

Četrtek, 4. avgusta 1966

Št. 30, leto XXII



PO SPREMENBAH V GOSPODARSKEM INSTRUMENTARIJU:
VENDARLE NOVA DIAGNOZA

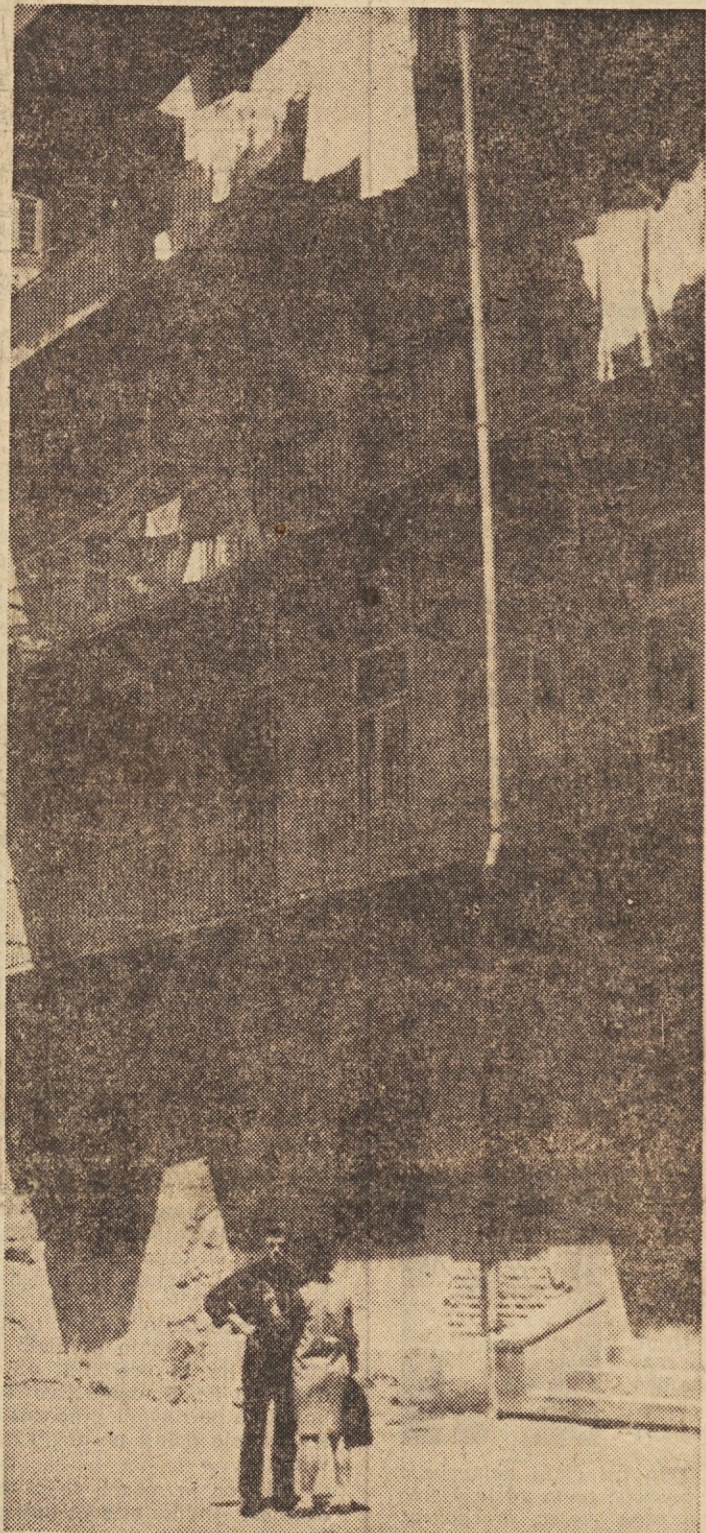
— Ce diha s škrgami, res ne vidim razloga, da jo zdravimo za pljučnico.

Karikatura: ANDREJ NOVAK

KAKO SKRIBIMO
ZA PREHRANO
V DELOVNEM ČASU

V tovarnah je premalo žlic

Strokovnjaki industrijske proizvodnje so si edini, da s praznim želodcem ni mogoče dosegati visoke delovne storilnosti. V mnogih državah so za doseg tega cilja vložili precejšnja sredstva. Zakaj računski kažejo, da se investicije za prehrano v delovnem času hitro vračajo s povečanjem delovnega učinka. V ta namen so v nekaterih državah že z zakoni določili obvezne obroke med delovnim časom. Na Finskem imajo na primer delavci zagotovljeno redno prehrano v delovnem času v vseh industrijskih obratih. V ZDA so uvedli obvezno prehrano delavcev v vseh industrijskih obratih, ki zaposlujejo več kot 250 delavcev. Po statističnih podatkih se hrani v Zahodni Nemčiji v tovarnah in podjetjih kakih 15 milijonov prebivalstva. Seveda pri tem ne smemo pozabiti, da imajo v teh državah deljen delovni čas in se njihov delavnik konča nekaj ur pozneje kot naš. Vendar nas naš delavnik ne odvezuje skrbi za redno prehrano v delovnem času.



LJUDJE IN FASADE

FOTO SLUŽBA DE

(Nadaljevanje na 4. strani)

POZIV RO SINDIKATA DELAVCEV DRUŽBENIH DEJAVNOSTI
ZA JAVNO RAZPRAVO

S temeljito razpravo do temeljitega zakona

V teh dneh je predsedstvo RO sindikata delavcev družbenih dejavnosti naslovilo na vse delovne organizacije odprto pismo, v katerem jih poziva, naj organizirajo zares temeljito javno razpravo o osnutku zakona o financiranju izobraževanja in vzgoje v naši republici. Predsedstvo RO tudi pristavlja, da so sindikalne organizacije, odbori za družbeno službo oziroma občinski sindikalni sveti, kjer teh odborov ni, dolžni organizirati javno razpravo in vanjo vključiti čimveč proizvajalcev.

Zakaj sindikati vztrajajo pri zahtevi, da je treba organizirati zares široko javno razpravo o osnutku zakona o financiranju izobraževanja in vzgoje? Prav gotovo ne gre le za to, da bi tako tudi formalno zadostili namenu demokratičnosti, temveč v

prvi vrsti zato, ker le po tej poti izoblikovan zakon lahko zagotovi, da bodo v njem tudi najboljše rešitve, ker bo le tako zakon res vnesel v izobraževanje in vzgojo stabilnost. Gre za to, da bi v tej razpravi dali na tehtnico odločanja vse tiste slabe in

dobre rešitve, ki smo jih doslej imeli v šolstvu in vzgoji, skratka, da v tem prihodnjem razvoju povzamemo tisto kar je bilo v preteklosti dobrega, in preosnujemo to, kar se je izkazalo za slabo.

Zato je apel Republiškega odbora sindikata družbenih delavcev Slovenije razen prosvetnim delavcem še posebej naslovljen na predstavnike gospodarstva in predstavnike tistih panog, ki so že doslej organizirale izobraževanje za svoje in širše potrebe, da posredujejo tako vse tiste izkušnje, ki bi jih veljalo uzakoniti v novem zakonu. Čas za to javno razpravo kajpak ni najbolj primeren sprič dopustniškega obdobja, vendar Republiški odbor meni, da bi ta razprava vseeno lahko postala osnova za razpravo na bazenskih posvetih, ki jih bodo sindikati organizirali v prvi polovici prihodnjega meseca.

Razen tega, da bi bila ta razprava zares čimbolj javna, pa predsedstvo RO sindikata družbenih delavcev priporoča, da

(Nadaljevanje na 2. strani)

ŽALOSTINKA vsakdanje brezbržnosti

Komaj so nad jeseniškimi plavži razobesili črno zastavo, so sirene v Zagorju odtulile svojo žalostinko. En sam dan je terjal tri žrtve na fronti dela.

Kolikokrat v letu so že odtulile sirene svojo žalostinko, kolikokrat se še bodo spustile zastave na pol droga?

Statistični podatki izpričujejo, da pogostost nesreč pri delu upada. Zadovoljni smo s statistiko — in sami s seboj. Trkamo se po prsih in sami sebe prepričujemo: skrbimo za varno delo našega proizvajalca.

Mar res skrbimo?

Se pred nedavnim se je mudila na obisku pri goriških sindikatih delegacija iz sosednje province Pordenone, da bi posredovala izkušnje tovarn in podjetij onstran meje, kako skrbeti za varno delo. In ugotavljali so, da pri njih število nezgod na delu sicer narašča, da pa se bistveno zmanjšuje težavnost teh poškodb.

In pri nas? Število nezgod pri delu res upada, vsaj proporcionalno, toda narašča težavnost nezgod, narašča iz leta v leto število nezgod, ki se končujejo s težko invalidnostjo ali smrtjo.

Ce pa bi na kratko povzeli izkušnje onstran meje v boju za večjo varnost pri delu, potem vsekakor tole: skrbno organizirana državna služba za proučevanje varnosti delovnih naprav, temeljiti predpisi o tehnični zaščiti delavcev, razvita industrija zaščitnih sredstev, velika večina delovnih organizacij se more pohvaliti z močno preventivno službo za preprečevanje nezgod pri delu, z zakonskimi določili je v primeru nezgod trdno precizirana odgovornost tako delavcev kot organizatorjev dela.

Naše izkušnje so bistveno drugačne. Skorajda povsem nasprotno onim onstran meje.

Strokovnjak iz službe za tehnično in zdravstveno zaščito pri delu iz podjetja Zanussi-Rex je v razgovoru izrekel prepričljivo ugotovitev: varno delo se samo plačuje.

Bržčas si bomo nekoč morali tudi mi to ugotovitev zapisati med naša spoznanja. Ne samo v besedi — tudi v dejanjih. Besed je pravzaprav bilo že doslej veliko izrečenih. Celo preveč, tako da je skrb za varno delo postala že nekakšna fraza naše vsakdanje brezbržnosti do varnega dela. Da, brezbržnosti, kajti iz leta v leto ugotavljamo, da v ogromni večini delovnih organizacij samoupravni organi niti enkrat samkrat niso poskušali ugotoviti, kako je v podjetju poskrbljeno za varno delo. Ne ljudje, največkrat nas ne zanimajo in ne pretresejo niti številke o izgubljenih sredstvih zaradi nevarnega dela.

Pa se bomo kdaj posuli s pepelom in si vendarle priznali, da smo pri tem svojem ravnanju in v tej svoji brezbržnosti sila nehumani?

In če kdo, potem bi se morali zlasti v sindikatih z vso odločnostjo zoperstaviti tej nehumanosti, ker je to dolžnost, velika dolžnost sindikatov.

A tudi o tem je bilo doslej že veliko govora. Manj učinkovitega ukrepanja. Tako tudi te besede postajajo bolj in bolj samo pripev v žalostinki naše vsakdanje brezbržnosti.

BOJAN SAMARIN

- STR. 2:
V SREDIŠČU
DOGAJANJA
- STR. 3:
IŠČEJO NOVE
OBLIKE DELA

- STR. 4
NAŠ PODLISTEK
- STR. 5:
ŠE SREČA,
DA JIH SINDIKAT
PODPIRA

- STR. 6:
NIKAR NAČELNO!
- STR. 8:
ZA VEČJE DOHODKE,
MANJ ČASA
V SLUŽBI

ZAPISKI IZ METLIŠKE TRIKOTAŽNE TOVARNE »BETI«

SONČNE PERSPEKTIVE

Morda gre zgolj za naključje, vendar je res, da v Beti — Belokranjski trikotajni industriji — med zadnjim obiskom nisem slišala niti ene pritožbe, čeprav sem spraševala o vplivu gospodarske reforme na proizvodnjo in na ekonomiko podjetja ter se zanimala za izvoz. »Gospodarstvo se normalizira,« so mi rekli »nekatera podjetja napredujejo, druga hirajo, kakor drugod, kjer ekonomski zakoni sproščeno delujejo...«

Beti napreduje.

Beti je premagala zadnje rivala v državi.

Beti se kot enakovreden partner vključuje v mednarodno delitev dela.

Domala v vseh tekstilnih tovarnah trdijo, da bi bila ozka specializacija vsaj za zdaj tvegana zaradi preskrbe s surovinami, tržnih oscilacij, neuklajenosti tekstilne proizvodnje nasploh itd.

V metliški Beti pa svojo premoč nad več kot stotimi jugoslovanskimi trikotajnimi tovarnami pripisujejo prav svoji ozki specializaciji, ki so jo uveljavili v zadnjih treh letih.

Kolektiv bo letos izdelal poldrugi milijon čipkastih raztegljivih hlač za domače in tuja tržišča. Milijoni kombinež, ukro-

jenih iz modno pobarvane nylon pletenine, izdelane v tej tovarni, potujejo po vsej Jugoslaviji, na Zahod in na Vzhod. Pariz odkupuje spalne srajce iz sintetičnega deftina, vsi srajčarji se zalagajo z nylonom, izdelanim v Beti... Zdaj vodstvo podjetja okleva, ali naj sprejme še naročilo za 100.000 metrov jersja, ko so stroji že preobremenjeni z pogodbenimi obveznostmi.

Prodajna mreža se je razširila v Zahodno Nemčijo, Avstrijo, Belgijo, na Švedsko, Holandsko, v Svico. Italijanski kupci pravijo, da bi bili zado-

voljni tudi s slabšo kvaliteto Betinih izdelkov, če to na pogled ne bi bilo očitno.

Za Beti tako rekoč ni več meja med evropskimi državami, ne carinskih ovir, ne izvoznih izgub, ki bi ogrozile obstoj tovarne.

»Izvozili bi, kolikor bi hoteli,« mi je dejal direktor Beti Peter Vujčić, kateremu gre v prvi vrsti zasluga za renesanso tega podjetja, ki so mu pred nekaj leti vsi poznavalci razmer upravičeno napovedovali žalosten konec, »pa moramo upoštevati velike potrebe domačega trga.«

Ta uvidevnost do domačih potrošnikov seveda ne izvira iz sentimentalnosti. Domači kupci so boljši plačniki, doma je Beti premagala vse konkurente ne le v kakovosti, ampak tudi v cenah.

»Velike serije, velika produktivnost, manjši proizvodni stroški...« je kakor iz gospodarskega učbenika ponovil direktor Vujčić. »Tovarne z razdrobljenim proizvodnim programom nam ne morejo več konkurirati.«

(Nadaljevanje na 6. strani)



Mamica, očka, meni je lepo!

Fotoreportažo z obiska našega novinarja pri otrocih celjskih proizvajalcev, ki letujejo na Gričku ob Savinji, objavljamo na 7. strani.

REZERVIRANI STOLPEC

Jože Jaklič

predsednik IO sindikalne podružnice
Tesnilka, Medvode

Če bi vam prepustili izbiro, o katerem problemu iz vašega kolektiva bi spregovorili?

Mislil, da mi ne bo nihče očitil, da sem se zmotil, če rečem, da družbena prehrana trenutno pomeni naš največji problem. Takole je s tem: v prejšnjih letih smo mislili predvsem na modernizacijo podjetja in razen vsega drugega zgradili tudi dva nova obrata. Ni pa bilo dovolj denarja, da bi poskrbeli tudi za vsakdanje človeške skrbi. Imamo sicer okrepčevalnico, ki pa je tako majhna, da tamkaj pripravijo zavilke z malico, ljudje pa jo nato pojedjo na svojih delovnih mestih. Dolgo se pa že pogovarjamo o tem, da bi izboljšali našo družbeno prehrano in poskrbeli, da bi naši delavci vsaj malicali kot ljudje, da bi lahko sedli za mizo in da bi dobivali toplo hrano. Naš sindikat je zelo dolgo drezal, da moramo bolj skrbeti tudi za ljudi. Zdaj smo na najboljši poti, da to vendarle enkrat uredimo. Poslopje menze že gradijo in bo še letos pod streho.

Hkrati pa bomo rešili še neki drug problem. Če se je naš 350-članski kolektiv kadarkoli hotel sestati, smo se zmeraj spraševali, kje naj najdemo primeren prostor. Zdaj bomo imeli tak prostor v naši menzi. Morda se vam zdi tole malenkost, za nas pa vseeno veliko pomeni!



Rajko Doles

član sindikalne podružnice
podjetja Transavto, Postojna

Lahko odgovorite na dve vprašanji. Najprej: kaj boste storili tedaj, ko bo zgrajena koprška železnica, saj v glavnem prevažate tovar iz luke na železniško postajo v Kozino? Nato: kako se oblikujejo vaši osebni dohodki?

Res je, da večino tovara iz koprške luke zvozimo na železniško postajo prav z našimi avtomobili, ki jih imamo blizu sto. O tem, kaj bomo vozili potem, ko bo stekel promet iz koprške luke po železnici, smo šoferji mnogo razpravljali. A ne bojimo se, da bi ostali brez dela. Kajti znano je, da bo koprška luka ob zgrajeni železnici svoj promet še povečala. In približno prav toliko generalnega tovara, kot zdaj zvozimo vsega tovara, bomo še naprej prevažali iz luke direktno dobaviteljem po vsej državi. Po železnici bodo v glavnem vozili razsut tovar. Torej vidite, dela ne bo zmanjkalo, ne samo za naše, marveč tudi za druga prevozniška podjetja.

In še odgovor na drugo vprašanje: moji osebni dohodki in tudi osebni dohodki mojih tovarišev so odvisni izključno od prepeljanega tovara, ali kot mi pravimo, od tonskih kilometrov. Razen tega, ker smo po cele dneve tu tudi noči zdoma, dobimo še dnevnice. Moram reči, da dobro zaslužim, toda premalo imam prostega časa. Doma sem namreč le ob nedeljah, pa še to bolj poredko.

Ludvik Brce

predsednik delovne skupnosti
gostinskega podjetja Grad Mokrice

Ugotavljam, da je samoupravljanje v manjših delovnih organizacijah slabo razvito. Gostinstvo ni nobena izjema. Zato nas še posebej zanima, kaj menite o samoupravljanju v vaši delovni organizaciji?

Ker smo maloštevilni kolektiv, smo vsi člani delavskega sveta. To pomeni, da se sestankov delavskega sveta udeležujemo vsi zaposleni. Sestanke imamo redno vsak mesec, mnogokrat pa še pogosteje. Sicer pa tekoče stvari rešuje upravni odbor podjetja. Sestanki samoupravnih organov so izredno zanimivi in pestri. Morda k tej pestrosti in poglobljenosti sestankov prispeva predvsem to, da smo mladi kolektiv in v razpravah o še številnih problemih nihče nima predhodkov pred »starejšimi« šefi. Zavoljo tega so odnosi med nami odlični, kajti vse napake si na sebah samoupravnih organov povemo iz oči v oči. Čeprav smo v razpravah o medsebojnih odnosih zelo ostri, je kritika slehernega člana kolektiva vedno v mejah dovoljenega. Tako je pravzaprav lepo delati. Toda če bi govoril o težavah, gre le za to, da zaposleni, ki so s Hrvaške, še ne znajo najbolje slovensko. Vendar tudi ta težava ni tolikšna, da bi bila ovira tako pri delu samoupravnih organov, kot v sami stroki. Ne smem pa pozabiti povedati, da smo na zadnji seji delavskega sveta razpravljali o rekonstrukciji mokriškega gradu. Rekonstruirali ga bomo namreč s svojimi sredstvi.



Ludvik Jakopin

predsednik IO sindikalne podružnice
tovarne Tuba, Ljubljana

Fluktuacija je bila pri vas do nedavna še zelo velika. Zlasti strokovnjaki so odhajali iz vašega podjetja. Kaj ste storili, da bi jo zaježili?

Osnovni vzrok, zakaj smo imeli tolikšno fluktuacijo, je bil v tem, da smo pri spreminjanju pravilnika o delitvi osebnih dohodkov zviševali prejemke predvsem spodnjim kategorijam. Tako so se razponi v osebnih dohodkih hudo skrčili, to pa ni bilo več spodbudno za srednji in višji strokovni kader. Začeli so odhajati ravno tisti, ki jih najbolj potrebujemo: tehniki, orodjarji. Na razpise pa se nihče ni prijavil, ali pa se je lepo zahvalil, ko smo mu povedali, kakšne osebne dohodeke lahko nudimo. O problemu so večkrat razpravljali samoupravni organi, sindikat pa je sklical sestanek za ves kolektiv in delavcem pojasnil, zakaj moramo ob spremembi pravilnika misliti predvsem na stimuliranje strokovnjakov. Bilo je sicer slišati tudi mnenja, naj bi dohodeke zvišali vsem za enak odstotek, vendar je večina podprla stališča samoupravnih organov in sindikata. Tako smo strokovnim kadrom zvišali osebne dohodeke za 15 do 20 odstotkov. Posledica tega zvišanja je bila, da se je pri njih močno povečal interes za delo in probleme kolektiva, kar se je kmalu odrazilo v večjem gospodarskem uspehu. Hkrati smo zaježili fluktuacijo in postali zanimivi tudi za strokovnjake.

POPRAVEK

V tej rubriki prejšnje številke našega lista nam jo je tiskarski škrat zagodel s tem, da je ob prispevkih, s katerima smo predstavili tovariša Viktorja Kosa in inženirja Franca Vrhovca, zamenjal fotografiji, funkciji obeh imenovanih in njima namenjeni vprašanji. Bralcem, še posebej pa prizadetima predsednikoma sindikalnih podružnic tovarn STOL Duplica in INDUSTRIALTI Jarše se opravičujemo.

V središču dogajanja

Kakor iz rokava je stresal novice iz šentjurskega konca. In zanimive številke, ki jih nemara veliko zve kot načelnik občinskega sveta za finance, izkoristi tudi kot predsednik občinskega sindikalnega sveta. Jože Pospah je namreč »samo za nameček« sindikalni funkcionar.

»Precej truda je bilo, da smo organizirali sindikalne športne igre,« je rekel, »uspeli pa smo. Sindikalne podružnice — predvsem večje — so se razživele. Zdaj nameravamo razviti izletništvo. V lesnem industrijskem podjetju Bohor so del sredstev namenjenih za rekreacijo, porabili za nakup avtobusa, ki ga bodo brez zaslužkarskih pretenzij posojali drugim kolektivom, kadar ga sami ne bodo potrebovali. Pri nas je veliko delavcev polproletarcev, ki zaradi poljskega dela ne hodijo na morje. Enodnevni ali dvodnevni izlet bi si pa privoščili, če ne bi bil predrag. Takile skupni izleti pa ljudi zblizajo, jih izrgajo iz vsakdanjih skrbi.«

»Letos tudi veliko delavcev ne pojde k morju, ker jim več ne nese. Kako pa je pri vas s povračilom za K-15 in z regresi?«

»Sindikat je dosegel, da so kolektivi v celoti razdelili denar, ki ga ni bilo treba odvesti za K-15, in sicer tudi družinskim članom zaposlenih. Regresi so zelo različni. Na posameznega nosilca te pravice po 12 do 20 tisoč starih dinarjev, na družinske člane pa po 2000 do 5000 dinarjev. V to delitev se nismo vtikali, pač pa smo zahtevali, da kolektivi namenskih sredstev ne uporabijo za nič drugega kot za rekreacijo. Sindikalna in samoupravna vodstva po podjetjih so to upoštevala. Regres pa ponekod dajejo le, če greš res letovat.«

»Kako pa so delovni kolektivi odmerjali dolžino letnega oddiha?«

»Kakor so uzakonili v svojih pravilnikih o delovnih razmerjih. Pri sestavi let-teh pa so se precej lovili, kakor na splošno pri sestavi notranje zakonodaje. Zelo bi bili hvaležni, če bi nam Delavska enotnost posredovala izkušnje iz drugih krajev in podjetij. Ne gre za recepte, ampak za sugestije, za ideje, po katerih bi morda lahko izboljšali svoje zamisli, kolikor sploh lahko govorimo o svojih zamislih. Manjše delovne organizacije, in teh je pri nas dosti, večinoma zaupajo sestavo osnutkov strokovnjakom iz večjih podjetij. Nekateri se že na pol poklicno ukvarjajo s tem delom: svoje pravilnike malo spremenijo in prilagodijo željam naročnikov, ti pa imajo premalo izkušenj, da bi presodili, ali so dobri ali ne. Pomanjkljivosti se pokažejo po navadi prepozno — ko začnejo delati po novih pravilnikih...«

Kolikor je mogel, je seveda občinski sindikalni svet tudi pri tem pomagal z nasveti, popolnoma nemočnega pa se čuti do nekaterih vprašanj, ki so se zaostrijo po uveljavitvi gospodarske reforme. V šentjurski občini je precej upokojencev, ki bodo skupno odvedli kakih 10 milijonov dinarjev za stanovanja.

Hočejo vedeti, kam pojde ta denar. Občinski sindikalni svet pa jim ne more pojasniti, ker tega ne ve niti Zavod za socialno zavarovanje v Celju, kamor se steka njihov stanovanjski prispevek. Dalje tov. Pospah niti kot načelnik občinskega sveta za finance niti kot predsednik občinskega sindikalnega sveta ne ve, kako bodo poslej borci dobivali nova stanovanja. V občinski blagajni ni denarja, kreditni pogoji Komunalne banke v Celju pa so za vse interese s povprečnimi mesečnimi prejemki nesprijemljivi. Deset let naj

bi prosilec vplačeval po 10.000 starih dinarjev, da bi mu banka posodila 2.400.000 din. Kredit pa bi moral vrniti v desetih letih... Po 20.000 din na mesec in še obresti vrh tega. Za marsikaterega borca kakor za delavca, ki zasluži 60.000 starih dinarjev na mesec, je ta pot do stanovanja preveč trnova. Zato je občinski sindikalni svet šentjurski zahteval, da se kreditni pogoji spremenijo. Opozoril pa je še, da borci — kmetje danes sploh ne morejo dobiti kredita za popravilo hiš...

»Kakšne pripombe imate pa k spremenjenemu gospodarskemu instrumentariju?«

»Nekateri ukrepi se nam zdijo preveč pavšalni. Mislim, da gre prerazdelitev družbene akumulacije vsaj v naši občini preveč v škodo predelovalnih panog. Nesmiselno se nam, npr. zdi, da mora naša tovarna Alpo plačevati za 32% dražje aluminij, kot ga Kidričevo izvažajo. Prvič je vprašanje, ali je sploh umestno izvažati surovine, ki bi jih lahko predelane izvozili, če bi bile cenejše. Drugič pa podražitev aluminija samo za naš trg povečuje konkurenčnost tujih odjemalcev na svetovnem trgu, kamor skušajo in morajo prodreti tudi naša podjetja.

Premalo proučena politika cen seveda vpliva tudi na življenjski standard zaposlenih in na njihovo zadovoljstvo. Delavci vidijo pretirane razlike v osebnih dohodkih in negodujejo, če ob zahtevnejšem in morda celo boljšem delu manj zaslužijo kot v sosednjem kolektivu, ki ga novi gospodarski instrumenti niso prizadeli. Kar je zame osebno najbolj mučno, je to, da jim ne moremo pomagati. Probleme signaliziramo pristojnim mestom, to že, le reševanje se včasih predolgo vleče... M. K.

IZVOZNA PRIZADEVANJA ZASAVSKIH DELOVNIH ORGANIZACIJ

Prvi koraki industrije na tuja tržišča

Ni čudno, če se v prizadevanje za čim večji izvoz v vse večji meri vključujejo tudi sindikalne organizacije. Že lani in letos še posebej so občinski sindikalni sveti nekajkrat terjali od vodstev sindikalnih organizacij, naj problematiki izvoza posvečajo vso pozornost. Zato ne preseneča, da dobivajo v teh naporih sindikalne organizacije zelo pomembno vlogo, saj so v največ primerih mobilizatorji in v veliko oporo izvoznim prizadevanjem.

Sedanji podatki kažejo, da na področju Zasavja izvažajo šestnajst delovnih organizacij. Trem največjim in najpomembnejšim izvoznikom Rudisu, Steklarni in Strojni tovarni so se pridružile tudi druge delovne organizacije: Tovarna elektro-porcelana na Izlakah, Industrija gradbenega materiala, Lesno-predelovalno podjetje v Zagorju in druge.

V malone vseh primerih pa delovne organizacije ugotavljajo, da se tako zahodne kot druge države močno zanimajo za njihove izdelke. Tuji kupci se

celo zanimajo, vsaj v nekaterih primerih, za skoraj vso proizvodnjo, ki jo zmorejo gospodarske organizacije. To pa pomeni, da se bodo lahko zasavske delovne organizacije polno uveljavile na tujih trgih šele tedaj, če bodo lahko ponudile večje količine svojega blaga.

Značilno pa je, da tako že ukrepajo nekatere večje zasavske delovne organizacije. Primer hrastniške Steklarne pa še posebej kaže, v prihodnjih letih bodo letno izvozili za približno tri milijone dolarjev svojih izdelkov, da so uspeli le zato, ker

lahko kupcem ponudijo velike količine končnih izdelkov. Po tudi v izlaski Industriji elektro-porcelana, kjer že zdaj izvažajo več kot polovico svoje letne proizvodnje, povedo, da bi lahko letos prodali vse svoje izdelke na tuja tržišča.

Kajpak pa se vsi pomembnejši izvozniki v Zasavju čedalje močneje zavedajo, da na njihov izvoz v veliki meri odvisen od produktivnosti njihovega delovnega in izpopolnjevanja strojnih naprav. Brez sodobnih strojev in avtomatizacije stroški proizvodnje ne bodo v sorazmerju z doseženimi cenami na tujem trgu. O tem pa se proizvajalci vedno bolj intenzivno dogovarjajo in razpravljajo na zasedanjih delavskih svetov delovnih organizacij in kot že rečeno, tudi v sindikalnih organizacijah. Medtem ko so nekatera večja podjetja že sredi rekonstrukcije in modernizacije svoje proizvodnje, čaka ta naloga tudi manjše kolektive.

S temeljito razpravo do temeljitega zakona

(Nadaljevanje s 1. strani)

naj bi se usmerili v izmenjavo mnenj o nekaterih osrednjih vprašanjih novega zakona. Tako:

● Temeljito je treba pretehtati, kaj vse naj bi se v prihodnje financirale iz sredstev, ki se bodo zbirala v skladih izobraževalnih skupnosti; odgovoriti je treba na vprašanje, katere

dejavnosti bo treba financirati v celoti in katere samo delno.

● Odgovoriti je treba na vprašanje, kolikšna sredstva so nam potrebna za financiranje izobraževanja in vzgoje. To pa spet pomeni, da bo treba zbrati podatke o tem, kolikšna sredstva so nam bila že doslej potrebna, koliko sredstev bomo v prihodnje mogli zagotoviti po virih, ki jih določa novi zakon, in kako zagotoviti raven dotok manjkajočih sredstev.

● Kako naj bi bili v prihodnje organizirane izobraževalne skupnosti. Še posebno pomembno bi bilo v tej razpravi opredeliti odnose med izobraževalnimi skupnostmi in konkretnizirati njihove naloge. Vprašanje zase pa je, kakšno vlogo naj ima v prihodnje republiška izobraževalna skupnost, nadalje odnosi med izobraževalnimi skupnostmi in delovnimi organizacijami.

● V javni razpravi pa bi bilo treba razčistiti tudi problematiko meril, po katerih bodo v prihodnje izobraževalne skupnosti financirale dejavnost vzgojno izobraževalnih institucij. Sindikat namreč meni, da bi morale biti v novem zakonu vsaj najnujnejše osnove za oblikovanje teh odosov, da bi tako mogle izobraževalne skupnosti iz-

delati svoje statute in izoblikovati svoja merila za delitev sredstev.

To so kajpak samo nekatera osrednja vprašanja, na katera opozarja RO sindikata delavcev družbenih dejavnosti. Še posebej pa sindikati opozarjajo prosvetne delavce, da bi bilo potrebno v javni razpravi spregovoriti tudi o nadaljnjem razvoju sistemov formiranja in delitve dohodka v vzgojno izobraževalnih institucijah. Sindikati pri tem vztrajajo, da se ni mogoče odreči osnovnemu načelu formiranja dohodka po delu. To je še toliko bolj pomembno zdaj, ko se bodo snovali novi odnosi med izobraževalnimi skupnostmi in delovnimi organizacijami. Predvsem pa je naloga sindikatov, poudarjati predsedstvo RO sindikata delavcev družbenih dejavnosti, da se z novim zakonom zagotovijo pogoji, ki bodo krepili samoupravne odnose v tej dejavnosti. Ta naloga pa bo v prihodnje toliko lažje uresničljiva, ker smo doslej morali pogosto ugotavljati, da se samoupravni odnosi ne morejo razviti zaradi preskopihih sredstev, prešibke materialne osnove vzgojno izobraževalnih institucij in zavoljo nerednega dotoka teh sredstev.

S. B.

DELAVSKA ENOTNOST

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

MILAN POGACNIK

Naslov uredništva in uprave: Ljubljana, Dalmatinska ul. 4. Poštni predal 313/V1, telefon uredništva 31 66 72, 31 24 02 in 31 90 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 — Narodna je četrtletna N. 6.50 din — 650 starih din — polletna N. 13 din — 1300 starih din in letna N. 26 din — 2600 starih din — Ročnopolov ne vračamo — Poština plačana v gotovini — Tisk in klicni CJP »Ljudska pravica«, Ljubljana

Z OBČINSKIH SINDIKALNIH SVETOV

Gornja Radgona:

Ob koncu minulega meseca je sestel v Gornji Radgoni zbrani plenim občinskega sindikalnega sveta. Osrednja tema tega posveta sindikatov na bile naloge, ki čakajo na organizacijo v obdobju po občinskem plenumu. Člani občinskega sindikalnega sveta so v razpravi utemeljevali potrebo po tem, da izvršni odbori zagotovo ne bodo več tesno sodelovali s celotnim članstvom, da postanejo sklepi sindikalnih odborov zares demokratično glasovani sklepi celotnega članstva v posamezni sindikalni podružnici.

Mimo tega pa so člani občinskega sindikalnega sveta poudarili, da je ena izmed najpomembnejših nalog sindikatov v prihodnjem obdobju, da utrjujejo samoupravne odnose v kolektivih. Zato so se tudi v svojih zaključkih zavzeli, da morajo vse sindikalne podružnice odločno vztrajati pri zahtevi, da samoupravni organi izvedejo decentralizacijo v sistemu formiranja in delitve dohodka, da bodo tako proizvajalci zares lahko prevzeli dolžnosti in odgovornosti proizvajalcev.

RAZGOVOR S PREDSEDNIKOM BREŽIŠKIH SINDIKATOV IVANOM ŽIVIČEM

IŠČEJO NOVE OBLIKE DELA

Z Ivanom Živičem, predsednikom občinskega sindikalnega sveta v Brežicah, smo se pogovarjali o delu sindikatov v tej občini.

»Program dela, ki smo ga sprejeli v januarju letos, smo v prvi polovici leta v celoti uresničili,« je pripovedoval Ivan Živič. »Plenum, na katerem smo izvolili predsedstvo, komisijo za rekreacijo in razpravljali o dvainštrideseturnem tednu, je imel izredno pozitivne posledice, ki se kažejo zlasti v tem, da komisija za prehod na skrajšan delovni čas pri občinski skupščini dela zelo aktivno...«

Predsednik brežiških sindikatov je nato nadaljeval: »Menim, da je treba vedno znova poudarjati potrebo po tem, da pri sestavljanju načrtov za prehod na skrajšan delovni teden sodeluje celotni kolektiv. Ne mislim, naj načrt sestavlja celoten kolektiv, marveč bi moral kolektiv o tem razpravljati zagledel, da se seznanjajo s pogoji, ki jih mora izpolniti, če hoče uveljaviti skrajšan delovni teden. Misel, da samo vodstvo delovne organizacije ustvari pogoje za prehod na skrajšan delovni čas, zame ni zadovoljiva. Tak način dela namreč izključuje vpliv samoupravljalcev. Čeprav smo v kolektivih naše občine o tem veliko razpravljali in dosegli določene premike, vsekakor ne smemo biti povsem zadovoljni zavoljo razlogov, ki sem jih omenil.«

»Se posebej nas zanima, kako da imate v okviru občinskega sindikalnega sveta le dva strokovna odbora sindikatov, to je

storitvenih dejavnosti in družbenih služb?«

»Prizadevamo si poiskati nove oblike dela tudi v sindikalni organizaciji. Že prej, ko smo imeli še več strokovnih odborov, so bili, žal, zapisani le na papirju. Ni bilo prave aktivnosti dela, še manj pa so se ti odbori pogovarjali o tem ali onem problemu v občini. Zavoljo tega smo ubrali drugo pot. Za vsak problem, ki ga zdaj kanimo obdelati v okviru sindikatov, sprti izvolimo občasne komisije. S tem da posamezne komisije konkretno zadržimo z nalogami, smo skoraj prepričani, da jih uspešneje rešijo, kot pa če bi to delo slonelo na stalnih strokovnih odborih sindikata.«

»Bi lahko to dokazali s konkretnim primerom?«

»Naj omenim delo komisije za rekreacijo v zvezi z letošnjo proslavo ob 1. maju. Mislim, da je ocena realna, če rečem, da smo letošnji 1. maj prav po zaslugi omenjene komisije dostojno proslavili v vseh delovnih

organizacijah in večjih krajih občine: v Bizeljskem, Bobovi in v Brežicah. V zvezi s to proslavo so bila organizirana razna športna tekmovanja med občini Sevnica, Krško in Brežice. V vse to je bilo vložena veliko dela, vendar danes lahko ugotavljam, da trud ni bil zaman.«

»Ko iščete nove oblike dela v sindikalni organizaciji, je silšati, da ste v minulem obdobju



uspešno organizirali tudi aktualne razgovore za sindikalne aktiviste in članstvo?«

»Dosljej smo predvsem organizirali razgovore za člane sindikalnih vodstev v delovnih organizacijah. Omenjeni razgovori so vsebovali take teme, ki so za člane sindikalnih vodstev izredno pomembne, na primer o nagrajevanju v družbenih službah, o notranji zakonodaji, o vplivih gospodarske reforme. Seveda vseh razgovorov, ki smo si jih zamislili, še nismo uresničili. Moram pa reči, da smo bili s tako obliko razgovorov vsi zadovoljni. Nekateri si želijo, da bi zato še naprej organizirali podobne razgovore. Sodim, da jih tudi lahko bomo, ker nas v tem podpira tudi republiški sindikalni svet s svojimi predavatelji. Povedati moram še to, da z udeležbo nismo bili zmeraj zadovoljni.«

Uspehi, ki jih dosegajo brežiški sindikati v svojem delu, so nedvomno plod tudi zelo tesnega sodelovanja z drugimi družbeno političnimi organizacijami ter občinsko skupščino. Ni namreč redek primer, da ne bi o stališjih sindikata ob posameznih problemih in o najrazličnejših predlogih razpravljali tudi na svetih skupščini ali na zasedanjih skupščine same.

M. Ž.

Narobe izkušnje

Obolelo znanko sem obiskala ravno, ko je prišel zdravnik k njej. Med pregledom sem se diskretno umaknila v predsobo in tam počakala, dokler ni napisal receptov za zdravila in se nato v spremstvu bolniničnega moža odpravil k izhodnim vratom. Mimogrede sem opazila, da mu je mož skupaj z roko ponudil še modro kuverto...

»Navada je,« mi je potem rekel, »da dajemo za obisk na domu tisočak ali dva...«

Čudila sem se tej navadi, še bolj pa zdravnikom, ki so jo nemo sprejeli. Navsezadnje sem jo deloma razumela: za obisk na domu so slabo plačani. Zdravniki ne zahtevajo, da jih nagradiš, če morajo k tebi. In ko jih pokličeš, tudi ne vedo, ali jim boš ob slovesu dal kuverto ali ne. Pozivu se vseeno zanesljivo odzovejo.

Skrivnostne kuverte, namenjene zdravnikom, so sila nedolžna zadeva v primerjavi z drugimi, debelejšimi kuvertami, namenjenimi »zdravnikom« gospodarstva.

Tega naziva v nomenklaturi poklicev ne boste našli, ker ga ni, pač pa je zelo vidno njihovo delovanje in tudi učinki te njihove dejavnosti.

Kako, menite, dobi podjetje reprodukcijski material, ki ga v trgovskih skladiščih ni več? Po zvezah. Te zveze so lahko: prijateljske, družinske, lahko pa samo denarne. Izročiš šefu prodaje ali dobavitelju kuverto, ali jo samo obljubiš, in zadeva je urejena.

Kako, menite, prodaja izdelke, ki jih je dovolj na zalogi? Komerčialista povabiš na »kozarček« z ocvrto piščo ali z bogatim narezkom v prijetni gostilni, po možnosti v turističnem kraju ali v najboljšem hotelu, potem počasi napelješ razgovor na poslovne reči, ob petem ali desetem kozarčku pa obljubiš »majhno nagrado« za uslugo ali pa že kar stisneš novemu »prijatelju« kuverto v žep.

Te kuverte imajo magično moč. Če jih ne bi bilo, bi večših stroji obstali ali pa bi prevelike zaloge izdelkov vezale obratna sredstva. Gibanje tržnih zalog je odvisno od teh kuvert... In še nekaj: vzpon življenjskega standarda pri tistih, ki jih prejemajo. Tempo njihove gradbene aktivnosti, motorizacija, gospodinjstva mehanizacija in tako naprej... Čim boljši »zdravnik« gospodarstva je kdo, tem hitreje raste njegov življenjski standard.

—ma

Pravna posvetovalnica DE

75. VPRASANJE

Sem invalid dela in sem na poklicni rehabilitaciji v Loški tovarni hladilnikov v Škofji Loki, kamor me je poslal Komunalni zavod za socialno zavarovanje v Kranju dne 24. januarja 1966. Poklicna rehabilitacija bo trajala eno leto. Drugi delavci v podjetju so dobili izplačano nadomestilo za K-15, meni pa ga podjetje neče izplačati in pravi, da mi ga mora dati Komunalni zavod za socialno zavarovanje, ki mi plačuje oskrbnino. Toda zavod neče o tem ničesar slišati in pravi, da nima sredstev za to. Prosim za nasvet, ali imam pravico do nadomestila za K-15 in kje naj ga zahtevam?

Š. J. Podgora — Gorenja vas

Ker niste v delovnem razmerju s podjetjem, v katerem ste na poklicni rehabilitaciji, vam podjetje ni dolžno izplačati nadomestila za K-15 tako kot drugim delavcem, ki delajo v podjetju. V obstoječih predpisih tudi ni nixter predvideno, da bi vam to nadomestilo moral plačati Komunalni zavod za socialno zavarovanje. Le v primeru, če prejemate invalidsko pokojnino, vam je Komunalni zavod za socialno zavarovanje dolžan izplačati enkratni znesek v višini 76 N-din za rekreacijo.

Po veljavni predpisih torej nimate pravice do nadomestila za K-15, ker gre to nadomestilo le delavcem, ki so v rednem delovnem razmerju.

MITJA STUPAN

76. VPRASANJE

Pred tremi meseci mi je prenehalo delo v delovni organizaciji, ker je bilo ukinjeno moje delovno mesto. Sedaj je na podobnem delovnem mestu, kot sem ga sam zasedal, prenehala z

delom delavka zaradi upokojitve, na kar je delovna organizacija objavila razpis v časopisih za to delovno mesto in nanj sprejela, čeprav sem se na razpis javil tudi sam, nekoga drugega delavca. Kljub temu, da imam pravico v primeru spraznitve podobnega delovnega mesta, kot sem ga zasedal, po zakonu znova stopiti na delo v delovno organizacijo, me ta noče sprejeti na delo, zatrjujoč, da ni vpeljala novega delovnega mesta temveč, da se je delovno mesto le izpraznilo.

B. J. — Maribor

Člen 100 Temeljnega zakona o delovnih razmerjih določa, da ima delavec, ki mu je delo v delovni organizaciji prenehalo zaradi odprave delovnega mesta ali trajnejšega zmanjšanja obsega dela ali poslovanja, pravico znova stopiti na delo v delovno organizacijo, če delovna organizacija v enem letu znova vpelje delovno mesto, oziroma če vpelje delovno mesto, za katero delavec po svojih delovnih sposobnostih zadovoljuje zahtevam.

Besedilo zakona sicer govori, da je to obveza delovne organizacije le v primeru, če delovna organizacija vpelje, kar pomeni, če odpre novo ali podobno delovno mesto, ne pa tudi v primeru, če se podobno delovno mesto, kot ga je zasedal delavec, kateremu je prenehalo delo zaradi ukinitve njegovega delovnega mesta ali zaradi trajnega zmanjšanja obsega poslovanja, izprazni zaradi prenehanja dela nekemu delavcu iz kakršnega koli razloga. Taka razlaga besedila določila 100. člena Temeljnega zakona o delovnih razmerjih pa je le verbalistična, saj zakonodajalec ob sprejetju besedila zakona ni mogel predvideti vseh primerov, do katerih v praksi prihaja. Take praznine v zakonu se lahko razlagajo le s splošnimi načeli TZDR, eno teh temeljnih načel pa je vsekakor načelo stalnosti zaposlitve delavca v delovni organizaciji. Namen 100. čl. TZDR ni le v tem, da bi se

... v jugoslovanskih sindikatih

Čudna pota investicij

Makedonija

Sindikati v Makedoniji opozarjajo na malce čudna pota v investicijski politiki. Gre namreč za investicijo v skopsko železarno, ki postaja največji industrijski objekt v tej republiki. Toda hkrati s skopsko železarno se je začela tudi rekonstrukcija železarne v Smederevu, ki naj bi ob koncu rekonstrukcije imela približno tak obseg proizvodnje in tak asortiman kot skopska. Pri tem pa se poraja vprašanje, kaj bi zagotavljalo rentabilnejšo proizvodnjo: ali ena železarna z dvema milijonoma ton letne proizvodnje ali na nekaj sto kilometrih oddaljenosti dve železarni, vsaka z milijonom ton letne proizvodnje.

In spet obratno: v bližini Titovega Velesa se gradi topilnica svinca in cinka, čeprav vsi podatki pričajo, da bi rekonstrukcija topilnice v Trepci bila znatno cenejša kot pa novogradnja v Titovem Velesu.

Ob teh primerih pa se kajpak zastavlja vprašanje: ali res mora imeti vsaka republika vse objekte težke industrije ali pa bi tudi v tem primeru veljalo prisluhniti zakonitostim ekonomike.

Srbija

Zapostavljeni racionalizatorji

V vsej kruševaški občini je občinski sindikalni svet zasledil en sam primer, da je delovna organizacija nagradila delavca za njegove predloge tehnične izboljšave in izume. Gre namreč za delavca gozdno industrijskega kombinata Črvena zastava, ki je dobil nagrado 125.000 starih dinarjev, ker je njegov izum prinesel delovni organizaciji milijon in pol dinarjev prihranka.

Od vseh drugih delovnih organizacij pa, kot rečeno, niti ena ni izplačala niti dinarja svojim racionalizatorjem. Tako so na primer trije mehaniki v kruševaškem podjetju Avtoprevoz prihranili delovni organizaciji samo v minulem letu 2,5 milijona starih dinarjev stroškov, ne da bi za ta svoj izum dobil en sam stari dinar. Niti dinarja ni dobil tudi šabloner v tovarni perila »Divna Gavrilovića«, čeprav so prav po zaslugi njegove tehnike krojenja povečali proizvodnjo moških srajc na 25.000 kosov ob enaki količini materiala, ki je poprej zagotavljal le proizvodnjo 20.000 srajc.

Primerov je še več. Zato so se tudi sindikati v občini Kruševac zavzeli, naj bi v delovnih kolektivih vendarle izoblikovali pravilnike za nagrajevanje izumiteljev in racionalizatorjev. Ne zato, ker jim ta del dohodka po vseh moralnih in družbenih normah gre, temveč tudi zato, da bi bolj navezali nase strokovnjake, ne pa da si morajo le-ti iskati zaslužek izven kolektivov ali celo v tujini.

Previdno v skrajšani delovni teden

Črna gora

Po podatkih, ki so jih zbrali v republiškem sindikalnem svetu Črne gore, je v zadnjih treh letih skrajšalo delovni čas le 12 delovnih organizacij v tej republiki. Zato tudi zaključek, da se v delovnih organizacijah z veliko previdnostjo lotevajo skrajševanja delovnega časa. Morda celo s preveliko previdnostjo, kajti rezultati v tistih podjetjih, ki so že uvedli 42-urni delovni teden, so vzpodbudni.

Samo za primer: v podjetju Trgotekstil v Nikšiću so kljub skrajšanemu delovnemu času zadržali število zaposlenih, pri tem pa za 13 % povečali promet in za 16 % povečali skupni dohodek podjetja. V tobačnem kombinatu v Titogradu so ob skrajšanem delovnem času zmanjšali število zaposlenih za 2 %, obseg proizvodnje pa povečali za 22 %.

Zato se tudi črnogorski sindikati zavzemajo, da bi samoupravni organi začeli odločne ukrepe za skrajševanje delovnega časa, kajti samo apeli sindikalnih podružnic nikakor ne bodo zmogli zagotoviti uresničitve te velike naloge.

Bosna in Hercegovina

Nekaznovana samovolja

V Bosni in Hercegovini sindikati ugotavljajo, da so čedalje bolj številni primeri samovolje in kršenja pravic in dolžnosti. Kar pa je pri tem najbolj zanimivo, je to, da samoupravni organi v marsikaterem primeru ne prenašajo molče le samovolje, temveč tudi posledice, ki jih ima ta samovolja za ves kolektiv. Morda je v tem primeru še najbolj zgovoren podatek iz sarajevskega Zavoda za geologijo, ki se je 2 leti tožaril zaradi odpusta delavca, zato da jo je potem, ko je vrhovno sodišče potrdilo nezakonitost tega odpusta, moral delavko zaposliti in ji poravnati osebne dohodke v višini 900.000 starih dinarjev.

Takih in podobnih sporov je še veliko. In večina njih dobi pred sodiščem svoj pravični epilog. Zal pa ta epilog nikoli ne pomeni popolnega epiloga, kajti skoraj praviloma »odnesejo celo kožo« tisti, ki so zagrešili samovoljno dejanje ali pa pahnili delovno organizacijo v nesmiselno pravađarstvo.

KUPON za pravno posvetovalnico DE

V TOVARNAH JE PREMALO ŽLIC

(Nadaljevanje s 1. strani)
S PRAZNIIM ŽELODCEM NI MOGOČE DELATI

Prehrana precejšnjega števila naših delavcev še vedno ni takšna, da bi z njo lahko dosegali večjo storilnost. Po podatkih, ki smo jih dobili, ne zajtrkuje pred delom še vedno kakih 60% zaposlenih. Tople obroke med delom dobiva v slovenskih podjetjih približno 56% zaposlenih, 22% zaposlenih pa se zadovoljuje s hladnimi malicami. Sredstva, ki so jih delovne organizacije v Sloveniji namenile za prehrano delavcev, niso majhna, težko pa bi trdili izkoriščena. V Sloveniji je v deda so v vseh primerih najboljše lovnih organizacij 169 prehranbenih obratov. V letu 1963 so dale delovne organizacije obratom družbene prehrane na voljo 1,9 milijarde starih dinarjev, leta 1964 pa 2,9 milijarde dinarjev. Povprečno odpade na leto na delavca 10.400 dinarjev za prehrano, ki jih podjetja namenjujejo, da zaposleni ne bi delali »s praznim želodcem«.

Sredstva niso tako majhna, vprašanje pa je, kako jih izkoriščamo. Pri ocenjevanju prehrane v delovnem času imajo strokovnjaki pogosto kopicjo pripomb. Znano je namreč, da naša hrana ne kaže v kalorijah primanjkljaja, ker dosegamo biološko vrednost hrane z veliko količino kruha, krompirja in maščob, medtem ko povsod ugotavljamo pomanjkanje živalskih beljakovin in zaščitnih snovi, kot so vitamini, rudniške soli. Posledice nestrokovno pripravljene hrane se na delovnih mestih kažejo v znižani delovni sposobnosti in v različnih obolenjih.

Ljudje, ki v tovarni pripravljajo hrano, za to delo ni dovolj strokovno usposobljeni. Niso temeljitega znanja o pravilni prehrani. Po navadi pripravljajo hrano za vse skupaj v skupnem loncu in ne upoštevajo razlik na posameznih delovnih mestih. Pred kratkim je bilo v Novi Gorici strokovno posvetovanje, na katerem so strokovnjaki za industrijsko prehrano iz sosednje Italije govorili o organizaciji prehrane v nekaterih italijanskih mestih, v Milanu, v Genovi, v Torinu in v Bologni. V Italiji pripravljajo v tovarniških menzah obroke za delavce tako, da delavec prejme vedno zadostno količino hranil, potrebnih za zadovoljitev njihovih bioloških potreb. Obroke so točno izračunani ob upoštevanju kompleksnih zahtev: težine dela, klimatske razmere, starost, spol, pa tudi prehrabene navade delavcev. V hrani sta združeni dve težnji: kvalitetna hrana — za poceni denar. Hrana je peštra, saj imajo na spisku v sezoni kar 50 do 70 jedil.

Menza tovarne Zlatorog v Mariboru velja za eno izmed boljših v mariborskem koncu. Stranke, ki prihajajo v tovarno po opravih, trdijo, da takšne hrane ne dobijo v nobenem gostinskem podjetju!

Predsednik sindikalne podružnice Zlatorog Rudi Šorgo nam je o prehrani med delovnim časom povedal:

»Pri nas smo razmišljali, kaj bi napravili, da bi ljudem olajšali delo. V tovarni je precej delovnih mest, ki so zdravju škodljiva. Sklenili smo, da zaposlenim na težkih delovnih mestih zagotovimo malico zastoj. Razen tega imam v tovarni tople obroke. Topli obrok jemlje 42% zaposlenih. Jedilnik pa sestavlja kuharica.«

Sestavine hrane v tej tovarni niso najboljše izbrane. Ker dobivajo enkrat mesečno izvide z avda za zdravstveno varstvo, kjer proučujejo njihovo hrano strokovnjaki, ni težko ugotoviti, da je njihova hrana pomanjkljiva. Glavne sestavine niso enakovredno zastopane. Občutno je pomanjkanje vitaminov. Nič čudnega ni, če je hrana enolična, saj jedilnik sestavlja kuharica brez strokovne pomoči.

KAKO IZBOLJŠATI PREHRANO

Topli obrok med delom pri nas še ni pravilo. Celo v tako veliki tovarni, kot je MTT, jemlje enolično ali topli obrok od 5800 zaposlenih samo kakih 2000 delavcev. Dobra tretjina. Na težjih delovnih mestih dobi-

vajo razen tega zaščitno hrano. Vendar je izbira te hrane nestrokovna, ker si jo izbirajo delavci sami, niso pa znanstveno proučili, katere sestavine delavci na takšnih delovnih mestih najbolj potrebujejo.

Irena Repolusk, socialna delavka v MTT, pravi:

»V naši tovarni kuhamo enolične in kosila. V poletnih mesecih ugotavljamo, da jemljejo delavci vedno manj obrokov. Zadovoljujejo se s ceneno malico. Ker je med njimi precej vrtničarjev, je zelenjava poleti njihova glavna prehrana. Vprašanje pa je, če s takšno hrano v tovarni lahko delajo.«

Marsikaj bi se dalo v prehrani med delovnim časom izboljšati. Če dejstvo, da vsaka tovarna pripravlja hrano po svoje, ovira boljšo prehrano. Čas je že, da bi začeli združevati sredstva za prehrano z nekaterimi skupnimi službami za več podjetij. Znano je, da živila hitro izgubljajo svojo uporabno vrednost. Zato je dolgo vskladitveno, slab prevoz in posredništvo povezano s precejšnjimi izgubami. Kakšni so nabavni stroški, ko vsak prehranbeni obrat sklepa kupčije, namesto da bi skupaj nabavljalo več tovarn. Strokovnjaki bi tudi morali izreči svojo besedo, kakšno hrano naj uživajo zaposleni na posameznih delovnih mestih, saj prav gotovo ni mogoče kuhati enakih jedil za livarje in za tkalke. O tem ni nobenega dvoma.

ZDRAVKO TOMAŽEJ

Zakoni nimajo samo lukn, ampak tudi nesmisle. Tako pravijo v Ilirski Bistrici, ki je najbolj znana po lesni industriji. V predpisih o maksimiranih cenah za hlodovino je namreč določilo, ki dovoljuje zaračunavanje stroškov prevoza lesne mase samo najbližjemu kupcu. Tako gozdno gospodarstvo, ki gospodari in izkorišča gozdove v bistriški občini, neče dobavljati hlodovine Topolu v Ilirski Bistrici, ker ima podjetje Javor iz Pivke svoj obrat kakšnih 15 kilometrov bliže srovinjski bazi in v kupčijah z njimi gozdarji lahko zaračunajo tudi stroške prevoza, za nekoliko oddaljenejša podjetja pa tega po zakonu ne morejo.

Vprašanje, če najbližji kupec in predelovalec lesa res zagotavlja tudi najrazvitejšo proizvodnjo in predelavo, je seveda poststranskega pomena. Ker na splošno hlodovine primanjkuje, znajo gozdarji iztržiti najugodnejšo ceno, ki jo plača najbližji kupec. Kako pa je z oskrbljenostjo tržišča, se seveda njih ne tiče.

Z. T.

V Španiji se je nabralo septembra in oktobra 1936 nekaj tisoč prostovoljcev različnih narodnosti za prvo internacionalno brigado, pod vodstvom madžarskega generala Lukača in kasneje generala Klebra, ko je prvi prevzel že drugo mednarodno brigado. Prvi brigadi sta se uradno imelevali XI. in XII. internacionalna brigada. Dejansko pa sta bili to sploh prvi redni vojaški enoti, ki sta bili strogo podrejeni enotnemu vojaškemu vodstvu.

Prva bitka, katere se je ude-

ku. Kamor so prišli Jugoslovani, so bili vedno dobrodošli: bodisi v krvavih spopadih s sovražnikom, bodisi v redkih trenutkih počitka v prijetni tovaršiji, v kulturno izobraževalnih krožkih, pevskih zborih, telesno-vzgojnih skupinah, nogometnih moštvih.

Po tuerski bitki, aprila 1938. leta, pa je bila fronta razdeljena na dva dela: na centralni in severovzhodni del. Ker so fašisti prodrli do reke Ebro, je španska republikanska vlada zahtevala od Društva narodov, naj odpokliče vse tuje čete s španskega ozemlja.

Ivan Kreft

Internacionalne brigade v Španiji

Ob 30. obletnici španske revolucije

ležila XI. internacionalna brigada, je bila v neposredni bližini Madrida. Udeležili so se je: bataljon Dombrovsky, v katerem je bilo precej Slovencev, večinoma pa Poljakov, razen tega še nemški bataljon Thaelmann, v katerem je bilo mnogo Jugoslovanov, in bataljon Garibaldi, v katerem je bilo med poveljujočim kadrom nekaj Slovencev, predvsem iz Slovenskega Primorja.

Decembra se je formirala še XIII. brigada, a v januarju in februarju še XIV. in XV. internacionalna brigada. Prostovoljci, ki so prišli kasneje, so izpopolnjevali razredčene vrste teh petih brigad in topništva, ki se je medtem tudi formiralo.

Slovinci so bili po vseh bojnih enotah, v vseh brigadah. V topništvu, v aviaciji, v glavnem operativnem štabu, v orožarnah, v oddelkih za odprto in prikrito borbo s petokolonski; povsod so bili in kjer so bili, so pokazali vzorno disciplino, organiziranost in borbenost.

Od Santandre do Malage, od Guadarrame do Barcelone, povsod so bili predstavniki našega ljudstva, vedno pripravljene spoprijeti se s sovražnikom.

Večina Slovencev je bila v bataljonu Dimitrova XV. brigade in v Cankarjevi četi bataljona Djure Djakovića 129 brigade...

Z različnimi vojaškimi uspehi je minilo 1937. leto. Toda republikanska vojska je postopoma popuščala pritisku v tehniko nadmočnega sovražnika, ki sta ga z ljudmi in s tehniko čedalje bolj podpirala italijanski in nemški fašizem.

V sto in sto bitkah so se borili najboljši sinovi našega ljudstva. Mnogi jih je padlo. Mnogi so se s krvavečimi ranami še naprej bojevali in vztrajno kljubovali sovražni-

Franco je navidezno sprejel predlog madridske vlade. Dejansko pa so italijanske čete po ostrih bitkah, ki so trajale več mesecev, nujno rabile počitek.

Franco je bilo potrebnih še nekoliko tisoč italijanskih vojakov, nekoliko sto tankov in letal, da bi zadal odločilni udarec španski republikli. Do prve polovice oktobra je bilo vse pripravljeno: vojaki spočiti, nove okrepitve iz Italije in Nemčije so prispеле, orožje, tanki in aviacija tudi. In namesto da bi se nemške in italijanske enote po sklepu Društva narodov umaknile, so prišle nove okrepitve.

Konec oktobra 1938 se je začela močna ofenziva s severozahoda proti jugovzhodu in z juga na sever preko Ebra, da bi obkolili severozahodne armade republike. Hkrati je bil zabit oster klin proti Barceloni. Razdvojiti so hoteli severni del fronte od enot, ki so branile reko Ebro, da bi jih tako uničili posamično. Posebno ostre borbe so se razvijale okrog Caspe. Ogromno izgub je bilo na obeh straneh. Vlada republike je zato v najbolj kritičnem stanju zaprosila demobilizirane interbrigadiste, naj se ponovno prijavijo na fronto. In ponovno gredo interbrigadisti v boj, le da niso bili več v sklopu internacionalnih brigad, temveč ena sama močna bojna enota, pripravljena preliti še zadnjo kapljo krvi. Toda nič več ni pomagalo: fašistične horde so bile v zagonu. Ni jih bilo več mogoče zaustaviti. Junaški odpor je le zaviral njihovo naglo napredovanje, ni pa mogel več preprečiti. Skoraj štiri mesece trajajoča orjaška ofenziva je pritisnila republikansko armado na francosko mejo, kjer so jo po nalogu francoske vlade čakali francoski orožniki in kolonialne čete z naperjenimi strojnimi.

Naš podlistek

Prof. dr. Stojan Pretnar

UVODNO RAZMIŠLJANJE

Dr. Stojan Pretnar, redni profesor pravne fakultete v Ljubljani za gospodarsko pravo je mednarodni strokovnjak za industrijsko rastlino in teorijo podjetja. Je član Mednarodne arbitraže pri Mednarodni trgovinski zbornici ter član in tehnični svetovalec komisije za mednarodno pravo industrijske rastline pri Mednarodni trgovinski zbornici, vrhu tega predava vsako leto v Luxemburgu, dvakrat pa je v Kairu predaval na doktorantskem kursu. Njegova predavanja v šolskem letu 1964-1965 o obliki teoriji podjetja s posebnim poudarkom na jugoslovanskem pravu bodo v kratkem izšla v arabsčini kot samostojna strokovna knjiga.

Tokrat objavljamo nekaj njegovih splošnih pripomb k naši gospodarski zakonodaji, posamezne zakone pa bo za bralce Delavske enotnosti posebej obravnaval in opozoril na njihove odlike, zlasti pa na pomanjkljivosti, ki imajo, ali utegove imeti, kakor sam pravi, daljnosežne posledice med izvajanjem gospodarske reforme.

Splošna problematika naše gospodarske zakonodaje, ki jo bomo obravnavali, se kaže pravzaprav v vsej zakonodaji v naši državi. Vendar pa ima problematika gospodarske zakonodaje, zlasti njeno pretirano in pogosto spreminjanje, specifične značilnosti in tudi posledice.

V čem so kritični problemi naše zakonodaje na splošno in gospodarske posebej?

Najprej naj omenim neko paradoksnost, ki se kaže v miselnosti, da se vsakokratni problem lahko reši z zakonitim predpisom. Skoraj bi lahko rekli, da gre za preveličevanje pomena predpisov, kot da bi le-ti lahko sami po sebi reševali probleme, ki se morajo dejansko rešiti samo v teku družbenega razvoja. Posledica te pretirane zakonodajne mentalitete so nešteti predpisi in nepreglednost nad tem, kaj naj velja kot zakonita norma in kaj ne. Od tod tolikšna pravna nezanesljivost v naši državi. Drugi problem, tu pa je težišče naše kritike, je trajno spreminjanje

gospodarskih zakonov. Kaj bi bilo, če bi na primer vsako leto ali dve menjavali kazenski zakonik ali zakon o zakonski zvezi ali celo ustavo? Naši zakonodajni organi prav dobro čutijo, da bi vsako naglo in površno spreminjanje teh zakonov in ustave povzročilo nepopravljivo škodo v našem družbenem življenju. Zato se je treba toliko bolj čuditi, da jih ta zavest ne preveva takrat, ko gre za gospodarsko zakonodajo.

V zakonodaji, ki naj ureja gospodarstvo, moramo predpise ločiti v dve skupini: eni naj bi imeli trajen pomen in značaj, drugi pa naj bi oblikovali in usmerjali neposredno ekonomsko politiko v državi, zato bi morali ustrezati bolj ali manj vsakokratnim razmeram. Prvo skupino imenujmo temeljno gospodarsko zakonodajo, to je tisto, ki daje ali mora dati trden okvir celotnemu gospodarskemu življenju kot materialnemu temelju našega družbenega življenja. Zato mora imeti ta zakonodaja prav tako trden, nespremenljiv in perspektiven značaj kot ustava sama. Zavedati se moramo, da je to tista zakonodaja, ki pomeni konkretizacijo in vsebinsko dopolnitev ustavnih določil. V tej zvezi utegne biti zanimivo podčrtati, da je v buržoaznih državah ta zakonodaja celo trdnjša in stalnejša od vseh ustavnih in državnih sprememb. V Franciji velja še vedno, čeprav z dopolnitvami in spremembami, trgovinski zakonik iz leta 1807, v Nemčiji iz leta 1897 itd. To velja tudi za temeljno civilno zakonodajo. Do naše revolucije je bil celo v Sloveniji in Dalmaciji veljaven avstrijski občinski državljanski zakonik iz leta 1811. Iz kapitalističnih držav navedimo še delniško zakonodajo, ki mora biti bolj fleksibilna kakor trdne osnove trgovinske in civilne zakonodaje, saj mora spremljati neposredne razvojne tendence kapitalizma in kapitala v teh državah. Kljub burnemu razvoju kapitalistične ekonomike pa lahko ugotovljamo, da v evropskih državah resda približno vsakih trideset let zajame reformni val delniško zakonodajo, toda vsak novi zakon se leta in leta skrbno pripravljajo in ga sprejemajo šele po vsestranski in izčrpnih analizah in diskusijah. Tudi drugi temeljni zakoni, zlasti trgovinski zakoniki so v rokah strokovnih komisij, preden jih reformirajo. V Franciji takšna komisija že od 1948. leta obravnava posamezna področja trgovinskega zakonika in uveljavi spremembe, do končne reforme pa je še daleč.

Vsega tega ne navajamo zato, da bi tudi pri nas morali čakati desetletja na nove zakone ali na njihove spremembe, ampak zato, da prikažemo skrajno previdnost drugih držav pri sprejemanju novega zakonskega projekta. Ta previdnost se morda v pretirani meri kaže na primer tudi v Sovjetski zvezi, kjer se je vse do leta 1964 ohranila takšna zakonodaja o pravnem statusu podjetij, kot je bila uveljavljena takoj po začetku prve petletke leta 1927!

Da bomo konkretni, med temeljno gospodarsko zakonodajo štejemo pri nas predvsem Temeljni zakon o podjetjih, Zakon o združevanju v gospodarstvu, Zakon o ureditvi poslovnih razmerij

na trgu. Temeljni zakon o zadrugah, zakone s področja industrijske lastnine (o patentih in tehničnih izboljšavah; o vzorcih in modelih; o blagovnih in storitvenih znamkah). Izredno pomemben je tudi zakon o sredstvih gospodarskih organizacij, saj obravnava pravi status proizvajalnih sredstev.

Za mnoge izmed navedenih zakonov lahko ugotovimo, da so solidno izdelani vsaj po zakonodajno tehnični strani, da pa pogostokrat niso bili dovolj domišljeni, preden smo jih uveljavili.

Pri tem mislimo na primer Zakon o združevanju v gospodarstvu, ki osrednjega vprašanja poslovnih združenj ni tako rešil, kot bi to ustrezalo zahtevam in perspektivam našega gospodarstva. Potreben je torej sprememba.

Vsi ti zakoni naj bi bili konkretizacija ustavnih načel in določil. Cela vrsta določil iz zakonov, ki so bili uveljavljeni pred letom 1963, je prešla v tekst naše sedanje ustave. Prav zato, pomenovno podarimo, ti zakoni terjajo temeljito analizo, izčrpano pravo in jasno določeno perspektivo za dolgo dobo, sicer nastane zanimivo protislovje, da preveč spreminljiva zakonodaja povzroča občutek njene časovnosti, nezaupanje, izigravanje itd. Koren zakonitosti tiči prav v tej pretirani zakonodajni vnemi.

Izmed naštetih zakonov gre vsekakor osrednje mesto Temeljnemu zakonu o podjetjih, vendar pa je prav ta zaradi prevelike težo in daljnosežnost in morajo predvsem preiti dolgotrajno postopkovskih tekstov, kot so uredba, odredbe in pravilniki. Za vsako to zakonodajo velja samo eno temeljno priporočilo: biti mora v skladu z okvirno in temeljno zakonodajo.

Vse povedano se nanaša na skupino, ki smo jo označili kot temeljno gospodarsko zakonodajo. Drugače je seveda s tistimi zakonitimi predpisi, ki dopolnjujejo in tako rekoč operativno spreminjajo in usmerjajo naše gospodarstvo. Za te predpise pa bi bilo priporočljivo, da jih ne bi izdajali v obliki zakonov, ki imajo vedno težo in daljnosežnost in morajo predvsem preiti dolgotrajno postopkovskih tekstov, kot so uredba, odredbe in pravilniki. Za vsako to zakonodajo velja samo eno temeljno priporočilo: biti mora v skladu z okvirno in temeljno zakonodajo.

Vse pripombe v tem kratkem zapisu zadevajo tudi našo gospodarsko reformo, ki je postavila dolgotrajne perspektive. Sada bi bilo, če ne bi uspela zato, ker bi bila podvržena prevelikim spreminjanjem in spremembam v naši zakonodaji.



SLIKI BI LAHKO ZAPISALI V PODPIS: DVA LJUBLJANSKA KONTRASTA. PRVI POSNETEK JE FOTO REPORTER NAPRAVIL V OBRATU DRUŽBENE PREHRANE LJUBLJANSKE KARTONAZNE TOVARNE. DRUGI PA JE NASTAL OB OBISKU V PODJETJU »ZICNICA«. KOMENTAR JE KAJPAK ODVEČ FOTO SLUŽBA

KAJ JE RAZBURIL KOLEKTIV ČATEŠKIH TOPLIC

ŠE SREČA, DA JIH SINDIKAT PODPIRA

Za uvod tale informacija: na zadnjem plenumu občinskega sindikalnega sveta Brežice smo slišali, da je delavski svet Čateških Toplic že v marcu letos zahteval od službe družbenega knjigovodstva v Krškem, naj pregleda njihovo finančno poslovanje.

Komisija SDK pa je prišla v Čateške Toplice šele čez tri mesece. Toda še to na posredovanje predsedstva občinskega sindikalnega sveta v Brežicah.

Toda: zakaj je delavski svet Čateških Toplic zahteval, da njihovo finančno poslovanje pregleda SDK. Zavoljo tega smo se tudi oglasili v tem zdravilišču.

NEZADOVOLJSTVO MED KOLEKTIVOM

Ze pogovor z vratarjem, ki nas je sprejel, je bil zanimiv:

«...da, da, pred nedavnim smo prvič brali na oglasni deski zapisnik delavskega sveta. Direktor je preveč izkoristil svoj položaj, je pisalo. Mi pa tega sploh vedeli nismo. Samo v februarju letos je prevozil toliko kilometrov s svojim avtomobilom, da je za to dobil menda kar 160.000 starih dinarjev kilometrine... Izračunal sem, da je moral voziti na dan vsaj po osem do devet ur.»

Tudi drugi člani kolektiva, ki smo se z njimi pogovarjali, so se spraševali, kako je to mogoče.

«Člani delavskega sveta, zlasti pa njegov predsednik, so že pred novim letom postali pozorni, zakaj direktor toliko potuje s svojim avtomobilom na stroške podjetja, nam je prištevovale članica delavskega sveta Tončka Urek. »Predvsem nas je zanimalo, koliko je direktor dobil lani in letos v prvih treh mesecih izplačane kilometrine? Da bi si bili takoj na jasnem, smo v marcu izvolili posebno komisijo, ki naj bi vse pregledala in poročala delavskemu svetu. Komisija je delo opravila in zvedeli smo, da je direktor dobil lani izplačane kilometrine nič manj kot milijon in devetinštirideset tisoč starih dinarjev. V prvih treh mesecih pa se je izplačala kilometrina gibala na mesec 150 do 160.000 starih dinarjev.

Nič čudnega, ko pa si je od Brežic do Čateških Toplic in nazaj zaračunal tudi 18 ali 20 kilometrov, v resnici pa je ta relacija dolga le blizu šest kilometrov. Vidite, zavoljo tega smo zahtevali, naj pride pregledat poslovanje posebna komisija SDK.»

«Ta pa ni prišla vse do 23. junija,« pojasnjuje predsednik upravnega odbora dr. Nankovič. »Šele ko smo prosili občinski sindikalni svet, naj posreduje, je komisija SDK le prišla. Toda na žalost ni mogla ničesar ugotoviti. Vse, kar je komisija storila, so zapečateni dokumenti o finančnem poslovanju podjetja. Menda kartice o materialnem in finančnem poslovanju podjetja niso vodene že od januarja lani.»

PROTISLOVJA V NAGRAJEVANJU

Toda kot so nam pripovedovali še drugi člani kolektiva Čateških Toplic, slabe volje ne povzročajo samo direktorjeva kilometrina. So še drugi vzroki, pravijo, predvsem v delitvi dohodka. Tončka Urek ni zamolčala številnih protislovij, ki so posledica njihovega pravilnika o nagrajevanju:

«Res je, da imamo vsako delovno mesto ocenjeno s točkami in določeno, po kakšnih kriterijih naj bi delili giblivi del osebnega dohodka. Toda ti kriteriji so po mojem nemogoči, saj nekvalificirani delavci na določenih delovnih mestih prejemajo mnogo večje osebne dohodke kot tisti, ki imajo kvalifikacije. Predvsem pa je nerazumljivo, da računovodkinja, ki po mojem med drugim sploh ne opravlja v redu svojega dela, dobi mesečno 140.000 starih dinarjev, kvalificirani natakariji, medicinske sestre celo zdravnik pa zaslužijo mnogo manj.»

Tončka Urek pa nadaljuje: »Občutek imam, da so pravilnik o nagrajevanju, ki velja od 1. januarja letos, sestavili po obrazih, saj drugače ne bi bilo mogoče, da so v pravilniku

enostavno izpustili merila za nagrajevanje v dežurni službi sobaric in medicinskih sester. Ménda se je kar direktor spomnil, da dobio sobarice za dežurstvo po 500 starih dinarjev. Kar pomislite, koliko jih ostane, če si morajo iz tega denarja plačati tudi hrano, dežurajo po skoraj vsak tretji dan in noč.»

Delavski svet se je že v marcu letos odločno uprl takemu početju direktorja in nekaterih njegovih sodelavcev. Toda na žalost drugje ni dobil podpore kot samo pri občinskem sindikalnem svetu. Podpora občinskih sindikatov pa je bila članom delavskega sveta Čateških Toplic novih moči, da bi čimprej razrešili probleme svoje delovne organizacije. Vsa prizadevanja članov delavskega sveta in upravnega odbora pa tudi sindikalne organizacije so že usmerjena v to. Kot so nam zatrjevali člani kolektiva, si zdaj tudi oni upajo opozorjati na napake, pa naj jih dela direktor ali kdorkoli.

NA NOVO ZASTAVLJENI ODNOSI

Tako je šele z novo mandatno dobo, ko so lani izvolili

nov delavski svet Čateških Toplic, krenilo na bolje. Člani kolektiva pripominjajo, da sta k temu največ pripomogla mlada zdravnik, ki sta lani prišla v kolektiv in sta si — prvi kot predsednik delavskega sveta, drugi pa predsednik upravnega odbora — upala stopiti na prste direktorju in njemu najbližjim. Predsednik občinskega sindikalnega sveta v Brežicah Ivan Živič takole ocenjuje delo samoupravnih organov pod vodstvom obeh mladih zdravnikov:

«Izredno je pozitivno, da samoupravni organi Čateških Toplic postajajo zrelejši in že dejansko odločajo o stvareh, ki sodijo v njihovo pristojnost. O tem pričata dva konkretna primera. Prvi, da so zahtevali komisijo SDK, naj pregleda njihovo neurejeno finančno poslovanje, in drugi, da so takoj ugotovili slabosti pravilnika o nagrajevanju. Kot vem, je delavski svet že izvolil posebno komisijo, ki naj bi v najkrajšem času izoblikovala nova, realnejša merila nagrajevanja.»

Toda... na nekaj bi le radi opozorili. O tem nam je pripovedoval predsednik upravnega odbora dr. Nankovič:

«Postali smo že malodušni, ko tri mesece ni bilo komisije službe družbenega knjigovodstva. Potem je prišla, zapečateni dokumente in zdej je že več kot mesec dni spet ni... Tako se naše malodušje stopnjuje. Lahko bi rekli, še sreča, da nas sindikat tako odločno podpira.»

MILAN ŽIVKOVIČ

PORTRETI IN SREČANJA

Trije mostovi na novi gorenjski cesti od Podtabora do Črnicva so sestavljeni. Železno ogrodje mostov so sestavili monterji mariborske Metalne. Cesta, dolga šest in pol kilometra, je prava železna cesta. Na njej so trije viadukti, predor, šest premostitev in deset propustov. Vsi trije železni mostovi so daljši od sto metrov, most nad Peračico pa je s svojimi 376 metri največji v Sloveniji. S tem se je končalo važno poglavje mariborskih monterjev, ki so s prekinitvami skoraj dve leti sestavljali mostove.

Vsi, ki so videli delo mariborskih monterjev, so navdušeni. Mariborski monterji so pravi mostičarji. Njihovi mostovi pa največji dosežek tehnike in znanja.

V skupini monterjev, ki je s svojim zmojem polila mostove, je tudi Alojz Mušič. Prišel je med prvimi na delovišče. Na gorenjskih mostovih je delal skoraj dve leti. Postavljal je, spal na zasilem ležišču in urejal skladišče.

Alojz Mušič, doma iz Doklečevja v Prekmurju, namreč ne more biti več pravi monter. Na desni roki sta mu ostala za delo samo še palec in mezinca. Tri prste je izgubil pri delu. Pobrala mu jih je žaga. Zato so ga na gorenjskih mostovih zaposlili v skladišču.

delu rabili, in jih odpeljali v Maribor. Dela na mostovih so končana.

Potem je z roko pokazal na klanec, po katerem so s težkimi tovornjaki spravljali železno ogrodje za mostove:

«To je bilo pekleno delo. Si lahko mislite, kako smo spravili dolge železne nosilce po tako ozkem klanecu in med številnimi hišami. Včasih smo posekali drevo, razširili cesto, odkrivali pa smo tudi strehe. Toda škode vlačanom nismo delali. Vse je zavarovano in kmetje bodo dobili denar na roko.»

Začela sva zopet od začetka. Zvedel bi rad, kaj več o njihovem delu:

«Kdaj se vam je zdelo delo na gorenjskih mostovih najtežje?»

OSKRBNIK TREH MOSTOV

Alojz Mušič ima dolg seznam delovišč. Sam pravi, da je v dvanajstih letih z Metalno preromal vsa država:

«Bil sem na gradbišču hidrocentrale Vuhred, deal sem v termoelektrarni Soštanj, gradili smo most na Muri v Cmureku, potem je prišla na vrsto novo termoelektrarna v Kolubarju, postavljali smo most v Veržuju, ko smo ga končali, nas je že čakalo delo na hidrocentrali Mavrovo v Makedoniji. Od tam smo odšli naprej, na druga gradbišča. Težko je naštet, kje vse sem delal. Gradil sem železniški most v Bosanskem Novem, tovarniško halo Boris Kidrič v Studencih, žičnico na Sljeme, zagrebški velesejem, železniški most v Litiji pa različne objekte v Šibeniku, na Reki, v Pločah, v Bakru in tako dalje. Dve leti in pol sem delal sto metrov globoko pod zemljo.»

Hodil je po domovini in dobil povrhnico na rokah trdot kot kamen.

Mušič je našteval gradbišča, kot bi molil rožni venec. O njem še nikoli niso pisali reportaž, zato na gorenjskem mostu ni vedel, kako bi se vedel. Sprva je kazalo, da bi najraje skočil z mostu.

V pogovoru pa se je kmalu ujel. Najbrž zaradi tega, ker so na Ljubnem tisti dan mariborski monterji naložili na tovornjak zadnje ostanke, žimnice, železne postelje in druge predmete, ki so jih pri

Odgovoril je brez pomisla:

«Najhujše je bilo tisto noč, ko smo prišli skupaj s krakoma mosta na Peračici. Nekaj dni smo delali po 15 ur na dan. Pa tudi z vremenom nismo imeli sreče. Ves čas je deževalo. Saj ima človek zaščitno obleko, pa kaj pomaga, ko si v dveh urah premočen.»

Veliki most nad Peračico je bil njihova največja preizkušnja. Pa tudi preostala dva nista bila lažja. Most na Lešnicah so najprej sestavili in ga šele sestavljenega zapeljali na betonske podstavke. Na posebnih vozcih so 280 ton teže most prevažali 200 metrov daleč. Prevoz so opravili šele v desetih dneh.»

«Taktak so se mi monterji zasmilili. Dvigali so kot konji. Pa to še ni bilo najhujše. Tudi žičnico na Sljeme smo v glavnem znosili na goro na ramenih.»

Monter je dobil žalostne oči. Hotel sem ga nekoliko razvedriti z novim vprašanjem:

«Kakšni ljudje so monterji?»

«Veseli, vendar nismo pijanci. Pri delu moramo biti trezni. Dobro pa se počutimo tudi v gostilnah. Spodaj na Posavcu in v Podvnu nas poznaajo, da znamo zapeti.»

Pri delu na mostu pa so bili monterji tihi. Takšni so vsi, Koper, Saraban in drugi, ki so sestavili in zakovali gorenjske mostove.

Mušič je kmečki fant. Ima ženo in tri otroke v Prekmurju, ki jih vidi vsake kvatre. Ima ped zemlje. Obraba je žena in otroci. Zaslužil osemdeset do devetdeset tisočakov na mesec, in to s trdim delom. Za ločeno življenje to ni veliko.

O monterjih se je na veliko razgovoril. Vrste starih monterjev, s katerimi je prekriziral toliko gradbišč v državi, se redčijo. Mnogi so odšli na delo v tujino, kjer boljše zaslužijo. Z njimi je preživel mnogo dobrega in zla, zato jih pogreša:

«Včasih mi pišejo iz Nemčije, da bi prišel za njimi. Pa ne grem. Zaslužil bi več, pa to ni vse. Monterji so v tujini dobro plačani. Pri nas v tovarni pa imajo vsi drugi boljše zaslužke. Koliko velikih stvari smo že zgradili v državi. Tisti, ki so odšli v tujino, so bili dobri delavci. Zakaj takšnih ne bi doma dobro plačali, ko smo vendar zgradili veliko stvari. Z mladimi, ki prihajajo, pa so križi in težave. Ne znajo prijeti. Delajo samo osem ur, potem pa se razkropijo. Delo je zanje samo nujno zlo, mi stari pa smo se v mostove in hidrocentrale zapčili z dušo in telesom.»

Sestdeset monterjev mariborske Metalne se bo v teh dneh ločilo od gorenjskih mostov. Mušiču in drugim so mostovi všeč. Na njih so preživali težko in prijetno leto.

ZDRAVKO TOMAŽEV

Pogovori z upravljavci • Pogovori s upravljavci

OBROČ SE ZOŽUJE

Celjska Industrija finomehaničnih aparatov se je znašla v težavah. Ta naš edini proizvajalec tehničnih risalnih desk, grelcev na mazut in še nekaterih finomehaničnih izdelkov se duši v komercialnih in proizvodnih problemih.

Dlje ko jih razpredava s predsednikom IO sindikalne podružnice Otom Tanškom, ki je sicer planer proizvodnje v pripravi dela, bolj in bolj odkrivava, da imajo vsi problemi silno malo skupnega s splošnimi poreformnimi težavami, ampak so posledica slabih notranjih odnosov in neodgovornosti strokovnih služb.

«Letošnji plan proizvodnje smo toliko časa pacali,« pripoveduje Tanšek, »da ga je delavski svet sprejel komaj junija. Skoraj istočasno pa smo ugotavljali polletne proizvodne rezultate. Dosegli smo komaj 18,5 predvidenega letnega plana. Hkrati pa že danes vemo, da bo tretjina letne proizvodnje sploh izpadla zaradi komercialnih zapletov.»

«Za kakšne zaplete gre?»
«Omejitev investicij smo seveda občutili tudi mi. Prej

smo prodajali z laskoto, kupci so prihajali v hišo in sproti odvažali vse, kar smo naredili. Potlej jih ni bilo več, mi pa tudi nismo šli k njim. Zadrževali smo se s tem, da naši izdelki pač doma ne gredo. Začeli smo graditi na izvozu — vendar pozno, prepozno. Z Avstrijo so se naši komercialisti domenili za izvoz tisoč risalnih desk. Od marca do decembra bi jih morali poslati vsak mesec po sto. Julij gre h kraju, vendar še nismo izpolnili niti enomesečnih obveznosti. Medtem so namreč Avstrijci po ogledu prvih risalnih desk ugotovili, da niso dovolj precizne. Rekli so — za ta denar dobitmo deske z zahtevano natančnostjo, kjer hočemo. — Torej? Ne vem kakšno pogodbo so naši sklenili, nekaj pa z njo ni v redu. Cemu nas komercialisti niso pravočasno opozorili, da naše deske ne ustrezajo. Ves čas smo mislili, da delamo dobro, saj smo jih doma na tisoče prodali. No, ravnokar smo končali prvih nekaj desk za Avstrijce. Baje so dobre, baje jih bomo še delali. Vendar natančno ne vemo, ali se je že

ali se šele bo komercialni dogovoril z Avstriji. Vsak dan sprašujem, ali naj delamo naprej ali ne.»
«Medtem, ko smo izpopolnjevali risalne deske, pa smo izvedeli, da nam je spodletela kupčija z Vzhodnimi Nemci,« nadaljuje Tanšek. »Zanje bi naj naredili večjo količino orodja in ofset plošč — oboje pomeni znatno postavko v proizvodnem planu. Že lani smo sodelovali z Vzhodnimi Nemci in naši komercialisti so se zanašali, da bodo Nemci obnovili pogodbo. Vendar ko so se pred nedavnim odpeljali v Nemčijo, so se vrtni praznih rok.»
«Ofset plošče izdeluje in z uspehom prodaja tudi celjska Cinkarna?»
«Da. Tudi proizvodnja ofset plošč ima svojo zgodbo. Imeli smo zelo sposobnega inženirja, kemije, ki je lani pri nas razvil proizvodni postopek za ofset plošče. Potlej pa je zaradi nesoglasij odšel v Cinkarno in odnesel s seboj tudi postopek.»
«Kot planer proizvodnje pa morate vendar vedeti, kje se pravzaprav zatika?»

mi, zlasti pa z njenimi problemi in obratno.

Občinski sindikalni svet se je zavzel za to, naj bi v prihodnosti zbor delovnih skupnosti pogosteje obravnaval zadeve, ki

SIGNALI

imajo pomen za celotno zagorsko gospodarstvo in občane sploh. Ne gre za to, da bi se zbor shajal zavoljo shajanja samega, pač pa za to, da bi razprave o pomembnih zadevah pomagale in prispevale k takim odločitvam, ki bi bile v največjo možno korist bodisi posamezne delovne organizacije, ali komune

«Kdo pa tega pri nas ne ve! Vsi se sprašujemo, kaj bo z nami. Zastoji so veliki. Orodjarna stoji v celoti, galvanski oddelci ne dela, v drugih delavnicah se vrtilo še tu in tam kak stroj. Osebni dohodki padajo, delavci čakajo na delo, vendar nihče ne upa nobene reči, uskodo se boji za svoj

kruh. Vodilni si prizanašajo, vsi pa vemo, da se je zataknilo v strokovnih službah, zlasti v komercialni. Ničkolikokrat smo postavili to vprašanje na sejo delavskega sveta, vendar smo se vselej razšli z izgovorom, zdaj bo boljše. Sprejemamo sklepe, vendar jih nihče ne spoštuje. Pred dobrim mesecem smo imeli sestanek delovne skupnosti. Zahteval ga je direktor, da bi razložil, v kako težavem položaju smo. Pri tem je potožil, da nekateri vodilni delavci ne izpolnjujejo svojih obveznosti. Ko so pa delavci zahtevali imena in sankcije, jih je direktor pomiril — počakajmo še.»

In tako gre v IFI že lep čas. Zdej bo, počakajmo še. Delavci boli glava od čakanja in skrbí, medtem pa se vodje strokovnih služb trapljajo po ramah. Samoupravni organi niso kdove kako odločni. Sicer pa, kako naj bodo, ko pa vodijo njihove seje vodje strokovnih služb. Predsednik DS je analitik, predsednik UO pa tehnični vođa. Vsi se pa v IFI gredo veliko razvito podjetje, saj imajo vse službe izpopolnjene, imajo celo svoj razvojni oddelci, vseh režijev pa je celo več kot je proizvodnih delavcev. Vsi skupaj pa štejejo komaj 250 zaposlenih.

I. VRHOVČAK

»Brionski plenum pomeni zmago progresivnih sil, pomeni obračun z birokratizmom, z nedemokratskimi metodami gospodarjenja itd. Tudi mi v celoti odobravamo njegove sklepe.«

Takole načelno so v zadnjih dneh v mnogih kolektivih zaključili razpravo o vsebini in pomenu 4. plenuma, med njimi tudi v tistih, kjer bi se morala razprava šele po tej načelni ugotovitvi prav razviti.

Zastavlja se vprašanje, zakaj so sklicateljem razprave o 4. plenumu v nekaterih kolektivih ne zdi vredno niti potrebno razglabljanje in konkretiziranje njegove vsebine. Iz zelo konkretnega razloga: mnogi med njimi nimajo povsem čiste vesti. V mnogih delovnih organizacijah oblikujejo proizvodne odnose še vedno pod močnim vplivom upravno tehničnega vodstva, ki si prizadeva obravnavati razmere v kolektivu s »čvrsto roko« in z nedemokratskimi metodami in s slabim poslušanjem samoupravne pravice delovnih ljudi. Tako odločajo o vseh vprašanih v imenu neposrednih proizvajalcev, namesto da bi svoje dela stalno prilagajali samoupravnim odločitvam kolektiva in njegovih izvoljenih organov. Ta »boj za oblast«, ki si jo prizadevajo obdržati upravno tehnična vodstva v gospodarskih organizacijah, je povsem razumljiv, če vemo, da ima pri nas 45 % direktorjev samo osnovnošolsko izobrazbo ter da imajo tudi komercialisti, tehnični direktorji in drugi v mnogih primerih strokovno izobrazbo samo priznano, niso se pa za te poklice šolali. Dovoliti

NIKAR NAČELNO!

mladim ljudem, ki so končali šolanje, da pridejo v podjetje in zasedejo svoji izobrazbi ustrezne položaje, pomeni za vodstveni kader z nepopolno šolsko izobrazbo »spodkopati tla pod nogami«, posloviti se od nezastuženih ugodnosti, ki jih uživajo zaradi vodstvenega položaja. Zato ni čudno, če si ti ljudje na vse kriplje prizadevajo obdržati v svojih rokah vse niti vodenja v podjetju, kakor tudi vrsto pravic, ki že po ustavi in pozitivni zakonodaji sodijo samoupravnim organom.

Kako jim uspe v praksi uresničiti ta cilj? Predvsem s pridobivanjem vodstev družbeno političnih organizacij in samoupravnih organov delovne skupnosti »na svojo stran«. Ob volitvah vodstev političnih organizacij in predsednikov delavskih svetov podpirajo oziroma predlagajo »svoje ljudi« ali »svojega človeka«, ker pa imajo v rokah navadno tudi merila delitve, pravico premeščanja s slabše plačanih na boljše plačana delovna mesta in še druge pravice, ki bi morale biti v pristojnosti delovnih enot, se lahko za kasnejšo podporo teh organov njihovim zamislim in sklepom oddolžijo tudi materialno, na primer s premeščitvijo sekretarja osnovne organizacije ali predsednika DS na boljše plačano delovno mesto, z znižanjem njune normirane delovne obveznosti itd. Ali pa nasprotno: kdor ne igra v dobro uglasenem orkestru, bo slej ko prej dobil v roke knjižico. Upravna vodstva si pogosto obdržijo v rokah tudi pravico »prekvalifikacije« zaposlenih iz neposrednih proizvajalcev v pisarniške službenice, ker pa je pri nas pisarniško delo bolj cenjeno in plačano kot delo pri stroju, marsikdo zamiži pred napakami in je raje tih, kot bi govoril.

Z opisanim načinom »vodenja« gospodarske organizacije uspe sčasoma upravno tehničnemu vodstvu zadušiti vsako demokratično razpravo, ki je edina porok za stalno poglobljanje proizvodnih in samoupravnih odnosov v kolektivu. Namesto da bi ljudje demokratično razpravljali, se vključujejo v skupine, ki vsaka zase skuša pridobiti naklonjenost tistih, ki imajo v podjetju besedo, in s tem materialne privilegije, ki ne temelje na delitvi dohodka po delu. Čeprav vladata v takšnem kolektivu na videz mir in sloga, se navadno zgodi, da je »tihožitje« res le navidezno. Práv v takšnih delovnih organizacijah izbruhnejo slej ko prej izredno močni konflikti med skupinami zaposlenih, prav v takšnih se srečujemo z najbolj grobimi kršitvami samoupravnih pravic delovnih ljudi.

Prav zaradi pojavov, ki smo jih opisali, je treba poudariti: marsikdo, ki zdej v delovnih kolektivih načelno izjavlja PRI NAS SMO VSI ZA SKLEPE 4. PLENUMA, BI RAD VSEBINSKO RAZPRAVO O POMENU 4. PLENUMA CK ZKJ POTISNIL NA STRASKI TIR.

V svojo korist in na škodo samoupravnih pravic delovnih ljudi.

VINKO BLATNIK

Vsi niso takšni kaveljni

V italijanski tovarni Alpina, ki nas zalaga s kosilnicami, bi najbrž precej debelo pogledali, če bi zvedeli, da jih je pri prodaji žetvenih priključkov v Jugoslaviji izpodrinil 31-članski delovni kolektiv, v katerem nima nihče zaključene niti srednje strokovne izobrazbe.

No, za delo v obrtnem servisu niti ni potrebna večja šolska izobrazba. Omenjenih 31 »zmagovalcev« pa dela v Obrtnem servisu Semič. Žetvene priključke so začeli izdelovati brez industrijskih pretenzij. Kot servisno podjetje so popravljali tudi uvožene italijanske kosilnice in priključke zanje, med drugim žetvene naprave. Kmetje so se pritoževali, da so vse te naprave drage, da morajo včasih sami v inozemstvo ponje in jih plačati z devizami. V servisu pa so videli, da so vsaj žetveni priključki tako preprosti, da bi jih lahko s svojo skromno mehansko izobrazbo izdelovali.

In letos so res že izdelali in prodali kakih 260 žetvenih priključkov z znakom: Obrtni servis Semič. Predvsem v Sloveniji. V prihodnje pa bodo poskušali zalagati z njimi še druge republike.

Najbrž se jim bo poskus obnesel, kajti manjkajoči poslovni ugled bodo odlično nadomestile

veliko ugodnejše cene, kot so cene inozemskih konkurentov. Žetvene naprave italijanske Alpine so kmetje plačevali po 45.000 starih dinarjev, kosilna kolesa, ki sodijo zraven, pa po 23 do 24.000 starih dinarjev; obe napravi, izdelani v Obrtnem servisu Semič, pa staneta z dostavo vred komaj 44.000 starih dinarjev.

Alpina je poskušala jugoslovanske konkurente, takoj ko je zvedela zanje onemogočiti s tem, da je znatno znižala cene, vendar jim, vsaj za zdaj, še ni kos. Semičarji trdijo, da jim tudi ne bo...

Mogoče so malce preveč samozavestni, drži pa, da so delavci iz tega podjetja še leta 1961 pobirali pesek po cestnih jarkih za gradnjo svoje delavnice, in pripeljali iz jesiške železarne kamion starih strojev, namenjenih za plavž in za kate-rega so dali 150.000 dinarjev, letos pa so v prvi polovici leta ustvarili s temi stari stroji



V ENEM OD OBRATOV METLISKE »BETI«

FOTO SLUŽBA DE

Sončne perspektive

Uspeh je rezultanta treh elementov: ozke specializacije, modernih strojev ter ustrezne strokovnosti in spretnosti tistih, ki jim strežejo

(Nadaljevanje s 1. strani)

»In če vas začnejo posnemati?«

»Kar naj. Če nam ozka specializacija v ženski konfekciji spodleti, bomo sami konfekcionirali moške srajce, sploh pa — na naših strojih lahko izdelujemo vse, od oede do najbolj finega ženskega perila. Če bo kazalo, pa kamgarne.«

LETOS SPET 50 % ČISTEGA DOHODKA ZA SKLADE

Bolj kot besedam, ki jih morate dobesedno jemati, če jih kasneje kdo drug ne obrne, pa lahko verjamemo številkam, ki neizprosno kažejo gospodarsko stanje vsakega podjetja.

Številke, ki so jih navedli v Beti, opravičujejo besedno samohvalo.

Ta tisočlanski delovni kolektiv bo kljub povečanemu izvozu — letos v prvem polletju so izvozili za 188.000 dolarjev vložil, tako kakor lani, 50 % čistega dohodka v svoje sklade. Naravnost idealna delitev za tekstilno tovarno! Če bi vse svoje izdelke eksportirali, bi po izjavah Betinih strokovnjakov še vedno ustvarjali tolikšne sklade kot druge tekstilne tovarne. Z drugimi besedami rečeno: izvažajo z dobičkom...

Manj razveseljav pa je podatek, da v osebnih dohodkih dosega komaj povprečje slovenske tekstilne industrije in da si kolektiv, ki je v produktivnosti in v kakovosti dela prekosil vsa sorodna podjetja, še vedno zahteva pas.

To sem rahlo očitajoče omenila vodilnim.

Očitek pa so mi zamerili.

»Ob povečani proizvodnji — bruto produkt se bo prihodnje leto povečal s 6 na 10 milijard starih dinarjev — moramo imeti več obratnih sredstev. Še zdaj smo prisiljeni jemati za približno 450 milijonov občasnih kreditov. Obrestno mero verjetno poznate. Ta bančna pomoč ni gospodarna. Preveč nas stane. Tovarno smo razširili z lastnimi sredstvi, z lastnim denarjem bi radi čimprej tudi poslovili. Do konca leta bomo predvidoma zbrali 500 milijonov za poslovni sklad.«

»Pa vaši delavci uvidijo, da gre za gospodarsko nujno? Verjamejo, da se jim bo ta naložba rentirala?«

»Verjamejo. V zadnjih dveh letih so se osebni dohodki potrojili, ta čas smo kupili že 58 stanovanj, letos smo dali dolgoročne kredite za odkup 27 dvojkov, zgrajenih do tretje faze... Topla malica stane pri nas samo 120 dinarjev, kosilo s pečenko pa 250 dinarjev — celo metliški profesorji in učitelji jedo pri nas, čeprav hotel sprejema abonente — vsega tega ne bi bilo, če se nam dosedanje naložbe ne bi rentirale. Zaupanje je zraslo iz dejanj, ne iz neizpolnjenih obljub... Prihodnje leto si bomo pa že lahko privoščili tolikšne osebne dohodke, kot jih naše delo moralno opravičuje. In še kakih 100 milijonov starih dinarjev bo za stanovanja.«

MOČAN ŠTAB STROKOVNJAKOV BO SE MOČNEJSI

Verjetno bo načrt za prihodnje uspeh. Beti namreč v kratkem dobi moderni apreturni stroj, ki bo, razumljivo, povečal kakovost izdelkov.

Za surovine kolektiv ni v zadregi. Če z domačimi ni zadovoljen, jih pač uvozi. Deviz ustvari, kolikor jih potrebuje. Supermoderni stroji bruhaajo med drugim kilometre nežnega čipkastega blaga za zavese, pri katerih se bolje zasluži kakor pri kamgaru čeprav stane meter tega že blizu dvajset tisoč dinarjev meter blaga za zavese pa približno sedem tisočakov... Pri uvozu sintetične kodranke so dosegli ekskluzivne cene veliko ugodnejše kot pri domačih ponudnikih za — slabšo prejo. To pa zagotavlja boljše prodajo in večji zaslužek. Do nadaljnjega... Če se prodaja zataktne, bodo pač stroji začeli bruhati kaj drugega, donosnejšega in bolj zaželenega...

Kako »pogruntajo«, kaj se spleča izdelovati?

»Raziskujemo tržišče.« je s prekanjem nasmehom nedoločno odgovoril direktor Vujčić, ki je do nedavna opravljal tudi vse komercialne posle.

Sam je kupil tudi stroje. »Ni vsakdo za to.« pravi, »stroje morate imeti rad in vedeti, kaj hočeš z njimi. Jaz si ne utegnem med takšnimi nakupi ogledovati trgovin z drugimi rečmi.«

Vendar moramo takoj dodati, da vse zasluge za Betin uspeh le ne grejo direktorju tovarne. Beti ima močan štab strokovnjakov, ki razvijajo in vodijo proizvodnjo, in dobre, disciplinirane delavce. Dva diplomirana in pet obratnih inženirjev, dva diplomirana ekonomista, kakih 70 tehnikov in eno profesorico, ki bo vodila oddelek za konfekcionarje — organiziran v novo urejenih tovarniških prostorih kot sestavni del poklicne tekstilne šole v Kranju.

Vrhu tega pa Beti štipendira 44 mladih ljudi na različnih strokovnih šolah.

Sodobni stroji, ustrezna kvalifikacijska struktura — delavce strokovno izpopolnjujejo s tečajji — posluš za trg in gospodarska priložnost — perspektive Beti so torej sončne.

MARIOLA KOBAL

Tolmin:

Ze vrsto let opozarjajo na Tolminskem na precejšnjo nihanja kvalitete kruha, ki ga pečejo družbene pekarnice v Tolminu, Kobaridu in Bovcu. Resnici na ljubo je treba tudi povedati, da je kruh, ki ga speče edini zasebnik na Slapu ob Idriji za približno 3.000 občanov, neprimerno boljši in okusnejši. Ta mnenja so pridrila tudi do sej občinske skupščine, vendar pa se kljub temu ni »vprašanje« nikamor premaknilo. Vsa tri podjetja, zlasti pa tolminsko, so pojasnjevala, da nimajo skladov za modernizacijo postopkov, za remont peči, poudarjali pa so tudi, da peči niso bile grajene za tolikšne napore in da je pač zato kruh slab...

Zatorej so se mnogi v Tolminu razveselili ponudbe ajdovskega podjetja MLINOTEST, ki je pripravljeno adaptirati prostore nekdanje mlekarnice in sirarne v Tolminu in vanje postaviti parno peč s precejšnjo zmogljivostjo. Pekarna bi tako z lahkoto krila vsa povpraševanja po vseh vrstah in oblikah kruha.

Se preden je prišla najresnejša ponudba MLINOTESTA, so se dvignili nekateri zagovorniki domačih podjetij. Med prvimi prav gotovo vodilni delavci teh delovnih organizacij PEKARNA v Tolminu je na primer zagotovila, da bo najkasneje v petih letih preuredila svoje prostore in nabavila novo opremo.

Takšnega »zagovora« seveda ni mogoče sprejeti. Pet let je le predolga obdobje. A tudi na predloge MLINOTESTA so resni pomisleki.

Lahko se namreč primerja, da bi podjetje iz Ajdovščine dalo v pogon parno pekarno, ki se je bojda slabo odrezala že v Sežani in je zdaj napredaj. In razen tega: domača podjetja bi se sčasoma umaknila močnemu konkurentu, tako da bi MLINOTEST praktično dobil monopol v Gornjem Posočju. Monopol in kvantiteta, monopol in konkurenčne cene pa ne grejo najbolje skupaj!

Zatorej nekateri v občini predlagajo vsem trem pekarskim podjetjem, da bi se integrirali. Integrirano podjetje bi imelo močnejše sklade, zmanjšal pa bi se tudi režijski stroški, mimo drugih prednosti, ki bi jih imela ta integracija.

Boljši kruh za skoraj celotno Zgornje Posočje se torej mesli. Le da bi bil iz te moke tudi dober kruh! T. M.

Kosovo:

Kosovski energetski kombinat je sklenil dolgoročno pogodbo o sodelovanju z Zeleno zarno v Skopju. Gre namreč za sporazum med obema delovnimi organizacijama za naslednjih 25 let. Po tej pogodbi postaja Zelenarna v Skopju glavni odjemalec lignita, ki ga bodo vplinjevali na Kosovem. Ker pa bo postala Zelenarna tudi eden izmed največjih potrošnikov električne energije v tem predelu države, pogodba predvideva gradnjo posebne termoelektrarne na Kosovem s kapaciteto 20 megavatov letno, pri čemer federacija zagotovi 60 % potrebnih investicijskih sredstev vsak od obeh partnerjev pa po 20 %. Ta centrala naj bi bila dograjena do 1. januarja 1968. Dolgoročni dogovor o poslovnem sodelovanju, izpopolnjevanju tehnologije in usklajevanju kapacitet obeh partnerjev pa je zelo podroben. Tako so v njem predvideni tudi take pogoje, kot je ta, da bodo vsakokratni remontni potekali v obeh organizacijah istočasno, da tako ne bi bilo oškodovano katerikoli od obeh podjetij. Razen tega pa je ta pogodba o poslovnem sodelovanju tudi že precizirala ceno električne energije, ki jo bo energetsko kemični kombinat na Kosovem prodajal Zelenarni in ki bo za prihodnjih 25 let veljala 7,30 S-din na izhodnem kablu transformatorske postaje kombinata.

Ta sporazum pa je za oboje partnerja izredno pomemben. Ne samo, da sta usklajeni medsebojne interese v nadaljnjem razvoju, da je prvi dobil drugemu konstanten dotok energije in da je drugi zagotovil prvemu konstantno odzveno energije, obe delovni organizaciji sta si s to pogodbo zagotovili tudi stabilnost v poslovanju v prihodnjem obdobju, saj imata že zdaj v vrstah najpomembnejše elemente te gospodarske in naslednjih petindvajsetih letih.

Mamica, očka, meni je lepo!



NA JASI JE GLAVNI TAVOR. DVA MESECA SE BODO PO NJEJ PODILI CELJSKI OTROCI, VSI NAJPOMEMBNEJŠI DOGODKI V DNEVU SE TU ZVRSTIJO. KDO BI VEDEL NAŠTETI IN PREŠTETI VSE IGRE, KI SO JIH ODIGRALI IN KOLIKOKRAT SO SE ZAVRTELI V KOLU. TU JE TUDI KONEC DNEVA »GALA PREDSTAVA« Z RECITATORJI, PEVCI, KOMIKI IN BALETKAMI...



»CE SMO SREDI GOZDA DOMA, PA MENDA JA NE BOMO SE DRV KUPOVALI!« — ZA TO OPRAVILO IN SE ZA STEVILNA DRUGA, IMENUJEJO VSAK DAN DEŽURNO CETO. Vendar samo od suhljadi se voda ne pogreje. Iz taksnega debla pa se nazaga polen za celo kosiolo. Vendar, da se razumemo: kar po mili volji ne žagajo dreves v gozdu. Če zavis dva meseca v njem, se naučis tudi sprostovati vse njegove lepote. Zato so izbrali drevo, ki mu je neurje odneslo krosnjo



NE, TO NI ČETA! TO SO SKORCEVI IN KIKEROVI OTROCI. »TAKO LEPIH POČITNIC PA SE NE!« SO REKLI. »DOSLEJ SMO BILI SE VSAK DAN NA GRİČKU.«

Tricetrt ure hoda iz Celja so jaso sredi gozdčka zasedli mladi Celjani. Na Gričku se reče njihovi počitniški koloniji. Iz vseh celjskih osnovnih šol so. In ko jih povprašate, čigavi so, vam ob imenu stegnejo kazalec proti celjskim tovarniškim dimnikom. Ahal »Tam delajo naši starši.« hočejo povedati. In res. Zveza DPM in ObSS, ki sta si segla v dlan pri organizaciji dnevnega letovanja celjskih otrok, hranita tele podatke: od 250 otrok, kolikor so jih prijavili IO sindikalnih podružnic ali starši za oba počitniška meseca, je 80 odstotkov otrok od neposrednih proizvajalcev. In zdaj bolj razumemo odgovor na vprašanje, čigavi so, in uperjen kazalec proti celjskim delovnim organizacijam.

Kako čudovito je celjskim otrokom narava zgrnila na enem samem prostoru vse svoje bogastvo: gozd, jaso, vodo Savinje in čist zrak. In kadar jim ponagaja z dežjem — potlej prepustijo gozd in breg Savinje gozdnim gospodarjem, sami pa smuknejo pod šotore. Deset jih je. V polkrogu so jih postavili, ob vhodu v tabor pa zástavo. Zjutraj ob prihodu jo po raportu dvignejo, da zaplappola nad krošnjami dreves, zvečer, ob odhodu pa jo snamejo. Da, to je pravcati tabor.



DANES NI DAN ZA KOPANJE. DEŽ JE OHLADIL VODO IN OZRAČJE. V TAVORU PA SO SE NABRALE MLAKUZE. TODA OTROCI BODO NABRALI KAMENJA IN ZRAVNALI VSE LUKNJE, NAJBOLJ OČISČENE IN NAJBOLJ PLOSCATE NAJDES V STRUGI. IN SE ENO PREDNOST IMAJO: DA LAHKO ZA NJIMI STOPIS DO KOLEN V VODO



SAMO DVE PUSKI ZA CEL TAVOR. IN KDOR JE NEUČAKAN, NAPNE LOK. LOKOV PA SO OTROCI IZDELALI TOLIKO, DA BI JIH BILO DOVOLJ ZA POL INDIJANSKE VOJSKE



NAJBOLJ ZANIMIVE SO PARTIZANSKE ZGODBE IN LE REDKOKDAJ JO LAHKO SAM PREBERES



KDO BO ČRNI PETER? TODA, NOBENEGA GOLJUFANJA! NAVADITI SE JE TREBA PRAVIČNO IGRATI, TAKO KOT TERJAJO PRAVILA IGRE

Red mora biti, četudi so počitnice. Če bi se že kao spozabil in napravil kaj po svoje, ga »obodi« 150-članski kolektiv na najhujšo kazen, ki ga more doleteti: za en dan ne sme na Griček. To pa je huje, kot če bi dobil v šoli cvek. Zato je najlepše, če se ravnaš po dnevnem redu. Za vsak primer sta vedno pripravljena dva: za sončen in deževen dan. Če bi bilo danes sončno, bi za uro, dve čofotali po Savinji, tako je pač zdaj, ta čas odmerjen za ureditev tabora. Vsaka skupina si želi čim boljše urediti in očediti prostor pred svojim šotorom. Zamisel rodi zamisel: eni urejajo iz kamenja poti, vmes grečice z napismi, drugi ograjo in nanjo pritrjujejo ime šotora. Naj se ve, da je tu celjska četa, tam tabor Sutjeska itd.

Po delu je na vrsti igra. Ne veš, h kateri skupini bi se priključil: ali k strelcem, ali odbojkarjem, ali kvartšem, ali bralni skupini, ali k plesalcem, ali — ali — za vsakogar se najde nekaj. Če pa je dež — potlej pa vsi pod streho. In če ni v taboru strica Vase, pripovedujejo partizanske zgodbe drugi partizani.

Na Gričku ima ura drugačno ohišje, kot ga imajo navadne ure. Kajti kot bi se zmešali, držijo vsi otroci usak dan ob istem času v rokah žlice in skledice za h kosilu. »Oh, ta naša mam'ca,« pravijo navihano, »kaj le daje v kotel, da se moraš vedno znova postaviti v vrsto...«

Prostora paviljon za kuhinjo in jedilnico je podarilo celjskim otrokom podjetje Obnova. Na občinskem sindikalnem svetu pravijo, da se niso doslej še nikdar tako hitro spozumeli za nobeno prostovoljno akcijo. Petminuten pogovor s tehničnim in še tistega dne so delavci Obnove postavili objekt. Vanj sta se vselila kuhinja, ekonomat in še je nekaj prostora za jedilnico. Če pod streho ne morejo vsa lačna usta, si pač poiščejo prostor pod milim nebom. Kdo ve, če tam še bolj ne tekne.

V taboru skrbijo, da je hrane vedno dovolj. Nabava je silno preprosta. Ekonom preščeje zjutraj na zbirališču vse otroke in kmalu spremeni številke v kilograme kruha, mesa, fižola, klobas, ali kar je že pač ta dan na jedilniku. Če ob dopoldanski malici ali ob kosilu kaj ostane, izpraznijo lonce in pladnje na večer, predno se vrnejo domov.



ZBOR ZA KOSILO! NAJTEŽJE PRICAKOVANO POVELJE V DNEVU. IN SEVEDA NAJHITREJE IZPOLJENO



LE BOLJ NA DNU ZAJEMI, DA BO VELIKO MESA, KROMPIRJA IN FIŽOLA. TAKO, DA BO STALA ŽLICA V SKLEDI POKONCI, ZA OMAKO SE NAJDE PROSTOR SE VMES



MLADI VZGOJITELJI SE POSVETUJEJO: KAKO JE USPEL DANASNI DAN, KAKO BI PRIPRAVILI JUTRIŠNJEGA, DA BI BIL SE BOLJ PESTER IN ZANIMIV



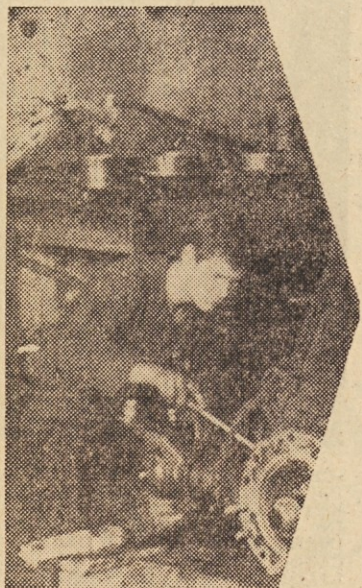
UPRAVNIK IN PEDAGOŠKI VODJA STANE LESKOVSEK IN PREDSEDNIK OBČINSKE ZVEZE DPM DRAGO PREDAN UGOTAVLJATA: OTROKOM JE POTREBNO DATI SE VEČ SADJA

Predno se dan nagne h kraju, sedejo mladi vzgojitelj k posvetu. Prerešetajo vse, kar se je zgodilo in pripravijo program za naslednji dan. Breda, Beba, oba Marjana, Bojan, Jelka, Jolanda, Ciri, Stefka, Mojca so celjski srednješolci. Le dve vzgojiteljici sta študentki prvega letnika ekonomske fakultete. Resno, požrtvovalno in z vso odgovornostjo vzgajajo svoje mlajše prijatelje. Marsikdaj bi prej razvozlati kak vzgojni problem, če bi tmeli ob sebi vsaj enega poklicnega pedagoga. Vendar so celjski pedagogi pustili na cedilu svoje šolarje. Vkljub večkratnim pozivom obeh organizatorjev po radiu in časopisu se ni nobeden od približno 300 celjskih učiteljev prijavil za vzgojitelja niti za en sam dan.

In ko na koncu dneva povprašate koliko stane tak bogat oskrbn dan, vam v taboru porečejo: nič in veliko. Kako? Da nič?! Vsi otroci, brez izjeme preživljajo brezplačne počitnice, da so lahko njihovi starši brezskrbni in zbrani pri delu. In tega edinstvenega dnevnega letovanja otrok sta se domislila celjska zveza društev prijateljev mladine kot organizator in celjski občinski sindikalni svet kot plačnik.

SLIKE IN TEKST: IVANKA VRHOVČAK

ZA VEČJE DOHODKE MANJ ČASA V SLUŽBI



Debelejši elaborat, kakor bi bil včasih potreben za utemeljitev več milijardne investicije, so v Ljubljana-transportu pripravili za prehod na skrajšan delavnik. To je njihov »centralni« program, ki ga dopolnjuje še devet nekoliko manjših, vendar nič manj natančnih in podrobnih programov posameznih poslovnih in ekonomskih enot tega podjetja. »Zadeva je preveč resna, da bi se igračkali!« je poudaril predsednik delavskega sveta podjetja tovariš Franc Hribar. »Potnikom in naročnikom drugih uslug ni prav nič mar, če bi tudi prometni delavci radi delali samo sedem ur dnevno. Vse naše dejavnosti: mestni, potniški in tovorni promet, servisne usluge in turistična dejavnost zaradi tega ne smejo trpeti. Nasprotno: biti mora vsaj enako ali še bolje! Zato smo tudi porabili toliko papirja in dobro leto dni časa, da smo analizirali vse možnosti, ki bi pripomogle k uresničenju naših želja, da pa zavoljo tega ne bi trpelo naše gospodarjenje. Hitro smo spoznali in še spoznavamo, da se je ‚ves red v podjetju‘ postavil na glavo, na boljše! Z drugimi besedami: prehod na skrajšani delavnik pomeni samo ure več prostega časa na dan, ampak in predvsem premišljen in učinkovit poseg na poti v intenzivnejše gospodarjenje.

Kje se ali naj bi se skrivale rezerve, ki omogočajo prehod na skrajšani delavnik, je bilo vprašanje, o katerem ni bilo treba veliko premišljevat. Končno je bil tudi zanje odgovor precej podoben tistim, kakršne so iskali in našli v mnogih drugih kolektivih. Čisto nekaj drugega pa je, kako v njihovih pogojih uresničiti prihranek delovnega časa, kako izboljšati organizacijo poslovanja, kako vplivati na večjo produktivnost... kako, skratka, doseči zastavljene cilje.

Zdaj, ko so za njimi prve proste sobote, delavci iz podjetja Ljubljana-transport radi povedo, kaj vse se je spremenilo pri njihovem delu, čeprav so bili vse dotlej prepričani, da je čisto dobro tako, kakor je bilo skozi leta v navadi.

KDOR HOČE — ZMORE!

Tovariš Jože Lučovnik, vodja analitsko planske službe je povedal:

»Po mojem morajo biti osebni dohodki takšni, da človeka spodbujajo, da se čimbolj potruji v rednem delovnem času, da svojega zaslužka ne uravnava na račun nadur, ki jih je bilo pri nas neverjetno veliko. Gre torej za bolj efektivno delo in za zmanjšanje izgubljenega časa, kar pa mora biti ustrezno, hočem reči bolje nagradeno, čeprav je ta dohodek ustvarjen v krajšem času. Ko smo se odločili za posebne premije, do katerih so upravičeni tisti, ki niso imeli izostankov z dela, se je v kratkem času močno popravil odstotek prisotnosti na delovnem mestu! V mestnem prometu so delavci prebili na delovnem mestu še pred letom dni 83,7% delovnega časa. Za leto so predvideli 86-odstotno prisotnost, ob polletju pa so dosegli 88%. Na upravi podjetja smo od 81 prišli že na 87 odstotkov. Včasih je bilo nadurno delo v upravi nujnost, zdaj pa nadur, razen v izjemnih primerih, ne poznamo. Močno so se znižale nadure tudi v drugih enotah.«

Rado Lipičar, generalni direktor, je dodal:

»Veliko so prinesle drobne racionalizacije. Najprej smo proučili, potem pa bistveno skrajšali pot delovnih nalogov in aktov. V delavnicah pa se je dogajalo, da je delavec pustil vozilo in po mili volji hodil do

skladišča in nazaj po rezervne dele in material. Zdaj mu to pripravijo drugi... Kolikor vem, pa je mogoče v najkrajšem času dobiti dokaj popolno sliko pri naši enoti v Prevaljah, ki vključuje prav vse naše dejavnosti in je zato morala najbolj konkretno izpeljati vse tisto, kar je bilo predvideno v centralnem programu podjetja. Tamkaj se je namreč najbolj izrazito pokazalo, da so tudi nemogoče stvari možne, če se ljudje dovolj potrudijo!«

»ČE BO ŠLO TAKO NAPREJ, POTEM: OHO-HO!«

Predsednik delavskega sveta prevajalske poslovne enote podjetja Ljubljana-transport tovariš Slavko Fajunt je takole povedal:

»Če bo šlo tako naprej, kakor zdaj kaže, bo odlično. Ko pa samega sebe včasih vprašam, ali je vse to res ali pa morda sanjam, naposled sprevidim, da nas je prehod na skrajšani delavnik enostavno prisilil, da smo uredili marsikaj, o čemer smo se dotlej bolj pogovarjali kot pa uresničevali.

Naj povem nekaj primerov: v potniškem prometu imamo poleti največ dela. Druge rentabilne rešitve ni, kot da v tem času šoferji več delajo, na račun tega pa v izvensezonskih mesecih dobijo dodaten plačan dopust. Zakon dovoljuje takšno kompenzacijo delovnega časa. Obenem pa gre za to, da so do slej naši šoferji porabljeni tisti čas, ko niso bili na vožnji, za razna popravila in druga dela v delavnicah, da so pač upravičili svoje ure. Istočasno je bil dohodek na delovnih mestih v delavnicah odvisen predvsem od časa, ker smo imeli le malo normiranih del in tudi cenikov za dela ni bilo.

Odgovor na vprašanje, kako naj to uredimo, pa je logičen in enostaven: kadar so šoferji v službi naj predvsem vozijo! V delavnicah pa je treba normirati dela za posamezna popravila in določiti cenike del, da bi ljudje vedeli, koliko bodo zaslužili, če bodo opravljali takšno ali drugačno delo. Tega sicer še nismo uresničili v celoti, vendar pa sedanje skupinske oziroma posamične norme že dajejo možnost uspešnejšega dela za tiste, ki so za to tudi sami zainteresirani.

Poleg tega smo za večino delovnih mest točno opisali njihov delokrog dela. Zdaj mojster v delavnici zlepa ne bo več podpisal delovnega naloga šoferju, ki bi rad sam popravil svoje vozilo, če pa ima tudi svoje delavce, ki so za to specializirani in v tistem trenutku morda celo brez dela. Zaradi vseh teh in še drugih sprememb je namreč višina osebnih dohodkov neprijetno bolj odvisna od rezultatov dela posameznih enot in posameznikov v njih, kot pa je bilo to prej. Če je bila izplačana vrednost točke prej enaka za namenili, a še nismo uspeli. Gre za utrditev samoupravljanja, za vse dejavnosti, je zdaj zelo različna. Za junij smo na primer kot poslovna enota dosegli po pravilniku našega podjetja vrednost točke 17,45 S-din. Izplačali smo točko v vrednosti 16,30 din, preostalo pa dali v rezervni sklad. Nad povprečjem enote so izplačale vrednost točke skupne službe in potniški promet, delavnice Prevalje, so bile na povprečju enote, spodaj pa tovorni promet in delavnica v Slovenj Gradcu. Še pred meseci pa bi dobili — glede na doseženi osebni dohodek — vsi enak odstotek učinka...

Ta razlika ima daljnosežne posledice. Vemo namreč, kje zastajajo ali odstopajo od plana in se zato ukvarjamo predvsem z njihovimi problemi. Delavci teh oddelkov, ki zaostanejo za najboljšimi ali celo za povprečjem enote, pa sami tudi zahtevajo odgovor na vprašanje, zakaj se je to dogodilo. Vse to pa se dogaja v času, ko ob pogojih skrajšanega delavnika ustvarjamo več kot smo prej! Prav vse postavke v naših planih so zdaj namreč višje, kot so bile prej, ko smo povprečno še delali po osem ur na dan... Drži, da med več konkurenti vsi ne morejo biti prvi ali najboljši. Vendar smo vsi prepričani, da je navdse pomembno to, da si ves kolektiv prizadeva za še boljše rezultate. Osebno menim, da so prav te spremembe povzročile, da se je zavest naših delavcev do kraja prebudila, »shodila« pa vseeno še ni čisto zanesljivo. Še nas čaka delo, vendar je začetek, vsaj tisto najtežje, za nami!«

KDO BI TO POMISLIL!

O vsem drugem mi več pripovedujejo kot pa o skrajšanem delavniku. Vendar tudi ta »dru-

ga dejstva« na samosvoj in prepričljiv način pojasnjujejo njihove poglede in uspehe v zvezi s prehodom na skrajšani delovni čas in intenzivnejše gospodarjenje.

Ali — na primer — ni zanimiva ugotovitev prevajalske enote, da so ob 100% tehnični brezhibnosti in še tehnični rezervi avtobusov vseeno imeli v delavnicah prednost pred drugimi vozili, zlasti še tovornjaki? V tovornem prometu pa so bile priklole bolj poredko tehnično brezhibne kot pa kamioni, čeprav so stroški za prevoženji kilometer s prikolico veliko nižji? Dokler niso napravili programa za prehod na skrajšani delavnik, vsega tega niso vedeli. Prepričani pa so bili, da morajo najprej popraviti rezervne avtobuse, potem šele druga vozila.

Ali pa druga ugotovitev: kakih 20% vsega delovnega časa strokovne službe porabijo za reklamacije v zvezi s pomanjkljivo dokumentacijo, za urgence znotraj poslovne enote. Če bi ta čas skrčili vsaj na polovico — to pa tako, da bi obračunske enote bolj uredile svojo dokumentacijo — zaradi tega delo skupnih služb ne bi bilo nič manj ažurno in v redu tudi ob skrajšanem delavniku!

Takšnih in podobnih vzdihov: »Ja, kdo bi pa še na to pomislil!« je bilo še veliko. Marsikaj tega so tudi še uresničili, ali kakor se bolj učeno reče: na splošno izboljšali organizacijo dela in poslovanja. V zvezi s tem so še posebej poučne druge oblike skritih rezerv. O njih je pripovedoval direktor prevajalske poslovne enote tovariš Ivan Vodovnik:

»Imeli smo na primer konsignacijsko skladišče rezervnih delov v Slovenj Gradcu. To nam je vezalo znatna obratna sredstva pa še dva delavca smo morali zaposliti samo s tem delom. Skladišče smo oddali podjetju Avto-Celje, sprostili sredstva in oba delavca. Trgovsko podjetje je hkrati odprlo še prodajalno in sebi nov trg, mi pa navzlic temu dobimo vse, kar potrebujemo, ceneje kot včasih, ko smo imeli skladišče v svoji režiiji. V Slovenj Gradcu smo tudi imeli delavnico za popravilo motornih koles, ki ni bila rentabilna. Odstopili smo jo privatniku. Zato pa preostali del servisa razširjamo. Poleg vozil ZASTAVA in vseh vrst tehničnih pre-



gledov bomo zdaj odprli še servis za vozila TAM. To je ugodno za tukajšnja podjetja, ki so bila doslej navezana zvečine na mariborski servis. Ugodno pa je tudi za nas, ker bi bil ta del servisa nerentabilen, če bi popravljali zgolj za naše potrebe.

Ugotovili pa smo tudi nekaj drugega. Odkar je normirana večina del v delavnicah, se je v kratkem času povečala produktivnost dela. Ob povprečnih enakih cenah se je na primer že prvi mesec dvignila realizacija za 25%. Delali pa so prvič povprečno uro manj na dan...

Ali pa nekaj drugega: na manj frekventiranih progah šoferji izdajajo tudi vozovnice. S tem smo tudi prihranili na času, če računamo skupno število planiranih delovnih ur. Torej produkt na delavca je torej avtomatično višji. Zaradi vseh omejenih in še drugih ukrepov se je v primerjavi z lanskim letom število zaposlenih zmanjšalo za 8,2%, ustvarjamo pa za 17 odstotkov več. Četudi upoštevamo delni vpliv cen na realizacijo takoj po reformi, kar pa se obrne v našo škodo, če računamo tudi povečane stroške materiala in tujih uslug, prav gotovo tudi v pogojih skrajšanega delavnika ustvarjamo več, kot smo prej v »normalnem« delavniku. Povprečni osebni dohodki v prvih šestih mesecih znašajo 90.578 S-dinarjev, kar za naše pogoje in razmere ni slabo. Pa bo še bolje!«

DRUGA STOPNICA

Obisk pri 168-članskem kolektivu prevajalske poslovne enote podjetja Ljubljana-transport s tem lahko zaključimo. Podobne podatke, številke ali izkušnje bi lahko dobili tudi pri drugih enotah tega podjetja, ki so v času od letošnjega aprila naprej prešle na skrajšani delavnik. Na jesen, ko bo »več miru«, čakata le še PE Kamnik in PE medkrajevnega prometa.

Razen podrobne analize dosedanjih rezultatov poslovanja ob pogojih skrajšanega delavnika, kar bo za vsako enoto še posebej opravil centralni delavski svet podjetja, pa v Ljubljana-transportu navzlic spodbudnim uspehom razmišljajo, kako bi se prebili še za stopnico naprej.

»Po navadi se zgodi, da čez čas vnaša splahne,« je poudaril Slavko Fajunt. »Zato moramo

zdej storiti vse tisto, kar smo s nadaljnjo tipizacijo naših vozil, kar bi olajšalo vzdrževanje in povečalo produktivnost dela; to, da naše ljudi dosledno usvajamo po delu!«

Jože Lučovnik pa je takole dopolnil njegove misli:

»Prikopali smo se do tega, da naši samoupravni organi ne obravnavajo zgodovinskih podatkov, ampak so najstarejše analize stare največ mesec dni. Po vseh številkah sodeč podjetje očitno in enakomerno napreduje. Slej ko prej pa bomo morali »ugrizniti« še v neko rezervno. Gre za skupno izkoriščanje voznega parka. Vsaka enota namreč nudi vse vrste uslug, predvsem pa vključuje potniški in tovorni promet. Radi pa bi dosegli večjo koordinacijo dejavnosti, da se ne bi dogajalo, da vozila neke enote stojijo prazna, druga enota pa ob klanja naročila, ali pa po potrebnem konkurira neki drugi enoti znotraj podjetja. Pri tovornem prometu smo s temi težnjami že bolj ali manj uspeli pri potniškem prometu pa je zadeva neprimerno bolj zapletena. Šoferji drugih enot, ki na primer vozijo na linijah, ki vodijo z njihovega področja v Ljubljano ali pa »ljubljanški šoferji«, vozijo v razne kraje po Sloveniji in izven nje, se namreč upirajo, da bi delali karkoli drugega kot zgolj »delo na svoji liniji«. Zaradi tega se dogaja, da nekatera vozila stojijo na pramer od jutra do večera, medtem ko se morajo šoferji drugih enot vozil dobesedno pretrgati, da zmorejo delo. Vzrok pa je v večini primerov čisto človeški. Če bi šli šoferji na pot tudi v teh primerih, bi imeli dodatne stroške, na primer s prehrano, kajti nekajurne odsotnosti ni mogoče plačati v obliki dnevnic ali kako drugače. Vendar pa je tudi to, da bi bil tak način poslovanja bolj rentabilen za podjetje kot celoto. Ali z drugimi besedami: povečal bi se tudi delež za osebne dohodke, ker bi z istim številom zaposlenih imeli enakimi osnovnimi sredstvi zagotavljati večji promet. No, dobimo je to, da se tudi o tem že resno pogovarjamo...«

Najsi bo tako ali drugače, želim jim čimveč sreče na poti do še debelejših denarnic v pogojih skrajšanega delovnega časa!

MILAN GOVEKAR



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

modna hiša
LJUBLJANA — MARIBOR

Nama LJUBLJANA

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

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

NAKUPO POHIŠTVA IN GOSPODINJSKIH APARATOV
TUDI NA POTROŠNIŠKI KREDITI
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