



## REZERVIRANI STOLPEC

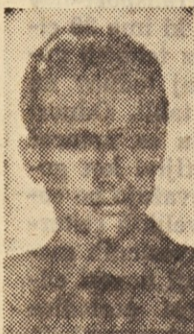
## Miro Rebernik

predsednik IO sindikalne podružnice tovarne »Rog«, Ljubljana

● V zadnjem času pogosto razpravljamo o uveljavljanju samouprave neposrednih proizvajalcev. Kot kaže, je to tudi za vas aktualno vprašanje. Zakaj reorganizirate delovne enote?

Zdaj imamo v tovarni 12 delovnih enot, ki vključujejo od 5 do 80 proizvajalcev. Taka shema je bila postavljena še takrat, ko smo proizvajali samo kolesa, zdaj pa izdelujemo tudi transportne naprave in razne izdelke precizne mehanike, predvsem pisarniške stroje. Prišli smo do spoznanja, da je ekonomsko smotrna samo taka organizacija delovnih enot, ki vključuje vse faze istovrstne proizvodnje. Nelogično je, da bi še naprej obdržali 12 delovnih enot, če pa je finalni izdelek kolo.

Po predlogu nove organizacije delovnih enot bi imeli le še tri enote: proizvodno koles, ostalo proizvodno in trgovino Kolesar. Ostale dosedanje delovne enote bi postale obračunske enote, bodo pa seveda še vnaprej obdržale samostojen obroč, kakor so ga imele doslej. Naš sindikat se zadržuje za to, da bi nove delovne enote razpolagale tudi s tistim delom sredstev, ki jih poleg osebnih dohodkov ustvarjajo s svojim delom — pri tem so mišljena zlasti sredstva za investicije. Mislim, da bomo s tem predlogom uspeli, čeprav ga v praksi preko noči vseeno ne bo mogoče uveljaviti.



## Milan Zore

predsednik upravnega odbora in član sindikalne podružnice KZ Kombinat Jeruzalem-Ormož

● Zaposleni v vaši delovni organizaciji so precej »raztreseni« po terenu. Zavoljo tega: kako podjetje skrbi za družbeni standard zaposlenih?

Naj začnem kar pri stanovanjih; denar, ki smo ga doslej odvajali kot prispevek za stanovanjski sklad, zdaj nalagamo v banko. Tako smo si omogočili, da lahko dajemo našim delavcem kredite za gradnjo novih ali za obnovo zasebnih hiš. Naš kombinat pa je tudi že pred skrbel za stanovanja, saj smo jih v zadnjem letu zgradili kar petnajst. Razen tega smo odprodali našim delavcem skoraj vse viničarske hišice, ki jih je v Slovenskih goricah nekaj sto. Seveda smo poskrbeli, da so si delavci te hišice tudi obnovili.

Z dopusti naših delavcev pa je težje. Čeprav imamo dva kampinca v Piranu in Selcah, naši delavci dopusta ne preživijo ob morju. Ostajajo raje doma, ker ima večina še majhno kmetijo ter po eno ali dve glavi živine. Zavoljo tega jim je verjetno škoda denarja za dopust. Drugače pa je pri zaposlenih na upravi. Ti skoraj vsako leto preživijo letni oddih na morju. V Piranu ali Selca jih odide 60 do 65. Za dopust dobijo vsi zaposleni tudi regres, toda v kakšnem znesku ga bomo letos delili, se še nismo pomenili.

## Franci Černi

predsednik IO sindikalne podružnice Hotela Turist, Ljubljana

● Poletni meseci so čas dopustov. Za gostinstvo pa pomenijo podvojeno delo. Kako usklajujete oboje v vašem kolektivu?

Že nekaj let imamo vpeljan poseben »dopustniški režim«. Oboje želimo uskladiti: v strežbi ne smemo popustiti, hkrati pa moramo našim delavcem zagotoviti vsaj del letnega dopusta tudi v poletnih mesecih. Zato pripravimo načrt letnih dopustov že v začetku marca. Skupni dogovor velja, da lahko v poletnih mesecih izkoristijo vsak delavec do 10 dni letnega dopusta, preostanek pa pred ali po sezoni. Po delovnih enotah se dogovorimo, kdaj bo kdo šel na dopust in kdo bo koga zamenjal. V kolektivu se dobro razumemo in ker je tako, želimo čimboljše opraviti svoje, zlasti pa delo tistega, ki je na dopustu.

Naš poklic je naporen in če tako nanese, da je dela več, potem ne moremo gledati na uro, kdaj se delovni dan izteče, ampak »potegnemo«. Tako, vidite, ni težko razložiti, da lahko gremo pri dobri delitvi dela tudi gostinci v sezoni na dopust. Z občinskimi sindikalnim svetom sodelujemo že več let, s tem da nas pravočasno obveščajo, kje in kakšne so možnosti za letovanje.



## Dušan Križman

tajnik IO sindikalne podružnice Gozdnega gospodarstva Postojna

● Skrajšan delovni čas postaja vse bolj aktualen. Zato tudi naše vprašanje: Kaj ste pri vas storili, da bi čimprej prešli na 42-urni delovni teden?

Posebna komisija strokovnjakov, ki smo ji poverili nalogo, da pripravi vse potrebno za prehod na skrajšan delovni čas, prav te dni končuje elaborat, kako bomo prešli na 42-urni delovni teden. Kolikor sem seznanjen z materiali, ki pogojujejo prehod na skrajšan delovni teden, menim, da bo možno takoj preiti v vseh tistih obratih, kjer so delavci skupaj, teže pa bo v obratih, kjer delavci delajo daleč naokrog, tudi po 20 kilometrov narazen. Delo v gozdu je pač tako, da morajo gozdni delavci v ponedeljek zjutraj z doma in se vračajo domov šele pozno v soboto. Pri prehodu na skrajšan delovni čas se zato eni gregvamo, da bi imeli gozdni delavci proste sobote, drugi pa se navdušujejo za sedemurni delavnik. Menim pa, tako smo se pogovarjali tudi v naši sindikalni organizaciji, da bi bilo najbolje, ko bi gozdni delavci le imeli proste sobote. To zavoljo tega, ker so ves teden doma in bi se slehernemu prilegla dva prosta dneva v tednu za počitek in za zasebno življenje.

PO RAZŠIRJENEM PLENUMU SINDIKATOV V MARIBORSKI OBČINI TEZNO:

## RAZMAJANI STEBRI STANDARDA

Ko so pred dnevi sindikati v mariborski občini Tezno razpravljali o gospodarskih rezultatih v minulem letu in še posebej v prvih mesecih letos, so to storili zato, da bi odgovorili na vprašanje, kako se je to gospodarjenje odrazilo na življenjski ravni proizvajalcev. Ugotovitev tezenskih sindikatov pa je bila prav toliko kritična kot pogumna, kajti rezultat razprave je bil: stebri standarda proizvajalca so precej razmajani, politiko delitve osebnih dohodkov pa so v marsikaterem kolektivu potisnili na stranski tir.

## SINDIKATI KOMENTIRAJO STEVILKE

Zaključni računski gospodarskih organizacij za minulo leto — kljub pridržku, s katerim jih je treba obravnavati spričo kratkotrajnega delovanja novega gospodarskega instrumentarija — vendarle že pomenijo prvi napotek v analizo posledic, ki so jih povzročili reformni ukrepi. Res, proces intenziviranja našega gospodarstva se je komajda dobro začel, bodisi kar zadeva prizadevanja delovnih organizacij bodisi kar velja za oblikovanje sistemskih rešitev — toda prav zavoljo tega je še posebej potrebno, da sindikati aktivneje posežejo v razreševanje vseh problemov in protislovij.

Tak je bil eden izmed zaključkov tezenskih sindikatov. Povod zanj pa so bili nekateri podatki iz zaključnih računov. Gospodarstvo v tezenski občini je na osnovi doseženega obsega poslovanja in po vrednostih, ki so lani veljale, ustvarilo 22 milijard nove vrednosti, kar je za 5% več kot v prejšnjem letu. Pri delitvi teh sredstev med skupnostjo in gospodarskimi organizacijami se je povečal delež kolektivni od 46,6 na 50,5%, skupni dohodek gospodarstva, ki ga delijo delovne organizacije, pa se je povečal za 16% ali za 2,3 milijarde starih dinarjev.

In do sem bi lahko bili s temi rezultati več kot zadovoljni. Toda...

Vsebinsko tega »toda« so tezenski sindikati ponazorili z naslednjimi podatki iz zaključnih računov: življenjski stroški so v minulem letu porasli v povprečju za 35%, znatno so se povečali poslovni stroški, tako da so morale delovne organizacije za valorizacijo osebnih dohodkov in za povečanje poslovnih stroškov porabiti ne le povečani dohodek, temveč občutno poseči v sklade in s tem v sredstva, namenjena nadaljnjemu razvoju in investicijam v življenjsko raven proizvajalcev. Tako so se na primer v gospodarstvu tezenske komunne v minulem letu povečali osebni dohodki za 33%, hkrati pa so se zmanjšala sredstva za poslovne sklade za 11% in sredstva za sklade skupne porabe celo za 48 odstotkov.

Zaključek je potemtakem na dani: življenjska raven zaposlenih se je v letu 1965 — upoštevaje seveda realne osebne dohodke in porabo sredstev iz skladov skupne porabe — očitno znižala. Tako so bili realni osebni dohodki celotnega gospodarstva tezenske občine za 8% nižji kot prejšnje leto, v industriji

za 9%, v obrti za 20%, v kmetijstvu za 4%, porasli pa so le v trgovini in gostinstvu za 8%. V večini delovnih kolektivov pa so se bistveno zmanjšala tudi sredstva v skladih skupne porabe, kar še posebej vpliva na zniževanje življenjske ravni proizvajalcev. Tako so se na primer zmanjšala sredstva za stanovanjsko izgradnjo v TAM za 100 milijonov dinarjev, v Metalni za 130 milijonov, v Elektrokovini so imeli za 8 milijonov manjša sredstva za financiranje prehrane zaposlenih, sredstva za letni oddih zaposlenih so se v Metalni zmanjšala za 14 milijonov, v TAM za 31 milijonov starih dinarjev.

## KOMENTAR VELJA TUDI ZA PRVO TROMESEČJE

Gospodarstvo tezenske občine je tako stopilo v novo poslovno leto z nizkimi osebnimi dohodki, znižanimi sredstvi v skladih skupne porabe in z minimalnimi sredstvi za razvoj. In po mnenju sindikatov v tej komuni vsaj za letos še ne bo možno računati, da bi gospodarstvo moderniziralo že močno zastarele proizvodne naprave. Kljub temu pa si je večina delovnih organizacij zadala v letošnjih proizvodnih programih nalogo povečanja fizičnega obsega proizvodnje.

Gibanje proizvodnje v prvem tromesečju letos pa razkriva kljub hotenjem delovnih organizacij precej slabše rezultate. Tako je v vseh panogah gospodarstva, z izjemo tekstilne industrije, fizični obseg proizvodnje v prvem tromesečju letos nižji, kot kot pa je bil ob koncu prvega tromesečja minulega leta, v industriji pa je celo v zaostanku za 17% v primeri z 1965. letom. Vzroki pa so za večino delovnih kolektivov enaki: pomanjkanje reprodukcijskega materiala, velika fluktuacija zaposlenih, pomanjkanje obratnih sredstev, pomanjkanje deviznih sredstev.

Zastoj v obsegu poslovanja je zapustil tudi neizbežne sledove na življenjski ravni zaposlenih v nekaterih dejavnostih, še posebej pa to velja za industrijo. Tako so po ugotovitvah tezenskih sindikatov realni osebni dohodki ob koncu prvih treh mesecev letos v kovinski industriji nižji za 11%, v industriji gradbenega materiala za 26%, v lesni industriji za 6%. Približno za polovico zmanjšana razpoložljiva sredstva v skladih skupne porabe gospodarstva tezenske občine pa dajejo slutiti, da je bistveno prizadet tudi družbeni standard proizvajalcev.

## ZAHTEVE TEZENSKIH SINDIKATOV

Ta zamagljena perspektiva proizvajalcev pa prav gotovo ne more spodbujati njihovih prizadevanj za čim bolj učinkovito gospodarjenje v delovnih enotah. Zato se je plenum zavzel, da sindikati v delovnih organizacijah opozorijo samoupravne organe in upravno tehnična vodstva, naj ne varčujejo in znižujejo stroškov na račun osebnih dohodkov in vlaganj v družbeni standard proizvajalcev. Od strokovnih služb pa naj sindikati terjajo, da zagotove tudi potrebne ukrepe v organizaciji dela in poslovanja, da raziščejo vse možnosti za kar najbolj ekonomično in rentabilno poslovanje, ter na tej osnovi zagotove porast osebnih dohodkov proizvajalcev in sredstev za financiranje družbenega standarda zaposlenih. Enostavno dodajanje na osebne dohodke v razmerju, kot so porasli življenjski stroški, sicer lahko občasno vpliva na porast življenjske ravni zaposlenih, ne more pa zagotoviti stalnega porasta realnih osebnih dohodkov in ne pomeni drugega kot mezno gibanje. Razen tega pa se čedalje bolj očitno razgalja

neizdelanost sistemov nagrajevanja. Tako delavci v podjetjih opozarjajo, da so razlike med nekvalificiranimi, kvalificiranimi, visoko kvalificiranimi delavci in strokovnjaki že zdavnaj nestimulativne.

Zato tudi zahteva tezenskih sindikatov, da samoupravni organi v delovnih organizacijah temeljito prouče lanske in letošnje rezultate gospodarjenja in še posebej materialne razmere proizvajalcev. Predvsem pa je njihova dolžnost, da spriti analizirajo delitvene sisteme in razrešujejo protislovja, ki jih poraja sistem nagrajevanja po delu.

Res pa je tudi to, so pripomnili sindikati v mariborski občini Tezno, da prizadevanja proizvajalcev pogosto ostajajo jalova, ker še vedno nismo razrešili nekaterih sistemskih rešitev našega gospodarstva, pa čeprav je bilo že julija lani očitno, da jih bomo morali razrešiti, če hočemo naše gospodarstvo intenzivirati in ga vključiti v mednarodno delitev dela. Razrešiti ta protislovja — pa bi lahko imenovali drugo zahtevo tezenskih sindikatov.

S. B.

## Iz urednikove pošte:

## ● IDRİJA:

Iz Idrije smo prejeli sporočilo, da je tamkajšnji občinski sindikalni svet minuli teden razpravjal na svojem razširjenem plenarnem zasedanju tudi o vlogi Delavske enotnosti v sindikalnem delu. Zaključek te razprave pa je izzvenel v dve osnovni ugotovitvi; najprej: število naročnikov Delavske enotnosti je vse premanjho, da bi mogli govoriti vsaj o solidni informiranosti sindikalnega članstva o prizadevanjih sindikatov; in potem: sindikalni delavci v delovnih organizacijah premalo posegajo po svojem listu kot orodju idejno političnega dela sindikatov.

S tega izhodišča je idrijski sindikalni plenum sprejel tudi nekatere konkretne sklepe. Predvsem so člani plenuma poudarili, da mora Delavska enotnost postati učinkovito komunikacijsko sredstvo sindikatov od podružnic preko občinskih svetov do republiških in zveznih organov. Zato so tudi člani plenuma sklenili, naj bi bili v bodoče naročeni na Delavsko enotnost aktivni sindikalni delavci ter da bi naj list v prihodnje prejemali zastoj in na dom. Sindikalnim podružnicam v gospodarskih organizacijah namreč ostaja dovolj sredstev od članarine, da bi lahko naročile na Delavsko enotnost vse člane izvršnih odborov. Plenum pa je še sklenil, da naj bi sredstva za naročnino na Delavsko enotnost za člane IO sindikalnih podružnic v družbenih službah prispeval Občinski sindikalni svet. Mimo tega pa je plenum industrijskih sindikatov še sklenil opozoriti sindikate v delovnih organizacijah, naj poiščejo v svojih vrstah poverjenike, ki bi širili med članstvom Delavsko enotnost, razen tega pa so tudi menili, da bi morali sindikati opozoriti člane samoupravnih organov, da je ta list tudi njihov list.

## ● CRNOMELJ

Kot nam sporočajo iz Črnomlja, je pred nedavnim plenarnim občinskega sindikalnega sveta obširneje razpravljalo o razširjenosti Delavske enotnosti med sindikalnimi delavci črnomeljske komunne. V razpravi so nekateri člani poudarili, da ne bi smelo biti nobenega aktivnega sindikalnega delavca, ki bi ne bil stalen naročnik glasila slovenskih sindikatov. Plenum je med drugim sprejel tudi sklep, da naj bi sindikalne podružnice iz sredstev članarine v prvem obdobju naročile na Delavsko enotnost vsaj predsednike, tajnike in blagajnike izvršnih odborov, hkrati pa poiskale možnost, da list kar najbolj razširijo med sindikalnim članstvom.

POGOVOR Z BRUNOM ADAMOM, PREDSEDNIKOM OBČINSKEGA SINDIKALNEGA SVETA POSTOJNA

## PREVEČ SESTANKOV JE DOPOLDNE

Bruno Adam, predsednik občinskega sindikalnega sveta v Postojni, se že več kot dva meseca ne ukvarja več poklicno s političnim delom, marveč je zaposlen kot sekretar novega stanovanjskega podjetja v Postojni. Zato je bilo tudi naše prvo vprašanje:

»Kako kot sekretar stanovanjskega podjetja usklajujete delo s političnim delom v občinskih sindikatih?«

»Moram odkrito priznati, da delo zdaj precej teže usklajujem. V novem stanovanjskem podjetju je bilo treba v teh dveh mesecih marsikaj urediti, od samoupravnih aktov do analize delovnih mest in podobnega. Ob tem sem seveda delo v občinskih sindikatih malce opustil, kar pa prav gotovo ni najbolje. Vendar, kolikor poznam sebe in druge člane predsedstva, bo v občinskem sindikalnem svetu vendarle mogoče delati tudi brez profesionalca — predsednika. Vendar bodo morali biti aktivnejši vsi člani predsedstva, predsedniki komisij pri našem svetu in predsedniki strokovnih odborov sindikata. Samo z natanko porazdeljenim delom bomo lahko uspešni...«

Bruno Adamu je bilo očitno neprijetno, ko nam je pripovedoval, da kot predsednik občinskega sindikalnega sveta v

poldanskem času. Kot nam je še povedal, v nekaterih postojnskih podjetjih, kjer imajo tudi drugo izmeno, tako že delajo.

»Seveda pa ne bo smelo sioneti vse sindikalno delo le na sestankih,« je nadaljeval Bruno Adam, »poslužiti se bomo morali tudi drugih oblik dela. Predvsem bomo morali poskrbeti, da bo naše članstvo bolj obveščeno. Sestanki so že preživela oblika dela. Zato si tudi prizadevamo, da bi našo Delavsko enotnost kar najbolj razširili.«

Nas pa je še zanimalo, kako bo popoldne zmoget vse delo? Kajti vprašanje je, če je kdo med nami, ki je ob napornem delu v službi pripravljen žrtvovati za delo v političnih organizacijah ves svoj prosti čas.

»Nekatere popoldneve bom že žrtvoval za delo v sindikalni organizaciji, a ne vseh,« je pojasnil Bruno Adam. »Kot sem že rekel, bomo morali delo razdeliti na vse, predvsem pa uveljaviti večjo samostojnost komisij in strokovnih odborov sindikata. Če ne bomo tako delali, bo tudi sicer delo v sindikatih šepalo, pa naj bo predsednik plačan ali neplačan,« je dodal Bruno Adam.

Ob delovnih težavah postojnskih sindikatov smo pogovor napeljali tudi na sam program dela.

»Zdaj, ko na občinskem sindikalnem svetu ni poklicnega vodstva, se sindikalne organizacije res teže znajdejo. Prav zato zdaj pripravljamo vrsto strokovnih posvetovanj. Pogovoriti se moramo med drugim, kako je z interno zakonodajo v delovnih organizacijah. Kot vem, so jo v mnogih podjetjih, zlasti manjših, precej zanemarili. Potem je tu zaposlovanje, o katerem bodo prav tako morali spregovoriti sindikati. Predvsem se bomo morali zavzeti, da delovne organizacije novim, predvsem mlajšim delavcem, ne bodo zapirale vrat. Problem pa bo, kje zaposliti mladino, ki bo čez mesec dni končala osemletno šolanje. Za zdaj vidim izhod v tem, da bi večino te mladine usmerili v terciarne dejavnosti. Tako kot v drugih primorskih občinah je tudi v naši mnogo pogojev za razvoj turizma, gostinstva in trgovine...« je zaključil predsednik sindikatov Bruno Adam.

M. Z.

Z OBČINSKIH  
SINDIKALNIH  
SVETOV

## BREŽICE

V ponedeljek se je sestel razširjeni plenum občinskega sindikalnega sveta v Brežicah, da bi proučil problematiko zaposlovanja mladine. Po oceni sindikatov je problem za to komuno izredno pereč. V letošnjem letu bo namreč dokončalo osemletno šolanje 484 učencev, od katerih pa jih bo po sedanjih podatkih kakih 235 ostalo brez možnosti za nadaljnje izobraževanje ali zaposlitev. Toda problem ima še drugo plat: od 484 učencev, ki letos v Brežicah zapuščajo vrata osemletke, jo bo uspešno končalo le 277. Tako se bo problemu, kam z mladino, ki je dokončala osemletno obvezno šolanje, zastavlja novo vprašanje: kam s tisto mladino, ki osemletke ni uspešno zaključila in s tem ni izpolnila osnovnega pogoja niti za nadaljnje šolanje niti za zaposlitev.

In naj že bodo vzroki za te razmere takšni ali drugačni, sindikati v Brežicah vendarle z vso upravičenostjo zastavljajo vprašanje: mar nismo ogromnemu številu mladih zaprti vrat v prihodnost in ogrozili njihovo nadaljnjo obstojnost? —nn

## KOPER

Ko je predsedstvo občinskega sindikalnega sveta v Kopru pred kratkim obravnavalo potek priprav za prehod na skrajšani delavnik, je ugotovilo nekaj zanimivih dejstev.

Poleg splošnih ugotovitev, da priprave v večini primerov potekajo preveč počasi in tudi nenačrtno, je zlasti zanimiva ugotovitev, da so še najbolj napredovali v manjših delovnih organizacijah, kjer so tudi že izdelali večino potrebnih analiz. Večje delovne organizacije pa, za nasprotje, precej zaostajajo.

Z drugimi besedami povedano: problemi se pojavljajo predvsem v tistih podjetjih, kjer bo skrajšanje delovnega časa za eno uro na dan zahtevalo temeljitejšo proučevanje organizacijskih, tehnoloških in drugih problemov v proizvodnji. Ker ne gre toliko za sam prehod na skrajšani delavnik kot za izdelavo dovolj nadrobno proučenih elaboratov o načinu uvedbe krajšega delavnika, si te ugotovitve in tudi pojav sam lahko razlagamo samo na dva načina: ali gre za to, da večja podjetja sploh še nimajo dovolj proučenega poslovanja, ali pa so se pripravljala analiz lotili zares temeljito in za zdaj še nočejo spregovoriti o uspešnosti teh proučevanj.

Stabilen instrumentarij  
bi delovnim organizacijam  
omogočil dolgoročno planiranje

**Predsedstvo Republiškega sveta ZSS zavzelo stališča do predloga petletnega plana in do sprememb Temeljnega zakona o delovnih razmerjih**

(Nadaljevanje s 1. strani)

sorazmerja v strukturi našega gospodarstva.

V razpravah o planu je bilo do sedaj vse preveč slišati o tem, ali so razni količinski pokazatelji plana realni ali ne. Sindikati takšno razpravo zavračajo, ker nikamor ne vodi. Naše gospodarstvo razpolaga še vedno z velikimi notranjimi rezervami, ki omogočajo doseganje pa tudi presežanje postavljenih planskih ciljev. O realnosti plana torej ne kaže razpravljati v smislu količinskih pokazateljev, temveč predvsem v smislu zagotavljanja takih pogojev gospodarjenja, ki bodo delovnim organizacijam omogočili optimalno izkoriščanje njihovih zmogljivosti. Prav tu pa je plan najšibkejši.

NEIZDELAN  
INSTRUMENTARIJ —  
NAJVEČJA  
POMANJKLJIVOST  
PREDLOGA PLANA

Plan sprejemamo v času, ko v gospodarskem sistemu na mnogih področjih še vedno nimamo ustreznega instrumentarija. Sedanji devizni režim še vedno tepe produktivnejše in podpira slabe delovne organizacije; zakonodaja okoli delitve dohodka med delovnimi organizacijami in družbo pa tudi v delovnih organizacijah samih še vedno ni precizirana; vprašanje cen je še vedno nerazrešeno, kar velja tudi za vprašanje razširjene reprodukcije itd.

Ni še končno rešeno niti vprašanje pospešenega razvoja nerazvitih področij naše države. Nimamo analize, ki bi nam nedvoumno pokazala, kakšne rezultate smo dosegli z dosedanjimi vlaganji na ta področja, brez takšne analize pa se nam zna zgoditi, da bomo ponovili dosežane napake. Pomoč nerazvitim niti vprašanje dobre volje, temveč vprašanje možnosti nacionalnega gospodarstva; slovenski sindikati se zavzemajo za čimvečjo pomoč nerazvitim področjem, insistirajo pa, naj bo ta pomoč smotrna in zares učinkovita. Ne odklanjajo diskusij o vseh možnih oblikah pomoči, ki so znane v svetu, menijo pa, da bi sklad za pospešeni razvoj nerazvitih področij zagotovil najčistejše račune. In še nekaj: ta sklad naj bi nerazvitim področjem omogočal tudi razvoj negospodarskih dejavnosti, saj so le-te tesno povezane z gospodarstvom.

ZAKAJ PONOVO  
RAZPRAVE O IZREDNEM  
DOHODKU?

Slovenski sindikati zavračajo razprave o izrednem dohodku, ki se ponovno pojavljajo, čeprav smo obdajevanje tega dohodka odpravili po V. kongresu sindikatov. Dejstvo je, da v sedanjih pogojih na pol avtarkičnega gospodarjenja ta izredni dohodek obstaja, ne gre pa ga zajemati z davčnimi obveznostmi, temveč je treba odpreti meje konkurenci inozemskega blaga, pa bomo pometli z monopolnim položajem, ki ga trenutno imajo posamezne gospodarske organizacije. Če posebno negativno bi bilo zajemanje izrednega dohodka, ki ga gospodarske organizacije dosežajo z boljšim delom, z boljšim gospodarjenjem. To bi pomenilo rezanje veje, na kateri sedimo — saj od kod naj vzamemo sredstva za pospešeni razvoj nerazvitih, če ne bomo stimulirali tistih gospodarskih organizacij, ki dobro poslujejo?

Kljub pomanjkljivosti, ki jih še vsebuje predlog srednjeročnega plana, se slovenski sindikati zavzemajo za njegov čimprejšnji sprejem, insistirajo pa na tem, da se obenem določijo vsaj osnovna, najvažnejša načela glede pogojev gospodarjenja. Odlaganje s sprejemom plana bi povzročalo samo politične komplikacije in kopičenje zahtev po spremembah njegovih količinskih pokazateljev, obenem pa bi zaviralo planiranje v gospodarskih organizacijah.

Naj navedemo samo še eno misel iz razprave o srednjeročnem planu: Predstavniki nerazvitih področij večkrat govorijo tako, kot da plan in gospodarska reforma ustrezata samo razvitim področjem, torej tudi Sloveniji, drugim področjem pa ne. To pa je napačno: Slovenija ima zaradi strukture svojega gospodarstva prav tako velike probleme zaradi gospodarske reforme, kot jih imajo druge republike, včasih pa še večje, čeprav jih ne obeša na veliki zvon. Za plan in za gospodarsko reformo nismo morda zato, ker sta baje »prikrojena« našim željam, temveč zato, ker smo sprejeli njune cilje — to se pravi stabilizacijo gospodarstva, njegov hitrejši razvoj, dvig življenjske ravni prebivalstva, krepitev delavskega samoupravljanja in objektiviziranje položaja delovnega človeka na podlagi njegovega dela. Pri tem pa imamo tudi v Sloveniji velike težave z nekaterimi ljudmi v gospodarskih organizacijah, ki so z reformo postavljene,

ni pred večje zahteve in katerim se prav zaradi tega toži po starem sistemu, ki je zagotavljal obstoj tudi slabim delovnim organizacijam — seveda na račun produktivnosti celotnega gospodarstva.

DELOVNE ORGANIZACIJE  
SO SPREJELE NAČELA TZDR

Pri obravnavanju predloženih sprememb TZDR je predsedstvo RS ZSS ugotovilo, da je pred dobrim mesecem dni storilo prav, ko je javno odklonilo način, s katerim se je hotelo tako rekoč čez noč uveljaviti spremembe tega važnega zakona in ko je zahtevalo, da o predloženih spremembah na vsak način najprej povedo svoje mnenje delovne organizacije, ki so za to pač najbolj pristojne, pa tudi najbolj zainteresirane.

O najvažnejših spremembah TZDR poročamo na drugem mestu, tu pa naj poudarimo samo naslednje:

Zaradi temeljitega predhodnega dela v zvezi s TZDR so slovenski sindikati uspeli v razmeroma zelo kratkem času razviti široke konsultacije delovnih organizacij o predloženih spremembah, ki so dale dobre rezultate. Pokazalo se je, da je bila odveč skrb predlagateljev sprememb TZDR, da bo široka javna razprava o spremembah tega zakona prerasla v napad na njegova osnovna načela. Praksa je pokazala prav nasprotno: razprava o problemih uveljavljanja TZDR ni ogrozila njegovih načel, temveč je pomenila najboljši način za konkretizacijo in izpopolnjevanje teh načel. Samoupravljalci so hitro zapazili, da pri nekaterih predlaganih spremembah tega zakona ne gre samo za njegovo »umivanje« v smislu preciznejših in razumljivejših določil, temveč tudi za nekatera napolnita, ki naj bi bila obvezna, oziroma za spreminjanje zakona samega iz temeljnega zakona v splošni, popolni zakon. To pa so odločno odklonili, saj so s TZDR prvič dobili možnost, da se sami lotijo raznih vprašanj s področja delovnih razmerij, ne da bi bili vezani s togimi predpisi, kot so bili prej. Skrb zaradi deatizacije urejanja delovnih razmerij je bila torej zares odveč in zato predsedstvo slovenskih sindikatov meni, da je treba sedaj — po široki javni razpravi — čimprej sprejeti novelirani TZDR, da bi tako preprečili vsako zavlačevanje spreminjanja samoupravnih aktov v delovnih organizacijah.

MILAN POGAČNIK

## ... v jugoslovanskih sindikatih

## Bodo predvidevanja uresničena?

Centralni svet

Zgraditi v prihodnjih petih letih 700.000 novih stanovanj — to je vsekakor precejšnja naloga. Toda — ali je tudi povsem realna? Zadnji plenum Centralnega odbora sindikata gradbenih delavcev Jugoslavije je opozoril na nevarnost, ki preti omajati realnost naših planskih predvidevanj.

Za tole gre: od planiranih 700.000 stanovanj naj bi družbeni sektor zgradil 323.000 stanovanj, in sicer letos 41.000, v letu 1970 pa 77.000 stanovanj. To pa pomeni, naj bi vsako leto poraslo število na novo zgrajenih stanovanj od 13 do 15%. Vendar si oglejmo še dva podatka; najprej: vrednost gradbenih del — minulem letu izkazuje nominalni indeks 114 v primeri s prejšnjim letom, v fizičnem obsegu pa indeks 93,4, medtem ko označuje indeks fizičnega obsega proizvodnje v marcu komaj s 76 v primeri z marcem lani. In nato: ob koncu letošnje gradbene sezone je bilo v gradbeništvu zaposlenih kar 73.000 gradbenih delavcev manj kot v poprejšnji, čeprav se ta dejavnost ni bistveno modernizirala.

Teh nekaj podatkov pa je plenum CO sindikata gradbenih delavcev privedlo do zaključka, da za prihodnje obdobje ni dovolj trdnih temeljev, ki bi zagotavljali uresničenje petletnega programa stanovanjske izgradnje.

## Hrvatska

Še vedno  
ekstenzivnost

Prilomba, ki so jih sindikalne organizacije v zadnjem času zbrale na račun srednjeročnega programa razvoja Jugoslavije, so dobile pred dnevi svoj rezime tudi na seji plenuma RS Zveze sindikatov Jugoslavije za Hrvatsko. Med drugim hrvaški sindikati tudi menijo:

Čeprav je v srednjeročnem programu razvoja dobila produktivnost dela pomembno vlogo, pa vse tako kaže, da bomo produktivnost tudi v prihodnje veliko bolj povečevali z intenzivnejšim izkoriščanjem živega dela, kot pa z boljšim izkoriščanjem proizvodnih sredstev. Tako bo na primer v letu 1970 za 100 dinarjev družbenega proizvoda znašala vrednost osnovnih sredstev 213 dinarjev — prav toliko, kolikor smo za to potrebovali v letu 1964. Prav tako bomo morali v obdobju naslednjih petih let za vsakih 100 dinarjev porasta družbenega proizvoda investirati 283 dinarjev, medtem ko smo v razdobju 1957 do 1964 za to potrebovali 237 dinarjev investicijskih sredstev.

Tako je po mnenju hrvaških sindikatov očitno, da so planerji zanemarili problem boljše izkoriščanja proizvodnih sredstev, ali pa to, da še niso ustvarjeni potrebni pogoji za ta proces!

Sindikat se je  
odločil - drugi pa?

Srbija

Skupina delavcev iz Crvene zastave v Kragujevcu se je obrnila na široko javnost z vprašanjem, ali lahko nekdo preze željo in sklep večine, da bi vsilili svojo voljo. Že v februarju letos je namreč sindikat v tem podjetju organiziral po delovnih enotah javno razpravo, kako izkoristiti sredstva, ki so ostala delovni organizaciji po ukinitvi K-15. Hkrati s tem pa je sindikat tudi predlagal, da bi iz teh sredstev kupili avtobus za prevoz delavcev na odhiti in hkrati izplačali 1,5% od osebnega dohodka vsem, ki bodo odhajali na dopust.

Večina je tudi glasovala za predlog sindikata. Toda čeprav so odšli minili že trije meseci, zadeva še vedno ni rešena. Morda zato ne, kot so menili delavci iz Crvene zastave v svojem pismu, ker je v občini precejšnja želja, da bi sredstva od K-15, ki so ostala Crveni zastavi, naložili v komunalije.

Bosna in  
HercegovinaNestimulirani  
iznajditelji

Po nepopolnih podatkih, ki so jih zbrali bosanski sindikati, je v minulem letu samo 30 delovnih organizacij v tej republiki prihranilo kakih 700 milijonov starih dinarjev zaradi uvedbe različnih tehničnih izboljšav in izumov. Toda nagrada avtorjev teh izboljšav je znašala le 22 milijonov ali komaj tri odstotke od prihranjene vrednosti. In po mnenju sindikatov so te nagrade včasih celo žaljivo nizke. V zeniški Železarni so na primer v minulem letu prihranili z izumi in tehničnimi izboljšavami kar 253 milijonov starih dinarjev, avtorjem predlogov za tehnične izboljšave pa so razdelili kot nagrado le milijon in 670 tisoč starih dinarjev ali 0,66% vrednosti prihrankov!

## VPRAŠANJE:

Po upokojitvi na podlagi 35 let pokojninske dobe sem se kot borec NOV pred 9. IX. 1943 znova redno zaposlil v gospodarski organizaciji s polnim delovnim časom. Ker sem v delovnem razmerju, me zanima, ali imam pravico do letnega dopusta in če imam za čas bolniškega dopusta pravico do nadomestila osebnega dohodka. Jože Burger — Ljubljana

Po določbi 3. odstavka 38. člena temeljnega zakona o pokojninskem zavarovanju starostnemu upokojencu, ki je uveljavil pokojnino s pokojninsko dobo 40 let (moški) oz. 35 let (ženske) ne oživi status zavarovanca, če se ponovno zaposli. To velja po določbi 76. cit. zakona enako tudi za borca NOV pred 9. IX. 1943 in za španske borce, ki imajo 35 let pokojninske dobe (moški) oz. 30 let pokojninske dobe (ženske).

Od ponovne zaposlitve dalje ne plačuje delovna organizacija za vas nobenih prispevkov iz socialnega zavarovanja (zdravstvenega, invalidskega, pokojninskega) razen za primer nesreče pri delu ali poklicne bolezni. Kot upokojenec ste po 18. členu temeljnega zakona o zdravstvenem zavarovanju zavarovani za vse zavarovane primere po tem zakonu. Nimate pa pravice do nadomestila osebnega dohodka ob zadržanosti, ker prejimate pokojnino.

V delovni organizaciji, v kateri ste zaposleni, imate povsem enak položaj in enake pravice kot vsak drug član delovne skupnosti. Torej imate tudi pravico do rednega letnega dopusta in do nadomestila osebnega dohodka med letnim dopustom. Nadomestilo znaša najmanj toliko, kolikor znaša povprečna akontacija osebnega dohodka za minule mesece. Višino nadomestila osebnega dohodka kakor tudi dolžino letnega dopusta določi delovna skupnost s svojim splošnim aktom (čl. 62 do 70 temeljnega zakona o delovnih razmerjih). M. VEHOVEC

KUPON za pravno  
posvetovalnico DE

## Pravna posvetovalnica DE

## 62. VPRAŠANJE:

Delavci smo vročili sklep o prenehanju dela 5. januarja 1966, tako da ji je delovno razmerje prenehalo s 5. februarjem 1966, vendar smo jo glede na to, da je vložila tožbo zoper odločbo o prenehanju dela, poklicali na delo in z njo sklenili sporazum o prenehanju dela. Delavka je v času do 5. februarja 1966 izkoristila svoj redni letni dopust za leto 1966; v mesecu maju pa smo sprejeli v naši delovni organizaciji sklep, da dobe vsi delavci regres za redni letni dopust ter še enkratni znesek za nadomestilo za znizano vožnjo iz sklada skupne porabe, ustvarjenega v letu 1965. Zanima nas, ali je delavka, ki ji je že prenehalo delo pri naši delovni organizaciji in ki je izkoristila svoj letni dopust, upravičena do regresa in do nadomestila za znizano vožnjo? FINOMEHANIKA — Celje

Po določilih zakona o dopolnitvah zakona o sredstvih gospodarskih organizacij (Ur. list SFRJ, št. 56/65, str. 1854) smejo gospodarske organizacije iz sredstev skupne porabe izplačevati delavcem sredstva za letni dopust tudi v gotovini in pri tem določijo merila, po katerih se delavcem ta sredstva izplačujejo v gotovini. Gospodarske organizacije lahko v letu 1966 uporabljajo doseženi dohodek tega leta tudi za organiziranje in izrabo dopustov svojih delavcev, vendar največ 1,5% od vseh izplačanih osebnih dohodkov, pri tem pa morajo po zaključnem računu za leto 1966 prenesti iz svojega dohodka v sklad skupne porabe tudi ustrezna sredstva, s katerimi krijejo znesek, ki so ga uporabile v tem letu.

Sklep o odobritvi sredstev za letni dopust in nadomestilo za znizano vožnjo ste v vaši delovni organizaciji sicer sprejeli po koriščenju letnega dopusta delavke, kateri je delo pri vas prenehalo že 23. marca 1966, vendar pripada to nadomestilo vsem delavcem, ki v vaši delovni organizaciji koristijo svoj letni dopust. V nasprotnem primeru bi bili delavci, ki so zaradi objektivnih razlogov koristili dopust pred mesecem majem 1966, prikrašani za obe nadomestila, kateri bodo drugi delavci vaše delovne organizacije prejeli ob koriščenju letnega dopusta. Skoraj vse delovne organizacije so ali še bodo v letu 1966 delavcem izplačale sredstva za letni dopust, izplačala pa bodo ta sredstva le tistim delavcem, ki imajo pri njih pravico izkoristiti svoj letni dopust. Delavka, kateri je delo pri vas prenehalo v marcu 1966, je pri vas svoj dopust izkoristila, zato nima pravice do ponovnega koriščenja letnega dopusta v letu 1966 in tega nadomestila v drugi delovni organizaciji ni more prejeti. Po določilu čl. 3 navedenega zakonskega predpisa smejo delovne organizacije za izplačilo teh sredstev uporabljati dohodek gospodarske organi-

zacije, dosežen v letu 1966, vaša delovna organizacija pa je ta sredstva dodelila iz sklada skupne porabe, ki je bil ustvarjen v letu 1965, to je v času, ko je delavka še delala in pomagala s svojim delom ustvarjati dohodek vaše delovne organizacije, tako da ji dejansko z izplačili nadomestila za znizano vožnjo in regresa za dopust izplačate del dohodka, ki je bil ustvarjen z njenim delom v letu 1965 tako kot vsem drugim delavcem, ki so še zaposleni pri vas. A. POLJANŠEK

## 63. VPRAŠANJE:

Od začetka zaposlitve — junija 1965 — sem v prvih mesecih prejemal iz naslova osebnega dohodka po 700,00 N dinarjev mesečno. Neposredno po reformi so mi obljubili osebne dohodke v višini 800,00 N dinarjev, vendar je ostalo do danes le pri obljubi in mi nameravajo še naprej izplačevati osebne dohodke v višini 700,00 N dinarjev. (Delovna organizacija je med tem časom prihajala v gospodarske težave). Kaj je prav? Z. P. — Kamnik

Delavec ima na podlagi svojega delovnega prispevka glede na delovne in poslovne uspehe delovne enote, v kateri dela, in delovne organizacije kot celote pravico biti udeležen pri delitvi sredstev, ki jih delovna skupnost nameni za osebne dohodke.

Delovni prispevek delavca ugotavlja delovna skupnost po osnovah in merilih, ki jih v skladu z ustreznimi določbami statuta o tem, kako se v delovni organizaciji uporablja načelo delitve po delu, samostojno postavlja s splošnim aktom.

Osebnih dohodkov delavca ugotavlja delovna skupnost z delitvijo sredstev po zaključnem računu (med letom, to je do zaključnega računa pa prejema akontacije).

Kakor sami navajate, je vaša delovna organizacija zašla v zadnjem letu in tudi sedaj v določene gospodarske težave. Iz vašega pisma sledi, da je imela delovna organizacija namen določiti vam višje osebne dohodke in so vam to tudi obljubili. Verjetno bi se to tudi uresničilo, če ne bi bilo nepredvidenih gospodarskih težav, ki se očitno odražajo tudi na višino sredstev, ki jih vaša delovna organizacija kot celota ustvarja in deli. Vsekakor pa obljuba v takšnem primeru ne obvezuje delovne organizacije.

Vaša delovna organizacija je gotovo s splošnim aktom (začasnim sklepom — pravilnikom o delitvi osebnih dohodkov) določila, po kakšnih osnovah in merilih ugotavlja višino osebnega dohodka zaposlenih. J. TRAJČEV

## Obisk sindikatov BiH

Minulo soboto je prispela na petdnevni obisk v Slovenijo delegacija ZSJ za Bosno in Hercegovino, v kateri so bili Nikola Andrić, predsednik RS za BiH, Lazo Materić, predsednik RO sindikata delavcev industrije in rudarstva, ter Hamo Čehač, predsednik RO sindikata storitvenih dejavnosti. Predstavniki bosanskih sindikatov so najprej na republiškem sindikalnem svetu razpravljali s predstavniki slovenskih sindikatov o aktualnih problemih nadaljnega uresničevanja gospodarske reforme. To pa je bila tudi osrednja tema razgovorov, ki jih je kasneje imela delegacija sindikatov iz BiH v nekaterih delovnih organizacijah v Novi Gorici, Velenju, Mariboru in Ptujju. nn



PLENUM IDRJSKIH SINDIKATOV O DELITVI OSEBNIH DOHODKOV

## S PRIDRŽKOM PO DELU

Kriteriji za nagrajevanje le za zaposlene v neposredni proizvodnji

Sredi minulega tedna se je sestel razširjeni plenum idrijskega občinskega sindikalnega sveta. Čeprav so v dnevni red zapisali več točk, med drugim tudi obravnavo zaključkov VI. plenuma RS slovenskih sindikatov in razpravo o razširitvi Delavske enotnosti, pa je bila vendarle osrednja tema tega delovnega posveta politika delitve sredstev za osebne dohodke v delovnih organizacijah. Za izhodišče v tej razpravi pa je članom plenuma in povabljenim predstavnikom samoupravnih organov služila skrbno pripravljena analiza delitvenih odnosov v nekaterih večjih delovnih organizacijah idrijske komune.

### »OŠPICE« DELITVENIH SISTEMOV

Čeprav so nekatere izjeme, pa je vendarle splošna značilnost delitvenih sistemov v gospodarskih organizacijah idrijske komune, da je načelo delitve po delu uresničeno s precejšnjim pridržkom. Kolikor že pravilniki in statuti opredeljujejo kriterije za delitve osebnih dohodkov, se le-ti nanašajo v prvi vrsti na delavce v neposredni proizvodnji, medtem ko skorajda ni mogoče govoriti o kriterijih za zaposlene v strokovnih službah in administraciji. Idrijski sindikati pa tudi ugotavljajo, da v delovnih organizacijah še niso izoblikovali meril za ugotavljanje in delitve osebnih dohodkov po delovnih enotah, temveč da maso osebnih dohodkov še vedno delijo po doseženem uspehu podjetja kot celote in neodvisno od delovnih uspehov enot. Tako zamegljeni elementi v sistemih formiranja osebnih dohodkov pa kajpak ne morejo v vsej intenzivnosti sproščati pobud proizvajalcev za bolj smotrno gospodarjenje in kar najbolj ekonomsko učinkovito poslovanje.

Tako v delitvi osebnih dohodkov in nič drugače tudi v sistemu formiranja in delitve dohodka: neekonomski odnosi in prelivanje ustvarjene vrednosti med delovnimi enotami, in

spet zamegljeno načelo dohodka. Neizbežna posledica tega pa je nova ugotovitev: v delovnih enotah je uresničenih komajda dobra polovica vseh pristojnosti, ki jim po statutih in pravilnikih gre.

K temu pa idrijski sindikati pristavljajo: ker je že delitve sama zasnovana le s pridržkom po delu, je treba tudi učinkovitost neposrednega gospodarjenja in odločanja proizvajalcev v delovnih enotah obravnavati s pridržkom.

### NI RAZLIK MED DELOM

V seznamu boleznih delitvenih sistemov pa so se idrijski sindikati še posebej pomudili ob problemu, ki bi mu lahko rekli kar izenačevanje vrednosti opravljenega dela. Razlike v razponih med osebnimi dohodki posameznih kategorij zaposlenih so namreč minimalne. Tako je na primer iz podatkov in Rudniku živega srebra za minulo leto razvidno, da je bila razlika med povprečnim osebnim dohodkom polkvalificiranega in kvalificiranega delavca le 8190 starih dinarjev, med kvalificiranim in visoko kvalificiranim delavcem 9828 starih dinarjev, medtem ko je bila znatna razlika le med osebnim dohodkom nekvalificiranega in polkvalificiranega delavca, in to za 33.852 dinarjev. Drugod so ti razponi še veliko

bolj neznatni, tako da je na primer v gradbenem podjetju Zidgrad razlika med najnižjim in najvišjim osebnim dohodkom le v razmerju 1 : 2,76, razlika med nekvalificiranim in polkvalificiranim delavcem pa komajda doseže 2900 starih dinarjev.

In posledice takšnega izenačevanja osebnih dohodkov? Na vprašanje odgovorimo z novim vprašanjem: ali lahko na primer že sama razlika 2900 dinarjev na mesec pri osebnem dohodku spodbudi nekoga, da se bo pri delu strokovno izpopolnjeval?

Spričo tega tudi zaključek idrijskih sindikatov, da v delovnih organizacijah vse pre malo vrednotijo strokovnost in znanje delavcev, da zato med proizvajalci tudi ni interesa za nadaljnje usposabljanje, da je zato napredek v proizvodnji veliko počasnejši, kot pa bi lahko bil, da je tudi gospodarjenje veliko manj učinkovito, kot bi moralo biti.

### PRIPOROČILO SINDIKATOV

Stališče, ki so ga ob vseh teh anomalijah v delitvenih sistemih in odnosih izoblikovali idrijski sindikati, sicer ne izključuje zahteve, da je treba tudi najnižjim kategorijam strokovno usposobljenih delavcev zagotoviti življenjski minimum. Toda hkrati s tem so se tudi zavzeli za čim bolj učinkovito delitve osebnih dohodkov na osnovi strokovne usposobljenosti, kajti prav ta večja strokovna usposobljenost lahko zagotavlja tudi več vredno delo. Predvideni porast osebnih dohodkov, ki so ga v svojih programih začrtale delovne organizacije — od 15% v ETI do 35% v Rudniku živega srebra — pa naj bi po mnenju sindikatov namenile delovne organizacije predvsem za učinkovitejšo vrednotenje ustvarjenega dela. S. B.

ZBOR KOLEKTIVA SONČNICE:

## NEGOTOVO TIPANJE V PRIHODNOST

»V našem podjetju imamo vse manj dela, ljudje odhajajo drugam, osebni dohodki pa se nam znižujejo. Zato zahtevamo sklicanje zbora delovnega kolektiva, da se odkrito pomenimo o naših problemih!«

Ne dobesedno, pač pa po smislu smo citirali pisмено zahtevo po sklicanju zbora delovnega kolektiva Sončnice pri Domžalah, ki jo je podpisalo več kot trideset članov te gospodarske organizacije, ene izmed treh slovenskih oljarn. S to zahtevo je bil seznanjen tudi Republiški svet ZSS, katerega zastopniki so se potem tudi udeležili zbora, ki ga je na že omenjeno zahtevo sklicala minuli torek sindikalna podružnica Sončnice.

Kaj se torej dogaja v Sončnici?

Vodstvo podjetja je na zboru izčrpano pojasnilo, zakaj se je Sončnica oziroma predvsem njena rafinerija znašla v težavah: po reformi so se povisale cene surovin oziroma izenačile cene surovega sojinega olja in olja iz sončnic, cene jedilnega olja pa se niso povisale v tisti meri, ki bi Sončnici in vsem ostalim majhnim oljarnam omogočile še nadaljnjo rentabilnost. Z druge strani pa te cene popolnoma ustrezajo trem velikim oljarnam (Vrbas, Zrenjanin, Zagreb), ki imajo velike, moderne zmogljivosti in pa surovine tako rekoč pred nosom. Več ali manj se vsem oljarnam — tudi Sončnici — še vedno izplača proizvajati olje za steklenice (po katerem pa ni tolikšnega povpraševanja), ne gre pa jim več v račun proizvodnja olja, ki se prodaja v sodih — ki pa se še vedno izplača že omenjenim trem velikim oljarnam, katerim ni potrebno plačevati znatnih prevoznih stroškov za surovine. Sončnica pa ta prevoz mora plačati, kar jo pri enem litru jedilnega olja stane okoli 30 din.

Pogoji gospodarjenja so se v Sončnici torej po reformi temeljito spremenili na slabše. Pri letni proizvodnji 4000 ton olja pomenijo zanjo spremenjene cene surovin izgubo 80 milijonov dinarjev, ki ji moramo dodati še okoli 70 milijonov na račun spremenjenih pogojev transporta, bonifikacij trgovini itd. Skratka: rentabilnostna računica obrata rafinerije v Sončnici je postala močno dvomljiva. Več kot 70 zaposlenih v rafineriji pa iz vseh teh razlogov zaskrbljeno pa tudi ogorčeno zastavlja vodstvu podjetja vprašanje: Kaj bo z nami?

Uprava Sončnice se že skoraj leto dni bori za drugače pogoje gospodarjenja. Trdijo — in kaže jim verjeti — da so se predstavniki oljarn pred reformo sporazumeli s pristojnimi činitelji za drugačne cene surovin in jedilnega olja, kot pa so bile po reformi objavljene v Uradnem listu. Zaradi tega vse oljarne — z izjemo treh velikih — vse od reforme zahtevajo takšne cene, za kakršne so se pred reformo zvonili, kakršnih pa jim Zvezni zavezi za cene nikakor neče priznati. Ta bitka še vedno ni končana, kaže pa, da bo najbrž ostalo kar tako, kot je, saj gospodarska reforma ni

imela namena priznati vsake proizvodnje, temveč samo rentabilno proizvodnjo...

Najbrž potihem tudi vodstvo Sončnice računa s tako možnostjo in zato že dlje raziskuje možnosti za preusmeritev proizvodnje oziroma za drugačno izkoriščanje zmogljivosti Sončnice. Prizadevanja, da bi našli izhod iz težav v sodelovanju z milarsko industrijo, niso rodila sadov; za investicije za nabavo stiskalnic za predelavo lanenega semena, ki baje daje dober zaslužek, se delavski svet ni mogel ogreti — in tako sedaj upajo, da jim bo uspelo od kamniškega podjetja Sviti dobiti proizvodnjo nekega artikla, o kateri pa iz poslovnih razlogov za sedaj nečemo povedati nič določnejšega.

Na očitke o nizkih osebnih dohodkih vodstvo Sončnice odgovarja s podatki, ki pričajo, da so povprečni osebni dohodki pri njih višji, kot so povprečni osebni dohodki v slovenski prehranbeni industriji (60.986 proti 57.600 starih dinarjem). To drži — ni pa rečeno, da bo držalo tudi jutri.

Neposredni proizvajalci v Sončnici nimajo zaupanja v strokovne sposobnosti svojega vodstva. Na zboru so padli tudi težki, konkretni očitki na račun propadanja velikih količin reprodukcijskega materiala. Za občutno škodo, ki s tem nastaja, ne odgovarja nihče od vodilnih, delavci iz proizvodnje pa baje kličejo na odgovornost za vsako malenkost. Kaže tudi, da je v podjetju precejšnje nerazumevanje med delavci v upravi in delavci v proizvodnji, da ni prave enotnosti, temveč da se gre do »mi« in »vi«.

Zbor delovnega kolektiva je sklenil naslednje: ker ne zaupajo lastnemu strokovnemu vodstvu, naj pride v podjetje ekipa zunanjih strokovnjakov, ki naj v določnem roku prouči organizacijo podjetja, predvsem pa ugotovi, kaj se Sončnici splača proizvajati, kaj pa ni rentabilno.

Morda je ta sklep na mestu — o tem ne bi hoteli soditi. Vsekakor pa smo prepričani, da bodo morali v Sončnici biti mnogo bolj enotni kot so sedaj, če bodo hoteli uspešno reševati svoje probleme.

MILAN POGAČNIK

Republiški odbor sindikata delavcev kmetijstva, živilske in tobačne industrije je te dni organiziral razgovor predstavnikov ribiških delovnih organizacij o problemih, ki tarejo to gospodarsko dejavnost. Iz razprave smo lahko razbrali, da so ribogojnice v Sloveniji, ki z njimi gospodarijo posamezne ribiške organizacije, tehnično zelo slabo opremljene. Problem pa je seveda tudi v tem, da v Sloveniji ni strokovne ustanove, ki bi se ukvarjala s problemi tehnologije vzreje rib in bi bila organizirana na ambulantno servisni osnovi. Zda, ko te organizacije ni, pa se morajo proizvajalci rib vsak zase ukvarjati s problemi tehnologije vzreje, zraven pa so še boriti z različnimi infektivnimi boleznimi rib; vse to pa je neučinkovito in tudi drago. Edina ustanova, ki na tem področju lahko pomaga, je zavod za ribištvo iz Ljubljane, vendar tudi ta ustanova pri sedanji organizacijski

### • REPUBLIŠKI SVET:

## Potrebno je sodelovanje

strukturi nima pogojev za uspešno opravljanje teh dokaj zahtevnih nalog.

Zavoljo tega so udeleženci razgovora upravičeno zahtevali, naj bi v najkrajšem času združili »proizvodno« in vzrejo rib v vsej Sloveniji. Na tem nekateri ribiške organizacije že delajo, saj se na primer Zavod za ribištvo, Ribogojnica Bukovlje, Ribogojnica Krka in še nekatere med seboj pogovarjajo, kako bi združeno povečali vzrejo rib. Vse te organizacije imajo tudi že zelo dobre poslovne stike s trgovskim podjetjem Ribarstvo export iz Ljubljane. Omenjene ribiške organizacije, seveda tudi še nekatere druge, zdaj že poslujejo na osnovi usklajevanja proizvodnih programov, nabave krme, prodaje itd. Toda kaj več doslej ni bilo storjenega.

Podobno stališče, kot so ga zavzeli posamezni predstavniki ribiških organizacij, je zavzel tudi republiški odbor sindikata delavcev kmetijstva, živilske in tobačne industrije. V najkrajšem času bo potrebno združiti vse večje ribogojne objekte v Sloveniji ne glede na njihov sedanji status. Kajti samo z združenimi močmi, če lahko tako rečemo, bodo ribiške organizacije lahko izdelale enoten in dobro proučen razvojni program v okviru republike in enoten proizvodni program glede na potrebe tržišča.

V okviru združenih ribogojnic bi lahko v najkrajšem času proizvodno rib tudi mehanizirali in zlasti specializirali. Zanesljivo je tudi, so menili predstavniki ribiških organizacij, da bi združevanje ribogojnic v mnogočem pocenilo proizvodnjo rib in kar je zelo pomembno, lahko bi zagotovili precej več strokovne pomoči posameznim ribogojnim objektom.

Sedanja proizvodnja rib za tržišče v Sloveniji v vseh ribogojnih objektih ne presega 100 ton letno, kar je glede na potrebe veliko premalo, saj na primer vsak Slovenec pojé manj kot 7 dkg postvri. Ta problem bi lahko rešili le s povečano proizvodnjo rib za tržišče na najmanj 300 ton letno. M. Z.

## NAŠE IZKUŠNJE

# KRI, NAJVEČJE BOGASTVO

Neke marčne moči je prebudil telefon Majdo Gorše, višji medicinsko sestri v Saturnusu: »Brez krvi smo,« je rekel glas na drugi strani žice. »Zjutraj pride avtobus po vaše krvodajalce.« — Naslednje jutro so delavci v Saturnusu slišali po zvočniku poziv: »Bolnišnica je brez krvi. Krvodajalci, avtobusi čakajo. Na upravi je urejeno za zamujeni delovni čas...« Čez nekaj minut so odpeljali avtobusi 80, naslednjega dne pa še 124 delavcev na Zavod za transfuzijo krvi.

»Zavod za transfuzijo je ostal brez krvi. To je bil vzrok za pozive, prošnje in trkanje na človekoljubnost v tistih dneh,« pojasnjuje Majda Gorše, tokrat kot član IO Glavnega odbora RK Slovenije. »Nič nenavadnega za naše krvodajalstvo. Ne zato, ker bi bilo dajalcev krvi manj, vedno več jih je, vendar so hkrati tudi potrebe čedalje večje. Leta 1961 je bilo v industriji približno 54.700 nesreč, v prometu pa 4380. Lani pa so porasle na skoraj 60.000 primerov v industriji, v prometu pa na 7200. Zato se je tudi po-

trošnja krvi povečala od 16.000 na 20.000 litrov. Za tolikšne količine krvi je potrebno veliko darovalcev. Za Slovenijo pomeni to 70.000 darovalcev, če želimo, da bi vsak od teh samo enkrat letno dal kri.«

Pri nas ve vsak otrok, da je za glavobol zdravilo. In hudo bi bilo, če bi za kakšen dan zmanjkalo v lekarnah aspirinov. Vik in krik bi zagnali na lekarnarje in proizvajalce zdravil. Malokdo pa se zaveda, da je tudi kri zdravilo. Zdravilo, ki ga ne sme zmanjkati, ker medtem umirajo ljudje. Nima nadomestila v farmacevtski znanosti in ni plačila zanj, ker je hkrati največje bogastvo vsakega zdravega človeka.

»Ne smemo pripisovati ljudem sebičnosti, če se na poziv takoj ne odzovejo. Ne vidijo v bolniške sobe, kjer ljudje plačujejo z življenjem zavoljo izgubljene krvi. Vsakdo ne pomisli, ko ostane za ponesrečencem na delovnem mestu ali na cesti kri, da jo bodo morali v bolnišnici s transfuzijo nadomestiti. Malokdaj se tako pogovarjamo

z delavci, ko jih prosimo za kri.

V Saturnusu nas je mnogo, ki se ukvarjamo z organizacijo krvodajalstva. Delo aktivna RK je sestavni del dejavnosti sindikata. Tako sklicuje sestanke sindikat, se dogovarja z delavci in zbira prijave za krvodajalstvo. Včasih je potrebno seveda z dokazi prepričevati delavce za krvodajalsko akcijo. V nobeni industriji ni tega težko dokazati. Pri nas je na primer značaj proizvodnje tak, da pride tudi do težjih poškodb, razen tega pa je zaposlenih polovico žensk, porodnic. Tako našim delavcem ni težko pojasniti, da potrebujejo kri njihovi sodelavci. Vsa kri, ki jo zberemo v naši tovarni, se »pretoči« v žile naših delavcev in le 10% je moramo dati za druge bolnike.

Večkrat slišimo, da smo pri organizaciji krvodajalstva nespretni. Delovne organizacije imajo svoje račune in gledajo, zlasti v zadnjem času, na vsako zamujeno delovno uro. To nedvomno križa načrte krvodajalskim akcijam.

»Za nobeno ceno ne sme-

mo s krvodajalskimi akcijami prekrižati proizvodnih programov delovnih organizacij. Tudi to se lahko tako uredi, da ne oškodujemo niti delovne organizacije niti delavca-krvodajalca in da ne zavremo normalnega zbiranja krvi. Zato je toliko bolj pomembno, da dobijo delovne organizacije pravočasno republiški letni načrt krvodajalstva. Aktivni RK v delovnih organizacijah imajo tako dovolj časa, da zberejo zdrave delavce, hkrati pa se dogovorijo z organizatorji proizvodnje in samoupravnimi organi, kdaj bi bil za njihovo podjetje ali posamezne oddelke najugodnejši čas, da ne bi prizadeli proizvodnje. V delovnih organizacijah, kjer vodstvo podjetja in samoupravni organi resnično želijo podpirati prostovoljno krvodajalstvo, so znali že v samoupravnih akcijah rešiti zamujeni čas za krvodajalstvo. Redki so ti primeri, vendar tam, kjer so, rešujejo prosti čas na dva načina: če ga ne morejo urediti z izmenami, potlej vključijo prosti dan v tiste dneve, ki so zagotovljeni za izredni dopust, ali pa si delavci med

seboj pomagajo: medtem ko nekdo daje kri, ga drugi zamenjuje pri stroju.«

»T. arišica Majda, ali je res, da kri izvažamo?«

»Nihče na svetu ne izvažava krvi, mi pa še najmanj. Kri vendar ne more biti predmet trgovanja! Vsaka dežela si prizadeva, da bi je imela dovolj za svoj narod. Bolijo me takšne govornice. Vem, kdaj so se začele. Ko smo poslali zdravila kot darilo agadirskemu prebivalstvu ob veliki elementarni nesreči, je bila med pošiljkami tudi konservirana kri. Tudi mi smo jo dobili ob naših nesrečah. Spomnimo se samo Skopja in vseh neštetihi krvodajalcev po vsem svetu, ki so takrat darovali kri za ranjence v Skopju. Spomnimo se leta 1945, ko nismo imeli organiziranega krvodajalstva in izkvravljene borbe in interniranice po prestanih vojnih strahotah. Takrat smo se reševali s tujo krvjo.«

Majda Gorše je član komisije za krvodajalstvo pri glavnem odboru RK, medicinska delavka v Saturnusu, pa tudi žena in mati z deseterimi dolžnostmi doma. Veliko dela ima, toda vseeno vedno najde čas, kadar gre za to, da pomaga organizirati zbiranje krvi — bogastva, ki rešuje življenja. I. VRHOVČAK



NA POMOLU V KOPRSKI LUKI

FOTO SLUŽBA DE

DELAVSKI SVET TOVARNE DEKORATIVNIH TKANIN JE ZASKRBLJEN

## MAT POZICIJA

Tovarna dekorativnih tkanin je v prvem četrtletju izpolnila 81,2% letne izvozne obveznosti. Kljub tako uspešnemu prodiranju na svetovni trg pa je vodstvo zaskrbljeno zaradi nepričakovane spremembe deviznega režima, ki jih postavlja pred alternativo: ali znatno povečati izvoz ali zaradi pomanjkanja surovin odpustiti precej delavcev...

Tovarna dekorativnih tkanin v Ljubljani bi potrebovala letos 732.000 dolarjev za reprodukcijski material. Svet tekstilne industrije SFRJ, ki je soglašal s predloženim proizvodnim programom te tovarne, je predvidel za njegovo realizacijo 392.400 dolarjev iz skupnih deviznih sredstev, 314.100 dolarjev pa od izvoza, to je 25.500 dolarjev manj, kot bi jih tekstilni kolektiv potreboval za racionalno izkoriščanje osnovnih sredstev in zaposlenih.

Jugobanka pa je z nedavno spremenjenim dodeljevanjem deviz postavila te izvozne tekstilne prvake pred dejstvo, da jim bo od izpolnitvi izvoznega plana zagotovljenih le 480.000 dolarjev za surovine. Manjkajočih 252.000 dolarjev naj bi pridobili z nadplanskim izvozom.

Tovarniški strokovnjaki so preračunali, da bi z zagotovljenimi devizami izdelali milijon 500.000 kvadratnih metrov blaga in ne 2.250.000, kolikor so planirali za letos. S tako zmanjšano proizvodnjo bi se jim dohodek zmanjšal za poldrugo milijardo. Razen tega bi bili prisiljeni odpustiti kakih 30% delavcev.

Te številke seveda niso nikogar v tovarni razveselile. Približno 250 delavcev bi si moralo drugje iskati kruha, to pa dandanes ni več šala.

Toda ko so iskali drugo, za kolektiv boljše rešitev, je niso našli.

»Kako skleniti nove izvozne pogodbe, ko se sklenjenih ne moremo nemoteno izpolnjevati?« se zdaj sprašuje delavski svet v Tovarni dekorativnih tkanin. »Vse naše vodstvo se ukvarja z nabavo surovin, namesto da bi reševalo proizvodne probleme. Ob takšni preskrbi ni mogoče normalno poslovati.«

Z velikim naporom so strokovnjaki izboljšali organizacijo dela, da bi stroje maksimalno izkoriščali in povečali produktivnost. Ob sedanji kvalifikaciji struktur — med 830 članov kolektiva je 64 inženirjev in tehnikov ter 350 kvalificiranih delavcev — se lahko resno posvečajo tudi izboljšavi tehnoloških procesov oziroma izboljševanju tkanin, novi sistem dela pa se kljub vsemu ruši zavoljo neredne in slabe preskrbe s surovinami.

Ceprav vsi »vodilni« vrtijo telefone in tekajo naokrog, da bi pravočasno dobili dovolj preje, ki bi kolikor toliko ustrezala pogodbenim obveznostim do tujih kupcev, je ne dobijo. Proizvodni proces je treba nenehno spreminjati, kar zmanjšuje delovni učinek, podružuje proizvodnjo in, razumljivo, slabo vpliva na kakovost izdelkov.

Gospodarski položaj podjetja se poslabšuje. Samoupravno vodstvo tovarne je v poročilu, ki ga je na nedavnem posvetovanju Poslovnega združenja tekstilne industrije SRS prebral njihov predstavnik, zapisalo: »Sedanji gospodarski položaj podjetja bo imel daljnosežne

posledice. Ne moremo načrtovati ne vzgoje kadrov ne investicij, razvojne programe pa lahko delamo le zavoljo lepšega. Zelo problematično je tudi zaposlovanje strokovnjakov, ki se nam ponujajo, čeprav se zavedamo, da jih bomo čez nekaj let prav gotovo potrebovali. Tako orientacija ni pravilna, vendar je kolektivi, ki žive v popolni negotovosti, ne morejo spreminiti. Prav ta negotovost je za naše gospodarstvo največje zlo.

Zoper vrsto težav in problemov smo organi samoupravljanja brez moči, vendar pa odgovorni, da jih rešimo. Mi in naši strokovnjaki sprejmemo odgovornost za pravilno urejanje vseh vprašanih, ki nastajajo znotraj kolektiva, ne bomo pa priznali krivde, če bo treba zaradi pomanjkanja surovin oziroma zaradi na hitro spremenjenega deviznega režima odpustiti več delavcev. Če pride do tega, se vsi vprašajmo: Kako je mogoče, da si naši ljudje, ki jih veče svet ceni in spoštuje kot dobre delavce, v svoji državi, v svojih tovarnah, ne morejo zagotoviti varne prihodnosti?«

Delavski svet Tovarne dekorativnih tkanin je Poslovnemu

združenju tekstilne industrije nakazal nekaj morebitnih izhodov iz sedanjih težavnih razmer.

Poslovno združenje naj bi ugotovilo, kaj se našim tekstilnim kolektivom kolikor toliko splača izvažati, kaj so s sedanji proizvodnjo sredstvi sposobni izdelovati za svetovni trg in preskrbeti surovine in pomožni material, da ne bi več vsi izvažali za vsako ceno.

Če tekstilne industrije ni mogoče oskrbovati z zadostnimi surovinami za izvozno blago in za domačo potrošnjo, naj poslovno združenje tekstilne industrije intervenira na pristojnih mestih in dobi odgovor, kje se bodo zaposlili delavci, ki jih tekstilne tovarne ne bodo mogle več zaposlovati.

Surovinsko bazo tekstilne industrije bi precej povečali s pridelovanjem lanu in konoplje, z okrepitevjo ovčereje, z novimi bombažnimi plantažami in večjo vzrejo sviloprejk. S tem bi se tudi občutno zmanjšal pritisk na uvoz.

Na zunanjem trgu bi kazalo enotnejše nastopati, tako pri nakupu surovin kakor pri prodaji tkanin, in bolje organizirati odkup tekstilnih odpadkov, za katere dajemo veliko deviz.

Težavni položaj tekstilne industrije pa zahteva tudi, da se v sistemu cen uveljavijo ekonomske zakonitosti, ki bodo na notranjem trgu odpravile anomalije med cenami in kakovostjo ter resnično vrednostjo tkanin.

M. K.

## Spet po starih tirih?

V razpravah o perspektivnem načrtu gospodarskega razvoja se dan za dnem lomijo kopja ob vprašanju: KAKO V PRIHODNJE DELITI PRESEŽNO DELO? Razpravljalci o planu se navadno mnogo bolj razgrejejo v pogovoru, kako DELITI, kot pa v debati, KAKO USTVARJATI. Sicer pa je že samo plansko gradivo povod za takšen ton razprave: v njem mrgoli številka, kolikšna naj bo rast posameznih gospodarskih panog in področij, po kakšnih ključih bomo v prihodnje delili narodni dohodek, medtem ko je prostor za opis pogojev gospodarjenja delovnih in politično teritorialne skupnosti v gradivu zelo skopo odmerjen.

Napak bi bilo, če bi trdili, da je razgovor o delitvi presežnega dela, ki ga vsi skupaj ustvarjamo, ob sprejemanju perspektivnega družbenega načrta nekoristen in nepotreben ali morda celo odveč. Nasprotno: še kako premišljeno smo dolžni prav zdaj, ko še ni preteklo leto od vpeljave reformnih ukrepov, govoriti o delitvi presežnega dela, saj se še vedno nismo docela otrešli zakoreninjenih navad in ustaljene prakse pri financiranju razširjene reprodukcije, pri gradnji investicijskih objektov itd. Toda, naš razgovor o delitvi le prerad zaide v slepo ulico, vstran od namenov reforme.

Tako smo spet priča predlogu, da je treba bistveno povečati proračunska sredstva za razvoj nezadostno razvitih področij države, in sicer od 2% narodnega dohodka na 3%, 4% in celo več. Takšna zahteva, naj je ekonomsko tudi utemeljena, koristi vsem tistim, ki se še vedno zavzemajo za centralizacijo sredstev v jugoslovanskem gospodarskem prostoru, za njihovo administrativno delitev. Prav tako oživljajo tudi razprave o tem (in to ne kavarinške, ampak v skupščinskih organih), kako zajemati »ekstra dohodek«, ki ga ustvarjajo delovne in politično teritorialne skupnosti. Sicer pravijo predlagatelji takšnega načina obdavčenja gospodarstva: — če ustvarjajo delovne in politične teritorialne skupnosti takšen dohodek s produktivnejšim delom, naj jim ostane! — toda, kdo naj razmeji, kolikšen del dohodka je rezultat prihodnosti in strokovne usposobljenosti zaposlenih v teh skupnostih in kolikšen posledica neurejenosti trga, monopolnega položaja itd.? Zvezni organi? V zavest mnogih ljudi, ki usmerjajo naš gospodarski razvoj, kakor kaže, še vedno ni v celoti prodrlo spoznanje, da zajemanje dohodka, ki ga kolektivni ustvarjajo s produktivnejšim delom, škodi prizadevanjem za večjo produktivnost, spodbuja ekstenzivno gospodarjenje, spodkopuje temelje reforme.

Najbrž bi niti ne kazalo povzdigovati glasu zoper zagovornike administrativnega obdavčenja gospodarstva in administrativne delitve presežnega dela narodnega dohodka v korist nerazvitih področij, če bi se ti prav tako odločno kot za takšno delitev zavzemali za večji odstotni delež narodnega dohodka v prid raziskovalnemu delu. Pa se ne! Zelo malo poslancev je npr. zbolel v oči podatek, da se bo delež narodnega dohodka, ki ga namenjamo za raziskovalno delo, povečal do leta 1970 od sedanjih 0,8% le na 1,1% narodnega dohodka. Čeprav pravimo, da lahko le raziskovalno delo in v tej zvezi bolj strokovno delo najbolj odločilno pripomore k uresničevanju reforme!

Za ilustracijo: v zadnjih letih so povečali izdatke za znanost v Japonski za 20%, v Sovjetski zvezi pa za 110%. Do leta 1970 bodo namenili v Veliki Britaniji in SZ za razvoj znanstvene dejavnosti že 3,5% nacionalnega dohodka, v Franciji, Zahodni Nemčiji in Japonski pa po 3%.

Kakor kaže, pa pri nas še vedno nismo postavili mostu med načeli in prakso.

VINKO BLATNIK

## 1,290.000 dolarjev - mačje solze?

Kolektiv koprške Luke vprašuje: kako naj si prizadevamo za večjo mednarodno afirmacijo našega pristanišča, kako naj pridobivamo nove in večje transporte blaga iz zahodnoevropskih držav, če Jugobanka razdira tudi take posle, kakršne sicer dovoljuje drugim pristaniškim podjetjem?

(Nadaljevanje s 1. strani) rešitve in nekaj naših dopisov, jim bomo še danes (25. maja, op. pisca) pismeno pojasnili možnosti za pomoč z naše strani, vendar samo pod pogoji deviznega režima za leto 1966, ki veljajo tako za nas kakor tudi za gospodarske organizacije. V zvezi s tem smo predstavnike tega podjetja pripravljene ponovno sprejeti na razgovore. Skupaj z njimi bi radi sprejeli tudi Vas in Vam pokazali kompletno dokumentacijo o tem primeru, da bi lahko spoznali resnično stanje.«

### KOMU NAJ VERJAMEMO?

Ne bi želeli komentirati odgovora Jugobanke. Dejstvo pa je, da s tem pojasnilom niso ovrženi očitki Luke Koper in da tudi ni pojasnjeno, kaj so naše delovne organizacije pridobile s tem, da je ves uvoz anilinskih barvil ter drugih pomembnih sredstev poverjen beograjskemu podjetju Progres.

Zato smo poskušali dobiti odgovor pri neposredno prizadevanjih. Tovariš Stefan Repanšek, vodja nabave v kamniški tovarni usnja, ki pomeni velikega izvoznika svinjskega usnja, je povedal:

»Kompenzacija med CIBA in koprsko luko je bila ugodna

zato, ker smo del potrebnih barv, kemikalij in strojev lahko kupovali z dinarji. Po novem pa je tako, da celo za svoje devize ne moremo ničesar kupiti, če tisto, kar potrebujemo, ni zapisano v spiskih podjetja Progres. Načeloma sicer lahko iščemo ugodnejšega dobavitelja, vendar v praksi to ni možno, saj nam Progres po štirih mesecih, odkar so mu poverili ta posel, še vedno ni poslal spiskov materialov in cenikov. Zdvaj se za vsak uvoz pripravimo v Jugobanki. Gre za to, ali »spada« v okviru posla Progres ali ne. Če gre preko Progres, se zadeva samo še zavleče. Vsak plačilni nalog pa ljubljanska filiala Jugobanke pošlje svoji centrali v Beograd, ta pa Progres, ki je postal nekaj kontrolni organ Jugobanke. Razen drugega pa je poslovanje prek Progres za 10 do 15% dražje, kot pa bi bilo, če bi lahko kupovali, kjer bi hoteli. Pravijo sicer, da je Progres s tujimi firmami sklenil za našo državo izjemno ugodno pogodbo in da bodo podjetjem ob letu izplačane razlike — brž ko bodo obračunani vsi stroški. Bojimo se pa, da bo ta denar nekje skopnel. Čudno je tudi to, da zahtevamo pojasnilo od Jugobanke, odgovorj pa Progres!«

Po besedah inženirja Struklja s Poslovnega združenja tekstilne industrije SRS so tekstilci v okviru dosedanjega aranžmaja med koprsko luko in tujimi dobavitelji z dinarji plačevali približno 25% potrebnih barv in in drugih pomožnih sredstev. Razen tega so bili ti nakupi povezani z 10 do 15% nižjimi stroški. Tuji dobavitelj je namreč priznaval še posebne popuste, ki pa jih zdaj posrabi Progres.

Še mnenje podjetja INTERTRADE, Ljubljana, ki je generalni zastopnik CIBA za Jugoslavijo, torej enega od podjetij, ki je sklenilo pogodbo o sodelovanju s koprsko luko. Tovariš Srečo Škofič, direktor direkcije za zastopstva, je povedal:

»Gre za dva trgovska posla. Eden je dogovor z Luko Koper o petletnem sodelovanju, ki še ni potekel. Drugi dogovor pa je med CIBA in še osmimi podjetji ter beograjskim Progresom za dobave v vrednosti 1,700.000 dolarjev. Pri prvem poslu so tuje firme dajale skupno 30% raznih popustov na dogovorjeno ceno, pri drugem pa še 14% več. Pri tem drugem poslu Progres opravlja zgolj posle v zvezi s plačilnim prometom. Poslovanja koprške luke in tujih podjetij v smislu skle-

njenih pogodb torej ni mogoče obravnavati kot del posla s Progresom, kakor si pri nas zdaj nekateri razlagajo, ampak kot povsem samostojen posel, ki bi moral potekati vzporedno z drugim poslom.«

### NAMESTO KONCA

Gospodarska reforma naglašajo nujnost intenzivnejšega gospodarjenja. Večja poslovnost pri delu je ena sestavina take politike. Težko je verjeti, da bi bila uspešna prizadevanja posameznih delovnih organizacij, če jih lahko vsak čas izpodkoplje kateri koli odgovorni uslužbenec Jugobanke, ki po svoje razlaga skupaj dogovorjene, napisane in podpisane pogodbe.

To, kar se je zgodilo s primerom Luke Koper, je izjemen primer. Morda zato zasluži tudi izjemno obravnavanje, ki pa vseeno ne bi smelo ostati za zaprtimi vrati Jugobanke. Zato pričakujemo, da bodo prizadeti konkretno odgovorili na obtožbe zaradi ukrepov, ki jih ne razumejo niti v koprski luki, še manj pa v delovnih organizacijah, ki zdaj še teže pridejo do surovin, čeprav jih plačujejo z lastnimi devizami in čeprav jih morajo plačevati draže.

MILAN GOVEKAR

Odgovor na vprašanje, kaj mislimo o reformi, je mogoče poiskati tudi v odgovoru na vprašanje, kolikšna je vera v naš dinar. Spomnimo se samo predreformnih tednov pred dobrim letom dni, ko so zaradi bojazni, da bo na trgu vsega zmanjkalo in da bo zaradi zamenjave denarja naš dinar čisto obveljavil, ljudje v dolgih vrstah čakali pred blagajniškimi okenci hranilnic, da bi lahko »še pravi čas« dvignili svoje prihranke... In nato naval »pet minut pred dvanajsto« v trgovinah.

V prvih dneh reforme so bile police v trgovinah dobesedno prazne.

Najnovejši podatki pa izpričujejo, da ima dinar letos v obeh potrošnikov povsem

## Zaupanje v dinar

drugačno ceno in vrednost, saj se število varčevalcev stalno povečuje, denarne vloge pri hranilnicah in komunalnih bankah pa nenehno naraščajo. Zgodilo se je celo nekaj naravnost neverjetnega: samo v aprilu so vloge varčevalcev narastle za 2,2 milijarde starih dinarjev, medtem ko so lani v vseh dvanajstih mesecih leta narasle vsega le za 3,6 milijarde starih dinarjev. Ob tem je treba poudariti, da govornimo le o presegu vlaganj nad dvigi, ne pa o porastu celotne vrednosti hranilnih vlog, ki je znatno višja. Po pripisu 23 odstotnih valorizacijskih dodatnih obresti in rednih obrestih so se hranilne vloge v Sloveniji v prvih treh mesecih povečale za 16,2 milijarde starih dinarjev in znašajo pri komercialnih bankah ob koncu aprila približno 60 milijard starih dinarjev, vse hranilne vloge v Sloveniji pa so znašale ob koncu marca — za april namreč podatki še niso znani — 74,7 milijard starih dinarjev. In kar je glavno: potrošniška posojila v Sloveniji že mesece upadajo. Do konca letošnjega aprila so se zmanjšala na 39,4 milijarde starih dinarjev, tako da predstavljajo le še 2 tretjini hranilnih vlog.

Okrepljena vera v trdnost dinarja, ki jo izražajo delovni ljudje s tem, da vlagajo svoje prihranke pri komercialnih bankah oziroma hranilnicah, dokazuje, da smo ubrali pravo pot, ko smo se odločili za zaostritev gospodarskih razmer — za gospodarsko reformo. Delovni ljudje izražajo s tem, ko se odločajo za varčevanje, čvrsto odločenost in željo, da bi se naše gospodarstvo uravnovesilo in okreplilo, saj varčevanje ne pomeni nič drugega kot odločitev varčevalcev, da ne bodo živeli »iz rok v usta«, ampak kupovali trajne potrošne dobrine: stanovanja, motorna vozila, pohištvo itd.

Prav bi bilo, če bi tej odločenosti delovnih ljudi pristuhnili in jo podprli tudi organi, ki odločajo o naši investicijski politiki, o selekcioniranju investicij itd., kajti prav od njihovih odločitev je v največji meri odvisno zaupanje delovnih ljudi v naš dinar. In kar je še veliko pomembnejše, ker je od tega odvisna tudi vrednost dinarja.

V. B.

DOLOČILA TZDR NAJ BODO JASNA IN NEDVOUMNA, NIKAKOR PA NE SMEJO ZAVRETI SAMOUPRAVNIH BOBUD:

# POISKATI NAJBOLJŠE REŠITVE

**Stališče Predsedstva RS ZSS: podpiramo tiste vsebinske spremembe TZDR, ki odpravljajo dvoumnosti in nejasnosti in ki jih doslej ni bilo mogoče odpraviti samo s pravnimi tomačenji.**

Člani predsedstva Republiškega sveta sindikatov so minuli teden na seji v celoti podprli predlog Komisije za družbeno samoupravljanje pri RS ZSS o spremembah in dopolnitvah TZDR, ki jih je na osnovi posvetovanj z delovnimi organizacijami pripravila skupaj s koordinacijsko komisijo republiškega sekretariata za delo. Menili so, da ni nobene potrebe, da se zaradi trenutnih težav pri samoupravnem normalnem urejanju delovnih razmerij TZDR spreminja tako, da se s popravki ruši temeljna karakteristika zakona in odpira proces v smeri popolnega zakona. S tem bi zavirali pobude za iskanje najboljših samoupravnih rešitev urejevanja medsebojnih delovnih odnosov, ki so v mnogih delovnih organizacijah že obrabljene sadove. Spreminjanje temeljnega zakona v popolni zakon bi razvrednotilo prizadevanja delovnih organizacij, ki so v svojih splošnih aktih našle boljše, učinkovitejše rešitve, kot pa jih vsebujejo sedaj predlagane spremembe TZDR. Vsekakor pa je treba odpraviti v zakonu mnoge pravno tehnične pomanjkljivosti in pa tista določila, kjer je bil zakon doslej nejasen, pomanjkljiv ali dvoumen, na kar so opozorile tudi delovne organizacije pri preverjanju realnosti in uporabnosti določil novega zakona.

## ZA POSKUSNO DELO ČIM KRAJŠI ROK

Precej ohlapnosti povzročila določila TZDR o poskusnem delu. V peti točki 20. člena je namreč zapisano, da delavcu, ki ne izpolni uspešno zahtev poskusnega dela, ne izpolnjuje pogojev za nadaljnje delo v delovni organizaciji, preneha delo z dnem, ko dobi pisмено oceno o poskusnem delu. Tako zakon nikjer nedvoumno ne pove, da

poskusno delo še ni delovno razmerje, temveč samo preizkušanje delovnih sposobnosti delavca. Tudi predlagana sprememba določila TZDR ne odpravi nejasnosti glede poskusnega dela. Nasprotno, nedvoumno ga uvršča v delovno razmerje. To pa je profitozno z intencijami TZDR o namenu poskusnega dela, saj bi tako popravljen določilo spodbujalo delovne organizacije k čimdaljši poskušni

dobi. Če doslej se je neredko dogajalo, da so poskusno delo uvažali tam, kjer ni bilo potrebno in da je bila doba takega dela mnogo predolga. Nameni poskusnega dela se je izrojeval, saj v mnogih delovnih organizacijah ni stizil za ugotavljanje delavčevih delovnih sposobnosti, pač pa je bilo to nekako prikrito inčasno delovno razmerje. Čeprav TZDR začasnega delovnega razmerja ne dopušča, je ohlapnost 20. člena pogojevala tako prakso in dajala delovnim organizacijam potuho za slabo organizacijo proizvodnje, delavce pa več mesecev puščala v negotovosti, ali bodo ostali na delu ali ne.

Če hočemo, da bo poskusno delo doseglo namen, bo treba spremeniti 20. člen tako, da bo povsem razumljivo, da tak način dela še ni delovno razmerje, temveč samo preizkušanje delavčevih sposobnosti. Tako bodo delovne organizacije morale odrediti v samoupravnih aktih časovno razdobje za tiste naloge, ki jih mora delavec opraviti kot pogoj, da bo sprejet na delo. Čas trajanja poskusnega dela pa bo moral biti primerno kratek. Razen tega bi bilo treba ob členu 20 TZDR tudi določiti, da delovne organizacije s svojimi samoupravnimi akti za nekatera delovna mesta lahko uvedejo pripravniško dobo. To naj bi bila za razliko od poskusnega dela redno delovno razmerje, ki lahko preneha samo na način in pod pogoji, kot to določa zakon.

organizacijo neracionalno odpiranje delovnih mest. Prav zaradi tega bi kazalo člen 32 TZDR oziroma člen III dopolniti tako, da ima delavec pravico zahtevati razporeditev na drugo delovno mesto, če je ob reelekciji izpadel (ne pa v primeru, če je bil zaradi drugih vzrokov razrešen svojih dolžnosti, delovna organizacija pa ga je dolžna zaposliti).

## LETNI DOPUSTI

Predlogi sprememb TZDR, ki zadevajo letne dopuste delavcev, naj bi odpravili nejasnosti, zaradi katerih so bili v delovnih skupnostih mnogokrat v dvomih. Sindikati se strinjajo, da je treba v zakonu precizirati možnosti oziroma način izkoriščanja letnega dopusta za sezonske delavce. Menijo pa, da bi bilo treba proučiti tudi možnosti enakih ali podobnih pravic za nekatere druge kategorije delavcev, ki delajo samo določen čas.

Prosvetni delavci so imeli na določila TZDR o dopustih mnogo upravičenih pripomb. Po novem zakonu, ki je omejil dopust največ na 30 dni, bi morali del solskih počitnic preživeti v sohi, čeprav ni pouka. Sindikati so v celoti podprli predlog sprememb TZDR, naj bi trajal letni dopust učnega in vzgojnega osebeja v šolah največ toliko časa, kolikor trajajo letne počitnice. Vendar pa bi bilo v času počitnic mogoče klicati učno in vzgojno osebeja na seminarje za strokovno usposabljanje.

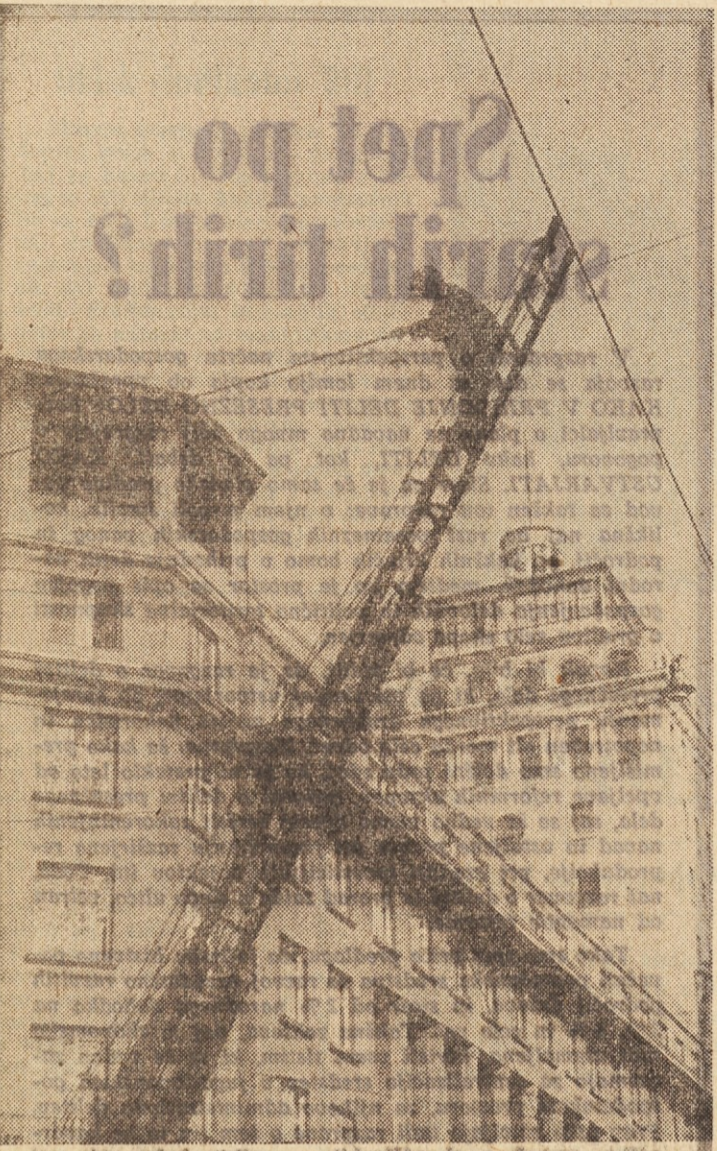
## RAZPISI IMAJO POVSEM DOLOČEN NAMEN

Popolnoma nesprejemljive so predlagane spremembe 22. člena, ki govori o razpisu delovnih mest. Predlog namreč omogoča, da bi delovne organizacije sprejemale v primeru neuspelega razpisa na prosta delovna mesta kandidate brez razpisa in kandidate, ki ne ustrezajo zahtevam razpisa. Če bi določilo TZDR popravilo v tem smislu, bi v celoti razvrednotilo razpis in v zvezi s tem tudi reelekcijo vodilnih delavcev. Delovne organizacije so za primer neuspelega razpisa v svojih samoupravnih aktih našle bolj uspešne rešitve, kot je to v predlogu sprememb TZDR. V mnogih statutih so zapisali, da v primeru neuspelega razpisa začasno določijo vršilca dolžnosti, razpis pa ponavljajo. V manjših primerih so te okolnosti rešili tako, da lahko znizajo razpisne pogoje itd.

Zakon bi moral razen tega še natančneje določiti, kdaj je delovna organizacija dolžna delavca, ki po razpisu ni bil ponovno izbran (gre za direktorja ali druge vodilne delavce, ki so podvrženi reelekciji) nuditi drugo delovno mesto. Okrog tega je bilo v delovnih organizacijah mnogo nejasnosti. Ponekod so tolmačili zakon tako, da je v primeru, da delavec ob reelekciji ni bil ponovno izbran, delovna organizacija dolžna zanj ustanoviti novo delovno mesto. To pa bi pomenilo za delovno

Popolnoma v nasprotju s pravicami, ki zvirajo iz dela, je predlog, naj bi v 74. čl. TZDR, ki govori o tem, da sme delovna skupnost v statutu ali splošnem aktu določiti primere in pogoje, v katerih ima delavec pravico biti brez nadomestila odsoten z dela zaradi osebnih opravkov, črtali vzrok osebnih zadržanj. To bi pomenilo, da bi delovne organizacije lahko pošiljale povsem zakonito na neplačan dopust delavce, kadar zmanjka surovin ali nastanejo druge težave v proizvodnji. S tem bi uzakonili neplačane dopuste, ki so se jih delovne organizacije že doslej — čeprav je bilo protizakonito — rade posluževale, delavci pa bi bili pri tem oskodovali. Čeprav bi med odsotnostjo ostali še naprej člani delovne skupnosti te delovne organizacije, bi bili prikrajšani za povprečne osebnih dohodkov, ki jim pripada za redni dopust.

Tudi predlog, naj bi zakon zopet omogočil izplačilo nadomestila za letni dopust, če ga delavec ni mogel izkoristiti, je povsem v nasprotju z intencijami TZDR in z ustavo. Sindikati so ta predlog odločno zavrnili. Menijo pa, da bi članom posadk trgovskih ladij in se nekaterim drugim kategorijam delavcev, katerih delo je tako, da zahteva kontinuiteto, ki onemogoča, da bi letne dopuste izkoristili v tekočem letu, dali možnost, da bi letne dopuste prenesli v naslednje leto, kadar za to obstaja upravičen razlog.



MESTNE VERTIKALE FOTO SLUŽBA DE

# S prepiri ne ustvarjamo dobička

Osebnoupravljanje za podjetje ni koristno • Veto direktorja ob izidu volitev • Delavci so sili sporov in nestrokovnosti različnih služb • Epilog pred rednim sodiščem, ki bo spor razsodilo

(Nadaljevanje s 1. strani)  
sednik delavskega sveta je bil prej vodja aytoparka. S sklepom prejšnjega delavskega sveta pa so to delovno mesto ukinitili. Tašlerja pa premestili na delovno mesto vodje delavnic v Trnovo, kjer naj bi zadržal enake osebnoupravnih dohodke. Tašler novega delovnega mesta ni sprejel in je vložil tožbo na sodišču, s katero je sprožil delovni spor.

Direktor podjetja je v odgovoru delavskemu svetu označil novoizvoljenega predsednika delavskega sveta kot člana, ki razpljuje notranje spore in ustvarja tabore. Očitno mu je rovarjenje in delovanje proti koristim podjetja, pa tudi to, da je s svojim vplivom preprečeval poslovno sodelovanje z drugimi prevozniki podjetja. Vse to naj bi Tašler počel iz osebne prizadetosti, ker je bilo njegovo delovno mesto ukinjeno, delovne obveznosti s tega delovnega mesta pa so prenesli na nekatera druga delovna mesta, ki so bila doslej premočno izkoriščena.

Seja DS je potekala zelo čudno. Direktor je pisal odgovor, v kateri je našel vsa dejstva, ki naj bi nova predsednika delavskega sveta obremenjevala, da ne bi mogel opravljati funkcije predsednika delavskega sveta. Novi predsednik pa je prebral poročilo, v katerem je direktorju očitil mnoge napake in nesposobnost, da bi strokovno vodil podjetje.

V podjetju je prišlo do odkritega spora. Direktor je odgovor kmalu prečkal. Pod njegovim vplivom in vplivom strokovnih služb je delavski svet sklenil, da volitve za predsedni-

ka delavskega sveta ponovi. Ob novem tajnem glasovanju sta dva kandidata za predsednika delavskega sveta dobila enako število glasov. Eden od teh je bil zopet Mirko Tašler. V podjetju so sklenili, da bodo izvedli tretje volitve. Tako so v zelo kratkem času, v treh zaporednih volitvah, odvzeli funkcijo izvoljenemu predsedniku, kljub temu, da se s tem ni strinjal.

V notranji spor se je sedaj vmesal tudi upravni organ občinske skupščine v Ilirski Bistrici, o razmerah v podjetju pa so razpravljali tudi odborniki občinske skupščine. Posledica tega je bila, da je sindikat v podjetju sklical sestanek.

## KJER JE TOZNIK, JE TUDI SODNIK

Na sestanku v podjetju so menili, da je delavski svet, izvoljen na prvih volitvah, zakonit, ker nekatere formalnopravne napake pri volitvah niso tako bistvene, da bi to imelo za posledico razpis novih volitev, zlasti ker zahtevka za ponovitev volitev v zakonitem roku ni nihče sprožil. Obsodili so postopek direktorja, da je z obožbami proti novemu predsedniku prišel na dan šele, ko so bile volitve končane. Pravilno pa bi moral to že pred volitvami razčistiti, če je vedel za zadržke, ki so takšne narave, da Tašler zaradi njih ne bi smel opravljati funkcije predsednika.

Sestanek je imel kritično ost do obeh spornih taborov. Direktorju so očitili, da podjetje vodi preveč mlačno. Tudi odgovorne strokovne službe niso izvršile svojih nalog. Tako se je anarhičnost v delu podjetja v zadnjem času še povečala. Povečala pa se je tudi materialna škoda zaradi takšnega odnosa do dela. Ničje zaradi malomarnosti in napak ni bil poklican na odgovornost. Vsa napeljuje v podjetju vodo na svoj mlin.

## DELAVCI SO SE NAVELICALI MEDSEBOJNIH OBTOR

V podjetje sem odšel z navetom, da ima vsak pravico povedati svoje. Kdo pa bo ugotovil, kdo ima prav? Na koncu bo to opravilo najbrž sodišče.

Je pa veliko objektivnih vzrokov za razprtije v podjetju. Sestav zaposlenih je takšen, da bi se ga ustrašil. Večina zaposlenih v upravi ima osemletko. Razgledanih strokovnjakov, ki bi poznali delo služb, nimajo, saj mnogi ne poznajo osnovnih zakonskih določb iz delovnega razmerja, samoupravljanja in poslovanja podjetja. Sposobnih

ljudi za vodenje je prav tako malo. O skrhanih odnosih je večina v podjetju menila, da od medsebojnih obožb podjetje ni morda koristilo, ampak samo škodo. Sicer pa finančno v »Transportu« niso slabi. Njihovi dohodki so najboljši v bistriški občini.

## KAJ PRAVIJO O SPORU PRIZADETI?

Direktor Franc Škrlič: »Nič ne pomaga rezanje glav. Majhna družina v podjetju trdi, da je podjetje zavojeno in pred razsulom. Pa poglejte naše osebne dohodke! Dobrim šoferjem izplačujemo tudi po dvesto tisočakov na mesec. Spora nočem obsešati na veliki zvon. Očitno so mi, da sem hotel vplivati na volitve. V restnici pa sem hotel ljudem samo dopovedati, kakšen je Tašler v restnici. Šoferjem je dajal boljše vožnje, če so napeljevali vodo na njegov mlin.«

Mirko Tašler, sporni predsednik delavskega sveta (že skoraj mesec dni nima pravega dela v podjetju, ker sodišče še ni razsodilo o njegovem delovnem sporu in o ukinitnem delovnem mestu) v prostem času študira zakone: »Samoupravljanje je bilo kršeno v mnogih stvarih. Kršil ga je direktor, ki je po službeni dolžnosti postavljen, da skrbi za zakonitost. Njegova samovolja presega vse meje.«

Za razliko od obeh v spor zapletenih oseb so nesoglasja v podjetju ostali delavci ocenjevali trezno in nepristransko. Njim ne gre za osebni prestiž, ampak za korist podjetja.

Jože Stemberger, vodja komercialnega oddelka: »Prepir v hiši ne nastane samo, če ni denarja. V podjetju nastanejo skupnice, ki različno pojmujejo odnose. To je zato, ker nimamo notranje zakonodaje. Vse je še v oblikih. Naši delavci pa so znani, da znajo dvigniti prah. Pred tremi leti je bilo vodstvo podjetja zamenjano. Vsi podpiramo direktorja, ko se zavzame za udržitelj disciplin, do odpora pa pride, ko hoče to urediti.«

Fideli Vergan, sekretar osonovne organizacije ZK: »Pri nas imamo pogosto različna stališča, ki dostikrat pripeljejo do napačnih rezultatov. Vsi smo krivi, največ pa so krive službe, ki svojega dela ne opravljajo tako, kot bi ga morale in za kar so plačane.«

Ciril Pirih, predsednik sindikata: »Direktorjev smo imeli že veliko in noben ni bil dober. Krivi niso samo direktorji. Naše

službe malo delajo. V njih ne delajo dovolj izobraženi ljudje.«

## ANARHIJE NE SMEMO ENAČITI S SAMOUPRAVLJANJEM

Kaj bi se naševali dotake, ki govorijo v napakah v »Transportu«? Ugotovili smo, da beležijo v notranji zakonodaji popoln zaostanek. Vodstvo podjetja se izgovarja, da se bolj zanima za trgovske posle in za delo. Toda eno brez drugega ne gre. Samoupravljanje zahteva določena pravila in red. Če pa tega ni, vleče vsak na svoj konec in to je anarhija.

Predsednik občinskega sindikalnega sveta Vitomir Dekleva, ki nas je o odnosih v podjetju obvestil, stvari tako ocenjuje:

»V podjetju je nered. Ljudje niso združili umskih moči v koristno delo. Prej ko slej je potrebna temeljita študija o pogojih dela in organizaciji. Vodstvo je bilo preveč mlačno in nestrokovno in zdaj so službe postavljene pred dejstvo, da dobijo nezaupnico. Kolektiv je razcepljen v več taborov. V bistvu je večina delavcev zdrava, nekateri vodilni pa imajo napake. Najhitreje pa je, da stvari niso sproti razčistevam. Zda se je tega preveč nabralo in v sporu so se našli ljudje z vrečami napak.«

ZDRAVKO TOMAŽEJ

# STANOVANJE NI VEČ NEDOSEGLJIVA DOBRINA

Med delovnimi organizacijami v trboveljski komuniki, ki so prve začele hitreje reševati stanovanjske probleme svojih članov, je bila tudi Strojna tovarna Trbovlje. Da bi bila njihova prizadevanja učinkovitejša, so se povezali s kreditno banko in hranilnico Ljubljana — podružnica Trbovlje, ki uvaja pogodbeno namensko varčevanje občanov za gradnjo in nakup stanovanj. Namensko varčevanje je povezano s posojilom banke, ki ga da ob koncu varčevalne dobe, podjetje pa je dolžno doleteti kredit do polne cenovne vrednosti odkupljenega stanovanja.

Vezava varčevanja na

kreditna sredstva KB in Strojne tovarne Trbovlje je za vse koristnike enaka in velja za pridobitev družbenega stanovanja ali pa stanovanja v zasebni lastnini. Razlika je le v tem, da v prvem primeru koristnik stanovanja sredstva, ki jih je pridobil na osnovi varčevanja, vložil v odkup družbenega stanovanja in se mu ta sredstva nato po posebni pogodbi s stanovanjskim podjetjem mesečno vračajo v obliki plačevanja zmanjšane stanarine. V drugem primeru pa postane koristnik stanovanja lastnik stanovanja in zato obplačuje anuitete banke, stanovanjskemu podjetju pa le tisti

del stanarine, ki je predviden za upravljanje in vzdrževanje skupnih hišnih naprav.

V Strojni tovarni predvidevajo, da bodo v obdobju 1966 do 1970 odkupili 85 stanovanj v družbeni lastnini, za 80 stanovanj pa predvidevajo za nakup stanovanja v zasebni lastnini ali pa za izgradnjo lastnih stanovanjskih hiš. Omeniti je tudi treba, da Stanovanjsko podjetje Trbovlje pod določenimi pogoji že daje interesentom parcele. Parcele za individualno gradnjo pa bodo dajali v naslednjem letu.

GUSTI JAMSEK

## OB PRVI PROSTI SOBOTI

Če odmislimo trud in prizadevanja, ki jih terjata uredništvo in delavnice, bodi cilj ali namena — potem za vestne in delavne ljudi ni nedosegljivih stvari. O tem, kako se sindikat vključuje v prizadevanja za uresničitev skritih in manj skritih želja članov kolektiva, smo se pogovarjali s predsednikom sindikalne podružnice podjetja »Kraški zidar« iz Sežane, tovaršem Dragom Arčonom.

»Gradbeništvu zavoljo restriktivne investicij nemara še najbolj občuti reformo. Ali je skrb za delo, za izkoriščanje zmogljivosti morda zavrla manj operativne zadeve: sprejemanje samoupravnih aktov, priprave za prehod na skrajšani delavnik?«

»Tega ne bi rekel. Drži, da v času po reformi veliko težje pridemo do materialov, ki jih potrebujemo pri našem delu. Ampak tako je, da nikoli nismo imeli ambicij, da bi postavili kdo ve kako veliko podjetje. Zavedali smo se, da tudi v lokalnih okvirih in brez prevelike ekspanzije navzven lahko čisto solidno poslujemo. Letošnji načrti predvidevajo, da bi dosegli najmanj lanskoletno realizacijo — nekako toliko dela pa imamo zagotovljenega. Tudi za to smo se seveda morali veliko bolj potruditi kot včasih, ampak vsaj ta Damoklov meč, da moramo po vsej sili iskati načrta, nam le ne visi nad glavami. Tako smo se lahko bolj v miru posvetili tudi urejanju notranje zakonodaje pa športu in rekreaciji in...«

»Kaj je ob tem, 'delal' sindikat?«

»Ja, takole bi povedal: izvršni odbor naše sindikalne podružnice se je vključil v razpravo že takrat, ko smo se pripravljali osnutek novega statuta in pravilnika o delitvi osebnih dohodkov. O načelnih zadevah smo se tako 'skregali' še prej, preden so šli osnutki v javno razpravo. Na sestankih, ki jih je sindikat potem organiziral po gradbiščih, smo ljudem pojasnili, kaj pravzaprav želimo doseči; kaj za naše ljudi pomeni novi statut in kaj pravilnik o delitvi osebnih dohodkov. Ljudje so do umeli, da s statutom razen drugega jasneje opredeljuje moše pravice in dolžnosti, da novi pravilnik (ob povprečnem 24% višjih osnovnih postavkah) spodbuja k večji produktivnosti, da pa nas tudi

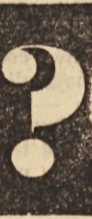


marnosti, smo hitro videli, da imajo višji osebni dohodki in da prosta sobota tudi materialno pokritje, če tudi uresničujemo tisto, o čemer smo govorili.

Za zdaj smo se odločili samo za eno prosto soboto. Naslednje leto bi bili prosti že dve soboti in spet čez leto še tretjo soboto. Mislimo, da je bolje, če gremo počasneje naprej, pa zato bolj zanesljivo. Prvi mesec ob eni prosti soboti je pokazal, da smo bolje poslovali kot prej, ko še nismo bili prosti. V prihodnje pa je lahko samo še boljše, slabše ne bi smelo biti!«

Se nekaj bi povedal: komaj 200 nas je, pa smo vseeno toliko 'skupaj spravili', da imamo lep samski dom, kjer mesečna stanarina velja samo tisoč starih dinarjev, hrana pa — 3 obroki — 550 dinarjev dnevno. Zaposlujejo pa praktično samo stalne delavce, sezono imamo zelo malo. Gotovo je tudi v tej stalnosti karudra eden od vzrokov naših uspehov. Ko smo že pri tem: ali ne bi zapisali, da so naši balnarji na zadnjih športnih igrah gradbincev osvojili tretje mesto, lani pa so osvojili celo zlato kolajno?«

-mG



zato ni mogla prej rešiti. Toda...

Pismo s prošnjo je moral NEKDO odpreti pred zasedanjem zdravniške komisije, verjetno v vložišču, da jo je vpisal med prispelo pošto, ta NEKDO jo je tudi prebral, če jo je pravilno dostavil zdravniški komisiji, in vsaj opazil priloženo potrdilo Onkološkega inštituta. In vendar...

Zdravniška komisija, ki je reševala prošnjo, je verjetno opazila, da je bila odposlana v februarju in se je zavedala, da v maju prosilka ne bo mogla izkoristiti odobrene delovne olajšave za marec in april. In vendar...

In kaj naj si mislimo o tistem, ki je zdravniško odločbo odposlal s štiriinajst dnevno zamudno?

Ali so se uslužbenci socialnega zavarovanja tako nalezli birokracije, da niti ob tako pretresljivih primerih, kot je ta, ne morejo iz svoje brezčutne birokratske kože?

Zakaj je potem zadoščal EN SAM TELEFONSKI POGOVR S SEKRETAŘEM ZAVODA, da je bila odločba TAKOJ PODALJŠANA za naslednja dva meseca: za maj in junij?

Problem je končno rešen. Toda kdo bi se tej materi opravičil, če bi del tega skrajšanega delovnega časa preživela SAMA, OB PRAZNI SINOVNI POSTELJI? Kaj bi materi nadomestilo za dneve sinove objeme, za katere bi jo prikrajšali birokrati? M. K.

Na smrt bolnega otroka ima. Levkemija. Fantek si želi, da bi bila mama noč in dan ob njem, kakor bi slutil, da se bosta kmalu za zmeraj poslovila. Ona pa bi mu rada stregla, ga božala in ljubkovala za vsa dolga leta naprej, ko ga ne bo več. Zato je 28. FEBRUARJA zaprosila ljubljanski komunalni zavod za socialno zavarovanje, naj ji odobri skrajšan delovni čas in prošnji priložila potrdilo Onkološkega inštituta o fantkovi bolezni. Želela je že 1. marca delovno olajšavo.

Toda minil je 1. marec in potem še 1. april, odgovora na prošnjo pa še zmeraj ni bilo. V podjetju, kjer dela, so ji medtem večkrat uvidno dali izredni dopust...

Teško pričakovana odločba je prišla 29. APRILA. Namesto da bi se je nesrečna mati razveselila, je planila v jok. Veljala je za EN SAM DAN, Zdravniška komisija je o prošnji razpravljala šele 15. APRILA, delovni čas pa ji je skrajšala za dva meseca — od 1. MARCA do 1. MAJA, kakor je prosilka želela (toda že v februarju).

Sekretar zavoda je svoji znanki, ki je intervenirala zavoljo te retrogradne odločbe, pojasnil, da pač zdravniška komisija, ki rešuje takšne prošnje, zaseda samo enkrat na mesec ali vsak drugi mesec in da je

## RAZGOVOR Z DR. LUDVIKOM KOVAČEM, UPRAVNIKOM ZDRAVSTVENEGA DOMA DOMŽALE

# Rušimo odlično, graditi pa ne znamo

Mirko Maren, litostrojski delavec, ki stanuje v Domžalah, si v tamkajšnji zobni ambulanti popravlja zobe. Šele enkrat so ga sprejeli, prihodnjič pa pride čez poldrugi mesec na vrsto... Ker si mora popraviti več zob, računa, da ga bodo »pacali« celo leto ali pa še dlje. Medtem se mu namreč utegne popraviti še kak zob.

Ko sem dr. Ludvika Kovača, upravnika domžalskega zdravstvenega doma, vprašal, zakaj ne nastavijo več zobnih terapevtov, če se je naval na ambulanto tako povečal, je do kraja odvil ventil svojega nezadovoljstva nad reorganizacijo zdravstvenega varstva in socialnega zavarovanja.

»Sredi leta smo, pa še ne

vemo, koliko denarja dobimo oziroma kako bodo letos plačane naše storitve. Socialno zavarovanje nam daje akontacije v višini lanskoletnih sredstev, pogodbe pa še nismo sklenili z regionalnim zavodom. Ne mi, ne nobena druga zdravstvena ustanova. Plavamo, tovarišica, in še kako plavamo v tem nejasnem finančnem položaju. Dokler ne vemo, ali poslujemo z zgubo ali z dobičkom, ne moremo razpisati novega delovnega mesta za zobozdravnika ali zobarja.«

V novem zdravstvenem domu, ki so ga ravnokar zgradili (za opremo je zmanjkalo denarja), bi potrebovali vsaj še tista dva zdravnika in medicinsko sestro, ki so jih sami štiri-

pendirali, bojijo pa se povečanih personalnih izdatkov. Materialni stroški so tako porasli, da so primorani za 10% si zmanjšati osebne dohodke, če bi sprejeli svoje štipendiste in zobnega terapevta, pa bi si morali še bolj zategniti pas.

»Pripisujete vse te težave reorganizaciji socialnega zavarovanja?«

»Reorganizaciji? Saj še ni izvedena. Prejšnji sistem smo porušili, novega pa še nismo zgradili. Kakor je pri nas v navadi.«

»Zvonite po toči...«

»Kdo je pa zavarovance in nas prej vprašal? Dva sestanka in ena direktiva, pa smo bili ob svoj komunalni zavod za socialno zavarovanje, čeprav smo bili zadovoljni z njim. Zavarovanci so prek svoje skupščine dobro nadzorovali zdravstveno službo in gospodarjenje z njihovim denarjem. Zdaj smo jih čisto odrinili, mi pa tudi nimamo več posebnega interesa za varčevanje, ker gredo vsa sredstva v skupni regionalni lonec in še ne vemo, ali bomo sploh kaj participirali pri prihrankih. Kot veste, nekateri zdravstveni domovi še niso pokrili izgube.«

»Vem, toda socialno zavarovanje v celoti ne posluje z izgubo. Čemu je namenjen čisti dohodek?«

»Odkrito rečeno, ne vem, čeprav sem v upravnem odboru medobčinskega zdravstvenega centra, ki ga je zavod za socialno zavarovanje sedaj pooblastil, naj razdeli sredstva za zdravstveno varstvo. O skupni masi še vedno odloča socialno zavarovanje. Za našo regijo je namenilo okoli 17 milijard, potrebovali bi pa še dve milijardi za realizacijo letnega programa zdravstvene službe. Predstavljajte si, kako težko bo razdeliti ta denar med okoli 90 interesentov, ki bodo brez izjeme dokazovali, da so stroške realno planirali in da jih zato ne smemo prikrajšati. Še težje pa bo pravično razdeliti teh 17 milijard, dokler ne veš, ali je zdravstvena služba smotno organizirana in kje so neizkoriščene rezerve.«

Dr. Kovač je navedel več dokazov, da bi imela gospodarska reforma v zdravstvu zelo bogato delovno področje. Nakažal jih je najprej v domžalskem in kamniškem koncu. Za okoli 50.000 zavarovancev v teh dveh občinah je skupno z apotekami 9 zdravstvenih institucij, vsaka ima svojo upravo in administracijo, čeprav na primer obratna ambulanta v podjetju Kamnik služi samo 400 delavcem. Za 50.000 zavarovancev so zgradili

## Trnova pot do voznškega dovoljenja

Preveč prometnih nesreč je na naših cestah, da bi pristojni izdajali voznške dovoljenja tudi tistim, ki niso zanesljivi za volanom in ne poznajo prometnih predpisov.

Mislím, da je umestna tudi strogost izpitnih komisij pri ocenjevanju vozne varnosti. Kakor se ti neumno vidi, da moraš na prazni cesti ob speljanju prigrizati levi smernik in pogledati nazaj, ti kasneje, na prometni cesti, prav pride ta avtomatizirana učnost.

Rahlo pa dvomim, če je na mestu, da praktično izpitno vožnjo ocenjuje en sam strokovnjak v imenu izpitne komisije. Če je ta spraševalec zelo strog, si kandidat brž naprti neodpustljivi prometni prekršek: izsiljevanje prednosti, čeprav ni z vožnjo nikogar resneje ogrozil. Toda dokažite to, ko vas ocenjuje en sam človek! Če bi obstali na križišču, bi morda drug ali isti izpraševalec enakopravno trdil, da ste s počasno vožnjo in obotavljanjem ovirali promet, kajti po novih navodilih moraš čimhitreje sprazniti križišče...

Kandidatovo zrelost za praktično vožnjo naj bi ocenjevala vsaj dva strokovnjaka, da bi bila ocena čimbolj objektivna. V kazenskih točkah za grobe prekrške ne bi bilo razlik, končna seštevka pa skoraj gotovo ne bi bila enaka. Izpit bi se v tem primeru najbrž malo podražil, toda povečano upanje, da bo ocenjevanje manj pristransko, bi odtehtalo dodatni tisočak.

Težave šoferskih kandidatov pa se začnejo že med pripravi na izpit:

V Ljubljani čakaš vsaj en teden na zdravniški pregled, potem čakaš okoli tri tedne, da prideš na vrsto pri izpitu. Zdravniški pregledi se začnejo ob 18. uri in končajo pogosto ob 23. uri. Delavec, ki začne ob 6. uri delati in je pri pregledih med zadnjimi, pride naslednjega dne utrujen na delo. Zlasti, ker je v glavni čakalnici tolikšna gneča, da za mnoge zmanjka stolov in klopi in so prisiljeni stati tam ali na hodniku.

Nekateri zdravniki, ki imajo že svojo redno delovno obveznost za seboj pa morda še kako honorarno delo, so v nočnih urah že tako utrujeni, da bi se jim gotovo bolj prilegel počitek, kakor avtomatična povelja: »Stopite na konice prstov... Stegnite roke... Zaprite oči...« in tako naprej, kdove kolikokrat zapovrstjo. Zaradi telesne izčrpanosti in velikega navala so včasih neestrni in si dovoljujejo pripombe, ki jih ljudem v zdravniških haljah ne bi prisdili in se jim tudi prav nič ne podajo.

Čakanje na zdravniške preglede in naval na Zdravstveni dom Center pa se bosta še povečala, če varnostni organi ne bodo dovolili, da bi ta posel opravljale tudi nekatere

druge zdravstvene institucije in njihovi redno ali honorarno zaposleni specialisti. Čemu morajo, na primer, vsi domžalski in kamniški šoferji in šoferski kandidati v Ljubljano na pregled, ko bi bilo dosti preprosteje in ceneje, če bi jih specialisti pregledali v njihovih zdravstvenih domovih. V domžalski občini bo treba v kratkem podaljšati okoli 3000 voznških dovoljenj in vsi njihovi lastniki bodo morali priti ob sedanjih organizaciji pregledov v Ljubljano... Zvečer, naslednjega dne pa jih pojde vsaj polovica zgodaj zjutraj delat.

Če bi zdravniška spričevala za šoferje izdajala več zdravstvenih domov, bi odpadlo čakanje na preglede in bedenje pozno v noč, verjetno pa bi bili zdravniki tudi bolj humani do pregledovancev, ker bi jim drugače pobegnili h »konkurenci«. Zdaj lahko po mili volji stresajo slabo voljo nad šoferskimi kandidati in šoferji, ker so jo ti prisiljeni prenašati.

O čakanju na izpit se pa ne splača govoriti. Po spremembi predpisov se bo naval sam po sebi zmanjšal, ker bo ponavljanje omejeno in dovoljeno po predpisanih časovnih rokih...

## OČITEK MARIBORSKIM SINDIKATOM JE KRIVIČEN IN ŽALJIV

# Zavzemanje za resnično samoupravnost ni demagogija!

Odločbe, ki so jih pred kratkim dobili mariborski občani o plačevanju prispevka za uporabo mestnega zemljišča, so pravzaprav izvajanje odloka, ki je bil sprejet na Mestnem svetu Maribor 27. decembra lani. Vse bi bilo v redu in prav, če bi takrat, ko so odlok sprejemali, pritegnili k razpravi občane in kolektive delovnih skupnosti, torej tiste, ki jih odlok neposredno zadeva. Našli bi skupen jezik, stvari bi osvetlili iz vseh zornih kotov. Tako so npr. sindikati zvedeli za ta odlok šele, ko je bil že sprejet, delovne skupnosti in občani pa za njegove posledice, ko so dobili odločbo o plačilu.

Negotovanje s strani občanov in delovnih skupnosti je upravičeno. Da se razumemo: ne eni ne drugi ne zanikajo, da je treba sistematično skrbeti za razvoj komunalnega gospodarstva in tudi niso proti temu, da je eden od virov financiranja komunalnih naprav in sredstev splošne rabe (ulice, parki itd.) prispevek za uporabo mestnega zemljišča. So pa ogorčeni nad tem, da jim »mestni mošče« niso dali možnosti, da bi o tem povedali svoje mnenje, da bi opozorili na napake, ki jih morajo tisti, ki skrbijo za »komunalno«, opraviti. Ni namreč vseeno, če cesto kopljejo trikrat, kot so Partizansko, enkrat za vodovod, drugič za kanalizacijo in tretjič za telefonske instalacije. Vsakič kopljejo in znova zasipajo. Vsakič znova, namesto da bi se izvajalci med seboj pogovorili in enkrat opravili za trikrat. Če se že sami nočejo med seboj sporazumeti, bi moral to opraviti ti-

sti, ki upravlja s sredstvi za komunalno ureditev.

Na gospodarjenju s sredstvi »za komunalno« je bilo izrečenih precej ostrih, upravičenih kritik. Zlasti pa so bile odločne zahteve, da bi morali biti občani seznanjeni, kako se trošijo sredstva, katerih del bo zbran tudi z njihovim (namenskimi) prispevkom.

Zahteve, ki dandanes, ko povsod poudarjamo samoupravo občanov, demokratično soddoločanje, niso nič pregrešnega. In nič ni bogokletnega, če delovne organizacije, ki morajo tudi plačevati prispevek, terjajo sodelovanje v razpravah, kadar se odloča o višini prispevka za uporabo mestnega zemljišča. Na koga naj bi se delovne organizacije obrnile s svojimi zahtevami za posredovanje, kakor prav na sindikate.

To je bil tudi povod, da so se sindikati vmešali v to zadevo. Spor ni v tem: prispevek ali

ne, temveč gre za to, da se dopusti vsem prizadetim, da povedo svoje mnenje in dajo svoje predloge, da bi tako našli najbolj uspešne rešitve.

Sindikati so popolnoma upravičeno reagirali na način, ki se ga je poslužil mestni svet, ko prispevka o uporabi mestnega zemljišča ni dal v široko obravnavo.

In epilog: • zato, ker so sindikati kritizirali postopek ob sprejemanju tako pomembne odločitve, kot je prispevek o uporabi mestnega zemljišča,

• ker imajo resne pripombe na višino prispevka, ki ne upošteva socialne strukture občanov,

• ker so podprli (na osnovi izkušnje) delovne skupnosti in občane, da je treba tako program komunalnih dejavnosti kot trošenje sredstev podvreči javni kontroli,

• so jih na seji mestnega sveta obsodili, da so si hoteli z demagogijo pridobiti popularnost.

Podtikanje, nadvse krivična obsodba, ki razodeva, da so tisti, ki so tako ocenili prizadevanja mariborskih sindikatov, še daleč od tega, da bi razumeli bistvo našega samoupravnega sistema. In taki ljudje sedijo v organih, v katere so jih izvolili volivci z zaupanjem, da bodo spoštovali samoupravnost in demokratičnost.

N. LUZAR

# »Kdaj boste spet organizirali tečaj...?«

V dveh delavskih univerzah, ormoški in ljutomerski, smo že v zadnji številki napisali marsikaj spodbudnega. Obe univerzi sta namreč z vztrajnim delom preko izobraževalnih centrov pri krajevnih odborih SZDL našli stik tudi z najpreprostejšimi ljudmi slehernega kraja ali še tako zakotnega zaselka.

O spodbudnem delu teh dveh univerz bi lahko še mnogo napisali, vendar naj se to pot omejimo le na to, kako obe delavski univerzi skrbita za družbeno-ekonomsko izobraževanje zaposlenih v ormoških in ljutomerskih podjetjih.

## TEČAJNIKOV ZA SREDNJE VELIKO OSNOVNO ŠOLO

»Program delavske univerze, ki smo ga sprejeli za minulo izobraževalno sezono, je bil v skladu s potrebami in željami občanov ter prizadevanji družbeno političnih organizacij za družbeno in ekonomsko izpopolnjevanje svojega članstva, oziroma zaposlenih v delovnih organizacijah. In kje naj pravzaprav začnem, da bi lahko strnil vse v nekaj stavkih? Organizirali smo nekaj seminarjev za vodstva samoupravnih organov, predvsem za novoizvoljene člane v delavskih svetih. Teh seminarjev se je udeležilo 26 članov samoupravnih organov iz podjetij in ustanov. Potem smo imeli seminar za varnostne tehnike v delovnih organizacijah, kajti na tem področju je bilo zlasti v podjetjih s težjimi delovnimi pogoji bore malo storjenega...«

Delavska univerza je prav s pomočjo izobraževalnih centrov v podjetjih organizirala vrsto predavanj, posebnih tečajev in šol. »Z izobraževalnim centrom Tehnostroja smo organizirali dveletno šolo za kvalifikacijo iz kovinske stroke, prav tako smo z izobraževalnim centrom In-dopola priredili daljši tečaj za priučevanje krojačev, potem smo imeli še krojni, šiviljski in druge podobne tečaje za gospodinje. S trgovskim podjetjem Vesna pa smo organizirali dveletni tečaj za visokokvalificirane delavce trgovske stroke.«

Nič manj kot blizu 450 zaposlenih iz podjetij in drugih delovnih organizacij je šlo v letošnji sezoni skozi tečaje in šole ljutomerske delavske univerze. In če ob tem upoštevamo, da je bilo vse organizirano za približno deset milijonov starih dinarjev, je bilo izobraževanje več kot poceni. Saj 450 slušateljev predstavlja že srednje veliko osnovno šolo.

## UČILNICA V STAREM ORMOŠKEM GRADU

To, kar smo zapisali za ljutomersko delavsko univerzo, v precejšnji meri velja tudi za ormoško. Samo ormoška delavska univerza ima nedvomno boljše delovne pogoje, zategadelj so tudi njeni rezultati dela vidnejši. Upravnik delavske univerze v Ormožu Ivan Pajek nam je pokazal vzorno urejeno učilnico v starem ormoškem gradu. Veljala je blizu dva milijona starih dinarjev. »Se eno tako učilnico si bomo uredili,« in pokazal nam je sosednji prostor poleg že urejene učilnice. Na ormoški delavski univerzi pa so kajpak najbolj pojasni, da jim je v minuli izobraževalni sezoni uspelo organizirati kar osem oddelkov večernih političnih šol. Dve večerni šoli so organizirali v Ormožu za zaposlene v industriji, šest oddelkov pa v Ivanjkovcih, Dravskem Središču, Kogu, Veliki Nedelji, Podgorici in Tomažu za kmetijske delavce.

»Zanimivo je, da so se teh političnih šol udeležili tudi zasebni kmetje,« pravi Ivan Pajek. »Sicer pa tudi za strokovno izobraževanje kmetov precej skrbimo. V minuli sezoni smo pripravili tečaj za kmete, ki sodelujejo s kmetijskim kombinatom Jeruzalem-Ormož. Program predavanj je obsegal 150 ur in se je tečaja prvič udeležilo 18 kmetov. Zdad nas drugi kmetje, ki se tečaja niso udeležili, že sprašujejo, kdaj ga bomo spet organizirali. Omenil bi še tečaj, ki smo ga organizirali za uslužbence občinske skupščine iz tistih področij znanj, ki so vezana na službo oziroma delovno mesto.«

Ivan Pajek nam je še povedal, da so organizirali strokovne tečaje za pridobitev kvalifikacije ali polkvalifikacije tudi v kmetijskem kombinatu Jeruzalem-Ormož, podjetju Jože Kerenčič itd. Nad petsto slušateljev se je zvrstilo v minuli sezoni.

Na delavski univerzi v Ormožu nobenemu obiskovalcu, ki se zanima za njihovo delo, ne pozabijo pokazati, kako so v tehnični plati opremljeni z najrazličnejšimi avdiovizualnimi pripomočki za kar najsodobnejšo organizacijo predavanj, tečajev in šol. Imajo tri avtomatske diaporoje, ozkotračni kinoprojektor, več flanelografov, celo vrsto diapozitivov iz najrazličnejših področij. Skratka — trdijo se, da bi bila predavanja v okviru šol in tečajev, kot tudi poljudno znanstvena, kar najbolj privlačna in nazorna. M. Ž.

Kdorkoli je imel možnost seznaniti se z osnutkom načrta družbeno-ekonomskih osnov razvoja SR Slovenije, v teh dneh izraža svoje nezadovoljstvo. Nezadovoljni in ogorčeni so zlasti delavci vseh tistih institucij, ki so jih spravili sestavljeni srednjeročnega programa vse v en koš in jih tako odpravili z nekaterimi pavšalnimi načeli in smernicami pod skupni naslov »družbene službe«. Ne moremo sicer terjati, da bi v takem dokumentu na široko razpredali o vsem, vendar bi morala kljub temu najti v osnutku vsaka dejavnost svoje mesto in nedvomne smernice, kako se bo razvijala po srednjeročnem programu. To je pa hkrati najmanj, kar lahko terjamo v dokumentu, kjer načrtujemo celoten družbeno-ekonomski razvoj naše republike.

# Protest proti enostranosti načrtovanja

Neodpustljivo je, da so sestavljavci izpustili na primer v celoti področje kulture in ga tako ne omenjajo niti z enim stavkom. Ne moremo si misliti, da so to načrtno storili in, če niso, potem je ne moremo kaj, da ne bi pomislili na strokovno enostransko usmerjenost skupine, ki je osnutek sestavila. Za takšne pomisleke so še druge utemeljitve.

Nekajkrat smo že skušali dokazati, da lahko zastojanje katerega koli področja družbenih služb zavre nadaljnji razvoj gospodarstva, hkrati pa smo opozarjali na potrebo skladnejšega razvoja in povezavo med gospodarsko in negospodarsko dejavnostjo. Prav ta neskladnost nam povzroča že danes velike težave, ko ugotavljamo na primer, da ima gospodarstvo silno šibko kadrovsko strukturo, vendar z obstoječo šolsko mrežo in kvaliteto ne moremo dohiti njegovih potreb. Zanimivo je to, da je sestavljavec osnutka, kjer govori o kadrih in izobraževanju, sicer podaril, da bi morali na področju šolstva uskladiti zmogljivosti šol posameznih stopenj s potrebami družbeno-ekonomskega razvoja in izboljšati kvaliteto izobraževanja ter učinkovitost šolstva. Pri tem je tudi povedal, da terja takšna usmerjenost večjo učinkovitost že v osnovnem šolstvu, tako

- da bi zvišali odstotek učencev, ki uspešno zaključijo 8. razred od sedanjih 64 na najmanj 75 odstotkov vpisanih generacij,
  - da bi morali vpisati v šole II. stopnje namesto sedanjih 45% 55 odstotkov mladine,
  - da bi morali zmanjšati osip učencev zlasti na srednjih strokovnih in visokih šolah,
  - da bi morali povečati zmogljivosti šol II. stopnje in prilagoditi vrste šol konkretnim potrebam razvoja in
  - da bi morali podobno poskrbeti tudi za razširitev visokega in višjega šolstva.
- S temi premiki si obeta sestavljavec osnutka, da bi že do leta 1970 izdatno izboljšali strukturo zaposlenih z višjo in visoko strokovno izobrazbo od 4,4% na približno 5%, s srednjo strokovno izobrazbo pa od 10,7% na preko 13 odstotkov.
- Ko pa sestavljavec načrtuje družbene službe, ki jih, kot rečeno, obravnava skupno, tako da ni mogoče posameznih področij med seboj primerjati po osnovni dejavnosti in po naložbah — pa mu sredstev zmanjka. Ne predvideva republiških sredstev za povečanje osnovnošolskega prostora,

ra, ki je eden osnovnih pogojev, da bi več otrok uspešno opravilo osnovno šolo. To je hkrati tudi pogoj, da bi lahko izpolnili višji odstotek vpisov v šole druge stopnje in bi s temi kadri izboljšali strukturo zaposlenih... Mnogo je takšnih in podobnih neskladnosti v srednjeročnem programu in med temi bi mogli očitati sestavljavcem tudi to, da niso upoštevali sistemskih sprememb, ki jih prinašajo zakoni o sistemu financiranja izobraževanja in vzgoje.

Pri vsem tem pa je še nerazumljivo tole. Osnutek družbeno ekonomskih osnov razvoja SR Slovenije do leta 1970 je preštudiralo na desetine ljudi, preden so ga pred tednom dni obravnavali skupščinski zbori na svojih zasedanjih. Med temi je bil tudi odbor kulturno-prosvetnega zbora, ki je prvič o osnutku razpravljal že sredi aprila in ga takrat tudi zavrnil s pripombami. Vendar, ko je po enem mesecu vnovič razpravljal o drugem osnutku, je moral ugotoviti, da sestavljavec ni upošteval njegovih pripomb, ker se drugi osnutek v ničemer ne razlikuje od prvega v poglavjih, ki obravnavajo prosveto, kulturo in znanost. Takšnega osnutka seveda niso mogli sprejeti pretekli teden tudi na nobenem skupščinskem zboru.

I. VRHOVČAK



Na sliki: Prizor iz »Vražjega fanta zahodnega sveta« irskega pisatelja J. M. Syngea v imenitni uprizoritvi amaterskega gledališča Slava Klavora iz Maribora, ki bo po odločitvi žirije predstavil na Hrvatskem festivalu letošnje dosegke slovenskih gledaliških amaterjev.

Minuli teden je bilo v Črnomlju srečanje dramskih skupin Slovenije. Deseto po vrsti, odkar so se slovenski gledališki amaterji odločili za to vsakoletno prireditev. Črnomlji, ki si ravno ne morejo pretirano hvaliti s tem, da imajo bogato kulturno življenje, s svoje goste sprejeli navdse go stoljubno. Najbolj je presenečala osemkrat povsem razprodana dvorana kulturnega doma. Naj kot zanimivost povemo, da je mestece, ki premore le nekaj nad 3.000 prebivalcev, pokupilo v tednu dni skoraj 5.000 vstopnic za gledališke predstave amaterjev. 2.650 otrok iz belokranjskih krajev — Črnomlja, Metlike, Semeča, Dragatuša, Vinice in Adlešičev — pa je v teh gledaliških dneh polnilo dvorane na predstavah Lutkovnega gledališča iz Ljubljane. O tem, kako so potekali gledališki dnevi v Črnomlju, bomo obširneje poročali prihodnjič.

ANDREJ ČESEN:

# Delovni človek v našem sistemu

(Teze za razmišljanje)

Prvimi resnejšimi prizadevanji, da posežemo z našo proizvodnjo na svetovno tržišče kot enakovredni partnerji, so se začela pred našimi delovnimi organizacijami odpirati nova področja, ki smo jih doslej zanemarjali, jih smatrali za nepomembna, drugorazredna ali pa jih prepuščali »v reševanje« nekim več ali manj kvalificiranim silam izven delovne organizacije. Med temi področji vedno bolj zavzema vidno mesto skrb za celotno življenje in delo delovnega človeka kot najpomembnejše proizvodne sile, ki je v celoti nikdar ne bo mogla nadomestiti še tako visokozna tehnika. Sodobni utrip življenja v atomskem stoletju, ki v temelju spreminja naravo ljudi, njihove navade, način mišljenja in čustvovanja, pa tudi vrednotenja mnogih stvari, ki so se nam doslej zdele samoumljive, narekuje, da naše kadrovske službe z vso resnostjo in odgovornostjo začno proučevati tega sodobnega človeka, ki je ne le v naših zakonskih predpisih, ampak v resnici osrednje žarišče vsega dogajanja, pomemben — če ne najpomembnejši? — element produktivnosti in stalno pričujoča ter neizčrpna notranja rezerva.

Nobenega dvoma ni, da sodobna proizvodnja ne bo dopuščala tudi na tem, rekli bi, najobčutljivejšem področju našega dela — delo z ljudmi! — nikakih improvizacij, dela »po posluhu« ali celo, da uporabim šolski izraz, »po svojih besedah«. Tudi to delo bo moralo temeljiti na preciznih, dokumentiranih, sodobnih delovnih metodah. Zategadelj se bo nedvomno treba v kadrovske službe odločno sprotiprijeti z vrsto zastaralih pojmovanj, ki postajajo močna cokol nadaljnemu razvoju. Tu gre v prvi vrsti za pojmovanja vodenja in za formiranje medsebojnih odnosov v kolektivu, za celovito obravnavanje delavca na delovnem mestu in izven (!) njega, za celovito obravnavanje človekovih fizičnih in umskih funkcij, za urejene gnotne razmere vsakega člana delovnega kolektiva ne kot socialno ampak kot gospodarsko vprašanje, kot pomemben element produktivnosti dela, za rekreacijo, prosti čas, razdelitev delovnega dne, za ureditev delavskih prostorov, za otroška zavetišča v podjetju, za tople obroke, za urejeno zdravstveno varstvo itd., itd.

Ce so v kapitalističnih podjetjih to že zdavnaj spoznali in se po teh spoznanjih tudi ravna- jo v interesu večjega dobička, je to toliko bolj nujno pri

nas, ko nas družbeni sistem, sistem samoupravljanja naravnost sili v reševanje teh problemov znotraj podjetja samega, ne le zaradi omenjene ekonomske nujnosti, ampak zlasti še zato, ker se bo morala vsaka delovna organizacija slej ko prej v vseh smereh nasloniti na svoje lastne sile in se ne zanašati na kakršnokoli, za podjetje koristno reševanje teh in takih vprašanj na sile izven delovne organizacije. Tako je znameniti »tovariš z okrajja«, ki je bil »zadolžen po tem vprašanju«, dokončno izumrl in je delovna organizacija prepuščena samo sebi in svojemu lastnemu treznemu in perspektivnemu odločanju. Ponavljam: ne v interesu neke »socialne«, ampak zlasti in predvsem v interesu svoje gospodarske rasti in svoje ekonomske trdnosti ter perspektive. Vsako drugačno ali celo omalovažujoče ter malomarno ali zastarelo pojmovanje tega problema bo inelo za vsak delovni kolektiv bridke, včasih tudi nepopravljive posledice.

O STROJU VSE VEMO, KAJ PA O TISTEM, KI MU STREŽE?

Idealno bi bilo voditi samo stroje ali pa samo samega sebe. To pa v sodobni proizvodnji ni mogoče. Nasprotno menim, da bo v bodoči proizvodnji treba

vedno več delati z ljudmi kot s stroji, več časa, dela in znanja posvetiti problemom medsebojnih odnosov, biti bolj psiholog kot tehnolog. V sedanjih razvojnih stopnjah pa je najmanj, kar je treba od vodilnega človeka v proizvodnji zahtevati, da enakovredno ocenjuje in upošteva delo s stvarmi (tehnoški del) in delo z ljudmi (psihološko-metodološki del). Za oboje je treba upoštevati temeljito pripravo, dobro organizacijo dela ter kontrolo akcij, za oboje je treba neprestano izboljševati metode dela. Toda, če je doslej naš strokovnjak menil, da je edina stvar, ki jo v proizvodnem procesu mora poznati, tehnologija, in je doslej bil ta, tehnološki del delovanja vodilnega človeka edino merilo za ocenitev njegovega strokovnega prispevka, pa je danes treba strokovno delo ocenjevati prav tako s stališča dela z ljudmi, s formiranjem medsebojnih odnosov. Saj konec koncev: vodenje in samoupravljanje ni nič drugega kot zunanji izraz teh in takih medsebojnih odnosov ljudi v kolektivu in izven njega.

## ZDRAV KMEČKI ODNOS DO DELA IN LASTNINE

Menim, da bi kot izhodišče za razmišljanje o položaju našega delovnega človeka morali upoštevati vsaj dve dejstvi: prvo je to, da je naš delovni človek istočasno proizvajalec in gospodar, drugo pa je dejstvo, da se v sodobni proizvodnji fizično delo vedno bolj umika umskemu.

Oboje postavlja našega delovnega človeka v popolnoma drugačno obravnavanje tega delovnega človeka, kot smo ga poznali doslej. Naj se sliši tudi druga plat znona: na žalost se tega dejstva prav tako malo zavedajo delavci kot tisti, ki vodijo. Zakoreninjena mezdana miselnost se mi zdi ena izmed najmočnejših ovir, da bi nova spoznanja o vlogi našega delavca prodrli tudi v njegovo zavest in v temelju spremenila njegove delovne navade, njegov odnos do dela, njegovo produktivnost in končno njegovo zavest upravljalca in gospodarja. Menim, da smo vsi skupaj premalo storili, da bi to stanje spremenili — morda marsikomu spremenjeno stanje ne bi šlo v račun in smo resnično eno govorili, drugo pa delali? Tako pa smo se danes priča, da delavci navadno poznajo samo svoje pravice — in še to zelo površno in dokaj primitivno — o dolžnostih pa ne vedo ali pa nečejo kaj prida slišati. Pa ven-

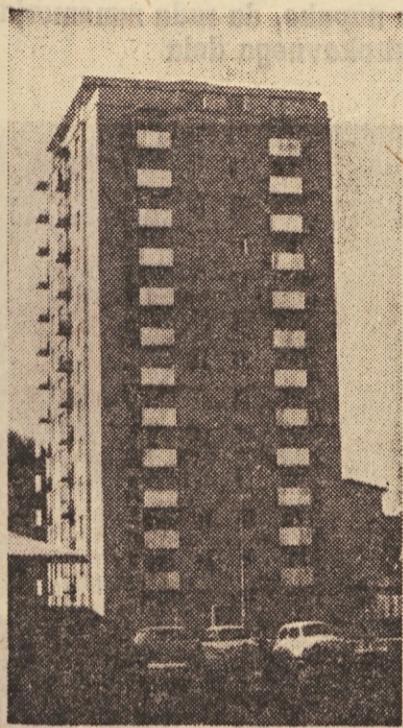
dar bi po mojem mnenju moral danes vsak delovni človek na kateremkoli delovnem mestu imeti zdrav kmečki odnos do dela in lastnine, odnos, ki bi bil še najbolj podoben tistemu pravičnega kmeta: dober kmečki gospodar ne bo za izkupičke od prodanega krompirja najprej mislil na svoj novi klobuk, ampak bo najprej mislil na novo kosilnico; prej bo ob ugodni prodaji mislil na popravo hleva kot na popravo hiše. Ali smo vedno in povsod uspeli našemu delovnemu človeku privzgojiti tako miselnost, tak odnos do dela in gospodarjenja?

Vodenje ljudi v takih razmerah je, razumljivo, zelo težavna zadeva, kajti, kako razvozlati to protislovje, da naj gospodarstvo in upravljajo ljudje z mezdno miselnostjo najetega delavca, ki misli, da dela »za druge« in je mnogokrat pripravljen delati samo pod neposredno kontrolo; na drugi strani pa mnogi vodilni visijo neprestano med dveh alternativama: po novem se ne morejo in ne znajo, po starem pa ne gre več, in se zato rešujejo na najrazličnejše načine od oportunističnega popuščanja »zaradi ljubelega miru«, nezodolnosti, slabe discipline, nezahtevnosti ipd. do samozadovoljne ugotovitve, da se jih to ne tiče, da so drugi odgovorni za napredek njegove (?) delovne organizacije in se zadovoljujejo s kratkovidno mislijo, da je dovolj, če si ustvarijo »svoje« lastni mali »socializem«. Doslej jim je to tudi večinoma uspelo.

(Nadaljevanje prihodnjič)



# Gradbena dejavnost prilagojena potrebam trga



Novozgrajena stolpnica nasproti skupščine Moste-Polje Ljubljana

GRADBENO PODJETJE »PIONIR« NOVO MESTO je bilo ustanovljeno med prvimi tovrstnimi podjetji na Dolenjskem. Začetne zmožnosti so bile dokaj skromne, zato je bila tudi gradbena operativna omejena le na gradnje manjšega obsega. Vendar so naraščajoče potrebe po gradbenih storitvah v dolenjskem bazenu kaj kmalu narekivale potrebo po združitvi v eno, dobro opremljeno in operativno podjetje, ki bi bilo kos vsem potrebam tako na področju industrijske, kot stanovanjske gradnje.

S pripojitvijo majhnih gradbenih podjetij je tako Gradbeno podjetje »Pionir« Novo mesto širilo svoje zmožnosti in se vse bolj uveljav-

ljalo, ne samo v ožjem dolenjskem bazenu, temveč tudi pri številnih gradnjah v Sloveniji. Čeprav je bila rast podjetja hitra, pa je prišlo do zaznavnejšega preobrata po letu 1956 oziroma 1958, ko se je podjetje začelo vse bolj uveljavljati z zahtevnejšimi gradbenimi deli, tako pri velikih kot pri nizkih gradnjah. Moč kolektiva pa ni rasla samo z večanjem števila zaposlenih, temveč še veliko bolj z modernizacijo in mehanizacijo, saj je le to omogočalo predvsem gradnje najzahtevnejših objektov in v najkrajšem času. Nič čudnega ni torej, če se je tako kolektiv v zadnjih letih povzpел med vodilna gradbena podjetja v Sloveniji, kajti ne le, da so tehnično sposobni prevzeti raznovrstna gradbena dela, njihove storitve so tudi kakovostne. Prav ta prizadevanja, da bi dosegli čimboljše stopnjo kakovosti svojih del, so mnogo prispevala k uveljavitvi in širjenju gradbene dejavnosti podjetja Pionir skoraj na celotnem področju Slovenije.

Gospodarska reforma je z restrikcijami v gradbeništvu v zadnjem času prizadela tudi Gradbeno podjetje Pionir. Ker pa se je kolektiv vseskozi zavedal resnosti razmer, je že lani sprejel vrsto ukrepov, ki naj zagotovijo ekonomičnejše poslovanje in stabilnejši gospodarski položaj podjetja. Med ukrepi, ki so jih sprejeli, naj predvsem omenimo zmanjšanje režijskih stroškov, skrčenje števila gradbišč, zmanjšanje materialne režiije, uvajanje nove tehnologije dela, to je uvajanje novih gradbenih elementov (zlasti v Ljubljani — siporeks in liti beton) in končno še zmanjšanje števila zaposlenih ter skrb za izboljšanje pri-zadevnosti in discipline zaposlenih. Zmanjšanje števila zaposlenih so v Pionirju dosegli predvsem z ukinitvijo oziroma združitvijo gradbišč v Krškem in v Trebnjem, kajti ugotovili so, da zadostujejo gradbišča v Novem mestu, Ljubljani in v Brežicah. Tako je danes v podjetju zaposlenih 1535 delavcev in pri tem številu naj bi ostali tudi v prihodnje. Čeprav se je torej število de-

lavcev znatno znižalo, saj so na primer lani zaposlovali v povprečju nekaj več kot 2 tisoč delavcev in ustvarili 6,9 milijarde S. dinarjev bruto dohodka, s planom realizacije za letošnje leto ne predvidevajo večjega znižanja. Seveda velja pripisati med vzroke za to povečanje cen gradbenim storitvam, deloma pa bo seveda taka finančna realizacija tudi posledica ukrepov, ki naj zagotovijo ekonomičnost poslovanja podjetja v novih gospodarskih pogojih.

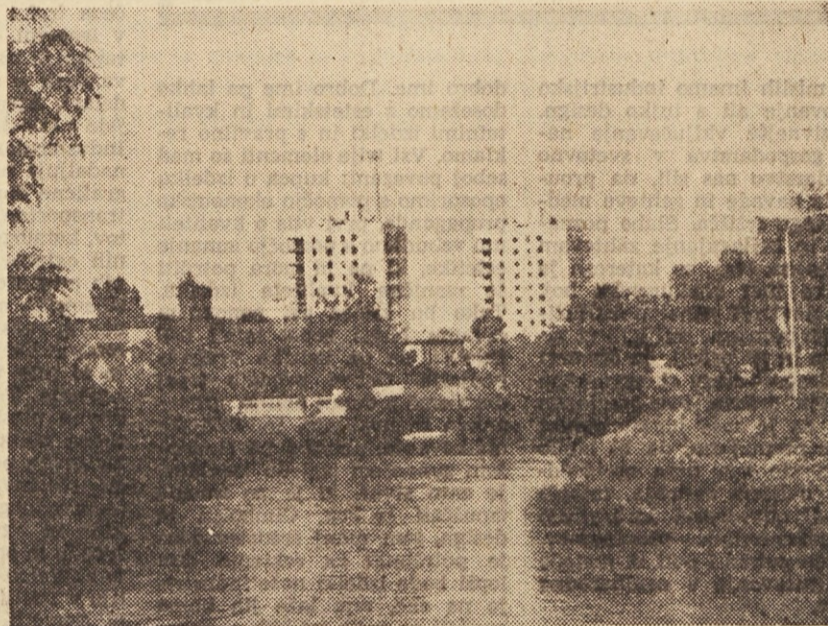
Ne glede na to, da so težave, ki spremljajo delo kolektiva Gradbenega podjetja »Pionir« in prizadevajo tudi druga tovrstna podjetja, so pogosto za kolektiv neprijetne, za boljše delo pa celo usodne. V kolektivu zlasti grajajo nesolidno dobavo proizvajalcev gradbenega materiala, ki kljub sklenjenim pogodbam ne spoštujejo obvez do svojih kupcev. Događa se celo, da dobavitelj (glede na veliko povpraševanje) zahteva od gradbenega podjetja avans, šele nato pa dostavi material. Tudi vzdrževalne mehanizacije je zaradi pomanjkanja rezervnih delov težavno, čeprav je prav dobro vzdrževana mehanizacija za vsako gradbeno podjetje velikega pomena. K vsemu temu pa še občutno pomanjkanje drobne mehanizacije, katere naša strojna industrija ne proizvaja, medtem ko je nakup iz drugih držav težaven, saj podjetje s svojo dejavnostjo ne ustvarja svojih deviznih sredstev. V zadnjem času se zavoljo tega v Pionirju vse bolj zanimajo za možnosti izvajanja del v tujini, pa čeprav so pogoji za uveljavitev na tujem trgu sila težavni in zahtevni. Kljub temu pa računajo, da bodo že letos uspeli zaposliti manjši del svojih zmožnosti tudi izven naših meja ter si tako omogočiti nakup in obnovo mehanizacije, ki je jedro gradbenega podjetja.

Kljub težavam, ki so spremljale in še spremljajo delo, je kolektiv uspelo utrditi in uveljaviti svojo dejavnost, predvsem pa jo prilagoditi potrebam trga. Načelo je, da je treba vso pozornost posvetiti potrebam

trga in temu prilagoditi tudi zmožnosti, bo imelo vsekakor vodilno vlogo tudi v prihodnje — v perspektivnem razvoju podjetja. To pa pomeni, da se podjetje vse bolj usmerja na področje stanovanjske izgradnje, zlasti cenejše, kar bodo dosegli z uvajanjem novega sistema »Jugomont« in z uvajanjem nove tehnologije. Nič manj pozornosti pa ne bodo posvetili razvoju centralnih obratov: mehansko-kovinskemu, mizarškemu, pleskarskemu, steklarskemu in cementinarskemu ter avtopralnici, žagi in obratu za polaganje podov. V obdobju do leta 1970 bodo skušali te obrate usposobiti za industrijsko proizvodnjo, ki naj bi zadovoljevala tako njihove potrebe kot potrebe širšega trga. Tako npr. nameravajo povsem osvojiti industrijski način dela v mizarškem obratu za izdelovanje raznih izdelkov s področja gradbenega mizarstva, v

mehansko-kovinskem servisu, bodo razširili servisno dejavnost za vozila. Zastava še na servis avtomobilov Renault in Opel, medtem ko bodo v cementnem obratu izdelovali vse cementne izdelke. Skladno s potrebami in povpraševanjem pa bodo modernizirali tudi druge obrate. Skratka, načelo — dejavnost prilagoditi potrebam trga, bo vodilo tudi za razvoj centralnih obratov.

Če torej na kratko pregledamo razvoj podjetja, lahko ugotovimo, da je bil dosežen velik napredek, kar dokazujejo mnogi gradbeni objekti, ki jih je gradil ali pa jih še gradi kolektiv podjetja »Pionir«. Prav gotovo pa takega uspeha ne bi dosegli, če v celotnem prizadevanju ne bi vse pozornosti posvetili doseganju kakovosti gradbenih storitev s pomočjo strokovno dobro usposobljenega kadra. V podjetju že vseskozi skrbijo za strokovno izpopolnjevanje delavcev v lastnem izobraževalnem središču, medtem ko si skušajo s študentskimi zagotoviti potrebno število tehnikov in inženirjev gradbene stroke, ekonomistov in pravnikov. Kljub povečani skrbi za izobraževanje delavcev pa niso pozabili na družbeni standard svojih delavcev, katerim nudijo v modernno urejenih delavskih naseljih in samskih domovih prijeten dom, ali pa jim skušajo stanovanjske razmere izboljšati s kreditom za individualne gradnje ali gradnje v bloku. Letos računajo, da bodo v te namene porabili kakih 90 milijonov starih dinarjev.



Stolpnici ob Zaloški cesti v Ljubljani — gradnja GP Pionir

## Skupščina občine

Občinski odbor SZDL    Občinski komite ZKS  
Občinski sindikalni svet    Občinski komite ZMS  
Občinski odbor ZB    Občinski odbor ZROP  
Občinski odbor RK    Občinski odbor ZVVI

in ostale množične organizacije

## Tolmin

Tovarna

METALFLEX

Most na Soči  
— Tolmin

KOLEKTIV

ELEKTRO-GORICA

POSLOVNA ENOTA TOLMIN

popravlja električne gospodinjske aparate in nudi servisne usluge

## Čestitamo občanom tolminske komune

ob njihovem prazniku

Z ŽELJO

DA BI TUDI V PRIHODNJE DOSEGALI KAR NAJVEČ  
DELOVNIH USPEHOV PRI GRADITVI NAŠE  
SOCIALISTIČNE DOMOVINE



Mesarsko podjetje  
KLAVNICA

TOLMIN

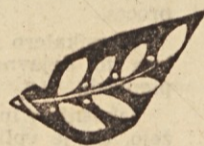
pripravlja tri različne serije orodij v priročnih plastičnih etuijih. Priporoča serije svojih izvijačev in ostale izdelke.

Za cenjena naročila se priporoča kolektiv.

TRGOVSKO PODJETJE

ALPKOMERC

TOLMIN



nudi in priporoča v svojih dobro založenih poslovalnicah vse vrste živil, vse vrste industrijskega blaga, galanterijo, konfekcijo, tekstil, pohištvo, motorna kolesa, gradbeni material, kurivo, drogerijske izdelke...

TIK

TOVARNA IGEL

KOBARID

# Ključ za tuja tržišča

Človek bi bil smešen, če bi se oblačil v stara oblačila, ki so bila lepa in praktična pred več desetletji • Prav tako pa je tudi z industrijskimi izdelki • Kupci kupujejo raje izdelke, ki imajo lep estetski videz, kakor pa izdelke, ki se jim pozna zob časa • Naša industrija ima še to grdo napako, da rada zanemara in-dustrijsko oblikovanje • Strokovnjaki za oblikovanje pa tožijo, da je na voljo premalo denarja in premalo strokovnega dela

Američan Don Copell je prvo leto po vojni zapisal: »Zapomnite si, da nobena vojna, nobena stavka in nobena kriza ne uniči podjetja tako popolnoma in neizogibno, kakor nove in popolnejše metode boljšega in sposobnejšega konkurenta.«

Strokovnjaki so od tega dne napisali mnogo knjig o stroki, ki je sicer še mlada pa vendar za vsako industrijsko državo, ki prodaja svoje izdelke na tuja tržišča, nujno potrebna.

Pri nas zanjo še vedno nismo dovolj odprli vrat v podjetja.

V mislih imamo industrijsko oblikovanje ali s tujko design. Intenzivnejše vključevanje našega gospodarstva v svetovno gospodarstvo nas sili, da proučujemo navade in zahteve mednarodnega tržišča. Slabo poznavanje in prilagajanje zahtevam in pogojem trga, za katerega je značilen hud konkurenčni boj, lahko povzroči popolno izključitev posameznega podjetja iz tega trga in ga prisili, da životari le v krogu ozkega ekonomskega področja države. Ker pa je na dlani, da je naše jugoslovansko tržišče premajhno, da bi lahko absorbiralo vso našo proizvodnjo v daljšem obdobju, imamo pa tudi obveznosti, ki izvirajo iz mednarodnih sporazumov, moramo poiskati poti in metode za vključevanje v mednarodno delitev.

dobro ime. Dobro ime pa lahko dosežemo z estetskimi in kvalitativnimi izdelki in s pravilno reklamo. Vsi trije elementi so med seboj povezani: kupca o izdelku opozorimo s pomočjo ekonomske propagande, prvi vtis o kvaliteti mu vzbudimo s pomočjo zunanje estetike, ki pa jo mora potrditi še resnična kvaliteta izdelka. Tako bo kupec pri ponovnem nakupu blaga zopet kupil naš izdelek, ne pa izdelka drugega podjetja. Dobro prodajo torej dosežemo z dobro obliko, propagando in kvaliteto. Industrijsko oblikovanje, potreba po čimlepšem zunanjem izgledu izdelkov, je zato stvar, ki je ne smemo izpuščati iz rok. Čimboljše je design, tem manj sredstev nam je potrebnih za reklamo, čim lepši bodo izdelki naše industrije na oko, tem lažje jih bomo prodali na tujih tržiščih — seveda s pogojem, da so zares kvalitetni.

Industrijsko oblikovanje je zelo pomembna dejavnost v podjetju. V mnogih industrijsko razvitih državah mu odmerjajo tliko umskih in materialnih sredstev kot razvoju, tehnologiji in ekonomski propagandi. V tem primeru je zelo poučen zgled malih skandinavskih držav, ki so v svoji zgodovini samo zaradi ekonomske nujnosti našle rešitev prav v vključitvi industrijskega oblikovanja v proizvodni proces.

Marsikatero naše podjetje pa ima to dejavnost še vedno v plenicah.

Izkušnje v industriji nam kažejo, da je vpliv industrijskega oblikovanja vsestranski. Pogosto design, ki določa obliko in izbiro materiala, vpliva neposredno tudi na izbiro tehnološkega procesa. O dobrem designu govorimo, ko je izbira tehnologije in uvedba novih materialov enostavnejša, krajša in cenejša od prejšnje. S tem pa vpliva design neposredno na izboljšanje produktivnosti dela.

Sodelovanje oblikovalcev in tehnologov lahko rodi odlične rezultate na področju tehnologije proizvajanja posameznih izdelkov. Ti rezultati se kažejo na primer v času izdelave ob uvedbi novih oblik, surovin in postopkov. Lep primer zasledimo v kranjski Iskri pri izdelavi ohišja in slušalke starega in novega tipa telefonskega aparata. Čas za izdelavo starega bakelitnega aparata je bil 4-krat daljši kot pri novem aparatu iz celidora. Zaključek je na dlani. Zamenjava starih oblik za nove in

starih materialov za nove ima neposreden vpliv tudi na produktivnost.

Lepo industrijsko oblikovanje vpliva tudi na znižanje stroškov industrijske propagande. Sodelovanje na razstavah industrijskega oblikovanja je brezplačno. Strokovna raven razstav, ocene, in različne nagrade za zunanjo estetiko neposredno vplivajo na prodajo. Vzpona tržnosti izdelkov s pomočjo dobrega designa ni mogoče zanemarjati.

## POGOJI ZA DOBER DESIGN

Industrijsko oblikovanje je važna dejavnost, ki izdelek spremlja na dolgi poti od tekočega traku v tovarni do police v trgovini. Element zunanje estetike je povsod odločilen. Najvažnejši je seveda design pri izdelavi, kjer oblikovalci sodelujejo s konstruktorji in tehnolozi. Industrijsko oblikovanje pa se nadaljuje tudi po izdelavi preko grafične opreme komercialne in transportne embalaže, prospektov, katalogov, plakatov, reklamnih oglasov, do opreme poslovnih prostorov, trgovskih lokalov, sejmskih stojnic in v vseh zunanjih nastopih podjetja. Pri mnogih večjih tujih podjetjih se je iz tega izoblikoval hišni stil podjetja. Ta zajema celotno področje ploskovnega in prostorskega oblikovanja, od zaščitnega znaka podjetja, kompleksnega oblikovanja vseh izdelkov proizvodnega programa, notranjo in zunanjo arhitekturo zgradb in opreme. Lep primer za to najdemo v Evropi pri Olivettiju v Italiji in Braunu v Zahodni Nemčiji. Tudi posamezne letalske družbe in petrolejske kompanije dajejo lep vzgled hišnega stila.

Večkrat pa oblikovalci ne sodelujejo od začetka do konca pri izdelkih, posebno v vtečeni proizvodnji. Zato se mnoga podjetja poslužujejo preoblikovanja izdelkov iz redne tekoče proizvodnje. V tem primeru je seveda oblikovalcu težje uresničiti vse naloge designa. Če namreč oblikovalec že od vsega začetka sodeluje s konstruktorjem in tehnologom, je njegova naloga, da izdelek poenoti, poenostavi in poveča tržnost, veliko lažja. Pri preoblikovanju pa ima po navadi vezane roke. Napačno je namreč stališče nekaterih, da v oblikovanju vidijo samo kozmetično izdelkov. Takšno lepotičenje

seveda nima ničesar skupnega s pravo vlogo designa. Res je, da večina naših podjetij seveda najbolj občuti potrebo po preoblikovanju izdelkov, ki jih na tujih tržiščih prodajamo v starih in neprimernih oblikah industrijskega oblikovanja.

## VRATA DESIGNU POVSOD ODPRTA

Industrijsko oblikovanje ni dobilo državljsanske pravice samo v zahodnih državah. Odpirajo mu vrata tudi na Vzhodu. Daleč je že čas, ko so mislili, da je industrijska estetika samo muha zahodnih industrijskih držav. V Moskvi so pred nedavnim zgradili velik institut za industrijsko oblikovanje, ki sodi med najboljše opremljene na svetu. Institut vodi Jurij Solovljev, človek, ki design razume kot nujnost, brez katere ni uspešnega razvoja industrije. Industrijski oblikovalci na Vzhodu imajo tudi vedno večji vpliv na tisk, kjer zelo ostro kritizirajo slabo kvaliteto sovjetskih proizvodov in slab design. Ruski strokovnjaki se ukvarjajo tudi s proučevanjem psihologije kupcev in tržišča in pikro grajajo sovjetsko industrijo. V nekem članku, ki so ga natisnili mnogi listi, pravijo:

»Koliko denarja razsipamo za slabo kvaliteto in veliko število različnih tipov televizijskih sprejemnikov, radijskih aparatov itd. Izdelujemo 12 tipov televizorjev, 47 vrst radijskih sprejemnikov, 15 modelov hladilnikov in 55 vrst hladilnikov. Za vse te izdelke bi lahko našli deset modelov najboljše kvalitete in zunanje videza. Tako bi dosegli rezultat maksimalne racionalnosti in privlačnosti za kupce.«

## ENA LASTOVKA SE NE POMENI POMLADI

Naključje je, da je bil prav rektor moskovske visoke šole za industrijsko oblikovanje Zahar Nikolajevič Bikov pred leti prvi tuj strokovnjak, ki je obiskal oddelek za industrijsko oblikovanje v kranjski Iskri. Moskovski strokovnjak je povedal, da je presenečen nad delom, ki so ga kranjski oblikovalci v štirih letih opravili. V tem času so napravili 400 oblikovalnih nalog. Oddelek za industrijsko oblikovanje v Iskri pa je edina organizirana institucija v vsej slovenski industriji. Preostale obliko-



valce po tovarnah v naši republiki bi lahko našli na prste dveh rok. Službe, kot jo ima Iskra, nimajo nikjer drugje. Določil o pomenu industrijske estetike ne najdemo nikjer drugje, samo v statutu tega podjetja jih imajo. V 3. členu statuta Iskre beremo:

»Pri proizvodnih, zgradbah, lokalih, opremi, publikacijah in reklamah, na sejnih in povsod, kjer nastopa element zunanje estetike, uporablja podjetje svoj poseben, značilen stil.«

Razvoju hišnega stila je Iskra namenila 10 milijonov starih dinarjev. Vsota ni visoka, vendar so rezultati dela že vidni. Razvoj hišnega stila obsega enotni barvni sistem in tudi grafično oblikovanje črk.

Vodja oddelka v kranjski Iskri Davorin Savnik, ki so ga pred kratkim povabili, da bi v Zagrebu na visoki šoli za gospodarstvo predaval o industrijskem oblikovanju, pravi:

»Olivetti je potreboval sedem let za izdelavo hišnega stila. Na voljo so imeli denar in ljudi. Mi pa vsega tega nimamo dovolj. Uspehi oblikovalcev v Iskri pa so kljub temu prav lepi. Lani smo izgotovili 70 nalog za notranje naročnike in 38 za zunanje naročnike.

Večina naših tovarn še vedno ni dojela pomena industrijske estetike. Zadovoljujejo se s posnemanjem tujih modelov. Tako na tujih tržiščih prodajamo svojo duševno zaostalost. V resnici pa so naši strokovnjaki sposobni napraviti lepe izdelke, ki jih tudi v tujini cenijo.«

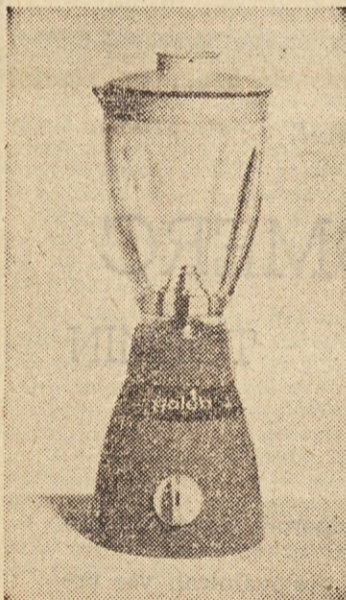
Dokaz za to so številna priznanja in nagrade, ki so jih kranjski oblikovalci dobili na mednarodnih razstavah industrijske estetike od znanih mednarodnih ustanov. Vseh teh nagrad ni mogoče naštet, toliko jih že imajo. Angleška revija Design pa je januarja letos objavila 5 proizvodov kranjske Iskre.

## IZVOZ INTELEKTUALNEGA DELA

Kranjski oblikovalci so si s svojim delom utrdili tudi že pot v tujino. Tako je Iskrin švicarski poslovni partner tvrdka Perless naročil pri kranjski oblikovalcih design za električni vrtni stroj in za nekatera druga ročna orodja. To je veliko priznanje našim strokovnjakom. Hkrati pa je to tudi prvi primer izvoza intelektualnega dela naših oblikovalcev čez mejo.

Kljub lepim uspehom pa nas na splošno v naši industriji še vedno tlači mora. Zunanja estetika je v večini naših tovarn močno zanemarljena. To pa je vsekakor eden izmed odločilnih vzrokov, da na tujih tržiščih nismo tako trdno zasidrani in da težko prodajamo naše izdelke.

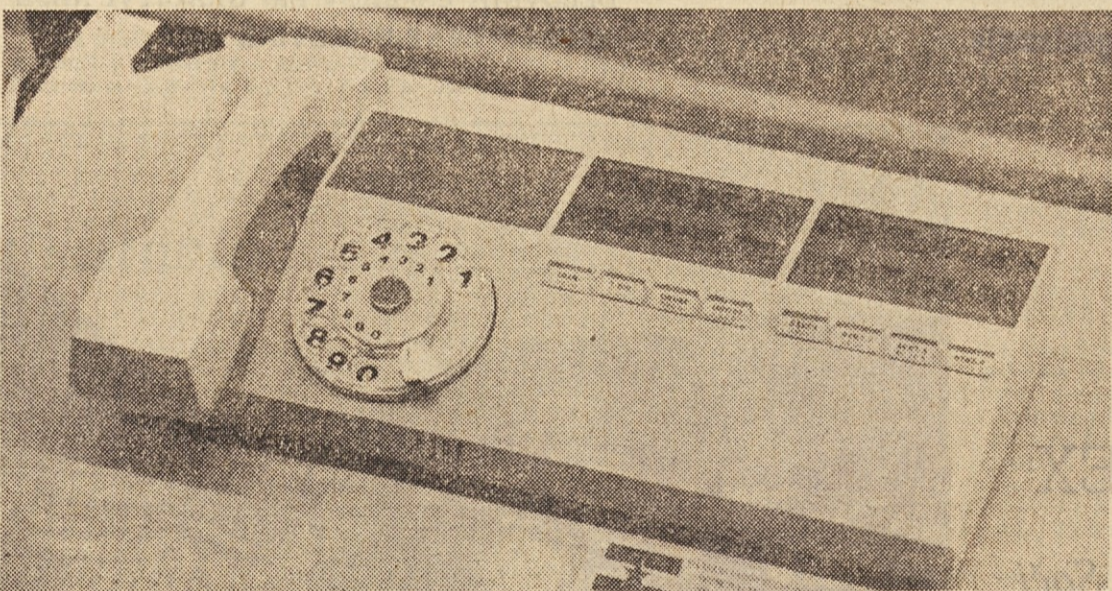
ZDRAVKO TOMAŽEJ



Kako pomembne so metode dela v sistemu tržnega gospodarstva, s katerim se v vsej njegovi ostrini srečujemo v mednarodni areni, nas uče izkušnje nas samih in vseh, ki so tako ali drugače prodrli na mednarodni trg. Ob pomembnosti novih metod v mednarodnem trgovanju je poslovni Američan Gerald Wollam zapisal: »Ne poskušajte tekmovali danes s pomočjo včerajšnjih metod, če želite ostati v poslu še jutri.«

## DOBER GLAS GRE V DEVETO VAS

Osnovni pogoj za dober in uspešen izvoz na tuja tržišča je, da si podjetje pridobi v tujini



DOLORES - elastičen Lycra nedrček - želja vsake žene  
Cena N. din 37,20



PRODAJNI SERVIS  
**Modna hiša**

LJUBLJANA - MARIBOR

**N**nama LJUBLJANA

V BLAGOVNICI S STANOVANJSKO OPREMO  
NAMA, WOLFOVA 1  
NA IZBIRO  
V PRITLIČJU:

- sobno in kuhinjsko pohištvo, modernih in klasičnih oblik
- oblazinjeno pohištvo: kavči, otomane, fotelji
- vzmetnice, žimnice »jogi«
- kuhinjske in sobne mize, stoli
- šivalni stroji

NAKUP POHIŠTVA IN GOSPODINJSKIH APARATOV  
TUDI NA POTROŠNIŠKI KREDIT!  
10-ODSTOTNI POPUST PRI PLACILU Z DEVIZAMI.

nama LJUBLJANA

GOSTINSKO PODJETJE

**SIDRO**  
Piran

vabi

v novo odprto restavracijo PUNTA, Piran, ki ima poleg 200 sedežev v restavraciji še 200 sedežev na gostinskem vrtu ter urejeno parkirišče