REPUBLIŠKI SVET ZVEZE SINDKATOV SLOVENIJE, REPUBLIŠKI ODBORI IN ČASOPISNO ZALOŽNIŠKO PODJETJE DELAVSKA ENOTNOST ČESTITAJO VSEM DRŽAVLJANOM OB 22. JULIJU — DNEVU VSTAJE SLOVENSKEGA LJUDSTVA

DELAVSKA ENOTNOST

PROLETARCI VSEH DEŽEL — ZDRUŽITE SE!

Četrtek, 21. julija 1966

Št. 28, leto XXII

SLAVKO PENGOV: BORBA — DETAJL FRESKE

Mislim, da moramo ta 22. julij še posebno lepo proslaviti. Ne zato, ker bi hoteli zdaj sami sebe povzdigovati in sami sebi prižigati kadilo. Tudi ne samo zavoljo tega, ker je to že petindvajseti 22. julij. Ker je pač minilo od tistega pomembnega, zdaj lahko rečemo zgovodinskega dne, že četrt stoletja.

Četrt stoletja.

Dovolj dolga doba, da se dogodki spremene v izročilo. Dovolj dni je potonilo v preteklost, da bi lahko patina legendarnosti prevlekla stvarnost. Dovolj dolga doba, da bi mladi svet le s težavo doumel, kaj se je v resnici prelomilo tistega prvega 22. julija.

Pa se ni zgodilo ne prvo ne drugo.

Ker smo se pred dnevi odločili, da bomo ostali zvesti samim sebi. Ker smo se odločili, da ne bomo obrnili hrbta tistemu velikemu idealu tistega prvega 22. julija. Ker smo se odločili za osvobojenega človeka, za tako svobodnega in tako velikega, kot smo ga videli v najbolj mračnih in morečih dneh pred četrt stoletja.

Tako kot tistega usodnega leta, smo tudi zdaj sledili klicu proletarske revolucionarnosti, proletarske doslednosti, proletarske odločnosti za osvoboditev človeka. Na brionskem plenumu smo z enako odločnostjo sledili ideji komunizma, kot smo to storili na poziv Komunistične partije v letu 1941. Vstali smo zoper mračnjaštvo našega časa, zoper mračnjaštvo, ki se je vrinilo v našo družbo, zoper mračnjaštvo, ki se je skozi vsa ta leta prikradlo med nas. In idejo, ki smo si jo 22. julija leta 1941 vpisali v prapor revolucije, tisto idejo, ki si jo je vpisal sleherni od jugoslovanskih narodov ob svojem dnevu vstaje, smo vnovič pozlatili,

OB DNEVU VSTAJE

Tako kot takrat tudi tokrat zatrdno odločeni, da ta prapor ubranimo pred komerkoli, ki bi ga nam hotel umazati.

In močnejši smo za spoznanje, da proletarske doslednosti ni mogoče zlomiti.

Na brionskem plenumu smo se odločno izrekli za tisti koncept, ki nas vodi v prihodnost, k svobodnemu človeku. Odločili smo se za odkrito, tovariško reševanje problemov in težav, nasprotij in protislovij. Odločili smo se, da mora postati proizvajalec-upravljavec zares tisto, kar smo o njem zapisali v naši ustavi. Obsodili pa smo koncept, ki je pretil porušiti vse tisto, kar smo v teh letih s težavo in s samopremagovanjem zgradili. Obsodili smo koncept, ki ni veroval v to, da lahko proletarec samo po poti upravljavca postane zares svobodna osebnost.

Ne, zmaga še ni popolna. Kot tudi tistega prvega 22. julija še nismo mogli govoriti o zmagi, čeprav smo vsi verjeli vanjo. Ta zmaga je še pred nami. In izboriti si jo moramo sami, sami s seboj. Mračnjaštva ni še konec, z nami še živi naprej. In koncepte, ki smo jih zavrnili na brionskem plenumu, moramo zdaj še zavrniti v sleherni delovni organizaciji. In od nas samih je odvisno, koliko bodo postali naši medsebojni odnosi zares samoupravni odnosi, od nas samih, v slehernem kolektivu, v slehernem okolju je odvisno, koliko postaja naš proizvajalec svobodna osebnost.

Vse to je še pred nami. Toda v tem trenutku je najbolj važno to, da smo to idejo priznali za svojo. Ker smo danes prav tako odločni uveljaviti svobodno osebnost, kot smo bili takrat v letu 1941 odločni izboriti svobodo človeku, ker smo danes v jugoslovanskih narodih prav tako odločno vstali zoper mračnjaštvo, kot smo to storili vsak ob svojem dnevu vstaje.

Idejo o osvobojenem človeku, ki smo jo tistega prvega 22. julija dokončno priznali za svojo, ko smo se zanjo odločili tudi do zadnjega boriti, moramo varovati. Ne zaradi tradicije. Niti ne zaradi pietete do tistih, ki so jim bila štiri mračna leta svetovne katastrofe preveč dolga, da bi lahko pričakali ta 22. julij. Ne zato, ker smo to dolžni zaradi vseh sto in stotisočev Jugoslovanov, ki so morali ostati v gozdovih, v taboriščih, doma in na tujem.

To idejo moramo varovati zato, ker nam le ta edina razkriva resnično pot v prihodnost. Ker smo tako mi, kot vsak izmed jugoslovanskih narodov to spoznali že vsak ob svojem dnevu vstaje.

Ker je to ideja vseh jugoslovanskih narodov.

Prav zato mislim, da bomo ta 22. julij še posebno lepo proslavili.

BOJAN SAMARIN

IZ DANAŠNJE ŠTEVILKE

- STR. 2: OSTAVKE V POGOJNIKU SO GOLO IZSILJEVANJE, SINDIKATI VZTRAJAJO PRI SVOJIH STALIŠČIH
- STR. 3: ŽIVLJENJE PONUJA RAZLIČNE REŠITVE
- STR. 4: OTROŠKO VARSTVO V ZAKONSKE KOLESNICE ČIGAVI SMO PA MI?
- STR. 5: BILI SMO IN OSTAJAMO OPTIMISTI
- STR. 6: USODNA IGRA CEN, SAMOUPRAVLJANJE ALI SKRBNIŠTVO
- STR. 7: »ČRNI REVIRJI« V SVETLOBI BARV
- STR. 12: ŠE ENKRAT: NASILJE JE NAPAD NA SAMOUPRAVLJANJE

REZERVIRANI STOLPEC

Aci Novinc,

predsednik IO sindikalne podružnice Gorenjske predilnice, Škofja Loka

Tudi v vaši tovarni je menda najbolj problematično nagrajevanje srednjih strokovnih kadrov. Ali ste z zadnjimi spremembami pravilnika o delitvi osebnih dohodkov to uredili?

Kadarkoli se nam je doslej ponudila priložnost, da smo lahko povečevali osebne dohodke, je zmeraj prevladalo prepričanje, da moramo več primakniti tistim, ki imajo najnižje osebne dohodke, vsem drugim pa ustrezno manj. Tako se je dogodilo, da so se zelo skrčili razponi, zlasti za srednje kategorije. Pometalka je pri nas na primer imela osnovo 59.000 starih dinarjev, predica pa le pet tisočakov več. Za obe pa tak osebni dohodek ni bil niti najmanj spodbuden. Prva je bila prepričana, da nima nobenega smisla, da bi se trudila, da bi izpopolnila svoje znanje, skratka da bi napredovala in postala predica, ker bi za to dobila le pet tisoč dinarjev mesečno več kot prej. Predica pa je spet menila, da je njeno delo — v primerjavi s podobnimi, vendar manj zahtevnimi opravili — slabo nagrajeno. Zdaj pa smo zadevo uredili drugače. Na razpolago smo imeli toliko sredstev, da bi v povprečju lahko dvignili osebne dohodke za 10 %. Dogovorili pa smo se, da bomo popravili predvsem razmerja pri srednjih kategorijah delavcev, da bi jih tako spodbudili za še boljše delo. Tehnično bomo zadevo izpeljali tako, da bo vsaka obračunska enota dobila 10 % več sredstev za osebne dohodke, potem pa bo sama določila merila, na osnovi katerih bo razdeljevala zvišane osebne dohodke. Doslej pa je povprečni zaslužek v naši tovarni znašal 79.000 starih dinarjev, najmanjši pa je bil 52.000 starih dinarjev.

Mirko Rejc,

predsednik IO sindikalne podružnice Planika, Kobarid

Kot slišimo, se boste združili s tovarno čokolade, bonbonov in keksov »Josip Kraš« iz Zagreba. Zato nas zanima, kako v vašem kolektivu ocenjujete nameravano združitev?

Odkar obstaja mlečna industrija Planika Kobarid, smo imeli na programu že celo vrsto združitev ali pripojitev k najrazličnejšim delovnim organizacijam. Toda nobeden od teh načrtov ni uspel, vsi so bili premalo preštudirani. Zdaj, ko pa že tri leta uspešno sodelujemo z zagrebškim podjetjem »Josip Kraš«, smo si ustvarili dobro osnovo za združitev obeh podjetij, saj smo drug drugemu potrebni. »Josip Kraš« bo imel tako stalnega dobavitelja kvalitetnih mlečnih proizvodov, mleka v prahu, kondenziranega mleka in planinskega masla, nam pa bo združitev zagotovila, da bomo vse naše proizvode lahko prodali. Že več kot pred letom dni smo tako mi, kot v »Josipu Krašu« izvolili po tričlanski komisiji, ki sta vse leto analizirali pogoje za združitev obeh podjetij. Zdaj so ti pogoji že dozoreli, prav tako pa sta obe komisiji, »Kraševa« in naša, pripravili natančen elaborat, na osnovi katerega se bomo združili s 1. januarjem prihodnjega leta. Kolektiv je s tem zadovoljen, saj se o združitvi tudi na sestankih sindikalne organizacije vse češče pogovarjamo in vidimo le v tem še boljše gospodarjenje.

Jana Jernejčič,

tehnik — pripravnik v SGP Gradišče, Cerknica

Kako ocenjujete delo sindikalne podružnice in samoupravnih organov v vašem podjetju?

Zaposlila sem se z novim letom in takrat sem o samoupravljanju vedela samo tisto, kar sem slišala v šoli in od znancev, sindikat pa je bil po mojem prepričanju organizacija, ki skrbi za to, da bi ljudem omogočil različne cenene nakupe in kaj podobnega. V teh nekaj mesecih sem precej spremenila mišljenje. Vidim namreč, da je v našem kolektivu močna vez med delavci in sindikatom, da se ljudje obračajo nanj za vsakovrstne nasvete in pomoč, če jo potrebujejo. Po drugi strani pa ravno sindikat med kolektivom razvija živahne razprave o vsem, kar nas zanima, oziroma o čemer razpravljajo samoupravni organi. Letos je bilo neverjetno dosti sestankov, na katerih smo se pogovorili o novem statutu in pravilnikih. Občutek imam, da pobud in pripomb delavcev nihče ni zavračal, da so bile sprejete, če je le bilo mogoče in uresničljivo. To mi je najbolj všeč, dobiš namreč občutek, da bodo preostali člani kolektiva, samoupravni organi in sindikat z razumevanjem vsaj poslušali tvoje mišljenje, če ga že sprejeti morda ne morejo tudi kot svoj pogled in prepričanje. Problem je le z novimi, bolj ali manj sezonskimi delavci, ki se težko vživljajo v delo in življenje našega kolektiva, ker imajo zvečine le lastne in zelo kratkoročne interese. To ni prav, ampak ne vem, kaj bi bilo mogoče storiti, da bi vplivali tudi na njihova stališča in poglede.

Drago Podreberšek,

predsednik IO sindikalne podružnice Rudnika rjavega premoga, Kočevje

Z reformo je v večini podjetij prišlo do redukcij v številu zaposlenih. Pri vas pa, tako vsaj pravijo, primanjkuje novih delavcev? Mar res ne morete dobiti novih rudarjev?

Še do nedavnega smo imeli kar 30 ljudi premalo, danes pa bi jih potrebovali vsaj še 10. Predvsem za delo v jami. Kako je prišlo do tega, da nimamo dovolj delavcev? Vrzel je nastala v glavnem zaradi tega, ker smo zadnja leta premalo sistematično na novo zaposlovali. Vedeli smo namreč, da bo šlo precej delavcev v pokoj, da na primer nekatere čaka še vojaščina, vendar nismo ukrenili ničesar pametnega. Tako stojimo danes pred vprašanjem, kje dobiti potrebne rudarje.

Nekateri mislijo, da so pri nas manj ugodni pogoji za delo kot drugod, vendar to ni res. Osebni dohodki v jami presegajo 100 tisočakov na mesec, kar vsekakor ni malo. Prav sedaj pripravljamo nov pravilnik o delitvi osebnih dohodkov, po katerem bo delovno mesto vezano na tono. Pričakujemo, da bomo s tem po eni strani dvignili produktivnost, po drugi pa, da bodo osebni dohodki narasli. V načrtu imamo modernizacijo proizvodnje. Kupili bomo stroje, ki sami režejo in sami nakladajo. S tem bomo dvignili produktivnost od sedanjih 10 ton na moža na 15 ton. Prepričan sem, da bomo vzporedno z modernizacijo proizvodnega postopka rešili tudi vprašanje novih delavcev in da ne bodo več trkali na naša vrata le 15 in 16-letni fantje, ki jih seveda ne moremo sprejeti.

OB STALIŠČIH KOMISIJE ZA DRUŽBENO SAMOUPRAVLJANJE O STAVKAH VODILNIH DELAVCEV V DELOVNIH ORGANIZACIJAH:

OSTAVKE V POGOJNIKU SO GOLO IZSILJEVANJE

Stališče občinskega sindikalnega sveta v Kopru do ostavke direktorja v podjetju Iplas in nekaterih direktorjev v drugih delovnih organizacijah, nato ugovor luškega komiteja ZK in luškega odbora sindikata na to stališče in seveda zaplet, ki je v tem primeru neizbežno nastal — vse to je bilo neposredni povod, da je komisija za družbeno samoupravljanje pri RS postavila na dnevni red problematiko ostavk. Čeprav tudi to ni bila edina pobuda, saj moremo že nekaj časa tudi v drugih komunah zaslediti razmeroma številne primere, ko vodilni delavci dajejo ostavke. A kot v Kopru so se tudi v tej razpravi izrekli sindikati za: »ostavke v pogojniku so golo izsiljevanje«.

A da se ne bi napak razumeli: ne kaže vseh ostavk metati v isti koš. So primeri, ko je ostavka vodilnega delavca rezultat premišljenega dejanja, posledica objektivnih vzrokov ali subjektivnih razlogov — rezultat spoznanja, da ta delavec svojega dela ali naloge ne zmore. Gre za možato in samokritično dejanje, gre za spoznanje o osebni odgovornosti. In te pravice do ostavke na svoje delovno mesto in v takih primerih ni mogoče nikomur odrekati, saj je to ena izmed samoupravnih pravic slehernega upravljavca, ki jo je zagotovila ustava.

In v tem primeru, ko gre za premišljeno dejanje posameznika, naj bo tudi ta korak storjen po predvidenem formalno-pravnem postopku, se pravi, naj bo ostavka samoupravnim organom tudi pismeno utemeljena.

Vendar primeri v delovnih organizacijah izpričujejo, da ostavke le niso vselej rezultat treznega premisleka vodilnih delavcev, posledica samokritičnega pretresa objektivnih in subjektivnih vzrokov. Gre za tako imenovane pogojne ostavke. In teh je v zadnjem času čedalje več. Če pa bi pretresli ozadje v vseh teh primerih, bi lahko ugotovili, da gre povsod za enake okoliščine: za dva različna koncepta, ki sta trčila ob razreševanju nekega problema. In namesto, da bi metoda argumenta odločila, katera rešitev je bolj sprejemljiva in katera manj, jo razreši grožnja, »če ne bo tako, potem pač dajem ostavko«.

Torej ostavka, če ne bo odločitev taka, kot jo hoče tisti, ki ostavko daje.

V tem primeru pa postane povsem postranskega pomena, ali je rešitev, pri kateri vztraja tisti, ki se je poslužil možnosti ostavke, pozitivna ali negativna, ali je njegov koncept bolj progresiven kot koncept »drugega tabora«. Ostavka namreč postane očitna grožnja, akt pritiska na samoupravne organe, metoda izsiljevanja. V tem primeru pa pomeni seveda tudi negacijo samoupravljanja in samoupravnih odločitev, negacijo samoupravnih odnosov. Kajti ne glede na to, kdo zagovarja naprednejše in kdo konservativnejše rešitve, v sistemu samoupravnih odnosov ne more nihče izsiljevati niti najboljših in najbolj naprednih rešitev drugače kot samo — z argumenti.

Kot ugotavlja komisija za družbeno samoupravljanje pri republiškem sindikalnem svetu, naj bi pogojne ostavke — kot oblika pritiska na samoupravne organe — pokazale, da samoupravni organi in kolektivi ne pristanejo na pozitivne rešitve in da je zato edina možnost, odstop od odgovornega delovnega mesta. Toda v primerih, ko je temu res tako — a bržčas so taki pojavi le maloštevilni — ko so torej predlogi strokovnjakov dovolj utemeljeni in očitno zagotavljajo boljše rešitve, je tudi ostavka nepotreben akt, kajti strokovni delavci imajo možnost zahtevati arbitražo, ki naj jo uresniči direktor podjetja tako, da predlaga občinski skupščini, da se akti upravljanja zadržijo, ker pač niso v skladu s koncepti dobrega gospodarjenja.

Je torej tudi zakonita in samoupravna pot za uveljavitev pozitivnih stališč! Zato tudi pogojne ostavke ni mogoče označiti drugače kot samo dejanje pritiska, kot dejanje vsiljevanja volje nekaterih posameznikov večini delovnega kolektiva. To je edina »vsebina« te pogojne ostavke. Če pa ovrednotimo pogojno ostavko tudi kot metodo dela, kot metodo v procesu gospodarjenja in upravljanja, potem je to le metoda administrativno birokratskega, lahko tudi tehnokratskega vodenja. Torej metoda, ki se ji moramo zlasti v sindikatih z vso odločnostjo in doslednostjo upreti.

In ni naključje, da so zlasti pogoste te pogojne ostavke v času, ko se v delovnih organizacijah uveljavljajo koncepti intenzivnejšega gospodarjenja, ko so v delovnih organizacijah spoznali ali spoznavajo, da so strokovnjaki čedalje bolj potrebni, saj ob tem dobi tudi pogojna ostavka svoj smisel. Delavski sveti in kolektivi se namreč znajdejo pred povsem novo dilemo: ali bodo nekateri strokovnjaki odšli ali ostali. Toliko težje so odločitve tedaj, kadar se ostavki enega pridružijo tudi grožnje z ostavko drugih, ko se sproži plaz tako imenovanih verižnih ostavk. Zato pogosto tudi kompromisne rešitve, pogosto intervencije izven kolektivov, ribarjenje v kalnem — pri čemer postajajo samoupravni odnosi čedalje bolj zamegleni.

Spričo tega tudi velja pritrditi stališču komisije za družbeno samoupravljanje pri republiškem sindikalnem svetu, da je »razrešitev v primeru, ko posamezniki dajejo pogojne ostavke, ki so največkrat izraz notranjih konfliktov, neuveljavljenih oblik in vsebine samoupravljanja, predvsem stvar samoupravljavcev v delovni organizaciji. Zato bi morale pogojne ostavke izzvati politično aktivnost predvsem v samih delovnih organizacijah, ki naj bi ob takih primerih proučile vzroke nesoglasij in tudi zaostrenih protislovij, ker bodo s tem največ pripomogle k utrjevanje samoupravljanja«.

BOJAN SAMARIN

OB GROBEM KRŠENJU ZAKONITIH PRAVIC V PODJETJU INDUSTROGRADNJE

TRI (STARE) DINARJE ZA DVA MESECA DELA

Sredi junija se je oglasil pri Službi pravne pomoči Občinskega sindikalnega sveta Koper delavec Vlado Baričević, zaposlen pri gradbenem podjetju Industrogradnje Zagreb, gradbišče Semedela pri Kopru.

Baričević, ki dela v Semedeli kot nekvalificiran delavec, je zaprosil za pravno pomoč in varnost zakonitih pravic. Povedal je, da je sprejel za mesec april in maj le 3 stare dinarje osebnih dohodkov, ki so mu bili izplačani pri obračunu za mesec maj, čeprav je v omenjenih mesecih delal vse dni. Prizadeti delavec se je v prvi polovici junija osebno obrnil na sekretarja poslovne enote v Umagu in zahteval pojasnilo, zakaj mu podjetje ni izplačalo pripadajočega osebnega dohodka. Sekretar mu ni odgovoril na vprašanje. Baričević pa se je spet na svoje stroške vrnil v Semedelo.

Dan za tem, ko je zvedela Služba pravne pomoči v Kopru za grobo kršenje zakonitih pravic, je pozvala podjetje, da takoj izplača prizadetemu delavcu osebne dohodke, ker je zašel v nadvse kritične socialne razmere. Med drugim je Baričeviću tudi pretilo to, da izgubi sobo, saj ni imel sredstev, da bi poravnal najemnino.

Toda na intervencijo pravne službe podjetje ni odgovorilo.

Tako je prišla na pobudo Službe pravne pomoči pri ObSS Koper vsa zadeva pred sodišče, ki je uvedlo zoper odgovorno osebo gradbenega podjetja Industrogradnje kazenski postopek zaradi suma kaznivega dejanja. Omenjeno podjetje je namreč očitno kršilo predpise TZDR, ki določajo, da je treba osebne dohodke izplačevati v rokih, ki ne smejo biti daljši od 30 dni. In končno, tudi če bi tožnik imel kakršnekoli finančne ali materialne obveznosti do podjetja, le-to ni upravičeno niti pooblaščeno, da samovoljno opravi izvršbo na osebne dohodke delavca, saj bi bil tak postopek v očitnem nasprotju s predpisi 82. in 93. člena temeljnega zakona o delovnih razmerjih.

Tožba je vložena. Služba pravne pomoči je napravila vse, kar je bilo v njenih močeh.

Vprašanje pa je, od česa bo živel Vlado Baričević vse dotlej, dokler ne bo rešeno vprašanje izplačila njegovih osebnih dohodkov. Delovni spori se namreč pogosto vlečejo zelo dolgo. Včasih tudi več kot leto dni . . .

-a.

Sindikati vztrajajo pri svojem stališču

Stališče Občinskega sindikalnega sveta Koper o odgovoru luškega komiteja ZK in sindikalnega odbora Luke Koper

Predsedstvo Občinskega sindikalnega sveta Koper in njegova komisija za samoupravljanje sta na razširjeni seji 11. julija 1966 razpravljala med drugim tudi o odgovoru luškega komiteja ZK in sindikalnega odbora Luke Koper na pismo ObSS Koper z dne 7. 6. 1966. Odgovor je bil objavljen pod naslovom »Želimo zrelejšo in temeljitejšo oceno« v Primorskih novicah 2. 7. 1966 in pod naslovom »Pripombe k stališču ObSS Koper« v Delavski enotnosti dne 7. 7. 1966. Primorske novice so istega dne priobčile še intervju z direktorji podjetij Luka, Iplas in Adria. Na sejo predsedstva in komisije so bili povabljeni tudi predstavniki luškega komiteja ZK in sindikalnega odbora Luke Koper, ki pa se vabilu niso odzvali.

Po temeljiti razpravi je bilo na seji ugotovljeno, da odgovor in intervju ne vsebujeta nobenih takšnih dejstev, ki bi lahko vplivala na drugačno politično oceno ostavk in groženj z ostavkami kot pojava v našem gospodarskem in samoupravnem življenju. Zato ostajamo pri svojem stališču do ostavk, ki so lahko, ali prostovoljni umik z vodilnih mest iz čuta odgovornosti pred delovnim kolektivom in družbo ali pa so dane zaradi pritiska na samoupravne organe in delovne kolektive.

Razpravljanje o najrazličnejših pojavih in njihova kritična ocena je prvenstveno pravica in dolžnost notranjih sil v delovni organizaciji, hkrati pa tudi pravica in dolžnost družbenih organizacij v ožji ali širši teritorialni skupnosti, zlasti, če so posamezni pojavi pogostejši. Razumljivo je, da so osnova za obravnavo o tem lahko le konkretni primeri in da tega ni mogoče šteti za »metanje polen pod noge«, »streljanje iz zasede« ali »enostranski napad«. Na takih konkretnih primerih, argumentiranih z verodostojnimi podatki, je sprejeto in objavljeno tudi naše stališče. Za družbeno oceno pojava pa ni bistveno, ali je do ostavke prišlo tudi formalno, kateremu organu je bila dana, kdaj, kolikokrat in podobno. Gre predvsem za to, ali posameznik, ko uveljavlja katerega svojih predlogov, izvaja na samoupravne organe in delovni kolektiv pritisk in kakšne posledice ima to za samoupravno življenje. Za normalno delovanje samoupravljanja je namreč zelo pomembno, na kakšen način in s kakšnimi sredstvi posameznik na vodilnem delovnem mestu zagovarja svoje predloge in prepričuje delovni kolektiv in samoupravni organ, oziroma, kako reagira, če njegove predloge samoupravni organ ali delovni kolektiv ne sprejme. Menimo še, da le enostranski apeli o samoupravnem redu zgolj na delavce niso na mestu, kajti ta red velja tudi za organe upravljanja, ki so dolžni dosledno spoštovati notranjo zakonodajo.

Reagiranje na naše stališče ponovno dokazuje, da marsikomu konkretna obravnava ni po godu. Predsedstvo in komisija za samoupravljanje ObSS pa menita, da samo splošno in anonimno pretresanje posameznih pojavov ne daje pravih rezultatov. Vrsta pomembnih družbenih dokumentov v zadnjem obdobju naravnost terja odkrito razpravljanje o vsem.

Predsedstvo in komisija odločno zavračata poskuse prikazati delo našega organa kot delo posameznika, kot vmešavanje v rešitve v posameznih podjetjih in podobno (tako je na primer razumeti navedbo v intervjuju, da je predsednik DS Iplasa, ki je podpisal »odpovedno« odločbo za direktorja, član ObSS, kar pa ni res; toda, če bi tudi bil, to ne more in ne sme vplivati na konkreten postopek). Kot v vseh primerih smo za povsem zakonit postopek tudi v primeru ostavke direktorja Iplasa. Nadalje podpiramo predlog sindikalnega odbora Luke Koper z dne 7. julija 1966, da se v njihovem podjetju samem podrobneje proučijo ta vprašanja.

Predsedstvo in komisija za samoupravljanje Občinskega sindikalnega sveta Koper

Z OBČINSKIH SINDIKALNIH SVETOV

SEŽANA

V teh dneh je občinski sindikalni svet v Sežani seznanil sindikalne podružnice in delavske svete v komuni z ugotovitvami in stališči, ki jih je izoblikovalo zadnje plenarno zasedanje. V pismu sindikalni svet sicer poudarja, da so nekatere delovne organizacije v sežanski komuni po reformi že storile nekatere bistvene premike v intenzivnejše gospodarjenje, da so že izoblikovale številne izvirne in dobre rešitve v svojih normativnih aktih, da so v marsikateri delovni organizaciji z uspehom odstranjevali vzroke, ki so pretili bistveno zmanjšati število zaposlenih. Kljub tem pozitivnim ugotovitvam pa plenum opozarja samoupravne organe in sindikalne podružnice na nekatere nepravilnosti in slabosti v dosedanjih prizadevanjih.

Tako se v delitvi sredstev za osebne dohodke pojavljata dve skrajnosti. Nekatere delovne organizacije, ki so v novih pogojih privilegirane ali v monopolnem položaju, namreč pretiravajo z delitvijo osebnih dohodkov in delijo tudi sredstva, ki bi jih sicer bile dolžne nameniti za razširjeno reprodukcijo. Po drugi strani pa marsikje še vedno investirajo v poslovne objekte preko svojih finančnih sposobnosti in pogosto celo na račun osebnih dohodkov.

A tudi priprave za sprejemanje normativnih aktov so vse preveč v zamudi, saj jih je doslej od 44 delovnih organizacij komaj slaba polovica dalo v razpravo statut, medtem ko so le trije pravilniki o delovnih razmerjih v javni razpravi. Plenum pa tudi opozarja, da se je v zadnjem letu zmanjšalo število zaposlenih v občini za 650 delavcev, pri tem pa izkušnje razkrivajo, da so delovne organizacije v večini odpustov ravnale nezakonito in z neodgovornimi in nesprejemljivimi kriteriji. nn

IZ RAZGOVORA Z LUDVIKOM KEBETOM, PREDSEDNIKOM ObSS NOVO MESTO

ŽIVLJENJE PONUJA RAZLIČNE REŠITVE

Ko smo tovariša Ludvika Kebeta, predsednika ObSS Novo mesto, vprašali, s katerimi problemi se največkrat srečuje njihov sindikalni svet, ni potreboval časa za premišljevanje.

»Z vsem, kar sodi na torišče sindikalnega dela, ampak nekaj je tudi takih zadev, ki so bolj ali manj specifične za naše razmere in pogoje,« je odvrnil tovariš Kebe. »Predvsem pa gre pa utrjevanje sindikalnih podružnic, problematiko v zvezi z izobraževanjem in izboljšavo sedanjih kadrovskih struktur, delitev po delu in interno zakonodajo v delovnih organizacijah.«

»Če bi začela kar po tem vrstnem redu: kaj v podjetjih vaše občine pomeni sindikat?«

»Če sem rekel, da si prizadevamo utrditi sindikalne podružnice v delovnih organizacijah, sem imel v mislih njihovo vsebino dela. V manjših podjetjih, ki so tudi kadrovsko šibkeje zasedena, sindikat še ne pomeni tistega, kar bi moral. Vsaj v večini primerov je tako. V večjih delovnih organizacijah pa je skoraj povsod ravno nasprotno. Skozi organizirano sindikalno delo so prišli do tega, da ljudje razpravljajo v svojih problemih, da jih postavljajo na dnevni red ob vsaki priložnosti, da končno tudi samoupravnim organom vsilijo razpravo o zadevah, ki jih prizadevajo. Letos pa so v dosedanjih mesecih sindikati po vseh delovnih organizacijah zelo veliko razpravljali o zadevah v zvezi z interno zakonodajo in o problematiki oddiha. Skoraj vsi pravilniki o nadomestilu za K-15 in regresih za dopust temeljijo na smernicah, ki so jih izoblikovale sindikalne podružnice.«

»Raven splošne in strokovne izobrazbe v novomeški komuni je sorazmerno zelo nizka. Pravite pa, da se sindikati s to problematiko veliko ukvarjajo?«

»Drži, veliko dela in nalog je še pred nami. Izmed skupno 13.000 zaposlenih je 51 % žensk. Izmed vseh, ki so zaposleni v industriji, gradbeništvu in prometu pa je 40 % žensk ali 49,3 % takih, ki nimajo osemletke. Nizka raven izobrazbe seveda ne obeta posebnih delovnih uspehov, zadovoljivih dohodkov in take stopnje samoupravnosti, ki bi si jo želeli. To so bili vzroki, zakaj se toliko trudimo v zvezi z izboljševanjem kadrovskih struktur.

V kolektivih pa se razkrivajo zelo različne težnje. Ponekod so na primer sklenili, da ne bodo sprejeli na delo nikogar, ki nima dokončane vsaj osemletke. Kakor bi tak sklep pozdravili, če bi bila splošna raven izobrazbe boljša, kakor pa je, se le vprašujem, če se v trenutnih razmerah le niso malo prenaglili. No, to mimogrede. Važnejše se mi zdi to, da so kolektivi vse bolj zainteresirani, da bi zaposlovali čimveč strokovnih kadrov. V ta namen se obračajo za pomoč na novomeški zavod za izobraževanje in produktivnost dela, ki sporazumno z matičnimi šolami v Novem mestu uvaja posebne oddelke raznih strokovnih in višjih šol. Rečem tudi lahko, da je vse močnejše prepričanje, da v podjetjih brez strokovnih kadrov sploh ne morejo pričakovati nadaljnjega napredka. To zavestno hotenje pa je žal in za zdaj še enostransko. Delavci so namreč prepričani, da take kadre potrebujejo zgolj v proizvodnji, ne pa tudi v službah.«

»Kako pa napreduje delo pri izpopolnjevanju notranje zakonodaje?«

»Vsa aktivnost občinskega sveta je bila usmerjena v to, da bi samoupravne akte tako vsebinsko kot tudi formalno čimbolje pripravili. V ta namen smo pripravili več posvetovanj, ki so bila vsa dobro obiskana. Sodeč po tisti polovici statutov, ki so jih doslej poslale delovne organizacije na vpogled občinski komisiji, je razvidno, da so se naših priporočil v kolektivih v glavnem držali. Očividno je k temu veliko pripomogla izmenjava mnenj in stališč na posvetovanjih, ki sem jih omenil. In še nekaj je bilo: sindikalne podružnice v delovnih organizacijah so članstvo vnaprej temeljito seznanile z vsebino in pomenom statuta in drugih samoupravnih aktov, tako da so se razprave lahko omejevale predvsem na vsebinska vprašanja in ne na razne drobnjarije.«

»Povsod bolj ali manj odkrito priznavajo, da so nekako zanemarili razvoj delitvenih sistemov. Ali je to vzrok, da problematika delitve po delu pomeni eno važnejših nalog novomeških sindikatov?«

»Ne vem, kako bi rekel: je tako in spet ni. Po eni strani so imeli v delovnih organizacijah v času po reformi veliko dela s premagovanjem različnih gospodarskih, finančnih in drugih težav ter pripravljanjem interne zakonodaje, pa jim je zavoljo tega za zdaj zmanjkalo moči. Vendar to ne pomeni, da bi zaspala vsa prizadevanja. Tako je bilo letos aprila v občini le še 47 delavcev, ki so zaslužili manj kot 30.000 starih dinarjev, večina zaslužkov pa se je gibala med 50 in 80.000 dinarji. Še lani v istem času pa je bila velika večina osebnih dohodkov v mejah od 40 do 60.000 dinarjev, kar 250 delavcev pa je prejemalo manj kot 30.000 dinarjev. Sicer pa smo v prvih štirih mesecih letošnjega leta imeli povprečne osebne dohodke 71.500 starih dinarjev. Ti podatki kažejo, da še vedno za dobrih deset tisočakov zaostajamo za republiškim povprečjem, kar je seveda posledica različnih kadrovskih in kvalifikacijskih struktur pa tudi različne stopnje produktivnosti. Na-

tančneje je o tem težko govoriti, ker ni na voljo dovolj objektivnih analiz. V sindikatih pa menimo, da bi v občini v dveh do treh letih dosegli povprečni osebni dohodek 100.000 starih dinarjev. Temu pa se bomo približali tudi tako, da bodo delovne organizacije morale izpopolniti delitvene sisteme in zaposlenim dati večjo materialno spodbudo, da bi po tej poti pospeševale produktivnost dela. V zadnjih nekaj mesecih namreč opažamo, da produktivnost počasi, vendar postopno narašča, delež dohodka, ki ga podjetja odmerjajo za osebne dohodke pa je konstanten. Prav gotovo to ni prav, čeprav je res, da se ista masa osebni hdohodkov zdaj deli med nekaj zmanjšano število zaposlenih.« -mG

Narobe izkušnje

Pred nedavnim je bilo v Ljubljani posvetovanje brivsko-frizerskih podjetij, ki ga je sklical CO sindikata delavcev storitvenih dejavnosti. Udeležili so se ga brivci iz vse države. V razpravi so bili brivci nezadovoljni s sedanjim položajem storitvenih podjetij, ki je vedno slabši. Grajali so nove dajatve, ki jim jih občine odrejajo. Tako so v nekaterih občinah že uvedli davek na usluge, ki pa so ga udeleženci posveta zavrnili in predlagali, da bi davek na usluge obsodili tudi v sklepih.

Pa se je za besedo prijavil direktor brivskega podjetja iz Novega Sada. Na govornico je prišel na pol preplašen, potem pa povedal, kje ga čevelj žuli:

»Tovariši, bodimo vendar uvidevni v sklepih. Če bo naš referent na občini slišal za davek na usluge, ki so ga nekatere občine že predpisale, bo takoj uvedel ta davek tudi pri nas v Novem Sadu.« Z. T.

DELAVSKA ENOTNOST

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

MILAN POGAČNIK

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

... v jugoslovanskih sindikatih

Popolno soglasje

Centralni svet

V Beogradu je bila 9. junija razširjena seja predsedstva CS ZSJ, katere naloga je bila preanalizirati naloge sindikatov po četrtem plenumu ZKJ. Pri tem so jugoslovanski sindikati izrekli polno soglasje stališčem in ukrepom, ki jih je izoblikoval brionski plenum, se zavzeli, da se delo sindikatov v prihodnje še bolj kot doslej usmeri v razreševanje konkretnih problemov iz življenja delovnih organizacij in nadaljnjega razvoja ekonomskega sistema. Predsedstvo pa je izreklo tudi soglasje s predlogom, da sindikati skličejo zvezno konferenco delavskih svetov, na kateri naj bi proučili probleme, ki zavirajo nadaljnji razvoj samoupravljanja.

Centralni svet je tudi formiral posebno skupino sindikalnih delavcev, ki naj bi proučila konkretne probleme samoupravljanja in delitve. Na jesen bodo sindikati organizirali razpravo o prvih tezah, nato pa naj bi se v delovnih organizacijah razvila široka javna razprava o vseh problemih in težavah v samoupravljanju in delitvi. Šele nato pa naj bi bil sklicana zvezna konferenca delavskih svetov, kajti le-ta mora po mnenju predsedstva CS ZSJ sloneti predvsem na analizi konkretnih problemov iz vsakdanje prakse samoupravnih odnosov.

Kjer se prepirata dva...

Hrvatska

Hrvatska je že nekaj let na vrhu lestvice v potrošnji sredstev sklada socialnega zavarovanja. Sindikati v tej republiki pa so pred nedavnim tudi opozorili, da preti letos postati ta potrošnja rekordna: samo v prvem polletju se je namreč poraba tako povečala, da je za 7 milijard S dinarjev presegla lanskoletni deficit.

Hkrati s tem pa so hrvaški sindikati opozorili, da v številnih komunah še vedno niso podpisane pogodbe med zavodi za socialno zavarovanje in zdravstvenimi ustanovami, da drug drugega obtožujejo za sedanji deficit, delovne organizacije kritizirajo splošne razmere v zdravstvu — pri vsem tem pa izostanki z dela zaradi bolezni nenehno naraščajo. Tako je na primer samo v minulem letu hrvaško gospodarstvo utrpelo 18,670.507 izgubljenih delovnih dni ali 93 milijard in 352 milijonov starih dinarjev materialne škode.

Problemi v zaposlovanju

Bosna in Hercegovina

Po družbenem planu razvoja BiH do leta 1960 naj bi v družbenem sektorju gospodarstva naraščala stopnja zaposlenosti od 3 % do 3,5 % letno. Ob tem pa so sindikati v tej republiki opozorili, da bo treba problematiko zaposlovanja zasledovati z vso pozornostjo, kajti ob velikih rezervah delovne sile je precej možnosti to delovno silo tudi zaposliti. Značilno je tudi to, da stopnja zaposlenosti v letošnjem letu celo nazaduje v primerjavi z lanskim letom. Zato tudi pomislek bosanskih sindikatov, ali bo možno v celoti uresničiti predvidevanja družbenega plana.

Razen tega pa so sindikati menili, da bi bilo potrebno vsem delavcem, ki doma ne bodo mogli najti zaposlitve in ki jim bo treba zagotoviti delo v drugih republikah, dati vsaj minimalno strokovno izobrazbo.

Nič novega — za sezonce

Srbija

Čeprav številna prizadevanja, da bi se uredili delovni in drugi pogoji za sezonske delavce, pa kot vse kaže, zadeva ne krene s slepega tira. Tako so pred nedavnim srbski sindikati razkrili naslednji primer iz dela in življenja sezonskih delavcev:

Gre za kmetijsko industrijski kombinat Sirmium v Sremski Mitrovici, pravzaprav za obrat tega kombinata Sloga v Čalmi, ki je 19. IV. 1966 izdal naslednje potrdilo: »S tem se pooblašča tovariš Jovan Lazarević, da lahko za potrebe obrata najema delovno silo za opravljanje spomladanskih del, in sicer od 50 do 80 delavcev pod pogoji in po ceni, ki jo določa cenik del.«

In res je Lazarević privedel v Čalmo svojo »četo« in z njimi sklenil pogodbo. A čeprav zakon dovoljuje, da lahko po taki pogodbi sezonci opravljajo le manjša dela v času treh dni, pa so vsi iz »Lazarevićeve čete« še vedno v Čalmi. In od svoje dnine, 1636 S dinarjev za delovni dan, odvajajo 481 S dinarjev Lazareviću za prehrano, ki pa jim za to zagotovi zjutraj, opoldne in zvečer fižol in spet fižol.

Sindikati pa so razkrili še en podatek: ob 111 stalnih delavcih v obratu v Čalmi je na podoben način kot »Lazarevićeva četa« zaposlenih 345 sezoncev. Ti dve tretjini sezoncev, ki ustvarita tudi približno dve tretjini dohodka obrata, pa sta po pogodbi brez pravic v samoupravljanju, brez pravic pri delitvi dohodka, nimata pravice do letnega oddiha in sta brez socialne in zdravstvene zaščite...

Pravna posvetovalnica DE

72. VPRAŠANJE:

Zaposlena sem v gostinskem podjetju v Ljubljani kot natakarica. Ker sem se sprla z upravnikom, mi je ta vročil mojo delavsko knjižico in mi dejal, da naj več ne prihajam na delo, ker zame ni več dela.

R. J. — LJUBLJANA

Prenehanje dela delavcu z vročitvijo njegove delavske knjižice je nezakonito, saj lahko delavcu delo v delovni organizaciji preneha le ob pogojih in na način, kot to določa zvezni zakon. Načine in pogoje za prenehanje dela določa Temeljni zakon o delovnih razmerjih, ki ne pozna prenehanja dela z vročitvijo delavske knjižice. Delavcu lahko namreč preneha delo v delovni organizaciji zaradi zmanjšanja obsega poslovanja, zaradi ukinitve delovnega mesta, zaradi izključitve iz delovne skupnosti, zaradi dopolnitve pokojninske dobe, zaradi uvedbe postopka za odpravo oziroma prenehanje delovne organizacije ter v primeru, če je delavec spoznan za trajno in popolnoma nezmožnega za delo, če je delavcu z odločbo sodišča ali drugega organa prepovedano opravljanje dela na delovnem mestu, na katero je razporejen, ter če je odsoten z dela dalj kot 3 mesece, ker prestaja s pravnomočno sodbo izrečeno zaporno kazen, oziroma če se proti njemu izvršuje varnostni, vzgojni ali varstveni ukrep. Drugih načinov prenehanja rednega delovnega razmerja, sklenjenega za nedoločen čas, temeljni zakon o delovnih razmerjih ne pozna, zato je sleherni drugi način prenehanja dela nezakonit in se ga lahko z ugovorom, oziroma če ugovor na organe upravljanja delovne organizacije ne uspe, z uspehom izpodbija s tožbo pred rednim sodiščem.

Prenehanje dela brez vročitve pismene odločbe delavcu ni možno in se v takih primerih šteje, da sklepa o prenehanju dela sploh ni bilo. Pismeni sklep o prenehanju dela delavcu pa lahko izda pooblaščena oseba v delovni organizaciji le na podlagi sklepa pristojnega organa upravljanja delovne organizacije, ki je pooblaščen za tak sklep po njenih splošnih aktih.

Kolikor upravnik vaše delovne organizacije smatra, da ste napravili kakršnokoli kršitev delovnih dolžnosti, bi moral uvesti postopek za ugotavljanje kršitev delovnih dolžnosti in bi šele na podlagi predloga komisije za ugotavljanje kršitev delovnih dolžnosti o vaši izključitvi iz delovne skupnosti organ upravljanja izdal ustrezen sklep.

V primeru, da je ukinjeno vaše delovno mesto, bi tak sklep vaša delovna skupnost lahko sprejela le na podlagi sklepa organa upravljanja in ob pogoju, da ni za vas v delovni organizaciji drugega ustreznega delovnega mesta, kamor bi lahko bili premeščeni.

Če pa upravnik vaše delovne organizacije meni, da vaše delovne sposobnosti ne zadovoljujejo zahtev delovnega mesta, ki ga zasedate, bi se vaša delovna sposobnost morala ugotavljati objektivno na podlagi ugotovitev posebne strokovne komisije, katere člani bi morali imeti najmanj enako stopnjo strokovne izobrazbe kot vi. Vendar vam tudi v takem primeru delo v delovni organizaciji ne more prenehati, če ima delovna organizacija možnost, da bi vas razporedila na delovno mesto, za katero po svoji delovni sposobnosti zadovoljujete zahtevam.

V vseh naštetih primerih bi vaša delovna organizacija lahko sprejela sklep o prenehanju dela ali izključitvi iz delovne skupnosti le, če bi vam omogočila, da lahko svoja stališča in pripombe ter ugovore poveste na sestanku organa upravljanja, ki bi odločal o vaši pravici ali dolžnosti v delovni organizaciji.

Delovna organizacija in odgovorna oseba delovne organizacije, ki brez delavčeve privolitve v nasprotju z določili temeljnega zakona o delovnih razmerjih sprejme sklep o prenehanju dela, stori prekršek in je lahko v takem primeru delovna organizacija kaznovana z denarno kaznijo od 100.000 S din do 1 milijon S din, odgovorna oseba delovne organizacije, ki stori tak prekršek, pa z denarno kaznijo do 50.000 S din.

Zoper prenehanje dela z vročitvijo delavske knjižice zato takoj vložite pritožbo na najvišji organ upravljanja vaše delovne organizacije (delavski svet ali zbor delovne skupnosti). V primeru negativne rešitve vašega ugovora ali v primeru, da v 30 dneh ne boste sprejeli odgovora na vaš ugovor, pa sprožite delovni spor.

A. POLJANŠEK

KUPON za pravno posvetovalnico DE

OTROŠKO VARSTVO — V ZAKONSKE KOLESNICE

Že davno smo spoznali, da s priporočili in deklaracijami ni mogoče učinkovito urejati skladnega razvoja družbeno-ekonomskih odnosov. Značilen primer za takšno urejanje je otroško varstvo. Nikdar doslej ga nismo postavili na tako trdne noge, da bi mu zagotovili enakomeren in skladen družbeni razvoj. Zato je zaostajalo za njim v tolikšni meri, da so se pokazale posledice na vseh področjih družbenega življenja — tudi v gospodarstvu.

Vsega tega se nismo ovedli danes. O tem smo pogosto razpravljali in pri tem opozarjali na vse posledice neurejenega varstva, ki se kažejo pri uvajanju večizmenskega dela, dvigu produktivnosti zaposlenih staršev in v duševnem in telesnem razvoju njihovih otrok. Prav za zdrav duševni in telesni razvoj otrok smo premalo storili in posledice so že tako boleče, da jih nikakor ni mogoče uskladiti z našimi načelnimi stališči o skrbi za mladega človeka.

Podatki povedo, da je v organizirano otroško varstvo vključenih le 6,2 % otrok do šestega leta starosti. Hkrati pa ugotavljamo, da ima večina dojenčkov zaposleno mater. Tako ni težko sklepati, kako velik del otrok je prepuščen samim sebi ali pa ima pomanjkljivo varstvo v najnežnejši dobi življenja. Posledice nezadostne nege in varstva so očitne. Podatki iz leta 1964 opozarjajo, da so kar 32 % od vseh smrtnih primerov dojenčkov in 55 % vseh smrtnih primerov predšolskih otrok povzročile nesreče. Te pa se večkrat zgodijo zaradi pomanjkljivega nadzorstva pri igri, na dvorišču, na izletih in na cesti Zaskrbljujoč je podatek, da so 60 % vseh prometnih nesreč povzročili predšolski otroci.

Posledice nepravilne telesne nege in oskrbe ter nezadostno razvitega zdravstvenega varstva za predšolske otroke odkrivamo delno pri sistematskih šolskih pregledih. Na ta način je bilo v minulih letih pregledanih sicer komaj slaba polovica šolskih otrok, kar tudi po svoje kaže na slabo razvito mrežo šolskih zdravstvenih ustanov. Vendar so pregledi pokazali, da je skoraj desetina otrok slabo razvitih, da ima četrtina otrok slabo telesno držo, da ima dobra polovica otrok kariozno zobovje in da dobra desetina otrok kaže znake slabega prehranjevanja.

Hibe v pomanjkljivem telesnem in duševnem razvoju v predšolski dobi se nujno pokažejo v šolski dobi. Pogosto pozabljamo nanje, ko ocenjujemo uspehe v šoli. Zdravstveni in pedagoški delavci ugotavljajo, da mnogi otroci ob koncu predšolske dobe niso zreli za vstop v osnovno šolo, da je normalno delo v šoli zanje pretežko. Podatki o učnih uspehih v zadnjih petih letih to trditev potrjujejo, saj narašča odstotek učencev, ki ne zaključijo uspešno prvega razreda. Podoben porast neuspehov opažamo tudi v nadaljnjih razredih. Napak bi bilo slabe uspehe v šoli pripisati samo pomanjkljivemu zdravstvenemu in duševnemu razvoju v predšolski dobi, drži pa, da so v predšolski dobi na tem področju še bogate rezerve za boljše učno-vzgojne uspehe in da o njih nismo kdove koliko govorili, ko smo iskali vzroke za slabe učne rezultate.

Do podobnih zaključkov o posledicah zanemarjenega duševnega razvoja v predšolski dobi pa so prišli tudi strokovnjaki za mladinsko prestopništvo. Ugotavljajo, da bi mogli mnogokateri primer uspešneje reševati, če bi bili na otrokovo okolje in preprečevanje negativnih vplivov pozorni že v predšolski dobi.

In slednjič: z vsestransko organizirano predšolsko vzgojo bi lahko vsakega otroka bolje pripravili na šolo in mu hkrati omogočili uspešnejše delo, vzbudili v njem odnos in veselje do učenja. Za takšno trditev imamo tudi izkušnje. Učitelji v prvih razredih ugotavljajo velike razlike med sposobnostjo učencev, ki so bili pred osnovno šolo v predšolski ustanovi, in tistimi, ki te možnosti niso imeli. Takšnih, ki niso imeli te možnosti, pa je bilo letos v prvih razredih kar 87 odstotkov.

Če smo v minulih letih zatiskali oči pred vsemi številnimi problemi, ki jih povzroča neurejeno otroško varstvo in rešitev odlagali na poznejši čas, potlej moramo ugotoviti, da je ta čas, ko otroškega varstva ni mogoče več reševati mimo načrtnega družbenega razvoja — danes. Zato ni naključje, da želimo že letos spraviti otroško varstvo v zakonske kolesnice. Teze za zakon o otroškem varstvu in otroškem dodatku so že v razpravi. O njih sta razpravljala izvršni svet, socialno zdravstveni zbor in kulturno-prosvetni zbor skupščine SR Slovenije. V razpravo pa se vključujejo vse strokovne, znanstvene in družbeno-politične institucije, občinske skupščine in delovne organizacije. Tako zasnovana razprava o problemih otroškega varstva pa nam hkrati zagotavlja, da si bomo končno zapisali zakon, kjer ne bo dvoumnosti v materialnem, sistemskem in vsebinskem urejanju otroškega varstva. Osnovna izhodišča, ki jih terjamo v zakonu, smo pri nas že oblikovali. Zavzemamo se za tak splošni zakon, ki bo načelno uredil vprašanja otroškega varstva in otroškega dodatka, vire financiranja, način upravljanja s sredstvi in minimalne pogoje za pridobitev pravice do otroškega dodatka. Pri tem pa je potrebno pustiti vso samostojnost za čimbolj učinkovito urejanje otroškega varstva republikam in v okviru le-teh občinam in delovnim organizacijam. Za takšen samostojen način govore poleg ustavnih načel specifični pogoji posameznih republik: zaposlenost, zlasti odstotek zaposlenih žensk, stopnja urbanizacije, razvoj družbenih služb, potrebe družine in seveda celotni ekonomski razvoj, ko bo omogočil posameznim republikam izdatnejša sredstva za boljše otroško varstvo.

I. V.

PEPCA JEŽ, REFERENT ODDELKA ZA DRUŽBENO EKONOMSKO IZOBRAŽEVANJE DELAVSKE UNIVERZE V KRANJU, ODGOVARJA NA VPRAŠANJA NAŠEGA NOVINARJA:

»IZ PRAKSE ZA PRAKSO«

Velik interes za novo obliko izobraževanja članov samoupravnih organov

Delavska univerza v Kranju se je odločila, da spelje izobraževanje članov samoupravnih organov na nove tire. Kretnico je namreč prestavila na tir »iz prakse za prakso«. In pravijo, da so tudi uspeli. Do zdaj se je teh seminarjev udeležilo približno 400 upravljavcev iz kranjske komune, na jesen pa nameravajo s tovrstnim izobraževanjem nadaljevati.

»Organizator seminarjev za člane samoupravnih organov je Delavska univerza v Kranju. Kdo pa je dal pobudo zanje...?«

»Z občinskim sindikalnim svetom in občinsko Zvezo komunistov smo obiskali vse delovne organizacije na območju naše komune in proučili, katera vprašanja so v posameznih delovnih organizacijah najbolj pereča. Šele po teh obiskih smo se pravzaprav skupno odločili za današnje seminarje.«

»So to prvi tečaji za člane samoupravnih organov v okviru vaše delavske univerze?«

»Ne, že pred časom smo organizirali nekaj podobnega, vendar ne v tako izpopolnjeni obliki kot sedaj. Delo samoupravnih organov je namreč iz leta v leto zahtevnejše. Pristojnosti delavskega sveta in njegovih komisij ter upravnega odbora pa so vse večje, saj je gospodarska reforma pričela s svojimi ukrepi rušiti temelje birokratskega vodenja v kolektivih, v našem gospodarskem življenju vse bolj sproščamo ekonomske zakonitosti. To se pravi, da delovni kolektivi v bodoče ne bodo več odvisni od najrazličnejših predpisov, ampak predvsem od svojega dela in svojega gospodarjenja z ustvarjenimi sredstvi. Takšna vloga delovnega kolektiva v novih pogojih gospodarjenja zahteva tehtnejše obravnavanje posameznih problemov. Torej morajo delovni ljudje razširiti svoje znanje tudi na ekonomsko področje, na področje medsebojnih odnosov in samoupravljanje.«

»Gotovo vam je delal program veliko preglavic...?«

»Kot rečeno, obiskali smo vse delovne organizacije, proučili najbolj pereča vprašanja in se šele na tej osnovi odločili za program. Seminarji so namreč namenjeni pridobivanju osnovnega znanja na eni strani, skozi temeljno vodilo seminarja iz prakse za prakso pa naj bi bili po drugi strani nekakšen delovni pogovor samoupravljavcev. Tak razgovor samoupravljavcev ima samo en cilj: skozi razpravo odgovoriti na nejasna vprašanja, ki jih v praksi srečujemo tako rekoč vsak dan. Za vsako delovno organizacijo pa smo izdelali poseben program. To je bila edina rešitev. Ponekod smo dali prednost samoupravljanju ali na primer delitvi dohodka, drugje spet problemom gospodarjenja, vprašanjem gospodarske reforme. Skratka: povsod smo program prilagodili potrebam.«

»Koliko seminarjev ste imeli do danes?«

»V aprilu, maju in juniju smo organizirali 14 seminarjev, ki se jih je udeležilo približno 400 upravljavcev. Samo v enem primeru smo imeli en sam seminar za dve delovni organizaciji, vse druge delovne organizacije pa so imele vsaka svoj seminar. Programa seminarjev podjetij Tovarne obutvenih strojev in Kovinskega obrtnega podjetja sta se namreč ujemala, zato smo seminarja tudi združili. Na jesen bomo s tečaji nadaljevali. Ostale so nam le še manjše delovne organizacije, predvsem obrtne in trgovinske.

»Pa interes za tovrstno izobraževanje?«

»Precejšen je. Res pa je tudi, da prihajajo udeleženci včasih nepripravljeni in da delavske organizacije ne poskrbijo za tisto najosnovnejše, kar terjata nemoteno delo in dobra organizacija. Neumno se mi na primer zdi, da moramo včasih mi reševati, ali bodo nekateri delavci lahko zapustili delovno mesto ali ne...«

»Kako ocenjujete tiste seminarje, ki so že za vami?«

»Mislim, da so seminarji dosegli svoj namen. Splošna ocena je dobra. Za novo obliko izobraževanja samoupravnih organov je značilno predvsem to, da smo posvetili kar 40 % vsega časa razpravam. S tem smo za vse udeležence močno povečali privlačnost, upravljavci pa so s seminarjev odnesli konkretnejše odgovore na marsikak problem.«

A. Ulaga

MORALNO-ETIČNA NAČELA V STATUTIH IN DRUGIH SAMOUPRAVNIH AKTIH ZASAVSKIH DELOVNIH ORGANIZACIJ SO NAJMANJ SKRBNO OBDELANA:

KOMAJ ZAČETO DELO

Kljub dokajšnji zamudi so sprejeti vsi statuti in nekateri drugi samoupravni akti zasavskih delovnih organizacij. Toda sprejem je eno, izpolnjevanje pa drugo. Zato ni čudno, če že ob samem začetku uveljavljanja teh aktov ugotavljajo v delovnih kolektivih bistvene pomanjkljivosti, zlasti na področju dejanske skrbi za delovnega človeka.

Vsem, ki so obravnavali osnutke statutov in drugih samoupravnih aktov, so še v spominu tu in tam kar žolčne razprave o posameznih določilih. Niso bili tako redki primeri, ko je že površen pogled na ta ali oni statut razkril bistvene razlike med neposrednimi proizvajalci in uslužbenci. **Konkretno: v nekaterih statutih je bilo zapisano: delavec mora priti točno na delo, takega določila pa ni bilo za uslužbence. Ali pa: neposredni proizvajalec mora priti na delo spočit, sposoben opravljati svoje delo in šele po dolgotrajnih debatah so te zahteve razširili na vse zaposlene.**

Bilo bi povsem pristransko, če ne bi ugotovili tudi nekaterih naprednih določil v teh aktih. Abstraktnega delovnega človeka so nadomestili s konkretnim delovnim človekom, na tem in tem delovnem mestu, mu prisodili razen dolžnosti, tudi konkretne pravice in olajšave, kot skrajšan delovni čas, dodatek na letni dopust in podobno. Nekateri pravilniki o notranjih odnosih v delovnih organizacijah govore celo o tem, da imajo vsi tisti delavci, ki delajo na zdravju škodljivih delovnih mestih, vsak čas pravico in celo dolžnost predlagati ukrep, ki bo, pa čeprav v najmanjši meri, prispeval k izboljšanju in da jim morajo organizatorji dela v najkrajšem času sporočiti, kaj je z njihovim predlogom. Gre tudi za določila, da so na novo sprejeti delavci vsak čas deležni posebne, konkretne skrbi in pozornosti, ne le na delovnem mestu, ampak tudi — če so le možnosti — pri prehrani in stanovanjskih težavah.

Kljub temu pa so ta in podobna določila le prvi okvir za nadaljnje delo. Formulacije so še vse preveč učene, zapletene in ne kažejo družbenega bistva in dejanske vloge delovnega človeka v delovnem procesu. Še več: v mnogih statutih in samoupravnih aktih sta si delovni proces in samoupravljanje še vse preveč ločena. Nikjer ali malokje lahko zasledimo konkretna načela medsebojne solidarnosti, tovarištva, potencirana pa je delovna disciplina, kot edini ukrep, ki naj vse razreši.

Ni dvoma, da bodo zato morale sindikalne organizacije začeti orati ledino v prizadevanjih po vse konkretnejših moralno-etičnih načelih, ki pa jih bo treba iskati v vsakdanji praksi delovnih ljudi pa tudi v medsebojnih izkušnjah tako v tovarnah kot na delovnih mestih.

M. V.

V DOPISNE TEČAJE O VARNOSTI PRI DELU VKLJUČENO ŽE 1120 VODILNIH DELAVCEV

S PREVENTIVO ZOPER NESREČE

Podatki zadnjih nekaj let kažejo, da se število nesreč in drugih nezgod pri delu zmanjšuje, da pa se med vsemi primeri nezgod povečuje delež tistih, ki zahtevajo daljše zdravljenje, oziroma zapuščajo trajnejše posledice. Že to opozarja, da v boju zoper nesreče pri delu še nismo dosegli tistega, kar bi morali.

Vzrokov za to je seveda veliko. Eden najvažnejših pa je bržčas ta, da med neposrednimi organizatorji proizvodnje, od preddelavcev, obratovodij, mojstrov in brigadirjev navzgor, prevladuje prepričanje, da so za varnost pri delu odgovorni drugi, na primer varnostni tehniki. Novi zakon o varnosti pri delu sicer natančneje opredeljuje pravice in obveznosti delavcev v zvezi z varnostjo pri delu, vendar preostala zakonodaja vsebuje zelo mila določila o kaznovanju tistih, ki so posredno ali neposredno krivi, da v mnogih delovnih organizacijah zanemarjajo skrb za varnost pri delu. V vsem povojnem času namreč ni primera, da bi bil občutneje sodno kaznovan tisti organizator proizvodnje, po čigar krivdi se je pripetila nesreča.

Dopisna delavska univerza v Ljubljani se je spričo teh razmer odločila za organizacijo dopisnih tečajev o varnosti pri delu, ki so namenjeni predvsem neposrednim organizatorjem proizvodnje. Vse kaže, da je uspela pripraviti tak program študija, s katerim je zainteresirala delovne organizacije, da so v tečaj prijavile vse tiste, ki že ali naj bi skrbeli za varno delo. Tako je Železarna Štore prijavila 250 kandidatov, jeseniška železarna 266, Strojne tovarne Trbovlje 55, Cinkarna Celje 57, Predilnica Litija 54, MEBLO Nova Gorica 70 itd. Skupaj s 56 tečajniki iz ljubljanske Avtomontaže, ki v teh dneh pripravljajo seminarske naloge, se je v tečaje vključilo že 1120 vodilnih delavcev iz 50 večjih slovenskih delovnih organizacij. Prav tej množičnosti — čeprav glede na skupno število podjetij še ne smemo biti zadovoljni — gre pripisati, da študij ni drag: le po 18.000 starih dinarjev na posameznika. Te stroške so doslej v vseh primerih plačale delovne organizacije.

Na tiskovni konferenci, ki jo je pred dnevi pripravila Dopisna delavska univerza v Ljubljani, so predstavniki univerze in varnostnih služb nekaterih večjih slovenskih podjetij povedali nekaj izkušenj iz dosedanjega dopisnega šolanja. V ljubljanski Avtomontaži zdaj tečajniki na primer sami opozarjajo na razne pomanjkljivosti v organizaciji dela, ki posredno ali neposredno vplivajo na varnost pri delu. Zdaj, ko so v tečaju obogatili svoje znanje, namreč zapažajo marsikaj, kar je bilo vse doslej tudi po njihovem mnenju »dobro«. Skratka: poleg večje delovne discipline ugotavljajo tudi povečan smisel in občutek za varnostno disciplino. Predstavnik celjske Emajlirke pa je povedal, kako so se nekatere delavke uprle temu, da bi uporabljale varnostna sredstva in se tako zavarovale pred dotlej zelo pogostimi poškodbami rok. Izgovor je bil, da v tovarni že od nekdaj tako delajo in da ne bodo izpolnjevale norm, če bi nosile zaščitne rokavice in uporabljale pri delu posebne pincete. Ni šlo drugače, kot da so zaposlili tudi nove delavke, ki so jih »po novem« vpeljali v delo. Po nekaj dnevih so tudi »stare« delavke videle, da je mogoče uspešno delati tudi z varnostnimi sredstvi.

Opisana primera pa sta značilna za mišljenje v mnogih delovnih organizacijah, da je kar v redu, če delajo tako, kakor so delali njihovi predhodniki. Potem pa, ko se ljudem odpro oči, zlagoma prevlada drugo prepričanje, da namreč ni ravno nujno, da se morajo učiti ob nesrečah, ampak da je ceneje bolje, če jih preprečujejo.

mG

Delovne organizacije so v minulih mesecih obogatile svojo zakonodajo še s pravilnikom o letnih dopustih, nadomestilih za K-15 ter regresih. Nedvomno je bila sestava tega pravilnika težak posel, saj ureja poleg osebnih dohodkov najbolj občutljiva vprašanja medsebojnih odnosov in osnovnih materialnih pravic delavcev. To potrjujejo tudi izkušnje.

Ko so pravilniki stopili v veljavo in začeli uravnavati del življenja v delovnih kolektivih, mnogokje niso bili zadovoljni z njimi. Najbrž so se sestavljavci premalo pomislili na to, da pravilnik ne sme biti pristranski in zaščititi samo del proizvajalcev, ampak vsakogar in hkrati vse, ki delajo v delovni skupnosti.

V Trbovljah, na primer, se je že tako zgodilo. V rudniku so nadomestila za K-15 tako rešili, da so v primerih, kjer sta zaposlena oba družinska člana in so v družini trije nepreskrbljeni otroci, prevzeli obveznost za izplačilo nadomestila K-15 za dva otroka, za tretjega pa naj bi ga dobila žena v svoji delovni organizaciji. Hkrati pa so menili, da bi za otroke, ki se učijo poklica, morali dobiti

ČIGAVI SMO PA MI?

nadomestilo tam, kjer se učijo poklica, četudi dobiva oče otroški dodatek v rudniku. Toda skrbi za nadomestilo za K-15 za vajence pa so se otresli tudi delovni kolektivi, kjer se vajenec uči poklica in prevalili skrb za nadomestilo na delovne organizacije, kjer dobiva eden od staršev otroški dodatek.

A medtem ko so si delovne organizacije podajale skrb za izplačila z rame na ramo, so ostali vajenci praznih rok in brez nadomestila.

Vemo, da izdvajajo delovne organizacije poldrugi odstotek od bruto osebnih dohodkov namensko za nadomestila za K-15. Menda ni potrebno posebej poudarjati, da ustvarjajo bruto osebni dohodek vsi zaposleni, torej tudi vajenci. Nekateri med njimi ustvarjajo že dve leti in več, pač po svojih močeh in zmožnostih in bodo že jutri kot kvalificirani delavci v celoti izpolnjevali delovne obveznosti. In vendar jih delovne organizacije s svojimi ukrepi ne priznavajo za svoje člane kolektiva.

Takšno ravnanje ni le zmotno, ampak je krivično in nepošteno. Najbrž ni značilno samo za trboveljske delovne kolektive, ampak se vajenci morda tudi v drugih delovnih organizacijah sprašujejo — čigavi smo pa mi? Kako si predstavljajo vodstva in samoupravni organi, da se bo vajenec vživel v kolektiv, ga vzljubil in mu prizadevno pomagal, če že ob prvi priložnosti nanj pozabijo.

I. V.

Pogovori z upravljavci ● Pogovori z upravljavci

BILI SMO IN OSTAJAMO OPTIMISTI!

Je že tako, da čokolada, bonboni, keksi in podobni izdelki pomenijo tiste vrste prehrambenega blaga, ki se mu potrošniki tudi odrečejo, če potrebujejo denar za druge, važnejše nakupe.

»Če pa že je tako, ni nič čudnega, če se tudi naš sindikat zadnje čase največ ukvarja z raznimi proizvodnimi in komercialnimi problemi; seveda ne v operativnem smislu, ampak s tem, da venomer dreza, naj bi razrešili težave, ki otežkočajo prodajo naših izdelkov,« je povedal Miro Nučič, predsednik sindikalne podružnice v tovarni Šumi Ljubljana. »Navsezadnje nismo samo proizvajalci omenjenih vrst prehrambenih proizvodov, ampak tudi potrošniki teh in drugih vrst izdelkov ter tudi potrebujemo denar. Pri tem nam nič ne pomaga, če statistike dopovedujejo, da Jugoslovani pojemo premalo keksov, čokolade in podobnih izdelkov. Tudi to nič ne zaleže, da smo po višini osebnih dohodkov med vsemi sorodnimi podjetji v državi na petem mestu. Truditi se moramo, da tudi ob sedanji kupni moči najdemo stalno pot do potrošnika — bodisi samo s kvaliteto, bodisi z vedno novimi vrstami izdelkov. Na to sem mislil, ko sem omenil, da se veliko ukvarjamo s proizvodnimi in komercialnimi problemi.«

»Kako pa so bile sprejete pobude sindikalne podružnice?«

»Ja, v glavnem smo kar prodrli z njimi. Pred časom se je na primer zgodilo, da je za nekaj tednov povsem zastala prodaja napolitank in drugih vafel proizvodov. To je bil argument več za našo zahtevo, da je treba ob spremembi sistema delitve po delu še posebej misliti na spodbudnejše nagrajevanje komercialne službe in potnikov, ki prodajajo naše blago. Z novim pravilnikom, ki temelji na analitični oceni delovnih mest in na normah, je zdaj to, vsaj tako kaže, le urejeno. Nimam sicer točnih številk in bi zato povedal le splošno ugotovitev: osebni dohodki so se izboljšali, ljudje delajo z večjo voljo in prodaja spet v redu teče. To pa je v glavnem vse, kar smo želeli doseči.

Seveda ni šlo brez težav. Veliko članov kolektiva se je na primer pritožilo, da njihovih delovnih mest nismo pravilno ocenili. Prizadete smo poklicali pred delavski svet, da bi kar tamkaj zagovarjali svoje ugovore. Nekateri so uspeli, drugi so ostali na istem, v dveh ali treh primerih pa se je dogodilo, da je delavski svet celo znižal tisto oceno delovnega mesta, zoper katero se je delavec pritožil, da je prenizka. Hočem reči to, da je vsak član kolektiva imel vse možnosti, da v hiši uredi svoj problem. Nekateri delavci so namreč pošiljali anonimna pisma na občino in druge organe, češ da se jim godi krivica. Sodeč po datumu poštnega žiga so bila pisma napisana in odposlana prej, preden je bil novi pravilnik dokončno potrjen. O teh pismih, ki smo jih dobili z občine, bomo razpravljali na prvi seji IO naše sindikalne podružnice. Za zdaj lahko rečem le to, da očitno zavest naših ljudi še ni takšna, kakršno bi želeli in da tudi naš sindikat čakajo še velike naloge, če hočemo, da bo med nami čimveč in zares razgledanih samoupravljavcev. Ker kolektiv sestavljajo zvečine nekva-

lificirani in priučeni delavci, pa so problemi seveda toliko resnejši.«

»Torej optimistično gledate na te probleme?«

»Seveda, bili smo in ostajamo optimisti. Zdržali smo takrat, ko nam je res voda tekla v grlo, pa bomo še zdaj, ko se razmere na splošno lepo in še kar hitro obračajo na bolje. Ko smo se združili z Gorenjko iz Lesc, so nam nekateri očitali, da živimo na njihov račun in da iz tiste moke ne bo kruha, kajti dva reveža se ne moreta spremeniti v bogataša. Zgodilo pa se je drugače. Prav ta združitev, od lanskega leta dalje pa še reforma, sta pripomogla, da kolektiv Šumija — ljubljanskega in obrata v Lescah — z optimizmom zre v prihodnost. Začeli smo se modernizirati. Tega ne bi mogli, če bi ostali vsak zase in drug drugemu konkurirali. Celo tako daleč smo, da bomo ob koncu letošnjega leta že razpolagali s prvimi sredstvi za stanovanja. K temu je sicer pripomogla reforma, ampak tako je, da so se na splošno že precej izčistili pogoji gospodarjenja in da laže načrtujemo, kot smo včasih. Zato res ni vzroka za malodušje,« je zaključil tovariš Miro Nučič.

-mG

Zavrnjen osnutek

Za sestavljavce zakonov zavračanje njihovih osnutkov ni najboljše spričevalo. Kadar pa je po družbeni oceni kakšno zakonsko besedilo tako pomanjkljivo, da bi povzročalo družbeno škodo, je seveda zavračanje najdoslednejša izbira.

Predsedstvo republiških sindikatov storitvenih dejavnosti je minuli teden na svoji seji razpravljalo o osnutku republiškega zakona o komunalnih gospodarskih organizacijah, ki ga je sestavila skupina strokovnih delavcev iz sekretariata za zakonodajstvo, in ga je po kratkem postopku zavrnilo. Po mnenju sindikatov je namreč duh zakona v popolnem nasprotju s tistim, kar v naši družbi razglašamo za samoumevno. Njegove glavne pomanjkljivosti so, da osnutek odvzema ali pa je zelo zadržan pri urejanju samoupravnih pravic komunalnih podjetij in jim ne priznava niti tistega, kar je z ustavo zagotovljeno. Takšno zakonsko besedilo pa ne more služiti razvoju komunalnega gospodarstva.

Pred sestavo zakona je bilo opravljeno obsežno delo: sindikati, gospodarska zbornica in poslanci republiške skupščine so zbrali precej gradiva, ki je služilo za izdelavo zakonskih tez. Osnutek zakona pa v posameznih poglavjih teh stališč in priporočil sploh ne upošteva, v drugih poglavjih pa jih samovoljno prekoračuje z določili, ki bi jih najlaže uvrstili v birokratsko-etatistično navlako. V osnutku so sestavljavci pooblastila najbolj prekoračili v določilih o organizacijski strukturi komunalnih podjetij in o njihovi vezanosti na občinske skupščine, popolnoma pa so zanemarili ekonomski in politični položaj komunalnih podjetij. Osnutek v nekaterih določilih omejuje samoupravne pravice delavcev komunalnih podjetij in ne ureja njihovega materialnega položaja.

Če že sprejemamo zakon o komunalnih gospodarskih organizacijah, potem bi bilo potrebno, da se pogoji poslovanja in nadaljnjega razmerja točno določijo. V zakonskem osnutku pa postajajo komunalne delovne organizacije popolnoma odvisne od občine in občinske uprave, saj na primer komunalnim gospodarskim organizacijam ni dovoljeno razširjati svoje dejavnosti preko občinskih meja in brez soglasja občinske skupščine. Zakaj takšna odvisnost? Ali ni to znak, da hočemo ustvariti za komunalna podjetja drugačne pogoje, kot jih imajo druge delovne organizacije?

Komunalne delovne organizacije pa se takšnim težnjam upirajo. Proizvajalci se ogorčeni oglašajo celo s počitnic. Vsa podjetja takšen zakonski osnutek zavračajo, ker ni korak naprej, ampak korak nazaj. To velja še posebej, če upoštevamo, da imamo v Sloveniji kakih 40 % komunalnih organizacij, ki še nimajo statusa delovnih organizacij. Njim krojijo dohodek, delo, samoupravljanje na občinah, pravzaprav v občinskih upravah.

Z. T.

TEKMOVANJA V ODBOJKI SO BILA ZA UDELEŽENCE SINDIKALNIH ŠPORTNIH IGER V ŠENTJURJU ŠE POSEBNO ZANIMIVA

V Šentjurju so kmetijci največji športni »kaveljni«

Namesto reportaže s športnih iger v Šentjurju

Čeprav lepa asfaltna cesta povezuje Šentjur s Celjem, je v tem naselju z malo hišami in z veliko cvetja nekam dolgočasno. Takšnih senzacionalnih vesti, kot je na primer ta, da v lesnoindustrijskem podjetju nekvalificiran delavec pred odhodom k vojakom zasluži tudi do 120.000 starih dinarjev na mesec, v Alposu pa operativni tehnik samo 80.000 in da je med prejemki Bohorjevega šoferja in Alposovega direktorja včasih tudi 45.000 dinarjev razlike v prid šoferja, je že toliko, da Šentjurčanov ne spravljajo več iz ravnovesja. Kino, kdaj pa kdaj kaka proslava in športna prireditev v manjšem obsegu pa so prav tako samo del šentjurske vsakdanjosti . . .

Morda so sindikalne športne igre prav zaradi te monotonije delovale na Šentjurčane kot osvežujoč veter, ki je pregnal potem žene, matere, sestre in celo daljna žlahta si je prišla ogledat svoje sorodnike in znance v novih športnih dresih.

— Kako se bo mnogoboj končal, pa nihče ni slutil. Mnogi niso v Šentjurju prikazali svojih športnih talentov. Tekmovanje je bilo zavoljo tega še bolj zanimivo in napeto. No, že po nekaj tekmah je postalo očitno, da so kmetijci iz šentjurškega kombinata najbolj zagrizeni in največji športni kaveljni. Prehodni pokal sindikalnih športnih iger je zdaj v njihovih rokah. Vsaj za leto dni, ko bo občinski sindikalni svet s pomočjo občinske zveze za telesno kulturo spet organiziral športne igre.

Uspehi in sreča drugih moštev so razvidni iz tabele, ki jo objavljamo. Nemara važnejše kot ti rezultati je dejstvo, da je v Šentjurju nastalo vsesplošno navdušenje za šport in rekreacijo. Po podjetjih že snujejo načrte, kako bodo uredili rokometno igrišče, šahovsko sobo, pa nabavili opremo za namizni tenis. Najbolj pa seveda za vse to navijajo mladinci, ki jih preganja dolgčas, razen tega — ali se niso že zmenili, da sindikalnih športnih tekem ne bodo organizirali samo vsako leto enkrat, ampak tudi za občinski praznik in za druge pomembnejše dogodke v občini?

Drug osvežujoč veter pa bodo kolektivni sindikalni izleti. Bohor, ki je najbolj premožen, si je omislil iz sredstev, odmerjenih za rekreacijo, avtobus. Uporabljali ga bodo za prevoze svojih dopustnikov v Biograd na moru, kjer imajo 7 weekendov, pa za dvo ali tridnevne izlete tistih članov, ki iz takšnih ali drugačnih razlogov nameravajo preživeti dopustniške dni doma.

Ker avtobus ne bo ob tem prevoznem programu docela izkoriščen, ga bodo bohorjani posojali za izlete sosednjim delovnim kolektivom. Obljubili so, da jih pri uslugah ne bodo odirali, ampak jim zaračunavali samo dejanske stroške.

Kakor vidite, šentjurska mladina in tudi zaposleni ne bodo več prepuščeni sami sebi in svoji večji ali manjši, posrečeni ali neposrečeni iznajdljivosti pri iskanju možnosti za razvedrilo, oddih in rekreacijo. Ma-

MAGISTRA ŠTUPARJEVA SE JE POMERILA V TEKMOVANJU Z ZRAČNO PUŠKO

Zmagovalci 1. sindikalnih športnih iger v Šentjurju

ODBOJKA: Ekipa prosvetnih delavcev
STRELJANJE: ekipa občinske uprave
NOGOMET: ekipa Alposa
ŠAH: ekipa zdravstvenih delavcev
NAMIZNI TENIS: Kmetijski kombinat Šentjur
KONČNA RAZVRSTITEV V MNOGOBOJU:

1. **mesto je zasedel Kmetijski kombinat s 34 točkami;**
2. **in 3. mesto si delita zdravstvena in prosvetna ekipa z 28 točkami;**
4. **mesto je zasedla ekipa Alposa;**
5. **in 6. mesto pa si delita ekipa občinske uprave (v kateri so sodelovali tudi miličniki) in ekipa Resevne z 12 točkami.**

TEKMOVANJE V ŠAHU NI BILO PRIVLAČNO SAMO ZA ČLANE EKIP, TEMVEČ TUDI ZA ŠENTJURSKE »KIBICE«

dremavico. Za mnogoboj v šestih športnih disciplinah so vse večje sindikalne podružnice priglasile po 6 do 25 članov, seveda tistih, ki so se že kdaj amatersko ukvarjali s šahom, nogometom, streljanjem, namiznim tenisom in z odbojko.

Moštva so bila po športni spretnosti vsaj tako pestra, kakor po strokovni kvalifikaciji igralcev. Tekmovali so fizični delavci pa vse do zdravnikov, veterinarjev, agronomov in prosvetnih delavcev, med njimi tudi sekretar — volonter občinskega komiteja ZK. Skupno se je za to prireditev intenzivno pripravljalo kakih sto sindikalnih članov, da tistih, ki so moštva trenirali, jim pripravili športno opremo, ne omenjamo.

Boj za prvo mesto je bil žgoč, tembolj, ker so ga podžigali tako številni navijači, kakor jih še ni bilo na nobeni športni prireditvi v Šentjurju. Saj veste, mladina se že tako ogreva za vse, kar diši po športu, če že ne more sodelovati,

?

Šolski center za blagovni promet v Brežicah se je pred nekaj leti vselil v krasno novo stavbo. Kakor so je bili Brežičani skraja veseli, jim zdaj povzroča nemajhne skrbi, ker ne morejo ugotoviti, kdo je pravzaprav njen lastnik.

Center je zgradil pokojni novomeški okraj. Njegovo ozemlje in delo sta si razdelila ljubljanski in celjski okrajni ljudski odbor, kot zakonita naslednika šolskega centra pa bi prišli v poštev ljubljanska in celjska gospodarska zbornica. Toda Ljubljančani so se odrekli nasledstva in trdili, da so zakoniti dediči Celjani, Celjani pa so dediščino pripisovali Ljubljančanom, češ da je pokojna novomeška zbornica stala na ozemlju, ki je priključeno k ljubljanskemu okrajnemu ljudskemu odboru.

Ta lastniški spor pa je že tudi pokopan, odkar sta omenjena okraja skupaj z njunima gospodarskima zbornicama vred med preminulimi. Kot zakoniti dediči šolskega centra pa prihajajo zdaj v poštev ljubljanski šolski center za blagovni promet in celjska institucija te vrste ali pa republiška gospodarska zbornica. Ni pa še rečeno, da bo kdo izmed njih prostovoljno priznal, da tudi je njegov zakoniti dedič.

Zadeva je namreč takale: stavba je sicer vredna vsaj toliko kot razkošna moderna vila in vsakdo bi jo rad vzel, če ne bi vedel, da bo précej nato, ko prizna lastništvo, moral k vzidanim milijonom dodati še nekaj svojih nerazporejenih milijonov. Nova streha šolskega centra je namreč tako imenitno zgrajena, da se ob nalivu spremeni v pravcato prho, ki zamaka zidove in nesramno močí šolski inventar. Polovico ga je že uničila.

Brežičani so ugotovili, da omenjena škoda ne bi nastala, če bi center zgradili na ekvatorju, kjer menda nikdar ne dežuje ali če bi imela stavba poševno streho, kakor jo imajo druge. Ker Brežic ne kaže preseliti na ekvator, bo treba pač odpovedati elegantni ravni strehi in se zadovoljiti s poševno. Ta arhitektonska sprememba kakopak ne bi bila zastonj, stroške bi moral poravnati lastnik zgradbe, ki ga pa Brežičani ne najdejo . . .

Občinska skupščina je pred kratkim razpravljala o tem perečem vprašanju in načela še drugega, še bolj kočljivega! ali je kdo kriv ali nihče, da nova streha šolskega poslopja pušča in kvari šolski inventar in: ali naj kdo odgovarja za to škodo ali nihče.

Za zdaj je šele postavila omenjeni vprašanji, na kateri naj bi odgovorila posebna komisija. »Grešni kozel« pa bo bržčas — projekt, ne projektant, kajti ta se utegne izgovoriti, da je gradbene načrte »požegnala« strokovna komisija, ki jih po službeni dolžnosti pregleduje in odobruje. Krog krivcev se bo potemtakem tako razširil, da bo na vsakogar izmed njih odpadel čisto majhen del krivde, tako rekoč dlaka v jajcu, o kateri se ne bo splačalo govoriti . . .

Dan za dnem ugotavljamo, da med načeli, ki jih razglašamo, in samoupravno prakso, v kateri jih uveljavljamo, ni prave in neposredne povezave. Oglejmo si konkreten primer: »položaj delovnega človeka« v teoriji in praksi. Ustava lepo piše: »delovni človek je nosilec enostavne in razširjene reprodukcije«, »samoupravnost delovnih ljudi temelji na načelu nagrajevanja po delu«, v praksi pa smo priča intenzivne skrbi »za delovnega človeka kot potrošnika individualnih in kolektivnih dobrin«, za rast njegove življenjske ravni itd. To skrb si kar prerade nalagajo na pleča uprave občinskih skupščin, sekretariati republiške in zvezne uprave itd., skratka skoraj izključno upravno državni organi, ki pa zaradi odtrganosti od življenja delovnih ljudi tudi objektivno ne morejo imeti posluha za njihove potrebe, želje in zahteve.

Sicer pa, roko na srce, »probleme delovnega človeka« so doslej ti organi lahko obravnavali tako avtoritativno le zato, ker jim je tak način obravnave omogočil sam gospodarski sistem, saj jim je dajal v roke večino sredstev, namenjenih za razširjeno reprodukcijo. Po podatkih statističnih organov so delovne organizacije lani odločale le o 30 % vseh sredstev, namenjenih za investicije, s približno 70 % teh sredstev pa so razpolagale politično teritorialne skupnosti.

Na takšni materialni osnovi se, kajpak, lahko »skrb za naše delovne ljudi« tudi objektivno, ne le subjektivno močno razraste in razbohoti. Prav v tem pa je bistvo:

Samoupravljanje ali skrbništvo?

če gospodarijo politično teritorialne skupnosti in njihovi organi s tolikšnim delom presežnega dela proizvajalcev, si bodo prizadevale s temi sredstvi gospodariti tudi »po svojih najboljših močeh«, kar v praksi pomeni, z vsem upravnim aparatom, ki jim je na voljo. Tako v skladu s še veljavnim sistemom planiranja vsaka občinska uprava »spremlja in analizira proizvodne rezultate gospodarskih dejavnosti na svojem območju« za vsako gospodarsko panogo posebej, npr. za koliko je narasla v občini gradbena dejavnost, čeprav imajo v občini eno samo podjetje za popravilo hiš itd. Rezultat: klasificirane številke, zaključni zbirni podatki, ki jih občani težko razumejo, pa čeprav jim jih prebere vsako leto sam predsednik občine, draga, nekoristna administracija. Zaradi opisanega napornega statističnega dela se življenjska raven občanov ne dvigne niti za ped. Komu torej to »analitsko registratorstvo« koristi, če ne občanu? Se ga občanom splača drago plačevati samo zato, da bi imeli višji organi precizen in plansko točen pregled nad gospodarsko dejavnostjo v občini?

Tako kot službe, ki spremljajo pri občinskih skupščinah gospodarsko rast občine in to predvsem za potrebe višjih organov, so tudi nekatere druge službe še vedno »obrnjene navzgor«, kakor pravimo, zadovoljujejo potrebe državno planskih organov, namesto da bi s svojo dejavnostjo skušale učinkovito vplivati na izboljšanje življenja delovnih ljudi v komunalni skupnosti. Ena takšnih služb so uradi za cene, ki v imenu »skrbi za potrošnika in proizvajalca« še vedno avtoritativno odobravajo cene obrtnim izdelkom in storitvam, namesto da bi cene oblikovala na trgu ponudba in povpraševanje. Z utemeljitvijo, da »gre za splošne družbene interese«, se občinske uprave vmešavajo tudi v samoupravne pristojnosti delovnih kolektivov, predvsem trgovinskih in obrtno komunalnih in jim z odvzemanjem lokalov, z odmerjanjem kreditov itd. še vedno režejo kruh, kljub temu, da je v ustavi lepo zapisano: »delovni človek je nosilec...«. V. B.

ZAKAJ V ALPOSU MALO ZASLUŽIJO?

USODNA IGRA CEN...

V šentjurskem Alposu se delavcem ne splača dopovedovati, naj si s povečevanjem produktivnosti izboljšujejo zaslužke, ker so se na lastni koži prepričali, da to zmeraj ne drži. Po uvedbi gospodarske reforme so za 46 % skrajšali proizvodne postopke — vsa podjetja v občini so prekosili v tem, v osebnih dohodkih pa so za dva tisoč starih dinarjev zaostali za občinskim povprečjem. Klešče gospodarske reforme so jih tako stisnile, da komaj še dihajo, čeprav imajo že vso letošnjo proizvodnjo razprodano.

Alpos je ena izmed redkih majhnih tovarn v Sloveniji, ki ima ustrezno strokovno vodstvo. Direktor je strojni inženir, ki je bil pred vpisom na fakulteto že tehnični vodja v tem podjetju, inženir pa je tudi šef razvojnega oddelka, medtem ko je operativno vodstvo v rokah tehnikov.

Dobra strokovna zasedba se opazi na Alposovih izdelkih. Namesto lesenih mlatilnic, slamoreznic in čistilnikov za žito izdelujejo zadnja leta, po spremembi vodstva, predvsem lične kuhinjske mize in stole z aluminijastimi nogami in obložene z ultrapasom. Kljub precejšnjim serijam pri nas zlahka prodajo to gospodinjsko opremo, všeč je tudi tujcem, dokler ne zvedo cen...

ALPOS JE EKSISTENČNO OGROŽEN

Cene so v Alposu tako hud problem, da so omajale temelje tovarne.

Aluminij se je podražil po zadnji spremembi gospodarskega instrumentarija za 32 %, jeklene cevi za 77 %, lesni polizdelki in les pa za 28 %...

V Alposu so na te podražitve reagirali tako, kot so predvideli zakonodajalci. Ker svojih izdelkov niso smeli podražiti skladno s podražitvijo surovin, so začeli iskati notranje rezerve. Z boljšo organizacijo dela, predvsem s skrajšanjem proizvodne poti ozir. s smotrnejšo razporeditvijo strojev in druge proizvajalne opreme ter z večjo individualno intenzivnostjo dela, norme so povišali, so produktivnost povečali za 46 %.

Ta izredni gospodarski uspeh pa jim skupaj s 15 % zmanjšanjem družbenih dajatev ni vrgel toliko, da jih podražitev surovin ne bi prizadela. Nazorna podoba tega je struktura cene. Pred gospodarsko reformo so zajeli materialni stroški 50 % polne lastne cene, medtem ko so zdaj porasli na 70 %.

VSESTRANSKA NEMOČ

Kaj narediti? Kaj spremeniti? Kaj izboljšati?

Ta vprašanja si v Alposu pogosto zastavljajo, primernih odgovorov pa ne najdejo. Asortiment izdelkov bi lahko spremenili — s priključki za kmetijske stroje domači trg ni dobro založen — toda, kje naj dobijo kredit za novo proizvodno opremo? Želje in potrebe po mehanizaciji so mnogo večje kot možnosti. Sosedje jim gredo toliko na roke, da jim posojajo stroje, ki jih sami ne potrebujejo, ali pa so jih zaradi zastarelosti izločili. Na temeljito proizvodno preusmeritev torej ne kaže misliti.

Finančna slika podjetja pa bi se ob sedanjem asortimentu bistveno izboljšala, če bi mogli surovine uvažati. V inozemstvu bi dobili kilogram kvadratnih in svetlo vlečenih cevi za 187 dinarjev, železarna v Kumanovem jih prodaja pa po 670 din. Kilogram uvožene, enkrat dekapirane pločevine, ki jo potrebujejo za garderobne omarice, stane 120 din, domačo, neočiščeno pa plačujejo po 360 do 400 din.

Po strogi vezavi uvoza na izvoz se morajo oskrbovati v glavnem z domačimi surovinami. Izvažajo namreč zelo malo prav zaradi tega, ker so predragi. Komaj 10 % svojih proizvodov. Ob tako majhnem deviznem prilivu je retencijska kvota, s katero sami razpolagajo, neznatna. Če bi povečali izvoz, si ne bi veliko opomogli. Nekaj več deviz bi sicer imeli, bolje bi se zalagali s cenejšimi inozemskimi surovinami, vendar bi hkrati porasla tudi izvozna izguba, ki je ob »zamrznjenih« cenah na domačem tržišču ne bi mogli naprtiti našim potrošnikom. Kako velika bi bila, oziroma je izvozna izguba, pa lahko presodite po tem, da Alpos daje več za material kot stane v Italiji in Zahodni Nemčiji izdelek!

ZVESTOBA IMA MEJE

Omenjene težave in zmanjšani poslovni uspeh pa delavci iz Alposa najbolj občutijo, ko zapustijo tovarno. Vse se podražuje, le njihovi osebni dohodki ne. Letos v maju so sicer dobili povprečno po 16.000 starih dinarjev več kot lani v istem mesecu (50.000:66.000), življenjski stroški pa so še bolj porasli.

Boli in obenem jezi jih, da si niti občinskega povprečja osebnih dohodkov ne morejo več privoščiti. V Bohorju, podjetju, ki reže les in izdeluje furnir, lahko nekvalificiran delavec več zasluži — toliko kot direktor Alposa, ki prejema letos kakih 132.000 S dinarjev na mesec. Inženir, ki vodi razvojni oddelek, skoraj za 30.000 S dinarjev zaostaja za direktorjem, medtem ko znaša osebni dohodek tehnika v operativi komaj 80.000 S dinarjev.

Ravno zaradi nizkih osebnih dohodkov pa utegne Alpos zadeti še en hud udarec. Dva tehnika sta že odpovedala delovno razmerje, ker jima v drugih podjetji nudijo 20.000 S dinarjev več dohodka. Strojni inženir v železarni Štore prejema brez gibljivega dela 180 tisoč ali 48.000 S dinarjev več kot direktor Alposa, ki je prav tako strojni inženir. Razen tega štorska železarna nudi strokovnjakom tudi stanovanja. Alpos pa jih ne more, ker zanje nima denarja.

Rešilna bilka, ki se je oklepa ves kolektiv, pa je upanje, da bodo klešče gospodarske reforme toliko popustile, kolikor je potrebno, da ne propadejo tudi solidna podjetja.

MARIOLA KOBAL

FRANC MIHELIČ, RAČUNOVODJA PLETILNICE ŽIČNIH MREŽ, SODRAŽICA, ODGOVARJA NA VPRAŠANJA NAŠEGA NOVINARJA

ZA IN PROTI INTEGRACIJI

Samoupravni organi Pletilnice žičnih mrež, Sodražica: Smo za integracijo s Tesnilko, vendar v okviru združenega podjetja. Sodelovanje naj temelji na kreditnih odnosih...

Družbeno politične organizacije v Ribnici: Integracija Pletilnice in Tesnilke bi bila neutemeljena. Gotovo bi Pletilnica, ki se danes lahko pohvali z lepimi gospodarskim uspehi, prej ali slej obžalovala tak korak. Preveč imamo že slabih izkušenj. Nihče pa nima ničesar proti kooperaciji...

»Minulo leto smo praznovali 70. obletnico naše pletilnice,« nam je za uvod povedal Franc Mihelič, računovodja v Pletilnici žičnih mrež. »En obrat imamo tu, v Sodražici, drugega pa v Ribnici. Do družitve je prišlo šele pred 6 leti. Matično podjetje pa je seveda v Sodražici. V nove prostore smo se preselili šele lani avgusta. Vse smo napravili z lastnimi sredstvi, tako da imamo dolgov le za kakih 14 milijonov. Do lani smo razmeroma slabo izkoriščali svoj strojni park, ker je moral pri vsakem stroju stati po en človek. Sedaj smo stroje tako razporedili, seveda na račun novih prostorov, da streže kar dvema en sam delavec.«

»Ste morali zaradi tega odpuščati?«

»Sploh ne. Mesec dni po preselitvi smo namreč prešli na 42-urni delovni teden in uvedli tretjo izmeno ter s tem rešili problem odvečnega števila zaposlenih. Odkar delamo le vsako prvo soboto v mesecu se to pozna v proizvodnji. Kljub temu, da smo skrajšali delovni čas, smo na račun reorganizacije in večje prizadevnosti delavcev povečali produktivnost za celih 24 odstotkov.«

»In kako ste se znašli ob reformi?«

»Nanjo smo se pripravili, čeprav nam je v marsikaterem primeru prekrižala račune. Sedaj bi na primer potrebovali kredite za nove investicije, pa jih ne moremo dobiti. Vrhu vsega pa so narasle cene reprodukcijskega materiala v zadnjih mesecih za 60 do 70 odstotkov.«

»Ste tudi vi dvignili cene vašim proizvodom?«

»Nismo. Uspelo nam je, da smo ob povečani produktivnosti obdržali cene izpred reforme...«

»Ste morali s tem poseči v sklade?«

»Nikakor ne. Medtem ko smo lani vlagali v sklade 44 odstotkov čistega dohodka, bo v letošnjem letu razmerje med skladi in osebnimi dohodki 40:60. Torej, sklade imamo še vedno razmeroma visoke. Povprečni osebni dohodki delavcev pa so približno 78 tisočakov na mesec...«

»Spričo teh podatkov, se vsiljuje zaključek, da sloni vaše podjetje na dokaj trdnih temeljih. Čemu torej v integracijo?«

»Pletilnici žičnih mrež smo doslej že precej razpredli kooperanske vezi. Delamo za Tomos, Tesnilko pa tudi druga podjetja. Naročil imamo toliko, da sploh ne moremo zadovoljiti potreb široke potrošnje. Veliko tudi izvažamo, radi pa bi izvoz še povečali. Toda za to bi bile potrebne nove investicije. V sedanjih prostorih imamo namreč dovolj prostora za nove stroje. Potrebovali bi jih 12, nimamo pa 165 milijonov dinarjev zanje. Ponuja nam jih Tesnilka iz Medvod, kolikor pristanemo na integracijo.«

»Kakšne spremembe bi prinesli novi stroji?

»Proizvodnjo bi trikrat povečali. Zadovoljili bi naš trg in tuje kupce, na novo pa bi lahko zaposlili več kot 30 ljudi.«

»Boste torej pristali na integracijo?«

»Ne vemo še, kaj bo iz tega. Naše podjetje se zavzema za integracijo v okviru združenega podjetja. Vsi odnosi naj bi temeljili na bazi kreditnih odnosov. Sredstva Tesnilke bi torej mi pogodbeno vračali. To je naš predlog. Smo za tesno sodelovanje, nismo pa za popolno združitev.«

»In kaj pravi na to Tesnilka?«

»Nasprotuje našemu predlogu in hoče klasično integracijo.«

»Zakaj pa vi ne pristanete na njene predloge?«

»Nočemo, da bi nam kdo prekrižal načrte in nam morda celo stopil na prste. Tesnilka je naš največji odjemalec, zato je nevarnost, da bi nam potlej diktirali cene. Vsakemu takemu vmešavanju pa se želimo seveda izogniti. Če smo doslej znali dobro gospodariti, bomo to znali tudi v naprej.«

A. ULAGA

SEDEM UR DELA NA PTUJSKIH TIRNICAH

Krajši delavnik – več volje za delo

Podjetje za popravljanje železniških voz v Ptuju je pred dobrim letom uvedlo skrajšan delavnik. V tem podjetju popravljajo železniška vozila, izdelujejo za železnico različne strojne naprave in opravljajo tudi druge usluge za potrebe železnice. Nekoč so zaposleni v tem podjetju nosili modre železničarske obleke, od tega pa jim je zdaj ostalo samo še združeno železničarsko podjetje, na katerega se jezijo. Nikoli ne vedo, koliko vozil jim bo železnica postavila v delavnico.

SKOK IZ SVOJE KOŽE

Podjetje za popravljanje voz v Ptuju je prvo te vrste, ki je uvedlo skrajšan delavnik. Na »skok iz svoje kože« so se pripravljali dalj časa. Število popravljenih vozil je naraščalo iz leta v leto. Njihov dohodek pa prav tako. To je bil prvi znak njihove visoke produktivnosti, saj so imeli cene ves čas »zamrznjene«. V delavnicah so se zato sporazumeli, da bodo za skrajšan delavnik pripravili skrben načrt. Izbrali so sedemurni delavnik. Prvega avgusta lani so se delavci zavezali, da bodo v sedmih urah napravili toliko, kot so prej v osmih urah.

Delavnik so skrajšali in po enem letu izkušenj pravijo:

»V sedmih urah se da napraviti toliko kot v osmih, če delavci med delom ne igrajo na harmoniko.«

Nikjer seveda med delom niso igrali na harmoniko, bilo pa je veliko drugih zadržkov, ki so preprečevali, da bi bilo delo učinkovito in čas izrabljen.

VOZNI RED ZA PREHOD NA SKRAJŠAN DELAVNIK

Komisija za pripravo načrta za prehod na 42-urni delavnik, ki jo je imenoval delavski svet podjetja že v decembru 1964, je svoje delo opravila v šestih mesecih. Na šestih delovnih sestankih so se člani »zarekli«, da s skrajšanim delavnikom dohodek delovne organizacije ne bo manjši, da bodo ostali osebni dohodki zaposlenih enaki ali boljši, da cen ne bodo spreminjali, da ne bodo povečevali števila zaposlenih in da ne bodo priznavali nadurnega dela.

S tem so bili temeljni kamni postavljeni. Odprto pa je ostalo vprašanje, kako to uresničiti. Vendar so v podjetju kmalu našli trdne opornike.

Obračunavanje popravil železniških vozil in drugih uslug za podjetje ni bilo stimulativno. Železniška skupnost je namreč podjetju plačala normirani čas popravila in vrednost vgrajenega materiala. Tako določene cene pa imajo vrsto pomanjkljivosti. V Ptuju so ugotavljali, da je pri takšnem načinu obračunavanja odtekal prihranek pri materialu, od izvajalca k naročniku, čeprav je na dlani, da je to zasluga proizvajalca. Izvajalec, v konkretnem primeru ptujsko podjetje, torej ni bilo stimulirano, da bi zniževalo stroške popravila. V takšnih okoliščinah so bili stroški odvisni samo od zavesti izvajalca. Zato so sproti razčiščevali odnose s skupnostjo železnic. Leta 1964 so dosegli, da so investicijska popravila obračunavali po pavšalni ceni za vozila, tekoča popravila pa so še naprej obračunavali po dejanskih stroških.

PREMAKNILI SO STROJE

V podjetju so sproti in postopno ustvarjali pogoje za prehod na skrajšani delavnik. Tako so premeščali stroje že pred prehodom na skrajšani delavnik. V delavnicah namreč niso smeli ničesar tvegati. Šele ko je bil stroj na novem mestu preizkušen, so ugotavljali, ali rezultati dela ustrezajo izračunom za skrajšani delovni čas. Pri razvrstitvi obdelovalnih strojev so posebno pazili na ustrezen tehnološki postopek, skrajševali so transportne poti dovažanja in odvažanja materiala na delovno mesto, zmanjševali so stroške vzdrževanja strojev, izboljševali so delovne pogoje, skrajševali čas izdelave in ustvarjali pogoje za drugo in tretjo izmeno.

Hkrati s premeščanjem strojev pa so nekatere zastarele stroje popolnoma odstranili iz delavnic. Nadomestili so jih z boljšimi stroji. Naj naštejemo samo nekaj značilnih primerov. Kupili so novo potezno žago za prirezovanje lesa. Tako so prišli do kvalitetnejših rezov. Pri žaganju na potezni žagi je odpadlo zarisovanje rezov in pomočnik. Tako so prihranili letno 900 ur.

Na vrtalnih strojih so imeli vedno ozka grla. Zato so kupili nov vrtalni stroj večje zmogljivosti. S tem strojem so razbremenili tudi stružnice, saj so morali prej večje luknje vrtati na stružnicah. Pri tem so letno prihranili približno 500 ur.

Opisali smo samo dva primera, ki kažeta na prihranke časa. Takšnih izboljšav pa je bilo pred prehodom na skrajšan delavnik še več. Strokovnjaki v podjetju so analizirali tudi izkoriščenost strojev. Pri tem so ugotovili, da nekateri stroji zaradi velike kapacitete niso izkoriščeni. Tako so prišli do zaključka, da bodo za nekatere stroje morali poiskati dodatna dela, če hočejo, da bodo boljše izkoriščeni.

PO NAJKRAJŠI POTI

V mnogih podjetjih je ozko grlo tudi notranji promet. V podjetju za popravljanje voz v Ptuju so imeli za notranji transport nerodne in težke lesene vozičke. Prevozi so zahtevali precej delavcev, pogosto so se vozički kvarili, popravila pa so bila draga. Zato so sami izdelali boljše vozičke. Nosilnost se je s tem podvojila, zmanjšali pa so število zaposlenih pri teh delih. Za prevoz težjih rezervnih delov in masovnega materiala pa so kupili dva elektro vozička. Letni prihranek v transportu računajo na 2.500 ur.

Pogoji za prehod na skrajšan delavnik pa s tem še niso bili izčrpani. Precej razprav so posvetili tudi izkoriščanju vseh kapacitet. V podjetju lahko letno popravijo kakih 1.000 železniških vagonov, v prejšnjih letih pa so jih popravili največ 750. Neizkoriščene zmogljivosti v podjetju niso posledica tehničnih in drugih napak v podjetju, ampak pomanjkanja naročil. Položaj podjetja bi lahko popravili, če bi poiskali dodatna dela pri tovarnah in železničarskih podjetjih izven slovenske skupnosti.

Toda to možnost direktor podjetja Anton Valentin komentira s stisnjenimi zobmi:

»Na železnici traja pol leta, da zvemo, koliko sredstev bodo imeli za popravila. Dela pa si ne smemo poiskati sami, ker pravijo, da z osnovnimi sredstvi železnic ne moremo opravljati uslug za druge.«

Zato tudi za ptujsko podjetje za popravljanje voz skrajšani delavnik še vedno ne pomeni tistega, kar bi po vsej priliki lahko.

ZDRAVKO TOMAŽEJ

Udeleženci slikarske kolonije v Zagorju iščejo slikarske motive

Ob tretji slikarski koloniji na Izlakah pri Zagorju

Razširiti kulturo ljudi tudi na likovnem področju, je težnja v zagorski dolini klila več let. Zato je ustanovitev stalne slikarske kolonije dejansko pomenila začetek in poskus približevanja tovrstnega ustvarjanja vsem delovnim ljudem.

»Črni revirji« v svetlobi barv

Tretjič zapovrstjo so se na Izlakah pri Zagorju zbrali slikarji-umetniki, da bi deset dni delali v eni izmed najmlajših zagorskih kulturnih ustanov — stalni slikarski koloniji. Za razliko od prejšnjih dveh let, ko je pri tovrstnem srečanju sodelovalo po deset likovnikov, se je tokrat zbralo kar šestnajst slikarjev. Razen dvanajstorice domačinov iz Ljubljane, Maribora, Trbovelj, sta se tokrat odzvala vabilu tudi dva slikarja iz Makedonije, po en iz Srbije in Hrvatske in gostja iz sosednje Italije. Izlaška slikarska kolonija je prva tovrstna institucija na Slovenskem in obeta z razširitvijo in pritegovanjem tako jugoslovanskih kot tudi zamejskih likovnikov postati ena izmed pomembnih kulturnih ustanov. Znano je tudi da nameravajo že prihodnje leto ustanoviti podobno kolonijo tudi v Škofji Loki in bržkone še v nekaterih drugih slovenskih središčih, kar bo nedvomno prispevalo k hitrejšemu približevanju likovne umetnosti delovnim ljudem.

NA ZADNJIH DVEH RAZSTAVAH ŽE NEKAJ STO OBISKOVALCEV

Ta osnovni cilj pa ima tudi zagorska slikarska kolonija. Odveč in preuranjeno bi bilo ocenjevati, ali je dosedanje delo te kulturne ustanove v Zagorju dalo vse tiste rezultate, ki si jih želimo. Eno pa je nedvomno: medtem, ko smo imeli v prejšnjih letih v Zagorju priliko videti eno samo razstavo umetniških del, se je v zadnjih dveh letih zvrstilo kar devet tovrstnih prireditev. In medtem ko si je prvi razstavi ogledalo le nekaj desetin posameznikov, smo na zadnjih dveh tovrstnih prireditvah opazili nekaj sto ljudi iz Zagorja in vsega Zasavja. Knjiga vtisov, ki jo je svet slikarske kolonije kot njen samoupravni organ pripravil ob vseh dosedanjih razstavah kaže, da Zagorjani polagoma spoznavajo pomen likovnega ustvarjanja. Približevanje krajev, tistih krajev, kjer vsak dan žive in delajo, jih tudi v umetniški podobi prepričuje, da nekdanji črni revirji že zdavnaj ne zaslužijo več tega imena.

ZBIRANJE SLIK ZA STALNO GALERIJO

Nismo neskromni, če rečemo, da bi radi delovnemu človeku bogatili njegov duhovni svet s kvalitetnimi umetniškimi deli. Niti ne bo odveč povedati, da že dosedanje delo slikarske kolonije bodri k realizaciji nadaljnjih ciljev. Statut zagorske kolonije namreč predvideva, da mora vsak udeleženec kolonije eno izmed svojih, v koloniji izdelanih del pustiti slikarski koloniji. To pa bo polagoma omogočilo ustvariti fond slik za bodočo galerijsko zbirko. Ustanovitev galerije pa bi po vsej priliki omogočila stalne razstave likovnih in drugih kulturnih stvaritev. Zagorjani so želeli, da bi pri vsakoletnem delu kolonije zbrali ustvarjalce s tega področja iz najrazličnejših krajev Slovenije, bratskih republik in celo inozemstva. Sicer pa statut predvideva, da se lahko vsak priglašeni umetnik udeleži kolonije le dvakrat. Na ta način bodo lahko ljudje spoznali kar največ izrazitih hotenj slikarjev.

Zdi se, da ni podcenjevati tudi vrste razgovorov, ki so postali sestavni del vsakoletnega dela kolonije. Pomenki so vsebinsko bogati, po nekaterih idejah sodeč, pa imajo te diskusije tudi namen pomagati kraju in Zasavju kot celoti do pestrejšega kulturnega življenja. Denar, ki ga daje vsako leto občinska skupščina za te namene, in njena podpora hotenjem zagorskih kulturnih delavcev, nedvomno kažeta pripravljenost občinske samouprave, podpirati vsa tista stremljenja, ki bogatijo duhovno življenje zagorskega občana.

MILAN VIDIC

Želja po lažjih predstavah

Junijski posvet o kulturnem življenju proizvajalcev na območju novogoriške komune je med drugim osvetlil tudi nekatera vprašanja tamkajšnjega gledališča.

Nastopi goriškega gledališkega ansambla namreč še danes predstavljajo najpomembnejšo kulturno dejavnost za prebivalce Nove Gorice in njenega okoliša...

»Zelo radi obiskujejo naši ljudje gledališče,« je dejal na posvetu predstavnik Iskre iz Šempetra, »toda, po svoje so izbirčni. Odklanjajo zahtevna sodobna dela in si v veliki večini želijo nekaj preprostega, lahko razumljivega in obenem zabavnega.«

Zanimivo je, da so ljudje iz drugih goriških delovnih organizacij povedali isto.

»V preteklem letu je gostovalo gledališče pri nas kar petkrat,« so dejali na posvetu samoupravljavci Cementarne Anhovo. »Interes za posamezne predstave pa je bil dokaj različen. Kadar je bilo na sporedu delo lažjega značaja, je primanjkovalo prostora. Če pa je bila predstava za gledalce zahtevna in zaradi tega težje razumljiva, potlej za nastop ni bilo kdo ve kolikega interesa.«

Tudi vodstvo goriškega gledališča je prišlo do spoznanja, da bo potrebno v bodoče spremeniti repertoar in ga deloma prilagoditi željam publike, ne da bi se ob tem odrekli postopnemu nadaljnjemu oblikovanju kulturnega okusa. S tem seveda ne bo zadoščeno le gledalcem. Poznalo se bo tudi v blagajni, ki je bila doslej bolj prazna, kot polna.

-a.

Delavcem organizirati to, kar potrebujejo

Predsedstvo Občinskega sindikalnega sveta Radovljica je pred nekaj tedni razpravljalo o tem, kako je v njihovi občini z izobraževanjem odraslih, še posebej z usposabljanjem delavcev za samoupravljanje.

Delavci se zelo zanimajo za tako izobraževanje, ki jim pomaga bolje samoupravljati in gospodariti. Niso pa zadovoljni s takim izobraževanjem, ki je preveč splošno ali »šolsko«. Ugotovitvi, da je bilo letos manj družbeno-ekonomskega izobraževanja, je sledila ugotovitev, da je temu vzrok podcenjevanje vloge izobraževanja v upravah nekaterih podjetij, ne pa reforma (varčevanje) ali manjši interes delavcev. Delavci si poleg znanja, ki naj jim omogoči boljše samoupravljanje, žele tudi izpopolnjevanja v znanju za svoje delovno mesto.

In sklep: Delavska univerza v Radovljici bo do jeseni skupaj z Občinskim sindikalnim svetom in posameznimi delovnimi organizacijami pripravila konkreten program izobraževanja.

Zdravko Troha

Radijski sprejemnik na tri ljudi

Nedavno je Služba za informacije in dokumentacijo pri Skupščini občine Nova Gorica odgovorila tudi na vprašanje, v kolikšnem številu se poslužujejo prebivalci novogoriške občine radia in televizije.

Ob številčnem pregledu sredstev obveščanja je najbolj zanimivo to, da je ne glede na višino letnega dohodka na prebivalca najbolj razširjen radio. V občini, ki ima 43.544 prebivalcev je skupno 11.160 sprejemnikov, kar predstavlja slovensko povprečje. V Novi Gorici in Šempetru je razmerje celo boljše, saj pride radijski sprejemnik na 3 občane, televizor pa na 8. Slovensko povprečje je namreč en radijski sprejemnik na 4 prebivalce, televizijski pa na 17. Radijski sprejemniki so razširjeni v novogoriški občini precej sorazmerno s številom prebivalstva v posameznih krajevnih skupnostih.

-a.

Animator kulturnega življenja zaposlenih

V Mariborski »Svili« imajo dobrega animatorja kulturnega življenja zaposlenih. Med delavci je vzbudil velik interes za programe kulturnih institucij in kulturnih skupin. Tudi v MTT imajo tovarišice, ki se ukvarjajo s tem delom dokaj uspešno. V večini delovnih organizacij pa ima sindikalna podružnica le v svojem izvršnem odboru »zadolženega« za kulturno življenje članov sindikata.

Lani je Delavska univerza Maribor-Center opustila sistematično vzgojo animatorjev kulturnega življenja. Ugotovili so, da to pogosto niso bili ljudje, ki bi imeli že formirane lastne kulturne potrebe in torej veselje do kulturnega dela med ljudmi. Pogosto so bili to posamezniki zgolj z »izvoljeno funkcijo« kulturnega animatorja, »zadolženi« posamezniki, ki tudi niso imeli pomembnejših uspehov pri svojem delu.

Ali naj torej še v bodoče »volimo« kulturnega animatorja? Na vprašanje so si v Mariboru sami odgovorili. Seveda animator kulturnega življenja ne bo imel posebnih uspehov, če ga v njegovih prizadevanjih ne bodo podpirali s svojo kulturno politiko sindikat, delavski svet in strokovne službe, kot sta kadrovska ali izobraževalni center. Enotno pa je prepričanje, da je animator kot »izvoljena funkcija« pravi nesmisel. Izvršni odbori naj bi v bodoče zbirali okrog sebe širši krog ljudi, ki iz lastnega nagiba in potreb razmišljajo tudi o kulturni podobi drugih. Skupaj z njimi naj bi sindikat zainteresiral ostale člane delovnega kolektiva za njihovo polnejše kulturno življenje.

Prekiniti bi predvsem morali s subjektivnim ocenjevanjem, kaj delavec hoče in kaj noče. Ali ne bi bilo potrebno, da bi kolektiv od časa do časa končno sam povedal, kaj sodi o kulturni podobi svojih članov? Animatorji kulturnega življenja pa imajo na voljo vrsto kulturnih pobud. Preko razglasne postaje v tovarni ali na primer ozvočenja v obratu družbene prehrane na gradbišču, bi lahko kratko informativno obveščali zaposlene o dobrih pa tudi slabih filmih, o izidu nove knjige, o tem, kakšen program je pripravil klub krajevne skupnosti, kjer stanujejo tudi njihovi delavci itd. Tudi kotiček v glasilu kolektiva bi lahko bil temu namenjen. In zakaj ne bi kulturni animator pripeljal v tovarno knjižničarja, ki bi na primer dvakrat mesečno prinesel delavcu ob stroju novo knjigo, saj to počno celo v najbolj razvitih deželah. Možnosti je nič koliko. Seveda jih bo videl tisti, ki bo to počel iz ljubiteljstva, iz kulturnega prepričanja, a ne zato, ker je bil »izvoljen« v izvršni odbor sindikalne podružnice.

-ič

PRISPEVEK K RAZPRAVI O OSNUTKU ZAKONA O FINANCIRANJU VZGOJE IN IZOBRAŽEVANJA V SR SLOVENIJI:

KOLIKŠNA SREDSTVA IN ZAKAJ?

Osnutek predloga zakona o financiranju izobraževanja in vzgoje v SR Sloveniji je že nekaj dni v javni razpravi. Večjega odziva nanj v javnosti doslej še nismo zasledili, kar pa ne pomeni, da prizadeti o njem, kljub dopustniškemu razdobju, ne razpravljajo. Po prvih odzivih iz teh razprav moremo slutiti, da bo pri obravnavi zakonskega osnutka v ospredju predvsem naslednje vprašanje: ali bomo z novim načinom financiranja resnično zagotovili bolj urejeno in stabilno financiranje vzgojno izobraževalnega dela? Ali se bo v sklade izobraževalnih skupnosti iz stalnih in obveznih virov, ki jih predvideva osnutek zakona, nateklo toliko sredstev, da bodo te skupnosti z njimi lahko pokrivale vse tiste dejavnosti, ki jih bodo po zakonu dolžne financirati?

Prav na to vprašanje pa niti zakon niti zakonska obrazložitev ne daje jasnega odgovora. V tekstu zakona niso navedeni odstotki deležev ozir. stopenj iz posameznih virov, ki se bodo stekali v sklade. V obrazložitvi sami pa se v pogojniku navaja, da, če bi bil prispevek tak, kot ga predvideva zvezni sekretariat za kulturo in prosveto oziroma zvezni zavod za planiranje, »bi z zbranimi sredstvi že zagotovili *večji del* potrebnih sredstev za izobraževanje in vzgojo v SR Sloveniji«. Istočasno pa predlagatelji že tudi računajo, da »vsi stalni in obvezni viri *bržčas ne bodo* mogli zagotoviti vseh potreb za osnovno dejavnost izobraževalnih zavodov in bo zato potrebno tudi v prihodnje angažirati sredstva delovnih organizacij...«

RAZPOLOŽLJIVA SREDSTVA — POTREBE

Za javno razpravo bi bilo nedvomno izredno pomembno, da predlagatelji, kolikor jim je mogoče, jasno povedo, koliko sredstev je po njihovih predvidevanjih potrebnih za normalno funkcioniranje vzgoje in izobraževanja v Sloveniji, računajoč s sedanjo stopnjo razvitosti in zagotovitvijo minimalnega standarda. (Ob tem je treba računati na celoten vzgojno-izobraževalni sistem, ki obsega izobraževanje mladine in odraslih, tako kot to predvideva splošni zakon o vzgoji in izobraževanju v SFRJ.) Normalno bi bilo in za ustvarjalno razpravo nujno, da bi predlagatelj nakazal različne variante ozir. možnosti, kako bi s stalnimi in obveznimi viri ta sredstva skladom za izobraževanje tudi zagotovili. Če iz utemeljenih in upravičenih razlogov pri sedanjem načinu delitve narodnega dohodka ne moremo nameniti za potrebe vzgoje in izobraževanja v primerni delitvi toliko sredstev, kot jih je potrebno, in torej računamo še na sredstva v sekundarni delitvi, potem je treba jasno opredeliti dvoje: Ali je sedanja mreža vzgojno izobraževalnih ustanov v Sloveniji preširoka, neracionalna ozir. ali je treba v sedanjem sistemu in standardu vzgojno izobraževalnih ustanov napraviti določene korekture tako v strukturi kot v obsegu dejavnosti? In če po temeljiti analizi in oceni menimo, da so nam vse vzgojno izobraževalne ustanove, doseženi standard in obseg dejavnosti potrebni in nujni, moramo na neki drugačen način uskladiti potrebe z razpoložljivimi sredstvi. Nevzdržno bi namreč bilo, da bi vse ustanove in celotno dejavnost v enaki meri postavili v položaj negotovosti ali pa bi le določene ustanove v celoti prisilili, da same angažirajo sredstva delovnih organizacij ozir. posameznikov. Konkretneje in principialno moramo opredeliti: katera vzgojno izobraževalna dejavnost je takšnega značaja, da jl mora družbena skupnost zakonsko zagotoviti stalno in stabilno financiranje, neodvisno od trenutne stopnje zavesti in pripravljenosti neposrednih koristnikov, da sami prispevajo sredstva za lastno izobraževanje. Po drugi strani pa je treba opredeliti, katere oblike in vrste vzgojno izobraževalnih dejavnosti so že doslej financirale delovne organizacije in posamezniki, ker so jih že zavestno osvojili kot ekonomsko, družbeno in kulturno nujnost. Te dejavnosti bi lahko tudi v bodoče prepustili neposrednim dogovorom med izobraževalno ustanovo in koristnikom.

Tak način financiranja izobraževanja in vzgoje ni novost, ki jo pri nas uvajamo prvi. V nekaterih industrijsko razvitih deželah je namreč že dolgo uveljavljena praksa, da se iz občinskih in državnih proračunov financira le tisti del vzgojno izobraževalne dejavnosti mladine in odraslih, ki je v splošnem družbenem interesu ozir. predpisan kot splošni minimum na vseh stopnjah šolstva, medtem ko delovne organizacije same ali združene neposredno financirajo vse tisto strokovno izobraževanje, ki je nujen pogoj za normalno poslovanje in razvoj proizvodnje.

OPREDELITEV USTANOV ALI DEJAVNOSTI

Pri opredeljevanju tega, kaj je v splošnem družbenem in kaj v posebnem ali posamičnem interesu delovnih organizacij ali posameznikov, ne bi smeli grupirati ustanove po tem, katere naj se financirajo iz družbenih sredstev in katere ne. Bolj normalna in pravilna bi bila opredelitev *dejavnosti* posameznih ustanov ter ob tem konkretnejša odločitev, katere dejavnosti in v kakšnem obsegu mora pretežno financirati družbena skupnost, oziroma katere oblike in vrste dejavnosti lahko prenesemo delno ali v celoti na osebno potrošnjo ali pa prepustimo delovnim organizacijam, da jih bodo financirale same.

Zakon bi moral odpreti možnosti neposrednega povezovanja delovnih organizacij in izobraževalnih ustanov ter stimulirati vsa prizadevanja, ki so jih že doslej pokazale mnoge delovne organizacije pri vzgoji in izobraževanju proizvajalcev. To ni samo finančni problem — odločujoča in važnejša pri tem je usmeritev na tesnejšo povezanost izobraževanja in proizvodnje. Teritorialne izobraževalne skupnosti pa bi morale tako z obsegom sredstev, konkretnejšimi ter dolgoročnejšimi programi in načinom razdeljevanja sredstev zagotoviti, da bi z novim zakonom enakomerno razvijali vsa tista področja izobraževanja in vzgoje mladine in odraslih, za katere je širša družbena skupnost dolžna skrbeti v interesu skladnega razvoja naše družbe.

TILKA BLAKA

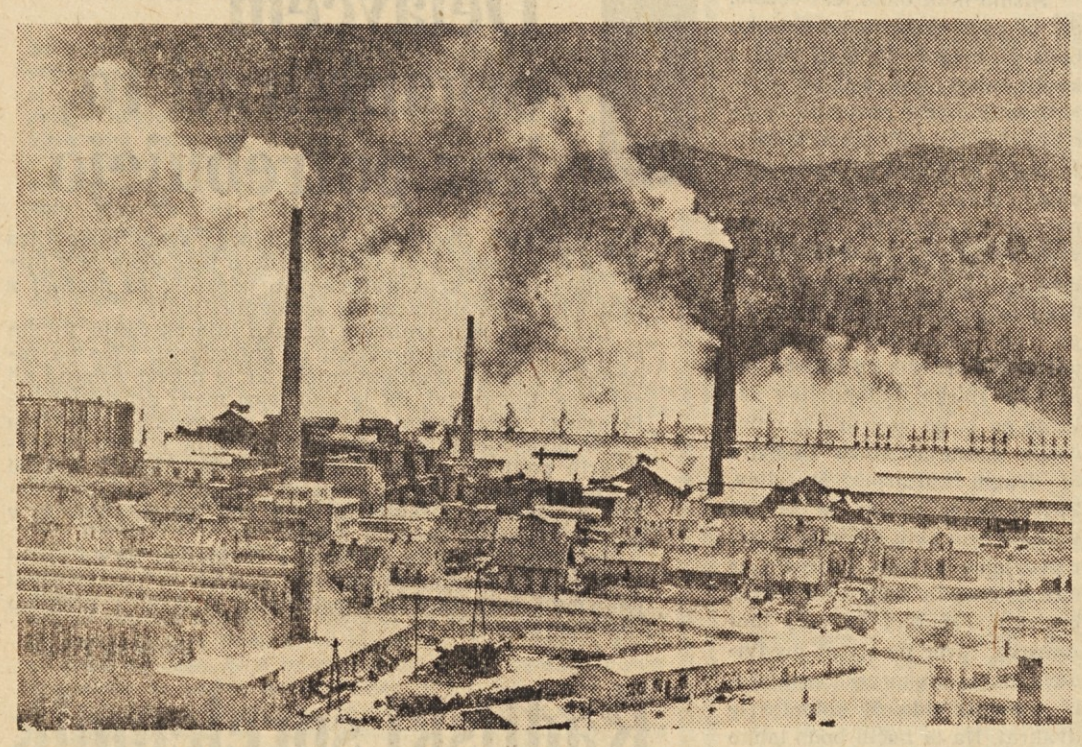
CINKARNA CELJE

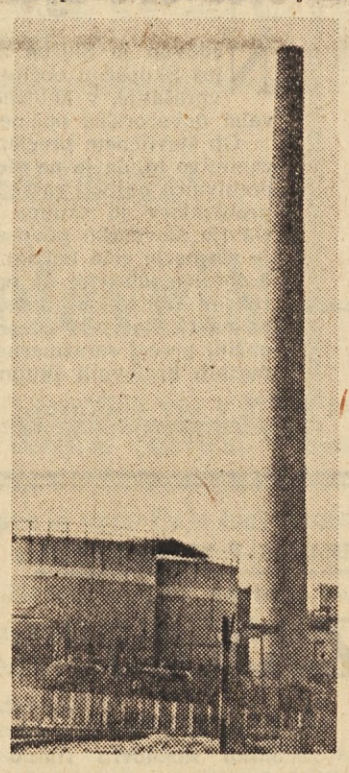
Kvalitetnejši proizvodi — izpopolnjena tehnologija

Z vsakim mestom so povezani nekateri pojmi, ki nam hipoma prešinejo zavest, kadarkoli govorimo o njem ali slišimo zanj. Kadar gre za Celje, je eden takih pojmov vsekakor CINKARNA, nekoč majhna tovarna, ki so jo bili postavili tu že leta 1883 in ki se je v današnjih dneh razrasla v velik kombinat metalurške in kemične industrije s številnimi obrati, ki zaposljujejo okrog 2000 delavcev. CINKARNA ustvarja več kot tretjino bruto produkta celotne celjske industrije.

Današnje podjetje je nastalo pravzaprav iz petih tovarn. Po vojni sta se CINKARNI kmalu priključili kemična tovarna in tovarna superfosfata, leta 1961 pa še bivša tovarna organskih barvil in kemična tovarna v Mozirju. Tako združuje CINKARNA **tri dejavnosti** — metalurgijo, organsko in anorgansko kemijo. Proizvodni program predstavljajo v metalurgiji cink, cinkov prah in valjani proizvodi iz cinka ter žveplena kislina, ki je odpadni produkt iz plinov SO2, ki jih dobijo pri praženju cinkovih koncentratov. V anorganski kemiji litopon, svinčevi oksidi, superfosfat, anorganska pomožna sredstva za tekstil in usnje in modra galica. Tovarna v Mozirju proizvaja zemeljske in vodotopne barve, v zadnjem času pa uvajajo zlasti antikorozijske premaze na bazi cinkovega prahu in tiskarske barve. V organski kemiji širijo sortiment anilinskih barv za tekstil in volno.

Tak je na kratko in v grobih obrisih njen proizvodvodni program. Po vojni je CINKARNA hitro širila zmogljivosti. Od 5000 ton je povečala proizvodnjo cinka na 2[illegible]500 ton, valjanih proizvodov pa izdelujejo danes že 14-krat več. Vendar — odsotnost lastne surovinske baze podjetju ne dopušča, da bi pretirano širilo metalurgijo, proizvodnjo surovega cinka. Spoznali so, da je za CINKARNO v tej dejavnosti bolj smotrno izpopolnjevati tehnologijo ovrednotiti polproizvod, čim več finalizirati. Tako naj bi v metalurgiji prevladovali valjani proizvodi iz zlitine, za kar bodo po rekonstrukciji znašale zmogljivosti blizu 20.000 ton, od česar bodo predvidoma kar 80 odstotkov izvozili. Poleg zniževanja proizvodnih stroškov v obstoječih obratih je uvajanje nove, akumulativnejše proizvodnje sploh temeljna perspektivna orientacija CELJSKE CINKARNE. Reforma je namreč CINKARNO — tako kot sicer večino slovenske predelovalne industrije z visoko stopnjo izkoriščenosti osnovnih sredstev — postavila pred dokaj težavne naloge. Poslovna učinkovitost se je spričo spremenjenih odnosov v delitvi v začetku razumljivo zmanjšala in so poslovni stroški hitreje naraščali kot bruto produkt. Toda, če se v CINKARNI v letošnjem I. tromesečju še niso povsem ujeli v novih pogojih gospodarjenja, so se pa že v mesecu maju pokazala ugodnejša gibanja v finančnem poslovanju in danes poslovni stroški že za 3,5 enote počasneje naraščajo kot celotni dohodek. Bruto produkt se je v letošnjih petih mesecih v primerjavi z enakim obdobjem lani zvišal z indeksom 162, pri čemer odpade le 38% na zvišanje cen.





Orientacija h kvalitetnejšim, akumulativnejšim proizvodom (cinkova žica in drugo), seveda ne bi bila uresničljiva brez temeljite rekonstrukcije in modernizacije obratov, s čimer bo CINKARNA izpopolnila tehnologijo. Poglavitni del rekonstukcije bo postopoma dokončan že do konca letošnjega leta. Dograjena bo nova sodobna pražarna, ki bo zamenjala staro in v kateri bodo delali samo štirje delavci v izmeni. V tem obratu bo praženje daleč bolj učinkovito, surovina bolje izkoriščena — izkoriščali bodo kompletno žveplo in spremljajoče redke kovine. V novi rafineriji cinka (New Jersey) bodo pridobivali mimo najkvalitetnejšega cinka (99,99%) letno še blizu 60 ton kadmija, zmanjšale se bodo izgube in s tem občutno povečala rentabilnost. Močno bo mehaniziran tudi topilniški proces, kjer bodo odpadla vsa najtežja ročna dela.

Če bi torej hoteli kar najbolj na kratko povedati, kakšen je nadaljnji proizvodni koncept celjske CINKARNE, bi rekli: vse večje ovrednotenje proizvodnje v metalurgiji, splošna usmeritev k akumulativnejšim proizvodom, potem nadaljnji razvoj anorganske kemije na bazi nove, povečane proizvodnje žveplene kisline in pa tudi usvajanje novih proizvodov v organski kemiji. Trenutno imajo v CINKARNI pripravljene načrte za proizvodnjo titanovega dioksida (belila) in za zgraditev novega obrata kompleksnih mešanih gnojil.

In še podatek, mimo katerega ne moremo, če govorimo o CELJSKI CINKARNI: podjetje je s 6 milijoni dolarjev letnega izvoza nedvomno med vodilnimi jugoslovanskimi izvozniki. 33 odstotkov celotne proizvodnje gre v izvoz, od tega 90% na konvertibilne trge. Za sedaj predstavlja pretežni del izvoza (okrog 70%) cinkova pločevina.

20. JULIJ JE DAN, KO SE CELJANI VSAKO LETO SPOMINJAJO USPEŠNIH AKCIJ LETA 1941 USTANOVLJENE I. CELJSKE ČETE, S KATERIMI SE JE RAZŠIRILO IN UTRDILO NARODNOOSVOBODILNO GIBANJE V TEM KRAJU, JE DAN, KI GA PRAZNUJE SLEHERNI OBČAN.

K ČESTITKAM ZA OBČINSKI PRAZNIK SE POLEG OMENJENIH ORGANIZACIJ PRIDRUŽUJE KOLEKTIV DELAVSKE ENOTNOSTI.

POTREBNO VAM JE ZAVAROVANJE — ZA POŽAR IN DRUGE NEVARNOSTI
poslopij, premičnin, strojev, naprav.
UREDITE SVOJA ZAVAROVANJA ČIMPREJ, DA NE BO ŠKODE!
Življenjsko zavarovanje je najsodobnejši način varčevanja:
— izredna možnost preskrbe svojcev v primeru prezgodnje smrti,
— izplačilo zavarovalne vsote ob doživetju,
— odškodnina za trajno delovno nesposobnost zaradi nezgode.
ZAVARUJTE SVOJE MOTORNO VOZILO — Priporočamo:
— zavarovanje kaska — poškodba vozila, požar, tatvina, eksplozija,
— zavarovanje zakonite dolžnosti jamstva — odgovornost,
— za poškodbo tretjih oseb in stvari.
DELOVNI KOLEKTIVI — ŠPORTNA DRUŠTVA
kolektivno nezgodno zavarovanje — obširno jamstvo.
PREVOZNIKI — PODJETJA — ZADRUGE
zavarujte svoje blago, ki ga prevažate!
Zavarovanje vas obvaruje škode, ki bi jo še dolgo čutili in obžalovali.
POSVETUJTE SE Z ZASTOPNIKOM! — ZAHTEVAJTE POJASNILA! — ZAHTEVAJTE PROSPEKTE! — VSE TO VAM OMOGOČI
Splošna zavarovalnica Celje

TRGOVSKO PODJETJE NA VELIKO IN MALO
TEHNO-MERCATOR CELJE
S SVOJIMI PRODAJALNAMI IN ENGROS ODDELKI
ČESTITA POSLOVNIM PRIJATELJEM,
DELOVNIM LJUDEM TER OBČANOM
ZA OBČINSKI PRAZNIK
20. JULIJ

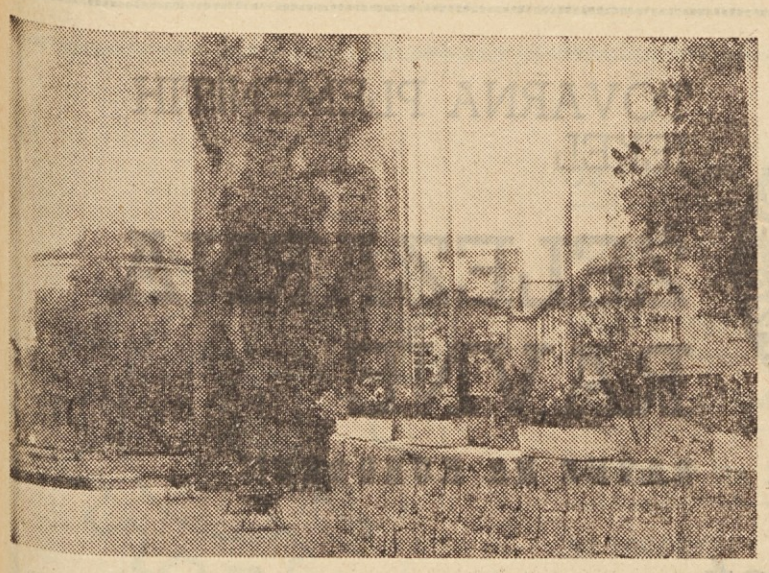
Servis za popravilo tehtnic
»UTEŽ«
CELJE
AŠKERČEVA 9

·mica·
BELA BARVA ZA BELO PERILO
TOVARNA Ferv CELJE

Sindikalna podružnica
»TAPETNIŠTVO«
CELJE
z obrati: VOJNIK, VELENJE
se priporoča za cenjena naročila, ki jih izvršuje hitro in solidno!

»VRVICA«
tovarna trakov in okraskov
CELJE

TVO
TOVARNA VOLNENIH ODEJ
Škofja vas pri Celju
● proizvaja in nudi vse vrste volnenih posteljnih in potovalnih odej.
SOLIDNE CENE IN IZDELAVA ZAJAMČENA!

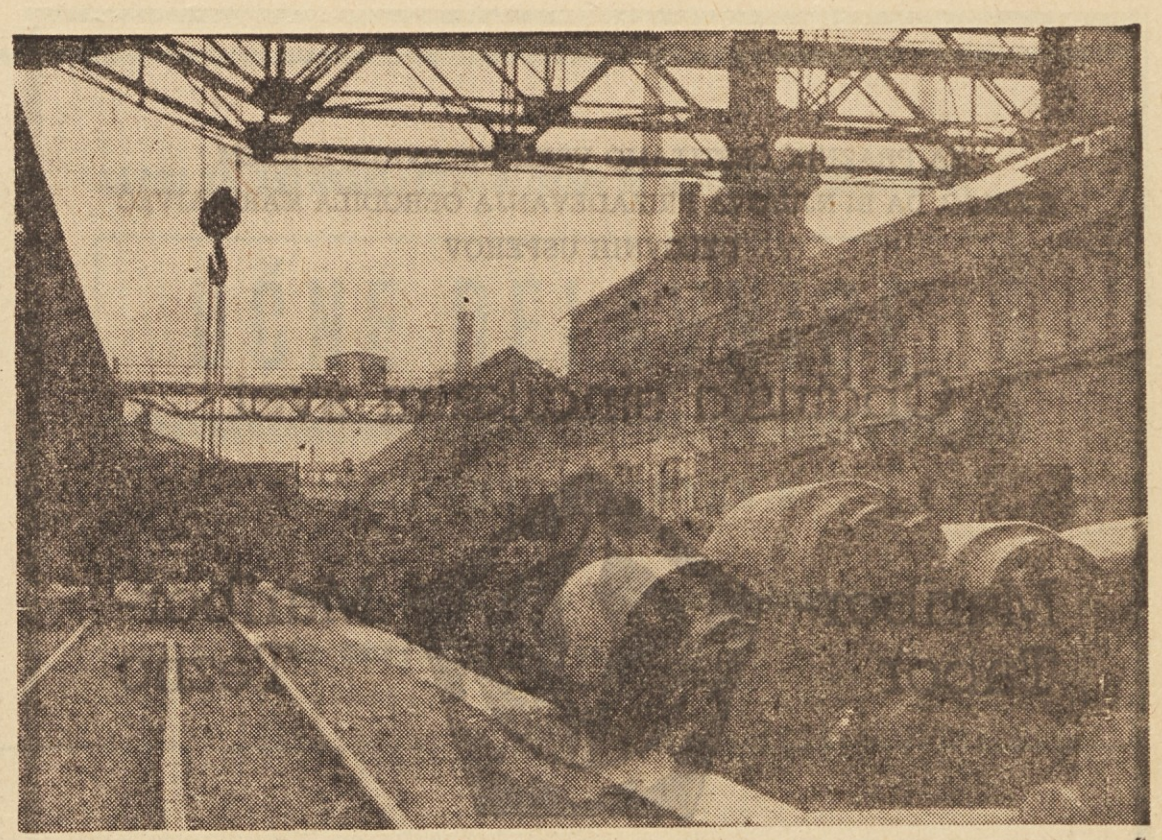


GOSTINSKO PODJETJE

NA-NA

CELJE

se priporoča za cenjeni obisk



ŽELEZARNA ŠTORE

ŠTORE PRI CELJU

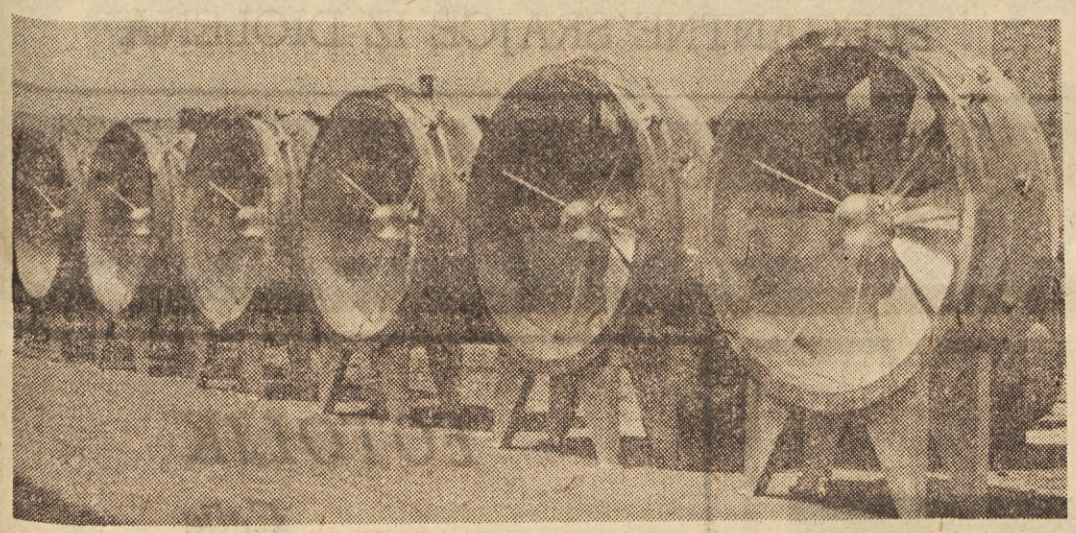
»KLIMA« nepogrešljiv dobavitelj opreme

Čist zrak, ustrezna temperatura in vlaga v industrijskih objektih, v hotelih, bolnišnicah itd. — za to skr »KLIMA« s svojimi proizvodi. Tako bi z najbolj skopimi besedami označili dejavnost tega cejskega podjetja, ki njegove ventilacijske, sušilne, vlažilne, hladilne klimatske in druge naprave že vrsto let brezhibno delujejo v številnih objektih širom dežele in tudi v tujini. V »KLIMI« izdelujejo razen tega tudi še naprave za pnevmatski transport, montirajo vse vrste centralnih kurjav, vodovodne in sanitarne naprave, opremo za ladjedelnice po atestih — jugoslovanskih, po Lloyd registru, Boreau Veritas in ABS v Parizu in tudi po atestih drugih držav. V dejavnost podjetja sodi še higiensko tehnična zaščita izdelujejo industrijske sesalce, gibljive sesalce in sesalne mize za varilne pline. Najnovejši proizvod »KLIME« so generatorji na mazut, ki jih uporabljajo predvsem v opekarstvu.

Kot smo videli, ima KLIMA zastavljen dokaj obsežen proizvodni program, njene naprave so vgrajene v najrazličnejše objekte lesne, kovinsko predelovalne, živilske, kemične, opekarske in druge industrije ter v železarnah in rudnikih po vsej Jugoslaviji. Tako obratuje v vsej državi najmanj 200 opekarskih objektov, v katerih so vgrajene sodobne sušilne naprave, ki so jih zdelali v »KLIMI«. S proizvodi »KLIME« so opremljeni številni zelo zahtevni objekti, kot na primer: inštitut v Vinči, kemijski inštitut v Beogradu, Rudjer Bošković v Zagrebu, kulturni dom v Trbovljah, objekti »Politike« v Beogradu, bolnišnici v Slovenjgradcu in v Trbovljah itd.

»KLIMA« je pomemben kooperant in dobavitelj opreme številnim industrijskim strokam. »KLIMA« izdeluje elemente, ki jih vgrajujejo v svoje proizvode največja jugoslovanska industrijska podjetja, kot na primer: Prvomajska, Rade Končar, Djuro Djaković, Litostroj, Metalna, EM Maribor in druga. »KLIMA« sklepa v zadnjem času sicer že tudi neposredne izvozne posle — klimatske naprave za ladje bodo izvozili v Pakistan in ventilatorje v Alžirijo — vendar je izvoz »KLIME« pretežno posreden. V finalnih proizvodih omenjenih in drugih podjetij potujejo izdelki »KLIME« v Sudan, ZAR, Jordanijo, Sovjetsko zvezo, ČSSR, Argentino, Anglijo.

V začetku smo rekli, da proizvodi »KLIME« že vrsto let brezhibno delujejo v številnih industrijskih objektih. K taki kvaliteti in ustreznemu izboru proizvodnje nedvomno veliko pripomore podjetju njegov lastni projektivno konstrukcijski biro, pa tudi tesno sodelovanje z inštitutom za turbinske stroje v Vižmarjih in z zavodom za raziskavo materiala v Ljubljani, ki opravlja strokovno merjenje dosežkov »KLIME« pri usvajanju novih proizvodov.



Ventilatorji celjskega podjetja »KLIMA«

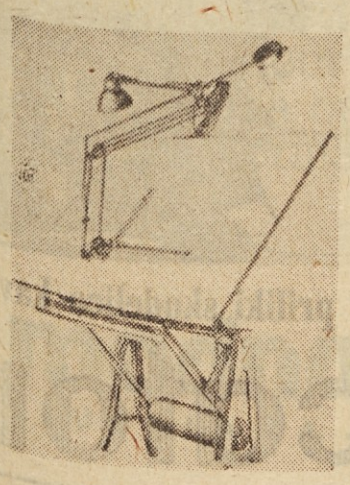
GOZDNO GOSPODARSTVO

CELJE

CELJE

IFA - Risalni aparati in naprave za gorilno tehniko

Leta 1953 so v Celju začeli izdelovati opremo za fotolaboratorije. To je bila začetna proizvodnja današnje Industrije finomehaničnih aparatov ali kratko »IFA«, ki se je takrat vpisala v register gospodarskih organizacij pod imenom Strojna finomehanika, Celje. Analiza trga je kmalu pokazala, da bi kazalo usmeriti proizvodnjo tudi še k drugim izdelkom, predvsem izdelkom za varilno tehniko, postopoma pa se je podjetje specializiralo za proizvodnjo risalnih naprav. Hkrati je »IFA« iz leta v leto izboljšavala kakovost svoje proizvodnje, izboljšavala organizacijo dela, uvajala nove tehnološke postopke. Iz majhnega obrtnega podjetja je prerasla v velko industrijsko podjetje z bogatim sortimentom artikelov, ki tudi količinsko nekaj pomenijo v Jugoslovanskem merilu.

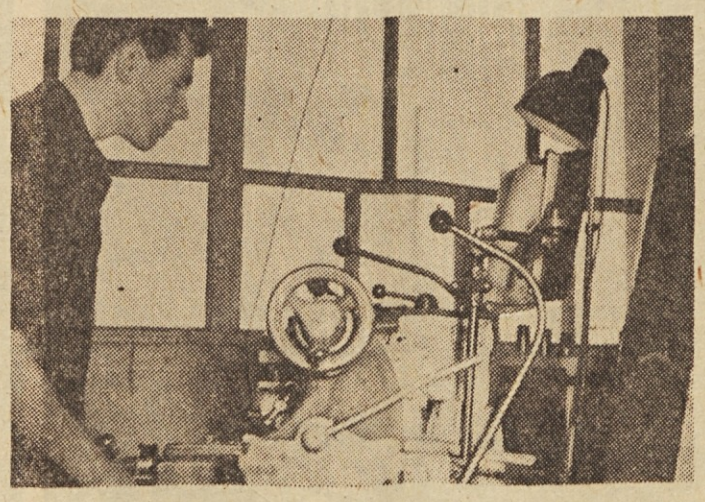


Oglejmo si nekoliko pobliže značilnosti proizvodnega programa Industrije finomehaničnih aparatov v Celju:

Risalne naprave »IFA« — Risalni aparat A/0, velikost deske 1000 × 1500, opremljen s preciznim paralelogramom z glavo za pomik ravnil ter kompletom: aparat A/1 700 × 1000; naprava »Arhitekt« za format A/1; namizni risalni aparat A/2 velikosti 500 × 700 za skiciranje detajlov; aparat za robljenje načrtov in tehniške dokumentacije; aparat za obrezovanje papirja AOP itd. — imajo izredno lep estetski videz, vsak aparat zase je stabilen, zavzema malo prostora, je zložljiv, možno ga je fiksirati v vsak položaj ter uporabljati horizontalno in vertikalno.

Med mnogimi specialnimi izdelki za **varilno tehniko** izdeluje »IFA« suhe varovalke za pline, ki varujejo reducirni ventil in jeklenko pred uničenjem; vodne varovalke, ki jih vgrajujejo na acetilenski razvijalec in ki tudi ščitijo pred posledicami povratnega udara plamena; varnostne in praktične pripomočke, ki jih uporabljajo pri varjenju; naprave za ogrevanje pri varjenju z uporabo propana in kisika ali propana iz zraka; različne gorilnike, šobe za rezanje, sekirice za mehko spajkanje z uporabo propana. V »IFA« izdelujejo med drugim tudi termoelektrične varnostne naprave, ki jih uporabljajo pri plinskih pečeh, pri kalijevih pečeh, pri plinskih bojlerjih in sploh pri vseh plinskih napravah. Dalje, avtomatske strojne naprave za predpakiranje blaga — npr. stroj »Dopo« za potrebe doziranja granuliranega blaga, strojčke za zapiranje vrečk ipd.

Za potrebe domače avtomobilske industrije izdeluje »IFA« v kooperaciji različne bovdene. Tako izdeluje serijsko vod za regulacijo plina pri vgraditvi avtomobilov TAM. TAM uporablja tudi »IFA« vode, ki služijo za regulacijo grelne naprave, »IFA« pa izdeluje tudi vode za ustavljanje motorja, potezne vode ipd. Sploh izdelujejo v »IFA« najrazličnejše polizdelke za industrijo široke potrošnje. Med njimi bi omenili še lužne črpalke in osovinske sklope, ki so sestavni deli pralnih strojev, razne sklope zobnikov, ki se uporabljajo pri najrazličnejših gotovih izdelkih itd.



Risalni aparati in naprave za gorilno tehniko pa so vsekakor temelj proizvodnega programa Industrije finomehaničnih aparatov. V zadnjem času sodijo v dejavnost »IFA« tudi galvanska zaščita, elaksiranje aluminija, graverska dela in druga splošna finomehanična dela kot npr. struženje, rezkanje, popravilo optičnih aparatov in druga dela za potrebe fotolaboratorijev itd.

»IFA« ima s svojimi specializiranimi izdelki odprta tudi vrata na tuje trge, saj je podjetje po kakovosti, cenah in funkcionalnosti predmetov že konkurenčno svetovno znanim tvrdkam risalnih aparatov in izdelkov za varilno tehniko. Tako bo npr. letos »IFA« izvozila okoli 25 do 30 odstotkov svojega proizvodnega programa — predvsem na konvertibilne trge.

ELEKTRO

CELJE

CELJE

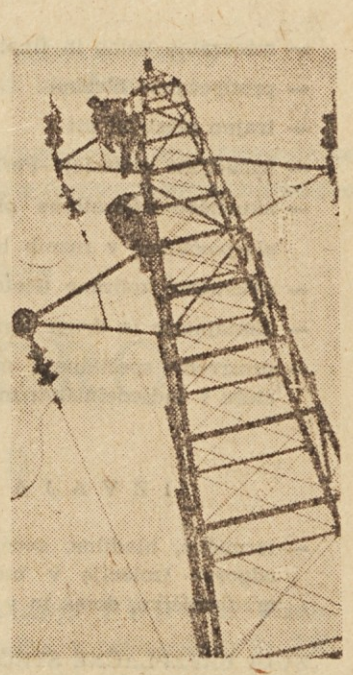
dobavlja potrošnikom električno energijo po najugodnejših pogojih;

•

projektira, gradi in opravlja montažo daljnovodov, krajevnih omrežij in transformatorskih postaj;

•

izvršuje vsa v elektriško stroko spadajoča instalacijska dela



ZA PRAZNIK ČESTITAMO VSEM DELOVNIM LJUDEM
Z ŽELJO, DA BI NJIHOVA PRIZADEVANJA OBRODILA KAR NAJVEČ
DELOVNIH USPEHOV

Občinski sindikalni svet

Maribor-Tabor

Maribor-Tezno

Maribor-Center

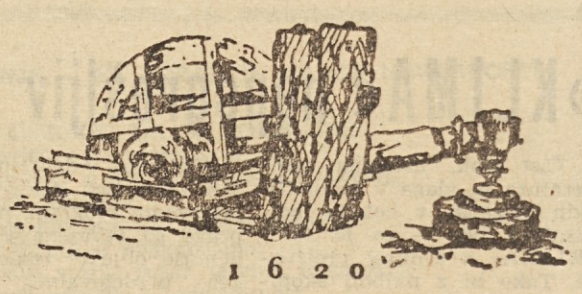
TOVARNA PLEMENITIH JEKEL

ŽELEZARNA RAVNE

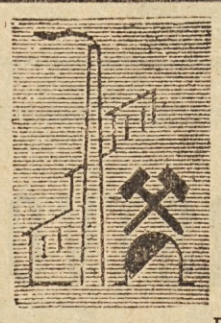
RAVNE NA KOROŠKEM

346 let

IZKUŠENJ
PRI IZDELAVI ŽLAHTNIH
JEKEL



Kolektiv se pridružuje čestitkam



Rudniki svinca in topilnica
Mežica

z obratoma LITIJA in VESNA – MARIBOR

PROIZVAJAMO:

- rafiniran svinec Mežica 99,99 %
- svinčeno pločevino
- cevi, mehke in trde in specialno trde šibre
- svinčene zlitine
- cinkov koncentrat in
- akumulatorje »VESNA« za vsa motorna vozila in poljedelske stroje

AKUMULATORJI »VESNA«

so izdelani po sodobnih metodah tenoloških postopkov

— kvaliteta naših akumulatorjev je plod dolgoletnih izkušenj

— naših servisov za akumulatorje se lahko poslužujejo po vsej državi!

Mura

MURSKA SOBOTA

ELEGANTNE SRAJCE IZ DIOLENA

Čestitamo za dan vstaje – 22. julij

Industrijsko
in montažno podjetje

IZOL termika

LJUBLJANA — KAMNIŠKA 25

Telefon 315-477

Teleprinter: 31-263 YU TERMIZ

Predstavništvo Beograd, Bulevar Vojvode Mišića 14 — tel. 50-153

Stalna delovišča: Rijeka, Pula, Split

Obrati: Ljubljana, Bodovlje nad Škofjo Loko, Poljane nad Škofjo Loko, Zrenjanin

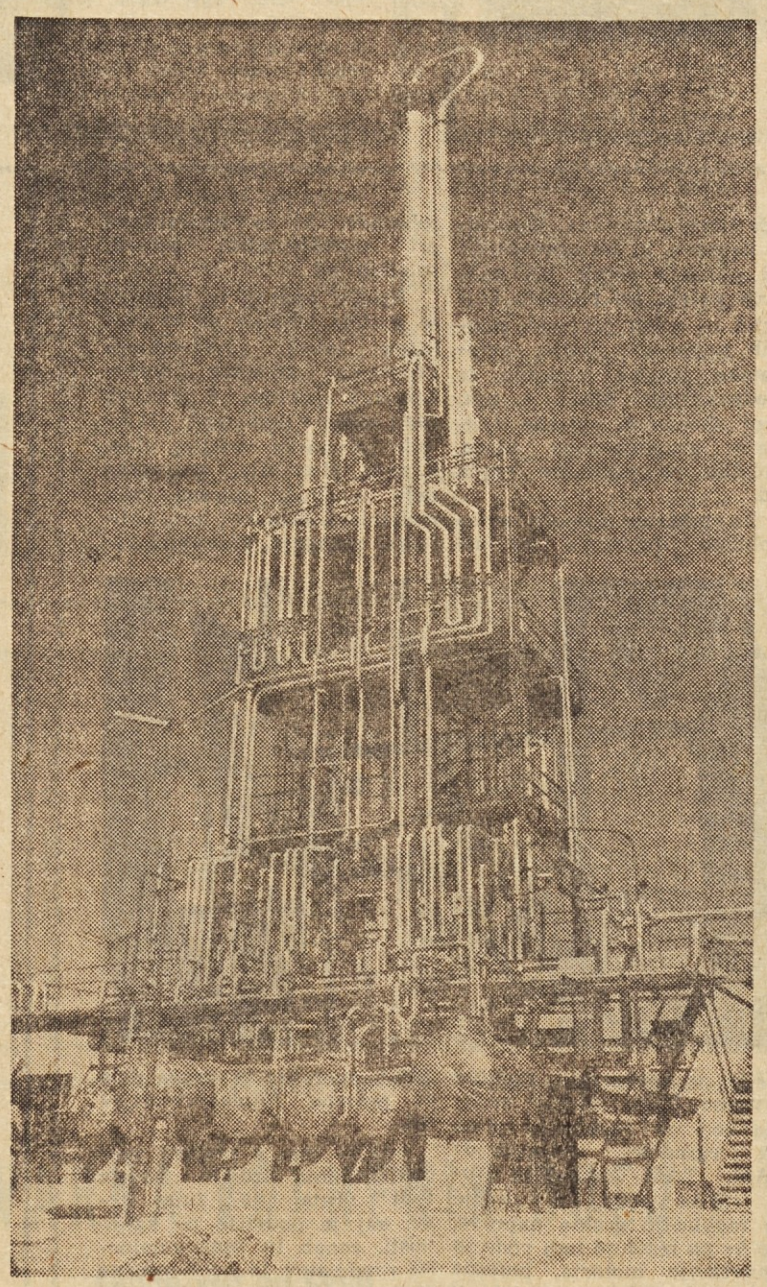
PROIZVAJA:

— mineralno volno in finalne izdelke
— protipožarne blazine
— trajno plastični kit
— izolacijski material »Perlit«
— akustično-dekorativne plošče iz gipsa, iverice in alu-pločevine v raznih barvah za izolacijo stropov
— akustično izolirane telefonske govorilnice
— kontejnerje in druge termično izolirane posode
— proizvode specialnega mizarstva za hladilne prostore v ladjedelništvu in industriji

IZVAJA:

— termične, hladilne, zvočne, protipožarne in kisloodporne izolacije v industriji, ladjedelništvu in gradbeništvu, doma in v tujini.

NUDI BREZPLAČNE STROKOVNE NASVETE

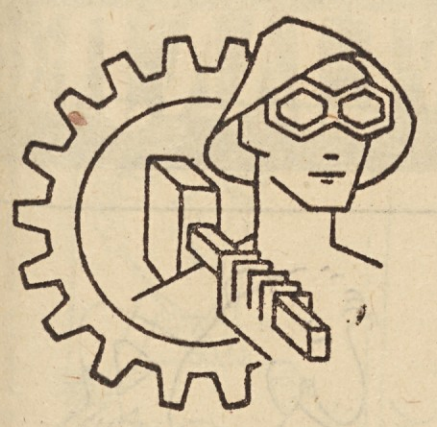


Organsko kemijska industrija Zagreb
IZOLACIJE – IZDELEK »TERMIKA«

FOTOLIK
Celje

Vedno in ob vsaki priliki skodelico kave

mercator



OB VELIKEM PRAZNIKU

SLOVENSKEGA LJUDSTVA –

DNEVU VSTAJE, 22. JULIJU –

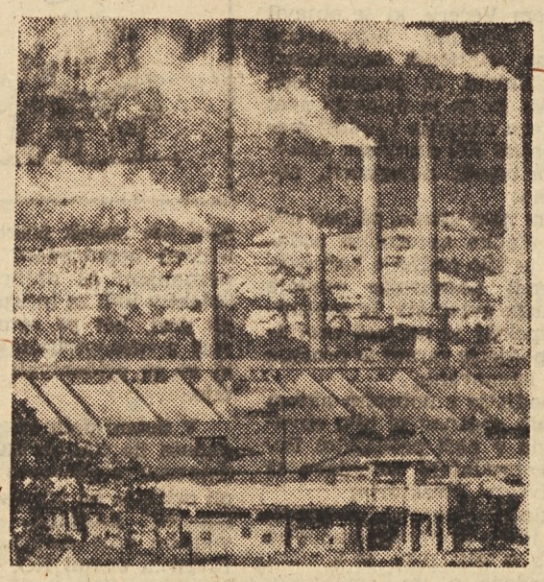
ŽELJMO VSEM KOLEKTIVOM,

POSEBNO PA ŽELEZARJEM

ŠE MNOGO

DELOVNIH USPEHOV

Železarna
Jesenice
JESENICE
na Gorenjskem



ZAVOD ZA USPOSABLJANJE SLUŠNO IN GOVORNO PRIZADETIH

UČNE DELAVNICE

LJUBLJANA, BEŽIGRAD 8

čestita in želi vsem delovnim kolektivom
še mnogo delovnih zmag

Gozdno
gospodarstvo
POSTOJNA

GOSPODARI Z DRUŽBENIMI GOZDOVI
V POSTOJNSKEM GOZDNO-GOSPODARSKEM OBMOČJU

Čestitamo za dan vstaje – 22. julij

Tovarna
čipk
in vezenin
BLED

IZDELUJEMO:

- STROKOVNO KLEKLJANE ČIPKE IN STROJNE VEZENINE,
- VSE VRSTE ŽENSKIH ROKAVIC, KI VAM JIH NUDIMO PO KONKURENČNIH CENAH

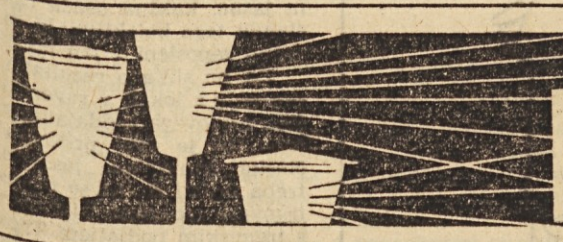
Poslužujte se naše bogate izbire!

Sladkogorska tovarna kartona in papirja
SLADKI VRH
ŠENTILJ V SLOVENSKIH GORICAH

PROIZVAJA:

- KLOBUČNI BELJENI PAPIR
- KLOBUČNI NEBELJENI PAPIR
- OVOJNE NETIPIZIRANE PAPIRJE
- SUROVI STREŠNI KARTON
- IZOLACIJSKI KARTON

DOLGOLETNE IZKUŠNJE SO JAMSTVO KVALITETE NAŠIH PROIZVODOV



Komunalno podjetje »SNAGA«
LJUBLJANA, Povšetova 12

SINDIKALNA PODRUŽNICA
TOVARNE STROJEV

»MLINOSTROJ«
DOMŽALE

ČESTITA OBČANOM OB NJIHOVEM PRAZNIKU!

Tovarna kovanega orodja
KAMNIK

čestita

vsem občanom Kamnika za občinski praznik in jim želi še mnogo delovnih uspehov!

Pred vašim odhodom na dopust še na ogled, kaj vam prinaša za vroče dni

modna hiša
LJUBLJANA – MARIBOR

nama LJUBLJANA

V BLAGOVNICI S STANOV[illegible]KO 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 PLAČILU Z DEVIZAMI.

LJUBLJANA **nama**

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

Iniciatorji pritiska za združitev trgovskih podjetij v ravenski občini so šli do konca

Še enkrat:

»NASILJE JE NAPAD NA SAMOUPRAVLJANJE«

Sekretar občinskega komiteja ZKS Ravne na Koroškem, Franc Praznik, je poslal uredništvu Delavske enotnosti v imenu družbeno političnih organizacij te občine informacijo »o naporih subjektivnih sil v občini in v trgovskih delovnih organizacijah, da pospešimo razvoj trgovine v občini, ki občutno zaostaja za ostalim družbeno ekonomskim razvojem komune,« s prošnjo, da bi jo objavili v DE kot odgovor na moja članka, objavljena v DE 26. 5. pod naslovom: »Grobo vmešavanje v delavsko samoupravljanje«, in 9. 6. pod naslovom: »Nasilje je napad na samoupravljanje«.

Informacija družbeno političnih organizacij ravenske občine naj bi »osvetlila še drugo stran problema« — tako piše v njenem uvodu — »da bi bili upravljavci in s tem slovenska javnost objektivno obveščeni.«

ZA KAJ GRE?

V prvem članku z naslovom »Grobo vmešavanje v delavsko samoupravljanje« posredujem bralcem Delavske enotnosti sporočilo izvršnega odbora sindikalne podružnice trgovskega podjetja Ljudski magazin iz Ravne na Koroškem predsedstvu RO sindikata delavcev storitvenih dejavnosti, da doživlja kolektiv tega podjetja s strani občinskih organov in organizacij močan, vendar ekonomsko povsem neutemeljen pritisk, naj se združi z drugim trgovskim podjetjem, ki je še v ravenski občini, s podjetjem Trgovski dom. V članku omenjam tele oblike pritiska:

● priporočilo občinskega komiteja ZK, naj komunisti, zaposleni v podjetju Ljudski magazin, proti svojemu prepričanju glasujejo za predlagano integracijo;

● grožnjo uprave Občinske skupščine občine Ravne, da bodo kolektivu trgovskega podjetja Ljudski magazin odvzeli trgovske lokale, last SLP, ki jih ima to podjetje v najemu že več kot 10 let (in je vanje investiralo vsa sredstva, ki jih je lahko namenilo za investicije);

● če se ne ukloni pritisku, poročilo občinskih organov kreditni banki, naj trgovskemu podjetju Ljudski magazin ne da kreditov, dokler se ne odloči za predlagano združitev.

Nato dokazujem s podatki tamkajšnje občinske uprave, da pritisk za združitev ekonomsko ni utemeljen.

Na osnovi teh podatkov v članku zastavljam načelno vprašanje: **ali ni takšen pritisk, pritisk, ki ne upošteva samoupravnih pristojnosti in ekonomskega interesa delovnega kolektiva, v popolnem nasprotju z nameni reforme in v tej zvezi s sklepi III. plenuma ZKJ.**

V drugem članku pod naslovom »Nasilje je napad na samoupravljanje« pa posredujem bralcem stališče predsedstva RO sindikata storitvenih dejavnosti ob tem primeru, katerega glavni del se glasi takole: »Republiški odbor sindikata delavcev storitvenih dejavnosti se ne more strinjati in negativno ocenjuje vse tiste integracijske procese, katerih posledica je oblikovanje podjetij z monopolnim značajem ali celo zaprtih le v občinske meje, saj lahko takšna integracija le negativno vpliva na kakovost oskrbe ter na količino in izbiro blaga za široko potrošnjo. **Republiški odbor se zavzema tudi za specializacijo trgovine, če jo narekujejo potrebe lokalnega tržišča in smotrnost takšne odločitve, seveda po samoupravni oceni gospodarske organizacije.**«

No osnovi tega stališča je torej RO obsodil nedemokratično, nasilno in administrativno vmešavanje ljudi in organov izven delovne organizacije v samoupravne pravice podjetij Ljudski magazin in Trgovski dom, jaz pa sem opravil le svojo poklicno dolžnost, ko sem to stališče po sklepu predsedstva RO posredoval bralcem.

ČUDEN »JAVNI DIALOG«

In kakšen je odgovr vodstev družbeno političnih organizacij Ravne na Koroškem na tako formulirana javna vprašanja o primeru integracije trgovine v tej občini in ob stališču predsedstva RO sindikata delavcev storitvenih dejavnosti? Predvsem: zelo dolg, 9 tipkanih strani. Zaradi njegove obsežnosti sem prisiljen da samo na kratko povzamem njegovo vsebino. Morebitnemu očitku, da sem kot avtor obeh člankov, ki jima vodstva družbeno političnih organizacij občine Ravne odgovarjajo, vsebino odgovora povzemal pristansko in tendenciozno, se nameravam že naprej izogniti s poročilom, da je odgovor izšel v celoti 22. in 23. junija v drugi, pokrajinski izdaji časopisa »Večer« pod naslovom »Javni dialog«. Kdorkoli si torej želi podrobno ogledati »drugo stran problema«, ima na voljo tudi celotno besedilo informacije družbeno političnih organizacij o razvoju trgovine v ravenski občini. Vendar pa obrobna pripomba: »Večer« v rubriki »Javni dialog«, ni objavil stališč predsedstva RO sindikata delavcev storitvenih dejavnosti, s katerimi vodstva družbeno političnih organizacij ravenske občine polemizirajo, niti ne odgovora delavskega sveta trgovskega podjetja Ljudski magazin na neresnične trditve piscev odgovora. Čudna »javnost«!?

Odgovor družbeno političnih organizacij občine Ravne na članka, objavljena v DE je mogoče razdeliti v 4 dele:

● v opis pomanjkljivosti in zaostajanja razvoja trgovine v ravenski občini, kar je spodbudilo občinski komite ZK, da je sklical posvet Zveze komunistov trgovskih delavcev;

● v opis »negativnih značilnosti poslovanja uprave in njene nezadostne skrbi za razvoj samoupravljanja«;

● v odgovor RO sindikata delavcev storitvenih dejavnosti in

● v odgovor piscev obeh člankov v DE.

DEMOKRATIČEN DOGOVOR?

V prvem delu odgovora pišejo vodstva družbeno političnih organizacij ravenske občine, da so na posvetu ZK trgovskih delavcev (vseh komunistov — trgovskih delavcev je v tej občini 15: 9 je zaposlenih v podjetju Trgovski dom, 6 pa v podjetju Ljudski magazin) prav zaradi potreb po koncentraciji sredstev, ki bi bila »možna na današnji stopnji družbenega razvoja proizvajalnih sil le v združenem večjem in finančno močnejšem podjetju«, »zahtevali od članov ZK, da konstruktivno razpravljajo o problemu in se izrečejo za predlagani koncept ali proti njemu.« »Pripominjamo še to,« pišejo v odgovoru,« da se je delavski svet trgovskega podjetja Trgovski dom že pred tem izjasnil o potrebi integracije. Na posvetu smo sklenili, da se integracija lahko izvrši le s prostovoljno odločitvijo kolektiva na referendumu... Aktiv ZK smo tudi seznanili s predlogom občinske skupščine, da bo ta na prihodnji seji obravnavala stanje in razvoj trgovine v občini ter izvajanje družbenega plana na tem področju. Na seji bo določila tudi upravni organ za lokale, katerih upravni organ je sedaj občinska skupščina. Dodelila jih bo trgovskemu podjetju, ki bo sposobno in pripravljeno urediti trgovino skladno z družbenim planom in družbenimi potrebami.«

Trgovsko podjetje, ki je v praksi s poslovnimi uspehi dokazalo, da je tudi še naprej sposobno ekonomsko upravljati lokale SLP je nedvomno — tako govorijo številke — podjetje Ljudski magazin. Zato ne pomeni sporočilo na sestanku »ZK trgovskih delavcev«, da bo občinska skupščina dodelila lokale tistemu podjetju, ki bo »sposobno in pripravljeno«, vsaj za člane ZK, zaposlene v podjetju Ljudski magazin, ki so po številu v manjšini, nič drugega kot pritisk, grožnjo... In tako so ti člani sestanek ZK trgovskih delavcev tudi razumeli... Zato so na sestanku delavskega sveta 15. maja glasovali proti združitvi s podjetjem Trgovski dom. Ravnali so pravilno, saj so s tem glasovali za samoupravne pravice delovnega kolektiva. Desetega junija se je namreč celoten kolektiv podjetja Ljudski magazin, 106 prisotnih na sestanku, z referendumom odločil, da se noče združiti s podjetjem Trgovski dom.

»POSLOVANJE JE DVOMLJIVO«

»S prostovoljno odločitvijo na referendumu« je torej predlog občinske uprave, da bi v ravenski občini združili dvoje trgovskih podjetij v eno, padel v vodo. Zato je treba zdaj potrebo po integraciji trgovine v ravenski občini utemeljiti drugače, z »navedbo nekaj negativnih značilnosti poslovanja uprave podjetja in njene nezadostne skrbi za razvoj samoupravljanja,« s čimer žele pisci odgovora »predvsem opozoriti člane kolektiva na napake, ki se pri njih dogajajo, ker dvomimo, da jih vodstvo podjetja o tem informira.«

Nova faza pritiska na kolektiv torej: omajati ugled njegovega vodstva v očeh delavcev! Katere so te »negativne značilnosti poslovanja uprave,« ki jih navajajo pisci odgovora? Naštejmo jih le nekaj:

● zaradi nezakonite prodaje glasbenega aparata privatniku je bilo podjetje kaznovano;

● dvomljivo poslovanje v poslovalnici tehničnih predmetov, ki kaže na malomaren odnos do družbenih sredstev;

● v prodajalni Povrtnina je prišlo do ponarejanja uradnih listin, v prodajalni, ki je »slučajno« od Ljudskega magazina, so prodajali zelenjavo iz vrta bivšega direktorja;

● leta 1964 je občinska skupščina odobrila kredit iz sklada skupnih rezerv v višini 60 milijonov S dinarjev za razvoj trgovine. Temu kreditu se je podjetje Ljudski magazin odreklo. Po izjavi komercialnega direktorja so se kreditu odrekli na zahtevo direktorja, ki je izjavil, »da bo vsakega bolela glava, ki bo ta kredit najel«.

● upravni odbor podjetja, ki bi moral voditi podjetje in obravnavati tekoče probleme, se po izjavi predsednika UO v mandatni dobi sploh ni sestajal, oz. se je sestal le dvakrat. Sestajal se menda ni zato, ker predsednik UO stanuje izven kraja sedeža uprave.

Itd....

Pa še opravičilo kolektivu zaradi tega nepričakovanega napada: »Kolektivu podjetja se želimo opravičiti, ker ga nismo o tem že prej obveščali. Vzrok za to je bil v tem, ker smo preveč zaupali njihovim subjektivnim silam, predvsem pa vodstvu družbeno političnih organizacij v podjetju, posebno članom ZK. Da bi bilo javnosti, ki je spremljala novice o integraciji trgovine v ravenski občini »pod tendencioznimi naslovi v časopisju GROBO VMEŠAVANJE, NASILJE«, jasno. s kakšnim vodstvom kolektiva Ljudski magazin imajo v občini Ravne opravka, navajajo pisci odgovora še tale podatek: v upravi dela 14 sodelavcev, med temi ima eden srednjo strokovno izobrazbo, 4 trgovsko vajensko šolo, 9 pa osnovno šolo...«

ZAKAJ NE Z BESEDO NA DAN PRED KOLEKTIVOM?

Delavski svet trgovskega podjetja Ljudski magazin je 27. junija sprejel sklep, da bo objavil odgovor na te trditve v mariborskem Večeru, ki je objavil celotno besedilo informacije družbeno političnih organizacij občine Ravne. Iz prepisa tega odgovora, ki ga je delavski svet trgovskega podjetja Ljudski magazin poslal RO sindikata delavcev storitvenih dejavnosti, povzemamo:

● »ni nam znano, od kod avtorjem članka neresničen podatek, da je bilo podjetje kaznovano zaradi nezakonite prodaje glasbenega avtomata. Iz zapisnikov inšpekcij je namreč razvidno, da podjetje zaradi te prodaje ni bilo kaznovano;

● podjetje z nobenim aktom pristojnih organov ni bilo obveščeno, da v naši prodajalni Povrtnina prodajajo zelenjavo iz vrta bivšega direktorja;

● glede investicijskih kreditov, ki jih je občinska skupščina odobrila v letu 1965, je v članku navedeno, da je komercialni direktor trgovskega podjetja Ljudski magazin izjavil avtorjem članka, da se je podjetje odreklo kreditom na zahtevo direktorja. Delavski svet je na seji vprašal komercialnega direktorja, ali je to res izjavil. Komercialni direktor je na sestanku takšno izjavo odločno zanikal s poudarkom, da je prav tako dobro kot vsi člani kolektiva in DS poučen, da je naše podjetje na podlagi dogovora odstopilo investicijski kredit — del, ki bi po delitvi odpadel na naše podjetje — trgovskemu podjetju Trgovski dom, zato, da bi le-to lahko zgradilo samopostrežno trgovino, za kar bi jim samo njihov del investicijskih sredstev ne zadoščal. Naše podjetje je odstopilo kredit samo pod pogojem, da ga bomo v letu 1966 dobili mi. Pogodba je bila sklenjena s privolitvijo DS obeh podjetij in ob prisotnosti obeh predsednikov DS in direktorjev.

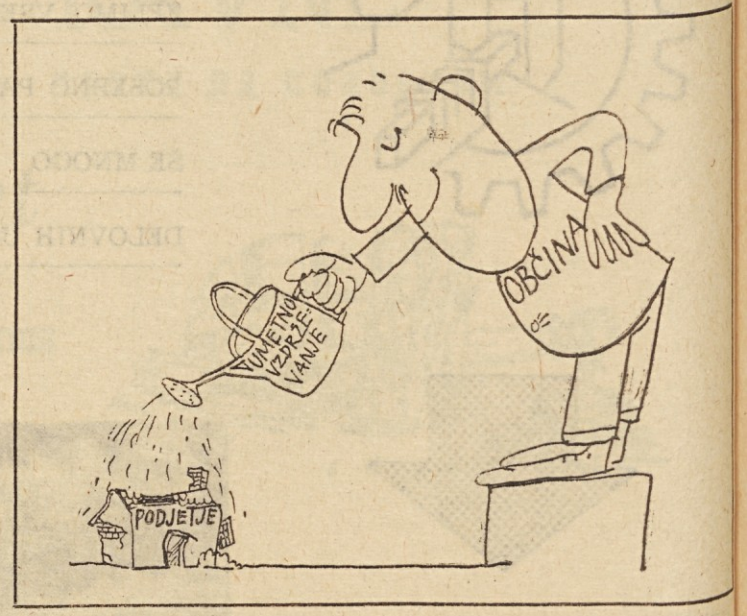
● popolnoma neresničen je tudi podatek, da se UO trgovskega podjetja Ljudski magazin v mandatni dobi ni sestajal. Iz zapisnikov DS in UO, ki so na razpolago v podjetju, je razvidno, da sta DS in UO imela v mandatni dobi skupno 27 sestankov, na katerih smo obravnavali vse probleme v zvezi s poslovanjem podjetja.«

Itd.

Ob tem dvoboju med družbenimi organizacijami ravenske občine in vodstvom trgovskega podjetja Ljudski magazin, ki se izraža s trditvami »tako je« in »ne, ni res« samo tole načelno vprašanje: Zakaj so predstavniki političnih organizacij občine Ravne šele prek časopisa Večer obvestili člane kolektiva o napakah njegovega vodstva. Zakaj niso teh napak posredovali kolektivu neposredno? S takšnim ravnanjem bi najbrž pridobili kolektiv tudi za integracijo mnogo prej, kot pa samo z razgovori z »nesposobnim« vodstvom, ki so ga pridobivali za integracijo.

V tistem delu odgovora, ki se nanaša na stališče RO sindikata delavcev storitvenih dejavnosti ob pritisku na trgovsko podjetje Ljudski magazin, priporočajo vodstva družbenih organizacij v ravenski občini RO, naj »v svojih prizadevanjih in načinu ter metodah dela zmeraj in povsod poskuša delovati tako, da bi spoznal obe strani problema«, ter »da je samoupravljanje proces in da ga ni mogoče formirati v vsem svojem bistvu, tako, kot ga deklarirajo naša ustavna načela...«

Predsedstvo RO sindikata delavcev storitvenih dejavnosti Slovenije je 13. julija med drugim obravnavalo tudi informacijo družbeno političnih organizacij občine Ravne ter ugotovilo, da družbene organizacije te občine v odgovoru niti ne dopolnjujejo niti ne zavračajo stališča predsedstva, ki smo jih poželi v uvodu tega članka. Predsedstvo je ponovno ugotovilo pravilnost obsodbe nedemokratičnega in nasilnega vmešavanja činiteljev izven delovnih organizacij v samoupravne pravice podjetij Ljudski magazin in Trgovski dom. Na vprašanje, zakaj se ni seznanilo z »obema stranema problema«, odgovarja predsedstvo v svojem drugem stališču takole: problem ima res dve strani: upoštevanje ali neupoštevanje oz. izvajanje ali ne, izvajanje ustavnih pravic in dolžnosti delovnih kolektivov ter organov izven njih. Predsedstvo se je lahko v tej dilemi opredelilo le za upoštevanje in izvajanje samoupravnih pravic in dolžnosti, do svojih zaključkov v konkretnih primerih pa ni prišlo na podlagi kabinetske razprave, ugibanj in domnev, pač pa na podlagi razgovorov s predstavniki delovne organizacije Ljudski magazin, na podlagi razgovora s celotnim kolektivom, razgovora s predstavnikom občinskega sindikalnega sveta Ravne in na osnovi pismene dokumentacije.



— Poglej, v časopisu piše, da je v vodstvu v našem podjetju nekaj gnilega, nam se pa tako lepe delajo...

UZAKONJEN PRITISK

Ko zaključujem izpisovanje povzetkov iz obsežne dokumentacije, ki sem jo zbral o primeru integracije trgovskih podjetij v Ravnah na Koroškem, moram ugotoviti, da odgovor vodstev družbeno političnih organizacij ravenske občine v meni ne niti najmanj omajal prepričanja, da je šlo za nedemokratičen pritisk na kolektiv trgovskega podjetja Ljudski magazin, naj se združi s trgovskim podjetjem Trgovski dom, za kršitev samoupravnih pristojnosti delovnega kolektiva. Odgovor na obe članka v DE ne zavrača ocene, da gre za nedemokratičen pritisk, ampak ta pritisk le utemeljuje z nedifinirano potrebo po integraciji in koristmi potrošnikov, ki bi jih imeli od močnega trgovskega podjetja, s strokovno nesposobnostjo vodstva podjetja Ljudski magazin itd. Po svojem prepričanju ostaja kljub temu, da so v ravenski občini svoje grožnje uresničili in uzakonili: 15. junija je namreč občinska skupščina Ravne sprejela sklep, da bo dodelila lokalov SLP, ki jih ima v najemu podjetje Ljudski magazin trgovskemu podjetju Zila iz Slovenj Gradca, hkrati pa je razveljavila volitve direktorja podjetja Ljudski magazin zaradi nepolnitve določila 83. in 87. člena zakona o volitvah, po katerih je treba po izidu volitev informirati vse kandidate. S tem sklepom občinske skupščine je podjetje Ljudski magazin izgubilo najboljše lokale (v modernizacijo enega izmed teh je lani investiralo 13,5 milijona S dinarjev, v katerih je podjetje lani ustvarjalo približno 30 % celotnega prometa. Ta ukrep je kolektiv trgovskega podjetja Ljudski magazin občutno prizadel, saj je z njim okrnjena njegova dejavnost na tretjino. Prav tako ni jasno, kakšna usoda čaka članov tega kolektiva, ki so bili doslej zaposleni v teh lokalih.

Da bo slika o rezultatih barantanja z lokali v ravenski občini, njihovega »oddajanja v najem«, ki je zanj pristojna občinska skupščina, jasnejše, treba vedeti še, da se namerava trgovsko podjetje Zila združiti s trgovskim podjetjem Trgovski dom v Ravnah na Koroškem, oziroma z drugimi besedami pomeni, da bodo iniciatorji integracije trgovine v ravenski občini do konca uresničili svoj sklep: najboljše lokale, ki jih je doslej upravljal kolektiv podjetja Ljuski magazin, bo dobil po nekoliko daljši poti v roke kolektiv podjetja Trgovski dom.

In kaj na vse to pravi DS podjetja Ljudski magazin? Ukrep občinske skupščine ocenjuje takole (iz neobjavljenega odgovora na članek v Večeru): »Prav je, če odpiramo občinske meje tudi drugim trgovskim podjetjem, vendar naj bi ta trgovska podjetja pomagala pri razvoju trgovine tako, da bi z lastnimi sredstvi povečala obseg površine trgovin, ne pa, da dobe v upravljanje trgovske lokale, ki jih je naše podjetje že modderniziralo z lastnimi sredstvi.«

ZAKLJUČEK?

V Ravnah v opisanem primeru integracije trgovine ne gre samo za pretnje delovnemu kolektivu, nedemokratične metode v odnosih med občino in delovno organizacijo, zastrašujoč pritisk, ki naj bi uklonil kolektiv, gre za več, za URESNIČEN IN UZAKONJEN PRITISK, ZA KRŠENJE USTAVNIH PRAVIC DELOVNIH LJUDI IN DELOVNE ORGANIZACIJE.

VINKO BLATNIK