

- razvoj kulturnih dejavnosti v združenem delu,
- varstvo in vzdrževanje kulturnih spomenikov.

## 9. Telesna kultura

Telesnokulturna skupnost ima v letu 1977 sledeče temeljne naloge:

- povečanje telesno kulturne aktivnosti prebivalstva,
- izboljšanje in izenačevanje pogojev, predvsem za organizirano športno — rekreativno udejstvovanje občanov v krajevnih skupnostih (objekti, kadri),
- ustanavljanje novih telesnokulturnih organizacij v KS in TOZD, ZTKO ter aktivov ZK, ZSMS,
- racionalizacija delovanja telesno-kulturnega področja, predvsem finančno materialnega in administrativnega poslovanja (skupne službe in občini),
- zagotovitev površin za telesno-kulturne namene, predvsem za razvoj načrtovanih telesno-kulturnih centrov v stanovanjskih soseskah,
- dodatne kapacitete za večnamensko telovadnico pri osnovni šoli Krim-Rudnik (do 26 x 48 m),
- nadaljevanje izgradnje univerzalnih igrišč v KS Krim-Rudnik, Lavrica, Rob, Kozarje, Tomišelj in Trnovo,
- priprava dokumentacije za vse objekte, ki so predvideni v srednjeročnem programu 1976—1980.

## V. Splošna ljudska obramba in družbena samozaščita

Splošna ljudska obramba je eden od temeljnih elementov družbenega razvoja občine. Zato bo v letu 1977 posebno pozornost usmeriti na podružbljanje ljudske obrambe na vseh področjih družbene dejavnosti v občini. Zato je nujno, da se maksimalno upoštevajo vse potrebe in interesi splošne ljudske obrambe in družbene samozaščite pri vseh nosilcih planiranja za leto 1977.

Pri planiranju splošne ljudske obrambe in družbene samozaščite je upoštevati zakonske in druge predpise ter vojne uredbe SRS in SFRJ z zakonsko močjo, ki urejajo odnose in dolžnosti vseh družbenih subjektov v občini za področje ljudske obrambe. Predvsem je upoštevati obveznosti za oskrbo z materialnimi sredstvi vseh dejavnikov ljudske obrambe, ljudi in občanov v vojni.

Obvezniki posameznih družbenih subjektov pri usmerjanju in prilaganju obrambnih priprav v splošnem družbenem razvoju in krepitvi materialne — proizvodne baze, ki izhajajo in obrambnih načrtov, zlasti:

- upoštevajo potrebne spremembe v strukturi gospodarske dejavnosti ter s posebnim poudarkom na kmetijski proizvodnji, predvsem v razvoju hribovskih območij,
- usmerjanje prostorskega razvoja v občini, s katerim se zagotavlja optimalni pogoji vseh subjektov SLO za hiter prehod iz mirnodobskega v vojno stanje ter njihovega delovanja v vojnih razmerah,
- s smotnim planiranjem zagotoviti ustrezno materialno osnovo načrtovanih obrambnih priprav, usposabljanje kadrov za delo v vojnih razmerah ter usposabljanje vsega prebivalstva za prilaganje v vojnih razmerah,

— v prvine splošne ljudske obrambe morajo biti vključene tudi družbene dejavnosti v kadru in opremi, tako da bodo sposobne učinkovito funkcionirati v najtežjih vojnih razmerah (zdravstvo, socialno varstvo, šolstvo, informacije itd.),

— pospeševati zagotavljanje ustreznih zalog hrane in drugih pomembnejših potrošnih sredstev pri občanah ter v skladu z družbenimi načrti razvoja občin in mesta in načrti organizacij združenega dela zagotavljati namenska sredstva za oblikovanje blagovnih rezerv za preskrbo prebivalstva, oboroženih sil in drugih subjektov splošne ljudske obrambe v izrednih razmerah,

— pospeševati izboljšanje starostne strukture in usposabljanje pripadnikov enot in štabov teritorialne obrambe, pospeševati materializacijo in organizacijo, utrjevati vse strukture teritorialne obrambe v mestu, krajevnih skupnostih in organizacijah združenega dela,

— v skladu s politiko in cilji civilne zaščite v SFRJ v obdobju 1976—1985 pospešeno razvijati zlasti tiste strukture civilne zaščite na vseh ravneh, ki so po analizi ogroženosti za mesto posebej pomembne, jih organizacijsko utrditi in za izvrševanje ukrepov civilne zaščite intenzivneje usposabljanje in opremljanje s sodobnejšo opremo.

Posebne naloge imajo pri tem samoupravne interesne skupnosti v občini, ki zagotavljajo pogoje za razvoj teh dejavnosti v okviru svojih programov.

Družbena samozaščita kot neposredna aktivnost delovnih ljudi in občanov predstavlja temelj zavarovanja socialističnega in samoupravnega sistema. V letu 1977 bodo glavne naloge s tega področja uresničevanje družbenega dogovora o družbeni samozaščiti ter usposobitev te dejavnosti na vseh področjih družbene aktivnosti.

## VI. Krajevne skupnosti

Razvoj krajevnih skupnosti v letu 1977 mora biti odraz vseh teženj in nalog, ki izhajajo iz srednjeročnega družbenoekonomskega programa razvoja občine Ljubljana Vič-Rudnik za obdobje 1976—1980. Dejavnosti, ki so zajete v poglavjih stanovanjska izgradnja, komunalna dejavnost, promet, energetika in sam razvoj družbenih dejavnosti so pretežne naloge, ki v letu 1977 predstavljajo začetek uresničevanja srednjeročnih planov razvoja krajevnih skupnosti.

Omenjene dejavnosti se bodo vršile v KS Trnovo, Tomišelj, Malči Belič, Vnanje gorice, Kolezija, Milan Česnik, Krim-Rudnik, Rožna dolina, Želimlje, Rob, Ig, Vič, Dobrova, Podpeč-Preserje, Horjul, Velike Lašče, Polhov Gradec, Škofljica, Golo, Rakitna, Lavrica, Kozarje.

K tem nalogam se bo v letu 1977 tudi vključilo financiranje dejavnosti krajevnih skupnosti na podlagi samoupravnega sporazuma o financiranju krajevnih skupnosti, vključujoč tudi sredstva krajevnih samoprispevkov kot vir sredstev v okviru združevanja sredstev med občani, združenim delom in samoupravnimi interesnimi skupnostmi. Konkretizacija posameznih programov bo zajeta v samih programih družbenoekonomskega razvoja posameznih krajevnih skupnosti.

V letu 1977 bo delegatska baza delovala še bolj dosledno in se aktivno vključevala v sam občinski delegatski sistem ter stremela za tem, da se čim več občanov vključuje v dejavnosti krajevnih skupnosti, uličnih svetov, potrošniških svetov ipd.

Pričakujemo tudi povezovanje posameznih krajevnih skupnosti kot so KS Podpeč-Preserje, Vnanje gorice, Notranje gorice in Brezovica. Te skupnosti bi z ustanovitvijo skupnosti krajevnih skupnosti s skupnim ciljem urejevanja problematike na komunalno stanovanjskem področju lahko dokončno uredile problem vodovoda Podpeč-Preserje ter ga s pomočjo izvršnega sveta tudi vključile v upravljanje mestnemu vodovodu.

Ljubljana, dne 10. marca 1977

# POROČILO DRUŽBENEGA PRAVOBRANILCA SAMO- UPRAVLJANJA

OBČIN LJUBLJANA-CENTER, LJUBLJANA MOSTE-POLJE, LJUBLJANA-ŠIŠKA, LJUBLJANA VIČ-RUDNIK, LITIJA IN GROSUPLJE

O DELU IN POJAVIH NA PODROČJU VARSTVA SAMOUPRAVNIH PRAVIC DELOVNIH LJUDI IN DRUŽBENE LASTNINE

za obdobje 1. V. 1976 do 31. 12. 1976

## I. Naloge, pristojnost in metode dela družbenega pravobranilca samoupravljanja v Ljubljani

Posebno varstvo samoupravnih pravic delovnih ljudi in družbenega premoženja je predvideno v 10. členu ustave SFRJ, po katerem socialistična družbenoekonomska ureditev temelji na svobodnem združenem delu s produktivnimi sredstvi, ki so družbena lastnina, ter na samoupravljanju delavcev v proizvodnji in delitvi družbenega proizvoda v temeljnih in drugih organizacijah združenega dela in v družbeni reprodukciji v celoti.

Poleg drugih posebnih organov in organizacij, ki skrbijo za družbeno zaščito samoupravnih pravic in družbene lastnine, je ustanovljena tudi institucija Družbeni pravobranilec samoupravljanja, da bi se uresničevala določila iz člena 129. Ustave SFRJ, kjer je izrecno citirano posebno družbeno varstvo tema dvema kategorijama.

Načela o položaju, pravicah in dolžnostih družbenega pravobranilca samoupravljanja urejuje federacija z zveznim zakonom o družbenem pravobranilcu samoupravljanja, republiški pa z republiški oziroma pokrajinskimi zakoni. Zakon o družbenem pravobranilcu samoupravljanja SR Slovenije je bil objavljen 1. VIII. 1975 v Uradnem listu SRS, št. 21.

Temeljna funkcija Družbenega pravobranilca samoupravljanja je torej ščititi samoupravne pravice delovnih ljudi in družbeno lastnino pred vsemi

kršitvami, nepravilnostmi in zlorabami. Iz tega sledi, da družbeni pravobranilec samoupravljanja štiti temeljne pridobitve naše družbene ureditve — to je samoupravljanje v vseh oblikah in na vseh nivojih organiziranja, kot tudi družbeno lastnino kot bistveno materialno predpostavko naše družbenoekonomske ureditve.

Družbeni pravobranilec samoupravljanja ne deluje po klasičnih metodah in s sredstvi državnih organov, ampak je v njegovi funkciji bolj poudarjen in izpostavljen družbeni in samoupravni značaj in njegova direktna zveza v vsaki konkretni akciji in ukrepi z delovnimi ljudmi in občani, njihovimi samoupravnimi organi, organi samoupravne delavske kontrole, z družbenopolitičnimi organizacijami in z družbenopolitičnimi skupnostmi.

Pri opravljanju svoje funkcije družbeni pravobranilec samoupravljanja izhaja iz temeljnih norm naše družbe, ki v svoj center postavlja človeka oziroma neposrednega proizvajalca.

Družbeno pravni subjekt, proti katerim in za katere družbeni pravobranilec samoupravljanja opravlja svojo funkcijo varstva samoupravnih pravic in varstva družbenega premoženja, je delovni človek in občan.

Na podlagi ustave in Zakona o družbenem pravobranilcu samoupravljanja oziroma zakonskih pooblastil družbeni pravobranilec samoupravljanja razpolaga z vrsto ukrepov, iniciativ in pravnih sredstev za doseg varstva samoupravnih pravic delovnih ljudi in varstva družbenega premoženja. Iz dosedanje prakse povzemamo naslednje ukrepe in pravna sredstva, ki se jih je družbeni pravobranilec samoupravljanja najpogosteje posluževal:

- udeležba na sestankih organov upravljanja,
- pregled samoupravnih splošnih aktov OZD in drugih samoupravnih organizacij in skupnosti,
- izdaja pobud organom upravljanja za spremembo oziroma sanacijo stanja,
- posredovanje informacij in poročil družbenopolitičnim organizacijam, družbenopolitični skupnosti in OZD,
- skupni sestanki in dogovarjanja s sodiščem združenega dela, javnim tožilstvom in drugimi pravosodnimi organi,
- sodelovanje s SDK, UJV, inšpekcijskimi organi,
- izdaja mnenj, nasvetov, pravna pomoč in drugo.

Družbeni pravobranilec samoupravljanja deluje na lastno pobudo, na pobudo delavcev, družbenopolitičnih organizacij in drugih samoupravnih dejavnikov.

Pri opravljanju svoje funkcije družbeni pravobranilec samoupravljanja tesno sodeluje z družbenopolitičnimi organizacijami in organi samoupravljanja. Brez tega sodelovanja ni uspešnega razreševanja pomembnejših vprašanj v določeni sredini.

Zlasti je odločilna povezanost med družbenim pravobranilcem samoupravljanja in osnovnimi organizacijami sindikata. Iz mnogih primerov lahko povzamemo, da so samoupravna organiziranost, samoupravni akti in medsebojni odnosi odraz organiziranosti sindikalne organizacije in drugih družbenopolitičnih organizacij. V TOZD, kjer je sindikalna organizacija aktivna, so navadno tudi samoupravni akti vsebinsko dobri in medsebojni odnosi urejeni. Sindikalna organizacija lahko preprečuje, da se samoupravni sporazumi spremenijo v sredstvo oblasti posameznih upravljalških skupin nad delavci in da se pod videzom samoupravnega sporazumevanja legalizirajo protisamoupravljalški odnosi. Povezovanje oziroma sodelovanje z osnovno organizacijo sindikata je pri našem delu nujna. Zaradi tega družbeni pravobranilec samoupravljanja hkrati ko izda pobudo samoupravnim organom TOZD, posreduje svoje pobude tudi osnovnim organizacijam sindikata.

Pri svoji delovni usmeritvi se je družbeni pravobranilec samoupravljanja poleg zakonskih in ustavnih pooblastil oslanjal tudi na stališča in ugotovitve skupščine SR Slovenije z dne 31. III. 1976, ki jih je sprejela na podlagi poročila Družbenega pravobranilca samoupravljanja SR Slovenije.

Vsebina dela družbenega pravobranilca samoupravljanja je v začetnem obdobju bila usmerjena v spore iz medsebojnih razmerij delavcev v združenem delu (teh je bilo v mesecu aprilu, maju in juniju 1976 prek 90 %), v drugi polovici leta pa se je usmerilo tudi v dejavnost varovanja družbenega premoženja in razreševanje in proučevanje ustreznosti samoupravne organiziranosti oziroma statusnih vprašanj OZD. K temu je kvalitetno pripomoglo sodelovanje s sodiščem združenega dela, javnim tožilecem, rednimi sodišči, organi pregona, službo družbenega knjigovodstva, komisijami za družbeno nadzorstvo in drugimi.

Metode dela družbenega pravobranilca samoupravljanja oblikuje in narekuje življenje samo in izkušnje. Družbeni pravobranilec samoupravljanja v Ljubljani se je pri snovanju načina in metod dela oslonil na izkušnje drugih družbenih pravobranilcev samoupravljanja v Sloveniji, ki so pričeli z delom že v letu 1975 in na izkušnje vsakodnevnih prakse.

V dosedanjem delu smo kontaktirali s skupščinami in skupščinskimi organi občin in mesta Ljubljane, na območju katerih delujemo, enako z organi družbenopolitičnih organizacij. Seznanjali smo jih z napakami v posameznih organizacijah združenega dela in s pobudami, ki smo jih dajali, da se napake odpravijo. Nekatere primere pa smo reševali skupno. Toda naše dosedanje sodelovanje še ne pomeni, da so naše akcije bile vedno usklajene. Tekom našega dosedanjega dela pa smo se prepričali, da je naše

delo uspešnejše tam, kjer organiziranost in delovanje subjektivnih sil temelji na dokumentih zveze komunistov in zveze sindikatov.

Polletne izkušnje preteklega leta so odkrile vrsto vrzeli v naši praksi, kar bo vsekakor služilo bodoči usmeritvi. Iz več ali manj naključnih ugotovitev stanja na podlagi pobud delavcev prehajamo na razreševanje in saniranje odnosov na podlagi lastne pobude in s tem delujemo preventivno. S tako metodo bomo v naprej preprečevali morebitne nepravilnosti. Svojo aktivnost pa bomo usmerili v intenzivno spremljanje programov OZD, ki bodo določili usklajevanje samoupravnih sporazumov o združevanju statutov in drugih samoupravnih splošnih aktov z zakonom o združenem delu.

Družbeni pravobranilec samoupravljanja v Ljubljani deluje na teritoriju skupščin občin Ljubljana-Center, Ljubljana-Moste-Polje, Ljubljana-Vič-Rudnik, Ljubljana-Šiška, Litija in Grosuplje.

Število zaposlenih v omenjenih občinah je po stanju 30. 9. 1976 naslednje:

Občina	gospodarstvo	negospodarstvo	skupaj
Ljubljana-Moste	20.129	1.865	21.994
Ljubljana-Center	55.037	14.396	69.433
Ljubljana-Šiška	25.153	2.678	27.840
jana-Vič-Rudnik	11.478	5.181	16.659
Grosuplje	4.229	568	4.797
Litija	3.418	308	3.726
<b>S k u p a j :</b>	<b>119.444</b>	<b>25.005</b>	<b>144.449</b>

Institucija družbeni pravobranilec samoupravljanja s sedežem v Ljubljani je pričela delovati sredi aprila 1976 tako v skromnem obsegu zaradi kadrovskih in tehničnih ovir.

Kljub razumevanju posameznih skupščin občin in regije je družbeni pravobranilec samoupravljanja pričel z delom z minimalno kadrovsko zasedbo šele v mesecu septembru 1976 (družbeni pravobranilec samoupravljanja, namestnik družbenega pravobranilca samoupravljanja, samostojni strokovni sodelavec in sekretar — vodja pisarne), medtem ko so bili tehnični pogoji (prostori in oprema) dokončno urejeni že v mesecu maju 1976. Na podlagi dosedanjih izkušenj in obsega dela je s sistemizacijo za leto 1977 predvideno naslednje število delovnih mest:

Družbeni pravobranilec samoupravljanja	1
namestnik družbenega pravobranilca samoupravljanja	1
pomočnik družbenega pravobranilca samoupravljanja	2
samostojni strokovni sodelavec	2
sekretar — vodja pisarne	1
administrator	1
računovodja	1/2 (polovič, d. č.)
kurir	pogodba o delu
snažilka	pogodba o delu

Navedena sistemizacija predstavlja nujno kadrovsko zasedbo.

Financiranje družbenega pravobranilca samoupravljanja je urejeno s sporazumom skupščin občin po naslednjem ključu:

Ljubljana-Center	44,83 %
Ljubljana-Moste-Polje	14,59 %
Ljubljana-Šiška	22,06 %
Ljubljana-Vič-Rudnik	12,38 %
Grosuplje	3,23 %
Litija	2,91 %

## II. Pojavi in problemi varstva samoupravnih pravic in družbene lastnine

Družbeni pravobranilec samoupravljanja v Ljubljani je od 15. aprila 1976 dalje v obdobju osmih mesecev obravnaval 229 primerov in jih klasičiral kot pojav varstva samoupravnih pravic in družbene lastnine.

Poleg teh 229 primerov je družbeni pravobranilec samoupravljanja beležil še 54 zadev, pri katerih je bilo možno šporno razmerje razrešiti na podlagi razgovora, nasveta, mnenja ali pravne pomoči.

Iz tabele obravnavanih primerov v letu 1976 je razvidno število oziroma gostota primerov po posameznih občinah.

Občina	Število obravnavanih primerov	v %
Ljubljana-Moste-Polje	27	11,8
Ljubljana-Center	114	49,8
Ljubljana-Šiška	53	24
Ljubljana-Vič-Rudnik	24	10,5
Grosuplje	4	1,7
Litija	5	2,2
<b>s k u p a j :</b>	<b>229</b>	<b>100 %</b>

Očitno je največ primerov, pri katerih je v razreševanju sodeloval družbeni pravobranilec samoupravljanja, iz območja občine Ljubljana-Center (114) in nesorazmerno najmanjše število v občinah Litija (5) in Grosuplje (4).

Pri analiziranju tega pojava smo prišli do nekaterih ugotovitev, in sicer:

— Eden od vzrokov največjega odstotka primerov v občini Ljubljana-Center je dejstvo, da imajo v tej občini sedež mnoge sestavljene organizacije združenega dela in delovne organizacije, ki imajo TOZD tudi izven območja te občine. Poleg tega je v tej občini koncentracija mnogih upravnih in drugih institucij, saj je v negospodarstvu z območja te občine zaposlenih več delavcev kot v vseh ostalih občinah s področja krajevne pristojnosti družbenega pravobranilca samoupravljanja.

— Pravno oziroma samoupravno zaščito so v večji meri terjali delavci, zaposleni v pisarnah in v znatno manjši meri delavci iz neposredne proizvodnje. Slednji verjetno zaradi značaja dela, ker težje zapuščajo delovna mesta.

— Na nesorazmerno majhno število primerov v občini Litija in Grosuplje nedvomno vpliva število zaposlenih, oddaljenost sedeža družbenega pravobranilca samoupravljanja, manjše število organizacij združenega dela, kakor tudi premajhna obveščena delavcev o instituciji družbenega pravobranilca samoupravljanja. To neskladje bo mogoče v letu 1977 popraviti z uvedbo poslovanja družbenega pravobranilca samoupravljanja izven sedeža v Ljubljani oziroma uvedbo uradnih dni na sedežih občin Litija in Grosuplje ter s predstavitvijo institucij družbenega pravobranilca samoupravljanja prek lokalnih sredstev obveščanja.

### Ukrepi družbenega pravobranilca samoupravljanja

Med ukrepi, ki jih je družbeni pravobranilec samoupravljanja izdal na podlagi ugotovljenih kršitev samoupravnih pravic delovnih ljudi in varstva družbene lastnine, so bili najštevilnejši nasveti, mnenja in pravne pomoči. Na tak način je bilo rešenih tudi veliko število primerov, ki v obravnavanih evidencah niso zajeti, ker so se zadeve uredile samo z nasveti in informacijami, ki so bile dane osebno strankam ob njihovih obiskih.

V zadevah, ki so bile obravnavane in registrirane kot problemi, ki sodijo v reševanje naše pristojnosti, so bili z naše strani podzvzeti naslednji ukrepi:

1. Izdaja pobud samoupravnim organom	52	ali	20,4 %
2. Razreševanje problematike na sestankih samoupravnih organov	14	ali	5,5 %
3. Nasvet, mnenje, informacija ali pravna pomoč	165	ali	64,7 %
4. Udeležba in predlogi pred sodiščem združenega dela	19	ali	7,5 %
5. Ostali ukrepi	5	ali	1,9 %

**S k u p a j :** ukrepov 255 ali 100 %

Na drugo mesto med podzvzete ukrepe sodijo izdaje pobud TOZD in njihovim samoupravnim organom, v katerih smo predlagali ustrezne ukrepe za spremembo, dopolnitve ali za sprejem samoupravnih aktov, za odpravo nezakonitih sklepov in za druge ukrepe, ki jih je doslednejše sprovanje samouprave bilo treba podzvzeti.

Številne probleme smo razreševali tudi s predlogi ter s svojo udeležbo na sodišču združenega dela ali pa z neposrednim sodelovanjem na sestankih samoupravnih organov, šlo je za razreševanje kompleksnejših problemov medsebojnih odnosov delavcev ali drugih problemov samoupravne organiziranosti, ki so zahtevali obsežna opravila in številne razgovore s posamezniki ali s predstavniki samoupravnih organov in družbenopolitičnih organizacij.

### Obravnavani pojavi in problemi po vsebini

1. Samoupravno organiziranje delavcev v združenem delu in statusna vprašanja	33	ali	11,6 %
2. Varstvo družbene lastnine	19	ali	6,7 %
3. Medsebojna razmerja delavcev v združenem delu	111	ali	39,2 %
4. Nagrajevanje delavcev	39	ali	13,8 %
5. Samoupravno urejanje stanovanjskih problemov v organizacijah in TOZD	22	ali	7,8 %
6. Samoupravni splošni akti	37	ali	13,1 %
7. Ostale zadeve	22	ali	7,8 %

**S k u p a j :** 283 ali 100 %

Iz gornjega pregleda izhaja, da so tako kot smo že omenili primeri kršitev iz medsebojnih razmerij v združenem delu najštevilnejši, saj predstavljajo skoraj 40 % vseh obravnavanih primerov. Niso osamljeni primeri, ko se delavci zavedajo svojih samoupravnih pravic šele, ko ugotovijo kršitve v svojem razmerju z drugimi delavci v združenem delu in da se ob teh prilikah v TOZD ugotavljajo še druge pomanjkljivosti, kot so slaba samoupravna organiziranost, slaba aktivnost organov delavske kontrole in drugih samoupravnih organov in podobno.

### Medsebojna razmerja delavcev v združenem delu

Delavci v temeljni organizaciji združenega dela urejajo s samoupravnim sporazumevanjem o medsebojnih razmerjih široko sfero pravic in obveznosti, tako da se družbeni pravobranilec samoupravljanja najpogosteje srečuje s problemi tega področja. Medsebojna razmerja zajemajo, kot to določa člen 4. Zakona o medsebojnih razmerjih delavcev v združenem delu naslednje: način in pogoje pridobivanja lastnosti delavca v združenem delu, pravice, obveznosti in odgovornosti delavcev pri delu, sistemizaciji delovnih mest, delovna mesta, ki se zasedajo po javnem razpisu ali se sicer javno objavljajo, vodilna delovna mesta; osnove in merila za delitev sredstev za osebni dohodek, nočno in nadurno delo, razporeditev delovnega časa; odmor, počitek, dopust in odsotnost; varstvo pravic delavcev; posebno varstvo žena, mladine, invalidov; usposabljanje in izpopolnjevanje ustrezno potrebam združenega dela; pogoje in način uporabe sredstev skupne porabe delavcev; pravice in obveznosti iz minulega dela in solidarnosti; varstvo pravice delavcev in druga vprašanja; preemistitev delavcev; pogoje in način prenehanja delovnega razmerja.

Glede na tako številnost problemov, ki zadevajo v življenjsko pomembne in samoupravne pravice posameznega delavca, je razumljivo, da so se delavci najpogosteje obračali Družbenemu pravobranilcu samoupravljanja za zaščito pravic. Tako zajemajo medsebojna razmerja 60 % vseh zadev, ki smo jih obravnavali. Predlagatelji so v večini primerov bili delavci ali skupine delavcev.

Ob reševanju posameznega problema, na katerega nas je opozoril delavec, smo ugotovili še vrsto drugih problemov. Da bi lahko delavcu nudili pomoč pri reševanju njegovih problemov, je nujno pregledati samoupravne akte TOZD. Pri tem v veliko primerih naletimo na neuskladenost teh aktov ali posameznih določb z ustavo ali z zakoni. Neuskladenosti so zlasti na področju samoupravnega urejanja stanovanjskih problemov, sprejemanja delavcev, razporejanja na drugo delovno mesto in ostalo. V navedenih primerih smo istočasno z reševanjem primera posameznika zahtevali uskladitev aktov in ureditev notranjih razmerij. Tako imamo v obravnavanju največ zadev, za katere so nam dali pobudo posamezni delavci, ob tem pa smo reševali tudi ostalo problematiko v TOZD.

Ob obravnavanju posameznih primerov smo ugotovili, da je delavcem sicer dana možnost odločanja pri sprejemanju samoupravnih aktov s področja medsebojnih razmerij, vendar se v mnogih primerih, po našem mnenju predvsem zaradi slabe obveščeniosti, delavci premalo vključujejo v oblikovanje teh aktov. Ti akti so v večini primerov v skladu z ZMRD in ostalimi predpisi, vendar se zelo pogosto kršijo s strani posameznikov v TOZD. Tako so izredno pogosti primeri razporejanja delavca na drugo delovno mesto brez kakršnekoli osnove, v nasprotju s členom 18 ZMRD, in brez izdaje odločbe. Večkrat sledi to kot ukrep, zaradi kršitve, ki jo je storil delavec, čeprav kršitev ni bila ugotovljena kot to določa sporazum. Razporeditve delavcev in ocene delovnih mest so pogosto predmet obravnavanja, tudi zaradi tega, ker to izvrši organ, ki za to ni pristojen, delavec pa, ki nima odločbe, tudi nima možnosti do pritožbe. Naleteli smo tudi na primer, ko so delavci iskali našo pomoč misleč, da je sklep organa o razporeditvi na drugo delovno mesto nepravilen, posebno če je šlo za reorganizacijo TOZD in ukinitve delovnega mesta, po poizvedbah pa smo ugotovili, da ni podlage za naše ukrepanje (Filbo, Zmaga).

Seveda je situacija slabša v delovnih organizacijah, kjer sporazumov sploh nimajo, ali pa so v nasprotju z obstoječo zakonodajo. Tako ima obrtno podjetje Objekt sporazum, ki ni usklajen z ZMRD, enako Mestni vodovod; delovna organizacija Orbital, ki se ukvarja s knjigotštvo, pa ima sporazum o delitvi dohodka, ki ni usklajen s panožnim.

Izigravanje pozitivnih predpisov kot tudi interne zakonodaje srečujemo pri objavah in razpisih delovnih mest in izbiri kandidatov za prosta delovna mesta. Čeprav smo obravnavali večino primerov, ko je šlo za zasedbo vodilnih delovnih mest in so se na nas obračali predsedniki sindikalnih organizacij, ugotavljamo, da je na tem področju izredno veliko nepravilnosti. Tako se ne spoštujejo določbe zakona in sporazuma o obvezni objavi prostih delovnih mest, ampak se ta zasedajo brez kakršnekoli objave. Tako se nastavlja delavce, ki nimajo ustrezne strokovne izobrazbe, hkrati pa se drugim kandidatom odklanja možnost ugovora. Čeprav smo obravnavali le 13 primerov, smo lahko ugotovili, da se ne spoštuje družbeni dogovor o kadrovski politiki ljubljanskih občin, tako glede strokovne izobrazbe kakor glede let delovnih izkušenj. Tako se da ugotoviti, da so v razpisu tri stopnje šolske izobrazbe, ali da se zahteva več kot 5 let delovnih izkušenj (8, 10 ali celo 15 let). V nekaterih primerih smo dali pobudo za vskladitev aktov z družbenim dogovorom o kadrovski politiki ljubljanskih občin. Pri objavah je treba omeniti TOZD Zdravstvenega doma Ljubljana, kjer sploh ne objavljajo prosta delovna mesta zdravnikov in zobozdravnikov. Zlasti tipični so problemi slednjih, saj je njihova namestitve povsem odvisna od poznanstva. Sporazumi o medsebojnih razmerjih v teh TOZD so usklajeni z zakonom, praksa kadrovanja pa je v nasprotju s sporazumom. Poseben primer sprejema na delovno mesto je v delovni organizaciji Vektor, kjer je statut spremenjen zaradi tega, da bi se na delovno mesto vodilnega delavca sprejela oseba, ki ima le srednjo izobrazbo in ne višjo, kot je bila zahtevana, čeprav se je javil kandidat z višjo izobrazbo.

Iz primerov, ki smo jih obravnavali, se da ugotoviti, da se institucija poskusnega dela ne zlorablja, enako nismo pri obravnavanju posameznih zadev ugotovili, da bi bili problemi pri nočnem ali nadurnem delu.

Problemi kršitev delovnih obveznosti in izrečenih ukrepov so zelo pogosti. Pri tem se srečujemo s kršitvami samoupravnih sporazumov o medsebojnih razmerjih in je v posameznih primerih zaslediti pojave šikaniranja delavcev. Kršitve se ne ugotavljajo ali jih ugotavlja nepristojni organ; individualni poslovodni organ že v prijavi pristojnemu organu opredeli ali celo zahteva določen ukrep. Tako se čuti močan vpliv posameznika na organ, ki ugotavlja kršitev in izreka ukrep.

Problemi so tudi v tem, da odbori za medsebojna razmerja delavcev ne poznajo sporazumov, ali jih tolmačijo po svoje, ne omogočajo delavcu pravico do zagovora, ne preskrbijo mnenja sindikalne organizacije, tako da vse to vpliva na neobjektivni ali preoster ukrep. Zelo pogosto se izreka ukrep prenehanja delovnega razmerja, ki je seveda v nekaterih primerih upravičen, pogosto pa je tudi preoster. Tukaj je potrebno omeniti še odstranitev delavca z delovnega mesta oziroma iz TOZD (suspenz.). Iz primerov sklepamo, da je suspenz v večini primerov imel namen ukrepa in je izrečen le zato, da bi bil delavec prizadet. Tako je v TOZD Opera in balet SNG izrečen suspenz potem, ko je že izrečen ukrep, suspenz je torej popolnoma brezsmiseln.

V delovni organizaciji Kompas DSSS sta suspendirana dva delavca, čeprav osnove za suspenz ni bilo. Obenem pa se postopek za ugotavljanje kršitev delovnih dolžnosti zavlačuje.

V primerih, ko delavci iščejo zaščito v primerih prenehanja delovnega razmerja, jim lahko nudimo le pravno pomoč ali jih napotimo na sodišče združenega dela, ki odloči o spornem razmerju.

Med ukrepi je treba omeniti primere nezakonitega odtegotovanja denarnih zneskov, in sicer zaradi zamude (sklep, da se tistim, ki zamujajo, ne izplačuje OD) nespoštovanja naloga nadrejenega delavca, neprisostvovalna sestanku delovne skupnosti ali odtegotitve osebnega dohodka zaradi uvedbe disciplinskega postopka itd. V vseh primerih odtegotovanja osebnega dohodka smo izdali pobude z zahtevo, da se te odločitve razveljavijo, kar je v vseh primerih tudi upoštevano.

V mnogih primerih izrekovanja ukrepov gre za popolnoma nezakonite odločbe. Pri razreševanju delavčevih zahtev oziroma varstva njegovih pravic nismo naleli na primere, da bi v takih postopkih sodelovala sindikalna organizacija. Evidentni so zlasti primeri, ko je z odločbo individualnega poslovodnega organa odtegnjen osebni dohodek skupini delavcev, pa sindikalna organizacija za zaščito delavcev ni ukrenila ničesar.

Pravice delavcev do počitka, dopusta in porodniškega dopusta so s splošnimi akti TOZD urejeni v skladu z zakonom, vendar smo naleli na grobo kratenje teh pravic (Krim). Neurejeno stanje je zaslediti zlasti v tem, da OZD ne planirajo letnih dopustov ali jih planirajo prepozno, da ne izdajajo odločbe o višini dopusta ipd.

Pregled spornih predmetov iz področja medsebojnih razmerij — delovnih razmerij

	štev.	%
1. Objava, razpis in izbira na prosto delovno mesto	18	10
2. Ocena poskusnega dela	3	2
3. Razporejanje delavcev na delovna mesta in ocena	32	19
4. Nočno in nadurno delo	1	
5. Dopusti, porodniški dopust, druge odsotnosti	7	4
6. Postopek za ugotavljanje kršitev obveznosti	14	8
7. Odstranitev delavca z delovnega mesta iz TOZD	7	4
8. Postopek za ugotavljanje materialne škode	2	1
9. Prenehanje lastnosti delavca	16	9
10. Medsebojni odnosi — urejenost	11	7
11. Osebni dohodki in nadomestila	39	22
12. Stanovanjski problemi	22	13
<b>S k u p a j :</b>	<b>172</b>	<b>100</b>

Organizacije združenega dela v mnogih primerih spora z delavci po nepotrebnem odlašajo z dokončno odločitvijo in čakajo na odločitev sodišča združenega dela, čeprav je rešitev določenega predmeta že v naprej jasna. Pri analizi 119 primerov, ki jih je obravnavalo sodišče združenega dela, je bilo 96 sporov ali 80,6% rešenih v korist delavca.

Tako je npr. od 43 obravnavanih primerov prenehanja delovnega razmerja v 31 primerih spor rešen v korist delavca. Iz obrazložitev odločb sodišča je razbrati, da je bil v teh 31 primerih postopek ali sklep o izključitvi delavca nezakonit, zastaran ali pa je organizacija združenega dela že med samim postopkom pred sodiščem združenega dela rešila predmet v korist delavca.

V 49 sporih pri uveljavljanju pravic do osebnega dohodka in denarnih nadomestil je sodišče združenega dela v 44 primerih ugodilo delavčevi zahtevi. Tudi v teh primerih so delovne organizacije že med samim postopkom pred sodiščem združenega dela ugodile delavčevi zahtevi, ker je bilo v postopku očitno, da se sporna zadeva odvija v korist delavca, zaradi nezakonitih odločitev.

Podobni so tudi primeri pri razporejanju delavcev na druga delovna mesta. Od 12 analiziranih predmetov je sodišče kar dvakrat odločilo v korist delavca.

V 6 analiziranih primerih izbire kandidata na prosto delovno mesto (objava, razpis) je sodišče v vseh 6 primerih postopek izbire kandidata razveljavilo v korist pritožiteljev zaradi nezakonitega postopka.

Iz analize navedenih in drugih primerov je očitno, da delovne organizacije v večini primerov pritožbo delavca zavrnejo in potrdijo sklep prvostopnega organa zanašajoč se na odločitev sodišča združenega dela, ker vedo, da bo delavec svoje pravice uveljavljal. Take odločitve v mnogih primerih kažejo na neodgovorno ravnanje samoupravnih organov, vpliv posameznikov na odločanje samoupravnega organa, nepoznavanje interne zakonodaje in neodgovoren odnos do ekonomičnosti postopka.

#### Vsebinska samoupravnih splošnih aktov

Samoupravni splošni akti so v svojih določilih v posameznih organizacijah združenega dela tako splošni, da bi se lahko v osnovi uporabljali skoraj v sleherni, konkretno pa v nobeni delovni organizaciji. Po vsebini so čestokrat vzorci, pri katerih je odsoten ustvarjalni pristop tistih, ki so osnutke aktov izdelali, kakor tudi tistih, ki bi jim ti akti bili osnova za samoupravno odločanje. Ti akti dajo včasih vtis, da so jih oblikovali strokovnjaki, ki ne poznajo organizacije združenega dela, za katero akte pišejo, včasih pa tudi ne določil ustave in zakonov. Nujno bi bilo odkriti in preprečiti delo takih avtorjev, ki na tekočem traku in za visoke honorarje proizvajajo samoupravne akte, vsebinsko neustrezne ali celo v nasprotju z določili ustave in zakona. Ta pojav je prisoten predvsem v manjših organizacijah združenega dela, ki zaradi pomanjkanja lastnih kadrov naročajo izdelavo samoupravnih aktov zunanjim sodelavcem.

Nemalokrat ugotavljamo, da v statutih OZD ni razlike med pristojnostmi delavskih svetov in njegovih izvršilnih organov ali celo med pristojnostmi samoupravnih in poslovodnih organov, da o delitvi dela med TOZD in delovno skupnostjo skupnih služb ne govorimo. Tudi niso osamljeni primeri, da samoupravni akti delovne organizacije niso vsklajeni z akti ustrezne panoge ali da so celo v nasprotju z njimi. V teh primerih je dokaj težavna primerjava in ugotavljanje kršitev, pa tudi sankcije so bile do sedaj zoper kršitelje tako mile, da so kršitve zlasti v določbah o delitvi dohodka in sredstev za osebne dohodke dokaj pogoste.

V mnogih delovnih organizacijah se še dogajajo primeri, da se statuti in drugi samoupravni akti čestokrat prilagajajo nastalim potrebam in se spreminjajo po sila enostavnem, lahko bi rekli celo protiučustavnem in protizakonitem postopku. Če je npr. treba sprejeti delavca, ki nima ustrezne izobrazbe ali prakse, se po skrajšanem postopku spremenijo določbe samoupravnega sporazuma o medsebojnih razmerjih delavcev v združenem delu, uvajata se 2 ali celo 3 alternative zahtevane izobrazbe ipd. Delavcem tudi niso vselej na razpolago samoupravni splošni akti in jih ponekod lahko prečitajo samo v delovni organizaciji, ponekod pa še to ne brez posebne intervencije družbenega pravobranilca samoupravljanja ali drugega organa.

Na tem področju bo potrebna ob sodelovanju z ustreznimi občinskimi organi za usklajevanje samoupravnih aktov velika aktivnost institucije družbenega pravobranilca samoupravljanja. Ob prilagajanju delovnih organizacij določbam zakona o združenem delu bodo le-te s programi za njegovo izvajanje morale urediti ali prilagoditi samoupravno organiziranost in svoje samoupravne akte noyonastalim razmeram in ob pomoči vseh dejavnikov odpraviti pomanjkljivosti in nepravilnosti, ki so na področju splošne samoupravne zakonodaje še dokaj številne.

Ko govorimo o uskladitvi samoupravnih sporazumov in ostalih samoupravnih splošnih aktov z zakonom o združenem delu, pri tem ne mislimo le na statusne in registrske elemente, temveč na usklajevanje določil teh aktov z vsemi členi ZZD, ustavo, družbenimi dogovori itd. Predvsem želimo opozoriti na to, da so v večini primerov najslabše obdelana v obstoječih samoupravnih aktih določila, ki opredeljujejo družbenoekonomske odnose delavcev v združenem delu. Samoupravni akti mnogih OZD so izdelani na osnovi vzorčnih kosov. To smo ugotovili predvsem pri manjših organizacijah združenega dela in pa organizacijah združenega dela zdravstva, šolstva in drugih družbenih dejavnostih. Vsebine teh aktov v nekaterih primerih niti v enem določilu ne odražajo specifično dejavnosti te organizacije združenega dela. Mogoče bi bilo potrebno razmisliti, da se za pregled samoupravnih aktov imenujejo komisije ali komisija, ki bi pregledovala samoupravne akte le-teh dejavnosti in bi jih hkrati usklajevala v mestnem merilu.

Vse te organizacije imajo kadrovske težave. Nimajo strokovnjakov, ki bi oblikovali osnutke samoupravnih aktov. V prosveti, zdravstvu in kulturi nimajo nobenega pravnika, ki bi opravil to strokovno nalogo.

#### Nagrajevanje po delu

V poročilu Družbenega pravobranilca samoupravljanja so že bili omenjeni pojavi, ki v organizaciji združenega dela povzročajo spore zaradi neustreznega razporejanja dohodka, namenjenega za osebne dohodke.

Posebej še želimo opozoriti na pojave, za katere mislimo, da so največ-

krat povzročitelj motenj v samoupravnih odnosih. Nikakor pa ti pojavi niso v celoti značilni za vse organizacije združenega dela.

Uvodoma lahko rečemo, da so v nekaterih organizacijah združenega dela še zelo daleč od načela nagrajevanja po delu, kar družbeni pravobranilec samoupravljanja argumentira s pojavi, ki jih je zaznal v svojem delu, in to so:

— Sistemizacije delovnih mest ni, ali pa je prikrojena obstoječemu kadrovskemu stanju. To pomeni, da seznam delavcev z obstoječo kvalifikacijo imenujejo sistemizacija delovnih mest.

— Ni opisa delovnih mest, ni ocene delovnih mest oziroma ni kriterijev, na osnovi katerih bi ocenili zahtevnost opravil, ki jih delavec na določenem delovnem mestu opravlja. Ni torej ustreznih parametrov, na osnovi katerih bi se določal rezultat dela, ki ga sleherni delavec dosega z živim in minulim delom.

— V mnogih organizacijah združenega dela zato uporabljajo kot edino osnovo za določanje osebnega dohodka tisti del panožnega samoupravnega sporazuma o delitvi dohodka in osebnih dohodkov, ki določa razmerje med posameznimi tipičnimi poklici, ne da bi delovna mesta v svoji organizaciji združenega dela razporedili glede na ta okvirna merila in ne glede na določila republiške resolucije o izvajanju plana za tekoče leto. Dogaja se tudi, da samoupravnih sporazumov o delitvi dohodka in osebnih dohodkov v TOZD niso v celoti ali le v posameznih določilih uskladili s panožnim sporazumom, čeprav so k temu pristopili.

— Nemalo problemov v delovnih organizacijah povzroča dejstvo, da TOZD, ki so medsebojno povezane v proizvodnem procesu, niso udeležene na skupno ustvarjenem prihodku, ki je rezultat skupnega dela. Njihovi odnosi temeljijo na kupoprodaji in je njihov prihodek neodvisen od dosežene realizacije na trgu. To povzroča neenakopravnost med TOZD v doseganju dohodka, enako povzroča neenakopravnost med delavci v doseganju višine osebnega dohodka.

Redke so tudi delovne organizacije, kjer so med TOZD znotraj delovne organizacije s samoupravnim sporazumom urejene višine najnižjih oziroma zajamčenih osebnih dohodkov, skladno z določili sindikalne liste.

— Delovne skupnosti skupnih služb v mnogih slučajih delijo sredstva za osebne dohodke po kriterijih, ki niso dogovorjeni oziroma usklajeni z delavci v TOZD. Samoupravnih sporazumov o medsebojnih dolžnostih in pravicah med delavci v TOZD in delavci v skupnih strokovnih službah sploh ni. Zato si delavci v skupnih službah še v večini primerov razporejajo osebni dohodek na proračunski osnovi. Proračun se vsako leto sprejema z letnim planom in ga letno povečujejo ne glede, ali se je obseg dela skupnih služb povečal ali ne in ne glede na to, kakšen dohodek realizirajo TOZD. To povečanje znaša v nekaterih organizacijah združenega dela celo 30 in več procentov. Tak način nagrajevanja delavcev v skupnih službah je daleč od načela svobodne menjave dela. Osnovni parameter za določanje osebnih dohodkov v teh službah bi moral biti obseg in kvaliteta strokovnih opravil, ki se mora odražati na dohodku vseh TOZD, za katere služba opravlja strokovna dela.

Nagrajevanje torej ni postavljeno na tej osnovi, hkrati pa se dogaja, da je organizacija dela slaba, da material za proizvodnjo ni pravočasno dobavljen, da prodaja ne poteka po planu in podobno. Delavci, ki so zadoščeni za ta opravila, imajo osebni dohodek enak, če ta opravila opravijo vestno ali ne. Na drugi strani pa so delavci v proizvodnji prikrajšani. Osebni dohodki so manjši zaradi motenj v proizvodnji, ki so povzročene z nedelom posameznikov, sami pa na odpravo teh motenj ne morejo vplivati. Vprašljivo je, ali panožni samoupravni sporazumi določajo način oblikovanja mase za osebne dohodke skupnim službam. Ob zasledovanju poročil skupnih komisij smo namreč zasledili med prekoračiteljji več TOZD iz iste delovne organizacije, delovne skupnosti skupnih služb iz te delovne organizacije pa med prekoračiteljji ni, v kar dvomimo, da je res.

— Ugotavljamo, da še vedno prevladujejo samoupravni sporazumi, v katerih so osnovni kriteriji za določanje višine osebnega dohodka čas, izobrazba in leta službe, kar predvsem velja za določanje višine osebnega dohodka delavcev v neproizvodnih organizacijah združenega dela.

— V prosveti se celo izobrazba jemlje kot osnovni kriterij za oblikovanje mase za osebne dohodke. Tako prihaja do absurdov, da na enakem delovnem mestu z enako kvaliteto dela prihaja do razlik v višini osebnega dohodka. To v prosveti povzroča nenehne spore med delavci. Predvsem pa so prizadeti delavci starejše generacije, ki imajo le srednješolsko izobrazbo. Vsa dosedanja prizadevanja, da bi se delavce te družbene dejavnosti nagrajevalo po delu, dosedaj niso dala zelenih rezultatov.

V organizacijah združenega dela družbenih dejavnosti in drugih institucij se še ni začelo z izdelavo meril, ki bi omogočila nagrajevanje po kvaliteti dela in dejanskem delavnem prispevku posameznika.

— Situacija v ostalih družbenih dejavnostih je podobna kot v prosveti. Menimo pa, da ni edini vzrok za nesoglasja v teh kolektivih to, da ni ustreznih meril za odločanje osebnega dohodka posameznega delavca. Vzrok je tudi v tem, da samoupravne interesne skupnosti niso zaživele in se v tej sferi združenega dela dohodek ne ugotavlja kot rezultat izvrševanja programa, ki so ga izvajalci sprejeli skupaj s porabniki in s tem tudi prevzeli medsebojne obveznosti.

Delavci v teh dejavnostih nimajo podatkov, na osnovi katerih bi ugotavljali dohodek svoje TOZD, ki ga ustvarijo s svobodno menjavo dela. Ker dohodka ne morejo ugotavljati, ga seveda tudi odgovorno ne razporejajo, zato se obnašajo proračunsko, ponekod tudi mezno. Zahtevajo le plačilo za svoje delo, ostale zadeve pa naj reši družba. To je normalna reakcija v primerih, ko delavci nimajo možnosti, da celovito odločajo o ustvarjanju in razporejanju dohodka.

— Nagrajevanje poslovodnih organov in vodilnih delavcev se ponekod izvaja izven družbeno dogovorjenih kriterijev. Včasih celo velja načelo »ponudbe in povpraševanja«.

Višino osebnega dohodka teh delavcev določa delavski svet ponekod v fiksnem znesku, najpogosteje pa ravno tako delavski svet, ki z nedoločnim faktorjem pomnoži poprečni izplačani osebni dohodek delavcev v organizaciji združenega dela ali v republiki (kar je pač ugodnejše). Dostikrat prevladuje mnenje, da za ta delovna mesta ni mogoče izdelati meril. Dogaja se tudi, da se direktorju in vodilnim delavcem določi število točk na enak način kot ostalim delavcem, toda k temu grede še razni dodatki, ki imajo kaj čudne osnove.

V neki organizaciji imajo direktor in vodilni delavci dodatne točke zaradi znanja tujega jezika, čeprav v tej organizaciji sploh ne bi mogel opravljati teh funkcij brez znanja tujega jezika. Deset nadaljnjih točk ali 2% osebnega dohodka dobijo prej omenjeni delavci za znanje šofiranja, čeprav dobijo tudi kilometrino. Za ilustracijo naj povemo, da šoferji za šofiranje v isti delovni organizaciji dobijo le 5 točk. Nadaljnjih 5 točk dobijo direktor in vodilni delavci zaradi posebnih delovnih pogojev, kot so podaljšanje delovnega časa zaradi službenih potovanj, pri katerih seveda dnevnice niso izvzete. Glavna dejavnost te delovne organizacije je zastopanje tujih firm.

Vsi pojavi, ki jih je družbeni pravobranilec samoupravljanja v svojem delu zaznal, kažejo na to, da se kljub prizadevanju družbe, predvsem sindikatov, področje nagrajevanja po delu prepočasno ureja.

Družbeni pravobranilec samoupravljanja SRS je dal sindikatu oziroma Skupnim komisijam podpisnikov samoupravnega sporazuma o delitvi dohodka in osebnih dohodkov pobudo, da ugotovijo kršitelje panožnih samoupravnih sporazumov ter proti njim sprožijo postopek. Komisije zadnje čase na tem intenzivno delajo. Družbeni pravobranilec pa bodo zaradi varstva družbenih sredstev in samoupravnih pravic delavcev v združenem delu bedeli nad sankcioniranjem kršiteljev in tudi ukrepali v okviru svojih pristojnosti.

#### **Samoupravna delavska kontrola in njeno delovanje**

Namen našega poročila ni, da bi v njem opredelili naloge samoupravne delavske kontrole, ker te določa zakon o združenem delu, ustava, kakor tudi mnogi politični dokumenti. O analizi dela in organiziranosti teh samoupravnih organov sta razpravljala Komite mestne konference ZKS Ljubljana in predsedstvo mestnega sveta Zveze sindikatov Ljubljana. Družbeni pravobranilec samoupravljanja je v svojem delovanju prišel do podobnih ugotovitev, in sicer, da je v mnogih primerih organ samoupravne delavske kontrole le konstituiran in se premalo uresničuje kot kontrola odločitev in zahtev, ki so bistvene za delavčev samoupravni družbenoekonomski položaj.

Srečali smo se s primeri, ko je samoupravna delavska kontrola organizirana kot izvršni organ delavskega sveta (Sanolabor), da so člani delavskega sveta hkrati člani samoupravne delavske kontrole in podobno (PEP, Yulon).

Torej tudi konstituiranje samoupravne delavske kontrole ni v skladu z ustavnimi in zakonskimi določili. Razen tega bi želeli opozoriti še na nekaj pojavov, ki smo jih zasledili ob razgovorih s člani odbora samoupravne delavske kontrole, ob pregledu samoupravnih aktov, zapisnikov samoupravnih organov in družbenopolitične organizacije v organizacijah združenega dela. Ti pojavi so hkrati tudi vzroki, da ta tako pomemben organ samoupravne družbe ni povsod zaživel v duhu zakonskih in ustavnih določil.

Organ samoupravne delavske kontrole ponekod ni deležen pomoči sindikata in OZK. Ta pojav je predvsem prisoten v organizacijah združenega dela, kjer je delovanje izvršnega odbora sindikata, osnovne organizacije ZK in poslovodnih organov združeno v političnem aktivu.

Poročila, ki jih prejemo samoupravne delavske kontrole, ponavadi prikazujejo organizacijo združenega dela v najlepši luči. Predlagatelji teh poročil pa menijo, da vsebino dela lahko ocenjujejo in o njej razpravljajo le znotraj OZD. Vsako preverjanje v poročilu predloženih podatkov izven lastne organizacije pa ponekod celo pomeni hujšo kršitev delovne dolžnosti oziroma rušen je ugleda »podjetja«. Kot posledica takega ravnanja pa je izrek kazni tistim, ki so z informiranjem zunanjih činiteljev škodovali ugledu organizacije združenega dela. To se je ponekod stopnjevalo celo do izključitve delavca. Čeprav je pomembnost sestava samoupravne delavske kontrole jasna, je ponekod ta organ kadrovsko neustrezen sestavljen, kar je posledica pomanjkljivega evidentiranja in malomarnega odnosa sindikalnih organizacij kot odgovornih nosilcev tega postopka.

Ko smo opozarjali na negativne pojave in dajali pobude, da bi te odpravili, smo običajno ugotovili, da je v organizaciji združenega dela sprožen

postopek proti delavcu, ki je na probleme opozoril. Manj razumevanja in vneme je bilo, da se kritično pristopi oceni obstoječega stanja, ter na osnovne te ocene sprejme potrebne sklepe za sanacijo.

To samozadovoljstvo in nekritičnost do lastnih razmer je pojav, ki v nekaterih organizacijah združenega dela ruši normalne medsebojne odnose.

Nekateri delavci, ki so se obračali za pomoč na družbenega pravobranilca samoupravljanja, so odkrito priznali, da se ne upajo ničesar ukreniti zaradi sankcij. Enake izjave so dajali delavci iz neposredne proizvodnje, kakor tudi delavci iz izobraževalnih in vzgojnovarstvenih organizacij združenega dela ter drugih organizacij, kot so zdravstvene in kulturne ustanove.

Tako smo imeli primer, da je član delavske kontrole zaradi opozarjanja na napake v delovni organizaciji Agrostroj bil kaznovan v OZK. V TOZD Operi in balet so nekateri člani samoupravne delavske kontrole odstopili, ker niso imeli pogojev za normalno delo. V delovni organizaciji PEP je OZK predlagala člana delavske kontrole za odpoklic iz vseh samoupravnih organov, zaradi postavljenih vprašanj v zvezi z delovanjem samoupravnih organov in trditve, da je samoupravljanje zavirano s strani nekaterih vplivnih delavcev. V Elektromehaniki so intenzivno začeli razmišljati, da izključijo delavca iz delovne organizacije šele potem, ko je prišel po nasvet na družbeno pravobranilstvo samoupravljanja. Takšne in podobne metode šikaniranja so ponekod prisotne in to zato, ker si člani delavske kontrole upajo razmišljati, da mogoče le ni vse tako, kot je zapisano v poročilih, ki jih dobijo v razpravo in potrditev. Zaradi lastne nemoči, da bi karkoli ukrenili za izboljšanje vsebine dela in zaradi sankcij, ki bi jih bili deležni v primerih, ko iščejo pomoč izven »tovarniškega kroga«, pa delavci v organu delavske kontrole ne opravljajo svoje z ustavo in zakonom določene funkcije.

#### Varstvo družbene lastnine

Varstvo družbene lastnine obsega predvsem kontrolo, ali se odgovorno in družbeno ekonomsko smotno uporabljajo družbena sredstva, nadzor nad razporejanjem dohodka in delitvijo sredstev za osebne dohodke. Družbeni pravobranilec samoupravljanja s svojo intervencijo in ukrepi preprečuje neracionalno, nenamensko in nezakonito razpolaganje ali uporabo družbenih sredstev in dohodka.

Pri odkrivanju pojavov protipravnega prilaščanja in nezakonitega razpolaganja z družbenimi sredstvi družbeni pravobranilec samoupravljanja tesno sodeluje z javnim tožilem, rednimi sodišči, službo družbenega knjigovodstva in upravo javne varnosti ter komisijami za družbeno nadzorstvo.

Razmeroma pogosti so primeri, ko se s sredstvi TOZD razpolaga nezakonito na podlagi sklepov samoupravnih organov ali presoje in odločitve poslovodnega organa.

Tako so bila odobrena brezobrestna posojila trinajstim delavcem Pekarne Center, ne da bi o tem sklepal delavski svet in ne da bi bile s posojiljemalci sklenjene posojilne pogodbe. Družbeni pravobranilec samoupravljanja je nato vložil sodišču združenega dela predlog za vrnitev protizakonito prejetih denarnih posojil.

Primer protizakonitega razpolaganja z družbenimi sredstvi na podlagi sklepa delavskega sveta je pojav v Agrostroju. Delavski svet je odobril vrnitev visokega zneska Skupnosti pokojninskega in invalidskega zavarovanja na podlagi tožbe, čeprav je bilo očitno, da je s tem oškodovana družbena lastnina v korist posameznika. Kljub intervenciji in pobudi družbenega pravobranilca samoupravljanja, da mora delovna organizacija prek svojih organov in služb primer razčistiti, se s tem odlaša. Družbeni pravobranilec samoupravljanja končno predlaga sodišču združenega dela, da uvede postopek za vrnitev celotnega zneska delovni organizaciji.

Primer neučinkovite notranje kontrole in izogibanja uvedbe disciplinskega postopka zoper kršitelje delovnega reda oziroma delavce, ki so celo spoznani za storilce kaznivih dejanj (grabež, poneverba), je hkrati primer nespoštovanja samozaščitnih ukrepov. V delovni organizaciji Feršped je bila skupina vodilnih delavcev spoznana za krive in obsojena na zaporne kazni. Niti pred uvedbo kazenskega postopka niti po izreku sodbe ni nihče v tej delovni organizaciji smatral za oportuno, da se zoper te delavce uvede tudi disciplinski postopek in da se jim izreče primeren ukrep, pač pa je tem delavcem, ki so s svojo prisotnostjo kalili odnose in oškodovali družbeno lastnino, Železniško gospodarstvo izplačevalo še naprej osebne dohodke oziroma je osebne dohodke refundiralo Feršpedu. Družbeni pravobranilec samoupravljanja je izdal pobudo za uvedbo disciplinskega postopka in izrek najstrožjih ukrepov zoper storilce kaznivih dejanj. Šele po tem aktu so samoupravni organi Feršpeda čutili dovolj poguma, da so uvedli učinkovito preiskavo in onemogočili nadaljnjo existenco tem delavcem v svoji sredini.

Ker je pojav nespoštovanja družbenih dogovorov in drugih predpisov o družbeni samozaščiti in kadrovske politiki razmeroma veliko, je družbeni pravobranilec samoupravljanja v primerih, ki so jih sicer obravnavali pravosodni organi, izdal pobude ali zahteve, da se sprejmejo ukrepi, ki v prihodnje onemogočajo podobne kršitve (Toplarna, Ljubljanska banka).

V svojo prakso pa družbeni pravobranilec samoupravljanja uvaja tudi sodelovanje oziroma informiranje svetov za ljudsko obrambo, varnost in družbeno samozaščito pri občinskih skupščinah.

#### Obveščenosť delavcev

Družbeni pravobranilec samoupravljanja se je ob razreševanju posameznih primerov pogosto soočil s problemom informiranja delavcev. Pojem informiranja je kljub jasnim in nedvoumnim načelom v praksi še vedno odmaknjena in nejasna funkcija v združenem delu.

Iz razgovorov z delavci smo zlasti zasledili, da so samoupravni splošni akti delavcem težko dostopni, da je način posredovanja informacij o poslovanju TOZD, materialno finančnem stanju, delitvi dohodka, uresničevanju družbene samozaščite in drugih vprašanj neustrezen in nepopoln, da so informacije monopol posameznikov ali skupin.

Odras obveščenosť se kaže v stopnji obveščenosť delavcev. V številnih primerih smo zasledili pojave, da se posamezni delavec ali skupina delavcev prvič resnično sooči in spozna vsebino samoupravnih aktov svoje TOZD, ko je k temu tako takorekoč primoran, da lahko uveljavi svoj interes.

Pogosti so primeri, ko mora delavec izrecno zahtevati, da se mu da na vpogled zapisnik, sklep ali celo samoupravni splošni akt, ker so to unikati in so skrbno hranjeni v predalih raznih služb ali odgovornih delavcev (PEP).

Občutno boljše stanje je v tistih delovnih organizacijah, ki imajo svoja glasila oziroma informativne biltene in kjer so formirani organi upravljanja, kot to določa zakon o javnem obveščanju.

#### Samoupravni odnosi na področju stanovanjskega gospodarstva

Na področju samoupravnih interesnih skupnosti v obravnavanem obdobju nismo ugotavljali pomembnejših kršitev samoupravnih pravic delovnih ljudi ali družbene lastnine, toda opaziti je še dokaj pomanjkljivo uveljavljanje in vsebinsko delovanje vseh samoupravnih mehanizmov v teh institucijah. Menimo, da te skupnosti še niso postale enakopravni in sestavni del samoupravljanja v TOZD, krajevnih in drugih skupnostih. V mnogih primerih so bile delegacije za samoupravne interesne skupnosti samo izvoljene, premalo pa so se za njihovo aktivnost in delovanje zanimali tako TOZD kot tudi drugi organi ali organizacije, ki so jih kandidirali.

V našem dosedanem delu smo najčesteje s tega področja samoupravnih problemov naleteli na težave pri delovanju stanovanjskih samoupravnih interesnih skupnosti in njihovih organov. Samoupravne interesne skupnosti še niso v celoti prilagodile gospodarjenja s stanovanjskimi hišami v družbeni lastnini določbam zakona, pa tudi hišni sveti kot osnovni nosilci stanovanjske samouprave še niso povsod zaživel. Največkrat tu ne gre za zavestno kratenje samoupravnih pravic, ampak bolj za objektivne, včasih pa tudi subjektivne težave, ki nastajajo pri uveljavljanju in delovanju samoupravnih stanovanjskih organov. Hišni sveti, zlasti pa sami stanovalci skušajo preko hišnega sveta vplivati na stanovanjske skupnosti za čim nižje stroške upravljanja in zagotoviti le minimalna sredstva za obratovne stroške. Čestokrat tudi niso zadovoljni z uslugami organizacij za vzdrževanje stanovanjskih hiš, predvsem pa s cenami, ki jih te organizacije postavljajo. Številni so tudi primeri, ko stanovanjske hiše sploh še nimajo hišnih svetov in ne drugih organov, ki bi zares skrbno in tekoče gospodarili s temi objekti. V teh primerih sicer v mejah svojih možnosti urejajo vprašanja upravljanja in gospodarjenja s stanovanjskimi hišami v družbeni lastnini samoupravne stanovanjske skupnosti, toda zaradi obilice dela vseh problemov ne obvladajo. S postavitvijo prisilnih upraviteljev, kjer ne bo možno v kratkem času ustanoviti hišnih svetov, bo po zatrjevanju stanovanjskih skupnosti do določene mere ta problem rešen, toda ostala bodo še številna nerešena vprašanja o uveljavljanju vseh samoupravnih pravic stanovalcev, ki bodo končno le morali te pravice izvajati prek hišnih svetov.

Po določbah zakona o gospodarjenju s stanovanjskimi hišami v družbeni lastnini se pravice in obveznosti delavcev za opravljanje del pri obratovanju stanovanjske hiše pri delu in iz dela urejajo s pogodbo, ki jo skleneta delavec in hišni svet. Niso osamljeni primeri, ko taki delavci (hišniki, kurjači, snažilke) ne vidijo zadostne pravne in dejanske zaščite v hišnem svetu. Prevladuje miselnost, da jim je v večjih delovnih organizacijah za vzdrževanje stanovanjskih hiš zagotovljena večja varnost, da jim samo take delovne organizacije lahko nudijo stanovanjske kredite, sredstva za regres pri letnem dopustu ter prehrani in podobno. Nekateri delavci smatrajo, da predstavlja delovno razmerje s hišnim svetom enak ali celo slabši položaj, kot če bi bili zaposleni pri zasebnem delodajalcu in da v večjih delovnih kolektivih pač v večji meri sodelujejo v upravljanju in gospodarjenju s sredstvi združenega dela.

S področja delovanja vseh, zlasti pa stanovanjskih samoupravnih skupnosti bo gotovo še znatno več problemov ob njihovem polnem uveljavljanju. Lahko trdimo, da je samoupravljanje na tem področju šele zaživel in da bo tako pri ustanavljanju teh organizmov kot pri izdelavi vseh samoupravnih aktov in njihovem doslednem spoštovanju še precej težav. Menimo, da gre na tem področju za delikatno področje čuvanja samoupravnih pravic delovnih ljudi in družbenega premoženja in da bo zato tudi naša organiziranost morala biti ustrezna težini teh problemov.

Reševanje stanovanjskih problemov delavcev tudi sodi v sfero medsebojnih razmerij v združenem delu in je eno od dokaj občutljivih vprašanj tega področja. Čeprav smo v obravnavanem obdobju zabeležili le 22 problemov oziroma primerov kršenja samoupravnih pravic pri dodeljevanju stanovanjskih kreditov ali stanovanj, je bilo tovrstnih kršitev znatno več.

V številnih TOZD ta vprašanja rešujejo s pravilniki, ki so jih sprejeli delavski sveti, ne pa delavci neposredno in tako največkrat niso sodelovali že pri izdelovanju samoupravnih aktov, ki urejajo ta področja. Kot pogoj za pravico udeležbe pri dodeljevanju stanovanjskih kreditov šestokrat zahtevajo določeno delovno dobo v tej delovni organizaciji (od 3 do 8 let), namesto da bi to okolnost morda upoštevali le kot kriterij pri sestavljanju prednostne liste. V nekaj primerih smo delovne organizacije v svojih pobudah opozorili, da je delitev sredstev skupne porabe neodtujljiva pravica delavcev, ki jo delavci pridobijo istočasno s sklenitvijo delovnega razmerja, ne pa šele po določenem času.

Osamljeni pa tudi niso primeri, da je pri dodeljevanju stanovanj ali stanovanjskih kreditov prisoten močan vpliv vodilnih delavcev, ki s svojimi predlogi komisijam ali drugim organom, ki rešujejo ta vprašanja, vsiljujejo rešitve, ki niso vselej v skladu z določbami samoupravnih aktov. Zasedli smo tudi primere, da imajo poslovodni organi pravico sami odločati o dodeljevanju stanovanjskega posojila delavcem, ki jih delovna organizacija izredno potrebuje, četudi niso izpolnjeni ostali pogoji samoupravnih aktov, ki urejajo reševanje stanovanjskih problemov.

Čeprav je v interesu celotnega delovnega kolektiva, je treba včasih dodeliti stanovanje ali stanovanjske kredite vodstvenim in strokovnim delavcem ne glede na delovno dobo, tudi socialnih in ekonomskih razmer, zlasti mlajših delavcev ne bi smeli v taki meri zapostavljati. Gotovo se z reševanjem stanovanjskih rešujejo tudi kadrovska in druga organizacijska vprašanja, vendar je stanovanjsko vprašanje treba reševati kot elementarno vprašanje medsebojnih razmerij delavcev v združenem delu.

### Kadrovska politika

Prepočasno izvajanje družbenega dogovora o nalogah pri oblikovanju in izvajanju kadrovske politike v SR Sloveniji, enako nespoštovanje regijskih družbenih dogovorov o kadrovske politiki so mnogokrat vzrok za skaljene samoupravne odnose. Opozorili bi le na nespoštovanje nekaterih določil tega družbenega dogovora, kar lahko povzroča motenje v samoupravnih odnosih in oškodovanje družbene lastnine.

Zaradi neustreznih kadrovskih rešitev se dogaja, da se na poslovodnih in odgovornih mestih v organizaciji združenega dela nahajajo posamezniki, ki se niso otresli birokratsko-tehnokratskih metod dela ali celo idej. Takšni ljudje prav gotovo ne bodo znali in hoteli oblikovati nove družbenoekonomske odnose.

Zaradi nesposobnosti ali odpora posameznikov, da bi izdelali in predlagali strokovne rešitve, ki bi temeljile na ustavnih načelih, prihaja do stagnacije, ali celo nazadovanja v razvoju posamezne organizacije združenega dela, ter do nenehnega zaostrovanja v medsebojnih odnosih.

Takšni odnosi tudi povzročajo in pospešujejo fluktuacijo. Zaradi tega je nenehno določen procent zaposlenih v fazi priučevanja, sredstva, naložena v znanje delavcev, ki fluktuirajo, pa so za družbo delno izgubljena.

Kadrovske plani ponavadi niso sinhronizirani oziroma prilagojeni potrebam, ki jih narekujejo razvojni programi. Tako v organizacijah združenega dela, kjer načrtujejo razširitev modernizacije ali graditev novih proizvodnih zmogljivosti, nimajo povsod izdelanih kadrovskih planov.

O kadrih začno razmišljati, ko so investicije že končane. Materialna škoda, ki v družbi nastane zaradi malomarnega odnosa do kadrovske politike, ni izmerljiva, da o socialni in ekonomski varnosti delavcev v teh sredinah sploh ne govorimo.

Družbena škoda nastaja tudi, ko delavci ne opravljajo poklica, ki ustreza njihovi izobrazbeni stopnji. Družba nalaga sredstva za določene profile delavcev, za katere je potrebna višja in visoka izobrazba (primer: učitelji in profesorji). Ti delavci pa zaradi znanih vzrokov zapuščajo mesta v izobraževalni dejavnosti in se zaposlijo v drugih panogah gospodarstva. Zaposlijo se npr. kot priučeni bančni delavci, pomožni knjigovodje, referenti v komercialnih službah, prodajalci v trgovinah, tajniki samoupravnih organov in podobno. Za vsa ta mesta se v večini primerov ne zahteva višja ali visoka izobrazba. V šolah poučujejo delavci z nepopolno izobrazbo in upokojenci. Ta napaka v kadrovske politiki povzroča mnoge težave v tej dejavnosti.

Tudi v ostalih družbenih dejavnostih smo naleteli na anomalije, zaradi katerih trpi kvaliteta dela in so skaljeni medsebojni odnosi.

Vrsta težav je v zobozdravstvu, ker se ob odobritvi specializacije ni razmišljalo in našlo sredstev, ki so potrebna za nabavo instrumentalarija za specialista. Pa tudi družbeno je nesprejemljivo, da specialist, ki porabi tri leta za izobraževanje, po končani specializaciji ponovno opravlja enako delo, kot ga je pred specializacijo. Zaradi takšnih in podobnih primerov, ki kažejo na popolno odsotnost načrtovanja kadrovske politike, prihaja do poslabšanja odnosov in konfliktov med delavci.

V razgovorih, ki smo jih opravili s posamezniki in samoupravnimi organi, so nas opozorili na težave, ki jih imajo v organizacijah združenega dela zaradi pomanjkanja ustreznih kadrov.

Tako v družbeni dejavnosti — izobraževanju, zdravstvu in kulturi v Ljubljani ni enega samega pravnika, ki bi se ukvarjal s samoupravno normativno dejavnostjo.

V organizacijah združenega dela ni prepotrebnih kadrovske služb, ki bi pripravljale gradiva za konkretne kadrovske odločitve. Organiziranje kadrovske službe je le ena od nalog oziroma obvez, ki so jih podpisniki družbenega dogovora o kadrovske politiki prevzeli, niso jo pa uresničili.

V poročilu smo hoteli opozoriti le na nekatere negativne pojave, ki so posledica neuresničevanja družbenega dogovora o kadrovske politiki. V bodoče bi bilo nujno podvzeti ukrepe proti podpisnikom tega družbenega dogovora, ki nalog ne izvajajo. Le z doslednim izvajanjem družbenega dogovora bo kadrovska politika resnično postala sestavni del samoupravljanja v sleherni TOZD.

### III. Mnenje in predlogi

Poročilo Družbenega pravobranilca samoupravljanja je prvo tovrstno poročilo in smo z njim hoteli predvsem predstaviti institucijo družbenega pravobranilca samoupravljanja, opisati našo dejavnost in seznaniti družbenopolitične institucije s pojavi kršitve varstva samoupravnih pravic delovnih ljudi in družbene lastnine v razdobju od meseca maja 1976 do konca tega leta.

Čeprav je v poročilu zaslediti poleg opisa posameznih pojavov tudi naša stališča in predloge, skušamo na koncu tega sporočila strniti še nekatere predloge, ki bodo služili naši usmeritvi in usmeritvi dejavnikov, ki sodelujejo z družbenim pravobranilcem samoupravljanja.

1. Samoupravno informiranje v praksi ni dovolj usmerjeno v to, da bi informacije čim hitreje prerasle v celovit komunikacijski sistem, v katerem bi bili delovni ljudje obveščeni o proizvodnih in družbenih problemih delovne organizacije, kar je predpogoj za opravljanje funkcije proizvajalca in upravljalca.

Obveščanje prek internih glasil je le ena od oblik in bi se morale zlasti sindikalne organizacije zavzemati za to, da bi bil sistem obveščanja popolnejši in da se politične smernice in določila zakona o združenem delu izvajajo.

Družbeni pravobranilec samoupravljanja bo o pojavih nerednega, neresnega in nepopolnega informiranja obveščal prisotne dejavnike in v zvezi s tem izdajal pobude.

2. Reševanje problemov neusklajenosti in pomanjkljivosti samoupravnih splošnih aktov v TOZD in drugih organizacijah združenega dela ter v drugih samoupravnih organih je povezano s takojšnjim izdajanjem pobud k usklajevanju z zakonom o združenem delu.

Iz prakse namreč povzemamo, da tiste OZD, ki so v preteklosti zaostajale v usklajenosti s pozitivno zakonodajo, z odlašanjem in zanašanjem na dveletno usklajevalno obdobje tudi v prihodnje tega stanja ne bodo pravčasno in kvalitetno opravile.

V ta prizadevanja se morajo vključiti poleg družbenega pravobranilca samoupravljanja tudi predvsem organi skupščin občin in družbenopolitične organizacije, zlasti sindikat ter slediti uresničevanju programov.

3. V večini primerov so bile pobude družbenega pravobranilca samoupravljanja v organizaciji združenega dela sprejete in upoštevane. Naše ukrepanje je bilo uspešnejše v organizacijah združenega dela, kjer delovne subjektivne sil temelji na dokumentih ZK in zveze sindikatov in kjer nima odločujoče in obvezujoče besede politični aktiv, katerega člani niso svoje mnenje oblikovali v politični organizaciji, ali samoupravnem organu, katerega v političnem aktivu predstavlja.

4. Posebno problematiko predstavlja izvajanje določil družbenega dogovora o kadrovske politiki. Ugotavljamo, da so ponekod zelo oportunistično pristopili k verifikaciji moralnopolitične kvalitete, ki je hkrati s strokovno usposobljenostjo osnovni in prevladujoči kriterij pri ocenjevanju ustreznosti kandidatov za odgovorna delovna mesta.

Prepričani smo, da so neustrezne kadrovske rešitve med drugim tudi vzrok za vsebinsko neustrezne samoupravne akte, ki so odraz slabega dela posameznih strokovnjakov. So odraz njihovega neustvarjalnega ali celo malomarnega odnosa do samoupravljanja, njihove premajhne zavzetosti za upoštevanje zakonitosti, premajhne odgovornosti do gospodarjenja z družbenimi sredstvi in pomanjkanja vrlin, ki bi jih moral imeti sleherni delavec, predvsem pa delavec na odgovornem delovnem mestu.

Te neustrezne kadrovske rešitve in samovolja posameznika kakor tudi vsebinsko neustrezni samoupravni akti so bili pogostoma vzrok nesoglasij in zaostrovanja odnosov, ki sta jih reševala družbeni pravobranilec samoupravljanja in sodišče združenega dela. Zato je nujno posvetiti vso pozornost doslednosti v kadrovske politiki, predvsem izbiri kandidatov za delovna mesta, na katerih se zahteva strokovno znanje in politične vrline. Ljudje s temi kvalitetami so sposobni kreativno oblikovati družbenoekonomske odnose v dani sredini in ne le formalistično pristopiti k uresničevanju in izvajanju ustave in zakona o združenem delu.

5. Sodelovanje z občinskimi skupščinami in njihovimi organi bomo ob izvajanju zakona o združenem delu morali še bolj poglobljati. Ukrepi za varstvo samoupravnih pravic delavcev v združenem delu in varstvo druž-

bene lastnine, določene v Zakonu o združenem delu, so za družbenopolitično skupnost in družbenega pravobranilca samoupravljanja obvezujoči in hkrati terjajo, da je med njima tesno in usklajeno sodelovanje, čeprav je vsak od njih v svojem delu popolnoma samostojen.

Nujna bo tudi konkretna strokovna pomoč izvršnih organov občinske skupščine pri ugotavljanju in spremljanju gospodarjenja v organizacijah združenega dela.

Veliko aktivnost je pričakovati s strani komisij za pregled samoupravnih aktov. Delo teh komisij bo moralo biti vgrajeno v občinski program usklajevanja z zakonom o združenem delu.

6. V naših akcijah so nam pomagale družbenopolitične organizacije občin, katere z našimi pobudami seznanjamo predvsem zato, da opozorimo na motnje v samoupravnih odnosih, ki v organizacijah združenega dela nastajajo predvsem zaradi odsotnosti na razredni osnovi organizirane politične akcije.

Positivno je bilo tudi sodelovanje z drugimi dejavniki, ki v okviru svojih pristojnosti varujejo samoupravne pravice delavcev v združenem delu in družbeno lastnino.

Tu predvsem mislimo na sodišče združenega dela, javno tožilstvo, redna sodišča, upravo javne varnosti, službo družbenega knjigovodstva, komisije za družbeno nadzorstvo in druge. Metode dela in sodelovanja s temi institucijami bomo v bodoče vsebinsko dograjevali.

Ljubljana, dne 25. 1. 1977

Družbeni pravobranilec samoupravljanja  
BOGDAN ŠTURM l.r.

# POROČILO O DELU OBČINSKEGA JAVNEGA TOŽILSTVA V LJUBLJANI ZA LETO 1976

## 1. Splošni podatki

### a) Polnoletne znane osebe

V letu 1976 je javno tožilstvo prejelo ovadbo zoper 4493 znanih polnoletnih oseb ali 0,7 % manj kot v letu 1975. V tem letu smo obravnavali še ovadbe zoper 1423 odraslih oseb, zoper katere zbiranje obvestil ali preiskovalna opravila v prejšnjem letu niso bila končana ter dalje preko 800 oseb, zoper katere so bile preiskave po zahtevah iz prejšnjih obdobij dokončane šele v letu 1976. Približno je bilo torej obravnavanih 6700 polnoletnih oseb.

Ta obsežni količinski pripad in obremenitev sta imela za posledico doslej najvišje letno število obtoženih (2965 oseb zaradi 3381 kaznivih dejanj), zahtevali smo preiskave zoper 969 ter predlagali preiskovalna opravila zoper 1010 oseb, kar vse so najvišje ali med najvišjimi letnimi vrednostmi nasploh; isto velja tudi za udeležbo javnih tožilcev pri zaslišanjih v preiskavah in na glavnih obravnavah, kjer udeležba po zakonu ni obvezna, s čimer smo v okviru boljše kadrovske zasedbe deloma že uresničili takšne sklepe javnotožilske organizacije.

Deleži kaznivih dejanj po vloženi obtožbah kažejo, da sta še vedno najmočnejše zastopani področji premoženjskih in prometnih deliktov z 39 oziroma 33 %, pomembnejši pa so deleži kaznivih dejanj zoper javni red in pravni promet (7,3 %), gospodarskega kriminala (7%) ter kaznivih dejanj zoper življenje in telo (6,3 %).

Pri tem moram v primerjavi z letom 1975 ugotoviti, da se je povečal delež kaznivih dejanj zoper premoženje in sicer izključno zaradi večjega števila obtoženih zaradi kaznivih dejanj zoper družbeno premoženje (od 473 v letu 1975 na 687 v letu 1976 ali za 45 % več), delež kaznivih dejanj zoper splošno varnost življenja in premoženja, pri čemer gre za večje število splošno nevarnih dejanj, prometnih deliktov, ter zapustitev poškodov-

vancev v prometni nesreči brez pomoči, ter delež kaznivih dejanj zoper pravice in svobodine državljanov. Zmanjšal se je v tem obdobju delež kaznivih dejanj zoper življenje in telo, zoper gospodarstvo, zoper uradno dolžnost in zoper javni red in pravni promet. Če torej sodimo po vloženi obtožbah, sta negativna pokazatelja stanja kriminalitete v Ljubljani zlasti v še vedno velikem številu kaznivih dejanj zoper varnost prometa ter porast kaznivih dejanj zoper družbeno premoženje.

Na podlagi obtožb javnega tožilca so občinska sodišča izrekla zoper 2671 oseb, od tega zoper 2212 ali v 83 % obsodilne, zoper 318 oprostilne in le zoper 139 oseb so bile vložene obtožbe zavrnjene. Strukturni deleži sodnih odločitev so približno na lanskoletni ravni, čeprav moramo reči, da se število oprostilnih sodb nebičveno, a vendarle povečuje. Pri tem velja poudariti, da so sodišča v tem letu izrekla kar 251 varnostnih ukrepov, torej z manj kot vsako deseto obsodilno sodbo, pri čemer gre povečanje napram prejšnjim letom skoraj v celoti pripisati večjemu številu izrečenih odvzemov vozniških dovoljenj.

Zoper prvostopne sodbe je bilo vloženi 310 pritožb ali 17 % več kot leto poprej. V doslej rešenih 233 zadevah je pritožbeno sodišče v 198 ali 85 % pritožbi ugodilo, kar je vsekakor značilen pokazatelj utemeljenosti pritoževanja.

Tako imenovanih negativnih ukrepov (zadeve, ko ni prišlo do obtožbe), je bilo v letu 1976 v glavnem manj kot v prejšnjih letih, saj se je zmanjšalo število zavrnjenih ovadb ter odstopov od pregona po končani preiskavi, po vložiti pa smo umaknili le malenkostno več obtožb kot leto poprej. Naj omenim, da so razlogi in kriteriji za zavrnjenje ovadb enaki kot v prejšnjih letih ter da gre tu v glavnem za lažje prometne delikte ter neznatne premoženjske delikte.

### b) Mladoletne osebe

V letu 1976 je bilo ovadenih 232 mladoletnih oseb, kar je domala toliko, kot leto poprej. Zoper 159 mladoletnikov smo predlagali izrek vzgojnega ukrepa. Sodišče jih je izreklo skupno 124, od tega 18 zavodskih. Zavrnjenih je bilo ovadb zoper 96 mladoletnikov, od tega pretežno zaradi smotnosti in neznatne družbene nevarnosti, tudi tu zaradi bagatelnih premoženjskih in prometnih deliktov.

### c) Neznani storilci — dogodki

Skupno je bilo v letu 1976 prijavljenih 2004 zadev, pri katerih je storilec ostal neznan, ali približno toliko, kot leto poprej, pri čemer ostaja struktura takšnih nazznanjenih kaznivih dejanj izrazito premoženjske narave. Nekaj več kot leta 1975 (za 7 %) pa je bilo tudi obvestil o raznih dogodkih (predvsem nesrečah pri delu in na železnici), pri katerih ni bilo znakov kaznivih dejanj.

### č) Tuji

Pretežno zaradi prometnih, pa tudi premoženjskih deliktov je bilo obtoženih v letu 1976 tudi 29 tujcev, ki so bili skoraj v celoti spoznani za krive po obtožbah, štirikrat pa jim je bil izrečen tudi varnostni ukrep izгона iz države.

d) Leto 1976 smo zaključili s 395 odprtimi zadevami, kar pomeni manj kot enomesečni zaostanek pri reševanju kazenskih zadev. Po drugi strani je število zadev, ki so še v teku kot nedokončane, precejšnje, saj so v preiskovalnih opravilih ter informativnih poizvedbah ovadbe zoper preko 1000 oseb, nedokončane pa so še kazenske preiskave zoper 809 oseb.

## 2. Delovna usmeritev javnega tožilstva

Prizadevanja javnega tožilstva so bila v letu 1976 opredeljena z zavezujočimi sklepi, stališči in izhodišči skupščin družbenopolitičnih skupnosti (še posebej skupščine SRS o gibanju kriminalitete in drugih družbeno škodljivih pojavov, njihovem preprečevanju in usmerjanju kaznovalne politike v republiko ter skupščine mesta Ljubljane ter sklepi javnotožilske organizacije; dalje s sprejetimi pravnimi predpisi, konkretnim stanjem kriminalitete, pa tudi strokovnim moralnopolitičnim in kadrovskim stanjem na javnem tožilstvu.

Pri izvajanju osnovne naloge in pravice javnega tožilstva, ki je v pregonu storilcev kaznivih dejanj, smo posebno pozornost posvetili kaznivim dejanjem, s katerimi je bilo oškodovano družbeno premoženje ter še posebej gospodarskemu kriminalu. V tem sklopu smo dosledno izvajali sklepe posvetovanja o gospodarski kriminaliteti, ki je bilo dne 4. 2. 1976 s predstavniki pravosodja in organov za notranje zadeve na Igu, ter delovnega sestanka z dne 3. 3. 1976 s sodniki občinskih sodišč, na katerem smo se dogovorili o sodelovanju pri obravnavi posameznih zahtevnejših zadev, brezpogojno prednostnem obravnavanju te kriminalitete ter povečani udeležbi javnega tožilstva že v sami preiskavi. Pri pregonu storilcev kaznivih dejanj s področja gospodarskega kriminala in kaznivih dejanj zoper družbeno premoženje smo ob skrbi za čim večjo kakovost pregona težili k čim azurnejšemu reševanju zadev, tako da na tem področju praktično zaostankov ne beležimo, ob izkoriščanju sklepov o udeležbi pa beležimo celo trikratni porast navzočnosti javnega tožilca na narokih v preiskovalnem