



Rudac

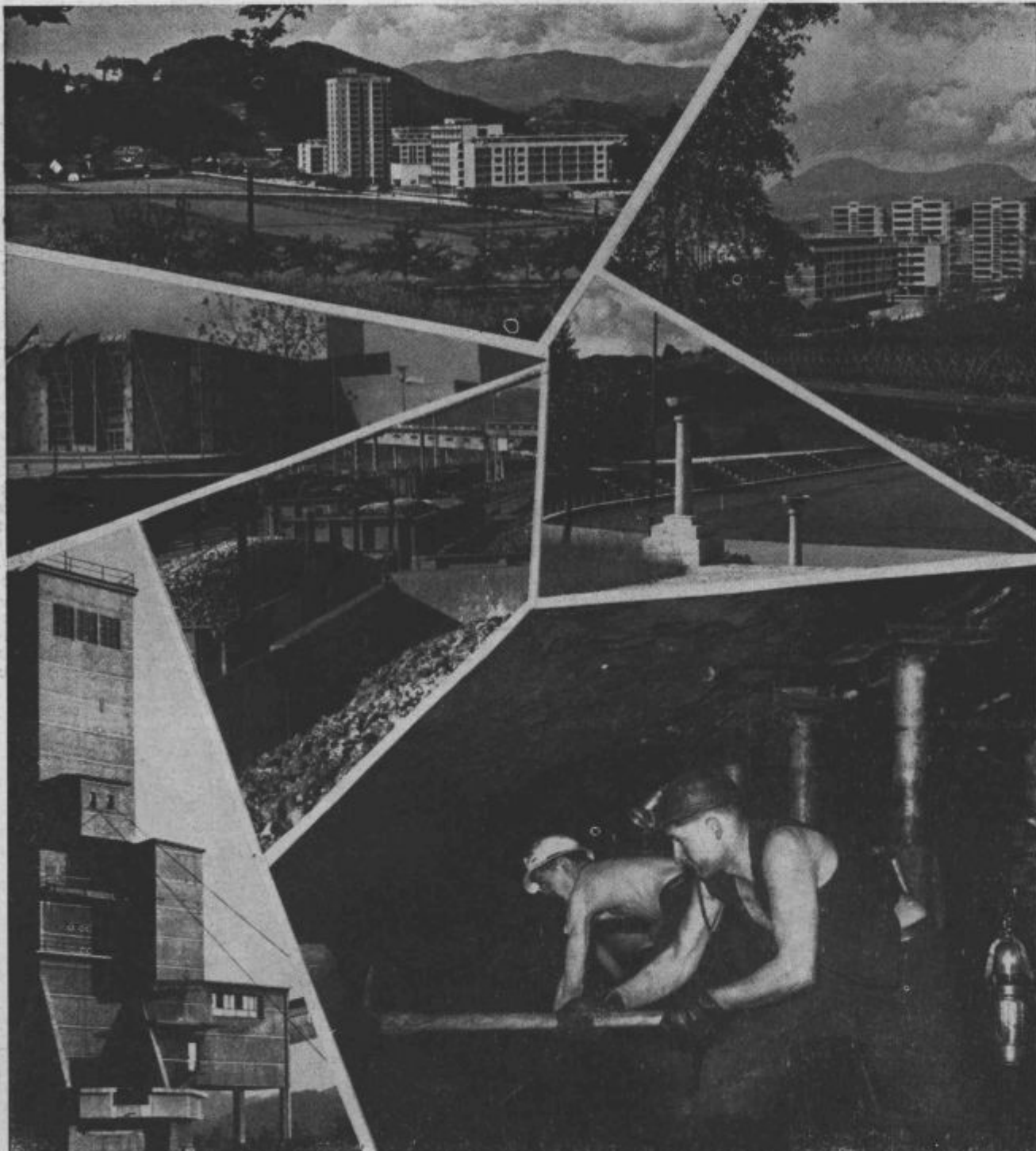


Leto IV. Štev. 5

GLASILO DELOVNEGA KOLEKTIVA RUDNIKA LIGNITA VELENJE

20. marca 1963

NAŠ STATUT



V tej številki so objavljene naslednje članke:

- Namesto uvoda (iz govora tovariša Staneta Kavčiča)
- Centralni organi upravljanja
- Statut in družbeno-politične organizacije
- Pomen in vloga statuta
- Podjetje in komuna
- Organizacija Zveze mladine in statut
- Metodologija statutom delovnih organizacij
- Planiranje in ekonomski instrumenti v statutu rudnika
- Poslovanje in upravljanje v ekonomski enoti in povezanost s centralnimi organi upravljanja
- Obračunske enote in veza z ekonomskimi enotami
- Obračunska enota, poslovanje in upravljanje ter povezanost v ekonomski enoti
- Predračunska enota, njena vloga in delovanje
- Decentralizacija poslovanja — pogoj za uspešno upravljanje
- Sredstva rudnika in ekonomskih enot
- Materialno-finančno poslovanje
- Upravne službe v našem podjetju
- Vloga direktorja in upravnih služb
- Zbori kolektiva in referendum
- Kakšne pravice in dolžnosti naj bi imel vsak delavec...
- Pogovoriti se je treba
- Kakšna naj bi bila smer izobraževanja v bodoče
- O materialni in disciplinski odgovornosti
- Izobraževanje in vzgoja kadrov
- Delitev čistega in osebnega dohodka

N A M E S T O U V O D A

Na posvetovanju o statutih delovnih organizacij, ki ga je Republiški svet sindikatov organiziral v Ljubljani, je v svojem zaključnem govoru predsednik republiškega sveta sindikatov, tovariš Stane Kavčič, povedal nekatere globoke in tehtne misli, ki lahko vsem našim kolektivom služijo kot napotek in vodilo pri nekaterih temeljnih problemih ob sestavi statutov. Izvajanja tovariša Staneta Kavčiča so nam tedaj lahko najlepši uvod v materije statutov delovnih organizacij, ki jo v tej številki obravnavamo in je prav, da se z njimi seznanijo vsi člani našega kolektiva. Zato jih na tem uvodnem mestu objavljamo:

V pogledu izhodiščne osnove se mi zdita važna naslednja dva činitelja. Najprej tisti duh, tista politika, tisti razvoj družbenih odnosov in tista smer našega nadaljnjega ekonomsko-družbenega napredka, ki je značilna za novi predlog ustave. Skratka, tista družbeno-politična atmosfera, odnosi, razpoloženje in pričakovanje množic, ki se manifestira v ustavni diskusiji in ki bo dabilo svojo potrditev z novo ustavo; in drugič, konkretne ekonomske, politične, organizacijske, tehnične in praktične razmere, situacija in pogoji, v katerih živi in dela delovna organizacija. Zdi se mi, da je treba oba činitelja upoštevati in ju vzeti kot izhodiščno osnovo za izdelavo statutov.

Glede skupnih ciljev pa se zdi, da morajo naš skupni cilj biti predvsem taki odnosi v delovni organizaciji, taka ureditev neposredne samouprave in delavske oblasti, katero je Marks imenoval organiziran delavski razred, točneje rečeno, organizirani proizvajalci. Spričo tega moramo odklanjati vse enostranosti, vse poenostavitve in zaletavosti, ki jih je čutili tu in tam v razpravah o statutih.

Npr.: obstaja mnenje, da je treba z izdelavo novih statutov predvsem poudarjati pravice in zaščititi nekoga pred nekom. Skratka, statutom se hoče dati zgolj socialno ali celo mezšno zaščitno funkcijo. Dalje, obstoji mnenje, da je treba s statuti predvsem poudariti demokracijo na vsakem koraku in ne glede na vse; češ, samo da je stvar demokratična, pa bo potem vse samo po sebi steklo in bo proizvodnja tu in vsi bomo zadovoljni.

Prav tako so enostranosti z nasprotnih vidikov in nekateri mislijo, da morajo nekaj oblasti dobiti nazaj; preveč poudarjajo samo strokovne probleme, strokovne službe itd. Pojavljajo se tudi razne centralistične in celo priganjaške težnje in mnenja, da so statuti in vsi notranji predpisi potrebni zgolj zaradi nesocialističnih pojavov ali nezadovoljnih posameznikov. Take težnje, ki samo odklanjajo in preprečujejo bodisi ostanke mezšne miselnosti ali birokratske prakse, ne morejo statutom dati potrebne življenjske sile. Bistvo samoupravnih sklepov, in to predvsem velja tudi za statute, ni predvsem v tem, da preprečujejo slabo (čeprav je njihov smisel deloma tudi v tem), ampak predvsem v tem, da ustvarjajo dobro, pozitivno in napredno.

S statuti moramo tako ustvariti skladen racionalen organizem samoupravljanja, ki bo vsakega posameznika postavil v tak položaj, da mu bo ob pogojih optimalnega izvrševanja njegovih dolžnosti sočasno tudi optimalno uresničeval njegove pravice in dajal čimvečjo moralno in materialno stimulacijo. Ustvariti moramo tako organizacijo proizvajalcev, ki bo povezovala v skladno celoto sociološke humanistične, splošne človeške in demokratične vidike proizvodnje s strokovnimi zahtevami moderne tehnike, znanosti in atomskega veka. To je bistvo samoupravljanja, to je osnovni smisel organiziranih proizvajalcev, osnovni smisel delavskega samoupravljanja. V tej zvezi se mi zdi vse govorenje o dveh linijah, o vodenju in samoupravljanju v najboljšem primeru popolnoma neprimerno, da ne rečem škodljivo. Bistvo delavskega samoupravljanja je, da upošteva »obe liniji«, po eni strani človeka kot živo

bitje z vsemi njegovimi materialnimi in duhovnimi potrebami, manifestacijami in zahtevami in po drugi strani tehniko, znanost, stroko, tudi z vsemi njenimi potrebami, zakoni in evolucijo. Bistvo samoupravljanja je, da vse poveže v skladno celoto, seveda to pa ne enkrat za vselej in za vse večne čase; ampak da povezuje, kombinira, usklajuje in organizira za čimbolj optimalni razvoj. Skratka, tu ne more biti dveh linij, ampak gre samo za eno, enotno organizacijo; ponavljam: ta organizacija pa mora neprestano

more biti brez posluha glede tehničnega napredka. In povsod, kjer so strokovnjaki v praksi dokazali, da so njihove rešitve dale boljše rezultate, tam ni bilo težko prepričati delavcev o pomenu in pravi vlogi znanosti in tehnike. Ampak delavci so do raznih »originalnih« predlogov in rešitev rezervirani samo tam, kjer imajo drugačne izkušnje in rezultate, kot trdijo avtorji danih predlogov. Razvito samoupravljanje mora zato moralno avtoriteto in odgovornost strokovnih kadrov povečati in jim hkrati dati večje možnosti za njihovo delo. Kakršno koli zapostavljanje, bodisi demokratično-političnih ali strokovno-znanstvenih činiteljev proizvodnih odnosov, ima slabe posledice in ne more spodbudno vplivati na proizvajalce. In obratno, maksimalno upoštevanje obeh faktorjev, njuna maksimalna organiziranost in sinteza, ne pa antiteza, mora zmerom dati ne samo dobre proizvodne rezultate, ampak poraja tudi politično sproščeno in demokratično vzdušje.

Kljub temu, da bo sama diskusija o statutih pomenila novo mobilizacijo in vzgojno politično šolo za proizvajalce, kljub vsemu temu pa je popolnoma jasno, da so statuti pravni akt z vsemi pravnimi posledicami. Jasno je, da to niso samo tovariški dogovori ali nejasne družbene norme, o katerih govorimo in se po njih ravnamo, kadar nam ustrezajo, sicer pa ne, če mislimo, da niso v skladu z našimi trenutnimi interesi. Ne, mi se ne zavzemamo za statute zato, ker bi želeli več nejasnosti oziroma več demokracije v besedah v delovnih organizacijah, ampak želimo z novimi statuti doseči večjo organiziranost, več reda, več odgovornosti in več dolžnosti in pravic — ampak to za vse, od direktorja do vratarja. Čimbolj bodo v delovnih organizacijah vsakomur odredili njegove pravice in dolžnosti in čimbolj bodo njegove pravice povezane z reševanjem njegovih dolžnosti, toliko skladneje in bolj bo lahko delovna organizacija delala.

Sem pa tja se včasih sliši očitke, da smo v sindikatih samo za decentralizacijo, samo za demokracijo ali celo za anarhijo. Moramo povedati, da so to zmotna namigovanja in obtožbe. Mi v sindikatih mislim, da v delovnih organizacijah ni preveč reda, ampak premalo, mi mislimo, da ni preveč organiziranosti, ampak premalo. Zato želimo z novimi statuti doseči večjo stopnjo organiziranosti v delovnih organizacijah, skladnejšo povezanost vseh činiteljev družbenih odnosov in proizvodnega procesa. Mi se zavzemamo za to, da bi se z novimi statuti vsakomur bolj jasno odredilo njihove pravice in dolžnosti. Mi se moramo zavzemati za to, da bodo delavci predvsem na osnovi večje organiziranosti in na osnovi racionalnejših in bolj vsestransko pretehtanih odločitev na svojem delovnem mestu lahko dosegali večje delovne rezultate. Pri vsem tem pa je naše izhodišče

(Nadaljevanje na 3. strani)

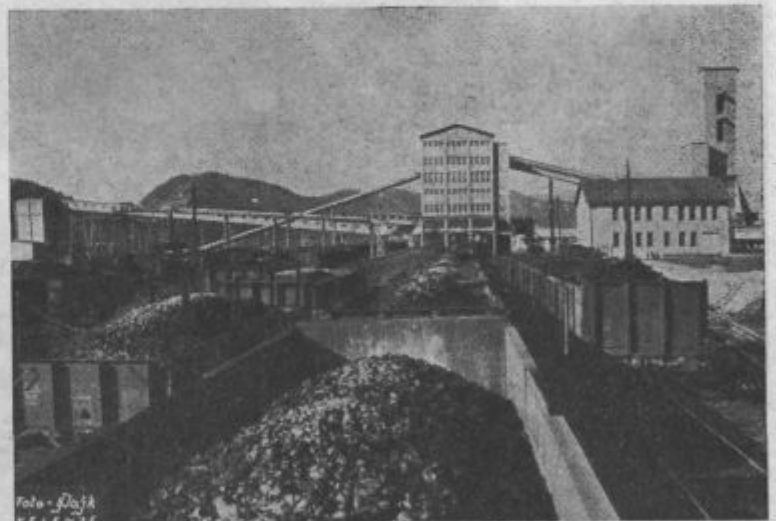


Tovariš Stane Kavčič

upoštevati vse faktorje; tako politično-demokratične kot strokovno-znanstvene — ki so vedno prisotni v delu in življenju delovne organizacije. Zato ne moremo biti zagovorniki ali tudi nasprotniki nekakšne abstraktne decentralizacije ali centralizacije in tudi ne pristaši ali nasprotniki take demokracije v delovni organizaciji, ki bi bila postavljena izven pogojev in odnosov, v katerih ta organizacija živi in dela. Osnovno, kar bi morali s statuti doseči, je to, da se bodo delovne organizacije tako organizirale, da bodo čimbolj prišle do izraza vse njene sile in sposobnosti tako v kolektivnem kakor tudi v individualnem pogledu.

In ta cilj, organizirane, racionalno in sodobno organizirane proizvajalce, moramo imeti pred očmi in temu cilju potem podrediti vse ostalo. Razvito samoupravljanje ne

Dobro in požrtvovalno delo, organiziran proizvodni proces in smotno ter načrtno gospodarjenje skladno s perspektivnimi potrebami delovne organizacije nam morajo biti vodilo pri oblikovanju našega samoupravljanja



CENTRALNI ORGANI UPRAVLJANJA

Rudnik je temeljna enota naše družbeno-ekonomske ureditve. Naš gospodarski sistem določa njen položaj in njene naloge. Zahteva namreč, da je njena zunanja in notranja organizacijska podoba tako oblikovana in upravljana, da trajno dosega takšne rezultate, ki so družbi potrebni, da načrtno krepiti in utrjuje svojo gospodarstvo doma in v svetu. Le takšna gospodarska organizacija je zdrava in koristna. Vse drugo je breme, ki ovira naš gospodarski razvoj. Naš rudnik je takšna enota in hoče tudi ostati. Zato mora biti njegova zunanja in notranja organizacijska in poslovna podoba jasno oblikovana v njegovem statutu.

Statut bo naša temeljna organizacijska listina, ki bo odredila članom kolektiva in njegovim organom upravljanje njihove pravice in dolžnosti. Vse prvenstveno zato, da bo naša delovna organizacija lahko še uspešneje delala kot doslej.

Strukturo statuta smo v kolektivu že obravnavali, prav tako v naših samoupravnih organih in v političnih organizacijah. Bili smo si edini, kakšna naj bo njegova razčlenba, kaj hočemo in želimo v statutu urediti in utrditi za nadaljnji razvoj našega kolektiva.

Statut bo obravnaval v posebnem poglavju naše centralne organe upravljanja: centralni delavski svet, upravni odbor in direktorja rudnika. Gre za funkcionalno vlogo teh organov, za razmejitve njihovih pravic, dolžnosti in pristojnosti ter medsebojnih odnosov. Ta razmejitev ima dva vira. Prvi vir so: ustava in splošni, zvezni, republiški in drugi predpisi. Ti predpisi imajo ukazalen značaj. Zato menim, da bi jih bilo treba zbrati v posebno zbirko z naslovom: »Zvezni, republiški in drugi predpisi o pristojnosti organov samoupravljanja delovne organizacij«, jo deklarirati za sestaven del statuta in jo dopolnjevati sproti s predpisi, ki bi izšli po sprejemu statuta. Tako bi odpadlo takratno naštevaje določil o pristojnosti teh organov. Drugi razmejitveni vir pa sta: sedanjí položaj rudnika in njegov perspektivni razvoj. Ta vir je treba analitično obdelati, nato pa posameznim našim centralnim organom upravljanja določiti: pravice, dolžnosti, pristojnosti in medsebojne odnose, skratka, določiti jim tako funkcionalno vlogo, ki bo zagotovila kolektivu, da razvije vse svoje sile, jih načrtno oblikuje in tako usmerja in uporablja, da bo naš kolektiv trajno ostal zdrava, učinkovita in monolitna gospodarska in samoupravna celica naše družbene ureditve. To določiti ni lahka naloga. Zakaj? Zato, ker gre za čim smotrnejšo rešitev vprašanj, ki temeljijo na pooblastilnem razmerju med kolektivom kot nosilcem pravic upravljanja in centralnimi organi upravljanja. To pooblastilno razmerje nastane, ko člani kolektiva s svojim volilnim aktom izrečejo, katere izmed sebe pooblašča, da za določen čas izvršujejo pravico upravljanja. To so pravice in dolžnosti, ki gredo kolektivu, da kot dober, skrben gospodar upravlja dano mu družbeno lastnino in uporablja razpoložljiva sredstva po njihovi namembnosti tako koristno, da prinašajo čim več koristi družbi in njemu samemu.

Zato menim, da je okvir pravic in dolžnosti članov kolektiva že v mnogočem tudi okvir pravic in dolžnosti centralnih organov upravljanja, njihovega področja dela, ki ga opravljajo na podlagi pooblastila. Na primer: kolektivu kot nosilcu pravic upravljanja pripada pravica in dolžnost, da razporeja čisti dohodek rudnika in da odloča o delitvi sredstev, ki so namenjena za osebne dohodke. Ta pravica in dolžnost ima svojo konkretno podobo v pravilniku o delitvi čistega dohodka in v pravilniku o delitvi osebnih dohodkov. Oba pravilnika sprejme in potrdi centralni delavski svet, je pa dolžan, da skrbi, odredi in zagotovi takšen pripravljalni postopek za oblikovanje teh normativnih aktov, ki jamčijo, da sta dejanski odraz volje njegovega pooblastitelja, to je kolektiva, ker ga sicer kolektiv lahko odpokliče. Enako sklepanje velja za druge normativne akte

gospodarske organizacije ne glede na to, kateri centralni organ jih sprejema ali potrjuje. Sleherni normativni akt ima svoj temelj v pravici upravljanja, ki pripada kolektivu. Zakaj? Zato, ker nam ravno normativni akti povedo, na kakšen način in v kakšnih pogojih hočejo člani kolektiva usmerjati in utrjevati gospodarsko in drugo politiko rudnika. Pravice in dolžnosti iz teh normativnih aktov so za slehernega člana kolektiva ukazovalne, centralni organi pa prvi in neposredni skrbniki, da jih upravne službe dosledno in smotrno izvajajo, ker sicer ne morejo biti doseženi cilji, ki jih določajo taki normativni akti.

Pri določanju pravic in dolžnosti centralnih organov bomo morali v statutu jasno razčleniti, odnosno oblikovati, medsebojne odnose teh organov. To je važno vprašanje, da ne bo »trenja«. Vsi vemo, da trenja ni in ne more biti tam, kjer vsi člani kolektiva vedo, da smo vsi delavci in upravljalci, da delamo in gospodarimo vsak na svojem delovnem

mestu zato, da bi skupno dosegali sami določene cilje in jih knjižili v prid sebi in domovini. S tega vidika določitev medsebojnih odnosov centralnih organov upravljanja ne bo delala težav. Prav tako ne z vidika novih ustavnih in splošnih predpisov, ker so zadevni predpisi jasni.

O čem odloča centralni delavski svet, je okvirno lepo podano v 48. členu republiške ustave. V členih 49—52 pa tudi za upravni odbor in direktorja. Res so to le okvirna določila, vendar ne bo težko ta okvir izpopolniti z našimi izkušnjami. Menim, da ne bomo pogrešili, če bomo v statutu postavili naše centralne organe upravljanja v takšen položaj in vlogo, ki jim bo omogočala v imenu kolektiva in v imenu naše družbene skupnosti tako usmerjati naš rudnik kot enoten organizem, da bodo odločitve posameznih samostojnih notranjih organizmov pravzaprav nenadomestljiva in koristna dopolnila — k uresničenju skupnih ciljev naše, še tako razčlenjene, delovne družine.

NAMESTO UVODA

(Nadaljevanje z 2. strani)

tak proizvajalec in tak delovni človek, ki se zaveda svojih pravic in dolžnosti in ki se zato tudi na svojem delovnem mestu čuti čedalje bolj svobodnega in sproščenega, hkrati pa tudi oboroženega z vsemi najnovejšimi dognanji in dosežki moderne industrijske proizvodnje, znanosti in tehnike.

Nekateri diskutanti so govorili o tem, kaj je zdaj osnova, kaj je izhodišče — ali centralni delavski svet ali ekonomske enote. Tovarši, zdi se mi, da stvar ni pravilno postavljena. Ne gre zdaj za to. Pojem delovne organizacije je po novi ustavi popolnoma jasno odrejen. Delovna organizacija je ena osnovnih celic v našem celotnem družbeno-ekonomskem sistemu. In iz tega je treba izhajati. Drugo pa je notranja organizacija te delovne organizacije, notranji sistem tega organizma. Ta je nekje bogatejši in številnejši in ima še mnogo dodatnih organizmov, nekje pa je bolj enostaven. Mi se moramo zavzemati za to, da bo delovna organizacija notranje tako organizirana, da bo lahko čim bolj funkcionirala tako v proizvodnem kot v demokratsko-političnem smislu. Ampak zaradi tega ostane še zmerom enotna delovna organizacija. Zato ni treba postavljati vprašanja, ali gremo od spodaj ali od zgoraj, kaj naj jemi za izhodišče. Za izhodišče vzemite, da je to enoten organizem, ki je tudi pravno tako konstituiran in ki ima svoje notranje tehnične, ekonomske, družbene zakone, povezanost in odnose, ki pa so lahko zelo različni — tako kot je to pri vsakem živem organizmu. Eden je sestavljen iz več ali bolj kompliciranih celic, drugi pa je bolj enostaven.

Končno mislim, da imajo dejansko prav tovariši, ki so govorili, da je temeljno vprašanje, kako razmejiti pravice, dolžnosti, pristojnosti in medsebojne odnose med posameznimi organizmi znotraj delovne organizacije. Tu mislim, da imamo dve vrsti razmejitev. Eno so odnosi med kolektivnimi organizmi znotraj delovne organizacije in pristojnosti, to se pravi, med posameznimi ekonomskimi enotami, med centralnim delavskim svetom itd. Drugo pa so odnosi in kompetence individualnih proizvajalcev do teh kolektivnih organizmov, bodisi posameznih nižjih samoupravnih enot ali celotne delovne organizacije. Tovarši iz Ormoža, ki je dopolnje diskutiral, je popolnoma pravilno dejal: »Stvari ne bo težko formulirati in zapisati, ampak najprej se moramo zmeniti, razčistiti, kakšni bodo medsebojni odnosi.« Skratka, to je treba najprej razčistiti, pri tem pa se moramo izogniti šablon. Ene odnose in pristojnosti je možno imeti v neposredni operativi, druge pa pri delitvi. Do drugačnih odnosov in sklepov lahko pridete na področju razširjene reprodukcije ali na področju delovnih odnosov, disciplinskih prestopkov itd. Drugače se mora postaviti, kadar je treba odrediti kompetence in odnose v zvezi s

kratkoročnim poslovanjem, in drugače, kadar je treba odrediti dolgoročno politiko podjetja. Jasno je, da je možno v kratkoročnih odločitvah stvari bolj decentralizirati kot v dolgoročnih, kjer je treba graditi perspektivo podjetja.

Mislim, da je tudi sama metodologija izdelave statotov nekoliko preveč obremenjena s preteklostjo. Veljavni pravilniki so po metodologiji, zgradbi, poglavjih in diktaciji taki, da še močno zaudarjajo po obdobju, kjer so elementi administrativnega socializma ali vsaj nekateri ostanki mezdnih odnosov bili še precej močni. Zato se ne bi kazalo preveč oslanjati nanje. Tudi v tem primeru bo bolj koristno vzgledovati se po osnutku nove ustave. Sicer pa bo najbolj koristno in najkrajša pot do uspeha, če bodo odgovorni tovariši v delovnih organizacijah, ne oziraje se na najrazličnejše še obstoječe formalne predpise si dosedanje prakso, postavili na dnevni red razprav o statutu tiste svoje notranje ekonomsko-politične in organizacijsko-tehnične in pravne probleme, s katerimi se srečujejo in o katerih razpravljajo pri vsakodnevem svojem delu. Če si bodo glede teh vprašanj prišli na jasno in zavzeli do njih pravilna stališča, potem bodo brez večjih težav formulirali tudi tista določila v statutu, ki so potrebna v formalno-pravnem pogledu.

Popolnoma se tudi strinjam z vsemi tovariši, ki so danes predlagali, da mobiliziramo čimširši krog proizvajalcev v razpravah o statutih. Koristno je, da se stvari diskutirajo na čim bolj širokih osnovah in čim bolj demokratično. Vendar pa ne bi bil za kakršno koli preveliko idealiziranje tega in takega demokratičnega postopka. Zavedati se moramo, da imajo subjektivne sile tudi v tem pogledu svoje mesto, nalogo in odgovornost. Zato je prav, da se izvolijo komisije iz sposobnih tovarišev, katerih naloga je analizirati stanje v svoji delovni organizaciji, ugotoviti osnovne probleme, dogovoriti se za njihovo rešitev in na tej osnovi izdelati predlog statuta. Bilo bi pa koristno, če bi komisija za izdelavo statotov, katero smo imenovali na zadnji seji predsedstva sindikatov Slovenije, čimprej izdelala splošne teze, s katerimi bi opozorili na osnovne probleme in dane rešitve v tem duhu, kot je danes potekalo to posvetovanje. Take teze seveda ne bi smele biti že konkreten recept za statute, ampak samo vsebinsko opozorilo in politično-ekonomska usmeritev razprav. Bolj koristno se mi zdi tako organiziran pristop k temu delu, kot pa da bi stvari prepustili samo toku oziroma vsako delovno organizacijo ali komisijo, da sama zase išče najboljše rešitve. Taka organizacija in kolektivno delo na teh problemih mora imeti za cilj predvsem prenašanje izkušenj in odpiranje perspektiv, ne pa da komur koli kdor koli diktira že do kraja izgotovljene rešitve ali da ga kakor koli omejuje v njegovih samoupravnih pravicah.

Statut in družbeno - politične organizacije

Že na razpravah o predosnutku zvezne in republiške ustave smo v našem kolektivu čestokrat naleteli na vprašanje, kakšno mesto naj imajo v ustavnih aktih družbeno-politične organizacije. Kasneje, ko smo razpravljali o tezah za izdelavo statuta našega podjetja, pa je bilo vprašanje postavljeno še v bolj konkretni obliki: ali se naj v statutu opredeli položaj subjektivnih sil v kolektivu in kako se naj oblikujejo njihove pristojnosti. Izražena mišljenja članov našega kolektiva so bila zelo različna. Značilnost teh razprav je bila v iskanju in ocenjevanju dosežanih oblik idejnega in akcijskega delovanja Zveze komunistov, sindikalne organizacije in Zveze mladine ter v razčlembi kompleksnosti družbeno-političnega delovanja teh organizacij pri reševanju problemov znotraj našega kolektiva.

Tako zastavljene uvodne razprave o tezah statuta so že na začetku nakazale na pomembnost rešitve tega vprašanja. Ker je potrebno, da v sedanji fazi izdelave statuta še nadalje iščemo izhodišča in možne rešitve za dokončno oblikovanje statutarnih določil, zato lahko na podlagi dosedanjih razprav članov našega kolektiva izluščimo nekatere značilnosti in poiščemo bistvo za rešitev tega vprašanja.

Kakšno mesto naj imajo v statutu družbeno-politične organizacije je vsekakor pomembno vprašanje in ga moramo zato vzporedno aplicirati k vsem ostalim formulacijam v statutu. Pri tem pa nam mora biti že takoj na začetku jasno, da ni bistvo v tem ali se naj sploh definira v statutu položaj subjektivnih sil, temveč je važno, kako bomo s samim statutom zagotovili nadaljnjo rast in krepitev družbeno-političnih organizacij. Vemo, da imajo Zveza komunistov, sindikat in Zveza mladine svoja programska načela in lastna statutarna določila, na podlagi katerih razvijajo družbeno-politično aktivnost. Zaradi tega je zelo važno, kako bomo v statutu oblikovali položaj subjektivnih sil, da ne bomo okrnili njihovo družbeno-politično samostojnost in nalog, ki jih imajo te organizacije na vseh področjih dela v kolek-

tivu. Potemtakem je nesmiselno, da v normativnem delu določimo in oblikujemo konkretne naloge in pristojnosti družbeno-političnim organizacijam, ker že sami statuti teh organizacij določajo obsežnost njihovega delovanja. Čim bi v statutu naše delovne organizacije začeli po vrsti naštevati kakršne koli pristojnosti političnih organizacij, bi na ta način zavrli kompleksnost dela in okrnili njihovo politično samostojnost. Vedeti moramo, da bi pri določevanju konkretnih pristojnosti v statutu prav gotovo izpustili kakšno pomembno formulacijo in bi to pomenilo, da družbeno-politične organizacije v takem primeru, ko to ni posebej postavljeno v statut, nimajo pravice nastopa in delovanja.

Naš nadaljnji gospodarski in družbeno-politični razvoj, ki bazira na načelih socialistične demokracije in neposrednem upravljanju, terja od subjektivnih sil, da bodo politično mobilizirale vse člane našega kolektiva pri doslednem izvrševanju samoupravnih pravic in dolžnosti in da bodo znotraj kolektiva zagotovile tak način samoupravnega sistema, kjer bomo lahko vsi proizvajalci sproti in neposredno odločali. Potemtakem bomo lahko v uvodnem delu statuta, ko bomo naštevati osnovne karakteristike člana naše delovne organizacije — torej položaj proizvajalca in človeka socialistične skupnosti — analogno oblikovali tudi položaj družbeno-političnih organizacij. Te določbe pa naj bodo v statutu postavljene tako, da bo iz njih razvidno angažiranje Zveze komunistov, sindikata in Zveze mladine kot progresivno usmerjenih družbenih in političnih sil. To se pravi, da je potrebno v statutarnih določilih oblikovati zavestno ugotovitev vseh nas, ki delamo v tem kolektivu, da se vsi družbeni in ostali procesi v kolektivu rešujejo zavestno in skupno, zato v statutu ni potrebno predpisovati delovno področje posameznim družbeno-političnim organizacijam, ker je to odvisno od njihovih lastnih statutarov in nešteti ostalih organizacijskih, metodoloških ter drugih konkretnih situacij in možnosti. Lj. Naraks

Podjetje in komuna

Statut našega podjetja ne bi mogel biti popoln, če ne bi v njem določili nekaj vsebine odnosom naše gospodarske organizacije s svojimi samoupravnimi organi in političnimi organizacijami do občinskih samoupravnih organov, predvsem do občinskega zbora proizvajalcev in do občinskih političnih organizacij.

Vrsta problemov iz življenja članov kolektiva izven samega podjetja, ki pa v veliki meri vplivajo na realni nivo njegovega standarda kakor na primer problematika dviganja cen v blagovnem prometu, zdravstvu, socialnem zavarovanju, šolstvu, razvoju obrti in razvoj in delo ostalih gospodarskih organizacij v komuni močno zanimajo člane kolektiva. Oni problematike tudi dostikrat nakazujejo in predlagajo nujnost njihove rešitve.

Že pri dosedanjem delu pri široki zastavitvi občinskih samoupravnih organov, v katerih aktivno dela veliko število članov kolektiva pri reševanju mnogovrstne občinske problematike so bili doseženi že koristni rezultati. Če se pa nekoliko kritičnejše obrnemo na te rezultate in jih ocenimo, primerjamo z rezultati v samem podjetju, pridemo kaj lahko do zaključka, da je bilo delo v samem podjetju posebno pa po izvedeni decentralizaciji mnogo boljše, širše in bolj poglobljeno. Včasih smo pri tem zašli že predaleč in smo rešitev za marsikateri problem iskali samo v podjetju, dasi ta tja ne spada, iskali smo rešitev na primer v doseganju osebnih dohodkov, s premalo upoštevanja vloge in nujnosti doseganja skladov podjetja, tako nujnih za razvoj podjetja, izgradnjo stanovanj, pri tem pa se premalo aktivirali na področju izven okvira podjetja pri reševanju vprašanj iz vzrokov dviganja cen življenjskih artiklov, uslug in drugih življenjskih stroškov. Zadnji zbori volivcev v podjetju so jasno pokazali to, da bo moralo naše delo v dosti večji meri prekoračiti meje podjetja, poseči še aktivnejše v delo naših občinskih organov in političnih organizacij in iskati nivo našega realnega osebnega dohodka v reševanju vrste problemov v občinskem merilu, tako predvsem v iskanju vzrokov pri dviganju cen, oskrbovanje tržišča, reševanja zdravstvene problematike, socialnega zavarovanja itd. Nujna bo večja poglobljenost dela zbora proizvajalcev pri obravnavi investicijskih vlaganj, tekoči spremljavi dela gospodarskih organizacij in pravočasne pomoči pri odpravljanju objektivnih in subjektivnih težav, izdelavi perspektivnih planov razvoja podjetij, obrti, kmetijstva in drugih gospodarskih vej. Vse te predstavljajo široko področje dela zbora proizvajalcev. Razvoj samoupravljanja v podjetjih, pravilni kriterij delitve osebnih dohodkov, vsklajenost teh v razumljivih merah med podjetji v občini in izven nje pa narekuje potrebo po tesnem sodelovanju političnih organizacij podjetja in občine.

Statut podjetja naj bi zaradi tega nakozval glavne načelne smeri področja, na katera je prenesti del aktivnega dela samoupravnih in političnih organizacij podjetja na širše občinske organe in organizacije. Na ta način bo statut odraz že sedaj doseženega stanja teh odnosov in dela, bo pa tudi v sebi nosil garancijo za njih nadaljnji razvoj.

Pomen in vloga statuta

Sprejemamo svoj statut, svojo temeljno politično in pravno listino, ki naj bo stvaren in realen odraz tistega stanja, ki ga je doseglo samoupravljanje v naši delovni organizaciji. Že dolgo smo čutili potrebo po novi normativni ureditvi, kajti stara pravila z razvojem novih oblik samoupravljanja, zlasti ekonomskih in sedaj še obračunskih in predračunskih enot, v mnogočem niso več ustrezala. In ko razpravljamo o tem, kaj naj bo v našem statutu, se pač najprej vprašamo, kaj je statut, kaj so njegovi cilji in kakšen je njegov splošni družbeni pomen.

V prvi vrsti gre za utrditev in poglobitev samoupravljanja, za stvarno uveljavljanje tistih družbenih odnosov, ki morajo dati osnove za čvrsto in dobro organizacijo proizvajalcev — združenih v gospodarski oziroma delovni organizaciji z namenom stalne in načrtne proizvodnje dobrin in ustvarjanja družbenega dohodka. Našemu kolektivu so zaupana znatna družbena sredstva z nalogo, da koplje lignit kot pomembno energetska sredstvo za razvoj naše industrije in potrebe naše široke potrošnje — obenem pa tudi z nalogo, da organizira to proizvodnjo tako, da bo ekonomična in rentabilna, da se načrtno in stalno ustvarjajo sredstva, ki so potrebna za delovanje podjetja, njegov perspektivni razvoj in razširjeno reprodukcijo, da ustvarja sklade za svojo lastno potrebo kot tudi za kritje družbenih obveznosti, da

veča z boljšo rentabilnostjo in produktivnostjo poslovanja tudi osebni standard v kolektivu združenih proizvajalcev. Vse te naloge, ki stojijo pred posameznim proizvajalcem, se lahko izpolnijo samo, če obstaja tu trden, dobro organiziran mehanizem, ne samo organizacijsko, ampak tudi politično in strokovno zrel in enoten. Ko na novo oblikujemo ob delu na statutu naše notranje odnose in naše pravice, naše dolžnosti, ali ko že obstoječe stanje proučujemo, mu dajemo obliko in vsebino s statutom kot najvišjim internim normativnim aktom našega samoupravljanja, nam mora to služiti v prvi vrsti kot nov napotek kolektivu, da v še večji meri mobilizira vse svoje sile in sposobnosti za zavestno upravljanje vseh nalog, ki jih ima kot proizvajalec.

Nadalje gre tudi za pomen, ki ga imajo statuti delovnih organizacij v našem celotnem družbeno-političnem sistemu. V fazi odmiranja države, ko postaja tudi konkretno pravno urejanje stvar ožjih samoupravnih skupnosti, stvar svobodnega dogovora in odločitve samoupravljalcev, postajajo statuti delovnih organizacij temeljni politični in pravni akt. Po njem se odvija vse življenje proizvajalcev, združenih v tej delovni organizaciji. Kvalitativno pa ima tak akt popolnoma nov pomen in značaj, kajti ni predpi-

(Nadaljevanje na 5. strani)

Organizacija Zveze mladine in statut

Siroke razprave o predosnutku ustave, začetki izdelave statotov komun in gospodarskih organizacij so vzbudili pri mladih ljudeh veliko zanimanje. To je tudi razumljivo, saj ravno ti akti izražajo doseženo stopnjo družbenega razvoja, obenem pa nakazujejo tudi smer nadaljnjemu socialističnemu razvoju, v katerem bo morala ravno mlada generacija prevzeti nase še več družbene odgovornosti in postati glavni nosilec nadaljnega socialističnega družbenega razvoja. Prav zaradi tega postaja vloga organizacije Zveze mladine, kot najširše in najbolj množične organizacije mladih, vedno večja in pomembnejša. Danes ni, oziroma ne bi smelo biti vprašanje in problema, s katerim se mladinska organizacija ne bi ukvarjala in po svojih močeh prispevala k čimboljši rešitvi. Zato je razumljivo, da je njena vloga tudi pri pripravi in sprejemanju statuta podjetja zelo pomembna. Pri tej akciji bo morala organizacija Zveze mladine ustvariti med mladi ljudmi tako vzdušje, da se bo čimveč mladih proizvajalcev aktivno vključilo v razpravo ob sprejemanju statuta. Če pa hočemo, da bodo mladi ljudje konstruktivno razpravljali, potem je nujno, da jim najprej obrazložimo, kaj sploh je statut in kakšen pomen ima za podjetje.

Vsakemu mladincu mora biti jasno, da pomeni statut podjetja »ustavo podjetja« in da je nadaljnji razvoj podjetja v zelo veliki meri odvisen od tega, na kakšnih temeljih bo statut zasnovan. Nov statut ne pomeni za podjetje le nek pravni akt, pač pa je to listina, ki nadaljuje in konkretizira ustavna načela. Torej nov statut podjetja bo obsegal tudi družbene norme. V njem bodo registrirani in uzakonjeni vsi odnosi, tako znotraj samega podjetja kot tudi odnosi navzven. Za-

radi tega je potrebno, da posveti Zveza mladine pri sestavljanju statuta vsem vprašanjem kar največ pozornosti. Pri tem pa se nikakor ne sme boriti za poseben položaj mladih ali za to, da pridejo v statut tako imenovana »mladinska« vprašanja, temveč se mora skupaj z aktivnimi subjektivnimi silami v podjetju zavzemati za ustvarjanje take zakonodaje, ki bo vsakemu proizvajalcu omogočila, da v okviru materialnih možnosti realizira svoje pravice in dolžnosti.

Najvažnejše vprašanje mladih ljudi v našem podjetju, kateremu bo treba tako kot doslej posvetiti veliko pozornost, je družbeno-ekonomsko izobraževanje in s tem v zvezi razvoj in perspektiva mladih proizvajalcev. V statutu mora izobraževanje vsekakor zavzeti tako mesto, da bo mladim ljudem to izobraževanje tudi v bodoče omogočeno. V zvezi z izobraževanjem pa mora biti v statutu tudi dobro zastavljena kadrovska politika, ki mora nujno temeljiti na načrtnem delu in v skladu z dejanskimi potrebami podjetja. V tej smeri pa se bo morala odvijati tudi politika štipendiranja novih kadrov.

Popolnoma jasno je, da bo treba v statutu tudi zagotoviti nadaljnjo rast in krepitev samoupravljanja. Organizacija Zveze mladine bo temu vprašanju ravno tako morala posvetiti veliko pozornost. Aktivnost mladine v ekonomski enoti dobiva svoje pravo mesto pri vključevanju slehernega mladince — proizvajalca v sistem delovnega samoupravljanja. Razen odločanja o delitvi osebnih dohodkov, razporeditvi delavcev na delovnih mestih, odnosu predpostavljenih do delavcev, kadrovskih potrebah, delovnih razmerjih itd. imajo zbori in sveti ekonomskih enot pomembno vlogo pri razpravljanju

in odločanju o organizaciji proizvodnje, o njenem planiranju in modernizaciji. Predlogi mladine in organizacija Zveze mladine lahko prav v ekonomski enoti odigra zelo pomembno vlogo. V našem podjetju organizacija Zveze mladine teh možnosti ni dovolj izkoriščala. Eden glavnih vzrokov za to je v tem, ker je Zveza mladine na našem rudniku posvetila pre malo skrbi in pozornosti posameznim sejam delavskih svetov. Potrebno bi bilo, da bi mladinska organizacija preko kluba mladih proizvajalcev in proizvodnih konferenc neposredno pred vsakim zasedanjem delavskega sveta obravnavala material, ki bo na dnevnem redu zasedanja ter po mladih članih delavskega sveta prenesla svoja stališča na zasedanje. To se pravi, da bo potrebno vsebino dela proizvodnih konferenc znatno zboljšati. K pripravam in organizaciji proizvodnih konferenc bo treba pristopiti veliko bolj študijsko, tako da bodo proizvodne konference zaživele v sleherni ekonomski enoti kot ena najbolj uspešnih oblik aktivnega informiranja mladih proizvajalcev.

Poleg tega bo razprava o statutu morala zajeti še vrsto drugih vprašanj. Eden pomembnih faktorjev, ki vplivajo na delovne rezultate posameznika in skupine je sistem delitve dohodka. Stimulativni sistem delitve dohodka po delu, ki se je v našem kolektivu že precej dobro uveljavil, daje osnovo za skladen in hitrejši razvoj proizvodnih sil, stimulira proizvajalce za večjo proizvodnjo in produktivnost, odpravlja subjektivna merila in kriterije pri delitvi, ustvarja pogoje za dosledno uveljavljanje samoupravljanja in s tem hkrati odpravlja mezdnе odnose. Zaradi velike pomembnosti pravnega nagrajevanja je nujno, da mladi ljudje usmerijo razpravo tudi v to smer.

Razen stimulativnega sistema delitve dohodka po delu vpliva na povečanje proizvodnje in produktivnosti tudi ureditev življenjskih pogojev zaposlenih. Urejenost prehrane,

(Nadaljevanje na 6. strani)

POMEN IN VLOGA STATUTA

(Nadaljevanje s 4. strani)

san od strani države, za njimi ne stoji monopol državnega prisiljevanja. Torej ni pravna norma v klasičnem smislu, ampak je kot akt neposredne odločitve te samoupravne skupnosti družbena norma, ki v procesu odmiranja države postaja in bo vse bolj postajala temeljna organizacijska oblika naše družbe. To postavlja pred delovne kolektive znatne nove odgovornosti s tem, da v svojih statutih najdejo ustrezen in pravičen način, da pride ta osrednja družbeno-politična vsebina statotov res do izraza. V tej novi vsebini moramo iskati tudi temeljno razliko do dosedanjih pravil podjetij. Ne smemo prezehtati, da predosnutek naše nove ustave — in kot smo trdno prepričani tudi naša bodoča ustava — postavlja statute delovnih organizacij in drugih samoupravnih skupnosti enakopravno poleg drugih zakonskih predpisov, da so postali torej ti statuti po samem ustavnem določilu del našega enotnega pravnega sistema, v katerem se enakopravno prepletajo pravne norme države z družbenimi normami samoupravljalcev. Pri tem pa nam je jasno, da imajo ravno ti drugi v našem družbeno-ekonomskem sistemu večjo perspektivo in da bodo v vse večji meri začeli prevzemati v nadaljnjem procesu mnoga področja, ki jih doslej še ureja država s svojimi predpisi. Ko govorimo o oblikovanju statotov delovnih organizacij, se moramo tedaj zavedati, da vršimo s tem važno politično nalogo v utrjevanju samoupravljanja in s tem v nadaljnjem razvijanju socialističnih načel naše družbene ureditve. Zato pa je nujno potrebno, da ravno pri izdelavi statuta in drugih samoupravnih predpisov delovne organizacije v največji meri mobiliziramo ves delovni kolektiv — ne le kot pasivnega opazovalca, ampak kot aktivnega oblikovalca, ki zavestno in premišljeno sodeluje pri

celotnem urejanju svoje interne zakonodaje, s tem pa posredno pri nadaljnjem oblikovanju in razvoju našega družbeno-političnega sistema.

Na drugi strani pa ne smemo prezreti velikega pomena, ki ga ima pravilno in dobro izdelan statut za samo poslovanje gospodarske organizacije. Dobra organizacija proizvodnje, precizno določeni odnosi posameznih samoupravnih enot, točno določanje pristojnosti posameznih organov itd., so nedvomno nujne, če hoče delovna organizacija dobro in ekonomično poslovati. Zmotno je mišljenje, da je dobra organizacija podjetja odvisna le od pravnega delovanja upravnih in strokovnih služb delovne organizacije. Če hoče organizacija podjetja dobro zaživeti, mora biti zavestno sprejeta od celotnega delovnega kolektiva. To je nujno že iz samega načela samoupravljanja, ravno tako pa je to nujno zaradi načela dobrega in smotrnega gospodarjenja. Iluzorno je pričakovati, da bo kolektiv, kjer njegovi notranji odnosi — zlasti v pogojih decentraliziranega upravljanja — niso postavljeni v skladu z resnično voljo kolektiva, kjer tudi organizacija proizvodnje ni zavestno sprejeta od delovnega kolektiva, dosegal dobre poslovne uspehe. Zato je popolnoma napačno, že iz čisto teh, če tako rečem, praktičnih ozirov, v preteklosti mnogokrat preveč ustaljena praksa prepisovanja raznih vzorčnih pravilnikov ali pa le pretežnega prepisovanja zakonskih določil, brez konkretnega obravnavanja tiste problematike, ki je samoupravnega urejanja v kolektivu najbolj potrebna. Statuti delovnih organizacij morajo biti tedaj — poleg tega, da so to temeljni politični akti, torej ustava samoupravne skupnosti v družbeno-političnem smislu — tudi temeljni organizacijski akti,

stvarno prilagojeni potrebam smotrnega in dobrega poslovanja gosp. organizacije.

Rad pa bi takoj poudaril še eno zelo važno načelo, da mora biti kolektiv stvarno in stalno seznanjen s celotno notranjo zakonodajo, tako statutom kot tudi z drugimi pravilniki. Vsi ti samoupravni akti morajo biti kolektivu stalno na vpogled, ne samo takrat, ko se sprejemajo, ampak tudi ves čas dokler so v veljavi. Oblikovanje in delo na statutih ne sme biti kampanjska stvar, o kateri bomo morda mesec ali dva mnogo govorili, potem pa za cela leta na to pozabili in šele potem, ko bodo ti predpisi že v preveč očitnem nasprotju s stvarnimi odnosi v podjetju, jih morda v najožjem krogu preoblikovali in na hitro roko dali kolektivu oz. njegovim organom v potrditev. Res je, da praktične potrebe večkrat narekujejo takšno reševanje, zlasti kadar državni organi predpišejo v zelo kratkem roku sprejem raznih pravilnikov ali sklepov. Takšno reševanje pa postane popolnoma formalistično zlasti v tistih podjetjih, kjer kolektiv in včasih celo njegovi organi s problematiko niso bili kontinuirano seznanjeni. Da kolektiv z njegovimi samoupravnimi normami res dobro in stalno seznanjamo, bo za to potrebno nedvomno več raznih ukrepov, tako zlasti posredovanje besedil teh aktov neposredno celotnemu kolektivu, omogočanje vsakemu članu kolektiva, da dobi tak samoupravni akt stalno na vpogled, zlasti pa tudi seminarji, kjer se lahko člani kolektiva poglobljeno in sistematično seznanijo s celotno materijo statuta in drugih samoupravnih splošnih aktov delovne organizacije. Pri tem zlasti ne smemo pozabiti na novo sprejete delavce in moramo iskati oblike, verjetno zlasti s seminarji, da tudi te delavce uvajamo v materijo samoupravnih predpisov, ki veljajo v njihovi gospodarski organizaciji.

Metodologija statutov delovnih organizacij

Okvirni predlog za metodologijo statuta delovne organizacije se opira na izkušnje in potrebe našega podjetja. Tako tudi na teze, ki smo jih že objavili in dali kolektivu v obravnavo. Vendar še ne pomeni dokončne sistematizacije statuta, ki se bo izoblikovala še v nadaljnji diskusiji med kolektivom in ob konkretnem sestavljanju osnutka statuta.

Kot smo že navedli, smo teze statuta že objavili v našem rudniškem glasilu. Sedaj pa predvidevamo, da posvetimo celotno številko »Rudarja« problematiki statuta. Člani kolektiva bi v tej številki časopisa sodelovali s svojimi članki, sestavki in predlogi, kar bi potem služilo kot osnova za razpravo in sestanke s kolektivom, nakar naj bi tako obravnavano problematiko še enkrat pretresali na občnem zboru sindikalne podružnice RLV. Napotki občnega zbora naj bi bili osnova za sestavo osnutka statuta.

Ta predlog, ki ga tu podajamo, ne predstavlja neke dokončne sistematike, po kateri predvidevamo sestavo našega lastnega statuta, ampak naj služi kot osnova za razpravo.

Pri iskanju nekih skupnih kriterijev za sestavo in metodologijo statuta je zlasti poudariti, da bodo ti verjetno različni v posameznih podjetjih, tako glede na vrst gospodarske dejavnosti, velikost podjetja, raznolikost oblik notranje decentralizacije itd. Ta predlog je nastal na stališčih predvidene metodologije Rudnika lignita Velenje.

I. UVODNA DOLOČILA

V tem poglavju nameravamo obdelati:

— kaj je statut? (najvišji samoupravni akt, sprejet v demokratičnem postopku s sodelovanjem vseh članov kolektiva, ki ureja notranje odnose samoupravljanja in proizvodnje v delovni organizaciji in ki je obvezen za vse člane kolektiva RLV;

— kaj statut zagotavlja? (stvarno uveljavitev pravice in dolžnosti samoupravljanja vsakemu članu kolektiva, temeljne pravice in dolžnosti iz delovnega razmerja, dobro in smotrno organizacijo proizvodnje, vestno in načrtno gospodarjenje, izpolnjevanje obveznosti do družbene skupnosti);

— povezanost statuta s perspektivnim razvojem delovne organizacije (perspektivni plan, obveznosti takšne delitve ustvarjenega

dohodka, ki zagotavlja razširjeno reprodukcijo delovne organizacije in načrtni gospodarski razvoj podjetja);

— temeljna politična načela pri oblikovanju notranjih odnosov delovne organizacije.

II. SPLOŠNA DOLOČILA

V tem poglavju bi bila obdelana tista določila, ki dajejo osnovna pravna obeležja gospodarski organizaciji za njeno zunanje delovanje:

- ustanovitvena odločba in registracija;
- ime in sedež;
- lastnost pravne osebe;
- pooblastila za podpisovanje poslovnih listin delovne organizacije;
- zunanji znaki (pečat, zastava, uniforma itd.);
- predmet poslovanja;
- sprememba predmeta poslovanja;
- eksploatacijsko območje;
- temeljna določila organizacije proizvodnega procesa (v povezavi z organizacijsko shemo podjetja kot prilogo statuta).

III. OSNOVNA NAČELA IN STRUKTURA SAMOUPRAVLJANJA

1. Delovni kolektiv

— Pojem (organizirana delovna in samoupravna skupnost proizvajalcev, organizirana z namenom, da smotrno in s skrbnostjo dobrega gospodarja upravlja njej dodeljena družbena sredstva in organizira ekonomično proizvodnjo iz svoje gospodarske dejavnosti ter ustvarja družbeni dohodek).

— Kdo je član kolektiva (delovno razmerje).

— Pravica upravljanja (neodtujljiva pravica in dolžnost vsakega člana kolektiva, ki je ves čas trajanja delovnega razmerja ni mogoče odvzeti, omejiti ali se ji odpovedati).

— Pravice članov kolektiva:

- a) iz pravice upravljanja;
- b) iz delovnega razmerja;
- c) iz samoupravnih aktov delovne organizacije (deputat, dopust v počitniškem domu, delitev stanovanj itd.).

— Dolžnosti članov kolektiva:

- a) dolžnosti, ki so korelat pravice upravljanja;
- b) iz načel dobrega in vestnega gospodarjenja;
- c) iz rednega in vestnega opravljanja dela.

2. Struktura samoupravljanja

A) Neposredno upravljanje po kolektivu kot celoti:

- a) vsebina in namen;
- b) zbor kolektiva;
- c) referendum.

B) Organizacijske enote samoupravljanja:

- a) vsebina in namen decentralizacije;
- b) ekonomska enota;
- c) obračunska enota;
- d) predračunska enota.

C) Organi samoupravljanja:

- a) centralni organi (CDS, UO, direktor);
- b) organi samoupravnih enot (ODS, vodja EE, odbor oziroma predsedstvo obračunske enote, vodja obračunske enote, odbor predračunske enote);

- c) pravice članov samoupravnih organov;
- d) dolžnosti in odgovornosti članov samoupravnih organov.

C) Normativni akti samoupravnih organov:

- a) statut (kdo ga sprejema, način in postopek);
- b) pravilniki statutarnega značaja (pravilnik o delitvi čistega dohodka, pravilnik o delitvi osebne dohodka, pra-

vilnik o delovnih razmerjih, pravilnik o materialni in disciplinski odgovornosti — kdo ga sprejema, način in postopek);

- c) pravilniki;
- d) sklepi, odločbe in napotki samoupravnih organov.

IV. CENTRALNI ORGANI UPRAVLJANJA

1. Centralni delavski svet:

- a) pojem (najvišji organ upravljanja v podjetju);
- b) pristojnosti;
- c) obveznost izvrševanja sklepov CDS, ki jo ima direktor in upravne službe ter samoupravni organi, druge enote;
- č) pravica ugovora samoupravnih enot zoper sklep CDS — zahtevek za ponovno obravnavo;
- d) sestava;
- e) volitve in nadomestne volitve;
- f) odpoklic;
- g) poslovanje CDS:
 - konstituiranje (predsednik, dva podpredsednika, zapisnikar);
 - predsednik CDS;
 - seje in sprejemanje sklepov, vabilo;
 - redna in izredna seja;
 - sklepčnost, kvalificirana in navadna;
 - zapisniki;
 - javnost sej;
 - dolžnost prisostvovanja sej CDS vodilnih uslužbencev RLV;
- pravica interpelacije;
- disciplina na sejah;
- h) komisije CDS — katere?
 - okvirne pristojnosti;
 - način dela.

2. Upravni odbor

- a) pojem (izvršilni organ samoupravljanja);
- b) pristojnosti;
- c) skrbi za enotnost poslovanja, koordinira proizvodnjo EE in rešuje zadeve skupnega pomena, pri tem ne sme posegati v samoupravne pravice, razen v primeru nastopa poslovne izgube zaradi višje sile;
- č) Nadzorni organ koristenja sredstev:
 - kontrolira namensko uporabo in koristenje skladov in sredstev EE;
 - kontrolira koristenje sredstev z upravnimi službami;
- d) sestava;
- e) volitve in mandatna doba;
- f) odpoklic;
- g) poslovanje upravnega odbora:
 - konstituiranje (predsednik, namestnik, zapisnikar);
 - predsednik (pravice in pooblastila);
 - seje (redne, izredne, sklic, sklepčnost, dnevni red, poročevalci, prisostvovanje vabljenih članov kolektiva);
 - h) sprejemanje sklepov in obveščanje;
 - i) komisije upravnega odbora.

3. Direktor in uprava RLV

A) Direktor:

- vsebina in delokrog dela;
- postavitev (način volitev, način potrditve od občinskega organa, mandat);
- postopek pri pravici zadrževanja sklepov samoupravnih organov;
- ukrepi (odločbe, nalogi itd.) in pooblastila.

B) Upravne službe:

- vloga in pomen;
- pristojnosti;
- vezanost na sklepe samoupravnih organov in navodil direktorja;
- samostojna odgovornost za strokovno izvrševanje poslov;
- organizacija, delokrog;

Organizacija Zveze mladine in statut

(Nadaljevanje s 5. strani)

stanovanja, rekreacije in zabave, je reden spremljevalec večje delovne sposobnosti proizvajalcev, zato je prav, da bo v statutu posebej nekaj členov tudi tem vprašanjem.

Na tem mestu vseh vprašanj v zvezi z razpravo in sestavljanjem statuta podjetja vsekakor ni mogoče nakazati, ker jih je preveč. Bilo bi prav in nujno, da mladi proizvajalci razpravljajo tudi o informiranju in obveščanju v okviru podjetja, o zmanjšanju fluktuacije delovne sile v našem podjetju, o znižanju procenta izostankov, skratka razprava naj poseže v vsa področja družbene in ekonomske dejavnosti celotnega našega kolektiva. Samo na tak način bo akcija mladim in organizacija Zveze mladine pri sestavljanju statuta, lahko pomenila ugodno perspektivo za reševanje navedenih in drugih problemov s katerimi se mladi proizvajalci vsakodnevno srečujejo.

Metodologija statotov delovnih organizacij

— strokovni kolegij.

C) Organizacijska struktura podjetja: (V zvezi z organizacijsko shemo podjetja — podrobnejša obrazložitev temeljnih načel organizacije, medsebojna povezanost posameznih služb, obratov, delavnic itd.).

V. ORGANI SAMOUPRAVNIH ENOT

A) Ekonomska enota:

— zbor ekonomske enote;
— obratni delavski svet (volitve in sestava, pristojnosti, konstituiranje, način poslovanja);
— pristojnosti komisij ODS;
— vodja EE.

B) Obračunska enota:

— zbor OE;
— odbor oz. predsedstvo zbora OE;
— pristojnosti;
— volitve;
— konstituiranje in način poslovanja;
— komisije;
— vodja obračunske enote.

C) Predračunska enota:

— zbor PE;
— odbor zbor PE;
— pristojnosti;
— konstituiranje in način poslovanja;
— komisije.

VI. PLANIRANJE IN POSLOVANJE

A) Planiranje:

— metodologija in elementi planiranja;
— vrste planov (perspektivni plan, letni družbeni plan, operativni plan — interni finančni plan EE, operativni plani EE, finančni in operativni plani OE);
— roki za izdelavo in način sprejemanja planov;
— Način obračuna in obveščanja o rezultatih izvršitve plana;
— sestava strukture kalkulacije za interni finančni plan;
— sestava internih prodajnih cen;
— pravice pri zviševanju ali zniževanju internih prodajnih cen;
— načela investiranja in vrste investicij, koriščenje sklada amortizacije in investicijskega vzdrževanja.

B) Finančno in materialno poslovanje:

— Splošna določila finančnega in materialnega poslovanja:

a) podjetja kot celote;
b) ekonomskih enot;
c) obračunskih enot;
d) predračunske enote;
e) delavskega kluba in okrepčevalnice;
— organizacija finančnega in materialnega poslovanja;
— razporeditev stroškov na posamezne EE in OE (interni instrumenti podjetja);
— rok in način obračuna;
— pritožba zoper obračun in organi za reševanje;
— splošna načela materialnega poslovanja (skladiščne službe);
— koriščenje sredstev upravno prodajne režije in drugih s planom predvidenih sredstev).

VII. NOTRANJA DELITVE DOHODKA

A) Načela delitve čistega dohodka:

— način formiranja čistega dohodka;
— način delitve čistega dohodka;
— načela za ustvarjanje sredstev za osebne dohodke;
— načela za formiranje skladov;
— kreditiranje EE za slučaj višje sile (interni rezervni sklad).

B) Načela delitve osebnih dohodkov:

— temelji za razdelitev osebnih dohodkov;
— načela razponov osebnih dohodkov;

— merila za določevanje individualnega osebnega dohodka (vrednotenje delovnih mest, akord).

C) Sredstva in skladi delovne organizacije:

— načelo utrjevanja in večanja skladov v skladu s perspektivno politiko delovne organizacije;
— sredstva in skladi po zakonitih predpisih;
— sredstva in skladi po internih predpisih;
— neobvezni skladi;
— formiranje in uporaba skladov in sredstev;
— razdelitev na ožje organizacijske enote in pravice teh enot do koriščenja skladov in sredstev;
— poslovanje z osnovnimi sredstvi;
— poslovanje z obratnimi sredstvi;
— način najetja kreditov in organi, ki odločajo o višini in pogojih najetja posojil;
— način prenašanja sredstev na posamezne sklade in organi, ki o tem odločajo.

VII. ODNOSI Z DRUŽBENO-POLITIČNI MI ORGANIZACIJAMI PODJETJA

— odnos z ZKJ, sindikatom in mladinsko organizacijo;
— obveščanje družbeno-političnih organizacij o sklepih organov upravljanja;
— iniciativa in predlogi družbeno-političnih organizacij;
— skupno reševanje problemov in sporov.

IX. ODNOSI DO DRUŽBENO-POLITIČNIH SKUPNOSTI

— okvirni odnosi do občine, družbeno-političnih in ostalih organizacij izven delovne organizacije;
— sodelovanje pri gospodarskem, komunalnem in kulturno-socialnem razvoju občine;
— načela za izvajanje priporočil občinske

skupščine;

— sodelovanje delovne organizacije pri sestavi občinskega plana in povezanost plana občine in plana delovne organizacije;
— pravice občine pri postavitvi direktorja in vodje finančne službe.

X. OBVEŠČANJE KOLEKTIVA IN DRUŽBENO-POLITIČNO IZOBRAŽEVANJE

— način obveščanja kolektiva o poslovanju in poslovnih dogodkih;
— vsebina in roki poslovnih poročil;
— časopis delovne organizacije;
— predlogi in iniciativa članov kolektiva — način in postopek;
— Seminarji iz materije samoupravljanja, poslovnega življenja gospodarske organizacije in družbeno-političnega izobraževanja;
— seznanjanje novo sprejetih delavcev s samoupravnimi akti delovne organizacije (statutom in pravilniki).

XI. VARSTVO IN DOPOLNITVE STATUTA

— načelo, da morajo biti vsi pravilniki in sklepi samoupravnih organov, v skladu z določili statuta — način in postopek spremembe oziroma odprave samoupravnih aktov, ki kršijo statut;
— načelo skladnosti odločb, navodil in nalogov direktorja in upravnih služb s statutom in obstoječimi pravili ter zakonitimi pravicami;
— organi za reševanje in postopek pri reševanju pritožb in prošenj;
— način in postopek za spremembo ali dopolnitev statuta;
— pravica iniciative.

XII. PREHODNE IN KONCNE DOLOČBE

— način in postopek ter roki za vskladitev obstoječega stanja s spremembami, ki jih predvideva statut;
— veljavnost statuta.

Planiranje in ekonomski instrumenti v statutu rudnika

Poseben pomen v statutarnih določilih pri urejanju materialnih razmerij rudnika in ekonomskih enot ima za rudnik letni družbeni plan in interni finančni plani po ekonomskih in obračunskih enotah z določili internih instrumentov delitve, ki utrjujejo osnovne pravice in dolžnosti samoupravnih organov rudnika do finančnega poslovanja za dobo enega leta. Do sedaj so bile osnove in merila za planiranje ter ekonomski instrumenti, predpisani s pravilnikom o delitvi čistega dohodka in osebnih dohodkov. Vsakoletni družbeni plan rudnika pa je pomenil njihovo konkretizacijo. V tej zvezi je potrebno posebno opozoriti na važnost in pomen teh samoupravnih aktov za celotno notranje življenje in gospodarsko funkcioniranje rudnika in ekonomskih enot, saj v osnovi regulirajo in določajo organizacijske oblike, metode planiranja in interne instrumente delitve.

Družbeni plan rudnika in interne instrumente rudnika moramo tako šteti v najširšem smislu za samoupravni akt statutarne pomena in morajo tako ti akti dobiti v bodočem statutu rudnika svoj izraz. Zato je prav posebno važno, da glede družbenega plana in instrumentov interne delitve izčrpno analiziramo določila, ki jih naj zajema bodoči statut glede planiranja, internih prodajnih cen in obveznosti ekonomskih enot do rudnika.

a) Interne prodajne cene po ekonomskih enotah

Za čim uspešnejše upravljanje in približevanje rezultatov dela in uspehov poslovanja so važna določila glede internih prodajnih cen. V statutarnih določilih bodo morala biti vsebovana določila, ki bodo kazala, da so interne prodajne cene instrument obračuna med ekonomskimi enotami in rudnikom. V interne prodajne cene bodo v naših pogojih poslovanja vključeni vsi elementi strukture cene in delitve, ki so vkalkulirani že vnaprej in predstavljajo tako dogovor v poslovanju ekonomskih enot in rudnika. Interne prodajne cene bodo tako regulirale v ekonomskih enotah akumulativnost glede na konkretne pogoje poslovanja in bodo s tem instrument realizacije in razporeditve ustvarjenega dohodka in čistega dohodka v ekonomskih enotah. Taka določitev statusa internih prodajnih cen v določilih statuta je potrebna predvsem zaradi tega, da zagotovimo enotnost in skladnost poslovanja med ekonomskimi enotami in rudnikom.

b) Interni instrumenti delitve

V statutarnih določilih bodo zaradi metodologije planiranja in poslovanja morala biti določena tudi načela o internih instrumentih in obveznostih ekonomskih enot in obvezno (Nadaljevanje na 8. strani)

Poslovanje in upravljanje v ekonomski enoti in povezanost s centralnimi organi upravljanja

Organizacijsko se Rudnik lignita Velenje deli na posamezne ekonomske enote, ki so samoupravne poslovne in organizacijske enote, ki predstavljajo glede na svoje mesto v proizvodni dejavnosti celotnega podjetja ekonomsko zaključeno celoto; pri njih je možen stalen finančni obračun ter interna delitev sredstev na sklade in osebne dohodke po pravilniku o delitvi čistega dohodka.

Finančno poslovanje ekonomskih enot temelji na osnovi samostojnega obračuna tako, da dohodki pokrivajo izdatke. Dohodke ustvarja ekonomska enota s proizvodnjo ali uslugami na osnovi internih prodajnih cen, dočim izvirajo izdatki iz dejavnosti ekonomske enote. V izdatkih ekonomske enote so zajeti vsi neposredni stroški poslovanja in prispevki za družbene obveznosti podjetja kot celote. Iz razlike med nižjimi izdatki in višjimi dohodki planira ekonomska enota sredstva za osebne dohodke, nerazporejena sredstva in interni rezervni sklad ekonomskih enot. Ta sredstva so torej v polni odvisnosti od višine doseženih stroškov. Čimbolj je ekonomično gospodarjenje in čim smotrnejša je poraba stroškov, predvsem neposrednih materialnih stroškov, tem boljši je doseženi rezultat. Vsakoletni družbeni plan rudnika določa interne prodajne cene ekonomskim enotam, družbene obveznosti rudnika in njihovo pokrivanje po ekonomskih enotah. Predvideva pa tudi višino neposrednih stroškov ekonomskih enot. S tem predvidi družbeni plan poslovni uspeh rudnika kot celote in tudi poslovni uspeh posameznih ekonomskih enot.

Poslovanje in organizacija ekonomskih enot je urejena s statutom podjetja, ki ureja v skladu z gospodarskimi predpisi, tudi medsebojna razmerja ekonomskih, obračunskih in predračunskih enot, sestavo, pravice, dolžnosti in medsebojna razmerja organov upravljanja ter delovne in druge pravice in obveznosti delavcev v ekonomskih enotah.

Organizacija dela in upravljanje v eko-

nomski enoti mora omogočati, da delavci v vseh fazah skupnega dela neposredno odločajo, da pa so hkrati zagotovljeni kar najugodnejši pogoji za delo in poslovanje ekonomske enote kot celote.

Organi samoupravljanja ekonomske enote so: zbor ekonomske enote ter obratni delavski svet.

Zbor ekonomske enote je neposredni organ samoupravljanja. Neposredno upravljanje vršijo člani kolektiva ekonomske enote na zborih kolektiva, ki jih sklicuje obratni delavski svet, sindikalni odbor ekonomske enote, vodja ekonomske enote, pa tudi direktor podjetja.

Obratni delavski svet:

— skrbi za pravilno izvrševanje družbenega plana in s svojimi sklepi izvaja ukrepe za pospeševanje proizvodnje, povečanje storilnosti dela, znižanje proizvodnih stroškov in izboljšanje kvalitete proizvodov svoje ekonomske enote;

— sprejema mesečni operativni in finančni plan proizvodnje v okviru družbenega plana podjetja, po obrazloženem predlogu vodje ekonomske enote;

— obravnava gospodarjenje z osnovnimi sredstvi ekonomske enote;

— obravnava mesečni pregled izvršitve plana in mesečni finančni obračun za ekonomsko enoto in njene obračunske enote ter sprejema v zvezi s tem konkretne napotke za nadaljnje poslovanje in izboljšanje strukture stroškov;

— deli ustvarjena lastna sredstva na osebne dohodke in sklade po določilih pravilnika o delitvi čistega dohodka;

— sestavlja načrt uporabe lastnih sredstev amortizacije in investicijskega vzdrževanja in odloča o njegovih popravkih in spremembah;

— odloča o razporeditvi nerazporejenih sredstev ekonomske enote po zaključnem

računu v namene, ki so določeni v pravilniku o sredstvih in skladih RLV;

— odloča o sprejemanju in odpovedovanju delavcev, ureja delovne odnose v obračunskih enotah, odloča o izrednih plačanih in neplačanih dopustih in o drugih zadevah, ki so mu zaupane s statutom, pravilniki ali sklepi centralnega delavskega sveta.

Za boljše delo lahko obratni delavski svet formira komisije, ki imajo predlagalni in strokovni svetovalni značaj. Lahko pa nanje prenese posamezne pristojnosti odločanja o zadevah iz njihovega področja. Te komisije obratnega delavskega sveta so:

— komisija za proizvodna in ekonomska vprašanja;

- komisija za osebne dohodke;
- komisija za norme in akorde;
- HTV komisija;
- komisija za kadre.

Vodja ekonomske enote vodi tekoče poslovanje in organizira delovni proces v skladu z družbenim planom RLV, operativnim in finančnim planom ekonomske enote ter izvršuje sklepe centralnega delavskega sveta in sklepe centralnih samoupravnih organov rudnika.

Pri uresničevanju samoupravljanja je delovni kolektiv ekonomske enote odgovoren za svoje delo, za izpolnjevanje obveznosti ekonomske enote do podjetja ter za to, da enota posluje v skladu z določili statuta.

Odnosi do centralnih organov upravljanja so predpisani s statutom rudnika. Centralni delavski svet, kot najvišji organ upravljanja v podjetju, odloča o temeljnih vprašanjih gospodarjenja, koordinira delo ekonomskih in drugih samoupravnih enot, skrbi za izvajanje enotne poslovne politike podjetja in za skladnost dela RLV z družbenimi koristmi. Sklepi centralnega delavskega sveta so obvezni za celoten kolektiv in tudi za vse ekonomske enote. Obratni delavski svet ekonomske enote lahko zahteva ponovno ob-
(Nadaljevanje na 10. strani)

Planiranje in ekonomski instrumenti v statutu rudnika

(Nadaljevanje s 7. strani)

sti ter pravice in dolžnosti rudnika glede delitve dohodka in čistega dohodka rudnika.

Poleg internih prodajnih cen določa vsakoletni družbeni plan rudnika še naslednja interna določila poslovanja:

1. Določitev temeljev za višino osebnih dohodkov delavcev in sredstev ekonomskih enot

Instrument, ki določa v družbenem planu vsakoletno višino osebnih dohodkov na dnino po ekonomskih enotah, predstavlja kalkulatивно vnaprej določeno višino osebnih dohodkov, ki pa je izdiferencirana tako, da upošteva pogoje dela v ekonomskih enotah. Kalkulatивно postavljena višina osebnih dohodkov naj bi bila tudi v bodočem statutu sprejeta osnova, saj bi tako oblikovano načelo pred ekonomske enote postavilo nalogo, da z bolj ekonomičnim in rentabilnim poslovanjem in delom realizirajo in presežejo kalkulatивно postavljene osnove osebnih dohodkov. Statut bo moral v tem pogledu zadržati tudi načelo delitve osebnih dohodkov, da ekonomske enote smejo presežena sredstva deliti v višini 50% presežka iznad kalkulativnih osnov kot osebne dohodke (ekonomski presežek), 50% doseženega presežka pa uporabiti za oblikovanje lastnih skladov.

Glede uporabe sredstev pred delitvijo dohodka, kot je amortizacija, investicijsko vzdrževanje, vodni sklad, rudarska škoda in rudarske raziskave, pa bi moral statut uzakoniti dosedanje prakso. To je, da ekonom-

ske enote s sredstvi namenskih skladov razpolagajo le do tiste višine, ki je potrebna za enostavno reprodukcijo. Rudnik pa razpolaga s tistim delom sredstev, ki so potrebna za skupne potrebe, da vrši razširjeno reprodukcijo.

2. Obveznosti ekonomskih enot

Bodoči statut rudnika naj bi v svojih določilih in načelih glede planiranja in internih finančnih planov po ekonomskih enotah prevzel tudi sedanji način določanja obveznosti po ekonomskih enotah.

Določila statuta naj bi zajela, da se vse obveznosti v strukturi cene in dohodka v kalkulirajo vnaprej in dobe tako značaj fiksnih oziroma stalnih obveznosti. Fiksna določitev obveznosti bi ugodno vplivala na poslovanje v ekonomskih enotah, ker bi le-te lahko po izdvojitvi teh obveznosti nato razpolagale z ustvarjenimi sredstvi za osebne dohodke in lastne sklade. Vsako ekonomično, rentabilno in bolj produktivno delo bi tako dobilo tudi svoj izraz na sredstvih ekonomskih enot.

Kot fiksne obveznosti ekonomskih enot do rudnika pred delitvijo dohodka bi bili ti-le elementi: rudarske škode, rudarske raziskave, rudniški prispevek (renta), prispevek na izredni dohodek, upravno-prodajna režijska in drugi direktni stroški. Poleg obveznosti pred delitvijo dohodka bi ekonomske enote kalkulatивно izdvajale tudi obveznosti iz doseženega čistega dohodka ekonomske enote, in sicer: osebne dohodke za splošno upravo (te bi izdvajali na podlagi vnaprej določene-

ga odstotka, s čimer bi bila pogojena zainteresiranost predračunske enote na dobrem in smotrnem gospodarjenju vseh ekonomskih enot); rezervni sklad osebnih dohodkov rudnika, ki bi se oblikoval za primer višje sile (v statutarjih določilih bi morala biti vnaprej določena njegova uporaba. Z oblikovanjem tega sklada bi zagotovili, da ekonomske enote ne bi same nosile bremena poslovnih izgub, na katere niso imele dejansko nobenega vpliva, ampak se ta enakomerno razporedi na celotno podjetje); interni rezervni sklad osebnih dohodkov ekonomske enote za kritje nadomestil osebnih dohodkov za letni dopust, praznike itd. Ekonomske enote bi izdvajale tudi sredstva za centralne sklade rudnika in lastne sklade ekonomskih enot.

Sredstva za centralne sklade rudnika bi se oblikovala na nivoju ekonomskih enot z vnaprej vkalkuliranim prispevkom. Ta instrument bi bil tudi v bodoče postavljen neodvisno od ustvarjanja čistega dohodka ekonomske enote tako, da bi izdvojitve višine prispevka vezali na poslovna sredstva, s katerimi razpolaga ekonomska enota z namenom, da je ekonomska enota stimulirana za čim boljše korištenje in uporabo svojih poslovnih sredstev in s tem za gospodarjenje.

Po izdvojitvi vseh obveznosti do rudnika predstavlja čisti dohodek ekonomske enote sredstva za osebne dohodke in sklade ekonomskih enot.

Družbeni plan rudnika s svojo dosedanje (Nadaljevanje na 9. strani)

Obračunske enote

in zveza
z ekonomskimi
enotami

Delavsko samoupravljanje je v našem kolektivu doseglo velik uspeh. To dokazujejo ne samo CDS in UO, ampak tudi obratni delavski sveti posameznih ekonomskih enot. Saj so v tem kratkem obdobju obstoja popolnoma upravičili zaupanje družbe. V želji, še bolj utrditi delavsko samoupravljanje in gospodarjenje še bolj približati neposrednemu proizvajalcu, so bile formirane obračunske enote. Dne 27. 12. 1962 so bile volitive v zbor obračunskih enot. Ze same volitive so dokazale veliko zainteresiranost vseh proizvajalcev do tega, da v zbor obračunskih enot izvolimo res najboljše tovariše. Zbor obračunske enote je tako zakoniti organ delavskega upravljanja obračunske enote in jo upravlja v mejah smernic in sklepov ODS, CDS in UO. To nam nalaga tudi dolžnost, da v statutu podjetja razčistimo odnose med obračunsko in ekonomsko enoto. Clani zbora obračunske enote imajo ravno tako kakor ostali samoupravni organi pravico, odločati le na svojih zasedanjih. Posamezne komisije zbora obračunske enote naj bi upravljele svoje naloge v skladu s poslovníkom. Vendar naj bi predstavniki komisij o svojem delu poročali tudi na zasedanjih ODS ekonomske enote. Ravno tako naj bi zbori obračunskih enot sprejemali predloge mesečnega operativnega plana obračunske enote. Na zboru že sprejetega pa bi na zasedanju za vsako EE dokončno potrdili ODS. Predsednik zbora obračunske enote naj bi bil kooptiran član ODS. Tako bi obvezna prisostvoval vsem zasedanjem ODS. Zbori obračunskih enot naj bi ravno tako razpravljali o mesečni realiza-

ciji, doseženem dohodku in vrednosti točke ter bi stavili v tej zvezi predloge ODS v dokončno potrditev. Zbor obračunske enote naj bi obravnaval norme in akorde ter dajal preko ODS svoje predloge CDS, ki bi na zasedanjih sprejel razne spremembe zaradi izboljšanja proizvodnje obračunske enote, eko-

nomске enote, kakor tudi vsega podjetja. Zbori obračunskih enot obravnavajo tudi analizo planskih nalog obračunskih enot in odredajo potrebne ukrepe v tej zvezi. V kolikor bi bili potrebni ukrepi za izvajanje teh nalog v širšem obsegu, dajejo svoje predloge v odobritev ODS ekonomske enote. Vse, kar sem tu navedel, je samo del in začetek razprave k pripravi statuta našega podjetja o odnosih obračunske enote do E. E.

Sam statut pa mora biti jaseu izraz delavskega samoupravljanja neposrednih proizvajalcev, kar dovolj poudarja že sam naš družbeni plan.

Obračunska enota, poslovanje in upravljanje ter povezanost v ekonomski enoti

Obračunske enote so temeljne samoupravne poslovne organizacijske enote, ki predstavljajo glede na svoje mesto v proizvodni dejavnosti ekonomske enote manjšo gospodarsko celoto in je tudi možno obračunsko spremljanje njihovega poslovnega uspeha.

Obračunske enote predstavljajo nadaljnjo decentralizacijo poslovanja in upravljanja v podjetju. Organizacija obračunskih enot je bila izvedena v začetku leta 1963. Obračunske enote predstavljajo notranjo obliko delitve ekonomskih enot in zajemajo organizacijsko takšno osnovo v proizvodnji in ekonomiki, ki dejansko pomeni interno skupnost delavcev, tako glede obračuna poslovanja, kot v nadaljnji decentralizaciji upravljanja.

Zaradi pomanjkanja pokazateljev po samih obračunskih enotah, ki bi omogočali redno planiranje izdatkov in dohodkov v posamezni fazi, se poslovni uspeh po obračunskih enotah v prvi polovici leta še ne obračunava. To pomeni, da doseženi dober ali slab poslovni uspeh v obračunski enoti še ne vpliva neposredno na formiranje sredstev za osebne dohodke obračunske enote. Vendar že v tem prehodnem razdobju izdelujemo obračun ekonomskih enot, njegovo strukturo stroškov in dohodka po posameznih obračunskih enotah, s čimer skušamo opozoriti neposredne proizvajalce na najpomembnejše faktorje poslovnega uspeha, kot so:

- racionalna poraba delovnega časa;
- količina in kvaliteta opravljenega dela;

— racionalna uporaba vseh sredstev v proizvodnji; pri tem velja načelo, da ni v podjetju nobenih stroškov, za katere niso odgovorne ekonomske in obračunske enote.

Samoupravni organi obračunske enote so zbor in odbor obračunske enote. V pristojnost samoupravnih organov obračunskih enot spada:

— obravnavanje poslovanja obračunske enote in analiziranje stroškov tega poslovanja;

— zavestno prevzemanje planskih nalog in njihovo izvajanje s skrbjo dobrega gospodarja;

— obravnavanje in sprejemanje operativnega plana proizvodnje;

— obravnavanje in sprejemanje plana dopustov, analiziranje bolezenskih izostankov, analiziranje neugodnih primerov, izvajanje HTV predpisov;

— obravnavanje sklepov, napotkov in priporočil CDS, UO in obratnega DS in skrb za njihovo konkretno izvrševanje na delovnem področju te obračunske enote;

— izvrševanje drugih nalog, določenih s statutom, pravilniki in drugimi akti podjetja

Povezanost med ekonomsko enoto in njenimi obračunskimi enotami zagotavlja enotno poslovno politiko in omogoča neposredno upravljanje tako v ekonomski enoti kot v njenih obračunskih enotah.

Planiranje in ekonomski instrumenti v statutu rudnika

(Nadaljevanje z 8. strani)

metodologijo poslovanja in internimi instrumenti delitve bi moral tako nujno dobiti svojo konkretizacijo tudi v statutu rudnika.

Ta konkretizacija pa je potrebna tembolj, ker družbeni plan rudnika določa s svojimi določili vsakoletne osnovne proizvodne naloge in predvideni finančni uspeh. Mimo tega določa tudi interne instrumente delitve in korištenje sredstev, ki jih rudnik in ekonomske enote ustvarijo. Proizvodne naloge, kakor tudi finančni uspeh, prikazuje družbeni plan na dva načina, in sicer prvič kot nalogo celotnega kolektiva rudnika in drugič kot nalogo kolektiva ekonomskih enot Z družbenim planom postavljene naloge prevzema kolektiv zavestno in se mora boriti za njih izvršitev. Kot bo določil statut pravice in dolžnosti kolektiva, tako določa družbeni plan za delovni kolektiv, da organizira proizvodnjo in druge dejavnosti v skladu z gospodarskim razvojem rudnika. Plan določa tudi programsko načrtovanje in smotno gospodarsko uporabljanje družbenih produkcijskih sredstev in odloča o razpolaganju s finančnimi sredstvi. Družbeni plan rudnika določa tudi razporejanje čistega dohodka. Tako družbeni plan določa v bistvu pravice in dolžnosti kolektiva pri ustvarjanju in korištenju sredstev. Zato je prav, da bi pri sestavi določil statuta glede metodologije planiranja in instrumentov delitve, ki jih zajema družbeni plan, razvili najširšo razpravo, saj so sprejeta določila osnovno vodilo za doseganje poslovnega uspeha rudnika.

Ne bo odveč, da o teh predlogih razpravlja najširši krog proizvajalcev in da svoje mšljenje, predloge ter poudarek, kaj je potrebno v metodologiji planiranja in internih instrumentov delitve v bodočih statutarnih določilih še izpopolniti, da bi bilo poslovanje smotno in uspešno.

Predračunska enota, njena vloga in delovanje

Skladno z ustvarjanjem pogojev za nadaljnje poglobljanje socialistične demokracije in za razvoj delavskega in družbenega upravljanja je letos tudi kolektiv Rudnika lignita Velenje decentraliziral samoupravljanje ter ga razširil na novih 34 obračunskih in eno predračunsko enoto.

Obračunske enote so ustanovljene in delujejo v ekonomskih enotah; predračunska enota pa je ustanovljena za delovno področje direkcije kot samostojna enota, ki ne spada v nobeno ekonomsko enoto.

Ime »predračunska enota« je dobila zaradi tega, ker sestavlja svoj predračun dohodkov in izdatkov na podlagi sredstev, ki se formirajo s prispevki ekonomskih enot, ki so odvisni od vrednosti osnovnih sredstev, čistega dohodka, mase osebnih dohodkov itd.

Njen značaj dela pri ustvarjanju proizvodnje torej ni v tem, da bi neposredno ustvarjala nove količine — četudi ima na količinsko proizvodnjo določen vpliv. Zato tudi ne more na podlagi »svoje« proizvodnje, proizvodnih stroškov in prodaje, ugotavljati dohodkov in čistega dohodka.

Vloga predračunske enote v procesu proizvodnje torej ni v tem, da bi neposredno proizvajala in ustvarjala količinsko proizvodnjo. Soustvarja pa vrednost količinski proizvodnji in ima odločujoč vpliv na realizacijo te vrednosti na tržišču.

Z drugimi besedami, predračunska enota s svojimi službami in z direktorjem na čelu, neposredno organizira delovni proces v ekonomskih in obračunskih enotah ter ga medsebojno povezuje v skladno funkcioniranje. Predračunska enota oziroma njene službe in posamezniki so pred kolektivom in družbo odgovorni za organizacijo dela, za produktivnost in ekonomičnost poslovanja v celoti. V ta namen so v predračunski enoti organizirane službe, ki v medsebojni povezavi ali samostojno operativno posegajo v reguliranje posameznih elementov proizvodnje in ki so odgovorne za to, s kakšnimi sredstvi, v kakšnih pogojih ter s kakšnim uspehom se ustvarja proizvodnja. Te službe zajemajo in vplivajo na reguliranje stroškov poslovanja, kot so uporaba materiala in energije, amortizacija osnovnih sredstev in masa osebnih dohodkov. Stroški in tempo proizvodnje so torej odvisni od kvalitete in pravočasnosti oskrbe proizvodnje z materialom, od količine in kvalitete proizvajalcev, od fizične in ekonomske zastarelosti osnovnih sredstev, od hitrosti obračanja obratnih sredstev itd., na kar vse pretežno vplivajo službe predračunske enote.

S kakšno stopnjo ekonomičnosti posluje gospodarska organizacija in v njej vsaka (Nadaljevanje na 10. strani)

Decentralizacija poslovanja - pogoj za uspešno upravljanje

Osnovni namen samoupravljanja je odločanje o vseh ukrepih podjetja z vsemi člani kolektiva — ustvarjanje večjih sredstev podjetja s povečano produktivnostjo dela, zboljšanje organizacije dela, iskanje notranjih rezerv zaradi boljše ekonomičnosti.

To je danes več ali manj poznano. Delitev dohodka ima pri tako razvitem sistemu samoupravljanja drugačen značaj, ker se čedalje bolj zavedamo vsi delavci rudnika, da je delitev možna le v mejah ustvarjenega, da je torej bolj važno ustvarjati.

To spoznanje se oblikuje na samih možnostih, ker so že danes osebni dohodki v razmerju proti skladom 93 : 7% ali v absolutnih številkah: za leto 1962 smo izplačali za osebne dohodke 2.538.051.516 din, dočim je za neto sklade ostalo 183.207.000 din, kar komaj krije osnovne potrebe za kritje anuitet.

Iz tega se torej vidi povsem jasno, da s povečanjem osebnih dohodkov samo na računu delitve (še poslabšanega razmerja med osebnimi dohodki in skladi) ne moremo več naprej. Jasno pa je tudi, da je višina neto skladov vsaj enkrat prenizka za same potrebe izgradnje stanovanj, da o potrebah za nadaljnji razvoj rudnika sploh ne govorimo. Ob stalnem povečevanju življenjskih stroškov si pa seveda tudi ni mogoče zamisliti, da bi osebni dohodki ostali na ravni, kakršni so sedaj.

Kaj je torej storiti?

Ustvarjati večja sredstva, ki ostanejo podjetju na razpolago za njegovo notranjo delitev! Rudnik je poznan po vsej Jugoslaviji zaradi dobrega gospodarjenja in visoke produktivnosti dela. Celoten sistem gospodarjenja je bil vsa leta usmerjen v to, da poiščemo maksimalne rezerve in da le-te izkoristimo v korist tako delavcev rudnika kot skupnosti. Grobe, rudniške rezerve, da jih tako imenujemo, so že pobrane. Zaradi preglednosti poslovanja in boljšega odkrivanja rezerv je bil uveden sistem obratne evidencije (ekonomske enote), kjer so se pokazale z boljšimi analizami ponovne rezerve, ki so v preteklem obdobju tudi bile, če že ne čisto, pa vsaj delno, izkoriščene. Torej je bilo nujno, da se je sistem poslovanja decentraliziral naprej na posamezna delovišča, odnosno delavnice, da tako iščemo rezerve na stopnji organiziranega dela po skupinah (obračunske enote).

Ali če celotno upoštevamo s konkretnim primerom: dokler je bil obračun rudniški, se na primer rezerve, ki jih je imel zunanji obrat, niso videli. S prehodom na ugotavljanje dohodka se je rezultat zunanjega obrata videl in so bila možna marsikatera ukrepanja, dasiravno bistvo v zajemanju stroškov še ni bilo zajeto. Z evidenco po obračunskih enotah ugotavljamo stroške za posamezne delavnice (mizarska, pleskarska itd.). S tem pa smo se v evidenci stroška približali že znatno bolj strukturi poslovanja, odnosno

organizaciji, dasiravno z dosedanjim sistemom še nismo zajeli konkretnega mesta, kjer stroški nastajajo. Isto je seveda primer v jami, ker je sedanja delitev na ekonomske in obračunske enote le faza približevanja (gledamo s strani zajemanja stroškov) zajemanja stroškov, mesta, kjer ti neposredno (čelo itd.) nastajajo.

Pri vseh teh stopnjah zajemanja stroškov (rudnik, ekonomske enote, obračunske enote) je interes posameznikov za zniževanje stroškov (z ekonomičnostjo poslovanja, z boljšo organizacijo dela, večjo produktivnostjo neposrednega dela) različen. S prehodom na nižje enote in temu primernem ugotavljanju stroškov pa se problematika nastajanja in izboljšave strukture stroškov čedalje bolj prenaša na cel kolektiv in tako lahko postane upravljanje neposrednejše.

Kot primer naj bo bolniški stalež: po prvem načinu ugotavljanja (rudniško merilo) smo obravnavali pred kolektivom odstotek bolnih za celoten rudnik. Poznano nam je, da je bil zelo visok. Delno tudi zaradi tega, ker se je v njem skrival določen del »izostankov nebolniškega« značaja. Razprava o tem problemu je v kolektivu sicer opravila svoje. Imela je svoj pozitiven značaj, vendar pa še daleč ne tistega, kot če v določeni obračunski enoti obravnavamo konkretne primere. Tam se med seboj delavci dobro poznajo, ker vedo, kdo je in kdo ni bolan itd.

Drug primer: družbeni načrt rudnika predpostavlja pocenitev proizvodnje za npr. 500 milijonov din. Le-ta nakazuje nekatere konkretne možnosti, vendar še zdaleč ne vseh tistih, ki so potrebne, da se taka številka ustvari. Potrebno je zato natančno porazdeliti to vrednost na mesta nastajanja stroškov, nakazati možnosti za ustvaritev — le to pa z določenimi notranjimi instrumenti vezati na tisto obračunsko enoto, ki je to obvezna ustvariti. Rudniški prihranek 500 milijonov din v konkretnem primeru naj bi bil torej prihranek rezultata dela 50 obračunskih enot, ki vsaka ustvari 10 milijonov. Teh 10 milijonov pa je znatno lažje ustvariti, ker se ob vsakomesečnem gibanju stroškov in ob neposredni zainteresiranosti kolektiva obračunske enote (vezano na gibanje osebnih dohodkov) vidi vsak kubični meter lesa, ki je nepotrebno vgrajen in vsaka stojka, ki je zaradi nepravilne postavitve prehitro izrabljena itd. Približanje sistema ugotavljanja dohodka in s tem v zvezi gibanja osebnih dohodkov neposrednemu proizvajalcu, pomeni torej — odnosno bi moralo pomeniti — zniževanje stroškov, ker so na tem zainteresirani vsi (celoten kolektiv, obračunske enote). Predpostavljamo seveda ustrezno politično, splošno strokovno, organizacijsko delo, ki v tej temi ni obdelano.

Centralne službe (tehnična, finančna itd.) pri takem sistemu ne izgubljajo, temveč pridobivajo na svoji vlogi. Mislimo, da jih zna-

jo obračunske enote pravilno koristiti. Poleg dosedanjega rednega dela bo dal kolektiv več predlogov za razne izboljšave, spremenjeno organizacijo, predruhačeno vrednotenje različnih del itd., ki jih bo morala strokovna služba obdelovati in poiskati rešitve, predlagati ukrepe itd.

Naša težnja, izražena v statutu, mora biti v tem, da se poslovanje čim bolj približa neposrednemu proizvajalcu, da tega optimalno seznanjamo z vso problematiko dela in stroškov njegove organizacijske enote, da tako spozna to problematiko. Stem pa maksimalno prispeva k ustvarjanju večjega čistega in osebnega dohodka.

Predračunska enota, njena vloga in delovanje

(Nadaljevanje z 9. strani)

ekonomska enota, pokaže šele tržišče, ki je v veliki meri odvisno od sposobnosti in truda prodajne službe v predračunski enoti. Ta služba je torej odgovorna, kako je tržišče obdelano s stališča trenutnega in perspektivnega plasiranja proizvodnje ter doseganja njene vrednosti, pri čemer mora analizirati potrebnike, trenutno stanje in razvoj konkurenčnih proizvajalcev premoga in ostalih toplotnih energij. Na podlagi tega nakazuje tudi smer nadaljnjemu razvoju in optimalnemu obsegu proizvodnje s stališča rentabilne prodaje. V tem pogledu služba predračunske enote ne vrši samo uslug prodaje, s katero se realizira vrednost proizvodnje v doseženi ceni, ampak ima tudi velik vpliv na trenutni obseg, kakovost in nadaljnjo perspektivo proizvodnje.

Iz vsega navedenega lahko povzamemo, da predračunska enota s svojimi službami ni samo sebi namen, ampak je organizirana zaradi proizvodnje, zaradi ustvarjanja in realizacije vrednosti proizvodnje. Predračunska enota tudi nima servisnega značaja dela kot marsikdaj slišiš. Ona ne opravlja uslug posameznim ekonomskim enotam za ceno, ki bi se formirala po ponudbi in povpraševanju in brez odgovornosti za organizacijo dela, za ekonomičnost poslovanja, ekonomskih enot in gospodarske organizacije kot celote.

Predračunska enota ni v svojem bistvu neproduktivna ustanova, ki s svojim delom ne bi oplajala proizvodnje in s tem dvigala njene vrednosti, niti ni ona brez odgovornosti pri doseganju in realizaciji vrednosti zaradi čim ekonomičnejšega poslovanja.

Zato so tudi brez podlage opazke, češ, »če MI količinske proizvodnje ne bomo dosegli, tudi VI ne boste dosegli osebnih dohodkov«. Kdo pa so tisti »mi« in »vi«? Mi in vi je celoten kolektiv, od katerega delamo po skupinah in posamezniki vsak na svojem področju in doprinašamo vsak po svojih močeh in zmožnostih svoj delež pri doseganju proizvodnje ter pri ustvarjanju in realizaciji njene vrednosti. Ves proces ustvarjanja in realizacije vrednosti proizvodnje je organsko tako povezan, da posamezna skupina ali posameznik, ki bi bil ločen in postavljen izven tega organizma, ne bi prav ničesar pomenil.

Predmetu dela, v našem primeru toni premoga, se začne ustvarjati njena vrednost z neposrednim odkopavanjem, konča pa se s prodajo in doseganjem cene, ki potrdi njeno vrednost. Vrednost tone še ni dosežena, ko ga nakoplujemo, pripeljemo na površje in naložimo na vagon. Pri tem je treba upoštevati, da je bilo treba za organizacijo procesa dela, v katerem se je ta tona nakopala, predhodno opraviti raziskave, projektirati in programirati način proizvodnje in poslovanja, da je bilo potrebno to proizvodnjo oskrbeti s kadrom, z osnovnimi sredstvi in materialom, da je bilo treba ugotoviti, kje in kako in koliko bomf prodali. Ko pa proizvodnja teče, morajo funkcionirati tudi vse vzporedne službe, ki spremljajo osnovno proizvodnjo in soustvarjajo njeno vrednost.

POSLOVANJE IN UPRAVLJANJE V EKONOMSKI ENOTI IN POVEZANOST S CENTRALNIMI ORGANI UPRAVLJANJA

(Nadaljevanje z 8. strani)

ravnavanje sklepa centralnega delavskega sveta, če smatra, da sklep posega v njene, s statutom zajamčene pravice internega samoupravljanja. Ponovni sklep centralnega delavskega sveta je dokončen. Mora pa biti primerno obrazložen. Obratni delavski svet dveh ali več ekonomskih enot lahko po potrditvi planov ekonomskih enot vloži predlog za odpoklic centralnega delavskega sveta. Ravno tako lahko obratni delavski svet vloži predlog za odpoklic svojega člana v centralnem delavskem svetu.

Ob koncu naj omenimo še nekaj primerov, ki nastajajo še danes ob samoupravljanju v ekonomskih enotah:

— samostojne službe (npr.: nabavna, HTV služba itd.), ki so po upravni liniji vezane izven delokroga ekonomskih enot, so pa po svojem značaju tesno povezane z neposredno

proizvodnjo, morajo tesneje sodelovati s samoupravnimi organi ekonomskih enot; oziroma obratno — obratni delavski sveti ekonomskih enot nimajo neposrednih pristojnosti do teh služb, temveč samo posredne, preko upravne službe;

— tudi delo komisij centralnega delavskega sveta ni vedno ažurno, vsaj kar zadeva razpravljanje o predlogih posameznih obratnih delavskih svetov; za koordiniranje tega dela pogrešamo sekretarja samoupravnih organov, ki bi vse te predloge uresničeval;

— dobro bi bilo organizirati posvetovanje samoupravnih organov v okviru občine, da bi tako izmenjali izkušnje.

S postavitvijo obračunskih enot se je delo obratnih delavskih svetov bistveno spremenilo. Obratni delavski svet pridobi bolj koordinacijsko in nadzorno nalogo. Vse tiste podrobnosti v upravljanju bodo morali obravnavati po obračunskih enotah.

SREDSTVA RUDNIKA IN EKONOMSKIH ENOT

Za razvijanje neposrednega samoupravljanja in zaradi trajne zagotovitve sredstev za razširitev materialne osnove in rasti so skladi rudnika in ekonomskih enot morajo omogočati načrtno izvajanje investicijske, poslovne, kulturno-prosvetne, socialno-kadrovske in stanovanjsko komunalne politike. Glede na takšen značaj teh skladov rudnika in ekonomskih enot je potrebno, da tudi v bodočem statutu dobe sedanja določila o formiranju in koriščenju sredstev skladov statutarno določilo. To je potrebno tembolj, ker je statut v nemajhni meri povezan s perspektivnim razvojem, katerega materialna osnova so ravno skladi podjetja.

Sredstva skladov se na rudniku oblikujejo iz dveh virov, in sicer: iz sredstev, ki se formirajo pred delitvijo dohodka in sredstev skladov, ki izvirajo iz delitve dohodka. Skladi, ki se formirajo pred delitvijo dohodka, ustvarjajo rudnik in ekonomske enote tako, da se le-ti vkalkulirajo v redne poslovne stroške. Ti skladi so:

1. sredstva amortizacijskega sklada;
2. sredstva investicijskega vzdrževanja;
3. sredstva za vzgojo kadrov;
4. sredstva za vodni prispevek;
5. sredstva rudarske škode;
6. sredstva sklada za rudarske raziskave.

Koriščenje sredstev pred delitvijo dohodka služijo za obnavljanje, vzdrževanje in razširjena reprodukcijo osnovnih sredstev rudnika.

Del sredstev amortizacije in investicijskega vzdrževanja, do okoli 50% se prepušča tudi v pristojnost ekonomskih enot, in sicer z namenom, da ekonomske enote obdržijo obratovalno in sedanjo vrednost osnovnih sredstev, ki so dana v upravljanje. To načelo delitve sredstev amortizacije in investicijskega vzdrževanja bi bilo potrebno obdržati tudi v bodočih določilih statuta, ker bodo preostala sredstva, ki bodo ostala še v pristojnosti centralnih organov, nujno potrebna za skupne potrebe rudnika tako pri sedanji, kakor tudi v nadaljnji perspektivni gradnji. Zato bi v razpravi o določilih delitve sredstev med ekonomskimi enotami in rudnikom bilo prav, da določila, ki jih bo predvidel bodoči statut, ravno v tem poglavju temeljito vsebinsko analizirajo. Saj bodo sklepi, ki jih bo sprejel kolektiv v tej smeri, odločujoče vplivali na materialno rast tako rudnika kakor tudi ekonomskih enot.

Sredstva skladov, ki se formirajo iz delitve dohodka in se oblikujejo na podlagi internih instrumentov delitve, so naslednja:

a) Sredstva skladov na nivoju rudnika

1. Rezervni skladi rudnika:
 - a) obvezni rezervni sklad;
 - b) skupni rezervni sklad.
2. Poslovni sklad rudnika:
 - a) za osnovna sredstva;
 - b) za obratna sredstva.
3. Skladi skupne uporabe.
4. Interni rezervni sklad osebnih dohodkov za primer višje sile.

Sklad pod točko 1. se formira na podlagi zakonitih predpisov. Skladi pod točko 2., 3. in 4. pa na osnovi instrumentov delitve dohodka.

b) Sredstva skladov na nivoju ekonomskih enot

Ekonomske enote oblikujejo na osnovi internih določil družbenega plana rudnika naslednje sklade iz sredstev svojega čistega dohodka in osebnih dohodkov:

1. Interni rezervni sklad osebnih dohodkov ekonomskih enot za nadomestila.
2. Sklad nerazporejenih sredstev.

Sredstva skladov, ki se oblikujejo iz delitve dohodka, služijo v glavnem za namene razširjene reprodukcije in stanovanjske izgradnje. Zato bi bilo prav, da zaradi koriščenja preanaliziramo tudi njihovo namensko uporabo:

a) Rezervni sklad

O uporabi sredstev obveznega rezervnega sklada odloča centralni delavski svet rudnika v namene, ki so predvideni z zakonom. To je predvsem za:

1. kritje poslovne izgube, ugotovljene z zaključnim računom rudnika;
2. za izplačilo osebnih dohodkov delavcev, če rudnik ne doseže dovoljne višine čistega dohodka; v te namene lahko rudnik uporabi sredstva rezervnega sklada le, če vplača v ta sklad več sredstev, kot jih določajo zakoniti predpisi.

Obvezni del rezervnega sklada pa se zbira v občinskem in republiškem merilu.

b) Poslovni sklad in sklad skupne porabe

Koriščenje sredstev poslovnega sklada in sklada skupne porabe se vrši strogo namensko po razdelilniku, katerega morajo odobriti centralni organi upravljanja. Ta sredstva služijo predvsem v te-le namene:

Poslovni sklad

Za investicije v osnovna in obratna sredstva.

Sklad skupne porabe

- za izgradnjo stanovanj in komunalnih naprav;
- za anuitete posojil, najetih za stanovanjsko in komunalno izgradnjo;
- za štipendije;
- za strokovno in dopolnilno izobraževanje delavcev;
- za dotacijo družbenim organizacijam;
- za dotacijo, regres, počitniškemu domu v Fiesi;
- za investicijsko in tekoče vzdrževanje objektov družbenega standarda in vse ostale stroške, ki imajo značaj stroškov skupne porabe.

O koriščenju vseh teh skladov odločajo centralni organi upravljanja, to je centralni delavski svet in upravni odbor rudnika.

Interni rezervni sklad osebnih dohodkov rudnika za primer višje sile

Sredstva internega rezervnega sklada osebnih dohodkov se bodo uporabljala za kritje poslovnih izgub v ekonomskih enotah, če te nastopijo zaradi izrednih in nepredvidenih dogodkov (višja sila) brez njihove krivde, ki vplivajo na poslovni rezultat podjetja kot celote. Odločitev o koriščenju tega sklada da centralni delavski svet rudnika na predlog upravnega odbora, ki predhodno vsako vlogo ekonomske enote za koriščenje tega sklada prouči in da utemeljen predlog.

Namenska uporaba sredstev skladov, ki jih dosežejo ekonomske enote s svojim poslovanjem, je po sedanjih določilih naslednja:

Interni rezervni sklad osebnih dohodkov ekonomskih enot

Uporaba internega rezervnega sklada osebnih dohodkov ekonomskih enot se vrši za plačilo zakonitih nadomestil, kot so:

— državni prazniki, letni in izredni dopusti, deputatni premog itd.

Ekonomske enote sezonskega značaja (gradbeni obrat, avtopark in EFE itd.) pa uporabljajo sredstva tega sklada tudi za plačilo razlik osebnih dohodkov, ki so povzročene zaradi sezonskega značaja del. V kolikor se sredstva tega sklada ob koncu poslovnega leta ne izčrpajo, se le-ta s sklepom obratnega delavskega sveta prenesejo v novo poslovno leto.

Sklad nerazporejenih sredstev čistega dohodka ekonomskih enot

Sklad nerazporejenih sredstev se v ekonomskih enotah oblikuje takrat, ko vrednost točke, izračunana po členu 38. pravilnika o delitvi osebnega dohodka, preseže vrednost bruto točk v višini 1,75 din. V takem primeru je ekonomska enota dolžna in obvezna po določilih zgoraj citiranega pravilnika, da najmanj 50% več ustvarjenih sredstev osebnih dohodkov iznad te vrednosti prenese v nerazporejena sredstva, to je v lastne sklade ekonomskih enot.

S sklepom obratnega delavskega sveta se ta sredstva ob koncu poslovnega leta z zaključnim računom razporedijo v lastne sklade.

Koriščenje teh sredstev se vrši z razdelilnikom centralnega delavskega sveta v naslednje namene:

— za investicijska vlaganja v osnovna sredstva, da se izboljša proizvodni proces v posameznih ekonomskih enotah;

— za vse one izdatke družbenega standarda, ki so predvideni za sklad skupne porabe, vendar se le-ti konkretno nanašajo na potrebe posameznih ekonomskih enot.

Z oblikovanjem in koriščenjem sredstev skladov v ekonomskih enotah se tako zagotavlja neposredna udeležba delavcev ekonomskih enot pri koriščenju in oblikovanju sredstev.

Neposredno in posredno upravljanje nad sredstvi skladov rudnika in ekonomskih enot je v pristojnosti centralnega delavskega sveta in obratnih delavskih svetov rudnika.

Upravni odbor rudnika je izvršilni organ samoupravnih organov, nadzorni organ glede uporabe sredstev skladov rudnika in ekonomskih enot. Kot tak bi imel upravni odbor pravico, da lahko zahteva od upravnih služb rudnika in ekonomskih enot podatke o uporabi in koriščenju sredstev, ter tako kliče odgovorne uslužbenke uprave zaradi nesmotrnega koriščenja teh sredstev na odgovornost. Upravni odbor bi imel tudi pravico, da s svojim sklepom določi, da ekonomske enote, ki nesmotrno koristijo svoja sredstva (amortizacija, investicijsko vzdrževanje), takšna sredstva povrnejo iz svojih stroškov poslovanja.

S tem so podana le okvirna določila, ki bi jih naj upošteval glede sredstev in skladov tudi novi statut. Prav bi bilo, da bo o pristojnostih in koriščenju sredstev širša razprava, ki naj bi služila s svojimi konkretnimi predlogi za dopolnitev določil statuta, ki se nanašajo na sredstva in sklade rudnika in ekonomskih enot.

Materialno-finančno poslovanje

V procesu decentralizacije prihaja celotno materialno-finančno poslovanje še bolj do izraza kljub dejstvu, da je to poslovanje, z ozirom na zakonito začrtan obseg, že do sedaj v celotnem podjetju bilo izredno pomembno. Poudariti je treba, da bi decentralizacija samo v obliki reorganizacije podjetja na enote in s postavljenimi organi samoupravljanja, obratnih delavskih svetov ekonomskih enot in odborov obračunskih enot, sama po sebi še ne pomenila mnogo, če ne bi v našem decentraliziranju tudi ugotavljali dohodka po teh enotah.

Proces decentralizacije pri našem podjetju bi namreč lahko do sedaj podelili na 3 faze. V prvi fazi smo uveljavljali takozvan ključni sistem. Organizacijsko so pričele obstajati ekonomske enote. Vendar se je celotni dohodek podjetja delil na organizirane enote po ključu. V drugo fazo štejemo razdobje, ko smo pričeli ugotavljati dohodek v 8 ekonomskih enotah, v tretji fazi pa smo sedaj, ko smo organizacijsko prešli na sistem obračunskih enot, izvolili samoupravne organe, finančno pa po novopostavljenem kontnem planu zbiramo stroške po obračunskih enotah, da bi po poizkusni dobi imeli podatke za postavitev internih prodajnih cen obračunskih enot ali pa vsaj gibanje stroškov do proizvodne cene.

Moramo pa poudariti, da se z decentralizacijo niso in ne smejo po obstoječih predpisih menjati način ugotavljanja dohodkov za celotno podjetje. Ta je ostal v celoti takšen, kot je bil pred menjanjem decentralizacije. Celotno materialno-finančno poslovanje podjetja kot celote, menjajo in regulirajo še v naprej zakonski predpisi zveznega in republiškega značaja. Zlasti so važni in temeljno urejajo poslovanje Zakon o sredstvih gospodarskih organizacij, Uredba o knjigovodstvu gospodarskih organizacij, Zakon o službi družbenega knjigovodstva ter zlasti pravilnik o enotnem kontnem planu gospodarskih organizacij.

Materialno-finančno poslovanje podjetja kot celote je dejansko izvajanje vsega tistega, kar v osnovni predvideva družbeni plan podjetja, ki ga določamo vsako leto in sicer v »eksternem« smislu. V planu izkazujemo, tudi analogno v zaključnem računu, ves btto produkt in stroške, kakor tudi dohodek vse tiste dejavnosti, ki je fakturirana zunaj podjetja. V eksternem planu ali pa v zaključnem računu torej ne prikazujemo dela one dejavnosti naših obratov, odnosno ekonomskih enot, ki delajo za osnovno proizvodnjo, ker je ta vrednost zajeta v prodajni ceni premoga ter bi v nasprotnem slučaju to vrednost izkazovali ponovno v povečanem btto produktu premoga. Skratka vsa tista dela, ki jih postranski obrati opravljajo za osnovno proizvodnjo, smatramo po določilih kontnega plana kot interno realizacijo, ki jo pri ugotavljanju btto produkta, kadar gre za prikaz istega, za celotno podjetje ne upoštevamo. S tem naši organi statistike v državnem merilu dobijo pravo vrednost btto produkta vseh gospodarskih organizacij.

Povsem drug moment pa je nastal, ko smo prešli na decentralizacijo ter smo pri tem morali nujno določevati plane, kakor tudi izvesti organizacijo knjigovodstva zaradi obračuna dohodka za vsako ekonomsko enoto. Tu se srečujemo s pojmom eksterne in interne realizacije. V že omenjeni drugi fazi razvoja so bile določene ekonomske enote:

jama-vzhod, jama-zahod, klasirnica, elektrostrojni, avtopark, zunanji obrat, gradbeni obrat, EFE in predračunska enota direkcije.

Od gornjih enot nam predstavljajo eksterne realizacije prve tri enote, to je vzhod, zahod in klasirnica, v celoti. Dočim pri ostalih enotah predstavlja eksterne realizacije vrednost del, ki jih te enote delajo navzven, odnosno vso vrednost, ki je ne opravljajo za osnovno proizvodnjo premoga, kar pomeni interno realizacijo.

Bistvo decentralizacije in ugotavljanja dohodka po ekonomskih enotah je določanje

internih prodajnih cen, ki zlasti pri ekonomskih enotah osnovne proizvodnje sestavljajo skupaj eksterne prodajno ceno, s katero se obračunava fakturirana eksterna prodajna cena podjetja. Vendar je pri tem poudariti, da smo s tem principom pričeli v letošnji tretji fazi, ker smo v lanski določili interne prodajne cene, v katerih še nismo zajeli vseh elementov v strukturi prodajne cene, to je brez anuitet in rente kot direktne obveznosti, ki so veljale le za podjetje, kakor tudi določene vrste stroškov, kot so: sanacijska dela, stare jame, stroški površinskega zasipa, odnosno izčrpavanje površinskih jezerskih voda. Letos pa se je struktura prodajne cene za posamezne ekonomske enote popolnoma izpolnila z vsemi elementi.

Struktura prodajne cene vsebuje vse direktne stroškovne vrste (material, energijo, tuje usluge, amortizacijo, invest. vzdrževanje), nadaljnje obremenitve kot stroškovna mesta za usluge posameznih ekonomskih enot (elektrostrojni, zunanji, kopalnica, pop. jedn. pograda, eventuelno gradb. obrat), nato obratno in upravno režijo, v kateri je poleg ostalega zajeta anuiteta. Nato pa sledijo končni elementi in sicer renta, osebni dohodki, prispevek v rezervni sklad osebnih dohodkov EE, prispevek na poslovna sredstva kot dajatev EE za centralne sklade in interni rezervni sklad kot nov dopolnilni element in regulator za slučaj višje sile.

Z določitvijo strukture je dejansko dana enotam vsa osnova materialno-finančnega poslovanja, kar terja poleg organiziranja knjigovodske službe v enotah tudi poglobljanje vseh proizvajalcev v enotah zlasti pa onih, ki neposredno sodelujejo kot samoupravni organi v obratnih del. svetih in odborih obračunskih enot.

Ekonomske enote so do prejšnjega centralističnega sistema poleg knjigovodstva in obračuna osebnih dohodkov, ki je obstajalo že v prejšnjih starih obratih, prevzele evidenco knjizenje vsega materialnega poslovanja in evidentiranja vseh ostalih finančnih stroškov. Sami materialni izdatki predstavljajo v strukturi cene pretežno postavko in je zato sama organizacija materialnega poslovanja zavzela pomembno področje v celotni organizaciji poslovanja. Pri tem moramo poudariti, da v decentralizaciji poslovanja ravno na področju materiala ne moremo tako daleč, da bi, na primer, vsaka enota imela svoje komercialno poslovanje, svoje skladišče, svoj organiziran prejem in izdajo materiala, kar bi ogromno povečalo stroške režije, kar tudi ni namen pri uvajanju ekonomskih enot. Logično je, da je nabava in vskladiščenje enotno za vse podjetje. Material izdajajo po zato prilagojenem kontnem planu in obračunavanju materiala z materialnimi zahtevnicami, ločeno na posamezne ekonomske enote, v letošnjem nadaljnjem razvoju pa še podrobnejše na obračunske enote. Pri tem dejstvu pa je povsem razumljivo, da mora biti materialno knjigovodstvo kot knjigovodska enota vsega dosepelega materiala za potrebe vseh ekonomskih enot celotnega podjetja izredno ažurna v vrednotenju vsega izdanega materiala za posamezne ekonomske enote, lahko postane ozko grlo v celotnem prilično kompliciranem mehanizmu knjigovodstva vseh ekonomskih in obračunskih enot. Po izkušnjah, ki smo si jih v zadnjih dveh letih že pridobili, je za nadaljnje ažurno napredovanje vsega knjigovodskega mehanizma enot potrebno, da materialno knjigovodstvo uvede mehanografijo s knjižnim strojem, s čimer pa je nujno povezan prehod na planske cene. Sedanji način takozvanih povprečnih, odnosno ponderiranih cen, bi zaviral strojno knjiženje, s katerim želimo imeti dnevno izvršen in izknjižen obračun materiala za vse enote in celotno podjetje. Praksa tudi namreč kaže, da ni mogoče v istem momentu prejeti fakture dobaviteljev za izstavljen material. S plansko določeno ceno pa je proces prejema in izdaje materiala možen že istočasno, ker

ni potrebno čakati na fakture dobaviteljev materiala.

Logično je, da se razlika v ceni, to je stvarni ceni dobavljenega materiala napram plansko določeni ceni, mora obravnavati. Vendar pa ne direktno preko materiala, ampak elementa upravno-prodajne režije. Lahko pa tudi preko materiala in to naknadno, ko prejmemo fakture za dobavljen material. Važno je pri tem, da s planskimi cenami dosežemo takojšen možen obračun materiala in s tem zaželeno ažurnost poslovanja. Četudi je vloga kontnega plana že v centraliziranem sistemu igrala važno vlogo z ozirom na zasledovanje stroškov po stroškovnih mestih (priprava, odkop, vzdržba, zračenje, transport itd.), je pomembnost vloge kontnega plana v sistemu decentralizacije še potencirana. Tu namreč ne gre samo za zasledovanje proizvodnih stroškov po že tradicionalnih stroškovnih mestih v rudarstvu, ampak še za važnejše razmejevanje stroškov po ekonomskih enotah, kjer gre za pravičen obračun dohodka kot najbolj interesantnega bistva in centralnega zanimanja vseh proizvajalcev v enoti. Pravilnost kontiranja je v sedanjem sistemu bistveno važna, ker se z vsakim nepravilnim kontiranjem oškoduje ne samo kakšna druga enota, ampak v načelu ruši proporce, določene po družbenem planu, katere pa moramo brezpogojno upoštevati. Tu je važno tudi pravilno obravnavanje stroškov kot n. pr. stroškov inv. vzdrževanja raziskav rudnega bogastva, površinskih zasipov, kar je vse v družbenem planu točno omejeno. Prekoračitev le teh z nepravilnim kontiranjem pomeni sicer povečan navidezni dohodek enote. Vendar se kaže v obračunu podjetja v zmanjšanju sklada podjetja, nasprotno pa povečanju osebnega dohodka enote, kar ruši določila meril o delitvi dohodka in ustvarja disproporce med osebnimi dohodki in skladi, za kar smo pa odgovorni vsi proizvajalci.

V strukturi cene ekonomskih enot je določena poleg ostalih elementov tudi upravno prodajna režija, ki pa se tudi v obračunu EE obračunava omejeno v planirani višini. V upravno prodajni režiji so planirani in zajeti direktni material, ki ga delimo na režijo, obremenitve pomožnih obratov, alikvotni del amortizacije in invest. vzdrževanja za objekte in opremo, ki niso v direktnem upravljanju enot, vodarino, PTT stroške, bančne stroške, analize, obresti dolgoročnih kreditov, študij proizvodnih procesov, stroške reklame, zavarovalne premije, takse, članarine zbornicam, obresti na poslovni sklad, vodni prispevek, prispevek za šolstvo, dnevnice in končno anuitete za dolgoročna posojila. Stvarni stroški upravne režije so lahko tudi večji ali manjši ter so obračunsko ugotovljeni ko je končan obračun celotnega podjetja. Pripomnimo, da bodo morale biti te razlike letos ko so vsa sredstva podeljena na enote ter ni rezerv v eksterni ceni, razen tistih, ki so s sklepom namenjena skladu podjetja, obravnavane v vsakem nadaljnjem obračunu ekonomske enote. Za gibanje stroškov upravno-prodajne režije je posebej zadolžen sekretariat v splošnem sektorju, da bi se ti stroški gibali s planom v določeni višini.

Obračune dohodka ekonomskih in obračunskih enot nujno primerjamo in jih moramo kontrolirati z obračunom podjetja v tako imenovanem RUOL (rudniškem obračunskem listu). To je nujno, da ima prilično razširjen mehanizem decentraliziranega knjigovodstva neki varnostni ventil, ne samo za pravilni obračun dohodka po enotah, ampak to zahtevajo določila že uvodoma omenjenega kontnega plana vseh gospodarskih organizacij kot celote.

Nedvomno je, da bo nadaljnja razčlenitev vsega sistema na obračunske enote terjala od nas vseh še nadaljnje izpolnitve naše celotne materialno-finančne službe. Prepričani pa smo, da bo to rodilo še večje uspehe naših enot in posameznih proizvajalcev.

Upravne službe v našem podjetju

Med problemi pri sprejemanju statuta našega rudnika je tudi problem celotnega oblikovanja organizacije podjetja in seveda s tem v zvezi funkcioniranje posameznih služb in samoupravnih organov.

V statutu samem mora predvsem biti razvidna organizacijska shema podjetja. Razvidno mora biti, katere organizacijske enote obstajajo v podjetju, kakšne so njihove naloge in zlasti kakšen je njihov odnos do nižjih samoupravnih organizacijskih enot.

Organizacijo podjetja moramo zato, glede na naše konkretne pogoje in možnosti, oblikovati tako, da bo ona dejansko zagotavljala napredno, tehnološko in ekonomsko usmerjenost.

Pri poslovanju oziroma organiziranju služb vemo, da imamo mnoge službe, ki so ločene po svojem delu, glede na funkcije, ki jih opravljajo. Tako imamo neposredno proizvajalne, servisne, pomožne, upravne in podobne službe oziroma enote.

Celoten uspeh poslovanja podjetja, konkretno našega rudnika, je odvisen od dobrega organiziranja dela teh služb in od njihove strokovnosti. Zaradi tega ima precejšen pomen pri delu teh služb njihova pravilna stimulacija, ker s tem bo vsekakor njihov uspeh večji.

Tako imenovane upravne službe pri nas, kot so kadrovsko-socialna, oziroma personalna, nadalje splošna služba, so pri dobrem poslovanju podjetja zelo pomembne in jih nikakor ne smemo podcenjevati. Ravno tako je izredno pomembna dobra računovodsko-finančna služba, ki jo pri nas precej podce-

njujejo, češ, kaj lahko taka služba prispeva k uspehu proizvodnje. Zavedati se moramo, da brez ažurnega in zanesljivega poslovanja te službe, tavamo v temi. Vse te tako imenovane upravne službe in vsi tisti, ki so zaposleni v teh službah, bi morali stalno in z zanimanjem spremljati vsa dogajanja in premike v podjetju: od nabave, proizvodnje, do same prodaje in bi s tem ažurnost dela bila boljša.

Zato nikakor ne smemo podcenjevati prispevanja teh služb k uspešnosti poslovanja našega rudnika v celoti.

Vzemimo na primer kadrovsko-socialno službo. Njej je poverjena zelo delikatna in pomembna vloga v podjetju. Ni vseeno, kakšen kader sprejemamo v delovno razmerje in zakaj odhaja kader iz podjetja, kar je še posebno važno zaradi precejšnje fluktuacije za našo jamsko delovno silo. Vedeti moramo, da je sposobnost sprejetega kadra prvi pogoj uspešnosti poslovanja gospodarske organizacije.

Iz tega primera vidimo, da je vpliv vseh upravnih služb na celoten uspeh poslovanja našega rudnika dejansko zelo neposreden.

Pri nas mnogi smatrajo delovanje splošne uprave rudnika kot manj pomembno in jo smatrajo kot nekakšen privesek, rezultat nastalih ekonomskih enot in ne kot samostojno delovno enoto, kar v resnici je. Upravne službe rudnika ne smemo smatrati kot neko servisno službo rudnika kot celote, ampak je to čisto samostojna in enakopravna enota, katere rezultati dela se morajo čutiti kot prispevek celotnega rudnika.

K. V.

Vloga direktorja in upravnih služb v upravljanju

Ko govorimo o tem važnem delu našega bodočega statuta, bi se žele najprej dotakniti nekega temeljnega teoretičnega vprašanja, ki pa je odločilne važnosti za izhodišče, iz katerega bomo obravnavali vlogo direktorja in upravnih služb v gospodarski organizaciji. Gre za teorijo o tako imenovani »dvojni liniji« — na eni strani liniji upravljanja, ki jo predstavljajo kolektiv in samoupravni organi, na drugi strani pa liniji vodenja, ki jo predstavljajo direktor in strokovne in upravne službe v gospodarski organizaciji; ali teorije o »razmejitvi funkcij« na upravljanje, ki je v pristojnosti samoupravnih organov, na vodenje, ki je v pristojnosti direktorja in izvrševanje, ki je v pristojnosti upravnih služb.

Seveda nosi takšno zastavljanje problema v sebi dvojno nevarnost. Ob takšnem izhodišču lahko hitro pridemo do napačnih pojmovanj, da predstavljata ti dve »liniji« v gospodarski organizaciji dve antagonistični skupini, kar je lahko osnova za različna popačena stališča: na eni strani za podcenjevanje vloge samoupravnih organov, ki da so le nek formalni »politični privesek«, medtem ko da dejansko vodijo podjetje le strokovnjaki, na drugi strani pa za uveljavljanje neke »demokracije zaradi demokracije« izven pogojev in potreb proizvodnje in delovnega procesa, za mišljenje, da predstavlja afirmacijo in uveljavitev samoupravljanja ravno stalna borba s to »vodilno linijo«.

Posvetovanje o statutih delovnih organizacij, ki ga je organiziral republiški svet sindikatov v Ljubljani, je zavrnilo takšna pojmovanja. Tovariš Kavčič je v svojem zaključnem govoru lepo poudaril, da je cilj samoupravljanja »povezati v skladno celoto sociološke, humanistične, splošno-človeške in demokratične vidike proizvodnje s strokovnimi zahtevami moderne tehnike in znanosti«, da »le maksimalno upoštevanje obeh faktorjev, njuna maksimalna organiziranost in sinteza, ne pa antiteza, mora vedno dati ne samo dobre proizvodne rezultate, ampak

tudi politično sproščeno in demokratično vzdušje«.

Ne smemo torej iskati izhodišča v neki »delitvi oblasti«, ampak v stvarni analizi funkcije in pomenu strokovnih in upravnih služb v neki gospodarski organizaciji. Ta pa nam pokaže, da gre tu le za interno delitev dela kot jo pač zahteva sodoben delovni proces in ne za neko delitev funkcij in oblasti. Upravljanje, gospodarjenje, vodenje in izvrševanje — to je vse obseženo v osnovni pravici in dolžnosti samoupravljanja, ki je istočasno s tem, ko je vezana na obstoj delovnega razmerja z gospodarsko organizacijo, vezana na izvrševanje tistih nalog v gospodarskih organizacijah, ki jih zahteva konkretno delovno mesto. V tem ni nobene razlike med upravljalcem, ki dela v proizvodnji in med upravljalcem, ki dela v pisarni — pa čeprav je na vodilnem delovnem mestu ali če opravlja visoko strokovno opravilo. Tudi upravne in strokovne službe predstavljajo del enotne organizacije delovnega procesa, ki ga zahteva vsaka organizirana proizvodnja, tudi vodilni in visoko strokovni uslužbenci so samoupravljalci, samo da v okviru interne delitve dela zasedajo delovna mesta, ki so odgovornejša in vezana na izvrševanje kompleksnejših nalog. Njim gredo v skladu z organizacijsko strukturo podjetja določene pravice in pooblastila, ki pa seveda ne smejo posegati v samoupravne pravice samoupravnih organov in organizacijskih enot. Zato je nujno, da te pravice v statutu čim določneje opišemo, istočasno pa postavimo načelo polne osebne odgovornosti za strokovno in dobro izvrševanje nalog.

17. člen predosnutka zvezne ustave določa mesto in vlogo direktorja, ki »neposredno vodi poslovanje delovne organizacije, izvršuje sklepe delavskega sveta in drugih organov upravljanja«. Republiška ustava ga pa še določneje imenuje »neposrednega vodjo pro-

(Nadaljevanje na 14. strani)

Zbori kolektiva in referendum

Masovni sestanki, na katerih so se obravnavali najvažnejši problemi s področja upravljanja v kolektivu, imajo v naši gospodarski organizaciji že staro tradicijo. Na njih je že od nekdaj prihajala do izraza in uveljavitve volja neposrednega proizvajalca, njegova delovna zavest in iniciativa. Organi samoupravljanja so preko teh sestankov seznanjali kolektiv z najpomembnejšimi vprašanji in rezultati in se z njim posvetovali pred važnimi odločitvami. Istočasno pa so bili ti sestanki pomembno sredstvo mobilizacije kolektiva, ki je na njih sprejemal pomembne sklepe o bodočih delovnih nalogah.

Tako so bili masovni sestanki že od nekdaj najosnovnejša oblika neposrednega upravljanja. V našem novem statutu, kjer dobivajo tudi novo ime: zbori kolektiva, imajo ravno tako velik pomen in predstavljajo osnovno obliko, v kateri kolektiv oziroma njegove manjše organizacijske enote (ekonomska, obračunska) skupno in neposredno obravnavajo najvažnejše probleme.

Neposredno upravljanje, neposredno odločanje proizvajalcev o vseh vprašanih dela in gospodarjenja, je eden najvažnejših ciljev v razvoju delavskega samoupravljanja. Poleg tega, da kolektiv preko svojih izvoljenih predstavnikov v organih delavskega samoupravljanja odloča o vseh vprašanih skupnega dela in gospodarjenja, je cilj in namen, pri vsakem posameznem problemu pritegniti k odločanju najširši krog članov kolektiva oziroma se pred sprejemom pomembnejših sklepov (perspektivni in družbeni plan, statut in pravilniki, odločitve o investicijah, o merilih notranje delitve sredstev itd.) posvetovati s celotnim kolektivom. Pravzaprav je oblika »zbor kolektiva« o tem sistemu neposrednega upravljanja starejša in prvotnejša, čeprav še vedno enako pomembna. Svojo polno afirmacijo dosega neposredno upravljanje z decentralizacijo, z ustanovitvijo ožjih organizacijskih enot, kjer ob problemih svojega delovnega mesta proizvajalec vsakodnevno rešuje tekočo problematiko proizvodnje. Ob skupnih problemih, ki zadevajo kolektiv kot celoto, pa bo zbor kolektiva predstavljal osnovno organizacijsko obliko za uveljavitev volje in iniciative neposrednega proizvajalca, za njegovo zavestno sprejemanje najpomembnejših odločitev in delovnih obvez.

V tezah za naš novi statut smo postavili naslednja določila o zboru kolektiva:

Zbor kolektiva oziroma zbor ekonomske, obračunske ali predračunske enote se skliče takrat, kadar se rešujejo važna in temeljna vprašanja upravljanja, zlasti pa ob sprejemanju statuta, pravilnikov o delitvi čistega in osebne dohodka, perspektivnega družbenega plana, združitve ali razdružitve podjetja itd.

Tehnično se ti zbori izvršijo tako, da se skličejo sestanki v posameznih organizacijskih enotah in po posameznih tretjinah. V tako velikem podjetju, kot je naše, bi bilo nemogoče sklicati ves kolektiv na enoten sestanek. Zato je potrebno, da se o tem zadolžijo posamezne organizacijske enote in ga skličejo in izvedejo tako, kot to najbolje odgovarja potrebam in pogojem te delovne enote. Da pa imajo ti posamezni sestanki značaj enotnega zbora kolektiva, je potrebno, da se skličejo v čimbolj zaključnem in kratkem časovnem obdobju in da imajo vsi isti dnevni red, h kateremu se obvezno sprejmejo ustrezna mnenja in zaključki. Ta mnenja in zaključki predstavljajo osnovo za organe samoupravljanja, predvsem za centralni delavski svet, ko bo o teh vprašanih odločal. Za centralni delavski svet sicer niso obvezni, ker bi bilo takšno določilo že praktično nemogoče, saj se na raznih sestankih pojavljajo k

(Nadaljevanje na 14. strani)

Vloga direktorja in upravnih služb v upravljanju

(Nadaljevanje s 13. strani)

izvodnega procesa« in disciplinskega starešino vseh delavcev in uslužbencev. Pri izvrševanju svojih funkcij in s statutom določenih pravic je samostojen in osebno odgovoren ter odgovarja za zakonitost dela delovne organizacije. Zato mu je dana tudi pravica in dolžnost, zadržati nezakonite in po besedilu predosnutka republiške ustave tudi »škodljive« sklepe samoupravnih organov. Vendar o tem dokončno sklepa občinski organ (zakonitost) oziroma kolektiv (škodljivost). Spremenjen je tudi način postavljanja — voli ga na podlagi javnega razpisa delavski svet v soglasju z organom občine, in to za določeno mandatno dobo. Vendar je lahko po preteku te dobe ponovno izvoljen. Direktor tudi zastopa gospodarsko organizacijo v njenih pravnih razmerjih, sprejema zanj obveze in sklepa pogodbe.

Direktor je torej organ upravljanja z določenimi funkcijami in pooblastili, ki je

odgovoren za pravilno izvrševanje sklepov višjih organov upravljanja in ki neposredno vodi organizacijo proizvodnje in poslovanja delovne organizacije, ter odgovarja za njeno strokovnost in zakonitost. Seveda direktor vseh teh nalog ne more izvrševati sam. V skladu z organizacijsko strukturo podjetja prenaša del svojih pooblastil navzdol na druge delavce in uslužbence, ki potem v okviru svoje delovne enote vršijo v določenem obsegu funkcije strokovnega in disciplinskega vodje proizvodnje. Za izvrševanje posameznih strokovnih in upravnih opravil, ki so skupne vsem proizvodnim enotam, pa prenaša del svojih pooblastil tudi na upravne in strokovne službe delovne organizacije, kateri vodje osebno odgovarjajo za strokovno opravljanje svojih nalog in imajo za izvrševanje nalog iz svojega področja tudi določene pravice in ki v obsegu statutarnega ali osebnega direktorjevega pooblastila tudi zastopajo delovno organizacijo. Te službe so organizirane v splošni upravi podjetja in ker je njihovo delovno področje podjetja kot celota,

dobivajo svoja sredstva tako, da so odvisna od uspeha proizvodnih enot. V organizacijskem smislu je torej splošna uprava skupni servis vseh proizvodnih enot, v funkcionalnem pa predstavlja določene organizacijske enote v okviru splošne delitve dela gospodarske organizacije. Najodgovornejša delovna mesta v organizacijski strukturi proizvodnih enot in upravnih ter strokovnih pa so tako imenovana vodilna delovna mesta, za katere zasledbo je predviden poseben postopek (imenuje jih upravni odbor na podlagi javnega razpisa).

Posebna vloga gre v tem smislu tudi strokovnemu kolegiju, ki je dolžan, da vse pomembnejše predloge organov upravljanja predhodno strokovno prouči in jih v strokovnem pogledu obrazloži in obdela.

To naj bi bil temeljni okvir za tista poglavja našega statuta, kjer bodo konkretno — v povezavi z organizacijsko shemo delovne organizacije — obdelana določila o direktorju ter upravnih in strokovnih službah našega rudnika.

Zbori kolektiva in referendum

(Nadaljevanje s 13. strani)

če, saj se na raznih sestankih pojavljajo k določenemu vprašanju razna in nasprotujoča si mnenja in zaključki, ki pa jih je centralni delavski svet (oziroma obratni delavski svet, če gre za zbor ekonomske enote) dolžan obravnavati in do vsakega zavzeti svoje obrazloženo stališče.

Da se bodo mnenja in napotki, iznešena na sestankih zbora kolektiva, res lahko posredovala organom upravljanja v obravnavo, je potrebno, da se o vsakem sestanku sestavi zapisnik. V tem zapisniku naj se poleg časa in kraja sestanka, dnevnega reda, števila navzočih in vodje sestanka oziroma poročevalca ter njegovega poročila označi kratek potek diskusije in predvsem sklepi, pripombe in napotki, ki so bili zavzeti do posameznih vprašanih dnevnega reda.

V našem kolektivu že od nekdaj ni bilo sprejetega pomembnejšega sklepa, pravilnika, plana itd., če o njem preko sestankov ni bil obveščen celotni delovni kolektiv. Z novimi statutarnimi določili pa dobi zbor kolektiva še trdnjšo in določnejšo vlogo in organizacijsko obliko.

Druga oblika neposrednega upravljanja celotnega kolektiva je referendum. Na referendumu odločajo proizvajalci o določenem važnem vprašanju gospodarjenja in upravljanja, ki se nanaša na kolektiv kot celoto. Referendum se mora organizacijsko izvesti na podoben način kot volitve v organe upravljanja, sestaviti se morajo volilni spiski in skrinjice, glasovnice pa morajo biti sestavljene tako, da volilec odgovori na določeno vprašanje, ki se daje v referendumu, z »da« ali »ne«. Ze iz tega opisa sledi, da gre za organizacijsko bolj zamotan način, ki terja posebne priprave in ki ne more biti neka redna in vsakodnevna oblika, saj bi s tem trpel tudi redni potek proizvodnje. Referendum pa naj bi naš novi statut predvidel predvsem takrat, kadar ob kakšnem res temeljnem vprašanju gospodarjenja in upravljanja obstajajo bistveno različna stališča. Npr. med centralnimi organi upravljanja in obratnimi delavskimi sveti, kadar ob ugovoru direktorja na sklep CDS ne pride do enotnega in skupnega stališča in kadar ob določenem važnem vprašanju zahteva razpis referendumu večina proizvajalcev na zboru kolektiva.

Poleg teh dveh — če tako rečem — klasičnih načinov neposrednega upravljanja pa naj bo naša osnovna naloga, da s poglobitvijo in utrditvijo decentralizacije in upravljanja v posameznih organizacijskih enotah pritegnemo čim širši krog proizvajalcev neposredno v upravljanje v ekonomski, obračunski in predračunski enoti.

Kakšne pravice in dolžnosti naj bi imel vsak delavec, ki je zaposlen v rudniku lignita

V zvezi s pripravo statuta se mi zdi pravilno, da razpravljamo tudi o pravicah in dolžnostih člana kolektiva, kadar sklene delovno razmerje z RLV. S tem, ko postane član kolektiva, si pridobi pravice, kot jih ima vsak drugi član kolektiva, ne glede na delovni staž pri rudniku.

Med pravice člana kolektiva štejemo: pravico do socialnega in zdravstvenega varstva; za člana, ki je zaposlen v podjetju in njegovo družino, v kolikor zakonski partner ali otroci nimajo te pravice drugače pridobljene; pravico do volitev in izvolitev v samoupravne organe; pravico do rednega in dodatnega dopusta; pravico do stanovanja; pravico do koriščenja dopusta v počitniškem domu; pravico do osebnega dohodka po učinku in gospodarskem uspehu podjetja itd.

Naštete pravice postanejo samo fraza, če se teh pravic delavci ne bodo posluževali oziroma jih ne bodo pravilno koristili. Za pravilno koriščenje pravic pa se mora vsak posameznik zanimati oziroma zavzemati za čim boljše gospodarjenje. Pri tem ima vsak delavec pravico, pa tudi dolžnost, da se zanima, kakšni so poslovni stroški, da razmišlja, kje bi lahko kaj prištedil, kako bi morali delati, da bi podjetje imelo boljše dohodke. Vsak ima pravico in dolžnost, da se udeležuje sestankov, da razpravlja na njih, kritizira nepravilnosti in daje predloge, ki bodo zboljšali gospodarjenje podjetja, s tem koristili podjetju in v zvezi s tem vsakemu posamezniku. Zavedati so moramo, da bomo z boljšim delom, z boljšim gospodarjenjem ustvarili boljše pogoje podjetju kot posamezniku.

S pravicami so pogojene tudi dolžnosti. Ne moremo si zamišljati pravic brez dolžnosti, ker so te v medsebojni povezanosti in vse skupaj tvori celoto. Vsak delavec je dolžan paziti in skrbno gospodariti z družbeno imovino. Nemogoče je dopustiti, da posamezniki mačehovsko ravnaajo z materialom, ne pazijo na orodje, stroje itd. Posamezniki še danes ne razumejo, ali pa nočejo razumeti, da je vsako malomarno, neskrbno gospodarjenje ali razmetavanje materiala in vsaka okvara strojev in orodja škoda podjetja. Ta škoda pa se v večji ali manjši meri kaže v zmanjšanju sklada podjetja, pa tudi v zmanjšanju sklada osebnih dohodkov.

V statut delovne organizacije bi morali vnesti, da je vsak delavec dolžan skrbno delati in skrbeti za razvoj podjetja, kot dober proizvajalec in gospodar. Prav tako je dolžan utrjevati red in disciplino. Po mojem mišljenju bi morali neupravičene izostanke drugače obravnavati, kot smo jih ob-

ravnali doslej. V 287. členu zakona o delovnih razmerjih je: »Delavec, ki po svoji krivdi napravi gospodarski organizaciji škodo v zvezi z opravljanjem dela, mora to škodo povrniti«.

Lani je bilo zaradi neupravičenih izostankov izgubljenih 975 delovnih dni. Vzemimo rudniški učinek, ki je znašal lani 4,24 ton na dnino in doimo izgubljene tone premoga, ki znašajo 4.057 ton. Te pomnožimo s povprečno prodajno ceno 2.607 din in ugotovimo, da je bilo izgubljenih 10.576.600 din narodnega dohodka. Zanj ni nihče odgovarjal, čeprav je bila družba oziroma podjetje prikrajšano za tako visoko vsoto.

Drugi primer: Delavec dela na odkopu, kjer je povprečni odkopni učinek 10 ton na dnino. Naredi 1 dan neupravičen izostanek in s tem zmanjša proizvodnjo za 10 ton ali za 26.070 din narodnega dohodka. Mislim, da bi morali vnesti v statut, da bi vsaj del izgube narodnega dohodka prenesli na tistega, ki je to izgubo neupravičeno povzročil.

Na posvetovanju za izdelavo statuta, ki ga je organiziral Republiški svet Zveze sindikatov Slovenije dne 4. februarja 1963, je predsednik Zveze sindikatov Slovenije, tovariš Kavčič glede reda in discipline zelo jasno poudaril: »Mi se ne zavzemamo za statute zato, ker bi želeli več nejasnosti, oziroma več demokracije v besedah v delovnih organizacijah, ampak želimo z novimi statuti doseči večjo organiziranost, več reda, več odgovornosti in več dolžnosti in pravic, ampak to za vse, od direktorja do vratarja.« S tem je tov. Kavčič zelo jasno in odločno povedal, da je treba v statutih odrediti pravice in dolžnosti, s tem v zvezi pa tudi odgovornost za vsako delovno mesto. Nadalje je še dejal: »Čim bolj bodo v delovnih organizacijah vsakomur odredili njegove pravice in dolžnosti in čim bolj bodo njegove pravice povezane z reševanjem njegovih dolžnosti, toliko skladneje in bolje bo lahko delovna organizacija delala.« Smatram, da k tem citatom ni potrebnih nikakih komentarjev.

Sem in tja včasih slišiš očitke, da imamo v podjetju med vodilnimi delavci preganjače, ki ne poznajo demokracije, dušijo kritiko in nimajo posluha in razumevanja za delavca. Avtorji takih in podobnih očitkov največkrat zamenjujejo demokracijo z anarhijo. Njihov cilj ni, da bi hoteli s kritiko vnesti v podjetje več reda, ampak se skrivajo za demokracijo in hočejo z neobjektivno kritiko v podjetje vnesti nered. Demokracija in svoboda kritike pa je zanje svobodno izživljanje obrekovanja in natolcevanja.

Pogovoriti se je treba...

Ko bomo v naslednjih dneh razpravljali o novih statutih gospodarskih organizacij, tako tudi konkretno za Rudnik lignita Velenje, bi prispeval tudi sam nekaj misli v zvezi z disciplinsko odgovornostjo v naši organizaciji.

V vsaki delovni organizaciji mora biti delovni kolektiv, ki je discipliniran, kar velja še posebno za našo delovno organizacijo, ki ima specifično težke pogoje. Saj je splošno znano, da je delo pod zemljo znatno težje in nevarnejše kot pa na površini. Zaradi tega imamo poleg zakona o delovnih razmerjih, ki govori o disciplinski odgovornosti delavca, še kar lepo število drugih predpisov, ki zastružujejo mere discipline pri nas. Vendar bi v članku rad prikazal svoja opažanja pri delu naše disciplinske komisije.

Da bi neka gospodarska organizacija lahko vzdrževala in krepila delovno disciplino, smo pri delavskem svetu delovne organizacije imenovali disciplinsko komisijo, ki naj bi s svojimi organi reševala različne prestopke, do katerih lahko pride pri delu, bodisi zavestno, zaradi neznanja ali nemarnosti nekega člana delovne organizacije.

Zakon o delovnih razmerjih navaja 13 hujših kršitev s področja disciplinske odgovornosti, s katerimi označimo neko kršitev delovne discipline. Vendar po svoji preizkušnji smatram, da bi naj v naši organizaciji pri izdelavi novega statuta te kršitve seveda upoštevali in še razširili. To pa zaradi specifičnosti našega dela, kar zakon tudi dovoljuje. Seveda bi bilo to delo dodatna obremenitev našemu pravniškemu kadru. Vendar smatram, da bo to nujno potrebno, ker moramo vedno misliti na varnost človeka na delovnem mestu. Saj vemo iz prakse, da lahko nekdo z nepazljivostjo ali neznanjem povzroči veliko nesrečo, ki ne prizadene samo delovnega kolektiva, temveč tudi mnogo družin z nepreskrbljenimi otroki. Primer: strelec na odkopu ne indicira pravila metana, šofer na avtobusu ni dovolj zbran pri vožnji in podobno.

Ko razpravljamo o določilih za različne prestopke, se mi zdi, da ni člen 254 dovolj jasen; naj jih naštejemo:

Opomin, ukor, strogi javni ukor, denarna kazen, odstranitev s položaja in zadnja, ki je najhujša, to je odpust iz gospodarske organizacije.

O prvih treh smatram, da so pravilne. Te pač uporabljamo tam, kjer je prekršek tak, da bi ena izmed prvih treh kazni vzgojno vplivala na kršitelja reda. Pač pa bi rad načel razprav o ostalih treh. Denarna kazen je učinkovita tam, kjer ocena, da bo nekdo, ki je bil kaznovan z njo, to čutil in se zavedal, da s tem vračuje del škode, ki jo je povzročil kolektivu ali družbi. Denar, ki ga kršitelj plača, se lahko uporablja za izboljšanja socialne službe gospodarske organizacije ali gre v sklade, ki jih določi gospodarska organizacija s svojim pravilnikom. Smatram, da bi naj bilo v statutu RLV točno določeno, kam naj gre ta denar, ki pa se v nobenem primeru ne sme uporabljati za dvig osebnih dohodkov članov kolektiva.

V praksi naletimo večkrat na primer, da je treba nekega kaznovati s kaznijo odstranitve s položaja. Menim, da je ravno pri tej kazni dokaj nejasnosti in sicer zaradi tega, ker komisija ne more točno določiti, kdo se smatra, da je na vodilnem delovnem mestu. Zato dostikrat grešimo, tako, da izrekamo kazni tudi krivcem, ki napravijo določen prekršek, pa jih damo z njihovega delovnega mesta na nižje delovno mesto in npr: kvalificiranega delavca na nekvalificirano in slabše plačano delovno mesto. Vse to naj bi bilo z novim pravilnikom pravilno pojasnjeno.

Ravno tu pa se vprašamo, če med zadnjima dvema kaznima ne čutimo neke nepravilnosti. To zaradi tega, ker pride za kaznijo odstranitve s položaja takoj to, kar je včasih za člana neke delovne organizacije najtežje. To je odpust iz gospodarske organizacije.

Smatram za pravilno, da elemente, ki so nepoboljšljivi, odstranimo iz delovne organizacije. To pa zaradi pretepa v jami in grobe kršenja HTV predpisov ali človeka. Pač pa bi mogoče za ostale prekrške, ki so težji, poiskala naša pravniška služba še nekaj, kar bi nudilo kršitelju reda še vsaj enkratno možnost, da se popravi. Smatram tudi, da bi bilo prav, da se 256. člen zakona o delovnih razmerjih razčisti tako, da bi smatrali za človeka na vodilnem položaju vsakega, ki je na višjem položaju kot kvalificiran delavec. Na primer: v naši organizaciji vodja podkopa, vodja odkopa, strelec, vodja čela itd.

To ni zahteva, pač pa naj bi bil predlog za razpravo.

Verdev

Kakšna naj bi bila smer izobraževanja v bodoče

Desetletja se na našem rudniku ni skoraj nič spremenilo. Kolektiv z nizko proizvodnjo so pretresale hude težave. Večkrat je celo bilo vprašanje obstoja. Na vlaganje sredstev za povečanje sredstev zaradi večje proizvodnje ni mislil nihče. Velike spremembe so nastale šele po osvoboditvi. Vsako leto se je večala proizvodnja in tudi storilnost. Vlagali smo tudi znatna investicijska sredstva. Jasnno je, da s fizičnimi naporji lahko dvignemo produktivnost le do neke mere. Večja produktivnost pa se lahko doseže samo z boljše metodo dela in z uporabo čim popolnejše mehanizacije. To, edino pot, je upošteval tudi naš kolektiv. Dosegli smo že lepe uspehe. Zavedati pa se moramo, da nas še čakajo velike naloge. Bolj moderna in mehanizirana proizvodnja pa zahteva bolj kvalificirano delovno silo. Ta problem uspešno rešuje »Rudarski šolski center«. Poleg tega pa s prakso in teoretičnimi tečaji pridobijo potrebno kvalifikacijo tudi tisti, ki z rednim šolanjem tega niso mogli.

Pri dosedanjem načinu dela so bile v naši jami potrebne le tri stroke: rudar, kovinar in električar. Z uvedbo nove mehanizacije, v bodočnosti, pa tudi že sedaj, je več delovnih mest, ki hkrati zahtevajo dve kvalifikaciji, in sicer rudarja in ključavničarja. Oba sta nujno potrebna: strojnik zaradi stroja, rudar pa zaradi rudarskih del. Pridobili bi lahko ključavničarja za kakšno drugo delovno mesto, če bi rudarja dopolnilno usposobili za strojnika.

Pa ne samo tu! Vse bolj bomo morali preiti od ozkega profila poklica v razne specializacije. Specializacija je namreč edina pot za doseganje večjih uspehov. Zato je nujno, da tudi v našem kolektivu na to mislimo.

Cas bo verjetno terjal spremembe tudi v srednjih in višjih šolah. Že danes, ko so očitne potrebe po kadru v vseh gospodarskih organizacijah, se včasih absolventov raznih šol branijo. Nihče ne išče zato globljih vzrokov, ampak so po časopisih zvalili krivdo na tako imenovano »mojstrsko politiko«. Nujno bi bilo, da bi strokovne šole upoštevale potrebe gospodarstva in nudile gojencu tisto znanje, ki mu bo potrebno na delovnem mestu.

Sedaj, ko sestavljamo statut podjetja, je potrebno, da vse probleme v zvezi s kadri dobro analiziramo. Analizirati pa moramo tudi potrebe, ki jih predvidevamo v perspektivi. Le tako bo naš statut dalje služil svojemu namenu.

S. K.

O materialni in disciplinski odgovornosti

Kot sestavni del statutarnega materiala sodijo tudi določila o materialni in disciplinski odgovornosti v podjetju.

Problem pravne varnosti in zaščite je odločilnega pomena za počutje proizvajalca kot upravljalca v delovni organizaciji. Zato predstavlja kot enega izmed kompleksnih problemov s področja delovnih razmerij disciplinska materija.

Vemo, da v našem podjetju obstaja pri centralnem delavskem svetu disciplinska komisija, ki je s svojim delom rešila mnoge primere delovne nediscipline in neodgovornosti. Vendar pa je pri delu komisija večkrat naletela na pomanjkanje konkretnih, za naš rudnik določenih, predpisov, na podlagi katerih bi lahko v vsakem posameznem oz. konkretnem primeru, življensko in pravilno odločala.

Disciplinske zadeve zahtevajo skrajno konkretnost, preciznost in jasnost. Pomanjkanje teh faktorjev je disciplinska komisija pri svojem delu precej občutila posebno pri lažjih kršitvah delovne discipline.

Zato smo v zvezi z izdelavo statuta rudnika začeli izdelovati posebni pravilnik o materialni in disciplinski odgovornosti, ki bo seveda vsklajen z odgovarjajočimi določili zakona o delovnih razmerjih. Vendar bo le obravnaval naša konkretna razmerja v podjetju.

Pri konkretizaciji pravilnika glede na razmerje v našem podjetju bo potrebno jasno opredeliti določila, ki se nanašajo:

1. na disciplinske prestopke, to je kaj pomeni konkretno na našem rudniku disciplinski prestopke;

2. na sam disciplinski postopek, po katerem se ti prestopki ugotavljajo;

3. na kazni, to se pravi, kakšne kazni so predvidene za posamezne disciplinske prestopke. Problem nastaja pri izrekanju najtežje kazni, to je kazni odpusta iz podjetja. Tu ni enakih kriterijev, katerih pomanjkanje pa lahko predstavlja osnovo za morebitno namerno ali nenamerno samovoljo in šikaniranje delavcev.

Nadalje bo potrebno pri določevanju disciplinskih zadev, pri izdelavi novega pravilnika o materialni in disciplinski odgovornosti stremeti, da bomo uvedli postopnost pri disciplinskem kaznovanju. Potrebno bo sprejeti neke kriterije, po katerih bo vsak delavec postopno kaznovan za disciplinske prestopke in bo šele po dveh ali treh prestopkih nastopilo vprašanje disciplinskega odpusta iz podjetja.

Tako postopno kaznovanje bo vzgojno delovalo na tiste, ki so storili disciplinske prestopke, ter jim bo s tem dana možnost, da bodo spoznali pomen svojega nepravilnega ravnanja in se bodo lahko popravili oziroma vrnili v svojo sredino. Taka postopnost bo

pomenila zagotovilo pravne varnosti samega proizvajalca v podjetju.

Kolikor se delavec ne čuti varnega v podjetju, kolikor meni, da bo že jutri lahko na cesti, če se bo zameril temu ali onemu vodilnemu človeku itd., toliko bolj se bo čutil prizadetega. Pogoji, da to odpravimo, je pravna varnost, počutje delavca, da se mu ne more zgoditi nekaj čez noč, za kar ne bi vedel že vnaprej, to je, da se mu ne more zgoditi nobena krivica, dokler ne bo kršil tistih pravil naše notranje zakonodaje, konkretno pravilnika o materialni in disciplinski odgovornosti.

To bi bili nekateri izmed problemov, ki so pred nami vsemu pri izdelavi našega statuta.

Nov pravilnik o materialni in disciplinski odgovornosti bo namenjen vsem članom kolektiva RLV zato, da bi se vsak član kolektiva seznanil z odgovornostjo, ki jo ima v podjetju, da bi spoštoval določila, ki se nanašajo na njegovo osebo glede materialne in disciplinske odgovornosti.

Vsi vemo, da vsaka nedisciplina in vsako neizpolnjevanje delovnih dolžnosti in obveznosti med delom in v zvezi z delom, pomeni za kolektiv kot celoto dokajšnjo oviro. Zato bo sprejetje novega pravilnika o materialni in disciplinski odgovornosti v statutu predstavljalo odpravo mnogih nejasnosti.

Izobraževanje in vzgoja kadrov

V statutu Rudnika lignita Velenje naj bo na vidnem mestu tudi kadrovsko-socialna služba kot sestavni del splošne politike podjetja.

V njen okvir sodi poleg ostalih področij tudi strokovno izobraževanje. Ko pa govorim o strokovnem izobraževanju, ne mislimo samo na zgolj ozko strokovno izpopolnjevanje, ki je potrebno za uspešno opravljanje delovnih operacij, temveč na vsestransko, splošno, družbeno-ekonomsko, politično in strokovno izobraževanje človeka, ki prevzema z vse večjo decentralizacijo delavskega samoupravljanja v svoje roke celotno politiko gospodarjenja v podjetju, da doseže večjo proizvodnjo.

Vse to nam je narekovalo, da smo strokovnemu izobraževanju vsako leto posvečali večjo pozornost. Klasičen način pridobivanja kvalifikacij, ki je bil z ozirom na specifičnost rudarskega dela delno opravičljiv, nam je dostikrat delal težave. Lahko pa trdimo, da tudi tukaj nismo popustili in da niso bili strokovni tečaji formalni, saj smo v program vedno vključevali splošne, družbeno-ekonomske in strokovne teme, ki so zahtevale precejšnjo aktivnost vsakega delavca — kopača ali pomočnika kopača, da je lahko uspešno zaključil tečaj.

Z ustanovitvijo samostojnega Rudarskega šolskega centra, ki postopoma prevzema posamezne oblike strokovnega izobraževanja, smo dobili novo jamstvo, da bo na podlagi dobrega programa, ki ga narekuje profil, t. j. zahteva, kakšno strokovno družbeno-ekonomsko in splošno znanje je potrebno za delavca, ki se bo po končani šoli vključil v podjetje, res dober proizvajalec in upravljalec. S pravilnikom kadrovsko-socialne službe o strokovnem izobraževanju, je bilo določeno, da rudarski šolski center prevzame v bodeče tudi strokovno izobraževanje odraslih v obliki večernih šol za kopače in pomočnike kopačev. Program istih moramo vse bolj približati programu redne rudarske šole, t. j. triletni šoli za kopače in enoletni šoli za pomočnike kopača.

Pri vsem tem pa ne smemo pozabiti na strokovno izobraževanje in izpopolnjevanje vseh ostalih poklicev raznih strok in služb v podjetju. Vsi vemo, da so v podjetju ekonomske enote, ki imajo v svojem sestavu poklice strojne, elektro, gradbene in drugih strok, ki so za dobro in nemoteno proizvodnjo nujno potrebni.

Zavedati se moramo — in to naj posebno poudari tudi statut podjetja, da kadrovska politika in s tem tudi politika celotnega izobraževanja in vzgoja kadrov, ni izključena domena kadrovskega sektorja, temveč sestavni del splošnega poslovanja podjetja in njegove vloge v družbi.

S tem, ko bo rudarski šolski center postopoma prevzemal posamezne oblike strokovnega izobraževanja, se bo lahko referat za izobraževanje pri Rudniku lignita Velenje omejil na sistematično programsko stran, kot npr.: ugotavljanje profilov delovnih mest in poklicev, ugotavljanje potreb izobraževanja, programiranje izobraževanja, zbiranje prijav za posamezne oblike izobraževanja in spremljanje uspehov izobraževanja ter razvijanje novih oblik.

Eno najvažnejših poglavij, ki naj bo v statutu, je sprejem in uvajanje novih delavcev. Z besedo delavec smatramo vse vrste usposobljenih delavcev in uslužbencev, ali onih, ki se še izpopolnjujejo. Sprejem delavcev je začetni del življenja in dela vsakega posameznika v podjetju. Zaradi poznejšega uvajanja k delu, marveč, ker je od tega odvisno delavčevo ravnanje in njegova delovna aktivnost. Dobro izveden sprejem je prva stopnja in šele potem lahko govorimo o načrtnem in organiziranem izobraževanju ter drugem delu.

V našem podjetju smo leta 1961 zelo intenzivno pričeli delati. Vendar smo to v preteklem letu žal v precejšnji meri opustili.

Predvidevamo, da celoten postopek spre-

jema in uvajanja, poteka s kadrovsko-socialno službo v rudarskem šolskem centru. Le-ta bo s postavitvijo šolskega čela in z zadostnim številom inštruktorjev lahko načrtno in sistematično spremljal razvoj novo sprejetega delavca, ko bo šel skozi vse faze uvajanja:

- splošni sprejem v delovno razmerje;
- uvajalni seminar splošne vsebine;
- okvirni prikaz dela v delavnici RSC;
- ogled celotnega proizvodnega postopka v jami z vsemi stranskimi obrati;
- vključitev na šolsko čelo;
- uvajanje v praktično delo;
- stalno spremljanje razvoja delavca;
- teoretična predavanja strokovne, splošne in družbeno-ekonomske vsebine;
- ocenitev pridobljenega znanja;
- premestitev v skupinah na ostala čela v jami.

Pri celotnem postopku moramo upoštevati

Delitev čistega dohodka in osebnega dohodka

Poleg statuta gospodarske organizacije je pravilnik o delitvi čistega dohodka gotovo osnovni interni predpis podjetja. V pravilniku o delitvi čistega dohodka, ki ga gospodarska organizacija sprejme samostojno, morajo biti podane osnove in merila za razdelitev čistega dohodka na osebne dohodke in sklade podjetja. Pri določanju teh osnov in meril pa mora gospodarska organizacija ravnati s skrbnostjo dobrega gospodarja, kar naj se izraža zlasti v tem, da se trajno zagotovijo sredstva za razširitev materialne podlage njegove dejavnosti, da osebne dohodke delavcev določamo skladno z uspehi gospodarjenja po prizadevanju delovnega kolektiva in da upoštevamo razmerje med uspehi gospodarjenja drugih gospodarskih organizacij.

Statut rudnika določa načela in določila za formiranje in delitev ustvarjenega čistega dohodka. Pravilnik o delitvi čistega dohodka pa konkretizira ta načela in določila v delitvi sami. Načela in merila za delitev čistega dohodka rudnika, njegovih ekonomskih in obračunskih enot, so tako oblikovana, da:

— trajno vzpodbujajo člana kolektiva, da opravljajo delo na svojem delovnem mestu čim bolj učinkovito in kakovostno, ekonomično in iniciativno;

— trajno zagotavljajo kolektivu zadostna sredstva za razširitev materialne podlage njegove dejavnosti;

— doseženi gospodarski uspehi opravičujejo višino sredstev, ki je določena za osebne dohodke članov kolektiva, oziroma njegovih ekonomskih in obračunskih enot;

— upoštevajo sedanji organizacijski sestav kolektiva, njegovih organov upravljanja, funkcionalno vlogo posameznih strokovnih in drugih služb v kolektivu;

— upoštevajo razmerja med lastnimi gospodarskimi uspehi in uspehi drugih gospodarskih organizacij v rudarstvu.

Čisti dohodek, ki ga dosega RLV v določeni obračunski enoti, sestavljajo sredstva osebnih dohodkov in skladi. RLV formira s sredstvi družbenega čistega dohodka te-le sklade:

— centralne sklade: poslovni sklad, rezervni sklad in sklad skupne porabe;

— deleži in skladi ekonomskih enot: deleži osebnih dohodkov iz naslova produktivnosti dela, ekonomičnosti dela dodatkov nadomestil ter skladi nerazporejenih sredstev in rezervni skladi ekonomskih enot.

Pravilnik o delitvi čistega dohodka zagotavlja ekonomskim enotam takšen sistem delitve, ki dovoljuje, da izločajo iz doseženega čistega dohodka tolikšen delež osebnih dohodkov in nerazporejenih sredstev, ki so sorazmerni s predvidenimi učinki dela in rentabilnostjo poslovanja.

ti to, da je praktično delo in teoretično predavanje med seboj povezano, predvsem pa, da nenehno spremljamo delavčev razvoj (ki naj bo zapisan), saj bomo le tako sposobni pravilno oceniti njegovo delo in ga za to primerno nagraditi.

Mislim, da smo si enotni, da nam ne sme biti žal vloženi sredstev za strokovno izobraževanje, saj se nam bodo ob načrtnem in sistematičnem delu pozneje bogato vračala.

Glavni cilj v celotnem izobraževanju in vzgoji kadrov naj nam bo ta, da bomo nenehno krepili našo zavest do kolektiva in celotne socialistične družbe in da bo naše delo opravljeno z ljubeznijo. Le tako bomo kos velikim nalogam, ki se vsak dan večajo in stavljajo pred nas proizvajalce in upravljalce.

Valenčak

Ekonomске enote RLV ugotovijo svoj čisti dohodek tako, da izločijo iz celotnega dohodka stroške poslovanja in sredstva, namenjena za skupne potrebe rudnika:

- materialne stroške in usluge;
- stroške amortizacije in investicijskega vzdrževanja;
- stroške obratne režije;
- stroške upravno prodajne režije;
- družbene obveznosti;
- prispevek na poslovna sredstva za sklade rudnika;
- prispevek za osebne dohodke predračunske enote;

Tako doseženi čisti dohodek delijo ekonomske enote samostojno na:

- sredstva za osebne dohodke;
- sredstva za interni rezervni sklad;
- nerazporejena sredstva.

Namen sredstev, ki jih formira podjetje po doseženem finančnem uspehu v svojih skladih je, da kupijo gospodarsko moč rudnika in omogočajo izvajanje načrtne investicije, poslovne, kulturno-prosvetne in socialno kadrovske politike. Ob delitvi čistega dohodka med sredstva skladov in sredstva osebnih dohodkov pa mora podjetje upoštevati tudi to, na kakšen način je ustvarilo določeni čisti dohodek. V kolikor je bil del čistega dohodka dosežen z zvišanjem prodajne cene ali znižanjem družbenih obveznosti, je potrebno, da tako pridobljena sredstva namenijo direktno v sklade rudnika. Poslovni sklad podjetja in tudi sklad skupne porabe sta tisti neposredni vrednostni efekt gospodarjenja, ki omogočata uspešno gospodarsko politiko podjetja in direktno zagotavljata perspektivo in nadaljnji obstoj.

Delitev sredstev za osebne dohodke se vrši neposredno in samostojno v posameznih ekonomskih enotah glede na uspeh dela posameznega delavca, na uspeh ekonomske enote in glede na uspeh podjetja kot celote. S politiko neposredne delitve sredstev za osebne dohodke v posameznih ekonomskih enotah, po ustvarjenih uspehih teh enot, je zagotovljena pravičnejša delitev med posamezne delavce po vložnem delu. Zagotovljena je neposredna udeležba vseh delavcev v upravljanju in odločanju o uspehih njihovega dela in s tem o uspehih rudnika kot celote. Osnovno merilo za dosego osebnih dohodkov posameznikov je doseženi količinski in kakovostni uspeh, ki je merljiv z akordi, normami in drugimi merili, izraženimi s številom točk. Tisti delavci pa, katerih produktivnosti dela ni mogoče meriti z veljavnimi akordnimi ceniki, ceniki del ali drugimi merili, dosegaajo število točk na osnovi vrednotenja delovnih mest, ki jih zasedajo.