lahko delajo osebe z nižjo delovno sposobnostjo (zaposlitev invalidov), kakor tudi delovna mesta primerna za ženske in mladino.

Pri razporeditvi osebja je treba težiti k temu, da razporedimo človeka na takšno delovno mesto, na katerem bo lahko do maksimuma razvijal svoje strokovne in delovne sposobnosti.

Doseči je treba načelo, da pride „pravi človek na pravo mesto“.

Pravilno izvedena analitična ocena delovnih mest mora torej služiti povečanju produktivnosti dela, organizaciji, kakovosti, ekonomičnemu izkoriščanju delovne sile, varnosti pri delu, izboru — selekciji kadrov, pravilni strokovni opredelitvi, rehabilitaciji invalidov, strokovni izobrazbi, napredovanju pri delu, zmanjšanju fluktuacije in na postavljanju realnih odnosov pri odrejevanju tarifnih postavk.

Višina plač po novem sistemu nagrajevanja bo odvisna od tega, v kolikšni meri izpopolnjuje posameznik zahteve, ki se predvidevajo na določenem delovnem mestu in to po posebni metodi o „ocnitvi človeka“, ki zaseda delovno mesto.

Vsako nepravilno „napihovanje“ zahtev na delovnem mestu ima torej lahko za posledico nižjo plačo doličnega, ki delovno mesto zaseda, nima pa izpolnjenih pogojev. Obratno pa se bo delovno mesto z nepravilnimi nizko postavljenimi zahtevami nižje ocenilo. To pomeni, da je treba opis in popis čim realneje izvršiti.

Povdariti je treba, da analitična ocena delovnih mest ne daje odgovorov na vprašanja koliki bodo razponi plač in v zvezi s tem kolike bodo plače. Analitična ocena delovnih mest odreja razmerje plač v odrejenem nivoju, kakšen bo pa ta nivo, je stvar plačne politike. To je vprašanje, ki se regulira z instrumenti družbenega plana, zavisi pa od materialnih fondov in od ostalih možnosti v državi.

Za pravilno osnovo pri ugotavljanju stvarno potrebnih delovnih mest mora izdelati vsako podjetje **organizacijsko shemo** na podlagi potreb, ki jih zahteva tehnološki proces. Organizacijska shema mora biti razčlenjena v zvezi z zahtevami organizacije dela.

Tako izdelana organizacijska shema podjetja predstavlja podlago za popis delovnih mest in opis del.

Nepravilno je izpisati delovna mesta po obstoječem tarifnem pravilniku in jih opremiti s kratkim opisom in popisom. S takim delom ne bi dosegli tistega, kar pravzaprav želimo doseči od anal. ocenitve delovnih mest, oziroma kar od nje pričakujemo. To trditev najbolj dokazuje dejstvo, da se bodo na temelju analitične ocene delovnih mest sestavljali **novi tarifni pravilniki**. Osnova te ocene je opis in popis delovnih mest. V kolikor to ni izvedeno temeljito in realno v skladu s potrebami tehnološkega procesa, bodo tudi razmerja med plačami nujno in v mnogih primerih nerealna. Vse to bi delalo mnogo težav gospodarskim organizacijam, posebno pa vodstvu istih.

Oglejmo si sestavno enoto celotnega sistema — delovno mesto.

Imamo različne možne definicije za pojem delovnega mesta.

Tehnične definicije delovnega mesta navadno izhajajo iz faz tehnološkega postopka ali iz strojev, oziroma strojnih skupin, ki zahtevajo delovno silo.

Personalne in psihološke definicije delovnega mesta pa povezujejo pojem delovnega mesta z delavcem.

Pri postopku ocenjevanja delovnih mest s ciljem določitve plače je upraben seveda samo tak pojem delovnega mesta, ki bo ustrezal temu postopku in omenjenemu cilju.

Organizacijska shema

Pod pojmom **delovno mesto** razumemo delovno področje posameznega delavca. Pod pojmom „delavec“ razumemo vse osebe zaposlene v gospodarski organizaciji. Delovno področje posameznega delavca lahko obsega več del ali delovnih operacij, ali pa samo eno delo, ali eno delovno operacijo.

Če več delavcev opravlja ista dela ali iste delovne operacije pri istih delovnih pogojih, tedaj smatramo, da vsi delajo na istem delovnem mestu.

Za eno delovno mesto pa ne štejemo delovna področja islega delavca, ki opravlja več del ali več delovnih operacij takrat, kadar je za posamezna dela ali delovne operacije določena različna tarifna postavka.

Prevladujoče načelo je, da posamezni delavec dela samo na enem delovnem mestu in da se mu plača obračunava po eni tarifni postavki. Vendar so primeri, da prehajajo delavci v teku dneva ali pa meseca brez formalne premestitve od enega delovnega mesta na drugo.

Glede na navedeno lahko definiramo delovno mesto kot **enako delovno področje enega ali več delavcev pri enakih delovnih pogojih, za katero je predvidena ista tarifna postavka.**

Analitično ocenjevanje delovnih mest nima vpliva na določitev, katera dela ali delovne operacije organiziramo v eno delovno mesto in katere v več delovnih mest z različnimi tarifnimi postavkami. To je naloga organizacije dela v podjetju, ki se ravna po načelih smotrnosti delovnega procesa, ekonomičnosti, produktivnosti in zadovoljstva ljudi, razporejenih na določena delovna mesta.

Zaradi tega je napačno zamenjavati popis delovnih mest z organizacijo delovnih mest, oziroma napačno je meniti, da je popis delovnih mest že organizacija delovnih mest.

Pri oceni težine delovnega mesta, se po enotnem sistemu analitične ocene delovnih mest oziramo na to, kakšno znanje in sposobnost sta potrebna za dela na delovnem mestu, kolikšna odgovornost se predpisuje, kakšen napor je treba obvladati in pod kakšnimi pogoji se opravlja delo na določenem delovnem mestu.

To pomeni, da se zahteva od delavca na delovnem mestu:

- A — znanje in sposobnost;
- B — prevzemanje določene odgovornosti;
- C — obvladanje določenih naporov;
- D — opravljanje dela pod gotovimi pogoji.

Zgoraj našteje zahteve tvorijo „težino“ ali „vrednost“ delovnih mest, imenujejo pa se **grupe zahtev (A, B, C, D)**. Grupe zahtev pa še dalje razčlenjujemo na **posamezne zahteve**: ki se postavljajo pred delavca pri predpostavki doseganja normalnega učinka.

Ta sistem velja za vse veje industrijske dejavnosti v državi in za vsa delovna mesta v gospodarski organizaciji, razen delovnih mest direktorja podjetja in vodij tehničnega, gospodarsko-računskega, komercialnega in splošnega sektorja.

Ocenitev delovnih mest po enotnem sistemu se opravlja na osnovi sledečih grup zahtev in posameznih zahtev:

Grupa zahteva A Znanje in sposobnost	Zahteva A ₁ A ₂ A ₃ A ₄	šolsko znanje (teoretično znanje) strokovnost (praktično znanje) spretnost vodstvo — disponiranje
Grupa zahtev B Odgovornost	Zahteva B ₁ B ₂ B ₃ B ₄	odgovornost za pravilno opravljanje dela odgovornost za proizvodna sredstva odgovornost za delovni proces in varnost drugih odgovornost za opravljanje služb splošnega značaja za gospodarsko organizacijo
Grupa zahtev C Napor	Zahteva C ₁ C ₂ C ₃ C ₄	umski napor napor čutil telesni napor način občevanja z ljudmi

Grupe zahtev in posamezne zahteve

Grupa zahtev D Pogoji dela	Zahteva D ₁	možnost prehlada in delo na prostem
	D ₂	nevarnost neugod
	D ₃	temperatura
	D ₄	voda, vlaga, kislina
	D ₅	umazanost (olje, mast, prah)
	D ₆	plin, para, neprijetni vonji
	D ₇	hrup in tresljaji
	D ₈	slepljenje in slaba razsvetljava

Intenziteta zahtev

Posamezne zahteve so na različnih delovnih mestih, kjer se pojavljajo različno „močne“ — na enem delovnem mestu so večje, na drugem manjše. Ta intenzivnost se izraža v petih stopnjah, ki se označujejo takole:

1. stopnja: neznatna
2. stopnja: majhna
3. stopnja: srednja
4. stopnja: velika
5. stopnja: zelo velika

Večkrat se pojavljajo tudi intenzitete, ki se nahajajo med eno in drugo stopnjo (n. pr.: niti ne moremo trditi, da bi bila „majhna“, vendar pa še ni tolikšna, da bi jo lahko ocenili za „srednjo“ itd.). V takih slučajih se izražamo z medstopnjami, označujemo pa jih z $1/2$, $2/3$, $3/4$, $4/5$.

Za posamezne grupe zahtev, zahteve in stopnje so v enotnem sistemu določene točne definicije, ki jih pa ne bi navajali, ker bi bilo to preobširno. Pravilno upoštevanje teh definicij pri analitični oceni delovnih mest v podjetju je naloga komisije.

Delo komisije v podjetju

Po dosedaj opisanem vidimo, da se delo analitične ocene delovnih mest torej razčlenjuje na tri faze:

1. Opis in popis
2. analiza in stopnjevanje
3. točkovanje in razvrščanje na položaj

V našem podjetju je upravni odbor v zvezi z že navedenim odlokom v Ur. listu imenoval komisijo, ki naj izvrši analitično oceno delovnih mest (predsednik Stane Ing. Tonejc, tajnik Lojze Janžekovič ter člana Rudolf Selan in Franc Žgank).

Komisija je izdelala osnutek prve faze t. j. opis in popis delovnih mest na predpisnem obrazcu s tem, da je predhodno izdelala organizacijsko shemo po potrebah tehnološkega procesa za vsak obrat, sektor, oziroma oddelek posebej. Razčlenitev te sheme je sledeča:

1—1 vodstvo	4—1 oddelek elektroliza
1—2 splosni sektor	4—2 oddelek livarne
1—3 gospodarsko-računski sektor	4—3 laboratorij obrata aluminija
1—4 komercialni sektor	4—4 vodstvo obrata aluminija
1—5 tehnični sektor	5—1 oddelek anodne mase
2—1 glinica I	6—1 strojno vzdrževanje obrata glinice
2—2 glinica II	6—2 elektro vzdrževanje obrata glinice
2—3 glinica III	6—3 strojno vzdrževanje obrata aluminija
2—4 vodstvo obrata glinice	6—4 elektro vzdrževanje obrata aluminija
2—5 laboratorij glinice	6—5 gradbeni oddelek
3—1 strojna energetika	7—1 železniški promet
3—2 oddelek generatorske centrale	7—2 avto promet
3—3 vodstvo strojne energetike	7—3 dvoriščna skupina
3—4 laboratorij strojne energetike	

Komisija se je pri svojem delu posluževala ankete iz leta 1956 in je pri obravnavanju posameznih oddelkov pritegnila k delu tudi vodje oddelkov (obratov oziroma sektorjev) tako, da je lahko pravilno vnašala event. spremembe, ki so se pojavljale med časom od ankete do sedaj.

Kolektiv je z odgovori na anketnih listih sicer seznanjen, vendar je komisija smatrala za potrebno, da mu ponovno predloži svoje delo pri prvi fazi opisa in popisa. Tolmačenje je poverjeno članu komisije tov. Žganku, ki registrira vse pripombe s strani kolektiva. Komisija bo te pripombe ponovno obravnavala in jih v slučaju upravičenosti upoštevala pri drugi fazi — analizi in stopnjevanju, opis in popis pa temu primerno popravila.

Tretja faza, t. j. točkovanje in razvrščanje na položaj, je več ali manj administrativno delo, ker so za določanje točk že v enotnem sistemu predpisane tabele, iz katerih se z lahkoto čitajo točke s tem, da je znana zahtevna stopnja. Posamezne zahteve in stopnje so določene že z opisom in popisom ter analizo in stopnjevanjem.

Nekaj o našem časopisu

Za uredniški odbor:
Branko Mlinarič

O b rojstvu prve številke našega časopisa so bile kritike zelo različne. Večina članov kolektiva je izrazila zadovoljstvo, da je naš kolektiv dobil svoje interno glasilo, ter so kljub skromnosti in tehnični nedovršenosti te številke bili z isto v glavnem zadovoljni. Vsem skupaj nam je bilo v tolažbo staro pravilo, da je vsak začetek težak. Ob združenih naporih večjega števila članov kolektiva bomo sigurno uspeli odpraviti tudi začetniške slabosti in napake ter bomo kvaliteto našega časopisa izboljšali. Toda to bo zelo težavno, če bo vsa odgovornost za izdajanje časopisa ostala le na uredniškem odboru.

Mišljenja smo, da je v našem kolektivu dovolj sposobnih ljudi, ki bi lahko nudili uredniškemu odboru znatno pomoč — da bi dopisovali v tovarniški časopis.

Uredniški odbor se zahvaljuje tovarišem, ki so s svojimi članki prispevali k izdaji 2. številke časopisa in upamo, da bodo tokrat člani našega kolektiva z vsebino in obsegom časopisa še bolj zadovoljni. Druga številka bi morala že prej iziti, do zamude pa je prišlo v glavnem vsled tega, ker nismo imeli pravočasno na razpolago dovolj materiala, razen tega pa je bil odgovorni urednik skoraj 2 meseca odsoten.

Obveščamo kolektiv, da smo našemu časopisu dali tudi naziv in se bo na željo večine članov našega kolektiva imenoval „ALUMINIJ“. Ker pa nismo sprejeli nobenega pismenega predloga za ta naziv je razpisana nagrada v znesku 3000 din zapadla. Prosimo člane kolektiva, da že sedaj prispevajo material za 3. številko časopisa, ki bi naj izšla ob Novem letu.

B. Hmeltna

Nekaj o športni dejavnosti v Kidričevem

D anes se bomo v kratkem seznanili z delom športnega društva „Aluminij“. Športno društvo „Aluminij“ je bilo ustanovljeno leta 1951. Pred tem moramo še omeniti, da je prej delovalo v Kidričevem že telovadno društvo. Z voljo in iniciativo članov telovadnega društva se je pričelo s širšim delom ter je bil s pomočjo ljudske oblasti, ILA in z udarniškim delom članov društva zgrajen današnji stadion, ki je bil predan svojemu nemenu leta 1951.

Športno društvo „Aluminij“ je pričelo aktivno sodelovati s svojimi ustanovljenimi sekcijami in to: nogometno sekcijo, kegljaško sekcijo, moško in žensko odbojgarsko sekcijo ter teniško sekcijo.

V minulih letih se je športno društvo „Aluminij“ s svojimi sekcijami večkrat uspešno borilo za boljša mesta. Tako je nogometna sekcija igrala nekaj let v takratni Vzhodni slovenski ligi. Po neuspehu leta 1954 in po ustanovitvi Mariborsko — varaždinske — celjske (MVC) lige je nogometna sekcija prišla v sklop Mariborsko — celjske podzvezne grupne lige. Po uspešnem tekmovanju v tej ligi leta 1956-57 so se nogometaši „Aluminija“ v kvalifikacijski tekmi s klubom „Ivanjščica“ plasirali v MVC ligo.

NK „Aluminij“ je jesensko tekmovanje pričel zelo uspešno in z velikim elanom ter bil s svojo prikazano igro resen reflektant za eno izmed prvih mest na lestvici. Tako si je v prvih štirih kolid priboril 5 točk. Toda naslednje tekme so bile za moštvo „Aluminija“ porazne, tako da so padli z drugega na zadnje mesto v tabeli. V desetem kolu, 10. novembra 1957, so igrali na domačem igrišču proti „Zagorcu“ iz Krapine. V slabem vremenu je imel NK „Aluminij“ dosti dela z dokaj hitrim in požrtvovalnim nasprotnikom ter si je tako priboril 2 dragoceni točki. Z zmago nad „Zagorcem“ se je NK „Aluminij“ dvignil na 9. mesto ter zadnje odstopil „Zagorcu“. Po predvidenem načrtu in po sklepu FSJ je predvidena v letu 1958 sprememba tekmovanja in se bodo prvi trije ali štirje slovenski klubi v MVC ligi avtomatično plasirali v predvideno enotno slovensko ligo. Zato je to tekmovanje za NK „Aluminij“ zelo važno.

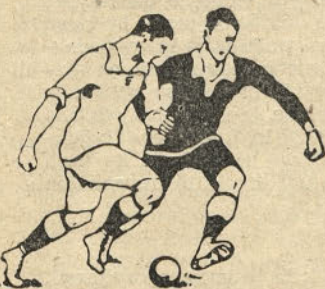
V času obstoja Športnega društva „Aluminij“ je nogometni klub večkrat uspešno sodeloval na raznih gostovanjih in turnirjih ter si priboril prva in častna mesta. Na velikem metalurškem tekmovanju v Celju, kjer so sodelovala vsa metalurška podjetja iz FLRJ je Športno društvo „Aluminij“ častno zastopalo svoje klubske barve. Nogometaši so se plasirali na 2. mesto, uspešni so bili tudi lahkoatleti, saj so v teku na 400 m zasedli častno 4. mesto, izkazali so se tudi dolgooprogaši. Dobro so se plasirali tudi strelci in odbojkarji.

Nogometaši „Aluminija“ čuvajo tudi prehodni pokal „Plujske razstave“.

Še več bi se dalo napisati in povedati o uspehih in neuspehih NK „Aluminija“. Dejstvo je, da bo moralo vodstvo posvetiti mladini več pozornost, ker se že danes občuti pomanjkanje igralcev. Na igrišču je opazili vedno dovolj naraščaja, to pomeni, da se mladina za nogomet zanima. Na žalost pa ni bila v prejšnjih letih mladini posvečena skoraj nobena pozornost, za kar se lahko zahvalimo tedanjemu odboru. Z prelomnico v letu 1957 je NK „Aluminij“ vključil v tekmovanje tudi svoje pionirsko moštvo, ki je v jesenskem delu tekmovanja zasedlo 5. mesto.

Če tako na kratko pregledamo tekmovanje nogometne sekcije, bomo iskali vzroke v moštvu samem; mogoče bomo za neuspeh krivili sodnike, kar pa bi bilo napačno. Glavni vzrok za slabosti v NK „Aluminiju“ je po mojem mišljenju pomanjkanje igralcev.

Prihodnjič nekaj o kegljaški in teniški sekciji.



**Vsem članom kolektiva čestita ob prazniku republike
29. novembru**

uredniški odbor tovarniškega časopisa „Aluminij“

Resolucija I. kongresa delavskih svetov Jugoslavije

Kongres delavskih svetov izraža kot prvi jugoslovanski zbor zastopnikov delavskih organov samoupravljanja v gospodarstvu ponos in zadovoljstvo vsega delavskega razreda, ker se v Jugoslaviji kot sad socialistične revolucije in nepretrganega napredka v razvoju socialističnih odnosov že sedem let uresničuje pravica samoupravljanja neposrednih proizvajalcev.

I.

Z izročitvijo podjetij v upravljanje delovnim kolektivom in izpopolnjevanjem sistema samoupravljanja neposrednih proizvajalcev je bila dosledno uresničena davna borbena zahteva revolucionarnega delavskega gibanja. Hkrati se je z ustanovitvijo delavskih svetov in zborov proizvajalcev začelo reševanje glavnih družbeno-gospodarskih problemov in protislovij v pogojih družbene lastnine proizvajalnih sredstev, brez katerega se naša družba na poti socialističnega razvoja ne bi mogla izogniti motnjam in težnjam po izmaličenju socialističnih odnosov.

Delavski sveti so demokratični politični organi, po katerih svobodni proizvajalci ustvarjajo neposredno z družbenimi sredstvi za proizvodnjo svoje demokratične pravice v upravljanju podjetij. Delavski sveti niso zastopniki kolektivnih lastnih sredstev za proizvodnjo, temveč sestavni del političnega sistema socialistične demokracije. V njih prihaja do izraza enotnost interesov skupnosti in interesov posameznih proizvajalcev.

Uresničevanje delavskega samoupravljanja je zakonit pojav socialističnega razvoja

Pravi interesi delavskega razreda in delavskega samoupravljanja imajo svojega sovražnika tako v birokratizmu kakor tudi v vsakem egoističnem individualizmu, ki ne upošteva koristi vseh delovnih ljudi naše države. Delavsko samoupravljanje se je v FLRJ uspešno razvijalo in se je krepilo prav zaradi tega, ker so se zavestne socialistične sile naše dežele vstrajno in brezkompromisno borile tako proti prvi kakor tudi proti drugi težnji, proti izmaličenju socialističnih odnosov sploh in delavskega upravljanja posebej. Prav zato je uresničevanje delavskega samoupravljanja zakonit pojav socialističnega razvoja in sestavni del borbe za socializem v naši državi. Delavsko samoupravljanje je v delu dokazalo življensko moč in pravilnost teorije marksizma o poudružbljenju proizvajalnih sredstev, po kateri morajo proizvajalna sredstva upravljati proizvajalci sami, s čimer se uresničujejo resnični demokratični in socialistični odnosi v proizvodnji.

Delavski sveti omogočajo, da postaja družbeno-gospodarski interes delavskega razreda oziroma socialističnih proizvajalcev temeljna gibalna sila materialnega razvoja v okoliščinah družbene lastnine proizvajalnih sredstev, ki stalno in avtomatično reproducira socialistične odnose na višji ravni. Vsa delovni človek in vsak delovni kolektiv naše države mora biti svoboden pri svojem delu in si ustvarjati materialni položaj po svojem delu. Delavski sveti omogočajo, da se vskladita samostojnost in stlmulacija posameznega proizvajalca in kolektiva s planskim usmerjanjem gospodarstva in gospodarskega razvoja. Z družbenim planom se zagotavlja planski razvoj gospodarstva, ukinja anarhistični razvoj v gospodarstvu, vsklajujejo notranji materialni odnosi in usmerja razvoj proizvajalnih sil, z zakoni in splošnimi predpisi pa se zagotavlja enotnost našega socialističnega sistema, enaki pogoji gospodarjenja za vse, kakor tudi splošne politične in materialne koristi naše socialistične skupnosti. Z ustanavljanjem delavskih svetov prehaja družbena lastnina v razvitejšo obliko, za katero je značilno družbeno upravljanje, oziroma prizadevanje skupnosti proizvajalcev za izkoriščanje družbenih sredstev za proizvodnjo.

V delavskih svetih in komunalnem sistemu se zrcali proces svobodnega združevanja proizvajalcev, začenši od podjetij in komune vse do državne celote, ki tudi sama postopno in vse bolj postaja skupnost svobodnih socialističnih proizvajalcev.

Ustanavljanje delavskih svetov in zborov proizvajalcev je vplivalo tudi na razširjenje pravic in izpremembo položaja delavskega razreda; na njegov odnos do dela in do sredstev za pro-

izvodnjo; na demokratizacijo vse naše družbene in politične ureditve; na okrepitev enotnosti delavskega razreda in uvedbo demokratičnih enakopravnih notranjih odnosov v delovnih kolektivih; na osvoboditev gospodarskega sistema iz birokratskih spon; na razmah ustvarjalnih sposobnosti in samoiniciative širokih slojev delovnih ljudi na vseh področjih družbene dejavnosti; na bolj ekonomično poslovanje gospodarskih organizacij

Delavski sveti in zbori proizvajalcev, dva izmed najmočnejših virov politične moči naše socialistične družbe

Delavski sveti in zbori proizvajalcev so eden izmed najmočnejših virov politične moči naše socialistične družbe, v kateri imajo neposredni proizvajalci vodilno družbeno vlogo in odločujoče pozicije v svojih rokah. Od pravilnega določanja mesta in vloge delavskih svetov ter komun v splošnem političnem in gospodarskem mehanizmu naše socialistične družbe, kakor tudi od njegovega utrjevanja in neprestanega izpopolnjevanja in usposabljanja, da bi mogli uspešno opravljati svoje naloge, je predvsem odvisna nadaljna demokratizacija našega političnega in družbenega življenja, nadalnje razvijanje oblik neposrednega upravljanja na vseh področjih družbenega življenja, kakor tudi drugih demokratičnih pridobitev delovnih ljudi.

II.

Gospodarski vzpon v minulih sedmih letih je izraz sposobnosti, ustvarjanja in energije delavskega razreda in delavskih organov upravljanja, ki so uspešno upravljali podjetja in krepili proizvodne moči države, ustvarjali nov gospodarski sistem in z uspehom prispevali k izpopolnjevanju in realiziranju smernic splošne gospodarske politike.

Delegati kongresa, zavedajoč se splošnih in materialnih okvirov te ravni naših proizvajalnih sil, poudarjajo, da je borba za odstranjevanje naše podedovane gospodarske zaostalosti in ohranitev naše nacionalne neodvisnosti zahtevala tak tempo investicijske izgradnje in raven splošne potrošnje, ki je onemogočal širšo materialno podlago samoupravnosti delovnih kolektivov in s tem omejeval večjo aktivnost organov samoupravljanja.

Preprčani smo, da bo dosledno izvajanje sedanje gospodarske politike na podlagi doseženih rezultatov izgradnje v danih mednarodnih pogojih, ob skladnejšem razvoju proizvajalnih sil, izkoriščanju naravnih pogojev za čim hitrejši gospodarski razvoj, povečanje delovne storilnosti in čim popolnejši zaposlenosti, kakor tudi ob stvarnem perspektivnem izboljševanju življenskega standarda — pozitivno vplivalo na nadaljne uveljavljanje sistema samoupravljanja neposrednih proizvajalcev. Hkrati bo razširjanje pravic neposrednih proizvajalcev na področju proizvodnje in razdeljevanja družbenega produkta mnogo pripomoglo k povečanju proizvodnosti in delovne storilnosti, oziroma k okrepitvi in razširjenju materialne podlage našega družbenega razvoja v celoti.

Kam usmeriti gospodarski razvoj v interesu samoupravnosti neposrednih proizvajalcev in razširjenja njihovih pristojnosti?

Ker so okviri gospodarske politike določali aktivnost delavskih organov upravljanja in ker je od gospodarskega sistema mnogo odvisno nadaljne delo delavskih svetov, meni kongres, da mora biti gospodarski razvoj in nadaljne izpopolnjevanje našega gospodarskega sistema v interesu samoupravnosti neposrednih proizvajalcev in razširjanja njihovih pristojnosti usmerjen:

1. k svobodnejšemu razdeljevanju dohodka, ki naj čim bolj direktno v proizvodnji uresničuje pravico neposrednega proizvajalca na zaslužek po delu. Za uresnitve tega načela je neobhodno potrebno: izpremeniti sedanji sistem plač, zlasti v industriji. Status proizvajalcev z družbenimi sredstvi za proizvodnjo je treba v sistemu razdeljevanja trajneje določiti. Tako da bo po-

sameznik mogel računati z zadovoljljivo svojih življenjskih potreb za daljši čas in da bo mogel s svojo iniciativo in s svojim delom čimbolj vplivati na svoj lastni položaj;

2. k ustvaritvi čimbolj izenačenih pogojev gospodarjenja za vse kolektive, da bi bil njihov večji ali manjši delež pri razdeljevanju dohodka posledica ustvarjene proizvodnje in delovne storilnosti ter uspeha v skupnem gospodarskem poslovanju. Razen tega je treba podjetja izenačiti glede režima osnovnih sredstev in odstraniti dosedanje razlike v obravnavanju starih in novih osnovnih sredstev. Ponovno in točno je treba oceniti vrednost osnovnih sredstev kot nujen pogoj realnega izločanja ustreznih sredstev, tako za enostavno kakor tudi za razširjeno reprodukcijo;

3. h krepitvi samostojnosti podjetij v okviru planskega usmerjanja proizvodnje, potrošnje in razvoja proizvajalnih sil. V ta namen je potrebno, da se razširijo pravice neposrednih proizvajalcev v upravljanju osnovnih sredstev in amortizacije, da narašča raven skladov za samostojno razpolaganje in za investicije v odvisnosti do razvoja proizvodnje in ustvarjene produktivnosti dela, kakor tudi, da bo razširjena reprodukcija mnogo bolj pod vplivom proizvajalcev samih, da se odstranijo neupravičene razlike in nesorazmerja cen. Razen tega naj se uporabljajo ustanovljeni fondovi gospodarskih organizacij oprostijo dosedanjih omejitev in razširijo pravica organov delavskega samoupravljanja, da izkoriščajo sklade po potrebah podjetij, ki naj jih samostojno ocenjujejo. Neobhodno je potrebno, da se dosednji način določanja skladov stalnih obratnih sredstev podjetij in sedanji sistem kreditiranja obratnih in investicijskih potreb napravi enostavnejša in prilagodita stopnji razvoja samoupravljanja delavcev;

4. k razvoju samoiniciative proizvajalcev za boljše upravljanje, za zadovoljevanje potreb trga, za razširjenje proizvodnje in povečanje delovne storilnosti, kakor tudi za ustvarjanje ustreznih gospodarskih pogojev za nadaljnjo delitev dela na podlagi specializacije proizvodnje in kooperacije, povezovanja, poenotenja in združevanja podjetij, zasnovanega na pospeševanju proizvajalnih sil, na materialnih koristih in potrebah svobodnih proizvajalcev ter njihovih neokrnjenih pravic upravljanja.

Kongres poziva delavske svete, naj v bodoče izkoriščajo vse možnosti, ki jih jim bo nudilo izpopolnjevanje gospodarskega sistema, posebej naj uvajajo najširše sodelovanje in iščejo razne oblike združevanja, povezovanja in poenotenja podjetij. Združevanje odpira nove možnosti za sodelovanje proizvajalcev v širših okvirih, kakor je podjetje, za razvijanje proizvajalnih sil, koordiniranje proizvodnih programov, za širšo delitev dela v združenih proizvajalnih mehanizmih, v skupni investicijski politiki, v skupnem izkoriščanju skladov itd. V nadaljnjem razvoju gospodarstva in s tem tudi procesa nadaljnega podružbljenja proizvodnje gospodarsko združevanje ne bo omejevalo pravic delavskih svetov v podjetjih, temveč bo pomenilo njihovo nadaljnjo utrditev. Na tej podlagi bo pripomoglo k okrepljenemu vplivu neposrednih proizvajalcev v vodstvu proizvodnje, okrepijo bo njihovo vlogo v demokratičnem vodstvu gospodarstva v celoti.

III.

Vpliv delavskega samoupravljanja na vlogo in funkcijo predstavniških organov oblasti in državnega aparata

Ker izvajanje delavskega samoupravljanja neposredno vpliva tudi na vlogo in funkcije predstavniških organov oblasti in državnega aparata, sodi kongres:

— da je treba še nadalje krepiti demokratizem pri odločanju o gospodarskih problemih,

— da je naloga predstavniških organov določati splošne pogoje za gospodarjenje podjetij, da plansko usmerjajo proizvodnjo in potrošnjo ter ustvarjajo ugodne pogoje za svoboden razmah socialističnih sil,

— da je treba ustvarjati pogoje za zmanjšanje administrativnih posegov v gospodarstvo, kar je nujno v interesu učinkovitosti izvajanja planskih proporcij in da se morajo hkrati še nadalje razvijati večje možnosti vplivanja neposrednih proizvajalcev na odločanje o teh vprašanjih,

— da je treba okrepiti družbeno kontrolo in družbeno evidenco nad družbenimi organi upravljanja, ne da bi kršili samostojnost in samoupravljanje podjetij, temveč da bi se nudil delavskim svetom eden izmed najmočnejših instrumentov za vodstvo podjetij in urejanje notranjih odnosov v njih.

Glede na komuno, ki je skupaj z delavskimi sveti podlaga našega družbeno-gospodarskega sistema in temeljna skupnost proizvajalcev, s katero se najuspešneje vključujejo splošni in osebni interesi in v kateri se izvaja družbeno-gospodarska povezanost individualnih proizvajalcev pri reševanju vrste skupnih problemov družbenega in osebnega standarda, sodi kongres, da je nujno in upravičeno:

— da bodo dohodki komun, namenjeni proračunom in splošni potrošnji, predvsem odvisni od višine osebnih dohodkov proiz-

vajalcev in državljanov, s čimer bo družbeno-gospodarska povezanost individualnih proizvajalcev in komun dobila novo vsebino;

— da se točno določijo pravice komun glede na podjetja, da bi se izključile razne oblike pritiska komun na podjetja in vmešavanja v tiste posle podjetij, ki bi morali biti njihova nedotakljiva pravica;

— komunam in podjetjem je treba omogočiti, da se v okviru sredstev, ki jih imajo na razpolago, svobodno sporazumevajo o skupnem odločanju oziroma financiranju določenih komunalnih potreb, pri katerih so zainteresirani tudi posamezni proizvajalci in delovni kolektivi kot celota;

— da naj organi oblasti v občinah in okrajih vzdržujejo v bodoče krepkejšo zvezo s podjetji, in sicer po delavskih organih upravljanja, s čimer bodo delavski sveti dobili ne samo podporo komun, temveč tudi možnost močnejšega vploga in vključevanja podjetij v gospodarsko politiko krajevne skupnosti.

V sistemu delavskega samoupravljanja se neposredne zveze med proizvajalci samimi in njihovimi predstavniškimi organi v upravljanju gospodarstva vse bolj ustvarjajo z različnimi oblikami direktnega povezovanja predvsem po zborih proizvajalcev, zbornicah, skupnostih in združenjih. Hkrati se v teh odnosih vse bolj slabi vloga državnega upravnega aparata v upravljanju gospodarstva.

Ker se mora direktno sodelovanje delavskega razreda v oblasti izvajati tudi izven podjetij, sodi kongres, da je treba zbere proizvajalcev nujno nadalje krepiti in razvijati kot demokratično obliko uresničevanja vodilne vloge delavskega razreda v družbenem razvoju, neposrednega sodelovanja proizvajalcev v razdeljevanju dohodka in razpolaganju s presežkom dela, v določanju smotrov gospodarske politike, kakor tudi v izpolnjevanju vseh socialno-gospodarskih pogojev in v zadovoljevanju potreb delovnih ljudi. Cufiti je potrebo:

— naj zbori proizvajalcev samostojneje obravnavajo gospodarske probleme podjetij, vplivajo na koordiniranje njihove dejavnosti in zadovoljevanje gospodarskih in socialnih potreb proizvajalcev. Zbori proizvajalcev naj bi dobili močnejši vpliv in samostojne funkcije v potrjevanju pravic, statutih in drugih notranjih instrumentov podjetij, združenj in skupnosti, v potrjevanju zaključnih računov, investicijski politiki pri izbiri in postavljanju direktorjev, v politiki uporabljanja določenih sredstev za družbeni standard, zboljšanje delovnih pogojev itd.;

— da se v občinah ustanove zbori proizvajalcev kot samostojen del sistema samoupravljanja neposrednih proizvajalcev.

Množične organizacije naj tudi v prihodnosti usmerijo svojo pozornost v aktiviziranje čim večjega števila proizvajalcev v upravljanju

Združevanje v gospodarstvu pomeni pot k nadaljni demokratizaciji in deatizaciji gospodarstva, s čimer se ustvarjajo pogoj za uveljavljanje delavskega samoupravljanja v širših okvirih. Sedanje oblike združevanja v zbornicah in združenjih so pokazale pozitivne rezultate in so bile pomemben činitelj v povezovalni posameznih in splošnih interesov, spodbujanju in krepitvi socialistične usmerjenosti v dejavnosti posameznih gospodarskih organizacij. Dosedanje skušnje kažejo na potrebo čim tesnejšega povezovanja zbornic in združenj kot organov družbenega upravljanja z zbori proizvajalcev v okrajih, republikah in zvezi, s čimer bomo dosegli njihov neposredni vpliv na celotni sistem demokratičnega upravljanja gospodarstva.

Ko izreka priznanje političnim in družbenim organizacijam — predvsem Zvezi komunistov, Socialistični zvezi, sindikatom in Ljudski mladini — za dosedanje vlogo in dejavnost za okrepitev sistema delavskega samoupravljanja, se kongres obrača na vse organizacije, naj tudi v bodoče usmerijo svojo pozornost k aktiviziranju čimvečjega števila proizvajalcev v upravljanju. Družbene organizacije, zlasti sindikalne podružnice v podjetjih, naj bodo organizatorji družbene kontrole nad delom organov upravljanja, da bi si proizvajalci v celoti zagotovili vpogled v delovanje in aktivnost svojega samoupravnega mehanizma ter se zavarovali pred kršitvijo koristi posameznikov, skupin in kolektivov. Zaradi socialističnega razvoja imajo družbene organizacije tudi nalogo vskladiti skupne in posamezne koristi, osebne in kolektivne koristi delavskega razreda. Posebna je vloga Zveze komunistov, sindikatov in mladinske organizacije pri ustvarjanju ugodnih pogojev za samoupravljanje v podjetjih z demokratizacijo notranjih odnosov v delovnih kolektivih in z zatiranjem birokratičnih ostankov v zavesti, navadah in delovnih metodah. K temu je treba dodati še skrb vseh družbenih organizacij za splošno strokovno in družbeno-gospodarsko vzgajanje proizvajalcev in njihovo usposabljanje za aktivnost in zavestno udeležbo v organih upravljanja.

Družbene organizacije so sestavni del in neobhodna komponenta našega samoupravnega mehanizma, ko opravljajo vlogo organizirane družbeno-politične sile, na katero se naslanja sistem samoupravljanja.

Kako odpraviti nekatere pomajnklijivosti objektivnega in subjektivnega značaja?

Kongres ugotavlja, da so delavski sveti pokazali v minuli dobi v glavnem razumevanje za moderniziranje proizvodnega procesa, za odkrivanje notranjih rezerv in zmanjšanje stroškov proizvodnje, za razširjenje zmogljivosti, povečanje proizvodnje in delovne storilnosti, za zboljšanje komercialnega in finančnega poslovanja, za dviganje strokovnosti kadrov, za razširjenje izbire in zboljšanje kakovosti izdelkov itd., tako da doseženi gospodarski rezultati v celoti dokazujejo zrelost delavskega razreda in učinkovitost sistema delavskega samoupravljanja.

Ker pa so nekatere pomajnklijivosti -- objektivnega in subjektivnega značaja -- ovirale, da bi dosegli še boljše rezultate ima kongres za neobhodno:

- z uveljavljanjem dolgoročnih gospodarskih planov in programov je treba trajneje določiti smernice in zagotoviti širšo gospodarsko-politično perspektivo za aktivnost organov samoupravljanja v podjetjih;

- odstraniti je treba težave v podjetjih, ki nastajajo zaradi prepozne sprejemanja družbenih planov in pogostega izmenjavanja gospodarskih instrumentov;

- funkcije bank je treba vskladiti s sistemom samoupravljanja in zboljšati njihovo poslovanje;

- izpopolnjevati je treba bolj sproščeni sistem in mehanizem obračunavanja s skupnostjo, kakor tudi knjigovodstveno evidenco, da bi se organom delavskega upravljanja omogočil boljši vpogled in da bi mogli bolj odkrivati razne probleme ter skrite rezerve.

Kongres poziva delavske svete:

- naj se mnogo bolj ukvarjajo z organizacijo podjetij in organizacijo dela, naj omogočijo izkoriščanje in uvajajo čimboli sodobnih metod vodstva, notranje kontrole in ustanavljanja posebnih služb in uradov za posamezne dejavnosti v podjetjih;

- naj z ugotavljanjem učinka, uvajanjem individualne in skupinske stimulacije za prizadevanje in produktivnost, kakor tudi s sistemom premij omogočajo razpore v zaslužkih po strokovnosti in delovni storilnosti;

- naj izvrše analitično oceno delovnih mest in jo izkoristijo za organizacijo dela, zlasti pa izpopolnijo sistem razdeljevanja zaslužka v kolektivih po uspehu in delu ter teži posla vsakega proizvajalca;

- naj sistematično in širše kakor doslej delajo za strokovno usposabljanje sedanjih in pripravljajo mlajših kadrov; z ustanavljanjem šol pri podjetjih, s štipendiranjem, pošiljanjem na specializacijo, organiziranjem tečajev, seminarjev, strokovnih klubov itd.;

- naj pri razvijanju komercialne službe posvete še večjo pozornost proučevanju domačega in tujih trgov zaradi čimboli učinkovite prilagoditve proizvodnje povpraševanju;

- naj se bolj učinkovito in odločneje zavzamejo za zboljšanje odnosov med podjetji, za odstranjevanje medsebojnih sporov, za zatiranje nesolidnosti v poslovanju in za izpolnjevanje pogodbenih obveznosti, kakor tudi za zavestno izpolnjevanje obveznosti do skupnosti;

- naj se mnogo bolj kakor doslej ukvarjajo z zaščitnimi in varnostnimi ukrepi, naj izločajo več sredstev za higiensko in tehnično zaščito, naj vsak dan ukrepajo za preprečevanje nesreč pri delu in poklicnih obolenj.

Okrepiti zavest, da je razvoj gospodarstva v celoti odvisen od uspešnega dela vsakega posameznega podjetja

Kongres ugotavlja, da so v mnogih podjetjih direktorji in strokovni voditelji znatno pripomogli k razvoju in izpolnjevanju prakse delavskega upravljanja, ter predlaga vsem delavskim svetom, naj delajo za okrepitev konstruktivnega sodelovanja med delavskimi organi upravljanja in strokovnimi voditelji podjetij, kakor tudi delajo sploh za ustvaritev kvalificiranega strokovnega aparata podjetij, neobhodno potrebnega za poslovanje vsakega sodobnega naprednega podjetja, kakor tudi za sam sistem delavskega samoupravljanja.

V naših podjetjih je treba še bolj okrepiti zavest, da je razvoj gospodarstva v celoti odvisen od uspešnega dela vsakega posameznega podjetja in da zboljšanje standarda in boljše življenje ni mogoče brez večje delovne storilnosti. Pozivamo delovne kolektive in delavske svete, naj posvete največjo pozornost:

- uvajanje moderne tehnike in sodobnih tehničnih postopkov v proizvodnji. Najbolj zasledujejo napredek znanosti in tehnike pri nas in po svetu ter širše sodelujejo z ustanovami za pospeševanje proizvodnje;

- varčevanje s surovinami, pogonsko energijo, denarnimi sredstvi in delovno silo, kakor tudi zmanjševanju materialnih stroškov;

- delovni disciplini in organizaciji dela v podjetjih, fluktuaciji in nepotrebnem razsipavanju delovne sile;

- zatiranju pojavov monopolističnih teženj in dogovorov podjetij v škodo skupnosti in potrošnikov;

- kakovosti izdelkov in zbiraj;

- pojavom gospodarskega krivina, notranji kontroli v podjetjih, čim ostrejši obsodbi vseh, ki škodujejo koristim kolektiva in gospodarstvu v celoti.

V.

Delavsko upravljanje ustvarja podlago resnični svobodi človeka

Ko upošteva, da povzroča upravljanje podjetij po delavcih neizogibne posledice in izpremembe v položaju proizvajalcev in notranjih odnosov v delovnih kolektivih, poudarja kongres:

- delavsko samoupravljanje ustvarja podlago resnični svobodi človeka, ker proizvajalci neposredno upravljajo in sami vse bolj sodelujejo v oblikovanju svojih proizvodnih odnosov ter svojih pogojev za delo in življenje;

- delavsko samoupravljanje likvidira ne samo najemniške delovne odnose, temveč je spodbudilo proces ustvarjanja novih odnosov na podlagi združevanja svobodnih proizvajalcev.

Kongres sodi, da bi bilo treba vzporedno z ustvarjanjem materialnih možnosti za odstranjevanje ostankov centralizma pri določanju delovnih pogojev omogočiti v bodoče na podlagi enotnih družbenih norm delovnim kolektivom, da bi postopno vse bolj svobodno in samostojneje urejali notranje odnose in delovne pogoje, kakor tudi, da bi samostojno izkoriščali povečano produktivnost za zboljšanje delovnih in življenjskih pogojev članov kolektiva.

Kongres tudi sodi, da zahtevajo novi odnosi v proizvodnji, naj bo sprejemanje na delo, odpuščanje z dela, vzdrževanje delovne discipline, izvajanje disciplinskih ukrepov čim bolj mogoče zadeva proizvajalcev samih, oziroma njihovih predstavniških organov. V bodoče je treba tudi v skladu z materialnimi možnostmi okrepiti vlogo delavskih svetov pri urejanju tudi drugih delovnih pogojev, kakor so delovni čas, oddih, stanovanjsko vprašanje, družbena prehrana, kulturne in druge potrebe.

Hkrati je treba organizacijsko in funkcionalno okrepiti službo za posredovanje dela, uvesti organe družbenega upravljanja in jo razviti kot službo proizvajalcev samih, ki se bodo v svojem delu vse bolj naslanjali na zbere proizvajalcev, organe samoupravljanja v podjetjih in na sindikate.

Dosedanje izkušnje kažejo, do so bili v podjetjih ustvarjeni novi, svobodnejši in demokratičnejši odnosi, iz katerih raste zavestna disciplina in povečana samoiniciativa proizvajalcev. Ker so v posameznih podjetjih še ostanki starih odnosov, poziva kongres delavske svete:

- naj ne dovoljujejo kršitev pravic, nezakonitih in ne humanih postopkov glede na posameznike;

- naj se odločno upirajo vsem nedemokratičnim poskusom dušenja kritike in svobodnega navajanja mnenj in predlogov;

- naj hkrati zatirajo manifestacije birokratskih, anarhističnih, drobnolastniških in egoistično-individualističnih pojmovanj;

- naj prispevajo k odstranjevanju delnih pojavov zastarelih naziranj in pojmovanj odnosov med delavci in vodilnimi uslužbenci;

- naj se bolj zavzamejo za pravilno izvajanje predpisov pri začetenju in prekinjanju delovnih odnosov;

- naj posvete več skrbi za usposabljanje in seznanjanje delavcev z delovnimi pogoji na delovnih mestih, na katerih bodo delali, razvijanju zaščitnih ukrepov pri delu, delovnim pogojem delovne žene, invalidov delavske mladine.

Najzaneslivejša podlaga za tovariške, enakopravne, človeške odnose v podjetjih — je samoupravljanje delovnih kolektivov. Na tej podlagi, ki jo je treba uporabljati v polnem obsegu, je treba posvetiti veliko pozornost negovanju in razvijanju čim ugodnejših notranjih pogojev za upravljanje, novih etičnih norm in takih delovnih pogojev, v katerih bi prišle do popolnega izraza enakopravnost, svoboda in sposobnost vsakega posameznika.

VI.

Delavski sveti in upravni odborji so v praksi upravljanja izpopolnjevali svojo organizacijo, slog in metodo svojega dela. Minula doba njihovega poslovanja je potekla v zboljševanju kakovosti in metod dela, kakor tudi v razširjenju vpliva kolektiva na delo organov upravljanja.

Glede na to, da je kolektiv proizvajalcev glavni nosilec pravic upravljanja, sodi kongres, da je potrebno zagotoviti delovnemu kolektivu — poleg volitev, odpoklica in referendumov — tudi drugo možnost neprekinjenega in direktnega vpliva na upravljanje podjetja. Obvezno predlaganje poročil kolektivu o delu organov upravljanja v krajših dobah in o vseh glavnih problemih, konference in zborovanja delavcev, razširjanje kroga problemov, o katerih bodo organi upravljanja obvezno konzultirali kolektiv pred

končnimi sklepi itd., naj bodo oblike stalne krepitve kolektiva za upravljanje in delo delavskih svetov in upravnih odborov.

Razen omenjenih oblik neposredne udeležbe kolektiva kot celote pri upravljanju podjetja je treba krepkeje razvijati tudi individualno iniciativno posameznih članov kolektiva. V tem smislu je treba s predpisi in pravili podjetja zlasti urediti odnos organov upravljanja do predlogov delavcev in izkoriščanje teh predlogov, ker bo uvajanje ustreznega priznanja in materialne stimulacije dalo močno spodbudo za širšo samoiniciativno proizvajalcev.

Mandat delavskih svetov naj se podaljša na dve leti

Zaradi izpopolnjevanja organizacije delovnih metod in odgovornosti v delu organov upravljanja ima kongres za potrebno:

a) mandat delavskih svetov naj se podaljša na dve leti, tako da se izvoli polovico članov vsako leto, mandat upravnih odborov pa naj ostane leto dni, s čimer se bo zagotovila potrebna kontinuiteta in učinkovitost v delu delavskih svetov;

b) da bi pri volitvah prišla volja delovnega kolektiva do popolnejšega izraza v podjetjih, ki imajo v svoji sestavi obrate in poslovne enote z večjim številom delavcev, je treba bolj uporabljati način volitev po volilnih enotah;

c) za podjetja s sezonskim značajem poslovanja je treba zlasti urediti način volitev organov delavskega samoupravljanja ob upoštevanju posebnih pogojev v posameznih vrstah takih podjetij (gradbeništvo, kmetijska posestva, sezonsko gostinstvo itd.);

č) podrobneje je treba obdelati s predpisi in pravili podjetja način odpoklica članov delavskih svetov in upravnih odborov;

d) okrepiti je treba vlogo delavskih svetov pri sprejemanju glavnih sklepov in smernic za delo gospodarske organizacije, upravne odbore pa napraviti bolj za izvršne organe delavskih svetov;

e) s predpisi je treba omogočiti bolj prožno določanje področja delavskega sveta, upravnega odbora in direktorja podjetja, da bi se mogla na ta način po pravih podjetja prenašati posamezna pooblastila višjega organa pod določenimi pogoji na nižji organ;

f) nadalje je treba razvijati in izpopolnjevati delo stalnih in začasnih komisij delavskih svetov oziroma upravnih odborov kot oblik dela teh organov;

g) odločneje je treba začeti ustanavljati organe delavskega samoupravljanja v obratih in poslovnih enotah v vseh podjetjih, kjer so za to pogoji. V pravih podjetjih je treba tem organom priznati ne samo pravico predlogov o posameznih zadevah, temveč tudi pravico odločanja, bodisi v soglasju z organi upravljanja podjetja, bodisi v popolnoma samostojnem področju. Z izpopolnjevanjem organizacije podjetja je treba omogočiti ugotavljanje rezultatov dela ne samo v podjetju kot celoti, temveč tudi v posameznih obratih, da bi se ustvarila potrebna materialna podlaga njihovega samoupravljanja;

Samoupravljanje proizvajalcev je treba kombinirati z drugimi oblikami družbenega upravljanja v gospodarstvu

h) zafirati je treba pojave neopravičenega zmanjševanja števila članov delavskih svetov, zlasti v velikih in številnih podjetjih.

Kongres tudi sodi, da morajo posebnosti posameznih gospodarskih področij in panog v bodoče krepkeje in dosledneje priti do izraza tudi v organizaciji delavskega samoupravljanja, zlasti pa je treba kombinirati samoupravljanje proizvajalcev z drugimi oblikami družbenega upravljanja v gospodarstvu. Glede na vse to zlasti poudarjajo naslednje naloge:

— v nujno centraliziranih gospodarskih panogah (kakor so železniški in poštni promet, elektrogospodarstvo in podobno) je treba nadalje razvijati delavsko samoupravljanje s krepitvijo funkcij, razširjanjem vsebine dela in materialne podlage delavskih svetov v podjetjih in osnovnih enotah, kakor tudi z ustanavljanjem funkcij, ki morajo biti nujno skupne v delavskih organih upravljanja na višji ravni;

— podjetja, ki prejemajo dotacije, naj bi imela možnost, da bi s temi sredstvi sama razpolagala, kar bi znatno vplivalo na krepitev njihove materialne osnove in na večjo stimulacijo delovnega kolektiva;

— v sezonskem penzijskem gostinstvu naj se ustvarijo take delovne oblike družbenega upravljanja, v katerih bodo prišli do izraza: stalno zaposleni delavci in uslužbeni, sezonski delavci, kakor tudi zastopniki komune in za razvoj turizma zainteresirane družbene organizacije;

— izmenjavo predpisov in družbene aktivnosti je treba delati za okrepitev samoupravljanja kolektivov v delavnicah s pavšalnim obračunom;

— glede na vlogo trgovine, gostinstva, turizma in komunalnih služb v našem gospodarstvu je treba v teh panogah gospodarstva nadalje razvijati razne oblike družbenega upravljanja, družbene

kontrole in vpliva potrošnikov, ki naj imajo tudi določene gospodarske pravice na račun prometa in dobička v trgovini in družbeni prehrani;

— v gospodarskih dejavnostih združenih in družbenih organizacij naj se zagotovi popolna uporaba glavnih načel delavskega samoupravljanja: sistem gospodarjenja in razdeljevanja dohodka pa je treba v teh dejavnostih tako urediti, da bodo zaslužki proizvajalcev direktno odvisni od njihovega dela in uspeha v poslovanju, kakor tudi, da se zagotovi spodbuda zadruge, združenih in družbenih organizacij za razvijanje ustrezne gospodarske dejavnosti;

— v obrti je treba oblike družbenega upravljanja prilagoditi njenemu uslužnostnemu značaju, spodbudo pa zagotoviti z okrepljenim materialnim razvojem vseh uslužnostnih dejavnosti oziroma z izpremembo investicijske in kreditne politike v obrti. Poiskati je treba nove oblike upravljanja v obratnih delavnicah z družbenimi sredstvi za proizvodnjo, v zasebni obrti pa vztrajati na uvedbi sodelovanja delavcev pri upravljanju in udeležbi pri čistem dobičku.

Kongres tudi sodi, da je za izpopolnjevanje delovnih metod delavskih svetov neobhodno izpopolnjevanje čvrstih oblik dela, sprejemanje pravilnikov in poslovnikov o delu delavskih svetov in upravnih odborov, redno vodenje zapisnikov, sestavljanje pismenih odločb in sklepov ter drugih oblik razvite notranje metodike dela. S sistemom rednih informacij in posvetovalnih sestankov je treba doseči, da bodo člani organov upravljanja vedno seznanjeni z osnovnimi dogajanjmi v kolektivu in z gospodarskimi rezultati, kjer bi mogli na ta način aktivneje in bolje odločati.

Sodelovanje v delu delavskih svetov in upravnih odborov podjetij je družbena funkcija, ki ne sme biti honorirana niti nagrajena.

VII.

Novi pogoji in nove potrebe glede vsebine izobraževanja

Glede na stališče, da je eden izmed glavnih činiteljev za uspešen razvoj samoupravljanja — sposobnost proizvajalcev za upravljanje, ugotavlja kongres, da je bil v dosedanji dobi pravilno pojmovan ves pomen družbene zavesti, izkušenj, sposobnosti, strokovnosti in izobraževanja za uspešno in kvalificirano sodelovanje v delavskih svetih in zborih proizvajalcev. Pravilno je bila uresničena zamisel o učenju v praksi in po praksi upravljanja. Na področju delavskega izobraževanja je nastal korenit preokret vzporedno z izpopolnjevanjem mehanizma samoupravljanja proizvajalcev. Novi pogoji in nove potrebe so pokazale glede vsebine, oblike ustanov in metod izobraževanja.

Kongres sodi:

— da morajo naš šolski sistem in šolski program močneje rasti iz našega družbenega sistema in smernic našega družbenega in gospodarskega razvoja, kakor tudi, da morajo bolj upoštevati potrebe proizvajalcev za upravljanje podjetij;

— da je neobhodno izpopolnjevati in razvijati naš sistem strokovnega in tehničnega izobraževanja. Strokovno izobraževanje naj dobi važnejše mesto v sistemu izobraževanja v naši državi in naj se razvija tako, da bo omogočilo delavcem v proizvodnji ugodnejše pogoje za pridobivanje najvišje kvalifikacije in dostop na fakultete. Na zborni proizvajalcev je treba prenesti določene pristojnosti glede strokovnega šolanja in izpopolnjevanja. Strokovno izpopolnjevanje naj se na vseh stopnjah izpopolni tudi z družbeno-gospodarskim izobraževanjem, ker morajo biti strokovni kadri ne samo sposobni proizvajalci, temveč tudi usposobljeni za aktivno sodelovanje v organih upravljanja;

— družbeno-gospodarsko izobraževanje proizvajalcev je neobhodno potrebno nadalje izvajati v sindikatih in v vseh dosedanjih oblikah ustanov — usmerjajoč se postopno na uvajanje stalnejših oblik izobraževanja;

— delavske univerze je treba nadalje krepiti in dosledno izpopolnjevati v ustanovah z notranje razvitim sistemom, ki bo omogočil proizvajalcem izobraževanje in izpopolnjevanje za opravljanje raznih družbenih in proizvodnih funkcij;

— centri za izobraževanje in poučevanje gospodarskih kadrov naj se bolj kakor doslej usmerjajo na člane organov upravljanja in nadalje ustanavljajo kot ustanove za intenzivno usposabljanje proizvajalcev za njihovo delo v organih upravljanja;

— potrebno je ustanavljanje šol s programi iz družbeno-gospodarske problematike za družbeno-gospodarsko usposabljanje delavcev upraviteljev;

— posvetiti je treba posebno pozornost izobraževanju vodilnih kadrov v delavskih organih upravljanja zaradi izpopolnjevanja delovnih metod in vodstva na sestankih;

— programi družbeno-ekonomskega izobraževanja proizvajalcev naj ne obsegajo samo potrebnih znanj, temveč tudi določene spretnosti in tehniko, da bi mogli člani organov upravljanja uspešno sprejemati splošne sklepe, ocenjevati izpolnjevanje nalog, upravljati podjetje kot celoto ter se uspešno posluževati strokovne službe v podjetju in jo kontrolirati;

— tovarniški listi naj ob pomoči delavskih svetov služijo za hitrejšo in vsestransko usposabljanje proizvajalcev ter široko izmenjavo izkušenj, razen tega pa so za izobraževanje delavcev potrebni razvitejši tisk in publicistika, posebna in prikladna literatura ter filmska proizvodnja.

Sistem sodelovanja vseh delavcev v družbenem upravljanju je eden izmed najmočnejših prispevkov v oblikovanju socialistične zavesti

Neprestano razvijanje družbenega upravljanja na raznih področjih in novih vidikih vsiljuje neobhodno potrebno, da se usposabljanje za posle upravljanja ne omejuje v bodoče na podjetja, temveč razširja na usposabljanje za samoupravljanje v komunalnih skupnostih, socialnem zavarovanju itd.

Vloga podjetij v družbeno-gospodarskem in strokovnem izobraževanju je nezadostna, zaradi česar je treba zagotoviti močnejšo materialno zainteresiranost delovnih kolektivov in posameznikov za izobraževanje in razširjanje znanja, tako da bi se delavski sveti bolj usmerili na razvijanje raznih oblik vsestranskega izobraževanja, bodisi samostojno, bodisi s sodelovanjem več podjetij skupaj.

Kongres poudarja, da so finančna sredstva in učni kadri za potrebe na tem področju v celoti nezadostni in se obrača na delavske svete, ljudske odbore, zbore proizvajalcev in druge družbene činitelje, naj izboljšajo materialne pogoje za vsestransko izobraževanje delavskega razreda.

Kongres priporoča delavskim svetom v vseh večjih podjetjih, naj ustanove kadrovske službe in jo usposobijo, da bi na sodoben način reševala zapleteno problematiko sprejemanja in uvajanja v kolektiv, proučevala sposobnosti, razmeščanje, skrbela za potrebe delavcev, kakor tudi za usposabljanje kadrov, za njihove kompleksne funkcije v podjetju in družbi.

Kongres poudarja, da je sistem sodelovanja vseh delavcev v družbenem upravljanju eden izmed najmočnejših prispevkov v oblikovanju socialistične zavesti in odstranjevanju kapitalističnih ostankov v zavesti kakor tudi v procesu postopnega odstranjevanja nasprotij med manualnim in intelektualnim delom. Sistematična, široko razvita dejavnost za družbeno-gospodarsko izobraževanje delavskega razreda je eden izmed pomembnih in dopolnilnih činiteljev v tem procesu.

VIII.

Razvoj socialističnih odnosov in demokratičnega upravljanja vsiljuje potrebo kodifikacije osnovnih predpisov, kakršni so: ustanavljanje in konstituiranje podjetij, organizacij in pristojnosti posameznih organov v sistemu delavskega upravljanja, oblike družbenega in gospodarskega združevanja, odnosi gospodarskih organizacij do državnih organov in drugih činiteljev družbenega in političnega življenja. Kodificiranje osnovnih odnosov bo pripomoglo k hitrejšemu razvoju socialističnih moralnih norm, ki so eden izmed važnih elementov družbenega razvoja in urejanja.

Delegati menijo, da je zaradi tega potrebno:

a) izdati nove predpise o podjetjih, ki bi dali širšo zakonsko podlago dosedanji vlogi in praksi delavskih svetov ter usmerjali njihov nadaljnji razvoj;

b) postopno in v skladu z materialnimi možnostmi naj bi se izmenjavali predpisi o odnosih proizvajalcev z družbenimi sredstvi za proizvodnjo, ker sedanja ureditev delovnih odnosov v gospodarstvu povsem ne ustreza razvitim pogojem samoupravljanja proizvajalcev in novemu položaju delavcev v proizvodnji;

c) pospešiti je treba objavo novih predpisov o združevanju v gospodarstvu;

č) ker je pravica samoupravljanja glavna nedotakljiva pravica vseh proizvajalnih kolektivov, se morajo načela delavskega upravljanja dosledno izvesti na vsem področju gospodarstva z razvijanjem oblik samoupravljanja proizvajalcev ali s kombiniranjem z oblikami družbenega upravljanja oziroma z iskanjem posebnih oblik za posamezne gospodarske panoge in področja.

Predlogi za pospeševanje praktične dejavnosti delavskih svetov

Glede na družbeno gospodarski pomen in izkušnje, pridobljene v razvijanju sistema delavskega samoupravljanja, in glede na stališče, da je pomanjkanje temeljnih analiz in objavljanih bogatih izkušenj slabost dosedanje dobe, predlaga kongres v mnenju, da je nujno potrebno učinkovitejše izpopolnjevanje sistema in pospeševanje praktične dejavnosti delavskih svetov, naslednje:

1. ustanovitev zveznega inštituta ali podobne ustanove za družbeno upravljanje kot znanstveno-raziskovalne, organizacijsko-instruktivne in pedagoške ustanove za razna področja upravljanja proizvajalcev in delovnih državljanov sploh;

2. ustanovitev servisnih služb za pomoč podjetjem in delavskim svetom pri reševanju notranjih in poslovnih problemov, kakor tudi za pospeševanje organizacije dela;

3. intenzivnejše izdajanje literature o delavskem samoupravljanju, priročnikov za delavske svete in periodičnih publikacij, namenjenih organom upravljanja.

Kongres je globoko prepričan, da bo uresničenje te resolucije velik korak v nadaljnjem razvijanju mehanizma samoupravljanja in pravic neposrednih proizvajalcev. Hkrati izraža kongres prepričanje, da bodo vsi delavski sveti in drugi organi samoupravljanja proizvajalcev, zastopniški in državni organi, zbornice in združenja ukrenili potrebno in pokazali popolno iniciativo ter prispevali, da bi uresničili vse sklepe, priporočila, zahteve, predloge in pozive kongresa čim popolneje in uspešneje.

Delegati kongresa izražajo v imenu proizvajalcev naše države svojo pripravljenost, da podpro z vsemi svojimi silami organe svoje oblasti in ves samoupravni mehanizem v izpopolnjevanju socialistične družbene ureditve.

Delavski razred Jugoslavije bo tudi v bodoče kakor že doslej glavni nosilec in borec za uresničenje vseh ukrepov naše skupnosti v interesu socializma, novih družbenih odnosov in demokratičnih pravic samoupravljanja proizvajalcev.

Kongres poziva ves delavski razred naše države, naj v dosedanjih rezultatih sistema delavskega samoupravljanja črpa moči za njegovo neprestano krepitev, izpopolnjevanje in razvijanje sodelovanja proizvajalcev pri upravljanju gospodarstva, kar je sestavni del borbe za socialistično družbeno ureditev in uresničenje stoletnih osvobodilnih težnj revolucionarnih in demokratičnih sil.