

DELAVSKA ENOTNOST

PROLETARCI VSEH DEŽEL — ZDRUŽITE SE!

Sobota, 11. marca 1967

Št. 9, leto XXVI

PLENUM RO SINDIKATA GRADBENIH DELAVCEV:

Za samostojno izobraževalno skupnost

Gradbeništvo se je vse doslej najbolj ekstenzivno razvijalo med vsemi gospodarskimi dejavnostmi in zato tudi veliko bolj kot druge dejavnosti gospodarstva zapostavljalo dolgoročno kadrovska zasledba močno odstopa od že tako nizko postavljenih zahtev delovnih mest, kakor tudi od kadrovske strukture vsega gospodarstva.

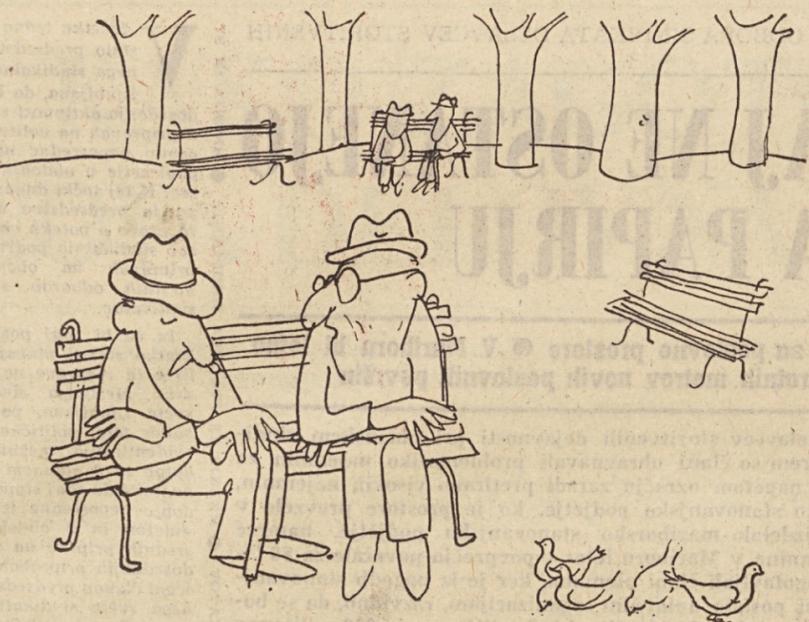
O tem, kako poiskati izhod iz zagate, je razpravljala na zadnji seji plenum RO sindikata gradbenih delavcev Slovenije. Kot uvod v razpravo je služila bogato dokumentirana analiza o popisu kadrovske strukture v gradbeništvo, ki zajema 39% vseh zaposlenih v slovenskem gradbeništvo in jo je skupaj z republiškim odborom tega sindikata izdelal ljubljanski komunalni zavod za zaposlovanje.

Ce iz te analize povzamemo nekatere najvažnejše podrobnosti, velja zapisati, da v 11 podjetjih, kolikor jih popis in analiza

(Nadaljevanje na 4. strani)



NAMESTO PRAZNICNEGA — DELOVNI MOTIV FOTO SLUZBA DE



POJASNILO
— Kako shajaš s pokojnino?
— Kdo pa pravi, da shajam?

Karikatura: ANDREJ NOVAK

POSVETOVANJE DOLENJSKIH SINDIKATOV

Kak ozagotoviti nova delovna mesta

V organizaciji ObSS Krško je bilo v ponedeljek v Kostanjevici posvetovanje predstavnikov dolenskih sindikatov o problematiki zaposlovanja. Zelo dobro gradivo za to posvetovanje je pripravil direktor novomeškega Zavoda za zaposlovanje delavcev, tov. Avgust Avbar, ki je imel tudi uvodni referat, dopolnilne podatke o tem problemu pa je dala živahna razprava, v kateri so sodelovali vsi navzoči. Posvetovanja so se udeležili predsedniki in tajniki občinskih sindikalnih svetov Brežice, Crnomelj, Gornje, Kočevje, Krško, Metlika, Novo mesto, Ribnica, Sevnica in Trebnje kakor tudi predsednik RS ZSS tov. Ivo Janžekovič.

NACELNIH KONCEPTOV NE MANJKA, PRAKTIČNIH REŠITEV PA ŠE NIMAMO

Po vojni se je dolensko gospodarstvo začelo pospešeno razvijati šele po letu 1955, ko so začeli rasti novi industrijski objekti, z njimi pa tudi možnost zaposlovanja. Nova industrija je

vključevala mnogo delovne sile, ki jo je dajalo predvsem kmečko prebivalstvo; letno je dobilo zaposlitev tudi po 2000 novih delavcev. Po letu 1965 pa se je ta hitri tempo vključevanja nove delovne sile v industrijo ustavil, nato nekaj časa stagniral, nakar je začelo število zaposlenih pa-

dati. Ob koncu leta 1965 je bilo na območju novomeškega zavoda za zaposlovanje 870 nezaposlenih, leto dni pozneje 1046. v začetku letošnjega leta pa raste število nezaposlenih še naprej. Problem zaposlovanja še posebno zaostre dejstvo, da mladina, ki zapuša osemletko in ki se ne šola naprej, zelo težko najde zaposlitve, saj se tovarne branijo zaposliti mlade ljudi pod 18 leti. Po oceni tov. Avbara samo na območju novomeškega zavoda za zaposlovanje ostalo brez zaposlitve letos približno 1600 fantov in deklet.

Problem zaposlovanja postaja torej zares pereč in zato se z vso resnostjo zastavlja vprašanje, kako zagotoviti odpiranje novih delovnih mest — in kaj v tem smislu lahko prispevajo tudi sindikati?

»Načelnih konceptov o tem imamo dovolj, malo pa je praktičnih rešitev.« je s tem v zvezi dejal tov. Avbar in dodal, da tudi to posvetovanje ne bo moglo dati vseh odgovorov na zastavljena vprašanja, temveč bo lahko pomenilo samo dogovor o bodoči poti, ki jo bodo sindikati ubrali v zvezi s problematiko zaposlovanja.

SLABA KADROVSKA STRUKTURA NA DOLENJSKEM

Namen gospodarske reforme vsekakor ni bil zmanjševanje zaposlenosti, temveč kvalitativno drugačna rast gospodarstva — ob gospodarnem poslovanju, boljsem izkoriščanju zmogljivosti, boljše organiziranem delovnem procesu itd. Takšna prizadevanja pa so sicer res stvar vseh delovnih ljudi, vendar pa ima pri tem odločilno besedo vodilni kader v gospodarskih or-

(Nadaljevanje na 3. strani)

VOŠČILNICA

Pred tremi dnevi smo čestitali našim tovarišicam za njihov praznik — 8. marec.

Cestitali smo jim s šopki cvetja, z zavojčki slaščic, ponekod ob majhnih zakuskah s kozarcem vina v rokah. Kakor pač kje. Tudi otroci so čestitali materam k ženskem prazniku in marsikje so v čast njihovega dneva pripravili našim tovarišicam tudi proslave z bolj ali manj izbranim programom.

Vsi ti skromni izrazi pozornosti so bili iskreni — in tako so jih naša dekleta, žene in matere tudi sprejemale. Tudi za te skromne pozornosti so bile hvaležne, tudi z njimi smo jim vsaj malo olepšali vsaj en dan v letu, ki šteje tako mnogo dni, ko niti tega niso deležne.

Skromne ste, tovarišice naše, in hvaležni smo vam za to!

In sram nas je, da vam tako malo nudimo; ne za 8. marec, ki je enkrat na leto, temveč v vseh preostalih dneh v letu, ko ni vašega praznika in ko je za vas delovni dan, čeprav je v koledarju zapisan z rdečo barvo...

Delate z rami ob rami z nami v tovarnah, v uradih, v trgovinah — povsod, kjer teče delovni dan naše družbe. Skoraj bi lahko rekli, da je tako rekoč vsak drugi zaposleni v Sloveniji dekle, žena, mati. V tem pogledu smo med prvimi v svetu in vemo, da slovenski standard ne bi bil tako visoko nad jugoslovanskim povprečjem, če ne bi toliko Slovenk s svojim delom prispevalo svoj občuten delež k vsemu, kar imamo kot skupnost in kar imamo v naših družinah.

V službi zahtevamo od vas delo celega človeka, želimo, da enakopravno sodelujete v organih delavskega samoupravljanja in v organih družbenega upravljanja, želimo vas videti na spiskih kandidatov, ki jih bomo volili v občinske, republiške in zvezne skupščine, želimo to in ono...

... in obenem pričakujemo, da boste nudile otrokom vse, kar potrebujejo za svoj nemoten telesni in umski razvoj in da boste nudile svojim bratom, soprogom, ali pa očetom vse tisto, kar jim lahko da samo nežna, ne-utrudna ženska roka...

Tako mnogo pričakujemo od vas in tako mnogo od vas tudi res dobivamo!

Dobivamo vsak dan, ne zato, ker vam je vse to lahko dajati, temveč zato, ker je v vas toliko ljubezni in požrtvovalnosti, ker želite bolj dajati kakor pa sprejemati.

In zaradi vsega tega smo iskreni, ko vam čestitamo za vaš praznik, in zaradi vsega tega nas je sram, ko se vam za vse, kar nam dajete, odkupujemo s tako skromnimi izrazi pozornosti.

Upamo, da verjamete vsaj to, da bi vam radi dali več, pa vam morda res ne moremo, ali pa ne znamo dati. In ne moremo vam obljubiti niti tega, da bo jutri ali pa pojutrišnjem drugače, razen če ne boste tega same zahtevale na podlagi dejstva, da je polovica vsega, kar imamo kot družba, rezultat dela vaših rok.

MILAN POGAČNIK

MALA TRIBUNA

PROIZVAJALCEV O REVALORIZACIJI OSNOVNIH SREDSTEV

Na pragu funkcionalne amortizacije

Razpravlja Jože Lesar, generalni direktor Kombinata pohištvne industrije Brest, Cerknica

Z najnovejšimi predpisi o revalorizaciji naj bi vsaj približno realno ocenili današnja vrednost osnovnih sredstev in tako dosegli tudi realnejši delež amortizacije v strukturi cene posameznih izdelkov. Prav višina amortizacije namreč lahko zelo odločilno vpliva na položaj, rezultate in perspektive posameznih podjetij in panog. Odločitev o tem pa je po zadnjih predpisih v celoti prepuščena delovnim organizacijam.

Takšna usmeritev, ki jo po kolektivih v načelu pozdravljajo, v vsakdanji praksi povzroča različne pretrese že zdaj, še več pa jih bo bržčas v prihodnje. Prav zato smo se odločili, da bomo v novi »MALI TRIBUNI« z različnih zornih kotov spregovorili o problemih, na katere opozarja revalorizacija osnovnih sredstev.

Kot prvi in za uvod v »MALO TRIBUNO« razpravlja generalni direktor kombinata pohištvne industrije BREST iz Cerknice JOŽE LESAR.

»Morda bi najprej odgovorili na vprašanje, kako ocenjujete nove predpise. Pomenijo korak naprej ali nazaj?«

»Najvažnejše je, da je zdaj podjetjem, ki hočejo pametno gospodariti, to tudi dejansko omogočeno. Prej na primer nisimo smeli obračunavati funkcionalne amortizacije, čeprav so

stroji obratovali v več izmenah. Odkrito povem, da smo zaradi tega pri nas marsikdaj po ovinčkih zviševali amortizacijo. Vztrajamo namreč pri stališču, da morajo sredstva amortizacije omogočiti stalno obnavljanje sredstev za delo, oziroma vseh osnovnih sredstev. Seveda pa je to pri mnogih podjetjih zelo tež-

ko doseči, ker jim stopnja produktivnosti, struktura vloženih sredstev in naposled sedanji režim cen zelo otežkočajo ali celo onemogočajo, da bi se držali tega, po mojem mnenju edino upravičenega načina gospodarjenja.

Prav zaradi tega sedanji predpisi, ki določajo le minimalne

stopnje letnih odpisov, vsebujejo tudi hudo past in nevarnost za mnoge kolektive. Vzemite za primer podjetje, kjer v sredstvih prevladuje tako imenovani konstantni kapital. Taki kolektivi bodo prisiljeni obračunavati amortizacijo po minimalnih stopnjah, čeprav vedo, da imajo že zdaj močno izrabljena osnovna sredstva. Samo tako bodo lahko knjigovodsko izkazala določen dohodek, ki pa je pri nas, na žalost, edino pomemben dokaz uspešnosti poslovanja. Tako bodo mnoga podjetja lahko izgledala zelo akumulativna in zato družbeno zanimiva, čeprav je jasno, da si že zdaj spodjedajo lastno substanco.

Zgodi se lahko, da bodo taki kolektivi kmalu v breme vsej družbi. In kaj potem? Zaradi tega sodim, da bo družba morala jasneje opredeliti svoje stališče

(Nadaljevanje na 5. strani)

REZERVIRANI STOLPEC

Aldo Debenjak,

demonter v tovarni pohištva Meblo, Nova Gorica

Pravite, da ste eden tistih članov kolektiva, ki so se ob zadnji podražitvi hrane v vaši menzi odpovedali toplemu obroku. Kako se prehranjujete zdaj?

Pred nekaj meseci, ko se je podražila hrana v naši menzi, sem tako kot vsi drugi člani kolektiva napravil računico, ali še lahko kosim v tovarni. Topli obrok imam namreč ob takem času, da je večini nekdanjih 800 abonentov nadomestil tudi kosilo. Izkazalo se je, da podražitev kosila od 165 na 280 S dinarjev moj žep ne zmore.

Kar pogledite: kot kvalificiran delavec zaslužim približno sedemdeset tisočakov na mesec. Zaradi večimenskega dela nimam vselej avtobusne zveze do doma. Zato se iz Kozane v Brdih vozim na delo in spet nazaj z lastnim avtomobilom. Podjetje mi povrne za prevoz na delo 4200 S dinarjev, kolikor stane avtobus, približno deset tisočakov pa moram primakniti še iz svojega žepa.

Ce delam dopoldne, lahko ob treh popoldne kosim doma. Če pa sem v popoldanski izmeni, se tudi lahko doma najem. Malico pa bodisi jemljem s seboj od doma ali pa mimogrede v Gorici kupim tisto, kar mi je po volji. Kljub takemu pritrgovanju mi ob mesecu skoraj nič ne ostane, saj je življenje iz dneva v dan dražje.

Po pravici povedano pa toplo okrepijo med delom vseeno pogrešam. Zato razmišljam, kje bi še lahko stisnil, da bi se spet vpisal med abonente. Sam pa sem videl, da je zdaj hrana v naši menzi boljša, čeprav je dražja. Po mojem se tudi zato bolj potrudijo, ker jim je ostala le polovica prejšnjih abonentov.



Janez Vovk,

predsednik sindikalne podružnice Tovarne pletenin Angora, Ljubljana

Delo imate organizirano v treh pa tudi v štirih izmenah, kolektiv pa sestavljajo v veliki večini ženske. Kako ste pri vas poskrbeli za dopolnilni obrok med delom in kako so delavci zadovoljni z »domačo« kuhinjo?

Dobro se zavedamo, kaj pomeni za delavca redna in kvalitetna prehrana. Zato skušamo tudi na tem področju čim bolj skrbeti za naše delavke, saj se nam takšne investicije v človeka presneto dobro obrestujejo.

Naša kuhinja nudi tri obroke na dan: dopoldansko in popoldansko malico ter kosilo. Malica stane delavca 120, kosilo pa 300 S dinarjev. Seveda je ekonomska cena obrokov višja, vendar razliko krije podjetje. Samo v minulem letu je znašal regres podjetja 5.306.000 S dinarjev.

Ce so ljudje zadovoljni z »domačo« kuhinjo...? So in niso! Po eni strani je res, da so obroki obilni in kvalitetni — za malico imamo na primer krompirjev golaž, polento z mlekom, pol klobase s solato, za kosilo pa po navadi vse od juhe do solate — po drugi strani pa spet drži, da je hrana postala malce enolična. Zato si sedaj prizadevamo, da bi naš jedilni list nekoliko popestrili in tako zadovoljili kar največje število naših delavk.

Ko pa bomo tovarno preselili na Rakovnik, bomo tam uredili moderno menzo, in upam, da bo tedaj število interesentov za prehrano v podjetju še naraslo. Trenutno namreč zahaja v našo menzo le slaba polovica vseh zaposlenih.

Niko Pezdirc,

kovač in varilec v Tobačni tovarni Ljubljana

Povejte prosim, kako ste pri vas rešili vprašanja okoli malice med delom?

V Tobačni tovarni v Ljubljani sem zaposlen že vrsto let in vem, da malice ne nosi nihče s seboj. In upam, da bo tako ostalo tudi v prihodnje. Vsi delavci, v obeh izmenah nas je 270, redno malicamo v tovarniškem obratu družbene prehrane.

Zakaj? Makaronovo meso in solata, to smo namreč jedli danes, stane 100 S dinarjev. To seveda ni preveč, če vemo, da je ekonomska cena malice 280 S dinarjev. Razliko krije podjetje. Večini delavcev pomeni malica prvi topli obrok, zato tudi malicamo že ob devetih zjutraj. Šest mesecev na leto, od oktobra dalje, dobivamo brezplačno še vitaminiziran čaj.

Razen menze nam je še ves čas na voljo tovarniški bife, ki pa se ga predvsem poslužujejo delavci iz administracije. Precej nas v tovarniški menzi tudi kosi, saj cena kosila ni pretirana. 380 S dinarjev. Vedno vsi seveda ne moremo biti zadovoljni. Vendar je to bolj vprašanje okusa kot pa kvalitete obroka. Dejal sem že, vendar še enkrat ponovljam: naj tako ostane še vnaprej!



Franci Brvar,

kovinostrugar, Tovarne elektroperce-lana, Izlake

Zvedel sem, da se knjige za pritožbe v vaši menzi že mesec dni ni nihče poslužil, z eno samo izjemo, ko je nekdo zapisal, da je juha preveč »nedolžna«. Ste tudi vi brez pripomb na račun tovarniške kuhinje?

Da z našo prehrano v tovarni ni vse v najlepšem redu, govore tile podatki: od več kot 500 zaposlenih kosi v menzi povprečno le 25 delavcev na dan, malica pa približno samo vsak tretji ali celo četrti delavec.

Menim, da je tega tako skromnega interesa kriva v glavnem nezadovoljiva kvaliteta hrane. Sam kosim doma, malicam pa redno v tovarniški menzi. Ne rečem, da obroki niso dovolj obilni, le hrana se mi zdi vse preveč enolična. Tudi po trikrat na teden jemo zelje in krompir. To mi vsekakor ni v redu. Res pa moram povedati, da so cene znosne, saj velja delavca malica v povprečju 130, kosilo pa 350 S dinarjev. Vendar bi steherni izmed nas z veseljem globlje segel v žep, če bi bila hrana malce bolj pestra in okusna. Tako pa...

Samoupravni organi so že nekajkrat razpravljali o prehrani v tovarni, pa je vse skupaj ostalo le pri besedah. Menza je v stari baraki, naj mimogrede povem, da nas je minuli teden kaznovala sanitarna inspekcija, in so tudi prostori za naše potrebe veliko premajhni. Samo kakih 40 ljudi lahko sede za dve dolgi mizi, vsi drugi morajo jesti stoje.

NA ROB PLENUMU OBČINSKEGA ODBORA SINDIKATA DELAVCEV STORITVENIH DEJAVNOSTI MARIBOR

POBUDE NAJ NE OSTANEJO LE NA PAPIRJU

Pretirano povečane najemnine za poslovne prostore • V Mariboru bi letno potrebovali 5000 kvadratnih metrov novih poslovnih površin

Plenum odbora sindikata delavcev storitvenih dejavnosti pri občinskem sindikalnem svetu Maribor, na katerem so člani obravnavali problematiko najemnin za poslovne prostore, je minil v napetem ozračju zaradi pretirano visokih najemnin, ki jih je predpisalo mariborsko stanovanjsko podjetje, ko je prostore prevzelo v upravljanje. Studija, ki jo je izdelalo mariborsko stanovanjsko podjetje, namreč predvideva, da naj bi se najemnine v Mariboru letos v povprečju povečale za 86 %. Toda tudi to ne bo držalo, so ugotavljali člani plenuma, ker je iz pogodb stanovanjskega podjetja, ki jih je te dni poslalo delovnim organizacijam, razvidno, da se bodo najemnine letos povečale za več kot 100 % ali od 312 milijonov na 650 milijonov starih dinarjev.

Na plenumu je bilo slišati, da delovne organizacije storitvenih dejavnosti ne nasprotujejo zvišanju najemnin, bojijo pa se, da bi tako pretirano, tako rekoč preko noči, povečanje najemnin porušilo vse njihove odnose v delitvi dohodka tudi v

naslednjih letih. Dejstvo je, da je mariborsko stanovanjsko podjetje povečalo najemnine za poslovne prostore nekaterim podjetjem tudi za trikrat in več, kar pomeni, da so najemnine za poslovne prostore zlasti manjših podjetij mnogo večje, kot

pa podjetja letno prigrisodarijo za svoje sklade. Če k pretirano visokim najemninam dodamo še prispevek delovnih organizacij za uporabo mestnega zemljišča, povečanje zveznega prometnega davka, nadomestila boleznine do 30 dni, je res vprašanje, če bodo podjetja storitvenih dejavnosti lahko zmogla vse te stroške, ki bremenjujejo njihovo poslovanje.

Nove najemnine so najbolj prizadele obrtne delovne organizacije in trgovine, ki prodajajo živila, imajo pa lokale v centru Maribora. Najemnine za obrtne delovne organizacije se je na primer povečala od 300 S-dinarjev kar na 1100 do 1400 S-dinarjev za kvadratni meter. Tako bodo stroški za najemnine v nekaterih podjetjih porasli celo za 400 %, v trgovini v živili pa povprečno za 230 %. Zabeležili so celo primer, da so eni izmed trgovin v živili v centru Maribora povečali najemnine celo za 500 %.

Ob vsem tem so člani plenuma občinskega sindikata delavcev storitvenih dejavnosti v Mariboru menili, da bi stanovanjsko podjetje moralo upoštevati predloge podjetij o postopnem povečevanju najemnin in tako šele leta 1970, kot to določajo predpisi, začelo zaračunavati ekonomske najemnine. Člani plenuma so prav tako nasprotovali tudi »dolgoročnemu načrtovanju« gradnje in obnove trgovskih lokalov v Mariboru — skorajda za 30 let naprej — kot si ga je zamislilo v svojem programu stanovanjsko podjetje. Izkusnje namreč pričajo, da so se šele zmeraj izmalili programi ali načrti, arejeni za več kot 10 let.

Omenjeni načrt mariborskega stanovanjskega podjetja pa sindikati zavračajo tudi zavoljo tega, ker je pomanjkanje poslovnih prostorov že zdaj dosti bolj hudo, kot menil stanovanjsko podjetje. Če bi namreč hoteli zadostiti potrebam, bi morali v Mariboru vsako leto zgraditi blizu 5000 kvadratnih metrov novih površin za poslovne prostore. Po mnenju članov plenuma pa bi do teh novih površin lahko prišli samo tako, da bi delovne organizacije storitvenih dejavnosti združevale sredstva, ki jih plačujejo stanovanjskim podjetjem kot najemnine, s sredstvi, ki jih le-te namenjujejo za gradnjo novih lokalov. Večino sredstev pa, ki jih zdaj dobi kot najemnine stanovanjsko podjetje, bo leto, so-deč po programu, porabilo za tekoče vzdrževanje, za odvoz smeti, fekalij, čiščenje dimnikov in podobno.

M. Z.

USPEŠEN OBRAČUN SINDIKALNE ORGANIZACIJE V TRGOVSKEM PODJETJU KRKA V BREŽICAH

OPTIMIZEM BREŽIŠKIH TRGOVCEV

Uspehi, ki jih je v minuli mandatni dobi dosegla sindikalna organizacija v trgovskem podjetju Krka v Brežicah, so nedvomno tudi rezultat stalne krepitve samoupravnih odnosov v tem kolektivu. To smo namreč lahko razbrali tako iz poročila predsednika kot iz razprave na občnem zboru sindikata v tem podjetju.

Sindikalna organizacija v trgovskem podjetju Krka je skupaj z organi upravljanja v zadnjem obdobju skrbela predvsem za utrditev materialnega položaja delovne organizacije in se hkrati borila za boljše delovne pogoje zaposlenih. S prigrisodanjem sredstvi so v Krki preuredili mnogo klasičnih prodajal v samopostrežne trgovine. V številnih poslovalnicah so zamenjali slabe pade, prebrili zidove in prepletkali zidove in prodajne police ali kako drugače renovirali svoje prodajalne. Tudi na svojo največjo šibko točko v poslovanju so mislili, to je na slaba in raztresena skladišča železnine po vsej brežiški občini. Prav na pobudo sindikalne organizacije so si v minulem letu uredili tudi ta skladišča in vse tovrstno blago vskladili pod skupno streho, s čimer so občutno znižali stroške poslovanja, saj je odpadlo stalno prevažanje blaga iz enega skladišča v drugo skladišče.

Ta prizadevanja skoraj 150-članskega kolektiva Krke pa so obrodila tudi spodbudne rezultate gospodarjenja. V dokaz le nekaj najbolj zgornjih podatkov: promet se je lani povečal v primerjavi s predlanskim letom od 2.275 milijonov S-din na 3.142 milijonov S-din, ali kar je za 32 %. S tem pa se je za 30

odstotkov povečal tudi čisti dohodek podjetja in je lani znašal 239 milijonov S-din. Od tega so na sklade razporedili 65 milijonov S-din, kar je za več kot 100 % povečanje v primerjavi s predlanskim letom. Naj še dodamo samo to, da povprečni osebni dohodki zaposlenih v tem podjetju zdaj znašajo blizu 90 tisoč S-din.

Razprava na občnem zboru sindikata brežiškega trgovskega podjetja pa je bila posvečena tudi perspektivi podjetja. Po pripovedi nekaterih vodilnih uslužbencev v podjetju in Ivana Živiča, predsednika občinskega sindikalnega sveta Brežice, lahko povzamemo, da ima prav podjetje Krka veliko možnosti, da nadaljuje tradicijo dobrega gospodarjenja, predvsem v razširitvi poslovanja in še večjo založenostjo prodajal. S tem v zvezi se trgovskemu podjetju Krka ponuja možnost, da v Catežu, izrazito turističnem kraju, še letos odpre novo trgovino, kjer je doslej sploh še ni. Kot so povedali na občnem zboru, bodo že letos začeli tudi z gradnjo nove samopostrežne trgovine v Brežicah.

»Zavedati pa se moramo,« je ob koncu svoje razprave poudaril dosedanji predsednik sindikalne organizacije, »da smo prav delavci v trgovini najbolj izpostavljeni kritiki potrošnikov, ki so vse bolj občutljivi tudi na našem področju. Zato moramo biti bolj postrežljivi in vljudni v prodajalni in izven nje. Prisluhitni moramo navadim in zahtevam potrošnika, kajti če se mu ne bomo prilagodili, se nam lahko zaradi vse močnejše konkurence drugih trgovskih podjetij v Brežicah kmalu mašuje. Kot dobri gospodarji in upravljalci moramo v tem duhu vzgajati predvsem mlade ljudi, ki tudi že tvorijo pretežni del našega kolektiva.«

M. Z.

TRGOVSKO PODJETJE

»KURIVO« KLANJ

Dobavlja ali preskrbi:

- lignit in rjave premore vseh granulacij iz rudnikov na območju Slovenije
- za široko potrošnjo, razne ustanove in podjetja in za industrijo
- butan propan plin za gospodinjstva
- razne nekovinske gradbene materiale vključno vse izolacijske proizvode tovarne »IZOLIRKA« Ljubljana

ST. MORITZ

Iščemo

- hišno pomočnico

za gospodinjstvo, ki ima rada otroke

Plača zelo dobra.

Ponudbe s sliko prosimo na naslov:

Fam. CHRISTIAN MATHIS
V-W-VERTRETUNG
ST. MORITZ/GRAUBÜNDEN
(SCHWEIZ)

V začetku tedna se je sestalo predsedstvo Mestnega sindikalnega sveta Ljubljana, da bi ocenilo dosedanje aktivnosti sindikatov v pripravah na volitve in prečeno neposredne naloge organizacije v obdobju do volitev. K tej točki dnevnega reda pa je predsedstvo še dodalo razpravo o poteku občnih zborov sindikalnih podružnic in o pripravah na občne zборе mestnih odborov strokovnih sindikatov.

In če bi zdaj poskušali na kratko strniti mnenja in stališča te razprave na predsedstvu Mestnega sindikalnega sveta Ljubljana, potem vsekakor tole: politične priprave evidentiranja možnih kandidatov so v glavnem zaključene, tako da zdaj stopamo v obdobje neposredne izbire kandidatov in v obdobje neposrednih priprav na volitve. V dosedanjih pripravah pa so po oceni članov predsedstva mestnega sveta sindikati pravilno razumeli vlogo Socialistične zveze kot glavnega nosilca priprav na volitve, čeprav so pri tem našli svojo avtonomno vlogo. Se posebej je to očitno v prizadevanjih sindikalnih podružnic, da evidentiranje možnih kandidatov povežejo z razpravami o problemih in konceptih gospodarjenja o jutrišnjem dnevu. Torej je bilo osrednje vprašanje v obdobju evidentiranja, katere delavce izbrati v organe občinske in republiške skupščine, da bi zagotovili čim intenzivnejši proces razreševanja protislovij.

Od tod tudi sklep predsedstva mestnega sindikalnega sveta, da morajo biti priprave na volitve tudi v tem drugem obdobju prav tako, če ne še bolj intenzivne in učinkovite. Zlasti občinski sindikalni sveti bi morali poseči v priprave na volitve. V konkretnih pripravah o kandidatih tako za zборе republiške skupščine kot

MSS LJUBLJANA

OKREPITI AVTONOMNOST SINDIKATOV

za občinske odbornike naj izoblikujejo svojo politiko do kandidiranja in še posebej svojo politiko do strukture teh organov ter zastavijo vsaj svoj družbeno politični vpliv, da jo tudi uveljavijo!

Ko pa je predsedstvo mestnega sindikalnega sveta razpravljalo o poteku občnih zborov sindikalnih podružnic in priprav na občne zборе mestnih odborov strokovnih sindikatov, so člani ugotavljali, da priprave nekoliko kasne. Razen v občini Center in Bežigrad namreč sindikalne podružnice še niso opravile svojih občnih zborov, tako da se bodo le-ti bržčas razopetegnili še tja v april. Vendar pa so člani predsedstva menili, da bi le lahko opravili ustanovne občne zборе mestnih odborov strokovnih sindikatov do konca maja letos.

A čeprav zamuda v občnih zborih sindikalnih podružnic to še ne pomeni, da bi sindikati zanemarjali svoje dolžnosti. Nasprotno, člani predsedstva mestnega sindikalnega sveta so ocenjevali dosedanje občne zборе v večini primerno za veliko boljše, kot so bili v prejšnjih letih. Osrednji motiv za tako oceno članov predsedstva mestnega sindikalnega sveta Ljubljana pa je težnja sindikalnega članstva da spremeni vsebino in obliko dela v sindikalnih podružnicah, da naredi sindikalno organizacijo čim bolj učinkovito v razreševanju problemov proizvodnje.

Seveda ob tem še ni mogoče trditi, da so že samo občni zbori dokončno utrdili vsebino, oblike in metodo dela v sindikatih, toda očitno se krepi zahteva članstva po vse večji avtonomnosti te družbene politične organizacije. Od tod tudi mnenje predsedstva Mestnega sindikalnega sveta Ljubljana, da naj bi ustanovni občni zbori mestnih odborov strokovnih sindikatov odgospodarili predvsem na vprašanje, kako s spremenjeno vsebino metodami in oblikami delovanja zagotoviti večjo avtonomnost sindikatov, zlasti pa večjo avtonomnost sindikalnih podružnic.

KAKO ZAGOTOVITI NOVA DELOVNA MESTA

Sindikati morajo podpreti vse pobude v delovnih organizacijah za boljše gospodarjenje • Samo s strokovnimi kadri bomo lahko uspešno razreševali probleme gospodarjenja, med njimi tudi problem odpiranja novih delovnih mest

(Nadaljevanje s 1. strani)
organizacijah. Tam, kjer je ta kader dober, se uspešno borijo z različnimi problemi, kjer pa v dolina mesta zasedajo nestrokovnjaki, le-ti rezultate svojega neznanja in nesposobnosti zvrčajo na gospodarsko reformo in skušajo delovne ljudi prepričati, da je le-ta povzročila vse težave.

Dejstvo pa je, da ima dolensko gospodarstvo slabšo strukturo kadrov, kot je slovensko povprečje in tudi slabšo od jugoslovanskega povprečja. Skoraj polovica zaposlenih (blizu 46 odstotkov) ni končala niti osemleth, preostali pa v zelo številnih primerih zasedajo delovna mesta, za katera nimajo ustreznih strokovnih izobrazb. Ni poseben problem, da več kot 2800 delovnih mest, za katera je potrebna poklicna šola, zasedajo priučeni delavci, saj je s prakso moč nadomestiti te vrste izobrazbe; vsekakor pa ne more biti dobrega dela, kadar priučeni delavci zasedajo delovna mesta, za katera se zahteva srednja strokovna izobrazba, ali pa celo višja in visoka izobrazba — takšnih pa je 576 oziroma 66. Gledano po stopnjah izobrazbe (poklicna šola, srednja strokovna izobrazba in višja, oziroma visoka izobrazba) je za eno stopnjo izobrazbe previsoko zaposlenih 3752 delavcev, za dve stopnji 675 delavcev in kar za tri stopnje izobrazbe 66 delavcev. Kar pa zadeva vodilni kader na območju novomeškega zavoda za zaposlovanje, je njegova izobrazbena struktura naslednja: 15,8 odstotka tega kadra je sploh brez strokovne izobrazbe, samo poklicno šolo ima 30,8 odstotka tega kadra, srednjo strokovno izobrazbo ima 35,7 odstotka vodilnega kadra, višjo in visoko izobrazbo pa le 17,7 odstotka vodilnih delavcev v gospodarstvu na območju Novega mesta, Črnomlja, Krškega in Trebnjega.

Ti podatki tako rekoč s prstom kažejo na enega najvažnejših vzrokov, zakaj dolensko gospodarstvo stagnira, oziroma v poostrenih pogojih gospodarjenja ponekod celo nazaduje.

REŠITEV PROBLEMA ZAPOSLOVANJA LAHKO NAJDEMO SAMO V DELOVNIH ORGANIZACIJAH

Da je res tako, smo slišali tudi v razpravi, ko so udeleženci posvetovanja pripovedovali o tem, kakšne spremembe so nastale v posameznih delovnih organizacijah, ki so odprle svoja vrata strokovno podkovanim ljudem. Sicer pa so predsedniki in tajniki dolenskih občinskih sindikalnih svetov bili enotnega mnenja, da moramo problem zaposlovanja reševati predvsem z gospodarsko ekspanzijo, ki naj jo podpre tudi kreditna politika bank. Namesto da banke s posojili podpirajo trhle gospodarske

organizacije, ki nimajo perspektiv, naj s krediti podprejo tiste organizacije, ki imajo stvarne izglede za hiter razvoj.

Ko so razmišljali o tem, kako zaposliti trenutno odvisno delovno silo, so predstavniki dolenskih sindikatov opozarjali tudi na možnost, ki jih ponekod (ne v vseh občinah) nudita kmetijstvo in obrt, hkrati pa so poudarjali, da kmetijstvo in obrt pač ne bosta privlačna, če jim naša družba ne bo dala stabilnih, dolgoročnih perspektiv. Terciarni dejavnosti glede zaposlovanja vsaj na Dolenskem ne dajejo večjih izsledov, boljše možnosti pa bodo nastale, če bo industrija šla v večjo specializacijo in del svojega proizvodnega programa prepustila proizvodni obrti, kar bi bilo tudi smotno. Sicer pa so udeleženci posvetovanja menili, da je problem zaposlovanja vsekakor širšega, družbenega pomena in da zato zahteva angažiranje vseh družbenih dejavnikov, medtem ko je naloga sindikatov predvsem ta, da delovnim ljudem v gospodarskih organizacijah natočijo čistega vina, da jim po-

kažejo, kje so problemi in jih nato mobilizirajo za njihovo odpravljanje.

Predsednik RS ZSS tov. Ivo Janžekovič je v svoji zaključni besedi najprej izrazil zadovoljstvo, da v razpravi ni bilo slišati samo problemov, temveč tudi že pobude za njihovo razreševanje. Nato pa je poudaril, da glede zaposlovanja sicer res ne moremo zapirati oči pred socialnimi težavami, ki jih povzročajo brezposelnost, vendar pa moramo na ta problem vseeno gledati predvsem z ekonomskega stališča, s stališča izvajanja gospodarske reforme. S pretežnim delom sredstev, ki jih imamo na voljo, sedaj razpolagajo gospodarske organizacije in zato moramo pri reševanju problema zaposlovanja tudi izhajati iz razmer v gospodarskih organizacijah. Naša podjetja moramo usposobiti za uspešen konkurenčni boj na domačem in tujem trgu; če bomo to storili, potem bodo imela ta sredstva za svoj nadaljnji razvoj in za odpiranje novih delovnih mest.

Nujno je, da storimo vse, da bi dosegli čim višjo stopnjo rasti

našega gospodarstva, da pa bi to dosegli, moramo poskrbeti predvsem za to, da gospodarske organizacije pridejo do pravilne usmeritve pri planiranju svojega nadaljnjega razvoja. Nekatere so to zmožne storiti same, drugim pa bo potrebna zunanja pomoč in sindikat bo v tem pogledu sodeloval z gospodarskimi zbormi in drugimi dejavniki. Sindikalne organizacije morajo v podjetjih zahtevati od samoupravnih organov, da sprejmejo kriterije za zaposlovanje, drugače pa naj odločno podpirajo vse pobude za boljše organizacijo delovnega procesa, za zvišanje storilnosti, za zniževanje stroškov itd. — skratka, za boljše gospodarjenje. Od tega, kakšen uspeh bodo naše gospodarske organizacije dosegle v svojem poslovanju, bo odvisna tudi stopnja vključevanja nove delovne sile v proizvodnjo in prav zato morajo sindikati tudi na problem zaposlovanja gledati predvsem s stališča nujnosti prizadevanj za čim hitrejšo rast našega gospodarstva.

MILAN POGAČNIK

PO OBCNEM ZBORU SINDIKALNE PODRUŽNICE ŽELEZARNE ŠTORE

Obračun dveh uspešnih let

Pred dnevi je bil v veliki dvorani Kulturnega doma v Štorah občni zbor sindikalne podružnice. Že po tematični seji izvršnega odbora v minulem mandatnem obdobju lahko sodimo, da je sindikat v Železarni obravnaval in reševal tista vprašanja, ki jih je uvrstil v svoj delovni program: gospodarski položaj podjetja, investicijska dejavnost, pravilnik o osebnih dohodkih, pravilnik o sredstvih in regresih za letni oddih, organizacija rekreacijskih dejavnosti in vzdrževanje rekreacijskih objektov, higiensko tehnična varnost v podjetju, uvajanje 42-urnega delovnega tedna, financiranje gradnje stanovanj. K temu pa še obilo vsakdanjih zadev, o katerih je prav tako morala izreči svoje mnenje tudi sindikalna podružnica.

Na minulem občnem zboru sindikalne podružnice Železarne Štore so se člani temeljito lotili tudi nekaterih bistvenih vprašanj tega velikega železarskega kolektiva.

»Sprejeli smo nov pravilnik o oblikovanju in razdeljevanju osebnih dohodkov, kjer je imela naša sindikalna podružnica močan vpliv na postavljanje osnovnih principov tega našega samoupravnega akta,« je bilo slišati na občnem zboru. »Seveda pa s tem ni rečeno, da smo tudi že rešili vprašanje nagrajevanja po delu. Ugotavljamo namreč, da ima naš pravilnik še vedno šibke točke, da še vedno

nimamo ustreznih meril za nagrajevanje delavcev v strokovnih in administrativnih službah. Sedanje nagrajevanje še ne nudi večini zaposlenih možnosti, da si z boljšim delom zagotovijo tudi višje osebne dohodke. Vsekakor moramo priznati, da so instrumenti delitve še vedno neizoblikovani. Vsak mesečni izračun nam razkrije nove pomanjkljivosti, ki se porajajo s spremembami v tržnih pogojih, s spremembami v politiki cen, z normiranjem del in drugim. Res je, da idealnega pravilnika ne bomo nikoli izdelali, vendar reševanja teh problemov ne smemo zanemarti ali ga celo prepustiti

posameznikom, temveč moramo te pojave sproti spremljati, jih proučevati in nanje tudi pravočasno reagirati. Ta problem je pri nas toliko večji, ker smo v načelu osvojili kategorijo dohodka kot merilo za nagrajevanje.

Ker železarje v Štorah še danes močno žuli vprašanje notranje delitve, se je predsednik sindikalne podružnice inž. Janez Barborič dotaknil tudi tega vprašanja:

»Problem notranje delitve je najtesneje povezan z vprašanjem ekonomske moči posameznih delovnih enot. Sodim, da je največje vprašanje v tem, da enako delo še vedno ne najde enakega vrednotenja. Zato tudi ne more biti naključje, da postajajo posamezne enote ne le po lastni zaslugi bogate, ker njihovo delo, ki ga trg trenutno bolje ceni, daje večje dohodke. Jasno je, da je naša delovna skupnost zainteresirana, da se take enote širijo, ker pač omogočajo večje zbiranje kapitala in nas, preprosto povedano, bogatijo. Toda hkrati postajajo na drugi strani manj donosne enote siromašnejše, ker tudi ne vlagamo sredstev za njihovo obnavljanje, kaj šele za njihovo razširjeno reprodukcijo. To povzroča neenakopravne odnose med enotami in vodi v nesloženost v delovni organizaciji...«

... v jugoslovanskih sindikatih

Razprava o reorganizaciji Centralnega sveta ZSJ

Centralni svet

Minuli teden se je sestalo predsedstvo Centralnega sveta ZSJ in razpravljalo o poročilu komisije za reorganizacijo v centralnem svetu. V uvodni besedi je inž. Vajo Skendžić pojasnil, da spričo skopo odmerjenega časa niso mogli proučiti vseh problemov reorganizacije sindikatov v prihodnje, da pa so se omejili le na reorganizacijo centralnega sveta. Pri tem pa si je komisija za izhodišče zadala nalogo, da prouči značaj in vlogo centralnega sveta v odnosu do drugih organizmov sindikata in do sindikalnih podružnic.

O nekaterih konkretnih predlogih komisije za reorganizacijo CS ZSJ bomo poročali v prihodnjih številkah, tokrat naj le dodamo, da je predsedstvo na tej seji sklenilo tudi predlagati plenumu Centralnega sveta — le-ta naj bi bil predvidoma 20. marca letos — naj izvoli za novega predsednika jugoslovanskih sindikatov Dušana Petrovića-Saneta, dosedanjega predsednika Skupščine SR Srbije. Dosedanji predsednik CS ZSJ Svetozar Vukmanović-Tempo je namreč zaprosil za razrešnico, ker čaka na novo delovno dolžnost.

Srbija

Razprava o družbeni prehrani

Na zadnji seji predsedstva sindikatov Srbije so člani obravnavali problematiko družbene prehrane. Analiza je razkrila, zlasti dve šibki točki: mreža objektov družbene prehrane je neenakomerno razvita, tako da so v nekaterih komunah in nekaterih delovnih organizacijah kapacitete predimenzionirane, medtem ko je drugje spet občutiti izredno pomanjkanje po tvrstnih objektih. Druga šibka točka pa je v tem, da na splošno kapacitete obratov družbene prehrane še vedno močno zaostajajo za potrebami.

Zato je predsedstvo srbskih sindikatov sklenilo predlagati sindikalnim organizacijam in organom upravljanja v delovnih organizacijah, da si prizadevajo razviti mrežo obratov družbene prehrane in zagotove industrijski način pripravljanja hrane. Le v tem primeru bo namreč možno razviti dovolj učinkovito mrežo obratov družbene prehrane, potrebno kvaliteto in cenenost, tako da bo tako družbena prehrana res dostopna slehernemu delavcu.

Poziv vsem organizacijam

Hrvatska

Ob osmem marcu sta RS ZSJ za Hrvaško in Konferenca za družbeno aktivnost žensk te republike naslovila na vse delovne organizacije odprto pismo, v katerem jih pozivata, naj poslej zagotovijo zaposleni ženski več konkretne in manj deklarativne ustehe. Ugotavljamo — je rečeno v pismu — da ni dovolj varstvenih ustanov, da se tudi teh skromnih kapacitet za varstvo otrok lahko poslužujejo samo starši z razmeroma visokimi osebnimi dohodki. Zato bi bilo prav, da bi vsa tista milijonska sredstva, ki smo jih doslej trošili za najrazličnejše zakuske, izlete in podobne proslave ob dneva žensk, namenili zares za pomoč zaposlenim ženski. In podpisnika pisma apelirata na vse samoupravne organe in sindikalne organizacije, da naj bi ta sredstva raje naložili v posebne sklade pri delovnih organizacijah za pomoč pri razreševanju problemov zaposlene ženske in matere.

Makedonija

Kdo gospodari?

Več kot pet ur je trajal sestanek sindikalne organizacije v kmetijskem posestvu 11. oktombri pri Bitoli, na katerem so člani obravnavali povsem nenavaden sklep delavcev, da zavrnejo »višek« v višini mesečnega osebnega dohodka.

Zakaj so pravzaprav delavci zavrnili »ekonomski učinek«? Ko so v minulem mesecu na seji upravnega odbora člani razpravljali o poslovanju v minulem letu, so sicer ugotavljali uspešne rezultate, vendar so se zedinili, da »ekonomskega učinka« ne bodo delili ter da bodo ta sredstva raje porabili za odplačilo dolgov. Komaj nekaj dni po seji upravnega odbora pa je iz pisarne šefa računovodstva prišel nalog, naj se vsem zaposlenim izplača ekonomski efekt v višini mesečnega osebnega dohodka!

Zato ni čudno, da so se člani sindikata na tem svojem sestanku tudi spraševali, čigava beseda je v delovni organizaciji odločilnejša, ali beseda samoupravnih organov ali beseda administrativnega aparata.

Pravna posvetovalnica DE

VPRAŠANJE

V tovarni, kjer sem zaposlen, sem se leta 1958 poškodoval pri delu, in sicer po krivdi podjetja. Pri nesreči sem dobil opekline III. stopnje. Rad bi vedel, ali imam pravico zahtevati od podjetja odškodnino za prestane bolečine, ki so bile zelo hude, saj sem bil 5 mesecev v bolniškem staležu, in koliko lahko zahtevam? V podjetju sem zahteval odškodnino, pa je nisem dobil z utemeljitvijo, da je moj zahtevek zastaral.

A. B. — NOVO MESTO

Do odškodnine za prestane bolečine ste vsekakor bili upravičeni, če je, kot navajate v vprašanju, prišlo do nesreče po krivdi podjetja. Zal pa je vaš odškodninski zahtevek res zastaral. Terjatev za povračilo povzročene škode zastara namreč v treh letih, odkar je oškodovanec zvedel za škodo. V vašem primeru ste torej bili upravičeni zahtevati odškodnino za prestane bolečine in morebitno zmanjšano delovno sposobnost ter izgubo na zaslužku najkasneje v letu 1961, to je v treh letih po nesreči. Zaradi tega vašega odškodninskega zahtevka ne morete več uveljavljati s tožbo pri pristojnem sodišču, kolikor podjetje samo ne pristane na plačilo določene odškodnine. Kot pa pišete, podjetje sedaj ne pristane na plačilo odškodnine, po sodni poti pa je tudi ni mogoče zahtevati, zato tudi višina odškodnine, ki jo lahko zahtevate, ni bistvena, odvisna pa bi bila od intenzivnosti in trajanja bolečin.

M. STUPAN

VPRAŠANJE

V tovarni, kjer delam, imamo restavracijo zaprtega tipa. Je nekoliko oddaljena od podjetja, v lepem gozdičku. Ker nimamo posebnih možnosti za rekreacijo in zabavo, smo si sami uredili

nekaj igrišč ob restavraciji, v njej pa lahko igramo namizni tenis, sah itd. Sindikalna podružnica in delavski svet sta sklenila, da bo restavracija odprta tudi ob nedeljah in državnih praznikih, kar je najprej tudi res bila; po reformi pa so ob teh dneh restavracijo zaprli. Vodilni uslužbeneci trdijo, da restavracije zaprtega tipa ne smejo biti ob teh dnevih odprte. Ker smo za obratovanje restavracije tudi ob teh dneh zainteresirani, saj nam je pomembno igranje odbojke in balinanje na njenem vrtu edino rekreacijo in zabavo v času tedenskega počitka, nas zanima, ali je res nezakonito, če je restavracija zaprtega tipa odprta tudi ob nedeljah in praznikih? Pripominjamo še, da z obratovanjem ob omenjenih dneh ne bi delali konkurence gostinskemu podjetju, saj bi imeli vanjo dostop le delavci našega podjetja in njihovi ožji družinski člani.

E. Š — Komen

Tako po temeljnem zakonu o podjetjih kot tudi po temeljnem zakonu o gostinski dejavnosti smejo delovne in druge organizacije imeti enote, ki opravljajo določene storitve, tudi gostinske, članom svojih delovnih skupnosti. Položaj takšne enote določijo delovna organizacija v svojem splošnem aktu. Iz teh, bolj okvirnih določb glede enot, ki opravljajo določene storitve članom delovnih skupnosti, ni zaslediti kakršnekoli prepovedi glede časa obratovanja. Po zakonu torej ni prepovedano, da bi bila restavracija, kot je vaša, odprta tudi ob nedeljah in praznikih, vendar je to vsekakor zadeva, ki bi morala biti urejena v vašem statutu oziroma bi moral o njej odločiti najvišji samoupravni organ.

Sodimo, da časa obratovanja te restavracije, zlasti če so ob njej športni objekti in je zanjo zanimanje kolektiva, ne more

urejevati uprava podjetja ali posamezni vodilnih uslužbenci. Kot rečeno, z zakonom obratovanje ob nedeljah in praznikih ni prepovedano, vendar o tem, ali bo restavracija ob teh dneh odprta ali ne, odloča samoupravni organ. Seveda pa mora pri tem upoštevati tako želje delavcev po rekreaciji in športnem udejstvovanju kot tudi ekonomsko utemeljenost poslovanja. Delovna organizacija lahko uredi vprašanje tedenskega počitka delavcev, ki so zaposleni v obratu, ki dela v dneh, ko je sicer tedenski počitek (nedelja) tako, da imajo ti delavci pravico do tedenskega počitka kakšen drug dan. Torej je vprašanje, ki ste ga postavili takšno, da vam ne moremo odgovoriti s citiranjem kakšnega zakonskega določila, temveč ga more urediti le delovna organizacija sama s svojim aktom oziroma sklepom pristojnega samoupravnega organa. Pri tem pa seveda ima možnost tudi sindikalna podružnica vplivati na odločitev s tem, da prikaže koristnost in potrebo rekreacije, športnega udejstvovanja in zdravega razvedrila na zdravje, razpoloženje in zlasti delovno storilnost zaposlenih, kar lahko bolj odtehta suho ekonomsko računico.

M. LIPUŽIČ

KUPON za pravno posvetovalnico DE

PO DVEH LETIH...

● Papirnica, Količevo

Pred dnevi je bil občni zbor sindikalne podružnice Papirnice Količevo. Okvir, prek katerega, z nekaj izjemami, nista segali niti poročilo predsednika sindikalne podružnice niti kasnejša razprava, je tvorilo vprašanje družbenega standarda.

V svojem mandatnem obdobju je sindikalna podružnica posvetila veliko pozornost sestavljanju pravilnika za nadomestila voženj K-15 in izplačilu regresa za dopust. Lani je sindikat pripravil vrsto proslav ter ob novem letu obdaril otroke članov kolektiva. Posebej za upokojenece pa je priredil izlet v Novo mesto in Mokronog. Sindikalna podružnica je tudi ves čas podpirala športno življenje v kolektivu. Lepo je še zažvela blagajna vzajemne pomoči, ki je lani posodila svojim 375 članom 206.550 N dinarjev.

Toda, ali je v podjetju res najbolj zgoče vprašanje osebnega standarda? Ali ni v Papirnici še vedno zakoreninjena mezdana miselnost? Ali ni nobenih kršitev delovne discipline? Ali ni nizka politična in strokovna raven članstva cokla pri razvijanju samoupravnih odnosov? Ali je ob štiridesetih milijonih, ki so jih verjetno neupravičeno porabili energetiki, res važnejša žarnica na parkirišču v Fiesi, ali pa ključki kočne na Veliki planini, kot bi to lahko sklepali po razpravi na občnem zboru?

Drži, da je ta vprašanja že načel predsednik sindikalne podružnice. Toda razpravljal o njih ni nihče! Odgovor je zahteval en sam član kolektiva. Ko je govoril, so se nekateri smejali. Idealizem in zavzetost pri reševanju problemov, ki v Količevem brez dvoma tudi so, sta blago, po katerem le malokdo vprašuje. Mar ni samozadovoljstvo škodljivejše od kritike? Od kritike, ki je konstruktivna! M. V.

● Manufaktura, Nova Gorica

V Mostu na Soči je imela sindikalna podružnica trgovskega podjetja Manufaktura iz Nove Gorice svoj občni zbor. Poročilo predsednika sindikalne podružnice o dosedanjem delu je razkrilo, da je sindikat pokazal skromno aktivnost. Po mnenju predsednika je temu kriva predvsem razdeljenost podjetja na številne poslovalnice, deloma pa tudi deljen delovni čas zaposlenih. Vendar pa si je sindikat v minuli mandatni dobi prizadeval prek samoupravnih organov uveljaviti popolnejši sistem nagrajevanja po delu, veliko pa so v sindikatu razpravljali tudi o prehodu na 42-urni delovni teden, ki ga ravno sedaj uvajajo.

V razpravi so se člani sindikalne podružnice dotaknili svojih gospodarskih načrtov in poudarili, da jih dosedanj uspehi — svoj plan prodaje so na primer v minulem letu preseglji za 8 % — nikakor ne smejo uspatiti. Zato so sklenili, da morajo še naprej težiti za boljšim delom, kajti s kvaliteto potrebo lahko pridobe več kupcev in si s tem tudi zagotove boljši poslovni uspeh. Ustvarjeni dohodki pa morajo dejansko postati odraz dela, so poudarili na svojem občnem zboru. VIG

● Kovina, Bizeljsko

O koncu minulega meseca so se člani sindikalne podružnice Kovina Bizeljsko sestali na občni zbor svoje organizacije. Razprava, ki je bila kritična, je pokazala na tiste pomanjkljivosti, ki jih je treba v bodočem delu hitreje, predvsem pa uspešneje reševati. Med te probleme sodijo pomanjkanje obratnih sredstev, slabo strokovno vodstvo, nestimulativno nagrajevanje po delu itd. Na občnem zboru so člani sindikata razpravljali tudi o perspektivi podjetja in o delu samoupravnih organov. Poudarili so, da naj bo obveščanje enostavno in razumljivo, naj se sklepi samoupravnih organov dosledno izvajajo. Še posebej pa so terjali javnost dela delavskega sveta.

Kovina Bizeljsko je dosegla tudi v letu 1966 dober poslovni uspeh, vendar so člani sindikata ugotovili, da bi bil lahko še boljši, če bi bile vse pogodbe sklenjene na podlagi temeljitih izračunov. Pri tem pa so izrekli vse priznanje novemu tehničnemu vodji podjetja za dosedanje delo in hkrati opozorili strokovni kader, da v prihodnje vsa svoja prizadevanja posveti čim hitrejšemu prilagajanju proizvodnje in poslovanja podjetja novim pogojem gospodarjenja.

● Stol, Kamnik

Številna vprašanja tako s področja proizvodnje kot družbenega standarda in skrbi za človeka, o katerih je tekla beseda na občnem zboru sindikata v industriji pohištva Stol Kamnik, so obravnavali člani sindikata tudi v vidika, koliko je sindikat v kolektivu pripomogel k njihovi rešitvi. Predsednik sindikalne podružnice je v svojem poročilu našel precej problemov in delovnih področij, o katerih je razpravljala odbor podružnice na svojih sejah. Vendar se je v razpravi najprej oglašil delavec z vprašanjem, kaj je stvar prav naloga sindikatov v kolektivu, in zakaj sindikalnega dela ni čutiti dovolj? »Zdi se mi, kot bi bilo delo sindikata pri nas tajno,« je za njim povzel besedo naslednji udeleženec razprave. Preveč se izvršni odbor zapira sam vase, premalo je v stikih s članstvom, dela pododborov po proizvodnih enotah ni čutiti, so menili delavci v razpravi.

Ceprav z vsemi ugotovitvami, ki so jih v razpravi povedali nekateri člani, ni mogoče soglašati, je pa vendarle res, da sindikat, kot marsikje drugod, tudi v Stolu še ni našel učinkovitih delovnih metod, ki bi pritegnile k aktivnemu sodelovanju večji del članstva. Temu pa prav gotovo ni krivi le sindikalni odbor. V precejšnji meri namreč to pogojuje miselnost članstva: izvolili smo vas, da boste skrbeli za nas. Občni zbor v Stolu je ponovno potrdil, da se sindikalne organizacije v kolektivih premalo ukvarjajo z vsebino svojega dela in da premalo iščejo odgovor na vprašanje, kakšne naj bodo vloge in naloge sindikata v delovni organizaciji. F. S.



Minulo nedeljo je 170-članski kolektiv Brivsko frizerskega podjetja Ljubljana proslavil dvajsetletnico obstoja. Ob jubileju so se s skromnimi darili oddolžili prvim trem upokojenecem in še 43 članom kolektiva, ki v tem podjetju delajo že deset ali več let; med njimi štirje od ustanoviteljev. Foto služba DE

Z OBČNEGA ZBORA SINDIKATA RAVENSKE ŽELEZARNE:

KRITIČNI DO SEBE IN SVOJEGA DELA

Ob koncu minulega tedna je sklical tovarniški odbor sindikata Železarne Ravne občni zbor. Ze udeležba delegatov iz vseh podružnic — v železarni so namreč tudi delo v sindikatih decentralizirali po delovnih enotah — je izpričevala precejšen interes članstva za ta obračun svojega dela v minuli mandatni dobi. Še veliko bolj pa je postal interes očiten v razpravi, katere bistveno značilnost bi lahko povzeli v enem samem stavku: kritični do sebe in svojega dela. Tako je tudi občni zbor v resnici postal temeljit pogovor železarjev o delu sindikata doslej in dogovor o prizadevanjih poslej.

Če bi ocenjevali gospodarjenje ravenških železarjev v minuli mandatni dobi, bi lahko našli številne oštevilčene podatke, da je bilo le-to v resnici učinkovito. Pa ne gre za to, da bi zdaj pogrevali rezultate, ki jih obširno navajajo zaključni računi. A da trditev vendarle ne bi ostala povsem nedokazana, tole: v ravenški železarni so dosegli razmerje med sredstvi za osebne dohodke in sredstvi za sklade podjetja 58,3:41,7 %. In v minulem letu je znašal povprečni osebni dohodek v železarni 93.450 S-din, upoštevaje regres za dopust pa celo 97.000 S-din.

A kljub vsemu je bil sindikat ravenških železarjev ob obravnavanju rezultatov gospodarjenja veliko manj optimističen, kot bi se morda komu zdelo, da bi mogel biti. Takole so ocenjevali:

»Zlasti nas je prizadelo zadnje tromesečje. Posamezni obrati niso delali s polno kapaciteto, ker so imeli premalo naročil. Zaradi pomanjkanja naročil, zlasti po manj kvalitetnem jeklu, pa smo morali v nekaterih obratih ukiniti nekaj izmen. Pri tem pa smo se srečali z vprašanjem, kaj z odvečnim številom zaposlenih?«

Izgovarjanja na spremenjeni gospodarski instrumentarij, na zaostrene pogoje gospodarjenja, ki jih je prinesla s seboj gospodarska reforma, in ob tem skrajša že obveznega jadikovanja tokrat ni bilo slišati. Pa s tem ni rečeno, da bi se tudi za ravenške železarje ne zaostri pogoji gospodarjenja. Le da so železarji tokrat iskali krivca predvsem pri sebi. Takole so menili:

»Morda pa bi bil obseg naročil večji, če bi bile naše službe za nekatere odjemalce bolj dostopne, če bi pravočasno odgovarjali na posamezne ponudbe. In ko so že pogodbe sklenjene, bi morali zagotoviti enakomerno odpremo celotnega naročila, kot je to predvidel naročnik s svojimi termini. Tega pa se seveda nismo vselej držali. Zato bomo morali v razmerah, v kakršnih smo, najprej temeljito spremeniti miselnost na siehernem delovnem mestu, tisto namreč, da smo mi tovarna plemeniti jekel, vsi drugi in potrebe drugih pa nam nič mar.«

In od fod naprej: še velike notranje rezerve se skrivajo v reklamacijah, v slabši kvaliteti, v izmečku, v zniževanju mate-

ričnih stroškov, v skrbnejšem varčevanju v dinarjem, da bi mogli privarčevati milijone. Pri tem pa so v železarni ugotavljali, da še vedno niso razčistili osnovov med delovnimi enotami, da se zavoljo tega pogosto zastrujejo odnosi med enotami, in kar je še bolj važno, da se v delovnih enotah premalo razvija čut za odgovorno gospodarjenje tako znotraj enot kot v celotnem podjetju. Zato tudi zahteva sindikata ravenških železarjev, naj bi v podjetju čimprej obveljali dohodkovni od-

nosi. In k temu tudi zahteva, da bi morali nenehno izpopolnjevati sistem nagrajevanja, iskati nova merila, tako za merjenje individualnih delovnih učinkov kot tudi za oblikovanje osebnega dohodka v odvisnosti od ekonomičnosti in rentabilnosti proizvodnje ter poslovanja.

Se bi mogli naštevati primere, o čem vsem so se dogovorili člani sindikata v ravenški železarni. Pa je prostor presko pomemben, da bi mogli to nalogo tudi kolikor toliko uspešno opraviti. Namesto tega poskušajmo raje oceniti prizadevanja njihovega sindikata. Sicer pa, takole so sami opredeljevali svojo vlogo:

»Funkcija sindikata v sedanjem, predvsem pa v prihodnjem obdobju mora biti v tem, da zastavi vsa svoja prizadevanja in omogoči delovnemu človeku take pogoje, da bo lahko dosegal višjo produktivnost dela, višji osebni dohodek in s tem svoj višji življenjski standard ter humanejši odnose v delovnem okolju.«

In priznati velja ravenškim železarjem, da so imeli prav, ko so tako definirali funkcijo svojega sindikata. A še bolj prav, da so, izhajajoč iz tega, tudi zasnovali svoj delovni program v prihodnji mandatni dobi. S. B.

Z OBČINSKIH SINDIKALNIH SVETOV

● Postojna:

V postojnski občini je imelo letne občne zbere že 45 sindikalnih podružnic. Predsedstvo občinskega sindikalnega sveta ugotavlja, da so se člani sindikata na vseh zborih zavzeto lotili mnogih temeljnih vprašanj, ki so povezana z gospodarsko in družbeno reformo. Sindikati so razpravljali o potrebnih premikih v organizaciji in proizvodnji, da bi izboljšali položaj svojih podjetij. V tovarni Javor v Pivki, so na primer na občnem zboru sindikata obširno razpravljali o tem, kako povečati izvoz. Zavzeli so se za rekonstrukcijo obratov. V tistih kolektivih, kjer še nimajo decentralizirane samoupravljanja, si sindikati prizadevajo za čimboljše vezi med centralnimi organi samoupravljanja in ekonomskimi enotami. Tudi o kadrovskih vprašanjih so se pogovarjali na sindikalnih občnih zborih. Člani sindikata so se zavzemali za čim boljši vodstveni kader. S tem v zvezi pa so razpravljali tudi o nujno potrebni kvaliteti vodstvenih kadrov v sindikalnih organizacijah. S. K.

● Slovenske Konjice:

V podjetju KOSTROJ v Slovenskih Konjicah so delavci na sindikalnem občnem zboru odkrito spregovorili o posameznih problemih, s katerimi se srečujejo pri uresničevanju proizvodnih nalog. Kljub mnogim težavam po Sl v minulem letu celo preseglji svoj proizvodni plan. S svojimi proizvodi se uspešno vključujejo na zunanji trg, tako so lani izvozili skoraj 50 odstotkov usnjarskih strojev in opreme na Poljsko, v Alžir, Sudan pa tudi v Zahodno Nemčijo, v Kubo in druge države. Člani tega kolektiva so na svojem sindikalnem občnem zboru menili, da bo nujno potrebno skrajšati čase izdelave posameznih strojev, izboljšati pa bodo morali tudi kvaliteto, saj to iz dneva v dan bolj terja zunanja konkurenca. F. B.

ZA SAMOSTOJNO IZOBRAŽEVALNO DELO

Republiški odbor sindikata gradbenih delavcev o kadrovskih strukturah v gradbeništvu in o financiranju strokovnega šolstva

(Nadaljevanje s 1. strani)

liza zajemata, dela polovico preveč dejansko potrebnih nekvificiranih delavcev, zadostno število priučeni delavcev, v 1/4 manj delavcev s poklicno šolo, kot podjetja sama predvidevajo, da bi jih morala zaposlovati, zadostno število srednješolsko izobraženega kadra ter za polovico premalo višje in visoko strokovno izobraženih kadrov. Pri tem desetino vodilnih delovnih mest zasedajo priučeni delavci, kar je še posebej zaskrbljujoče.

Ze ti podatki dajejo veliko možnost za razmišljanje. Bogata razprava na seji plenuma pa je poskušala odgovoriti predvsem na osnovno vprašanje, kakšno pot in kakšne odločitve naj bi spodbudile in podprle sindikalne podružnice v delovnih organizacijah. Gre za to, ali naj bi se odločili za takojšnjo zamenjavo vseh tistih kadrov, ki nimajo potrebne strokovne izobrazbe, in kako naj bi to storili. In drugič: ali nemara ne bi bilo boljše, če bi se v delovnih organizacijah odločili za kar največjo možno pomoč vsem tistim sodelavcem, ki nimajo strokovne izobrazbe, kakršno zahtevajo

delovna mesta, ki jih zdaj zasedajo. Tudi takšna odločitev seveda terja odgovor na vprašanje, na kakšen način naj bi to dosegli.

Plenum RO sindikata gradbenih delavcev Slovenije se je izrekel za drugo pot, to je za pomoč vsem članom kolektivov, da bi lahko v določenem roku pridobili tudi potrebno teoretično znanje. Če v tem ne bi uspeli, bi samoupravni organi in sindikalne podružnice po podjetjih morali zahtevati, da svoja delovna mesta prepustijo mlajšim, sposobnejšim kadrom, ki zdaj ostajajo na nižjih delovnih mestih, ali pa so zanje celo zaprta vrata podjetij.

Da bi takšno načelno usmeritev lahko tudi uresničevali, plenum sindikata RO sindikata gradbenih delavcev razen vsega drugega predlaga, naj bi vodstva podjetij in sindikalne podružnice čimprej seznanile samoupravne organe svojih kolektivov z rezultati in analizo popisa kadrovskih struktur v gradbeništvu. Hkrati s tem pa bi sindikalne organizacije morale zahtevati od samoupravnih organov v njihovih podjetjih, da čimprej jasno in vsestransko opredelijo bodočo kadrovsko

politiko. Pri tem pa bi se zlasti morali razmisliti o kriterijih za napredovanje delavcev na htevnjša delovna mesta, programih dopolnilnega izobraževanja že zaposlenih delavcev, štipendiranju in individualnem nagrajevanju po uspehu dela, kar tudi lahko močno spodbudi osebni interes posameznikov in željo do večjega znanja.

Vsega tega seveda ne bo mogoče uresničiti brez takšne organizacije izobraževanja in šolanja gradbenih delavcev vseh strokovnosti in profilov, kakršne dejansko potrebujejo delovne organizacije gradbeništvu. Zdal na primer deluje v Sloveniji kar 15 različnih poklicnih in tehničnih šol gradbene stroke, ki pa so vse v svojih izobraževalnih programih zelo odmaknjene od dejanskih potreb te panoge. Tolikanj potrebno povezavo med šolami in podjetji bi po mnenju plenuma RO sindikata gradbenih delavcev najlažje dosegli tako, če bi strokovne šole druge stopnje v bodoče organizirali po panogah. Torej samostojna izobraževalna skupnost posebej za gradbeništvu, ki bi jo ta gospodarstva panoga sama in v celoti tudi financirala. -mG

DELAVSKA ENOTNOST

Jaslisto Republiškega sveta ZSJ za Slovenijo izdaja CZP Delavska enotnost v Ljubljani. List je ustanovljen 20. novembra 1942. Urejuje uredniški odbor. Glavni in odgovorni urednik MILAN POGACNIK. Naslov uredništva in uprave: Ljubljana, Dalmatinova ul. 4. Poštni predal 313/VL, telefon uredništva 31 08 72, 31 24 02 in 31 00 33, uprave 31 00 33. Račun pri Narodni banki v Ljubljani: št. NB 501-1-305 — Posamezna številka stane 50 N-par — 50 starih din — Naročnina je četrtletna 6.50 N-din — 650 starih din — polletna 13 N-din — 1300 starih din in letna 26 N-din — 2600 starih din — Rokopisov ne vračamo — Poštnina plačana v gotovini — Tisk in kilež CZP Ljudska pravica, Ljubljana

Potrebujemo natančno

— šiviljo in prirezovalko

s prakso v konfekciji

Smo sodobna tovarna oblek (DOB) s petdnevnim delovnim tedom, dobro opremljenim stanovanjskim poslopjem in dobrimi plačami. Dajemo tudi nadomestila za potovanja.

W. KRIESEMER & Co, AG
Wassergasse 23

CH 9001 ST. GALLEN/
NÄHE BODENSEE
(Schweiz)

NA PRAGU funkcionalne amortizacije

V MALI TRIBUNI razpravlja glavni direktor Kombinata pohištvene industrije Brest v Cerknici Jože Lesar



Dogovore nekaterih naših podjetij s tujimi podjetji o uvozu kapitala, to je o raznovrstnem poslovnem in finančnem sodelovanju, gospodarstveniki zelo različno komentirajo. V tistih gospodarskih organizacijah, ki so v času reforme zašle v težave, pravijo: »Pomoč bo prišla ravno ob pravem času. Pametno, da se tudi komisija zveznega izvršnega sveta zavzame za uvoz kapitala...« Drugi ki iščejo tudi teoretsko razlago vsakega našega praktičnega ekonomskega ukrepa, pa se zaskrbljeno vprašujejo: »Le kam nas bo to pripeljalo? Uvoz tujeja kapitala bo ustvaril vendar razmere za izkoriščanje naših delovnih ljudi!«

Resnici na ljubo: čeprav smo se za uvoz tujeja kapitala odločili že takrat, ko smo sprejemali reformne ukrepe, še vedno nimamo pri roki niti znanstvene niti politične in ekonomske razlage, kaj ta ukrep praktično pomeni. Veliko delovnih ljudi živi še vedno v prepričanju, da je najbolje, če zapremo meje usakršenim posojilom in si le z lastnimi močmi pomagamo naprej. Če pa že ni mogoče povečevati naših zmogljivosti z lastnim denarjem in miselnimi prizadevanji, naj bi se omejili le na najemanje kreditov v tujini, ne pa na široko odpiranje meje tujemu kapitalu in s tem tujemu vplivu.

Uvoz kapitala

Zato se velja vprašati: kaj ekonomsko pomeni najemati tuja posojila, pravzaprav nič drugega, kot odločiti se za najenostavnejšo obliko poslovno-financijskega sodelovanja s tujim partnerjem, za sodelovanje, katerega celotni tisk nosi domača država ali podjetje, ki najame kredit, medtem ko dajalec posojila brez skrbi čaka na obročna odplačila posojila in obresti. Na ta ekonomsko neugoden način smo se na tujem že tako močno zadolžili, da plačujemo na račun dolgov približno 22% letnih izvoznih dohodkov od držav s konvertibilno valuto. Povrh vsega pa ugotavljamo, da zaradi centraliziranega razdeljevanja nismo nalagali teh kreditov niti za las bolje kot dinarje. To trditve najbolj dokazuje primerjava med proizvodnimi dosežki tistih podjetij v tujini, ki so nam prodala različne licence, in našimi, ki so te licence kupila.

Skoraj po pravilu je tehnološki postopek proizvodnje po tujih licencah v naših podjetjih takšen, kot je bil takoj po odkupu, medtem ko so tuja podjetja izkoristila vse nove dosežke tehničnega napredka.

Ce enkratni nakup licence odrine podjetje, ki je licenco kupilo, od tehničnega napredka v svetu, je lahko takrat kredit mnogo bolj »eksploatacijski«, kot pa če se podjetje odloči za poslovno sodelovanje, s katerim bo tuji partner prisiljen in vzpodbujen »seveda za višjo ceno, na račun udeležbe v profitu — da stalno skrbi za tehnološke izboljšave, posodobljanje dela in s tem za stalno gospodarsko kreditov svojega partnerja. Kako ekonomsko škodljivo je, če je podjetje odrezano od tehničnega napredka, dokazuje že sama ugotovitev, da je v zadnjih desetih letih človeštvo izumilo več novosti kot v vsej svoji doseženi zgodovini.

Organi, ki bodo odločili o obsegu uvoza tujeja kapitala in pristojnostih delovnih skupnosti pri sklepanju pogodb s tujimi partnerji, tudi še vedno niso jasno povedali, kdo naj »bedi« nad prilivom tujeja kapitala v našo državo in v katere gospodarske panoge predvsem vlagati tuji kapital. Na prvo vprašanje je že sedaj mogoče odgovoriti: na noben način samo organi državne uprave, saj prehajajo sredstva in skrb za razširjeno reprodukcijo vse bolj v roke delovnih kolektivov, ki naj zato tudi čim bolj samostojno odločajo o poslovnem sodelovanju s tujimi podjetji. Na drugo vprašanje pa tole: tuji kapital bi ne smeli le dodajati k dinarjem povsod tam, kjer imamo dinarjev premalo, saj bi tako le še povečevali sedanjo neustrezno strukturo našega gospodarstva, ki že proizvaja konkurenčne izdelke za tuji trg.

VINKO BLATNIK

(Nadaljevanje s 1. strani) do amortizacije, ker to pomeni eno najbolj perečih vprašanj našega gospodarstva. Mogoče tega nismo sposobni izreči zdaj, morda bo čas za to prišel šele čez leto ali dve. Toda, dokler tega ne bomo rešili, ni mogoče govoriti o kakršnem koli izenačevanju pogojev gospodarjenja, kar smo — med drugim — hoteli doseči z gospodarsko reformo.

»Slišal sem, da ste se odločili za — v ekonomskem pomenu besede — malodane čisto funkcionalno amortizacijo?«
»Struktura naših sredstev, rezultati, ki jih dosegamo, in vedno večja usmeritev v izvoz nam to po eni strani omogočajo, po drugi strani pa tudi narekujejo. Rekel sem že, da amortizacija v načelu mora omogočiti stalno obnavljanje, stalno kondicijo sredstev za proizvodnjo. Tako stališče nas sili v ekonomsko obravnavanje revalorizacije. Pri nas smo izračunali letno obrabo in dejansko današnjo vrednost osnovnih sredstev. Pri tem smo seveda upoštevali realno življenjsko dobo sredstev za proizvodnjo.

Izračuni so pokazali, da se BREST, takšen, kot je zdaj, mora amortizirati najkasneje v 8 letih. Na osnovi tega smo potem določili faktorje oziroma letne odpise. Pri tem nas niti najmanj ni zanimalo, kakšni naj bi bili ti odpisi glede na določila najnovejših predpisov. Primerjavo pa so vseeno pokazale, da smo pred revalorizacijo dajali za amortizacijo 105 milijonov S-dinarjev letno, po obvezni minimalni stopnji revalorizacije bi amortizacija znesla še 36 milijonov S-dinarjev več, medtem ko so po naših izračunih povečala še za 54 milijonov, torej na skupno 195 milijonov S-dinarjev letno. Po naši revalorizaciji se tako vrednost osnovnih sredstev našega kombinata povečuje za 33 odstotkov.

Nadaljnji izračuni še povedo, da bi po takih stopnjah — v

povprečju za polovico višjih od predpisanih — naša sredstva amortizirali v devetih letih. Eno leto smo si torej že navskrzi z dejansko življenjsko dobo naših sredstev. Očitno pa smo se približali pravi, to je ekonomski ali funkcionalni amortizaciji. Razliko pa nameravamo »ujeti« med splošno rekonstrukcijo kombinata, ki jo zdaj pripravljamo.

»V kolektivu ste bili enotni, da je uvedba funkcionalne amortizacije nujna, dokler ni bilo rečeno, da se zaradi tega ne sme zmanjšati dohodek podjetja. Kako je bilo s tem?«

»Izračunali smo, da bi se dohodek, ki ga ustvarjamo, zmanjšal za 15 odstotkov, če bi v podjetju vse ostalo tako, kot je bilo pred uvedbo funkcionalne amortizacije. Zato so samoupravni organi sklenili, naj strokovne službe poiščejo rešitve, da višja amortizacija ne bo vplivala na ostanek dohodka, ki ga podjetje lahko razdeli. Ta pa mimo drugega zahteva, da so okretnejše, gibčnejše pri svojem delu; da zaposleni v službah več razmišljajo o konkretnih možnostih znižanja stroškov. Kot zdaj kaže, bodo naše službe tudi izpolnile to nalogo.«

»V Brestu vedno poudarjate specifične pogoje poslovanja in gospodarjenja. V čem se izražata različenost v primerjavi s sorodnimi podjetji in kako je vplivala na politiko revalorizacije osnovnih sredstev?«

»Odgovor na to vprašanje bo verjetno še najbolje pojasnil, zakaj tako trmasto vztrajamo pri ekonomski amortizaciji. Kakor najbrž veste, Brest nikoli ni delal velikih proizvodnih skokov. Problemi razvoja našega kombinata so torej bistveno drugačni od nam podobnih podjetij, ki so na primer naenkrat vložila velika sredstva, da bi jim potem stroški za odplačila anuitet in kreditov pobrali vso amortizacijo in največkrat še ves ostanek dohodka. Ko taka

KAKO SO V PODJETJU ZA IMPREGNACIJO LESA V HOČAH ISKALI NOTRANJE REZERVE

KAMEN DO KAMNA ZA ŠESTI KRIŽ

Vsak čas bo minilo šestdeset let, odkar Podjetje za impregnacijo lesa v Hočah pri Mariboru zalaga naš trg z vsemi vrstami telefonskih in drugih drogov ter z železniškimi pragovi. Pod »šesti križ«, kakor bi temu lahko rekli, pa ta kolektiv stopa s povsem spremenjeno in posodobljeno tehnologijo, kar naj bi jim spet vrnilo konkurenčno sposobnost na domačem trgu in omogočilo prodor na tuja tržišča. In, kar je pri vsem najvažnejše: vsa sredstva potrebna za modernizacijo, so zbrali sami!

Ob ugotovitvi, da zavoljo manjše investicijske potrebnosti tudi njim močno zastaja prodaja, bi bil še toliko bolj zanimiv odgovor na vprašanje: kako so v Hočah zmogli zbrati lastna sredstva, ko je vse bolj občutno delovanje gospodarske reforme? Odgovor ni zapleten: »post-trgali« so notranje rezerve. Res je, da v njihovem podjetju to ni bilo preveč težko, saj so še do nedavnega delali natanko tako kot pred šestdesetimi leti, ko so dogradili njihovo tovarno. Vse do reforme, ko so lahko prav vse prodali, zaradi tega niso bili v skrbih. Potem pa se je čez noč vse spremenilo...

»Železnicam, ki so bile naš glavni kupec, manjka denarja. Podjetja iz drugih republik, zgrajena po vojni in sodobneje opremljena, nam vse bolj konkurirajo v ceni.« pripoveduje inženir Jože Tanšek, direktor podjetja za impregnacijo lesa v Hočah. »Tudi pri nas smo se vprašali, kaj naj storimo, da bi držali na površju in da bi si našli tudi zanesljivo perspektivo. Da bi kjerkoli dobili denar, ni bilo pričakovati. Morali smo se opreti nase.

S primerom bi vam rad povedal, kako primitivna je bila

podjetja poplačajo svoje obveznosti, imajo že zelo izrabljena sredstva in nobenega denarja za sicer potrebno modernizacijo. Spet so odvisna pretežno od bank. To pa v današnjih časih pomeni hudo in bolečo zadevo.

Prepričan sem, da se takšna politika gospodarjenja najbolj obnese v predelovalni industriji. Za nas je bila in je še nedvomno uspešna — in učinkovita. Kolektiv, ki gre po taki poti, se po eni strani zavaruje pred tem, da bi sam sebi spodžagal vejo, na kateri sedi. Po drugi strani pa spet sam sebi omogoča permanentno modernizacijo in s tem zanesljivo perspektivo. Prav zaradi tega menim, da vsako odstopanje od ekonomske, oz. funkcionalne amortizacije pomeni navaden oportunitizem in varanje samega sebe, če se prizadeji kolektiv hkrati odločno ne potruditi, da bi bili čimprej odpravljeni vzroki, ki mu za zdaj morda onemogočajo takšno usmeritev v gospodarjenju.

MILAN GOVEKAR

letu bistveno izboljšala delitev dohodka v korist skladov. Leta 1965 so na primer dajali za sklade 40% dohodka, lani pa že 54%. Pri tem pa so se osebni dohodki v enem letu zvišali od 57.000 na povprečno 85.000 S-din. Za kolektiv, kjer je 70% vseh zaposlenih nekvalificiranih delavcev, je takšno povprečje prav gotovo ugodno. Pri tem pa jim je v skladih le ostalo približno 400 milijonov S-din. To pa so tista sredstva, ki jih potrebujejo za modernizacijo svojega podjetja.

Tako so že naročili novo vakuumsko črpalno, lupilni stroj in še dodatne naprave za regulacijo proizvodnega postopka, s čimer so poskrbeli za jedro njihove proizvodnje. S tem pa se jim obeta bistveno znižanje proizvodnih stroškov, saj bo skoraj v celoti odpadlo težko ročno delo. Ob istem številu zaposlenih pa bodo mogli dva ali celo trikrat povečati proizvodnjo. S tem pa se seveda bistveno povečuje tudi njihova konkurenčna sposobnost.

Prihodnost podjetja za impregnacijo v Hočah je zdaj odvisna od tržnih razmer. Domači trg je zanje premajhen, zlasti še, ker kupci njihovih proizvodov nimajo denarja. Na tujih trgih pa bi se lahko uveljavili, če bodo le njihove cene sprejemljive. Prvi računi kažejo, da bi Podjetje za impregnacijo lesa v Hočah lahko bilo konkurenčno na tujih tržiščih. To pa spet pomeni, da bodo od sedanje ene izmene lahko prešli na delo v dveh popolnih izmenah in da ne bo treba odpustiti delavcev, ki bi bili sicer odveč zaradi modernizacije tehnoloških postopkov.

—mG

DELAVSKA ENOTNOST V AKCIJI »NAJEMNINE«

1. LJUBLJANA

Visoke najemnine poslovnih prostorov trgovskih, gostinskih, obrtnih in drugih uslužnostnih delovnih organizacij niso nova stvar.

Toda prav zdaj, ko je ljubljansko stanovanjsko podjetje DOM, ki upravlja s temi prostori, »korigiralo« najemnine še navzgor, je prišlo v prizadetih delovnih organizacijah do precej polemičnih razprav. In kako se tudi ne bi razburjali v kolektivih, če so v mnogih podjetjih najemnine precej višje, kot pa ta podjetja sploh prigrisodarijo sredstev za svoje sklade. V ilustracijo naj navedemo primer:

● V ljubljanskem krojaštvu Kroj je najemnina za njihove poslovne prostore znašala že predlani 3.472.000 S dinarjev, medtem ko so tega leta razporedili na sklade komaj 2.297.000 S dinarjev.

NAJEMNINE SE SE POVEČUJEJO

A da ne bi govorili tjavdan, prislunhimo nekaterim najbolj prizadetim podjetjem. Najprej smo obiskali ljubljansko Brivsko frizersko podjetje. Računovodja Drago Cukjati je takole povedal:

»Za vse lokale od stanovanjskega podjetja DOM še nismo dobili novih pogodb za najemnino. Toda po izračunih se nam bo najemnina od 5.340.000 S dinarjev, kolikor je znašala po starem, letos povečala še za nadaljnja 2 milijona S dinarjev. Da bi zmogli vse te stroške za najemnino, bomo morali nujno zarezati v že tako skromne sklade, saj smo lani razporedili nanje komaj 19 milijonov S dinarjev, ali pa poseči v osebne dohodke zaposlenih, če bomo seveda obdržali iste cene. Tako visoki najemnini pa ne bi nasprotovali, če bi Dom, ki pobira najemnino, tudi obnavljal naše lokale. Tako po smo si morali lokal na Miklošičevi cesti prenoviti kar s svojim denarjem.

KOMENTAR PODJETJA DOM

Zdaj pa takoj prislunhimo, kako je povečanje najemnin za poslovne prostore komentiral MARKO RAJNER, direktor stanovanjskega podjetja DOM:

»Le delno smo korigirali stare najemnine. Pri tem pa je bilo naše izhodišče, da naj bodo najemnine poslovnih prostorov vsaj takšne, kot so ekonomske najemnine stanovanj. Ko smo določali najemnine posameznim delovnim organizacijam, smo upoštevali prometno vrednost vsakega lokala. Upoštevali smo namembnost in značaj lokala, ali je to trgovina z živili ali pa gre za restavracijo, obrtno delavnico in podobno. Povprečno so se te najemnine, v primerjavi s prejšnjimi, povečale le za 23 odstotkov. Nekateri, zlasti v obrtnih delavnicah, pa se res lahko razburjajo, da smo jim določili previsoke najemnine, saj so mnogi doslej plačevali pravzaprav smešne najemnine, celo po 15 S dinarjev, ali največ 100 S dinarjev za kvadratni meter...«

NAJBOLJ SO PRIZADETA OBRITNA PODJETJA

Zvonimir Olup, direktor krojaškega podjetja Kroj iz Ljubljane pa pravi takole:

»Stanovanjsko podjetje Dom bi nas moralo o tem, da bodo letos še zvišali najemnino za naših 925 kvadratnih metrov poslovnih prostorov, prej obvestiti. Poslalo pa nam je kar pogodbe, iz katerih je jasno razvidno, da nam najemnino povišuje za blizu 100 odstotkov, in sicer od prejšnjih 3.472.000 S dinarjev kar na 6.189.000 S dinarjev. Te pogodbe seveda še nismo podpisali. Kajti, če bomo morali plačevati tolikšno najemnino, pa če k temu dodamo še druge dajatve, kot je prispevek za uporabo mestnega zemljišča, bomo letno prikrajšani pri dohodku za najmanj 10 milijonov S dinarjev...«

Razpolagamo pa še z naslednjimi podatki:
● Najemnina v Modnem salonu ženske in moške mode na Mestnem trgu v Ljubljani se v primerjavi s staro najemnino poveča kar za 312 odstotkov.

● Najemnina v trgovini z živili se poveča povprečno za 145 odstotkov in podobno.

In kaj meni še direktor ljubljanskega podjetja DAJ-DAM Alojz Jamnik:

»Tudi nam je DOM sprva po »novem« zaračunal precej visoko najemnino. Seveda pogodbe, ki so nam jo poslali, nismo takoj podpisali. Šele ko smo jih seznanili, da smo v preureditve lokala Daj-dam vložili blizu 76 milijonov S dinarjev lastnih sredstev, so nam za deset let znižali najemnino za 655.000 S dinarjev...«

PRİČAKOVANJA IN OBLJUBE

Po izjavi Štefana Glavača, direktorja Figovca, pa lahko sodimo, da so bila gostinska podjetja še najmanj prizadeta:

»Zdaj se nam najemnina 216.000 S dinarjev ne zdi velika. Upam pa, da pri stanovanjskem podjetju DOM, ki nam je določilo takšno najemnino, ne bomo naleteli na ovire, ko jih bomo zaprosili, naj nam popravijo tla, ali preplekajo zidove, ko bo to potrebno...«

Marko Rajner, direktor Doma k temu pristavlja:

»Kar pa zadeva vlaganje sredstev v razširitev ali obnovo posameznih lokalov, je naš razširjeni delavski svet sprejel dva osnovna principa. Prvič, če hoče neko podjetje obnoviti svoj lokal, mora dobiti naše soglasje; in slednjic: tudi mi moramo dobiti soglasje prijadetega podjetja, kjer hočemo sami zavoljo splošnih družbenih koristi zgraditi ali preurediti posamezni lokal...«

IN KAKŠNA SO STALIŠČA SINDIKATOV?

Občinski odbor sindikata delavcev storitvenih dejavnosti v ljubljanski občini Center je problematiko najemnin že nekajkrat uvrstil na dnevni red. Tajnik tega odbora Janko Velikonja nam posreduje stališča sindikata:

»Predvsem se v sindikatih zavzemamo, da bi v najkrajšem času prenesli poslovne prostore v popolno upravljanje prizadetim podjetjem kot osnovnim nosilcem razširjene produkcije, saj navezadnje to zagotavlja tudi naša ustava. Tega prenosa poslovnih prostorov na podjetja bi se morali lotiti pod za delovne organizacije sprejemljivimi pogoji. Slednjic se zavzemamo, da je treba opraviti odprodaje teh prostorov le v okviru namembnosti posameznih lokalov, se pravi, da bodo obrtne delavnice dobila pristojna obrtna podjetja, gostinske prostore gostinska podjetja in tako naprej...«

M. ŽIVKOVIČ

PRIHODNJI TEDEN: Akcija »Najemnine« v Mariboru

RAZMEJITI PRISTOJNOSTI IN OPREDELITI NALOGE

Osnetek predpisov, ki naj bi pospešili funkcionalno in fizično integracijo zdravstvenih zavodov in dosegli večjo načrtnost na tem področju, je v razpravi. Zakonski osnetek ne obravnava zdravstvenega varstva v celoti, ampak samo organizacijo zdravstvene službe v Sloveniji. Predlagalci so se za tako vsebino osnutka odločili zato, ker predvsem še niso rešena nekatera sistemska vprašanja o zdravstvenem varstvu, tako kar zadeva obseg pravic kot financiranje zdravstvenega varstva. Razen nerazčiščenih izhodiščnih vprašanj so tudi praktični razlogi narekovali, da se v zakonskem osnutku omejijo samo na organizacijo zdravstvene službe. Če bi zakon obravnaval tudi zdravstveno varstvo, bi bilo nujno določiti tudi obseg zdravstvenega varstva bodisi za vse ljudi, bodisi za določene kategorije. To pa bi pomenilo kvantifikacijo zdravstvenega varstva in tudi kvantifikacijo zdravstvene službe, kar pa je po mnenju predlagatelja osnutka neoportuno ob dobrem začetku izvajanja gospodarske reforme.

Kljub temu, da predloženi zakonski osnetek še ni mogel odgovoriti na vprašanja zdravstvenega varstva, pa je skušal urediti nekatera zelo aktualna vprašanja v zvezi z gospodarsko reformo, kar bo brez dvoma koristno vplivalo na družbeno potrošnjo za zdravstveno varstvo ali jo vsaj racionaliziralo.

V osnutku zakona je predvsem podčrtana večstranska vloga zdravstvenih centrov in bolje kot doslej izdelana njihova organizacija. Razen tega pa pomeni osnetek zakona zasnovo za funkcionalno povezavo in delitev dela med zdravstvenimi zavodi.

Kljub vsem prizadevanjem predlagatelja — Republiški sekretariat za zdravstvo in socialno varstvo — pa so nekatere stvari v osnutku le »premedlo« formilirane in jih bo treba dopolniti oziroma jasneje precizirati. Dosedanje razprave zakona tako v pristojnih odborih republiške skupščine kot na širših posvetih na zdravstvenih centrih so pokazale, da naloge centrov v pogledu njihovega ukrepanja, ki se vse bolj kaže kot nujna, v osnutku niso dovolj jasno določene. Naloge centrov ne bi smele imeti le značaj proučevanja, spremljanja in priporočanja, temveč tudi značaj konkretnega ukrepanja. Pri določitvi nalog zdravstvenih centrov bo treba tudi jasneje razmejiti pristojnosti med republiškimi in regionalnimi zdravstvenimi centri. V večji meri morajo namreč priti do izraza specifične naloge zdravstvenih centrov. V regionalnih centrih lahko sklepajo le o predlogih programov razvoja mreže zdravstvenih zavodov osnovne zdravstvene službe, republiški centru pa bi morali dati pristojnost sklepanja o razvoju bolnišnic, odločanje, s katerimi dejavnostmi se lahko ukvarjajo posamezne bolnišnice itd.

Jasneje bo tudi treba opredeliti odnos zdravstvenih centrov do družbeno političnih skupnosti. V osnutku zakona ni prišla dovolj do izraza vloga in tudi odgovornost družbeno političnih skupnosti za čimbolj organizacijo zdravstvene službe.

Izhodišče osnutka zakona je, da mora biti zdravstvena služba organizirana v okviru močnih zdravstvenih zavodov. Zato je prav, da se z zakonom omejuje število vrst samostojnih zdravstvenih zavodov. V prihodnje naj bi kot samostojni zdravstveni zavodi obstajali le zdravstveni domovi, bolnišnice, zavodi za zdravstveno varstvo, specialni zavodi in inštituti in naravna zdravilišča ter lekarnar. Lekarne naj bi poslovale kot

samostojni zavodi le za večja območja, ki jih določi zdravstveni center, sicer pa naj bi bile kot delovne enote bolnišnic oziroma zdravstvenih domov. Po mnenju poslancev odbora Socialno zdravstvenega zbora naj bi tudi dispanzerje za medicino dela, ki so v osnutku predvideni kot samostojni zdravstveni zavodi, priključili k zdravstvenim domovom. Zdravstvenega varstva delavcev namreč ne izvajajo le obratne ambulante oz. dispanzerji za medicino dela, temveč v pretežni meri zdravstveni domovi. Dispanzer za medicino dela ne bi smel imeti drugačnega statusa kot vsi drugi dispanzerji. Zato naj bo tudi ta dispanzer kot ostali dispanzerji le enota zdravstvenega doma. Ker pa vsi zdravstveni domovi nimajo dispanzerja za medicino dela, je kot enota zdravstvenega doma treba predvideti tudi obratne ambulante.

Da bi se v praksi lahko realiziral koncept, naj bo osnovna zdravstvena služba organizirana v okviru močnih zdravstvenih domov, bi bilo treba z zakonom predvideti ne le minimalne pogoje za delo zdravstvenih domov, temveč tudi minimalno število prebivalcev, ki ga mora ta služba obravnavati. Tako občinske meje ne bi smele biti ovira za smotnejšo organizacijo zdravstvene službe. Le na ta način bi lahko tudi v Ljubljani smotnejšo organizirali njene zdravstvene službe in razporedili njene dejavnosti. Poslanec Socialno zdravstvenega odbora se niso mogli odločiti za optimalni cenzus števila prebivalcev, ki naj bi pogojeval delovanje zdravstvenega doma. Večina je bila mnenja, da optimalni cenzus 50 tisoč prebivalcev glede na geografske pogoje in demografsko stanje za našo republiko ni sprejemljiv. Menili so, naj republiški sekretariat za zdravstvo in socialno varstvo to vprašanje prouči in prikaže, kakšna bi bila organizacija osnove zdravstvene službe v primeru uveljavitve takega ali drugačnega cenzusa. Poudarili pa so, da bi moral biti minimum števila prebivalstva za območje zdravstvenega doma dovolj visok, da bi odpravil sedanjo razdrobljenost osnovne zdravstvene službe, obenem pa tak, ki bi zagotavljal učinkovito zdravstveno varstvo.

Velika večina organov delavskega samoupravljanja v zasavske delovnih organizacijah je že razpisala volitve polovice novih članov delavskih svetov. Medtem ko so v vrsti večjih podjetjih obravnavali razpise, delo okrog priprav na volitve več ali manj zelo temeljito, so v manjših delovnih organizacijah razpisali volitve kar mimogrede, potem, ko so pač že »izčrpali« dnevene rede zasedanj. V teh primerih se ni moč ubraniti vtisa, kot da gre pač za enostavno zadostitev zakonu, po domače povedano: za goli formalizem.

Zdi se, da predvsem ob letošnjih volitvah polovice članov novih delavskih svetov ne bi smelo biti nikakršnega sledu o kakršnem koli formalizmu. Sindikati bi se morali prvenstveno zoperstaviti takemu načinu obravnavanja akta, ki že lep čas ni zgolj akt, ampak ena od temeljnih pravic in dolžnosti delovnih ljudi. Ta pravica in dolžnost pa še zdaleč ni mišljena samo kot pravica in dolžnost voliti in biti izvoljen. V nobenem primeru ne gre pozabiti, da kaže ob

Ne zgolj formalnost

sedanjih pripravah na te volitve temeljito izkoristiti preostali čas za resne, konstruktivne razgovore o razvoju samoupravljanja v vsaki posamezni delovni organizaciji. Gospodarska reforma je zastavila pred dosedanje organe delavskega samoupravljanja daleč bolj zapletene naloge in dolžnosti, kot so jih ti organizmi imeli kdajkoli doslej. Zato je prav, da so se v mnogih sindikalnih organizacijah člani sindikatov na letošnjih običnih zborih zavzeli za to, da bi sedanji delavski sveti vse, kar so delali v tej mandatu dobi, še enkrat, tolikrat še bolj jedrnat kot doslej razgrnili pred kolektive. Prav tako si bodo morale sindikalne organizacije prizadevati, da bi v poročilih dosedanjih delavskih svetov manj prostora posvetili nebitnim zadevam, dosti več pa najaktualnejšim vprašanjem, ki tako ali drugače zadevajo vse zaposlene. Zato bi kazalo zdaj razviti vse iniciative za bolj kreativno poseganje v gospodarenje: od skrbnejšega proučevanja odvečnih stroškov, ugotavljanja izkoriščenosti in drugih zmogljivosti, proučevanja trga, nagrajevanja po delu itd.

Končno so tu še kadrovska vprašanja. Odveč bi bilo ponavljati stare resnice. Prav pa bo, če spomnimo, da so se sindikalne organizacije na prakar minulih letnih dogovorih zavzemale za to, da bi izvolili v delavske svete najposobnejše. Ta želja je bolj zahtevala, lahko bi rekli imperativno, ki bi mu morali dati polno podporo vsi delovni kolektivi. Naslednji koraki v izvajanju reforme dejansko terjajo tak sestav organov samoupravljanja, da bodo kos najbolj perečim zahtevam.



TAKO, PRAZNOVANJE OSMEGA MARCA JE ZAKLJUČENO. PROSLAVLJALI SO GA DO ZGODNJIH JUTRANJIH UR, VEČINOMA — MOSKI

ODKRITA VPRAŠANJA — ODKRITI ODGOVORI

Na račun kosmatega posluha

Zdaj ko smo v Sloveniji že zaključili prvo obdobje priprav na zvezno konferenco samoupravljalcev, je tudi že mogoče reči, da so se jih najbolj resno lotili v ptujski občini. Če so v nekaterih občinah menili, naj bodo razgovori proizvajalcev formalnost, ki jo je treba opraviti, »da nas ne bodo z vrha prijemale«, ali pa manifestacija solidarnosti proizvajalcev, »saj tudi v Beogradu ne bo drugače«, je občinski sindikalni svet v Ptujju razumel pripravo na zvezno konferenco samoupravljalcev predvsem kot možnost in priložnost, da sliši mnenje delavcev o vseh samoupravnih problemih in prislunih njihovim predlogom, kako izboljšati politično aktivnost sindikatov.

To možnost je politični aktiv, ki je vodil priprave na zvezno konferenco samoupravljalcev v ptujski občini (predsedoval mu je predsednik občinskega sindikalnega sveta), izkoristil tako, da je z anketo naslovil na delavce vprašanja, kaj menijo o samoupravljanju, vlogi delovnih enot, o delitvi po delu, informiranosti in o učinkih političnega dela. Sama aktualna vprašanja torej, ki se vsa nanašajo na uresničevanje samoupravnih pravic in dolžnosti delovnih ljudi!

In kakšni so odgovori na ta vprašanja, ki so jih s pomočjo ankete posredovali člani delovnih kolektivov ptujške občine političnemu aktivu? Delavci ptujške občine pravijo o samoupravljanju, da se ta pojem »vse preveč reducira« na same organe samoupravljanja, premalo pa pojmuje kot pravica in dolžnost vsakega občana, tako proizvajalca kot potrošnika. O delovnih enotah pravijo (npr. v strojni delavnici TVI Majšperk, da »žive le na papirju, v statutu, ne pa v praksi«. Še posebno je šibka beseda z imenom delovna enota krščenih obratov »Himos«, EM v Kidričevem, obrata zaščitnih sredstev »Konus« v

Majšperku, GG Maribor — obrat Ptuj, PTT — enoti Ptuj itd. Po odgovorih delavcev na anketo ima beseda teh obratov le posvetovalni značaj, »saj je dejanska odločitev v rokah centralnega oziroma matičnega podjetja. Tako nismo upravljalci, ki bi dejansko odločali o rezultatih svojega dela.« In kaj predlagajo? Samoupravni organi v matičnem podjetju naj se ukvarjajo s splošnimi vprašanji razvoja podjetja, vprašanja neposredne proizvodnje in organizacije dela pa naj razvzlojavajo kolektivni ali samoupravni organi delovnih enot.

Pri ocenjevanju, kako v delovnih kolektivih uresničujemo načelo delitve po delu, delavci prav tako ne izbirajo besed. »Pri sprejemanju meril za nagrajevanje nismo dosledno upoštevali načela delitve po delu, ampak smo prepisali kar tista iz časov tarifnih pravilnikov,« pravijo delavci EM Maribor — obrat Kidričevo. »Nagrajevanje po učinku pomeni biti odvisen od ustvarjenega dohodka, ne pa od ustvarjenega prometa, kot smo sedaj,« so odgovorili na anketo v trgovskem podjetju »Izbira« Ptuj. »Pri poglabljanju načela delitve po delu preveč pozablja-

mo na materialna priznanja, ki lahko tudi močno vplivajo na delovno storilnost.« so vpisali v vprašalnih anketah delavci ptujškega obrata GG Maribor.

Največ kritičnih očitkov pa naslavlja delavci na samoupravne organe in vodstva političnih organizacij na račun njihove premajhne skrbi, da bi jih o celotnem dogajanju v podjetju čimbolj izrpnost seznanili, razen tega pa upoštevali tudi predloge kolektivni pri vseh bistvenih odločitvah. »Pred vsako pomembnejšo sejo sveta delovne skupnosti ali delavskega svenenja s kolektivom o zadevah, ki so na dnevnem redu, razen tega pa polagati tudi obračun svojega dela pred kolektivom,« menijo delavci. Pri tem pa se ne zavzemajo za sestankarstvo ampak za operativnejše delo strokovnih in političnih vodstev delovnih organizacij, češ da so »seje prebogate, na njih pa sedijo strokovnjaki in vodilni ljudje v podjetjih, namesto, da bi delali v proizvodnji.«

Namesto zaključka naj rečemo: odkrita vprašanja so sprožila odkrite odgovore! Škoda bi bilo in politično napak, če bi jim vodstva družbeno političnih organizacij ne prislunila resno.

REPUBLIŠKI SEKRETARIAT ZA DELO, REPUBLIŠKI SEKRETARIAT ZA ZDRAVSTVO IN SOCIALNO VARSTVO:

Mnenja o urejanju nadomestila osebnega dohodka za čas bolezenske odsotnosti z dela

(NADALJEVANJE IN KONEC)

Te spremembe torej terjajo od delovnih organizacij, da presodijo, ali bodo ostale pri svoji dosednji ureditvi porodniškega dopusta, ki je bila enostavno povzeta iz zakona, ali pa se bodo odločile za drugačno ureditev. Lahko bodo določile v svojem splošnem aktu, da traja porodniški dopust samo 105 dni. Glede na posebne pogoje in vidike, ki so pomembni za otroke in mater, a niso takšni, da bi zdravnik zaradi njih odredil bolezenski dopust, pa bi lahko priznavali delavkam tudi daljši porodniški dopust in razloge določili v splošnem aktu. Seveda bodo morali nadomestilo osebnega dohodka za podaljšani porodniški dopust kriti iz svojih sredstev za osebne dohodke.

Ureditev pogojev za porodniški dopust v trajanju preko 105 dni je posebno pomembna naloga za delovne organizacije z večjim številom zaposlenih delavk, kjer bi lahko postalo nadomestilo za podaljšani porodniški dopust pomemben izdelek. Skrbno bo torej treba presoditi, iz kakšnih razlogov in za koliko dni bi kazalo delavkam priznati porodniški dopust preko 105 dni. Pri tem seveda ne gre prezreti, da ima delavka z otrokom, starim do osem mesecev, pravico delati po štiri ure na dan, če to zahteva.

V

Tudi spremembe in dopolnitve temeljnega zakona o invalidskem zavarovanju (TZIZ — Uradni list SFRJ, št. 1/1967) prinašajo za delovne organizacije nekaj pomembnih novosti.

1. Da se izognejo vzrokom, ki pripeljejo do invalidnosti oziroma da delavca ne razporedijo na delovno mesto oziroma na delo, kjer bi mu lahko glede na njegovo splošno zdravstveno stanje grozila nevarnost, da postane invalid, zakon delovne organizacije zavezuje, da morajo za delavca, ki prvič stopa v delovno razmerje, ugotoviti, ali izpolnjuje splošne zdravstvene pogoje in kakšno je njegovo splošno zdravstveno stanje zlasti glede dejstev, ki bi utegnili postati vzrok, da bi delavec pri delu postal invalid oz. pretrpel te-

lesne poškodbe. To je zaostritev odgovornosti delovne organizacije za takšno razporejanje delavcev, ki ustreza delavčevemu splošnemu in posebnemu zdravstvenemu stanju. Hkrati pa je poudarjena odgovornost delovne organizacije za čimbolj urejeno varstvo pri delu.

2. Delovne organizacije so dolžne obdržati na delu oziroma znova sprejeti na delo delovnega invalida, pri katerem je nastala invalidnost kot posledica nesreče na delu ali poklicne bolezni v času, ko je bil pri njih v delovnem razmerju.

Ce takšnega delovnega mesta ni zaradi narave dejavnosti delovne organizacije, potem jo zakon zavezuje (glej 2. odstavek 11. člena zakona o spremembah in dopolnitvah TZIZ), da mora takšnega delovnega invalida zaposliti pri drugi organizaciji na ta način, da se z njo neposredno dogovori, da z njo skupaj eventualno ustanovi novo organizacijo, kjer bo možno zaposlovati delovne invalide. Delovna organizacija sama nosi stroške za zaposlitev svojega delavca — invalida. Dokler takšne zaposlitve delovnemu invalidu ne zagotovi, trpi delovna organizacija tudi stroške za materialno oskrbo delovnega invalida.

3. Da bodo delovne organizacije sposobne izpolniti dolžnost, za katero upravno-kazensko (glej 10. člen cit. zakona) in odškodninsko odgovarjajo (glej zlasti 20. in 23. člen zakona o spremembah in dopolnitvi TZOFSSZ), morajo zlasti:

a) s svojim splošnim aktom določiti delovna mesta, na katerih se lahko zaposlujejo delovni invalidi glede na svojo preostalo delovno sposobnost in ki so pripravna tudi za rehabilitacijo. To je vsebinska dopolnitev 4. člena temeljnega zakona o delovnih razmerjih, po katerem delovne organizacije določijo s splošnim aktom delovna mesta. V teh aktih morajo biti določena tudi delovna mesta, namenjena delovnim invalidom;

b) tako določena delovna mesta so načeloma na razpolago samo delovnim invalidom. Druga delavca smejo delovne organizacije na taknem delovnem mestu zaposliti samo začasno, dokler ni delovnega invalida, ki bi lahko opravljal delo na taknem delovnem

mestu. Brž ko se prijavi za zaposlitev na takšem delovnem mestu delovni invalid, se mora drug delavec umakniti;

c) vsa delovnim invalidom namenjena delovna mesta mora delovna organizacija posebej prijaviti komunalnemu zavodu za zaposlovanje.

V tistih delovnih organizacijah, kjer imajo delovna mesta že sedaj določena, je torej treba revidirati splošne akte ter ugotoviti, katera delovna mesta so po delovnih pogojih, po zahtevnosti in vrsti del takšna, da so dostopna delovnim invalidom z določeno zmanjšano delovno zmogljivostjo. Ta revizija terja strokovno pomoč strokovnjakov za rehabilitacijo in za zaposlovanje delovnih invalidov.

VI

Ureditev nadomestila osebnega dohodka za čas odsotnosti zaradi bolezenskega dopusta in določitev delovnih mest, namenjenih prvenstveno invalidom dela, je naloga, ki terja skrbnih priprav. Za ureditev nadomestila je potrebna ekonomsko-financična analiza, da se delovna skupnost seznanji, s kolikšnimi denarnimi sredstvi lahko računa za to ureditev. Hkrati so potrebne kritične analize izostankov z dela zaradi bolezni, poškodb pri delu, zdravniških pregledov po vzrokih in trajanju teh izostankov ter analize izdatkov, ki so nastali za sklade zdravstvenega zavarovanja za izplačila nadomestil osebnega dohodka zaradi teh izostankov. Te analize so pomembne zlasti še, da se odkrijejo vsi vzroki teh izostankov in da se lahko dobi približna orientacija, kakšna ureditev bi najbolj ustrezala razmeram v delovni organizaciji.

Sodimo, da bi ne bilo odveč k pripravam za ureditev nadomestil osebnega dohodka za čas odsotnosti zaradi bolezenskega dopusta povabiti tudi zdravstvene strokovnjake, ki pozna delovne pogoje v delovni organizaciji, zdravstvene razmere članov delovne skupnosti in ki je sposoben svetovati, kakšne medicinske vidike bi kazalo upoštevati pri določanju višine nadomestila s posebnim ozirom na razmere v delovni organizaciji. Potrebna je tehtna presoja vseh vidikov, ki prihajajo v poštev, da bi našli in uveljavili takšno ureditev nadomestil, ki resnično prizadetih ne bi postavila v bistveno slabši položaj, kot pa jim ga je zagotavljala sedanja ureditev. Vendar pa morajo biti nadomestila urejena tako, da bo mogoče na najmanjšo možno mero spraviti možnosti morebitnih zlorab te pravice.

Tudi določanje delovnih mest, namenjenih in adaptiranih za zaposlitev delovnih invalidov, je tesno povezano s poznavanjem vpliva delovnih pogojev in metod na delavčev delovno sposobnost oziroma s poznavanjem tega, s kakšnimi adaptacijami je možno delovna mesta pripraviti tako, da bodo lahko na njih uspešno delali

TUDI MARIBORSKA VEZENINA ŽELI RAZČISTITI RAČUNE

PORTRETI IN SREČANJA

Po dolgem, mračnem hodniku ljubljanske sodne palače sem prišel do njene sobe. Prebral sem napis na vratih: MIRA CEPUDER, sodnik, občinsko sodišče II. Ljubljana. Nekoliko mi je bilo tesno pri srcu, kajti s sodiščem ljudje nimajo radi opravkov. Ko mi je za silo uspelo premagati prvo tesnobo, sem potrkal in vstopil. Po zunanjem videzu ji ne bi prisodil, da je sodnica. Pripravil sem se na srečanje s sodnico ostrih in strogih potez, ki so do tega srečanja v moji predstavi sodile v mračno okolje sodne palače. Sprejela me je prijazno in mi pregnala še zadnjo tesnobo. Sedla sva v naslanjaj in začela najin razgovor. Zanimalo me je, kako rešujejo preživnine za otroke in s kakšnimi problemi se pri tem svojem delu srečujejo.

Njen živahen obraz je prekrila senca, v obeh sem razbral otožnost.

»Pri obravnavanju preživnin moramo ločiti primere zakonskih in nezakonskih otrok. Če je bil otrok rojen v zakonu in se zakonca kasneje razveže, preživnine veliko lažje rešujemo. Dosti je primerov, da sta oba razvezana zakonca dobro situirana in zato plačevanje za otroke ni tako velik problem. Težave pa nastopijo takrat, ko imamo opraviti z ljudmi, ki so skrenili z ravnih poti našega življenja, ki so delomrzniki, pijanci. Sodišče v takšnih primerih sicer izreče odločbo v korist otrokove matere, vprašanje pa je, koliko časa bo trajalo, da bo preživnino mati začela tudi dobivati. Imamo primere, ki so večjeje tudi po več let.«

Pogledala me je, kot bi hotela ugotoviti, če lahko sledim njenim besedam, ki jih je

nil. Takra krutost pri nas ni osamljena. Dan za dnem odgrinjamo stvari, ki so zelo boleče in ki so kot črni madeži v naši družbi.

Res je, veliko smo pri nas naredili za skupnost, vendar pa smo nemalokrat zanemarili vzgojo človeka, pa ne samo vzgojo, marsikdaj pozabimo obilici vsakodnevnega dela tudi na tolo besedo, ki bi velikokrat naredila več, kot pa denar, če imam v mislih preživnine. Pogledajte na primer, od mater, ki so zaposlene, pričakujemo prizadevanje in produktivnost pri delu, pri tem pa največkrat sploh ne pomislimo na to, kakšne ima zaposlena mati razmere doma, kakšno ima stanovanje, kako je



z njenimi otroki, skratka, kako živi takrat, ko ni na delovnem mestu. Pri tem ne gre za to, da bi morali materi, ki ima razne težave, dati ravno neko vsoto denarja, dostikrat bi zadostovala le spodbudna beseda, da bi tak ženi prišla moči in obudila vero v življenje.

Zopet me je pogledala s svojimi živimi očmi, ki so spraševale: vas še kaj zanima? Spoznal sem, da zanjo stiske in tegobe življenja, ki so napisane v aktih, ki jih vsak dan prelistava, niso le papir, temveč drobci iz življenja, ki ga z vso prizadevnostjo skuša uravnati zopet na pravo, čim manj bolečo pot.

Medtem ko sem pospravljala beležnico, mi je dejala: »Kadar vas bo spet kaj zanimalo, pa le pridite, saj vidite lahko že iz tega bežnega pripovedovanja, da je problem dovolj, preveč.«

Poslovil sem se. Po mračnem hodniku sem se mimo sob, kjer razsojajo o pravici in krivici, napotil v sončno dopoldne. Pred očmi sem še vedno imel njen nasmejan obraz, obraz, ki je videl že toliko človeškega gorja, toliko ljudi brez sonca. —ek

KDO KOGA VARA?

Poslovno tehnično sodelovanje v gospodarstvu gotovo pomeni eno od poti v intenzivnejše gospodarjenje in s tem tudi v mednarodno delitev dela. Zaradi tega s toliko večjo pozornostjo obravnavamo primere, ko se po dolgoletnem sodelovanju skalijo odnosi med dotlej zadovoljnimi partnerji.

Nekaj takšnega se je v zadnjem času zgodilo med blejsko Tovarno čipk in vezenin ter mariborske Modno konfekcije »Vezenina«. Po mnenju predsednice upravnega odbora blejske tovarne, tovarišice Katicke Lakota (glej članek »Hoteli smo imeti čiste račune«, DE števil. 4/67), vso krivdo in odgovornost za skaljene odnose nosi njihov partner. Da bi si olajšali delo in da bi se izognili sitnostim, so na Bledu zgradili lastni konfekcijski obrat. »Če pa zdaj to narobe hodi mariborski Vezenini, ni naša krivda,« je tistikrat Katica Lakota poudarila v razgovoru z našim novinarjem.

Želeli smo, da bi omenjeni prispevek vzbudil odmev in polemiko o praktičnih problemih, ki jih poraja poslovno tehnično sodelovanje v našem gospodarstvu. Kot prvi se je oglašil upravni odbor Modne konfekcije »Vezenina« Maribor. Njihovo mnenje zaradi prevelike dolžine objavljamo v delno skrajšani obliki:

»Dolžni smo odgovoriti na nekatere neresnične izjave predsednice upravnega odbora Tovarne čipk in vezenin na Bledu, tovarišice Katicke Lakota:

Večletna obojestransko koristna kooperacija ni bila prekinitvena zaradi »izigravanja«, temveč zato, ker je blejska tovarna hotela imeti lastno konfekcijo, ki jo je plahirala in pripravljala bolj ali manj odkrito že več let. Vsakomur bo razumljivo, da lahko monopolistično podjetje, kot je Tovarna čipk in vezenin na Bledu, oddaja svoje proizvode raznim konfekcijskim podjetjem, če ne želi ustvariti lastnega konfekcijskega obrata. Smešno je torej trditi, da so bili zaradi neuspele kooperacije z nami prisiljeni ustanoviti lastno konfekcijo. Prav »rožljanje« s konfekcijo pa je povzročalo zameglitev odnosov, nezaupanje in bojazen, kajti hkrati s tem blejsko podjetje, razen izjemoma, ni hotelo sklepati nobenih pisanih pogodb. Zaradi vsega tega nas toliko bolj boli občutek, da bi kooperacija lahko zadržali, če bi bili tudi z naše strani odnosi čisti in računski pošteni. Dokazemo lahko, da smo partnerju ugodili vsako količkanj sprejemljivo zahtevo. Želeli smo namreč ne samo kar najboljšo sodelovanje, ampak še več: v združenih podjetjih smo videli možnost hitrejšega vzpona in prosperitete obeh

podjetij, pocenitev izdelkov na trgu in še več drugih gospodarskih prednosti za oba partnerja.

Zaradi tega smo vse težavne, sporne ali nemogoče zahteve in odnose molče prezrli, oziroma obzirno izrazili naše pripombe. Tako pa je bilo zato, ker smo iz navedenih vzrokov in pa slovesa, ki so ga skupno proizvedeni izdelki začeli uživati na trgu, za vsako ceno želeli obdržati našega partnerja — kooperanta. Zato je smešna in neutemeljena vsaka trditev, da smo poskušali izigravati Tovarno čipk in vezenin na Bledu: da smo se za njihovim hrptom lotevali še drugih nečestnih poslov. Ali pa je po njihovem mnenju nepošteno to, da smo drugod iskali tisto, česar nam oni niso mogli dobiti? Nekaj takšnih primerov pa je res bilo.

Kar pa zadeva »prevelik devizni dohodek«, ki naj bi ga terjalo naše podjetje, naj povemo

samo tole: pri vseh izvoznih poslih je večji del dohodka dobivalo blejsko podjetje. To je vsak čas mogoče dokazati s številskimi, ki jih zaradi poslovne tajnosti na tem mestu ne bi navajali. Istočasno pa je mariborska »Vezenina« zavestno in radovolje pri pristojni banki devizno pokrivala uvoz veziljskega stroja iz Italije za blejsko podjetje, čeprav bi sami takrat potrebovali stroj za prešivanje jutranjih halj. S tem je bil v prid kooperantskega podjetja na glavo obrnjen celotni razvojni koncept našega podjetja.

Ob zaključku naj povemo še »formalni vzrok«, zakaj se je razdrila naša kooperacija. Ob dogovarjanju za sodelovanje v letošnjem letu so nam namreč bili Blejčani pripravljivi v vsem ustreči, če bi jim prispevali 10 tisoč dolarjev za nakup preje. Ko pa so bile devize že nakazane pa so takoj odklonili skoraj

vse dobave, oziroma pozabili na dogovore in sporazume. Pojasnilo je bilo kratko: zaposlitve morajo lastno konfekcijo. Jasno pa je, da smo zaradi tega kakoj preklicali devizno nakazilo, da bi rešili vsaj denar, če bi že ostali brez blaga.

Iz surovin, ki jih dobavljajo drugi proizvajalci, oziroma trgovci, smo zaradi kratkega časa ob izrednih naporih le ustvarili pomladansko in poletno kolekcijo izdelkov in se z njo predstavili na sejmu »MODA 67«. »Sah-mat« se našemu dosedanjemu partnerju torej ni posrečil, čeprav nas je s svojo poslovno nemoralno postavil tako rekoč ob zid.

Upravni odbor Modne konfekcije »Vezenina« Maribor

In še naš zaključek: V tovarni čipk in vezenin na Bledu smo preverili, ali so bile točno interpretirane izjave in mnenja, zapisana v našem članku »Hoteli smo imeti čiste račune«. Izvedeli smo, da lahko vse tisto in še marsikaj drugega, kar v članku ni navedeno, ob vsakem trenutku tudi dokažejo. Isto trdi tudi upravni odbor Modne konfekcije »Vezenina« Maribor.

Kdo koga vara, oziroma komu naj verjamemo? Tega v tem trenutku ni mogoče reči, zlasti še, ker oba kolektiva odklanjata nadaljnjo polemiko. Vendar vsaj nekaj le lahko povzamemo iz spora na relaciji Bled—Maribor. Namreč to, da ni mogoče doseči pravega in poštenega sodelovanja med dvema partnerjema, če med njima že od vsega začetka ni pravega zaupanja. To pa se ne izraža le v formalno napisanih pogodbah, ampak v vseh oblikah medsebojnih stikov. —mG

LISTI IZ KNJIGE ŽIVLJENJA

večkrat podkrepila z živahnimi kretnjami. Nekaj časa sva molčala, videti je bilo, kot da hoče malo predaha med svojimi besedami. Potem je zopet povzela:

»Se večje težave nastajajo takrat, kadar je razvezana zakonca še naprej stanujeta skupaj. Takrat ne nastopa samo vprašanje preživnine, temveč se vse bolj zaostrojuje že stak-skaljeni odnosi, večkrat pride do fizičnih obračunavanj, z lažjimi in tudi hušnimi poskodbami. Otroci, ki živijo v takem okolju, so prikrasani na brezkrižno in srečno otroštvo, priče so tragičnim obračunavanjem med tistimi, ki so jim najbližji. Iz številnih primerov, ki jih vsak dan obravnavam, lahko ugotovim, da danes vse prevečkrat pozabljamo na človečnost in na neogovnje vseh tistih vrtil, ki so za prave odnose v družbi nujno potrebni. Res, primerov, ki jih obravnavamo dan za dnem, ne moremo posploševati, kajti k nam prihajajo tisti, ki so jih stiska, obup in razočaranje pa krutost soljudi prisilili, da se zatekajo k nam po pomoč. Pa vendar, včasih ni ob primeru, ki ga obravnavam, zastane dih. Vzemite samo primer, ki se je zgodil ne dolgo tega: na razpravi za preživnino je oče svojega sina, ki ga je prvič v osmih letih videl, ko je prišel k njemu ter ga poklical »očka«, surovo bre-

delovni invalidi po svoji preostali delovni sposobnosti. Torej je tudi pri tej nagoli zaželena strokovna pomoč strokovnjakov s področja medicine dela in rehabilitacije invalidov. Gre namreč hkrati tudi za to, da bo ta zaposlitev za delovnega invalida samega varna, uspešna in osebno zadovoljiva.

Bistveno pri obeh nalogah je dejstvo, da postaja za delovne organizacije skrb za delavce mnogo bolj konkretna in obsežna. S tem, ko so dobile pooblastilo za ureditev nadomestila osebnega dohodka za prvih trideset dni odsotnosti z dela zaradi bolezenskega dopusta in s tem, da so dolžne zagotavljati zaposlitev delovnim invalidom, so delovne organizacije še bolj kot doslej:

- dolžne zagotavljati zaposlovanje in razporejanje delavcev po zdravstveni sposobnosti;
- organizirano skrbeti za urejene varne delovne pogoje;
- stalno spremljati in analizirati gibanje odsotnosti z dela zaradi bolezni, nesreč pri delu, zdravljenja, nege obolelega družinskega člana, zdravniških pregledov, da bi spoznavali vzroke takšnega gibanja in mogli pravočasno ukrepati za njihovo odpravljanje;
- spremljati življenjske pogoje, v katerih živijo člani delovne skupnosti in njihovi družinski člani in ki vplivajo na odsotnosti z dela;
- organizirano, načrtno sodelovati z zdravstvenimi strokovnjaki, da jim pomagajo pri ugotavljanju zdravstvenih razmer, v katerih delajo in živijo delavci, pri odpravljanju vzrokov obolenj, nesreč pri delu, pri sanaciji delovnih pogojev.

Končno velja opozoriti še na postopek pri sprejemanju splošnega akta o nadomestilu osebnega dohodka za čas bolezenske odsotnosti. Načelo javnosti, ki ga postavljajo v 12. členu temeljni zakon o delovnih razmerjih za temeljno načelo postopka, zahteva, da mora biti predlog splošnega akta na razpolago vsem članom delovne skupnosti na način in za toliko časa, da se lahko vsak član s predzadostjo zgolj sestanki. Treba je omogočiti, da se člani že prej lahko seznanijo s predlogom in se o njem neoficialno pogovorijo. Zato sodimo, da ni dovolj samo razginiti predlog. Potrebno je pokazati tudi njegovo obrazložitev, ki naj omogoči članom delovne skupnosti, da se seznanijo z razlogi in ocenijo njihovo upoštevnost. Le tako pripravljene lahko člani delovne skupnosti aktivno sodelujejo v postopku, ki mora zagotoviti možnost vsakemu delavcu, da se izjavi o predlagani ureditvi zanj tako pomembne pravice, kot je pravica do nadomestila za čas odsotnosti zaradi bolezni, zdravljenja ali nege družinskega člana. Seveda je dolžnost delavskega sveta, da predloge delavcev obravnava in da pove razloge, zaradi katerih je morebiti zavrnil posamezne predloge.

SAMOUPRAVNI ODNOSI V LJUBLJANA-TRANSPORTU

Komu zadnji javni opomin?

Sandi Kleindienst, šofer medkrajevnega potniškega prometa v podjetju Ljubljana-transport, je dobil zadnji javni opomin oziroma zadnjo kazen pred odpustom. Disciplinska komisija ga je kaznovala zato, ker je rušil ugled upravnega in sindikalnega vodstva, kalil medsebojne odnose in se okoriščal z demokracijo. Namreč po menju tistih, ki so zahtevali disciplinski postopek in — kazen.

Obsodba še ni dokončna, ker se namerava Kleindienst pritožiti drugostopenjski disciplinski komisiji, brž ko prejme zadevno odločbo. Kako bo ta razsodila, ne vemo. Pričakujemo pa, da bo kazen prvostopenjske disciplinske komisije razveljavila. Zakaj?

Ozadje te sodbe je podjetju vse prej kot v pohvalo. Kleindienst je na rednem občnem zboru sindikalne podružnice kritiziral prejšnji sindikalni odbor zaradi nedelavnosti. Kar naravnost je povedal, da v poročilu navedeni uspehi niso uspehi sindikalnega vodstva, ampak sveta delovne enote in strokovnih služb. Med drugim je padla iz njegovih ust tudi beseda samovoljnost, vendar ne kot direktni občutek upravnemu vodstvu, ki se je brez posveta s šoferji in njihovimi spremljevalci odpovedalo prevozu litostrojskih delavcev s Štajerskega in dohodku od teh voženj, namesto da bi poskušalo s to delovno enoto privediti, ali se ne bi dalo stroškov zmanjšati in poceniti voženj. Če kalkulacija Transturista dopušča 20 starih dinarjev cenejši prevoz na isti relaciji, bi morda tudi Ljubljana-transport lahko... Sindikalnemu odboru je v tej

zvezi Kleindienst očital, da delavce ni moralno in politično pripravil na spremembo v prevozih, zaradi česar je bilo med štajerskimi šoferji in spremljevalci, ki so poprej prenočevali doma, toliko hude krvi, da so hoteli na hitro »presedlati« k Transturistu.

Verjetno boste soglašali, da Kleindienst ni naredil nobenega prekrška, ampak je izkoristil samo svojo samoupravno pravico. Odkrito in pošteno.

Disciplinski postopek zoper Kleindiensta je zahtevalo upravno vodstvo — direktor delovne enote Slavko Oblak, šef prometa Leon Dujnovič, komercialni vodja Jože Pečnik in takratni predsednik sindikalne podružnice v tej delovni enoti šofer Jovo Škorič.

Disciplinska komisija je dvakrat zasedala in dolge ure poslušala zdaj tožnike zdaj obtoženca ter njegovega zagovornika. Tožniki so prvotno obtožnico dopolnili z neupravičenim občutkom, da je Kleindienst begal šoferje z izmišljeno napovedjo o odpustu devetih šoferjev. Kleindienst pa je presledek med prvo in drugo razpravo izkoristil za zbiranje podpisov med šoferji in spremljevalci v svoji delovni enoti, da ni hujskač, ne izkoriščevalec demokracije in da ne ruši delovne discipline ter ugleda upravnega vodstva. Sedemindeset šoferjev in spremljevalcev je torej demantiralo obtožnico upravnega vodstva. Bili so prepričani, da bo disciplinska komisija upoštevala njihove izjave in Kleindiensta oprostila. Zlasti še, ker je na seznamu tudi predsednik disciplinske komisije Peter Lutna.

Toda zgodilo se je, da je Peter Lutna kot predsednik disciplinske komisije drugače mislil kot v vlogi šoferja. Sam je to svojo miselno dvotirnost zelo preprosto pojasnil. »Veš,« je rekel po obsodbi Kleindienstu,

»moralni smo te obsoditi. Direktor ni odnehal.« S tem je povedal pravzaprav vse. Disciplinska komisija je »popustila« upravnemu vodstvu, čeprav je celo predsednik sveta delovne enote, ki je to komisijo izvolila, pričal v prid Kleindiensta...

Kot sem že omenila, sodba še ni dokončna. Morda bodo člani delovne enote skupaj s svojim samoupravnim vodstvom do naslednje razprave tako dopolnili obrambo Kleindiensta, da se bo podzavestno sprevrgla in napad zoper resnične izkoriščevalce demokracije in kalilce zdravih in poštenih medsebojnih odnosov.

Pri iskanju teh naj bi delovna enota zahtevala, da direktor Oblak pojasni, čemu ni tako rigorozno zahteval disciplinskega postopka zoper Jova Škoriča, predsed. sindikalne podružnice, ki mu je pred meseci Kleindienst osebno dokazal poverbo pri posebni vožnji — organizatorji izleta so morali 100 km prevoza plačati osebno Škoriču. Celotno leto so šoferji zahtevali, da se zadeva razčisti, pa jih je direktor Oblak zavračal, češ da gre za prazne čenče, dokler ni Kleindienst zbral dokazov. Tem je svet delovne enote verjel in zahteval disciplinski postopek, toda zadeva je dotlej — vsaj po izjavi pravnikar — že zastarala.

Razen tega naj bi upravno vodstvo pojasnilo, čemu pri razpisu kandidatov za centralni sindikalni odbor ni upoštevalo, da je »njihova« delovna enota domala enoglasno predlagala v novo sindikalno vodstvo Kleindiensta in ne Pušterja, ki je kasneje kandidiral? S tem so sestavljavci kandidatne liste, kdo ve na čigavo pobudo, odvzeli Kleindienstu pravico do kandidiranja, hkrati pa kolektivni glas svoje delovne enote ali drugače povedano: samovoljno spremenili predlog delovne enote.

Marsikaj v delovni enoti medkrajevni potniški promet res ni v redu. Mislim pa, da bo še manj, če bo upravno vodstvo poskušalo s disciplinskimi kaznimi preprečevati razpravljanje o gospodarjenju in o samoupravnih in osebnih odnosih v Ljubljana-transportu. Delavci zorijo. Mar tistih sedemindeset podpisov tega ne dokazuje? Zaenkrat so se delavci solidarizirali v obrambi sotovariša pred neupravičeno maščevalnostjo, nekoč se morda solidarizirajo v zahtevah, sklicevaje se na svoje upravljalne pravice, in posidajo na zatožno klop tiste, ki se tega ob sedanjih njihovi poslušnosti ne nadejajo... M. K.

Ali veste...

... da potujejo pošiljke blaga iz Slovenije v Crno goro tudi mesec dni zaradi neurejenega prevoza po železnici. Predolgo obleži blago na ranžirnih postajah in prevečkrat »zaluta«.

... da se je v zadnjem desetletju povečalo število prebivalcev v Sloveniji za nekaj več kot 155.000, tako da ima SR Slovenija zdaj približno 1.156.000 prebivalcev. Vsako leto se rodi v Sloveniji od 30.000 do 31.500 otrok, umre pa od 14.000 do 16.330 ljudi. Povprečen prirastek prebivalstva v Sloveniji je bil v zadnjem desetletju od 13.000 do 18.000 letno. Računajo, da bo imela Slovenija leta 1970 okrog 1.710.000 prebivalcev;

... da je bilo v začetku letošnjega leta v Sloveniji registriranih 116.070 motornih vozil, od tega 68.000 osebnih avtomobilov. Vozniško dovoljenje ima v naši republici 185.100 oseb, razen tega pa je 82.900 ljudi opravilo izpite za vožnjo z mopedom in motornimi kolesi.

NAMA LJUBLJANA

V BLAGOVNICI S STANOVANJSKO OPREMO NAMA, WOLFOVA 1 NA IZBIRO

V LA NADSTROPJU:

- posteljno perilo, prešite in vblnene odeje
- dekorativno blago
- serviete, prti, brisače
- preproge, tekači, obloge tal, zavese
- gospodinjiski aparati, hladilniki, štedilniki, sesalci, loščilci, mešalci, bojlerji
- radio aparati, televizorji, gramofoni, magnetofoni, transistorski, radijske in TV antene
- svetilke: stropne, stenske, namizne, stoječe

Nakup pohištva in gospodinjiskih aparatov tudi na potrošniški kredit — 10-odstotni popust pri plačilu z devizami.

LJUBLJANA nama

KAKO BI KOMENTIRALI VI?



JAVNO MNENJE:

Skoraj tretjina anketiranih v kulturnih institucijah izjavlja, da nima možnosti vplivati na odločitve samoupravnih organov



Ali ni takemu razširjenemu mnenju vzrok, da organi upravljanja v kulturnih institucijah odločajo preveč zaprto ali da je nasploh težnja odločati v čim ožjem krogu? Komentar smo tokrat prepustili IGORJU PRETNARJU, režiserju, članu delovne skupnosti Mestnega gledališča ljubljanskega.

Nasploh je težko komentirati tako mnenje, ker ne poznam razlogov, zaradi katerih so ljudje v anketi Centra za raziskavo javnega mnenja tako odgovarjali, je dejal tovariš Pretnar. Lahko bi govoril o naših izkušnjah, ker sem sam sodeloval več let kot član bodisi upravnega odbora bodisi gledališkega sveta. Iz naših izkušenj lahko povsem kategorično trdim, da so se v našem gledališču vedno izvrševali sklepi samoupravnih organov. V vsej svoji praksi se ne bi mogel spomniti slučaja, da je samoupravni organ nekaj odločil, potem pa tisti sklep s strani direktorije ne bi bil izvršen. Razen seveda takrat, ko je vmes posegla višja sila, npr., ko so izvrševanje nekega sklepa preprečile materialne možnosti izven delovne organizacije. Tu je osnovni problem šibkosti samoupravljanja v kulturnih institucijah, ker lahko samoupravljamo samo v nekaterih okvirih, ki nam jih predpisujejo drugi. Dejansko danes vsaka kulturna institucija živi še od subvencije, in pa dohodka. No, poleg tega so bili posamezni slučaj, ko je bil samoupravni organ postavljen s strani direktorije pred »gotovo dejstvo«. Vendar je to šlo za slučaje, ki niso predstavljali nekega sistema dela ali trajne težnje. Ti slučaj, ki so izvirali iz neke nujnosti, hitrice.

Osnovni vpliv vsakega posameznika na samoupravljanje pa je po mojem mišljenju izražen predvsem v samih volitvah samoupravnih organov, ko se vsak posameznik v kolektivno odloča o tem, koga bo volil v samoupravne organe in s tem tudi izrazi svoje zaupanje v tiste ljudi, ki so izvoljeni. Zato je po mojem mnenju tudi napačno trditi, da je dobro samoupravljanje le tisto, kjer lahko posameznik v vsakem trenutku in po vsakem vprašanju, včasih docela subjektivno, nastopi in vpliva na odločitve samoupravnih organov. Zlasti v kulturnih institucijah gledajo ljudje večkrat docela osebno in poraja se veliko vprašanj, ki sploh niso načelnega pomena za tisto institucijo, ampak docela osebnega značaja.

Posebno kočljivo pa je v tej zvezi seveda vprašanje osebnega dohodka, ker v kulturi ne razpolagamo s takimi razmerami kot v proizvodnji oziroma v neki tovarni; v kulturi so vse ocene kvalitete dela zelo subjektivne. Razumljivo je, da je ob tem težko pričakovati, da bi bila ocena vsakega člana umetniškega kolektiva o sebi kaj drugega kot subjektivna. Prav zdaj kolektiv razpravlja in bo tudi odločal o tem, kakšen bo pravilnik o nagrajevanju po uspehu dela. S tem, da bo odločal o merilih za obseg dela in o tem, kdo naj ocenjuje kvaliteto dela, bo po moji sodbi njegovim samoupravnim pravicam zadovoljeno. Če se z nečim ne bo strinjal, pač tega ne bo sprejel.

Če je anketa pokazala, da anketirani zelo množično izjavljajo, da nimajo možnosti vplivati na odločitve samoupravnih organov, sem mnenja, da pri tem mislijo predvsem na to, kar sem dejal že uvodoma: Da so osnovni problem samoupravljanja v kulturnih institucijah omejena sredstva, ki večkrat spreminjajo to samoupravljanje v upravljanje z vrha. Po drugi strani pa seveda to povzroča neurejena razmerja pri delitvi osebnega dohodka. In če se torej postavlja vprašanje — imajo ali nimajo člani kolektiva MGL možnost vplivati na odločitve samoupravnih organov — potem je treba reči, da imajo možnost vplivati na to, s čimer ustanova razpolaga, kakor hitro pa so tu težnje prekoračiti te meje, pa seveda te možnosti vplivanja nimajo.

Ob koncu še to. Poleg vsega tega, kar sem že dejal, je gotovo točno tudi to, da člani kolektiva vse instrumente in možnosti organiziranega vpliva premalo poznajo in se včasih tudi zaradi tega porodi občutek, da nimajo možnosti vplivati na odločitve samoupravnih organov. Tudi pri nas gotovo zaradi nepoznavanja zaposleni še niso izčrpali vseh možnosti, ki jim jih daje kot pravico in dolžnost statut delovne organizacije MGL. Mislim pa, da nikakor ni vzrok za to, da zaposleni ne bi mogli vplivati na odločitve samoupravnih organov, v kakršnemkoli strahu zaposlenih ali samovolji oziroma uzurpatorstvu direktorije.

● PRIHODNIČ: Zakaj se komaj 18% anketiranih v kulturnih institucijah »ogreva« za to, da bi »neposredni potrošnik« postal v večji meri financer kulturnih programov?

ALI BOMO MORALI V MANJ KOT 10 LETIH ZAMENJATI NA DELOVNEM MESTU VSAKEGA TEKSTILNEGA TEHNIKA Z NOVIM?

Odpor zoper razumen dogovor

Znano je stališče, ki se je izoblikovalo v širši javni razpravi o osnutku zakona o financiranju izobraževanja in vzgoje v SR Sloveniji: Šole druge stopnje naj bi sodile v pristojnost republiške izobraževalne skupnosti, kajti le tako bi v doglednem času lahko prišli do smotrne in racionalne mreže šol druge stopnje. Utemeljitev je razumna. Po spremenjenem predlogu zakona, ki je zdaj ponovno v razpravi, pa naj bi za drugostopenjske šole vendarle skrbele temeljne izobraževalne skupnosti, razen za tiste šole, ki bi bile vključene v posebne izobraževalne skupnosti gospodarstva. Temeljne izobraževalne skupnosti naj bi se zaradi skupnega financiranja in drugih skupnih nalog s področja drugostopenjskega šolstva medsebojno povezovala v devet, z zakonom določenih območij.

Zakaj naj bi šole druge stopnje sodile v temeljne izobraževalne skupnosti in ne republiško? Kakorkoli že razmišljamo o tem vprašanju, je treba se danes opozoriti na precejšen odpor v zvezi z zahtevami po racionalizaciji šol druge stopnje. So primeri, ko so nosilci takega odpora prav predstavniki občin, ki so sicer ustanoviteljice, ne pa tudi glavni financirji posameznih šol druge stopnje. Njihov odpor seveda ni v nikakršnem sorazmerju z denarjem, ki ga prispevajo ali sploh ne prispevajo za šolo, o katere nadaljnem obstoju se je sprožila razprava. So pa tudi primeri odpora, ki vsakršen razumen družbeni dogovor speljajo na stranski tir, pa čeprav je evidentno, da na primer v neki stroki šolamo mnogo več kadra, kot ga bomo v perspektivi lahko zaposlili. Oglejmo si tak primer, ki je zelo nazoren.

V zajetni študiji »Mreža šol II. stopnje v SR Sloveniji«, ki jo je izdelala skupina sodelavcev Republiškega sekretariata za prosveto in kulturo in ki jo je lani obravnaval tudi Prosvetno kulturni zbor Skupščine SRS, je na 124. strani zapisano:

»Tekstilna stroka izkazuje dve tehniški šoli. Ena je v Mariboru pri Mariborski tekstilni tovarni, druga v sklopu Tekstilnega šolskega centra v Kranju. Ni nobenega tehtnega razloga za obstoj obeh šol.«

Na osnovi česa je bila zapisana taka ugotovitev? Na 47. strani iste študije piše, da je v industriji in trgovini lahko na osnovi ocene strukture kadrovskega potreb zaposlenih vsega skupaj 1170 tekstilnih tehnikov. V odnosu na vsa delovna mesta

tehnikov je to 1,8 odstotka tekstilcev. Medtem pa v sedanji strukturi vpisa na vse tehnične šole odpade na tekstilce kar 4,2 odstotka. Kaže torej, da šolamo enkrat več tekstilnih tehnikov, kot jih potrebujemo. Ob 135 absolventih tekstilne tehniške šole letno bi torej morali v manj kot desetih letih zamenjati vsakega tekstilnega tehnika z novim.

Kako so sestavljavci omenjene študije prišli do številke 1170 tekstilnih tehnikov? Zavod SR Slovenije za zaposlovanje je v tabelarnem pregledu k letnemu poročilu za leto 1964 po metodi vzorčne analize ugotovil, da industrija lahko zaposluje nekaj nad 700 tekstilnih tehnikov (v študiji je povečano to

števílo na 920), medtem ko trgovina danes sploh še ne izkazuje potreb po tekstilnih tehnikih (študija pa zanjo predvideva 250 tekstilnih tehnikov). Številka 1170 je torej prej prenapeta kot premajhna.

Pričakovati bi bilo, da bi taka študija spodbudila industrijo, trgovino in šole k nadaljnji argumentirani razpravi o realnih kadrovskih potrebah in torej tudi šolskih kapacitetah. Tehniška tekstilna šola Maribor pa je kmalu po objavi študije reagirala nanjo tako, da je poslala Republiškem sekretariatu za prosveto in kulturo od vseh predstavnikov samoupravnih organov na šoli podpisano pismo, v katerem prosí, da jim nemudoma odgovorijo, kdo je avtor nesmisla, zapisanega na 124. strani študije oziroma na osnovi katerih informacij ali dokaznega gradiva je storjen zaključek, da je »Tehniška tekstilna šola pri Mariborski tekstilni tovarni« in da »ni nobenega tehtnega razloga za obstoj obeh šol«, da bi tako oni z vsemi razpoložljivimi pravnimi sredstvi mogli popraviti to javno in tendenciozno dezinformacijo.

Taka reakcija pelje vso debato na stranski tir. Pričakovali

bi, da bo morda ista šola utemeljevala upravičenost svojega nadaljnega obstoja s potrebami mariborskega industrijskega bazena ali kako drugače. Upajmo, da se bo tekstilna industrija, ki se je jeseni že začela dogovarjati o možnostih posebne izobraževalne skupnosti za tekstilno stroko, bolj ustvarjalno vključila v to razpravo. In da bo odgovorila, ali je res smotрно imeti dve šoli, ne da bi s tem prevzemali nase tudi odgovornost, če bodo čez leta mladi izšolani ljudje postavili vprašanje, kdo je odgovoren, da ne najdejo v svojem poklicu več zaposlitve. Končno tudi sredstva, ki so vložena v te šole, niso majhna: v mariborsko šolo je lani zainteresirano gospodarstvo vložilo 48.833.000 S-din, medobčinski sklad pa res le 833.000 S-din, medtem ko je kranjska šola prejela sredstva le od ljubljanskega medobčinskega sklada v višini 88.766.800 S-din, seveda pa kranjski center vključuje tudi poklicno šolo. A ne gre le za denar in izvor denarja. Če bo nadaljnja obravnava pripeljala do ugotovitve, da šolamo res preveč tekstilnih tehnikov, bo treba tudi odločiti, katera od obeh šol ima boljše strokovne pogoje. S. G.

Improvizacija na račun otrok

Podatki kažejo, da je telesna vzgoja najbolj zastavljena na tehničnih in poklicnih šolah

Prosvetno kulturni zbor skupščine SR Slovenije je na svoji zadnji seji razpravljal med drugim tudi o problematiki telesne vzgoje. Osnova za razpravo je bila obsežno gradivo, ki ga je na pobudo komisije za telesno kulturo SR Slovenije izdelala posebna študijska skupina.

Razprava v skupščini je pokazala, da kljub priporočilu o nadaljnem razvoju telesne kulture v Sloveniji, ki ga je sprejel prosvetno kulturni zbor že leta 1964 in ponovni obravnavi leta 1966, ni opaziti smotnejših prizadevanj in ukrepov, da bi telesna vzgoja na šolah uspešneje reševala naloge, ki jih terja naš družbeni razvoj. Neosveščeno odgovornih ljudi v šolah

in izven nje ter neprimerno vrednotenje telesne vzgoje pri oblikovanju celovite osebnosti doraščajoče mladine sta pogosto vzrok, da se šolska telesna vzgoja še vedno šteje kot učni predmet, ne pa kot učno vzgojno področje, za katero so dolžni skrbeti vsi organi upravljanja na šolah, predvsem pa učitelji. Tako v šolskem letu 1964/65 kar 8 osnovnih šol sploh ni ime-

lo pouka telesne vzgoje, 259 osnovnih šol pa je imelo ta pouk le priložnostno. Položaj je v nekaterih območjih naše republike še slabši. V Prekmurju je na primer v zimskih mesecih še danes kar 60% osnovnih šol brez pouka telesne vzgoje. Vzroki so predvsem v nesodobnem pojmovanju ter nepravilnem odnosu šolskih vodstev ter učiteljskih zborov do telesne vzgoje, kot tudi v nezadostni strokovni usposobljenosti ter premajhni osebni prizadevnosti učiteljev telesne vzgoje. Gre namreč za to, da je možno organizirati pouk telesne vzgoje pogosto tudi v primerih, ko šola nima svoje telovadnice, kotikor so učitelji iznajdljivi in seveda prizadevni.

Telesna vzgoja na tehničnih in njim sorodnih šolah ter na poklicnih šolah predstavlja še danes najšibkejši člen v šolski telesni vzgoji sploh. Podatki kažejo, da je na tehničnih in poklicnih šolah telesna vzgoja zastavljena in da je tu pouk še vedno močno improviziran. Ker ima pri vzgojno izobraževalnih nalogah prav teh šol telesna vzgoja posebno funkcijo — privzajala naj bi učencem zdravstvene, gibalne in športne rekreacijske navade ter jih usposobila za nosilce sodobnih načel telesne kulture v delovnih organizacijah — je potrebno za vse šole te vrste določiti primerno število ur telesne vzgoje in tudi ustrezno vsebino pouka.

Zbrana problematika telesne vzgoje na vzgojno izobraževalnih zavodih dovolj jasno prikazuje stanje šolske telesne vzgoje, hkrati pa nakazuje pomembna vprašanja, ki terjajo od pristojnih republiških in občinskih organov ter vodstev šol vseh vrst in stopenj konkretne ukrepe za uveljavitev telesne vzgoje kot enakovrednega vzgojno izobraževalnega področja na vseh šolah, vključno z visokošolskimi zavodi. Predvsem visokošolski zavodi za vzgojo pedagoškega in zdravstvenega kadra naj bi takoj proučili možnosti za uveljavljanje ustrezno programirane telesne vzgoje za slušatelje prvih dveh letnikov.

Ko je Prosvetno kulturni zbor razpravljal o problematiki telesne vzgoje na vzgojno izobraževalnih zavodih, so v razpravi še posebej poudarili, da bi bilo potrebno ustvariti v naši javnosti tako vzdušje, v katerem bi bil celoten program življenja in dela v naših šolah konceptiran tako, da bi postala telesna vzgoja posebno vzgojno področje in ne le delček predmetnika. Prosvetno kulturni zbor se je na omenjeni seji odločil, da bo sprejel sklepe šole na prihodnji seji in s tem ponovno omogočil vsem prizadejim, da povedo svoje mnenje. Slišati je bilo namreč več očitkov, da je bila razprava o problemih telesne vzgoje premalo javna, čeprav je komisija za telesno kulturo SR Slovenije razposlala kar 800 izvodov gradiva in svojih predlogov vsem zainteresiranim v Sloveniji, kar pomeni, da je bilo časa za javno razpravo dovolj.

SENOVSKI RUDARJI VPRAŠUJEJO, ZAKAJ NE SMEJO UPORABLJATI EDINE DVORANE V SVOJEM KRAJU

»Dobri« samo za delo?

Kinematograf, ki zdaj komaj životari pod okriljem sindikalne podružnice Rudnika rjavoga premoga Senovo, pomeni edino obliko in možnost kulturnega razvedrila za prebivalce tega kraja.

Včasih, pravzaprav komaj nekaj mesecev nazaj, je bilo še vse drugače... Imeli so tudi DPD Svoboda, ki je v šolski dvorani pripravilo po nekaj iger na leto. V tej dvorani — edinem večjem prostoru v Senovem — so prirejali tudi pustovanja, silvestrovanja in druge zabave. Kolektiv osnovne šole Senovo, ki upravlja z dvorano, je za to vsakič dobil odškodnino.

Na vsem lepem pa so se senovski šolniki premislili, da bi komurkoli odstopili svojo dvorano, ker jo potrebujejo tudi za telovadnico in ker po njihovem mnenju končno ne gre, da bi jo uporabljali za namene, ki s šolo in izobraževanjem nimajo nič skupnega. Zato je SVOBODA morala preseliti svoje kulisne in drugo opremo pod neki skedenj. Rudarji s svojimi družinami pa letos — z izjemo medvojnih let — prvič, kar pomnijo, niso mogli silvestrovati in pustovati v dvorani, ki jo je pred desetletji — tako kot šola in še marsikaj drugega — zgradil njihov rudnik...

Zato so senovski rudarji nejevoljni in jezni, celo ogorčeni. Vprašujejo se, ali so samo za delo dobri, ali pa so ljudje kot vsi drugi, z enako pravico do sprostitve in razvedrila. Če pa je tako, če so njihovi starši s svojimi žulji pomagali zgraditi šolo in dvorano, da bi se njihovi otroci nekaj naučili, jim sedanji učitelji ne bi smeli zapirati vrat do edinega razvedrila, ki so ga poleg gostilne in kina še imeli...

Res je, da dvorano v Senovem zdaj upravlja kolektiv tamkajšnje osnovne šole in da naj bi šolski prostori služili

predvsem svojemu osnovnemu namenu. Vprašanje pa je, ali sme kolektiv osnovne šole v Senovem zgolj z omenjeno obzorožitvijo onemogočiti sleherni družabno dejavnost in raz-

vedrilo prebivalcem svojega kraja. Ali pa šolniki morda mislijo, da se človek najbolje počuti, če ostane sam samcat zaprt med štirimi zidovi? —mG



Pomlad vabi k reki

A ULAGA

ŽELEZARNA RAVNE

tovarna plemenitih jekel — Ravne na Koroškem

NAD 300 LET KVALITETNE
TRADICIJE PLEMENITIH JEKEL

IZDELUJE: LITA, KOVANA IN VALJANA JEKLA



Čestitamo
ob
mednarodnem
dnevu
žena

Lesna industrija

»Javor«



PIVKA

PREDEN SE ODLOČITE ZA NAKUP KOSOVNEGA POHIŠTVA
ZAHTEVAJTE KATALOG IN CENIK PODJETJA

PROIZVAJAMO TUDI:

- KVALITETNO PRIZNANE VEZANE IN PANEL PLOŠČE
- PLEMENITE IN SLEPE FURNIRJE
- LEPLJENE SEDEŽE IN NASLONE
- LESNO EMBALAZO
- ZAGAMO MEHKI IN TRDI LES

TOVARNA PLETENIN

»ANGORA«

LJUBLJANA, EMONSKA CESTA 2

Priporočamo nakup kvalitetnih pletenin v svojih poslovalnicah:

ANGORA — Ljubljana, Titova 6

ANGORA — Ljubljana, Emonska c. 2

in v poslovalnicah trgovske mreže

Tovarna tesnil in
plastičnih mas



SLOVENIJA — JUGOSLAVIJA

IMA V SVOJEM PROIZVODNEM PROGRAMU:

- Tesnilne plošče TESNIT v raznih kvalitetah
- Slojaste plastične mase IZOTEXT in IZOCART
- Lepilne filme TEFIX
- Stekleni laminat VITROPLAST
- MOTORNA TESNILA ter
- FILTRE za zrak, olje in gorivo

ZAHTEVAJTE PONUDBE IN PROSPEKTE!



»Surovina«

MARIBOR,
Pobreška cesta 20

Podjetje za promet z odpadnim materialom na veliko
in malo ter predelavo tekstila
s svojimi poslovnimi enotami:

MARIBOR, LJUBLJANA, CELJE, RADLJE, MATU-
LJI in obrat tekstila »REGENERACIJA« Maribor

odkupi

po najvišjih dnevnih cenah vse vrste industrijskih od-
padkov:

- železo, litino, pločevino, vse vrste kovin, pa-
- pir, guma, steklo in ostale odpadke iz pro-
- izvodnje in široke potrošnje

prodaja

- po konkurenčnih cenah razne uporabne od-
- padke, kvalitetno čistilno volno, polirne in
- brusne plošče ter tapetniško volno



TOVARNA SANITETNEGA MATERIALA - DOMŽALE

NA POTOVANJU, IZLETU, DOPUSTU,
PRI ŠOTORU, V AVTOMOBILU,
POVSOD NAJ VAS SPREMLJA

ZELO PRAKTIČNA POTOVALNA APOTEKA
IZDELEK

TOVARNE SANITETNEGA MATERIALA - DOMŽALE

BOLJE POTOVALNA APOTEKA
BREZ POŠKODBE, KAKOR POŠKODBA
BREZ POTOVALNE APOTEKE

TOVARNA TRIKOTAŽNEGA PERILA



Pletenina

LJUBLJANA, ZALOŠKA C. 14

- PROIZVAJA VSE VRSTE
- TRIKOTAŽNEGA PERILA ZA MOŠKE,
- ŽENSKÉ IN OTROKE
- IZ NAJBOLJSIH SUROVIN

KUPUJTE NJENE IZDELKE IN ZADOVOLJNI
BOSTE



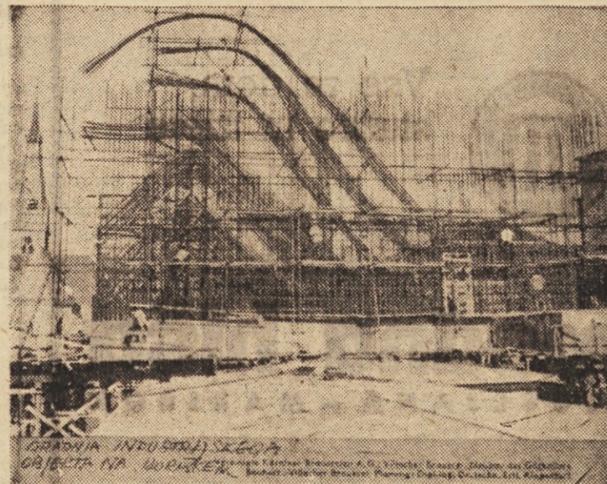
KONSTRUKTOR

MARIBOR - SERNČEVA UL 8

Poleg redne proizvodnje stanovanj za tržišče v Mariboru in okolici ter poleg gradnje ostalih
objektov v širši okolici Maribora, delajo delavci gradbenega podjetja KONSTRUKTOR že dru-
go leto na pomembnih gradbiščih v Avstriji.

Kolektiv vabi k sodelovanju doma in v Avstriji večje število kvalificiranih tesarjev in železo-
krivcev ter 5 gradbenih delovodij. Delovodje, ki žele na delo v Avstrijo, morajo obvladati
nemščino.

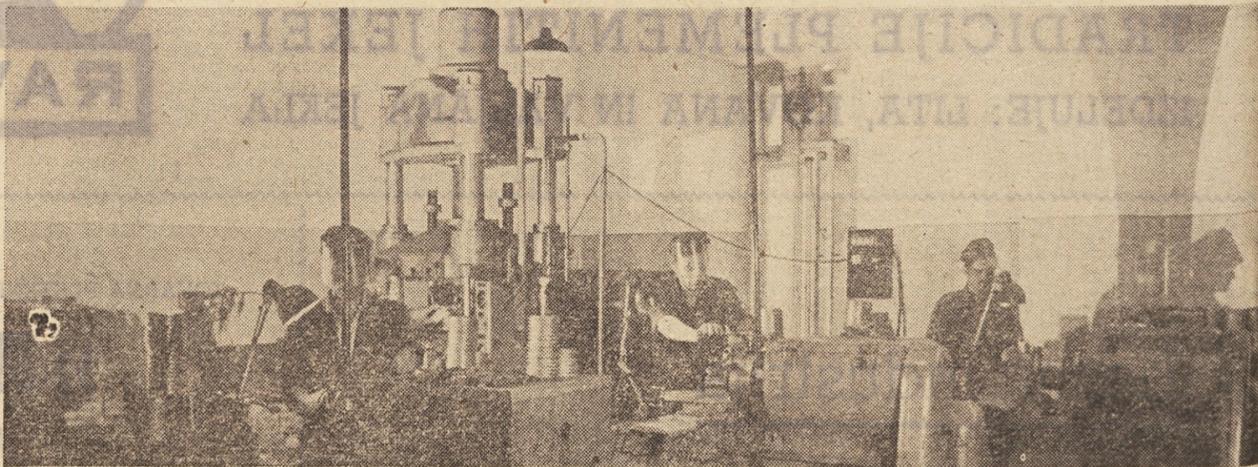
ŽE DRUGO LETO V AVSTRIJI



Gradnja industrijskega objekta na Koroškem

NAJLEPŠA POMLAD PRIDNIH ROK

Iz proizvodnje so izločili vse tiste izdelke, ki so jim samo obremenili obratna sredstva • S specializirano proizvodnjo grelnih plošč in cevnih grelcev so se izklopali iz težav • Kolektiv tovarne ETA iz Cerknega je tako prvič prigrisnil za sklade blizu 210 milijonov starih dinarjev • Toda kolektiv se hkrati zaveda, da je k takšnemu poslovnemu uspehu, mimo občutnega povečanja produktivnosti, mnogo pripomogla tudi konjunktura na tržišču, v določeni meri pa tudi povečanje cen njihovim izdelkom • Za letos so si postavili kot glavno nalogo: modernizirati proizvodnjo in izoblikovati merila nagrajevanja.



Industrijsko podjetje elektrotermičnih aparatov ETA iz Cerknega se je ob zaformi znašlo v hudih škripcih.

A ni se vdalo. Tedaj se maloštevilni strokovnjaki so sedli skupaj in začeli iskati možnosti, kaj naj najprej storijo, da bi se »izmazali«.

Najbolj boleče je bilo, ko so morali odpustiti blizu 50 delavcev.

Niso vsem dali odločb v roke. Nekaj delavcev je odšlo tudi samih. Kajti spoznali so, da zanje ni več kruha v tej tovarni.

Organizatorji proizvodnje pa so si belili glave še naprej, kako bi se izklopali iz zadrege, kako bi spravili gospodarjenje v njihovi tovarni na dobro pot. Kajti tudi zadolženi so bili do vratu. Dolgovi so ob komaj 400 milijonski vrednosti proizvodnje znašali kar 600 milijonov starih dinarjev.

REŠITEV V SPECIALIZACIJI PROIZVODNJE

»Reforma nas je prehitela in pritisnila na rob propada,« pravijo v tovarni. »Ob tla nas je pritisnil neizdelan proizvodni program. Nismo vedeli, kaj hočejo, in delali smo, kar si je kdaj izmislil. Za preveč obširen asortiment proizvodnje nismo imeli dovolj obratnih sredstev. A kreditov zanje nismo dobili,« se pristavljajo.

V industrijskem podjetju elektrotermičnih aparatov ETA v Cerknem so si lani začrtali bruto produkt v vrednosti 1.912 milijonov starih dinarjev. Ta načrt pa so dosegli že ob dnevu republike. Ob koncu leta so ga presegli kar za 120 milijonov starih dinarjev. Proizvodnja se je lani povečala v primerjavi s predlanskim letom kar za 18 odstotkov, ali za vrednost več kot 365 milijonov S-din.

Začeli so tako rekoč znova. Morali so, če so se hoteli obdržati. Tehnični vodja tovarne tov. FRANC FERJANČIČ ni skopal z besedami.

»Iz proizvodnje smo pometali vse tiste izdelke, ki so samo bremenili naša obratna sredstva, od njih pa nismo imeli nikakršnih koristi. Odločili smo se za specializirano proizvodnjo. Začeli smo proizvajati le dva izdelka, grelne plošče in cevne grelce...«

Nad štiristo parov pridnih rok kolektiva ETA je v začetku minulega leta, zavihalo rokave. Nekateri so delali tudi za dvajset tisočakov na mesec. A čeprav so vedeli, da bi morali po vloženem delu zaslužiti mnogo več, so zdržali. Zaupali so vodstvu podjetja in organizatorjem proizvodnje.

Vsak je vedel, da je treba stisniti. Ne samo zobe, tudi pasove.

Ob polletju lani so bili na dlani že prvi rezultati teh prizadevanj. Zdaj pa zaposleni v tovarni in domačini v Cerknem ne skrivajo zadovoljstva nad uspehom, ki so ga dosegli. Temu bi lahko rekli doslej najlepša pomlad pridnih rok.

Prvič, odkar obstaja podjetje, so se na eni izmed zadnjih sej delavskega sveta člani pogovarjali: koliko denarja bodo lahko vložili v modernizacijo proizvodnje in boljše organizacijo dela, koliko denarja bomo letos namenili za nakup stanovanj, koliko bo denarja za izboljšanje družbene prehrane, za ureditev otroškega vrta...

In z veseljem so se pogovarjali. Frigospodarili so si precej denarja.

Toda predsednik sindikalne organizacije DUŠAN ŠTREM-FELJ ni najbolj zadovoljen:

»Bodimo si kar odkriti in si pogledimo v obraz, da za izredno dober poslovni uspeh v minulem letu ne gre pripisati vseh zaslug samo prizadevnosti kolektiva. V največji meri že. Toda ne smemo pozabiti, da nam je k takšnemu poslovnemu uspehu, mimo občutnega povečanja produktivnosti, mnogo pripomogla tudi konjunktura na tržišču, v določeni meri pa

Za sklade je podjetje ETA lani prvič prigrisnilo kar 210 milijonov S-din. Od tega so za poslovni sklad namenili (v glavnem za odplačevanje anuitet in modernizacijo proizvodnje) nič manj kot 117 milijonov S-din. Zelo bogat pa bo letos tudi sklad skupne porabe, kamor so namenili 61 milijonov S-din, ki jih bodo v glavnem porabili za gradnjo stanovanj za delavce.

REZKA KOSMAČ zrelo razmišlja. Tako kot marsikateremu domačinu tudi njej ni vseeno, kaj bo z njihovo tovarno v prihodnosti. Kar po domače je povedala:

»Vsak izmed nas ima otroke in naša naj bo skrb, da bodo imeli tudi naši otroci dovolj dela v domači tovarni. Ne smemo dopustiti, da bodo otroci, ki jih šolamo, iskali delo drugje, ko dorastejo. Vidite, zato je dobro gospodarjenje v naši tovarni povezano z življenjem, tegobami in zadovoljstvom slehernega, tudi najmlajšega domačina. Se veliko takih pomlad bi radi doživeli...«

NEKAJ NI V REDU Z MERILI NAGRAJEVANJA

Beseda s člani kolektiva tovarne ETA je tekla naprej.

V pogovoru se niso preveč hvalili s tem, kar so dosegli. Bili so kritični do lastnega dela. Sleherna beseda je izvenela kot nov napotek za v prihodnje. Vseskozi je bila prisotna odločnost govornikov in prepričanost, da sleherni ve, kaj hoče v podjetju.

Analitik JOŽE ALBREHT, ki ima menda vse številke v mezincu, se je v pogovoru ustavil pri osebnih dohodkih zaposlenih in pri oblikovanju meril za nagrajevanje:

»Treh milijard letos ne bomo dosegli s povišanjem cen ali morda spet zaradi konjunktura na tržišču. Tak »skok«, od dveh na tri milijarde vrednosti proizvodnje lahko dosegemo samo s prizadevnim gospodarjenjem in še bolj trdim delom. Ne pa, če naj bom kritičen, z nizko proizvodnjo, kot smo jo dosegli v januarju letos. Osebnih dohodkov pa smo si že delili take, kot bi bile tri milijarde za nami.«

Torej nekaj ni v redu z izoblikovanimi merili nagrajevanja. Sicer v januarju ne bi mogli izplačati večjih osebnih dohodkov, kot pa je znašala proizvodnja v tem mesecu.

»Sveda ni nekaj v redu, predvsem z našimi normami,« je spet povzel besedo tehnični vodja tovarne Franc Ferjančič. »Sicer se ne bi dogajalo, da posamezni delavci nočejo presegati norm, ker se »bojijo«, da jih ne bi tehnologi prehitro spremenili. Tudi to se pripeti, da se delavci zmenijo in vsi enako presežejo norme. Slednjič nekateri delavci tudi ne pustijo presegati norm drugim bolj prizadevnim delavcem in podobno. Takšno špekuliranje posameznih delavcev ali skupin delavcev je povsem razumljivo, saj si to lahko privoščijo, ker tudi še nimamo dovolj izoblikovanih meril nagrajevanja.«

Delavka AMALIJA TAVČAR pa še pristavlja:

»Kdor že postavlja norme, po mojem so za to poklicani strokovnjaki v naših službah, naj bo pravičen in dosleden pri določanju teh norm. Kajti ni vse veselje v tem, da hodimo samo na delo, marveč je večje veselje

v tem, če smo ob delu zadovoljni. Kaj mi pomaga 80 tisočakov na mesec, če pa norme nikoli ne dosežem ali celo presežem...«

Zanimivi in upravičeni pomisleki, tako tehničnega vodje, kot delavke Amalije Tavčar.

Ali ni to hvaležna tema za sindikalno organizacijo v tovarni, se mimogrede vsiljuje vprašanje. Prav sindikalna organizacija bi morala zahtevati od pristojnih služb v podjetju, da čimprej izoblikujejo takšna merila nagrajevanja, da bi z njimi naredili podobnim špekulacijam, kot jih je omenil zlasti tehnični vodja.

Zato si je na minulem občnem zboru sindikat v tovarni postavil kot eno osnovnih nalog: vseskozi spodbujati pristojne strokovne službe v podjetju, naj čimprej izoblikujejo merila nagrajevanja, tako za neposredne

Lani je ETA izvozila v Italijo, Avstrijo, Grčijo in nekatere dežele srednje Amerike za 334 milijonov S-din izdelkov.

Franc Ferjančič, »moramo proizvodnjo grelnih plošč in cevnih grelcev še modernizirati in hkrati izboljšati tehnologijo dela. Dejstvo je namreč, da je vse to, kar smo dosegli, še zmeraj bolj plod obrtniškega dela, kot pa sodobne industrijske proizvodnje...«

Kot je povedal predsednik sindikata Franc Štremfelj, je modernizacija proizvodnje že v teku. Pravkar pričakujejo nove avtomatske stroje za izdelavo spiral. In že letos se tovarni v Cerknem obetajo časi, ko bo en sam delavec upravljal s petimi



OBDELAVA GRELNIH PLOŠČ MORA BITI ZELO PRECIZNA



GRELNE PLOŠČE IZDELUJEJO V TOVARNI ETA V CERKNEM NA TEKOČEM TRAKU. NAJVEČ TEH PLOŠČ ZA ZDAJ PRODAJO NA DOMAČEM TRGU, IN SICER PROIZVAJALCEM ELEKTRIČNIH ŠTEDILNIKOV



Vse za dom; službo in izlete

modna hiša
LJUBLJANA - MARIBOR

tudi delno zvišanje cen našim izdelkom...«

Dušan Štremfelj se je malce zamislil: »Razumljivo je, da smo ob vsem delu naredili marsikatero napako. Ob tako naglem vzponu našega poslovanja se napakam nismo mogli izogniti, denimo zlasti v oblikovanju meril za nagrajevanje po delu... Zdaj, prav zdaj, ko stojimo čvrsteje na nogah, vse slabosti lahko začnemo še uspešneje odpravljati.«

Povprečni osebni dohodki so v tovarni ETA znašali na zaposlenega leta 1964 komaj 36.840 S-din, predlanskim so se dvignila na 40.000 S-dinarjev, medtem ko so se lani povečali na 60.000 S-dinarjev.

V tovarni ETA v Cerknem imajo danes zaposlena 2 strokovnjaka z visokošolsko izobrazbo, 4 z višjo, 23 s srednješolsko, 13 z nepopolno srednjo izobrazbo in 15 visokokvalificiranih delavcev ter 39 kvalificiranih delavcev. Na visokih in srednjih tehničnih in ekonomskih šolah pa študirajo 29 študentov oziroma dijakov. Od teh jih bo letos 5 končalo šolanje.

proizvajalce kot za zaposlene v upravno tehničnem vodstvu podjetja.

OB VEČJIH SERIJAH SE NIZJI PROIZVODNI STROŠKI

Perspektive tovarne ETA v Cerknem niso slabe.

»Če hočemo letos doseči tri milijarde starih dinarjev,« meni

stroji, ki bodo zamenjali tudi po deset delavcev. Toda tem desetim delavcem ne bo treba zapustiti tovarne. Namesto, da bi sprejemali nove, bodo sproščene delavce prekvalificirali za druga dela v tovarni, ki pa zahtevajo izključno ročno delo, kot na primer spajkanje spiral in podobno.

»Radi bi proizvajali še v večjih serijah,« nadaljuje Franc Štremfelj, »kajti ob večjih serijah bomo naše proizvodne stroške lahko še znižali. Toda, žal, velike serije, tudi do 200 tisoč cevni grelcev, lahko za zdaj prodamo samo na tuje tržišče, največ v Italijo, kjer nastopamo kot kooperant raznih proizvajalcev pralnih strojev in električnih štedilnikov. Mogoče se čudno sliši, ampak mi bi radi v tolikšnih serijah proizvajali naše izdelke tudi za domači trg, ki doslej sprejme le največ do 30 tisoč izdelkov hkrati...«

MILAN ŽIVKOVIČ