



## Družbeni dogovor

O načelih za izvajanje kadrovske politike v občini Kranj — sprejel delavski svet podjetja

Ze predčasno ste bili z Informativjem obveščeni o vsebini Družbenega dogovora. Tej informaciji so sledile obravnave po kadrovskih odborih, delavskih svetih TOZD in končno je družbeni dogovor potrdil delegatsko sestavljen delavski svet podjetja.

Delegacije so na osnovi predhodnih razprav po TOZD delavskemu svetu predlagale nekatere dopolnitve in na osnovi tega je le-ta sprejel naslednje sklepe:

1. Družbeni dogovor se podpisuje s tem, da bo določila dogovora podjetje vključilo v samoupravni sporazum o medsebojnih razmerjih delavcev v Savi, katerega se sprejme po predpisanem postopku do konca leta 1973;

2. Dopolni se 5. člen v 5. odstavku tako, da se glasi:

Organizacije se obvezujejo, da ne bodo ovirale izobraževanja ostalim zaposlenim, ki bi se želeli šolati po svoji želji, kolikor izobraževanje posameznika ne bo

predstavljalo oviro pri njegovem rednem delu.

3. Člen 25. se spremeni in glasi: Vsak podpisnik lahko predlaga spremembo dogovora. Predlog z obrazložitvijo predlagatelja ter mnenjem komisije se pošlje v obravnavo vsem podpisnikom. Sprememba je sprejeta, če se z njo strinja 3/4 vseh podpisnikov.

Sprejeta dopolnila in spremembe pomenijo:

a) Vključitev določil družbenega dogovora o načelih za izvajanje kadrovske politike v občini Kranj v samoupravni sporazum o medsebojnih razmerjih delavcev, katerega smo po zakonu dolžni izdelati do konca leta 1973;

b) obvezujemo se, da bomo podpirali tudi izobraževanje tistih delavcev, ki se izobražujejo po svoji lastni želji, vendar le takrat, če to ne bo ogrožalo opravljanja rednega dela delavcev na njihovih delovnih mestih.

c) Za osvojitve predlagane spremembe bo moralo glasovati tri četrtine organizacij združenega dela in vsi ostali podpisniki, kar je predvideval dogovor v 25. členu. To bi pomenilo nadrejeno vlogo nad ostalimi podpisniki, to pa ni v skladu z družbenim dogovarjanjem.

V tej informaciji ne nameravam prepisovati že objavljenega Druž-

benega dogovora, želim pa vas seznaniti, da smo se s tem, ko smo družbeni dogovor s prej omenjenimi dopolnitvami sprejeli, zadolžili in sprejeli odgovornost, da ga izvajamo.

Da pa bo dogovor moč dosledno izvajati, pa je med drugim potrebno:

a) Sistemizacijo delovnih mest uskladiti in urediti tako, da bodo kategorije delovnih mest realni odraz zahtevnosti dela na delovnih mestih;

b) Sistem napredovanja delavcev urediti tako, da se bo strokovnost delavca ustrezno in kontinuirano z rastjo pridobivanja delovnih izkušenj stimulirala in vrednotila v okviru delavčevega DM.

Pri sedaj veljavnem sistemu napredovanja zasledujemo izrazito tendenco delavcev, da bi zasedli višje kategorizirana delovna mesta, kot je njihova dejanska izobrazba. Vzrok take tendence je, doseči s tem višje osebne dohodka.

Zato smo dolžni uspostaviti tak sistem, ki bo stimuliral kvalitetnejše in na osnovi pridobljenih delovnih izkušenj boljše delo.

c) Potrebno bo kadrovanje ob zasedanju delovnih mest organizirati in voditi tako, da bo zagotovljena popolna javnost pri kadrovanju. Vsa prosta delovna mesta bomo javno razglašali v smislu določil družbenega dogovora.

d) Določila dogovora s področja izobraževanja bomo lahko realizirali z novim šolskim letom, za kar bo potrebno planirati tudi tem obveznostim ustrezno višino finančnih sredstev in uskladiti oz. skleniti nove, tem pogojem ustrezne pogodbe.

Izhajajoč iz zgoraj omenjenega bomo lahko dogovor dosledno izvajali šele s sprejetjem samoupravnega sporazuma, v katerem bodo vključena prej naštetja temeljna izhodišča kadrovanja in izobraževanja. Delavski svet podjetja je podpis dogovora poveril glavnemu direktorju tov. Janezu Beravs in predsednici delavskega sveta tov. Zdenki Jurančič.

Kratko informacijo o podpisu in še o čem v zvezi z dogovorom boste lahko prebrali v eni izmed naslednjih številčk SAVE.

Jože Copek



Takole se zbera delavci k odločanju v delovnih skupinah

## V Kranju Visoka šola za organizacijo dela

SAVA podprla ustanovitev

Dne 12. junija je delavski svet podjetja potrdil predlog, da tudi Sava podpiše družbeni sporazum, s katerim podpira ustanovitev visoke šole za organizacijo dela v Kranju. Doslej je bila ta šola višja in v njenem programu izobraževanja je bila le organizacijsko kadrovska smer, medtem ko s preimenovanjem v visoko šolo uvaja poleg omenjene smeri, tudi organizacijsko proizvodno in organizacijsko računalniško smer.

Delavski svet podjetja je za delegata Save v svet šole imenoval tov. Emo Pevc, prof., vodjo izobraževalnega centra.

V našem gospodarstvu in v družbenih dejavnostih resno zastajamo v razvijanju sodobnih metod in sistemov organizacije dela in s tem otežujemo proces modernizacije in hitrejšo rast produktivnosti dela. Posebnega po-

mena je razširjanje metod in sistemov organizacije, ki bi ustrezali našim specifičnim razmeram v samoupravnem socialističnem sistemu.

Izhod iz tega je razvijanje raziskovalnega dela na področju organizacije, razvijanje ustreznega teoretičnega dela in v sistematičnem izobraževanju strokovnjakov za organizacijo dela. Vsi študentje šole so na ta ali na drug način (kot delavci, kot štipendisti, kot pogodbeni praktikantje) povezani v OZD v gospodarstvu in v družbenih dejavnostih. Šola z vso pozornostjo do svojih študentov razrešuje vprašanja in razvija metode dela, v katerih se bodo mogli dobro usposobiti za organizacijsko in sicer aktivno družbeno delo.

Pri študijskem načrtu je poleg svojih desetletnih izkušenj upoštevala tudi dragocene izkušnje sorodnih ustanov in gospodarstva. Svoje načrte skuša sproti prever-

jati in oblikovati čim bolj javno, s pomočjo drugih priznanih dejavnikov (ekonomskih fakultet oz. visokih šol v Ljubljani, Mariboru in Zagrebu, fakultete organizacijskih ved v Beogradu, Strojne fakultete in Fakultete za naravoslovje in tehnologijo v Ljubljani), zato samo podpiramo nadaljnje sodelovanje z organi in učitelji Visoke šole za organizacijo dela v Kranju.

Študijski načrt v celoti in predmetni programi odpirajo realne možnosti tako za izobraževanje poklicnih organizatorjev različnih profilov, kakor za dopolnilno ali specialistično izobraževanje drugih strokovnjakov s področja organizacije dela in za zasnovo permanentnega izobraževanja.

Poleg temeljnega organizacijsko-proizvodnega študija je sedaj najpomembnejša naloga šole predvsem v uresničevanju proizvodno-računalniške usmeritve organizacijskega študija in družboslovnega dela programa.

J. S.



## Janez Beravs

Niti poskušal ne bom spraviti v tale okvirček podoba vulkana, brzca, moči in energije. Skoraj deset let ga poznam, in vedno sem se spraševal: Le kako zmore? Ne vem, če sem ga kdaj videl, da bi ga izdale moči, čeprav se zna tudi umiriti in za kratek čas pokramljati. Pa ni vrag, da ga ne bi že naslednji trenutek nekaj pognalo pokonci, v gibanje.

Takšen je bil menda vseskozi. Vso notranjo in fizično moč je usmerjal v koristne reči: kot gimnazijec — iz napredne slovenske družine se je po okupaciji pridružil ilegalnim skupinam, ki so delovale proti okupatorju in po nesrečnem naključju so ga ujeli in odgnali v taborišče. Po vojni je najprej delal v JLA, nato končal študij kemije.

Preveč je funkcij, ki jih je opravljal, da bi jih tu našteval. Za nas in gotovo tudi zanj je pomemben njegov prihod v Savo. Nič naključnega ni bilo: Sava je bila pred prehodom črte med razvita dobro organizirana podjetja, med tista, ki imajo perspektivo, a ne sama po sebi. Potreben je bil človek, ki bi jo čez to črto popeljal. Janez Beravs jo je porinil. Drzno, a vendar z občutkom pravilnosti, smiselnosti. Spoznal je kolektiv in začel z njim delati in uspevati. Pošten je: nikoli si ni lastil zaslug za napredek Save. Ne enkrat je dejal, da ima za vse uspehe zasluge ves kolektiv:

stari gumarji s svojimi bogatimi izkušnjami, mladi strokovnjaki s svežimi močmi in novimi idejami ter sto in sto poklicnih gumarjev. Ni avanturist in avanturizma ni nikoli dopuščal. Ni megaloman, pa vendar sili naprej in naprej, a ob vsem tem nikoli ne pozabi na človeka; družbeni standard in socialno varstvo, varno delo, izboljšanje delovnih pogojev.

Njegov delavnik ne traja osem ur, kot to velja za večino, ko po službi odločimo delovne obleke, halje in se posvetimo čemur koli — samo tovarni ne. Njegovo delovno mesto se ne da oceniti z analitiško oceno, nihče v podjetju mu ne daje dodatka za napredovanje. Rezultati njegovega dela so rezultati letnega poslovanja. Žal tedaj mislimo le na dohodek, na ostanek dohodka... Ob tem še izrečemo zahvalo kolektivu za prizadevnost, malokdaj pa tudi njemu. Na srečo pa ni častihlepen in vse gre spet naprej.

Ta čas, ko bomo na dopustu, bo Janez Beravs praznoval petdesetletnico. Vse najlepše ti želim in mislim, da smem v imenu kolektiva zapisati: **Bodi zdrav in z nami!**

J. Stular

## Ali komunisti samo na papirju?

Sekretariat osnovne organizacije ZK OSS je na nedavni seji razpravljal med drugim tudi o delavnosti komunistov v Savi. Vse tako zgleđa, da je delavnih članov ZK premalo, saj se le določeno število pojavlja v organih samoupravljanja in družbenopolitičnih

organizacijah, medtem ko nekateri menijo, da je zadosti, če pridejo redno na sestanke oddelkov. Ker bi bilo prenevarno, če bi tak način dela komunistov v Savi postal praksa, bo o tem razpravljal komite konference ZK Sava.



# Predpis o honoriranju

Na osnovi 138. člena pravilnika o delitvi OD in na osnovi odločitev delovnih skupin, ki so o tem razpravljale v času od 21. do 31. maja 1973, je v verifikacijskem postopku DS podjetja sprejel na seji dne 18. junija naslednji

**PREDPIS O HONORIRANJU** prispevkov za informativne namene.

## 1. člen

Honorira se vse pisane in risane prispevke, ki so objavljeni v časopisu Sava — glasilo delovne skupnosti, razen oglasov, krajših obvestil ali pozivov bralcem. Fotografije, ki jih za sredstva informiranja naredi fotograf med rednim delovnim časom, se ne honorirajo, za slikanje po rednem delovnem času pa se mu priznajo nadure. Kriterij pri honoriranju je enak za člane in nečlane delovne skupnosti našega podjetja. Honorirajo pa se tudi pisмени prispevki za zidni časopis, ki jih pripravijo delavci našega podjetja izven svojih delovnih dolžnosti.

## 2. člen

Sistem honoriranja temelji na množenju osnovnih tarif za prispevke ali enote prispevkov z določenimi stimulacijskimi faktorji za: kvaliteto, domiselnost, izvirnost, rok priprave, način podajanja itd.

## 3. člen

Vse tarife za honoriranje prispevkov so izražene v netto vrednostih.

## 4. člen

Osnova za honoriranje prispevkov, ki so pisani in objavljeni kot besedilo, je vrstica. Le-ta je široka 10 cicerov ali 47 cm. V primerih, ko je natisnjen v glasilu del besedila v dvokolonskih vrsticah, to je 20 do 22 cicerov ali 89 do 97 mm široko, se šteje vsako vrstico dvojno.

## 5. člen

v netto zneskih din

A. Za nekrologe; članke o jubilejih; dopise z izletov; izvlečke iz zapisnikov (dobe sedne); krajše dopise; krajše informacije; posnetke iz časopisov in revij; 0,23

B. Poročila o delu in uspehih DESK, OE; članke in kritike o kulturi, prosveti in športu 0,26

C. Samostojne komentarje o sejah organov upravljanja ali družbenopolitičnih organizacij; prevode in priredbe; članke o delu in življenju med delavci v podjetju 0,28

D. Za samostojne in originalne uvodnike; sestavke o problematiki, ki je trenutno najbolj aktualna; komentarje o dogodkih; analize; reportaže; potopise; humoreske in satire; najaktualnejše sestavke 0,32

## E. INTERVJU

a) V primeru, da intervjujanec odgovarja direktno na vprašanje, mu zato ne pripada honorar.

b) Če intervjujanec odgovarja na pismena vprašanja s pismenimi odgovori, mu pripada 2/3 honorarja.

F. Pavšalna ocena za krajši aktualni prispevek do 10 časopisnih vrstic 10,00—40,00

G. Posamezne prispevke, krajše manj pomembne vsebine na urednikov predlog pavšalno honorira uredniški odbor.

## H. Diagrami

1. Fotografije 4,00

J. Fotokopije 5,00

K. Dopisniki za stalne rubrike — povečan honorar za 30 % 3,50

L. Zidne sheme in organizacije — največ do 100,00

M. Informacije za DESK (honorirajo se informacije, ki so povzetki poročil, načr-

tov, pravilnikov, predpisov ipd.) — 50 % od normalne cene za članke

N. Odprema časopisa (prevoz na PTT) 20

N. Odprema časopisa (lepjenje naslovov) 100

O. Lektoriranje časopisa 120

P. Fotomontaže — fotokarikature 15—30

R. Karikature 20

S. Glave za posamezne rubrike 7

S. Naslovna stran časopisa 50

T. Risbo 30

U. Ugankarstvo: 10

— rebus 10

— posetnice 10

— križanke skandinavske, cela stran 1/1 200

— križanke skandinavske, pol strani 1/2 100

— križanke skandinavske, četrt strani 1/4 50

Vsi prispevki si z objavo v časopisu zagotovijo stimulacijski faktor 1,0. Če uredniški odbor z večino glasov oceni posamezne prispevke kot kvalitetne, domiselne, izvirne, aktualne in če so jih avtorji napisali v izredno kratkem času (zaradi potreb redakcije) ali če so prispevki opremljeni po avtorjevi zamisli in zaslugi s slikovnim ponazorili (skicami, diagrami, shemami, kar vse povečuje razumljivost in bralčev dojemanje), se lahko oceni take prispevke z večjim faktorjem, a največ 1,3. O tem odloči odbor za informiranje.

## 6. člen

Za pravilno rešene in izžrebane nagrade križanke ter nagradne razpise v posameznih številkah glasila se lahko razpiše vsakokrat po tri denarne ali praktične nagrade v skupni vrednosti 150,00 din netto.

Pravico sodelovanja v nagradnih razpisih in tekmovanjih imajo vsi delavci našega podjetja, nekdanji člani naše delovne skupnosti, ki so sedaj upokojeni ali služijo kadrovski rok, učenci PGS in naši študenti. V tekmovanjih in razpisih ne more sodelovati glavni in odgovorni urednik in avtor objavljene križanke. Oba sta moralno dolžna zagotoviti tajnost pravilne rešitve.

Nagrajence se o posameznih razpisih ali nagradnih tekmovanjih vselej javno izžreba po komisijem pregledu predloženih rešitev. Zrebanje opravi komisija, sestavljena iz štirih reševalcev, vodi pa ga administratorka iz oddelka za razvoj samoupravljanja in informiranje delavcev.

Če se primeri, da pravilne rešitve nekega nagradnega razpisa ali križanke ni, ker se je vrnila pri razpisu pomota ali napaka, odloči o kriteriju ocenjevanja urednik, naknadno pa o tem obvesti uredniški odbor.

## 7. člen

Vse honorarje in nagrade se izplačujejo po prvi objavi prispevkov, o morebitni ponovni objavi istih prispevkov, se honorarji ali nagrade ne izplača, ker si redakcija glasila pridobi pri prvi objavi prispevkov poleg pravice do objavljanja tudi avtorsko pravico.

## 8. člen

Uredniški odbor ima pravico sam ali na predlog urednika posamezne celotne prispevke ocenjevati pavšalno.

## 9. člen

Na predlog oddelka za razvoj samoupravljanja in informiranje ter odbora za informiranje se vsako leto v gospodarskem načrtu predvidi % povečanja honorarjev, skladno s predvidenim procentom porasta OD.

## 10. člen

Ta predpis stopi v veljavo osmi dan po sprejetju na seji DS. Za tolmačenje tega pravilnika je pristojen delavski svet podjetja.

Predsednica DS podjetja  
Zdenka Jurančič, dipl. inž.

Zadeva: Zahvala za prejeto finančno pomoč.

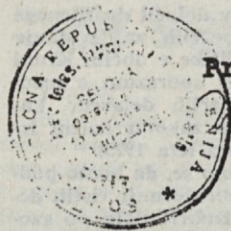
Sporočamo vam, da smo prejeli finančno pomoč, ki ste nam jo odobrili za leto 1973.

Izražamo najiskrenejše veselje vseh naših članov, da se je tudi vaš delovni kolektiv odločil, da s svojim prispevkom podpre naša prizadevanja najti našemu delovnemu človeku-invalidu zopet tisto mesto, ki ga je imel pred poškodbo, boleznijo, prometno ali delovno nesrečo. Naša družba troški znatna materialna sredstva za rehabilitacijo teh invalidnih oseb, vendar ni tako bogata, da bi lahko s tem v zvezi rešila tudi vse težke socialne razmere. Zato jih skušamo reševati sami in nam je vaš prispevek še toliko bolj dobrodošel.

Vaše humano dejanje nas zavezuje, da se še bolj petrudimo stopiti vse za izboljšanje življenja teh ljudi ter jim nuditi vsaj del tistega za kar so prikrajšani. Ta cilj je dosegljiv, kajti vi ste z nami.

Želimo, da sporočite naše tople pozdrave in zahvalo vsem delavcem vašega kolektiva, seveda v skritem upanju, da nas beste še kdaj podprli.

Lepo vas pozdravljamo.



Predsednik sekcije  
Branko Rupnik

## Novice z Vrhnik

### Vrhničani na zasluženem izletu

Naša sindikalna podružnica obrata III — Vrhnik je 19. maja priredila sindikalni izlet na Pohorje in ptujski grad. Izlet je bil nagrada, ker smo bili prvi na tekmovanju za najboljše voliše.

Z izletom smo bili vsi zadovoljni, v veliki meri je to zasluga šoferja avtobusa Viator — tov. Urbana Petra, ki ni bil samo šofer ampak tudi vodič. Vso pot tja in nazaj nam je pripovedoval oziroma

opozarjal na znamenitosti krajev in okolice ob poti, kjer smo se vozili. Zares smo videli veliko lepega in zanimivega. Spoznali smo del lepote Štajerske. Za vse to in vsem tistim, ki so nam omogočili tako lep izlet se iskreno zahvaljujemo.

Globočniku, štabu civilne zaščite našega obrata ter tovarišem občinske civilne zaščite — predvsem pa vsem ekipam, ki so res požrtvovalno delale in pokazale vse svoje zmogljivosti in tako odlično izvedle svojo nalogo.

### Vaja civilne zaščite

Dne 26. maja smo imeli v obratu III vajo civilne zaščite, ki je zelo dobro uspela. Zato se moramo predvsem zahvaliti za pomoč tov. Kepicu, tov. Božiču in tov.

### Referendum

Dne 25. junija imamo na Vrhniku občinski referendum o samopripravi za obnovo šole in graditev vrtca za otroško varstvo. Tudi za to smo se že pripravili in upamo, da bo uspel. Moško

## Popravek

V 11. številki glasila, 8. junija, je bil objavljen članek E. M. Peteroboj. Zaradi pomanjkanja prostora ni bilo možno objaviti lestv vseh tekmovanj in komentarjev k posameznim tekmam.

Takšen je tudi tretji odstavek članka — komentar k rokometni tekmi. Avtor nas je opozoril, da ta odstavek zmede bralca in bi moral biti tudi izpuščen.

Bralcem se za napako opravičujem, čeprav sem prepričan, da ste kljub temu informacijo čisto pravilno razumeli.

Urednik



## Gasilski kotiček

Ceprav je gasilska dejavnost v Savi zelo razvita in na kvalitetni ravni, gotovo ne bo odveč, če se z nekaterimi osnovami seznanite vsi. Predvsem naj to velja za mlajše in pa novospregate delavce, ki sicer marsikaj zvedo na uvajalnih seminarjih. Ivan Petrič, dolgoletni član našega kolektiva, neutrudni gasilski delavec, je za nekaj naslednjih števil glasila pripravil krajše informacije o uporabi gasilskih aparatov.

**Gasilni aparati za suho gašenje:** Ti aparati so polnjeni z različnimi količinami prahu, oznaka je S. Aparat na spodnji sliki ima oznako S 12, kar pomeni »suho gašenje, 12 kg.«

Uporabljamo ga za gašenje električnih naprav, v katerih je tok, začetnih požarov, kadar se vnamejo bencin, bentol, olje, laki, eter, alkohol in topljivih snovi, kot mast, vosek, asfalt, smole.

Kako gasiš s tem aparatom? Približaj se požaru, na aparat potegni zatikač in ročico potisni navzdol. Curek prahu usmeri nekoliko nad gorečo površino. Z gašenjem lahko prenehaš, če spustiš ročico. Te vrste aparati so priporočljivi tudi za avtomobiliste. Ivan Petrič

### Dolgovi SFRJ

Po najnovjših podatkih znašajo celotne obveznosti do tujine 3,6 milijard dolarjev. Leto 1973 anuitete (odplačilo) se bodo gibale okoli 900 milijonov dolarjev.

Ceprav ta podatek opozarja na pomembno devizno in bilančno obremenitev in čeprav »veže« okoli 7 % celotnega narodnega dohodka — stanje ni zaskrbljujoče, piše VUS.



# Novosti zakona o medsebojnih razmerjih delavcev v združenem delu

Prav v tem času več ali manj glasno razpravljajo v vseh delovnih organizacijah o novostih s področja delovnih razmerij. Razumljivo, čeprav primanjkuje delavcev, da so delovna razmerja, njih urejanje, pravice in dolžnosti vsakogar izmed nas, dokaj občutljiva zadeva.

V začetku junija smo o tem pripravili prvi del celotne informacije (Informator št. 40, 8. junija: družbeni dogovor o načelih za izvajanje kadrovske politike v občini Kranj). Drugi del informacije, ki jo objavljamo danes, so nekatere novosti Zakona o medsebojnih razmerjih delavcev. Za pojasnilo sem prosil strokovna delavca kadrovske službe, ki sta o tem najbolj seznanjena.

— Iva Bogataj, dipl. pravnik II v kadrovski službi — pravni oddelek,

— Zdravko Korenčan, inž. org. dela in vodja oddelka za zaposlovanje v kadrovski službi podjetja.

— Kakšne so novosti zakona o medsebojnih razmerjih delavcev v združenem delu in kako boste te novosti speljali v Savi?

Po novem zakonu bodo delavci svoje pravice in obveznosti iz dela in po delu urejali in uresničevali neposredno in enakopravno v TOZD kot temeljni institucionalni obliki združevanja dela, in sicer s samoupravnim sporazumom o medsebojnih razmerjih v združenem delu. Vsa vprašanja, ki so

ke izjave, bo treba poučiti, da lahko izjavijo, da jim preneha delo v TOZD, s tem bo sklenjeni samoupravni sporazum v celoti veljal tudi za nje.

— Menim, da gre za veliko demokracijo in večje svobode delavca?

Večja demokratičnost je zagotovljena že s samim postopkom sprejemanja samoupravnega sporazuma. Po zakonu morajo pri pripravljanju predloga samoupravnega sporazuma sodelovati vsi delavci TOZD in sindikalna organizacija. Predlog je dokončno določen, ko zanj glasuje večina delavcev TOZD. Samoupravni sporazum pa se sklenuje, kot že omenjeno, ko 2/3 delavcev pisмено izjavita, da se strinja s pravicami in obveznostmi, ki so določene v predlogu samoupravnega sporazuma.

Zagotovljena bo tudi večja informiranost delavcev o delovni organizaciji in pogojih dela na posameznih delovnih mestih, še preden bo začel delati, s tem pa tudi večja obojestranska varnost.

Zakon ne pozna več samovoljnega prenehanja dela. Po novem zakonu ne more prenehati delo zaradi ukinitve delovnega mesta ali zmanjšanja obsega dela, izpolnitve procesa dela in delovnih postopkov v TOZD ali zaradi spojitve dveh ali pa več organizacij. V primeru, ko iz tehnoloških in ekonomskih razlogov preneha potreba po njegovem delu v TOZD, mora biti delavcu zagotovljena priprava na novo zaposlitev v isti ali drugi TOZD oz. v drugi organizaciji. Za ta čas se mu bo izplačevalo ustrezno nadomestilo in bo imel tudi vse druge pravice iz dela in po delu glede prenehanja dela neodvisno od volje prizadetega delavca in drugih delavcev. Tudi zaradi prestajanja kazni zapora ali zaradi izvajanja varnostnega vzgojnega ali varstvenega ukrepa določa zakon nov rok; delavcu po novem preneha lastnost delavca v združenem delu, če je obsojen na kazen zapora ali mu je izrečen ustrezen ukrep, ki naj se izvaja dalj kot 6 mesecev (prej dalj kot 3 mesece).

— Kakšne so novosti pri zaposlovanju ljudi, ki jim delovno razmerje miruje (delavci na odsluženju vojaškega roka, delavci, ki so odšli zaradi opravljanja funkcije v državnih organih)?

Delavcu, ki zaradi odhoda na odsluženje vojaškega roka preneha delo v TOZD, ne preneha lastnost delavca v združenem delu in ima pravico vrniti se v 15 dneh po odsluženju vojaškega roka na delo v isto TOZD.

Delavcu, ki je izvoljen oz. imenovan v družbenopolitične funkcije in zaradi izvrševanja le-teh v tem času ne more delati v TOZD, preneha lastnost delavca v združenem delu, ima pa po izteku mandata oz. funkcije pravico pridobiti lastnost v isti TOZD, njeni delavci pa so dolžni zagotoviti, da jo uveljavijo.

— Ali je v novem zakonu kakšna posebnost, novost o zaščiti žena?

Posebne novosti glede zaščite žena ta zakon ne vsebuje. Morda jih bo prinesla republiška zakonodaja. Znano je, da so v SR Hrvaški že podaljšali porodniški dopust od 105 na 180 dni. Pri nas velja še vedno spodnja meja.

— Zelo zanimivo področje za vse nas je dopust. Kakšne so novosti pri določanju dolžine letnega dopusta?

Pravico do letnega dopusta si pridobi delavec s tem, ko dobi lastnost delavca v združenem delu. Pravico do koriščenja pa si pridobi po 6-mesečnem neprekinjenem delu v TOZD. Minimalna dolžina letnega dopusta je zvišana od 14 na 18 dni. Gornja meja pa ostaja nespremenjena (30 dni).

Dolžina letnega dopusta posameznika se določa po kriterijih, ki jih sprejme posamezna gospodarska organizacija. Kako bomo to urejali v Savi, je razvidno iz Informatorja št. 41.

— Za koliko dni se podaljša povprečni letni dopust oziroma kaj to pomeni za našo delovno organizacijo?

Po novem zakonu bomo v povprečju koristili 1 dan in pol več dopusta, torej poprečje 22 dni. To pomeni za tovarno približno 100 starih milijonov ali 5% več denarja za dopuste, kar ne bo predstavljalo bistvenega problema. Večji problem predstavlja znižanje predvidenega fonda delovnega časa sredi leta.

— Kaj določa zakon o prehodih delavcev iz ene TOZD v drugo?

V primeru, da odide delavec v drugo TOZD, kjer bo trajno delal, podpisuje s dnem, ko začne tam delati, izjavo, da se strinja s pravicami in obveznostmi, ki jih določa samoupravni sporazum o medsebojnih razmerjih v združenem delu. S tem pridobi lastnost delavca v združenem delu v »novi« TOZD, preneha pa mu ta lastnost v TOZD, v kateri je dosedaj delal.

— S kolikimi organizacijami združenega dela bo delavec lahko sklenil samoupravni sporazum?

Delavec, ki dela na delovnem mestu, za katero je določen krajši delovni čas od polnega delov-

nega časa, lahko pridobi lastnost delavca v združenem delu v več TOZD, če tako doseže poln delovni čas. Izjemoma lahko delavec, ki dela poln delovni čas v eni organizaciji združenega dela, dela v drugi delovni organizaciji, če obstaja med organizacijama sporazum o medsebojnem sodelovanju, vendar največ polovico polnega delovnega časa. V tem primeru ima lastnost delavca v združenem delu le v organizaciji, v kateri dela poln delovni čas in bo samo v tej organizaciji podpisal izjavo, da sprejema pravice in obveznosti, določene s samoupravnim sporazumom. Med organizacijami pa naj bi bile določene pravice, ki jih bo imel delavec iz naslova dela, ki ga bo opravljal v drugi organizaciji do polovice polnega delovnega časa.

— V kakšnem obsegu bo podjetje v prihodnje planiralo nadurno delo?

Menim, da ne bi kazalo na veliko forsirati nadurnega dela, predvsem v prostih sobotah. Razpoložljivi delovni čas osem ur v rednem delovnem času bi morali bolj izkoristiti, saj danes stroji poprečno stojijo kar eno uro, ob nadurnem delu ob prostih sobotah pa se dela še manj, zaradi slabše kontrole pa delavci zapuščajo delovna mesta že uro in več pred zaključkom dela.

Mislím, da sta sogovornika povedala vse glavne značilnosti novega zakona o medsebojnih delovnih razmerjih. Marsikaj smo v razgovoru izpustili, ker je pomembno le za delovno organizacijo oz. delavce, ki na tem področju delajo. Če kogarkoli od vas še kaj zanima ali pa se vam zdi v tem sestavku nejasno, napišite vprašanje in ga pošljite v uredništvo. V prvi naslednji številki boste dobili odgovor.

Jože Štular



bila do sedaj urejena v pravilnikih, bodo sedaj urejena v samoupravnih sporazumih, s splošnimi akti (pravilniki) pa se bo lahko urejal le način oziroma postopek uresničevanja posameznih pravic (postopek za ugotavljanje kršitev delovnih dolžnosti in materialne škode, način obračunavanja in izplačevanja OD ipd.), če bo tako predvideno v samoupravnem sporazumu.

— Po novem zakonu bosta morali dve tretjini delavcev podpisati samoupravni sporazum o medsebojnih razmerjih. Torej bo moral vsak delavec poznati samoupravni sporazum, preden ga bo podpisal?

Že do sedaj smo vse na novo sprejete delavce seznanjali z delovno organizacijo, s pogoji dela ter pravicami in dolžnostmi v zvezi z delom, vendar to šele na uveljavljanih seminarjih, torej potem, ko so že dobili odločbo o sprejemu na delo in so bili že razporejeni na delovna mesta, za katera so bili izbrani.

Po novem bomo izbranemu kandidatu skupaj z obvestilom o njegovi izbiri dali tudi samoupravni sporazum o medsebojnih razmerjih v združenem delu in ga povabili, da se določenega dne zgleda v podjetju zaradi podpisa pismene izjave, da prevzema pravice in obveznosti, določene v samoupravnem sporazumu. Z dnem podpisa izjave bo pridobil lastnost delavca v združenem delu.

Ze zaposlenim delavcem bo, ko bo sprejet z večino glasov vseh delavcev v TOZD, vročen predlog samoupravnega sporazuma. V določenem roku bo vsak, ki soglaša s pravicami in obveznostmi, podpisal priloženo izjavo, da prevzema pravice in obveznosti, določene v predlogu samoupravnega sporazuma. Če bosta dve tretjini delavcev podpisali tako izjavo, bo samoupravni sporazum sklenjen. Delavce, ki ne bodo podpisali ta-

— V novem zakonu so tudi določila o sankcijah za kršitev zakonskih določil?

Vsak zakon, ne samo ta, vsebuje sankcije za primer neizpolnjevanja oz. kršitev njegovih določb. Zredvidene so denarne kazni za organizacijo združenega dela in za odgovorno osebo, ki stori prekršek.

— Kaj je še, poleg navedenega, novo v zakonu o medsebojnih razmerjih?

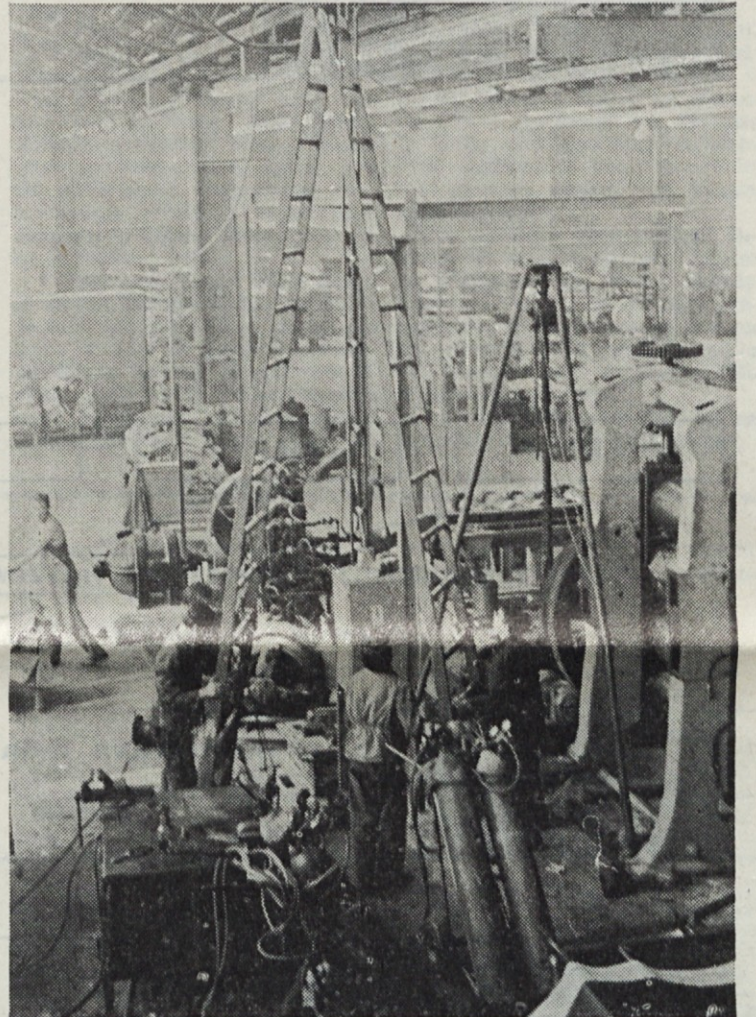
— Vsa prosta delovna mesta, ne samo tista, ki jih je treba javno razpisati, se morajo razglasiti v javnih sredstvih za obveščanje. Novi zakon torej ne pozna interne objave; ta bi bila možna le v primeru, če prosto delovno mesto želi zasedeti delavec, ki že ima lastnost delavca v združenem delu v isti ali drugi TOZD. Z novim zakonom je precej zmanjšana dosežanja velika razlika glede varstva pravic kandidatov, ki še niso v delovnem razmerju, med oglasnim in razpisnim delovnim mestom. Tudi kandidati za oglasna mesta imajo pravico do ugovora oz. tožbe, če menijo, da izbrani kandidat ne izpolnjuje pogojev za zasedbo razglašene prostega delovnega mesta.

— O zasedanju prostih delovnih mest in stopanju delavcev v združenem delo morajo po novem zakonu odločati delavci neposredno ali od njih neposredno izvoljen organ, ne more pa se odločanje o tem zaupati organu, ki ga voli delavski svet in je njemu odgovoren, ne pa neposredno delavcem.

— Za vse vajence in štipendiste se delovna mesta hranijo in se zato ne razglašajo, torej so ta delovna mesta »rezervirana«.

— Kakšen je postopek v primeru, ko delavec želi zapustiti delovno organizacijo?

Navedli bi le novosti, ki jih vsebuje zakon glede prenehanja lastnosti delavca v združenem delu:



Ne samo o številu dni dopusta — tudi o smotrnem izkoriščanju bi bilo treba govoriti

## Plaketa Štefanu Marcijanu

Na zadnji seji republiškega odbora sindikata delavcev industrije in rudarstva so bile podeljene plakete petim zaslužnim sindikalnim delavcem iz Slovenije. Plakete podeljuje zvezni odbor sindikata delavcev industrije in rudarstva Jugoslavije.

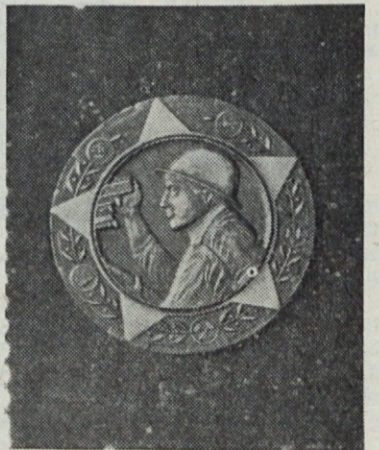
Med temi, ki so dobili to visoko priznanje je tudi tov. Štefan Marcijan. Poznamo ga že več kot 12 let. Tov. Marcijan je neumorni družbeno politični delavec, član ter predsednik več komisij in odborov. V pretekli mandatni dobi je bil tudi predsednik Izvršnega odbora sindikalne organizacije Sava.

Tov. Marcijan je zelo aktiven tudi izven naše delovne organizacije in je trenutno član predsedstva občinskega sindikalnega sveta Kranj in predsednik komisije za samoupravljanje pri občinskem sindikalnem svetu, bil je član delovnih skupin pri republiškem svetu zveze sindikatov in centralnem komiteju ZK Slovenije za vprašanja samoupravljanja in za samoupravne odgovornosti, sedaj je član občinskega koordinacijskega odbora za uresničevanje

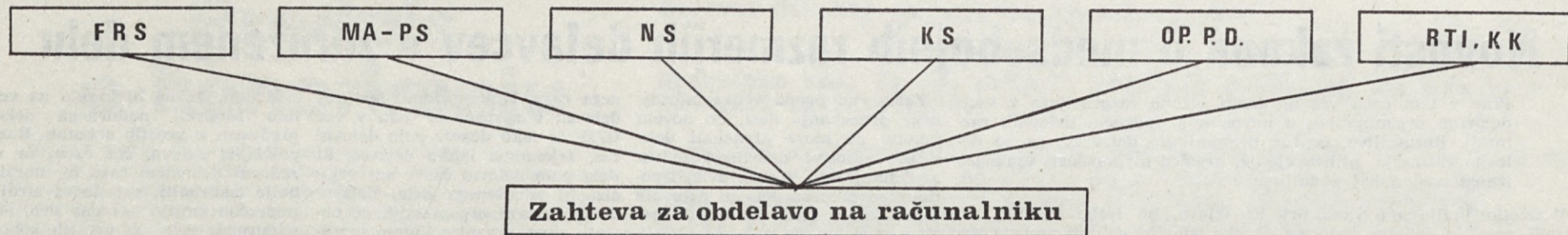
ustavnih amandmajev ter avtor številnih samoupravnih predpisov in publikacij s področja samoupravne zakonodaje, samoupravne odgovornosti in samoupravnega sporazumevanja.

Tov. Marcijan, mislim, da je priznanje, ki si ga dobil za tako veliko delo, tudi priznanje naši sindikalni organizaciji in celotnemu kolektivu. Iskrene čestitke željo za še bolj plodno in uspešno delo.

Cimil Vule

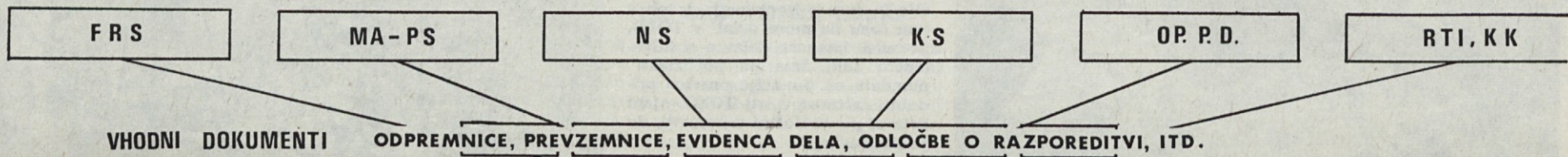
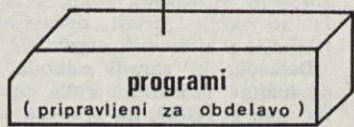






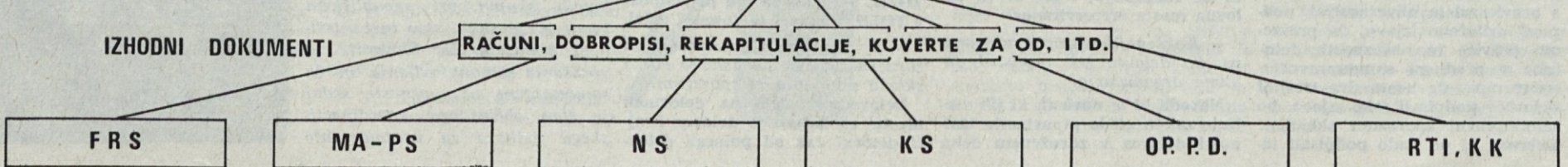
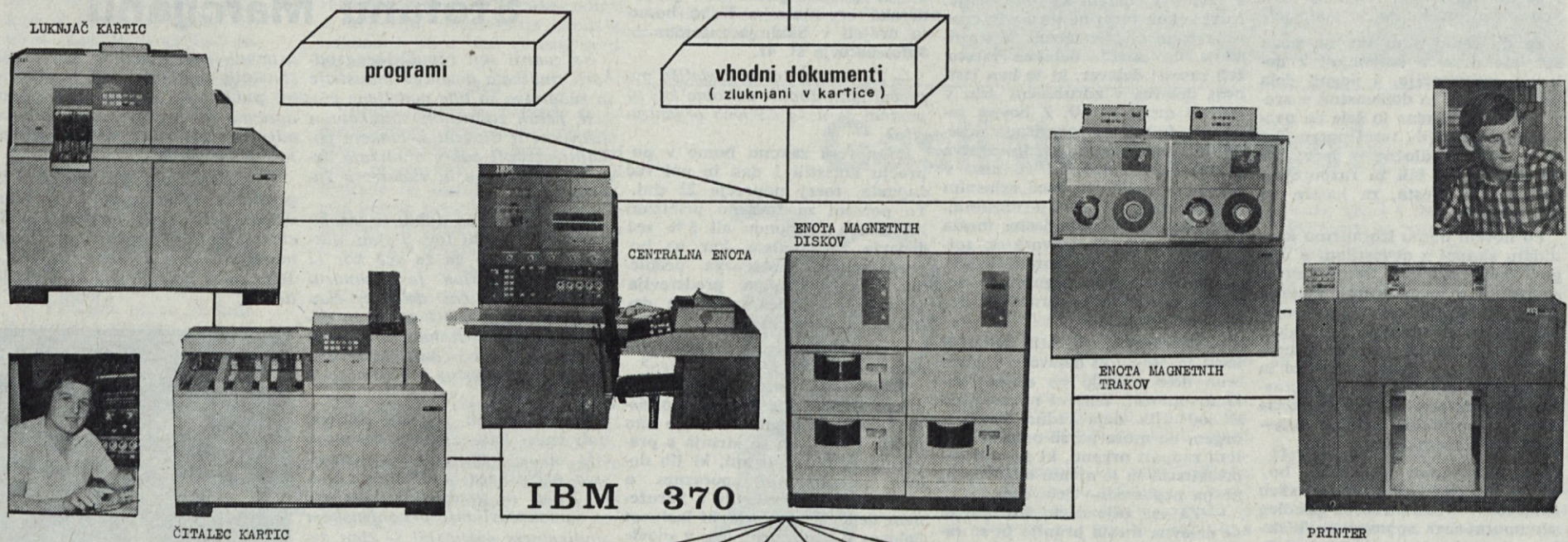
	<b>Organizacija</b>	posnetek stanja analiza stanja org. in priprava za programiranje	
--	---------------------	--	--

	<b>Programiranje</b>	kodiranje programov formalno testiranje programa logično testiranje programa končna priprava obdelave	
--	----------------------	--	--



	<b>Priprava dela</b>	sortiranje vhodnih dokumentov optična kontrola dokumentov popravljanje dokumentov priprava obdelav sortiranje izhodnih dokumentov	
--	----------------------	---	--

	<b>Luknjalnica</b>	luknjanje podatkov verificiranje podatkov	
--	--------------------	--	--





# Organizacija dela in potek računskih operacij v SIS

**NAS RAZGOVOR:** Slavko Mihelič, diplomiran ekonomist — direktor službe informacijskih sistemov; Janez Prešeren, diplomiran inženir tehn. fizike — sistemski programer; Zdravko Konjar, diplomiran inženir fizike-matematike — samostojni organizator II. (z desne proti levi)

Za razgovor, ki ga objavljamo, smo se s sogovorniki v začetku zmenili, da bo kolikor se da preprosto, enostaven, torej razumljiv slehernemu, ki se bo potrudil in ga prebral. Mislim, da je delavcem SIS to uspelo.

V prejšnji številki smo objavili obširnejšo informacijo o pomenu elektronske obdelave podatkov ter nekaj o našem računalniku. Drugo nadaljevanje te informacije je opis oziroma potek dela v računskem centru. Ko določena služba — delovna enota želi sprejeti poslovno odločitev na osnovi temeljite analize, se za obdelavo dogovori z delavci službe informacijskih sistemov. V tem dogovoru ugotovijo, kateri ter kakšni podatki so potrebni, da bo delovna enota dobila takšno informacijo, ki jo bo lahko uporabila za svojo odločitev. Na primer:

Finančno računovodska in prodajna služba želita imeti pregled zapadlih terjatev do naših kupcev, ki so nam dolžni (nekateri) do 90 dni, (drugi) od 90 do 180 dni in od 180 do 360 dni dni. V tem primeru ima SIS shranjene že vse potrebne podatke: evidenca računov, datum prodaje, določena stopnja obresti itd. Ti podatki so shranjeni na magnetnem disku. V računskem centru torej lahko izdelajo natančne pregledne zapadlih terjatev — brez dodatnega zbiranja podatkov. Za to delo porabi računalnik dve uri, računanje na roko pa bi to trajalo nekaj tednov.

Drug primer: Kadrovska služba želi dobiti informacije, kdaj se kateremu delavcu spremeni višini dodatka na leto zaposlitve (saj veste, da imamo lestvico). Za takšno obdelavo mora kadrovska služba dati SIS natančne podatke o delavčevi zaposlitvi druge in pri nas. Te podatke v računskem centru shranijo, ob naročilu vstavijo program in računalnik avtomatično izračunava in opozarja, kdaj je kdo dosegel pogoje, da se mu stažni dodatek spremeni.

Navedel sem dva primera, upam dovolj zgovorna, da si boste predstavljal kako oz. kje se začne delo računalnika.

Opis teh dveh primerov pa je le grob prikaz, zato je najbolje, če preidemo v opis, kot je narisana na sosednji strani. Shema predstavlja organizacijo dela službe informacijskih sistemov, obenem pa je to tudi pot obdelave podatkov.

## Organizatorji in programerji

Za kar najbolj smotren način dela skrbijo organizatorji in programerji. Za svoje delo si organizirajo datoteke. Te datoteke so ločene za različna področja dela. (personalni podatki, tehnološki postopki, finančni izračuni). Evidenci, npr. vsakega delavca pravi slog. Torej imajo za vsakega delavca enak slog, z enakim številom podatkov. Vsi ti zapisi in podatki o vseh delavcih tvorijo datoteko. Kartoteka vseh delavcev je njihova datoteka. Podatke iz datoteke, ki niso stalni in jih ne potrebujejo več, ob koncu obdelave brišejo, podatke, ki jih bi še kdaj uporabili, pa hranijo.

Podatke, ki jih večkrat rabijo in se le redko spreminjajo, imajo napisane na magnetnih trakovih in diskih. Podatke, ki se spreminjajo (npr. osebni dohodki) pa tekoče dopolnjujejo z novimi. V programih imajo npr. za vsakega delavca tri kartice, ki obsegajo skupno 54 podatkov.

Ločimo torej tekoče podatke, ki jih uporabljajo samo za določene

obdelave. Stalne podatke pa zberejo samo enkrat, npr. ime in priimek delavca, matična številka, stroškovna mesta, ocena delavca ipd. Tekoče podatke pa zbirajo vsakič, ko se pojavijo v podjetju npr. o izplačilih osebnih dohodkov, koliko ur je delavec delal, število komadov...

Na osnovi teh navodil programer napiše program, ki ga računalnik razume.

Za kar racionalnejše delo v računskem centru je potrebna tudi dobra organizacija delovnih postopkov. Zato so vsi postopki natančno predpisani, npr. kam bodo podatki vloženi, kakšen bo način hranjenja oz. kakšna bo njihova obdelava.

V našem razgovoru z delavci službe informacijskih sistemov so posebej opozorili, da je in še bo nekaj časa največja težava elektronske obdelave podatkov v delovnih enotah, tam, kjer zbirajo osnovne podatke in jih pošiljajo v obdelavo. Namreč za to, da bi naročnik dobil res dobro informacijo iz računskega centra, mora dati tudi dobre (popolne, celovite) podatke, drugače jili ni možno izračunavati ali pa pride do napak.

## Podatki so prispeli v SIS

Ko delovna enota — naročnik zbere potrebne podatke za obdelavo, jih torej pošlje v službo informacijskih sistemov. Prispel podatke pregledajo in kontrolirajo. Dokumente tudi sortirajo po področjih.

## Luknjalnica

Pripravljeni (sortirani, preverjeni, kompletirani...) podatki gredo v luknjalnico. Delavke v tem oddelku na posebnem stroju — luknjaču kartic, vpisujejo oz. luknjajo na kartice podatke.

Na eno kartico se lahko zapiše osemdeset črk, številke ali posebnih znakov. Luknjačica vzame programsko kartico, ki pove, v katero kolono je treba vstaviti določen znak. Za vsak dokument je drugačen način luknjanja. Stroj ima že program določen in ve, kateri podatek gre v določeno kolono. Ob tem, ko luknjačica luknja dokumente v kartice, stroj znake pretvarja v luknjice. Vsaka v svojem prostoru pomeni črko, številko ali poseben znak.

Izpolnjena kartica gre nato v verifikacijo oz. preverjanje. Verifikacijski stroj preverja pravilnost vpisovanja — luknjanja v kartice. Opravljene so enake operacije kot pri luknjanju. Ko verifikacijski stroj odkrije napako, zagori rdeča lučka. Napak je zelo malo, približno 0,1%. Napako je treba popraviti. Do napake v večini primerov pride, če so dostavljeni podatki grdo ali nečitljivo napisani.

Na delovnih mestih v luknjalnici je zaposlenih devet delavk, delo pa je zelo naporno. Pogosto se dogaja, da podatkov za obdelavo v pripravo dela ne dobijo pravočasno in, ker so za večino obdelav rok v naprej določeni, delavci SIS z največjimi naporji in razumevanjem delo kljub temu opravijo.

## Elektronska obdelava podatkov

Naslednja faza obdelave z luknjanih in preverjenih kartic je v sistemskem prostoru. To je pravzaprav računski center. Prva faza dela v tem oddelku je čitanje kartic. Kartice vložijo v stroj in čitalec jih prečita 1200 v minuti. Kartice potujejo mimo foto celic, ki pre-



svetljujejo luknjice. Po nastavljenem programu računalnik s kartic pobira določene podatke in jih zapisuje na magnetni trak ali disk.

Na primer: V stroju (za čitanje kartic) so kartice s podatki o opravljenem delu vsakogar izmed nas. Toda, v matični datoteki delavcev je še mnogo drugih podatkov (npr. posojila delavcev, delovna doba v Savi, osebna ocena ipd.). Ker pa naročnik želi dobiti npr. izpisane plačilne kvarte in pa višino celotnega mesečnega ali letnega izplačila, bo računalnik pobiral (po nastavljenem programu) le tiste podatke, ki jih potrebuje.

»Odvzete« podatke prenaša v centralno enoto, ki jih preračunava: sešteva, množi, deli... Tu je opravljeno najpomembnejše delo, osrednja operacija. Ta stroj

je sposoben izračunati naloge v nekaj minutah — za kar bi več delavcev potrebovalo veliko časa. No, in končna faza dela je izpisovanje informacij, ki so spet prevedene v nam razumljiv jezik, to se pravi iz magnetnega zapisa v številke ali črke.

Za delo v računskem centru so potrebni ustrezno usposobljeni delavci. Izdelovalci strojev in naprav moderne dobe so sprva sami po vsem svetu organizirali izobraževanje delavcev, v zadnjem času pa to nalogo prevzemajo tudi že različne šole.

V dvehurnem razgovoru z delavci službe informacijskih sistemov je bilo več kot očitno, da za delavca v SIS ni potrebno samo strokovno znanje, ampak tudi široka razgledanost, odlične sposobnosti reagiranja, domiselnost in potrpežljivost.

Vsem, ki so v razgovoru sodelovali se lepo zahvaljujem, vi bralci pa ste s to informacijo spoznali kaj in kako delajo v službi informacijskih sistemov.

Preprosto, tu se ne da zapisati, koliko požrtvovalnosti, koliko prižadevanj so posamezniki vložili v to, da računski center imamo in da dela — predvsem pa, da nam že in bo vsak dan bolj koristen. Brez zagnanosti, brez strasti bi Savi sicer to uspelo, toda morda malo kasneje.

Kot prejšnjo smo tudi to informacijo skušali napisati kar se da preprosto. Pa vseeno morda komu od vas kaj ne bo jasno, razumljivo. V razgovoru so me na to opozorili in z veseljem bodo odgovorili na vaša vprašanja. Pišite nam v uredništvo.

Prihodnjič: Primeri obdelav na računalniku. **Jože Stular**

Piše: Regina Rant

# Gibanje osebnih dohodkov

V prvih štirih mesecih tega leta smo izplačali v skupnem znesku 40.145.979 N din, to pomeni, da smo od planirane mase bruto OD za leto 1973, ki znaša 124.457.743 N din, izplačali 32,26 %.

Po TOZD je situacija naslednja:

TOZD	Izplačana masa OD	Letni Plan	Index na letni plan
TAP	9.397.167	31.566.515	29,77
TTI	19.062.995	56.925.880	33,48
OSS	11.685.812	35.965.348	32,49

PODJETJE brez TM			
	40.145.974	124.457.743	32,26

Poprečni čistj OD na zaposlenega po TOZD:

TOZD	povp. AO	Povprečni OD				Prve štiri mesece
		januar	februar	marec	april	
TAP	86	2.476	2.471	2.507	2.380	2.458
TTI	85	2.260	2.315	2.294	2.175	2.261
OSS	94	2.470	2.371	2.448	2.335	2.406
PODJETJE brez TM	88	2.367	2.366	2.386	2.267	2.346

Pri 1,17 % višji analitski oceni ima TAP za 8,71 % višji poprečni OD v primerjavi s TTI, za kar sta v glavnem dva vzroka, in sicer:

1. Na delavca v TAP pride za prvo tretjino leta 7,8 % več OD za nadure kot v TTI.

2. Stimulacija je bila pri konfekciji avtoplaščev v TAP uvedena že lansko leto, v TTI pa smo začeli uvajati stimulacijo pred kratkim. Ko bo uvedena stimulacija na vseh delovnih mestih v TTI, kjer so v normi upošteevane maksimalne kapacitete stroja, bo to pripomoglo, da se bo razlika med poprečnimi OD v obeh tovarnah bistveno zmanjšala.

Poprečni OD na zaposlenega v podjetju za prve štiri mesece znaša 2.346 N din. V tem poprečju so zajete prav vse vrste OD (OD za redno delo, dodatki, nadomestila, boleznine in OD za nadurno delo). V primerjavi z lanskim poprečjem, ki je znašalo 2.184 N din so se letno poprečni OD na zaposlenega dvignili za 7,4 %. Pri tem se je poprečna vrednost točke proizvodnje dvignila od 0,179, kolikor je znašala poprečna vrednost točke za leto 1972, na 0,190 ali za 6,14 %.

Poprečna vrednost točke v službah se je dvignila od 0,172, kolikor je znašala poprečna vrednost za leto 1972, na 0,175, ali za 1,74 %.

# Izlet v Cerknjo

Za soboto, 23. junija, je bilo napovedano slabo vreme. Jutro tega dne je bilo oblačno in slutiti je bilo dosti dežja. Ekipe prve pomoči, udeleženci tekmovanja v letu 1972 in 1973, smo se zbrali, da bi se udeležili skupnega izleta v partizansko Cerknjo. Izlet nam je omogočilo podjetje.

Ob 6. uri smo se namestili v avtobus in se veselo, kljub temnim

oblakom, odpeljali proti Škofji Loki, nato pa naprej skozi tiho in lepo Poljansko dolino proti Cerknem.

Tov. Božič, referent za civilno zaščito, je bil naš vodič. Odlično nam je opisoval vasi, skozi katere nas je peljala pot. Obujal je spomine na borbe iz vojne, na bitke, ki so se odvijale in v katerih je tudi sam sodeloval. Cerknjo je bilo

v tistem času svobodno partizansko ozemlje in sedež mnogih ustanov in štabov. Tu so bile tudi mnoge partizanske delavnice, razni tečaji ter šole.

Naša prva postaja je bila bolnica Franja. Po ozki soteski, v kateri je bučala zaradi dežja narasla voda, smo se povzpeli do te, tako odlično zavarovane partizanske (Nadaljevanje na 6. str.)



# Izlet v Cerčno

(Nadaljevanje s 5. str.)

bolnice, v kateri se je zdravilo med vojno nad pet sto težko ranjenih borcev. Veliko truda je bilo potrebno, da se je postavilo tako naselje v tej ozki soteski. Barake so še danes dobro ohranjene. Vsaka je služila določenemu namenu; bile so: operacijska baraka, baraka za rentgen, baraka — bolniška soba, pa kuhinja, soba za bolničarke, baraka za invalide itd. Naselje pa je imelo tudi svojo elektrarno. Zanimivo je bilo slediti razlagi skrbnika in pa našega tov. Božiča, ki je bil tudi kot ranjenec v tej partizanski bolnišnici.

No, čas nas je priganjal kajti, imeli smo dogovorjeno z vodstvom šole v Cerknem, da si kljub poku ogledamo tudi to šolo — spomenik na pretekla krvava leta in našo skupnost.

Predno smo dospeli do šole, smo si na desni strani na bregu nad hišami ogledali spomenik padlim slušateljem politične šole, ki so padli ob nenadnem vdoru sovražnika v Cerčno. Spomenik stoji na kraju, kjer je bila šola, na njem pa so vklesana imena padlih slušateljev.

Ob prihodu v šolo nas je pozdravil ravnatelj šole. Po kratki razlagi zgodovine in težav pri graditvi smo si ogledali notranjost. Šola je lepa in res zelo sodobno in praktično opremljena oziroma urejena. Učilnice so lepe, svetle, s kabineti, imajo lepo in veliko telovadnico, knjižnico in čitalnico, jedilnico — dvorano, kuhinjo itd.

Grozeči oblaki so naznanjali skorajšnji naliv in zato smo pohiteli v avtobus. Zapustili smo Cerčno, kraj, kjer skoraj vsaka hiša nosi spominsko ploščo na ta ali oni dogodek — na pionirja, ki je omahnil od sovražnega strela, na usmrčene ulete aktiviste in borce, itd.

Pot nas je vodila ob narasli Idrijci. Tolmin smo zapustili ob desni strani in nadaljevali vožnjo proti Kobaridu, kjer nas je čakalo kosilo. Ko smo si potešili lakoto, smo šli pogledat še Kostnico italijanskih vojakov, padlih v prvi svetovni vojni.

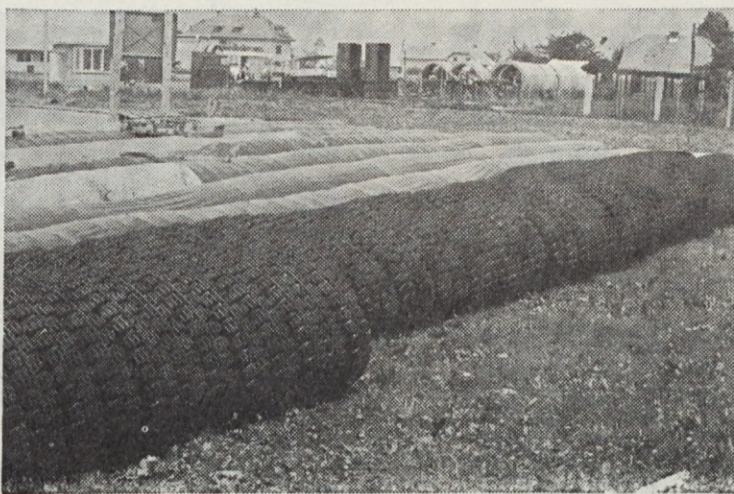
Pot smo nadaljevali ob Soči proti Bovcu. Ogledali smo si še sosesko Kostnice. Časa nam je že primanjkovalo, zato smo nadaljevali z vožnjo ob Gregorčičevi — bistri hčeri planin — Soči. Tudi njej se je poznalo stalno deževje. Njeno prosojnost smo opazili šele v gornjem toku.

Avtobus se je že začel vzpenjati in premagovati serpentine proti Vršiču. Po kratkem postanku ob skodelici čaja, ter nakupu spominov smo nadaljevali pot proti Kranjski gori, Jesenicam in Kranju.

Pot, ki smo jo prevozili, je bila zares zanimiva. Zanimivi so bili kraj in vasi, skozi katere ali ob katerih smo se peljali.

Za dobro voljo na izletu je skrbel harmonika v rokah tov. Fistra Janka in glasovi prisotnih pevcev.

Celestina Andrej



## To ne pomeni, da nam gre slabo!

Na zadnji seji delavskega sveta podjetja je nekdo vprašal, kaj pomenijo sicer lepo zloženi avtoplašči na dvorišču pred skladiščem gotovih izdelkov.

Odgovor: Skladišča so premajhna za povečan obseg proizvodnje, plašči na dvorišču pa so popolnoma normalna zaloga. To se pravi, to niso izdelki, ki jih ne bi mogli prodati.

## TRIM steza

Od 25. 5. tudi v Kranju

Na dan mladosti je bila v Kranju na »Ovčanovem travniku« otvoritev TRIM STEZE (ob sotočju Kokre in Rupuščice). To je prvi tovrstni športno-rekreacijski objekt v kranjski občini, ki bo lahko vsem omogočil brezplačno športno-rekreacijsko udejstvovanje v prostem času.

Vse člane našega kolektiva vabimo, da si vzamejo uro ali dve prostega časa za ogled in preizkus tega objekta

Prav v zadnjem času smo se v Sloveniji, še posebej pa v svetu v tehnično bolj razvitih državah začeli zavedati, da industrializacija in urbanizacija prinašata tudi kvarne, skoraj uničujoče posledice. Uničujeta naravo, del narave je pa tudi človek.

Premalo ali skoraj nič gibanja pa tudi uničujoče tempo življenja, onesnažen zrak in podobno človeku zelo škoduje, povzročata razne bolezni, ki jih ljudstva brez civilizacije ali na skromni stopnji le-te ne poznajo. To so bolezni krvožilnega sistema, sladkorna bolezen, nervoja in debelost.

### KAJ JE TO TRIM STEZA?

V deželah zahodne in vzhodne Evrope že obstajajo prva združenja, ki se proti temu borijo. Ena izmed oblik, ki se vse bolj širijo tudi pri nas, so TRIM STEZE. To je 2-3 km dolga gozdna steza, ob kateri je 20 postaj z različnimi gibalnimi nalogami. To je pravzaprav telovadnica v naravi. Namen trim steze je, da omogoči ljudem vseh starostnih stopenj in obeh spolov redno vadbo za ohranjanje zdravja. Predvsem pa gre za odrasle, predvsem za tiste, ki so glede zdravja v kritičnih letih, to je od 30. leta naprej. Vseeno pa so TRIM STEZE namenjene vsem: šolski mladini, vrhunskim športnikom, delavcem vseh industrijskih vej, posebno pa tistim, ki so že presegli 30. leto.

TRIM STEZA omogoča predvsem hojo v naravi in lahkoten tek. Švica je imela v letu 1971 že 138 takih stez. Ugotovili so, da eno stezo obišče vsak dan po približno 400 ljudi vseh starostnih stopenj — torej odlično poprečje. TRIM STEZA je nujna, če hočemo z njo pomagati pri reševanju navedenih nalog: pospeševanju gibanja človeka, kajti vsak odrasel človek bi moral petkrat tedensko živahno prehoditi 5 km ali preteči 2 km.

### PROGRAM VADBE NA TRIM STEZI

Sleherna trim steza mora upoštevati naslednje principe:

1. Prvo je ogrevanje — ogrevanje je nujno, utripanje srca je treba pospeševati postopno, postopoma pripraviti organizem na intenzivnejše delo. To določilo o ogrevanju upoštevajo tudi začetne postaje TRIM steze.

2. Uvodne gimnastične vaje — take vaje delamo nekako prvih sedem postaj. Namenjene so ogrevanju, pa tudi pripravi gibalne

aparata za naslednje aktivnosti. S temi vajami razgibamo vse telo, predvsem pa ramenski, kolčni, skolčni sklep in hrbtenico.

3. Popolna obremenitev — sem sodijo vaje za moč, okretnost pa tudi vzdržljivost. Nujni elementi so: zgiba, sklec, čučanje hrbtinih in trebušnih mišic, večanje skočne moči. Pri teh vajah večinoma uporabljamo razna orodja, kar napravi vadbo zanimivejšo.

4. Postopen zaključek vadbe — z obremenitvijo organizma ne smemo prenehati prehitro, ampak postopoma. Za ohlajanje in umirjanje organizma sta pripravljene zadnji dve postaji. Sploh je priporočljivo pri zadnji vaji še nekaj minutni sprehod.

Ogrevanje, obremenitev in ohlajanje skozi vso vadbo na TRIM stezi uravnava še hoja in tek. Med posameznimi postajami so vzponi. Kje je tek in kje je hoja je označeno na oznaki, in sicer z manjšo tablico pod glavno tablo. Na glavni tabli, kjer so naloge prikazane z risbo pa tudi opisane, je povsod navedeno število ponovitev. Število je večinoma drugačno za družinske člane, za tiste, ki šele začenejajo s tovrstno vadbo.

Vsa vadba na TRIM stezi naj traja 45 minut, tisti, si bodo TRIM stezo vedno uporabljali, bodo po nekaj mesecih pa prešli morda na večje število ponavljanj posameznih vaj.

### ZAKAJ TRIM STEZA?

1. Uporablja jo lahko vsakdo, ob vsakem času in brezplačno.

2. Frekvenca obiska je lahko zelo velika.

3. Ni potrebno članstvo v družini — kdor trenira tu, lahko brez nadzorstva drugih krepji zdravje.

4. Tak trening ni enostransko usmerjen. Zajema celo telo. Zaradi dobro premišljenega programa posreduje maksimalni uspeh pri vsakem udeležencu, ki upošteva navodila. Popolnoma se prilagodi tudi individualnim sposobnostim.

5. In najpomembnejše: gibanje v gozdu na svežem zraku.

Torej na TRIM stezi lahko opravljamo aktivnosti, ki zahtevajo veliko zraka. Prav tega pa nam, ki živimo v mestu in delamo v tovarnah, primanjkuje, zato vam še enkrat priporočamo to obliko rekreativne dejavnosti in ne premislite se prej, preden TRIM steze ne preizkusite.

Edo Modic

### ZAHVALA

Predstavnikom sindikalne organizacije in tovarni Sava Kranj se najlepše zahvaljujem za obisk in darilo pred prvomajskimi prazniki.

Obenem pa hvala za jubilejno denarno nagrado ob odhodu v invalidski pokoj.

Bajt Jelka

## Nesreča

Seznajamo vas s člankom, ki ga je objavilo Delo dne 27. junija 1973. Za vse nas je zanimivo zato, ker se je nesreča zgodila v nam sorodnem pojetju in ker je eksplozirala sod z vnetljivo tekočino, kakršnih je pri nas povsod (po dvoriščih in v prostorih) dovolj in včasih tudi preveč.

Menim, da dodatni komentar ni potreben. Vsi, ki imate opraviti s skladiščenjem, transportom, in ki uporabljate lahkovnetljive tekočine, zavedajte se, da imate opraviti z nevarnimi snovmi in da se vam z nepredvidnim rokovanjem vsak trenutek lahko zgodi kaj podobnega.

inž. Rudi Nadiževac

## DELO

## Eksplorzija terjala dve življenji

Eksplodiral toliol v gumarsko-kemični industriji v Kruševcu

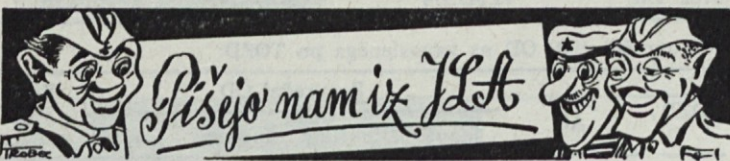
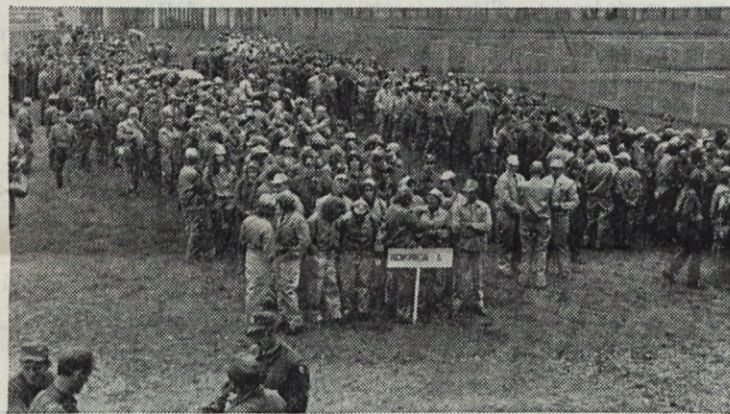
KRUŠEVAC, 26. jun. — V tukajšnji tovarni Miloje Zakič (kemična-gumarska industrija) se je pripetila huda nesreča, v kateri sta umrla dva delavca, tretji pa je bil hudo ranjen. Umrla sta 23-letni Slobodan Tomić iz Neševa in 33-letni Radoslav Aleksić iz Kruševca. Oba sta visokokvalificirana strojna ključavničarja. Ključavničar Radomir Mihajlović iz Kruševca pa je v kritičnem stanju in si v kruševski bolnišnici prizadevajo rešiti mu življenje.

Nesreča se je pripetila, ko sta ključavničarja varila nek predmet. V neposredni bližini je bil sod s 50 litri toliola (zelo gorljiva tekočina). Bržkone je pri iskanju med varjenjem toliol eksploziral in povzročil tragedijo. Hudo je tudi poškodovana stavba, v kateri so varilci delali. Preiskava je v teku.

Uredništvo smo preselili v pisarno 31 v izobraževalnem centru.

SAVA, glasilo delovne skupnosti industrije gumijevih, usnjenih in kemičnih izdelkov izdaja uredniški odbor. Glasilo izhaja štirinajstredno, glavni in odgovorni urednik Jože Stular. Naslov uredništva: Kranj, Skofjeloška 6, telefon 22-521, interno 282. Tisk in klišej CP Gorenjski tisk Kranj.

List je oproščen temeljnega davka na podlagi mnenja republiškega sekretariata za prosveto in kulturo SRS (št. 421-1/72 z dne 27. marca 1973).



Spoštovani uredniki!

Minilo je leto in kateri dan, odkar sem se vam prvič javil iz vojske. Prišel je čas, ko vam z veseljem pišem, da bom konec meseca za vedno doma, se pravi, med vami, dragi Savčani. Ves ta čas sem vestno prebiral vaše glasilo in tako, čeprav od daleč, spremljal rast proizvodnje, razne obiske, delavske probleme... »Sava« mi je krajšala dolgočasne popoldneve, približala domači kraj. Pričarala mi je marsikatero urico prijetnega branja.

Ko vam danes sporočam, da mi več ne pošiljate vašega glasila na naslov vojne pošte, ampak na moj dom, se moram najlepše zahvaliti tov. Stularju, ki ureja rubriko: »Pisali so vam«. Zahvaljujem se vsem, ki so kakorkoli pripomogli, da sem redno dobival tovarniško glasilo v zeleno in prijazno Bosno. Zahvaljujem se tudi sindikalni organizaciji, ki mi je pošiljala za praznike denar, ki ga vojaku vedno primanjkuje. Hvala vsem. Lepo in težko je bilo 15 mesecev »vandrati« s puško in čelado. Nikoli jih ne bom pozabil.

Lepo pozdravlja vse Savčane in vse vojake

Vratarič Jože

Jože, hvala tudi za to pismo. Po vrnitvi se oglasi v uredništvu ker upam, da mi boš kdaj pa kdaj pripravil kakšno informacijo o delovni enoti, kjer boš delal. Lep pozdrav!

## Naš športni teden

Da bi popestrili rekreacijsko dejavnost in pritegnili k aktivnemu počitku čim več članov našega kolektiva, smo organizirali štirinajstodnevno tekmovanje. Izbrali smo deset najboljših popularnih športnih panog. Zaradi tako velikega števila je bilo samo po sebi razumljivo, da je bilo potrebno več dni, da bi bilo mogoče vse organizirati. Tako smo prišli do 1. športnega tedna. Tekmovalo naj bi se med TOZD, vsako leto dvakrat v spomladanskem in jesenskem času.

S tekmo v rokometu med OSS in TAP je bila dne 11. 6. 1973

otvoritev I. športnega tedna — manifestacije športa in rekreacije delavcev naše tovarne. V naslednjih dneh pa so se vneli hudi boji v kegljanju, odbojki, TRIMU, šahu, streljanju, plavanju, namiznem tenisu, nogometu in v košarko.

Da bi čimbolj verno prikazali celotni potek I. športnega tedna, prilagamo slikovno reportažo z vsemi rezultati in komentarji.

11. junij — 1. dan  
rokomet (igrišče SD Sava)  
OSS : TAP 16:15  
(Nadaljevanje na 7. in 8. str.)



TAP : TTI  
 OSS : TTI  
 Vrstni red in točke  
 OSS  
 TAP  
 TTI

19:15 Najboljši strelec in igralec je bil Zorman Tone. Dosegel je kar 20 golov. Aktivno je sodelovalo 36 igralcev, gledalcev je bilo 25.  
 35:17  
 5 točk kegljanje (kegljišče Triglava)  
 3 točke rezultati, vrstni red in točke  
 1 točka moški:

1. OSS 1745 podrtih kegljev 5 točk  
 2. TAP 1692 podrtih kegljev 3 točke  
 3. TTI 1672 podrtih kegljev 1 točka  
 Najboljši posameznik je bil Ambrožič Miro s 494 podrtimi keglji.  
 ženske:

1. TAP 295 podrtih kegljev 5 točk  
 2. TTI 273 podrtih kegljev 3 točke  
 3. OSS 261 podrtih kegljev 1 točka  
 Najboljša posameznica je bila Pernel Olga iz TAP

Aktivno je sodelovalo 18 delavcev, ogledalo pa si ga je še 12 članov kolektiva.

12. 6. — 2. dan

odbojka:

rezultati:

OSS : TAP 2:1  
 OSS : TTI 2:1  
 TAP : TTI 2:1

Aktivno je sodelovalo 36 delavcev, igro pa spremljalo 30 delavcev.

Vrstni red in točke:

1. OSS 5 točk  
 2. TAP 3 točke  
 3. TTI 1 točka

Vse tekme so bile izredno razburljive, do konca napete in na dokaj kvalitetni ravni.

13. junij — 3. dan

TRIM — moški

rezultati, vrstni red, točke

1. TAP v času 57,37 — 5 točk  
 2. TTI v času 1;2,17 — 3 točke  
 3. OSS v času 1;6,11 — 1 točka

TRIM — ženske

1. TTI 1;20,42 — 5 točk  
 2. OSS 1;25,11 — 3 točke  
 3. TAP brez ekipe — 0 točk

Najboljši posameznik je bil tov. Hlebec (TTI) v času 1;3,51, najboljša posameznica je bila Petkovič Mira (OSS) v času 1;7,13

TRIM — množičnost

Aktivno je sodelovalo 65 delavcev

1. TAP 27 delavcev — 6 točk  
 2. OSS 10 delavcev — 3 točke  
 3. TTI 8 delavcev — 0 točke

Za vsakih 10 delavcev, ki so prehodili TRIM stezo in opravili vse naloge, je ekipa dobila 3 točke.

SAH

Rezultati:

1. TTI : TAP 1 1/2 : 3 1/2  
 2. OSS : TAP 4 : 1  
 3. TTI : OSS 4 1/2 : 1/2

Aktivno je sodelovalo 15 delavcev, igro pa je spremljalo 6 delavcev.

Vrstni red:

1. TTI 5 točk  
 2. OSS 3 točke  
 3. TAP 1 točka

Najboljši posameznik je bil Pečnik Milan (TTI) z dvema zmagama.

namizni tenis

Rezultati:

OSS : TTI 3:2  
 OSS : TAP 4:1  
 TTI : TAP 5:1

Aktivno je sodelovalo 9 članov kolektiva, tekme pa je gledalo 10 članov kolektiva.

Vrstni red in točke:

1. OSS 2 zmagi 5 točk  
 2. TTI 1 zmaga 3 točke  
 3. TAP 2 poraza 1 točka

Najboljši posameznik je bil Frelih Riko, OSS

14. junij — 4. dan

Plavanje — moški — zimsko kopalnišče

50 m cravl  
 1. Brinovec Peter TTI 29,2  
 2. Štibelj Boris OSS 30,3  
 3. Pečjak Brane TAP 31,2

50 m hrbtno  
 1. Štibelj Boris OSS 36,4  
 2. Melinc Lado TTI 40,3  
 3. Cekič TAP 49,4

50 m prsno  
 1. Brinovec Peter TTI 36,2  
 2. Vunšek OSS 40,3  
 3. Pečjak Brane TAP 42,4

Štafeta 4 x 25 m — moški

1. OSS 59,1  
 2. TAP 1,05,6  
 3. TTI 1,12,6

Ekipno  
 1. OSS 2;06,1 — 5 točk  
 2. TTI 2;18,3 — 3 točke  
 3. TAP 2;28,6 — 1 točka

Najboljši posameznik je Brinovec Peter TTI z dvema zmagama ter najboljšim časom 29,2 na 50 m cravl.

Plavanje — ženske

25 m cravl  
 1. Zajc Ema OSS 26,4  
 2. Ličan Marija TTI 44,4

Vaje oblikovanja razgibavajo in oblikujejo telo

Tudi drugo mesto ni kar tako

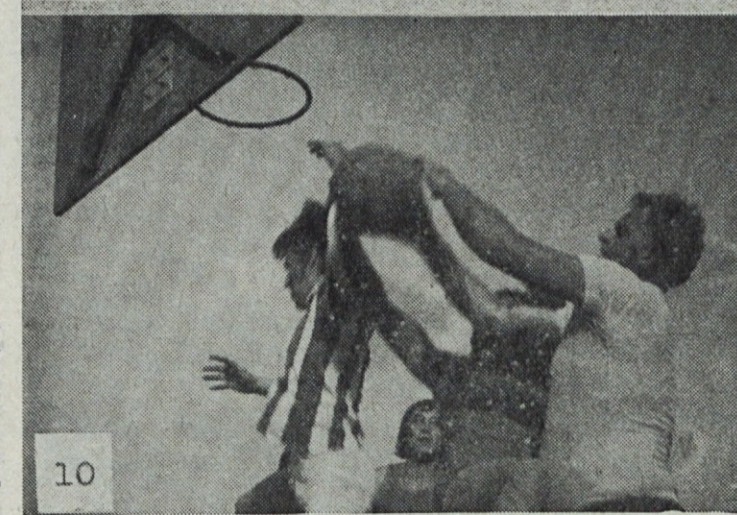
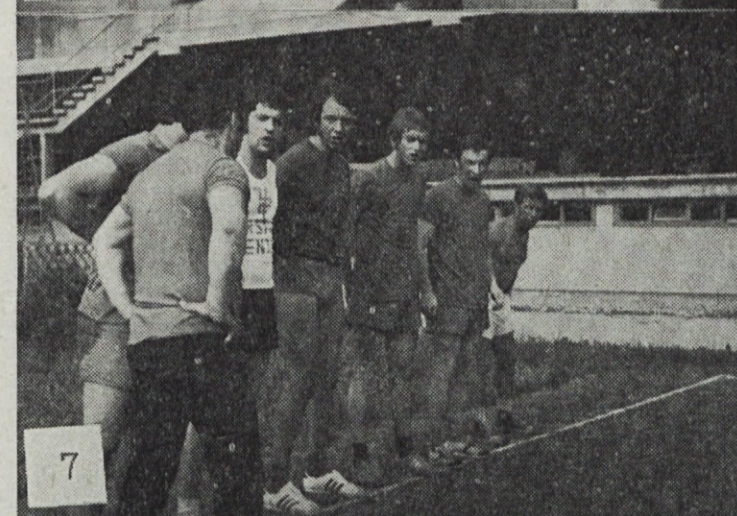
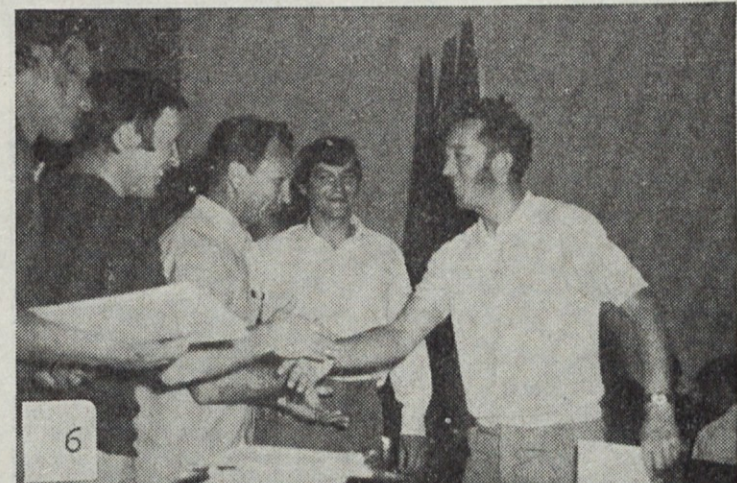
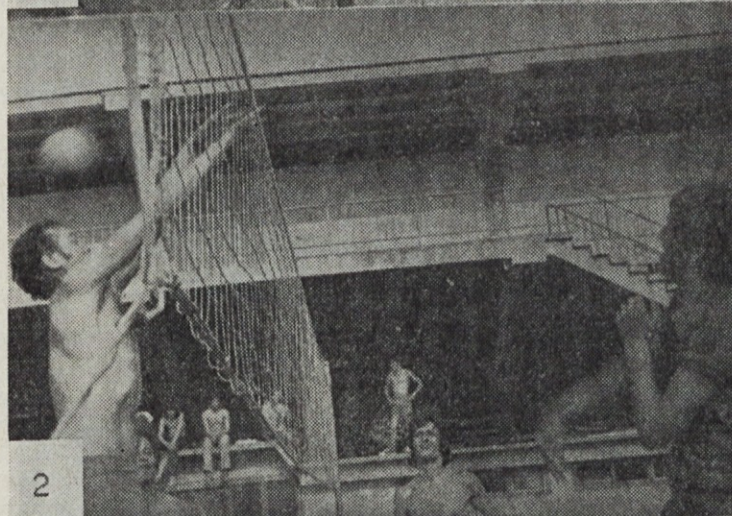
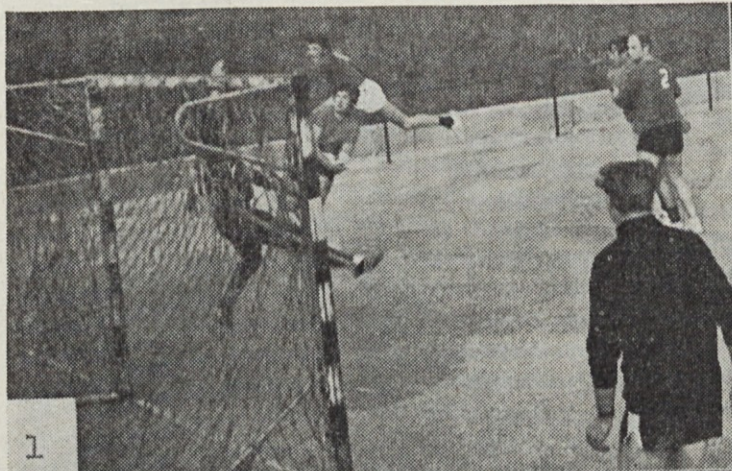
Vodja ekipe OSS prejema čestitke za osvojen prvo mesto

Odbojkarji OSS — trikratni zdravo za zmagovalca

Boji v šahu so vedno zanimivi in polni nepričakovanih preobratov (TTI — TAP)

Zmagovalci otvoritvene tekme v rokometu

Boj za žogo pod košem v tekmi med TTI in OSS



Otvoritvena tekma prvega športnega tedna  
 Trenutek tekme med TAP in OSS  
 TRIM — šport za vsakogar



25 m prsno

- 1. Držak Biserka OSS
  - 2. Kuralt Ivanka TTI
- Ekipno
- 1. OSS 52,9
  - 2. TTI 1,12,8
  - 3. TAP brez ekipe
- Aktivno je sodelovalo 6 delavk

Streljanje z zračno puško

- Rezultati — ekipno
- 1. TTI 485 krogov — 5 točk
  - 2. TAP 440 krogov — 3 točke
  - 3. OSS 414 krogov — 1 točka
- Najboljši posameznik je bil Cerne — TTI s 167 krogi.

ženske

- 1. OSS 346 krogov — 5 točk
  - 2. TTI 346 krogov — 3 točke
  - 3. TAP 106 krogov — 1 točka
- Najboljša posameznica je Cvetkovič Vika, TTI s 163 krogi. To je tudi najboljši rezultat I. športnega tedna — iskreno čestitamo. Streljanja se je udeležilo 18 članov kolektiva, 6 pa je tekmovalje le spremljalo.

Zmaga v košarki je pripadla ekipi OSS

Rokometna ekipa TTI

Prvi prehodni pokal v rokah predstavnikov OSS

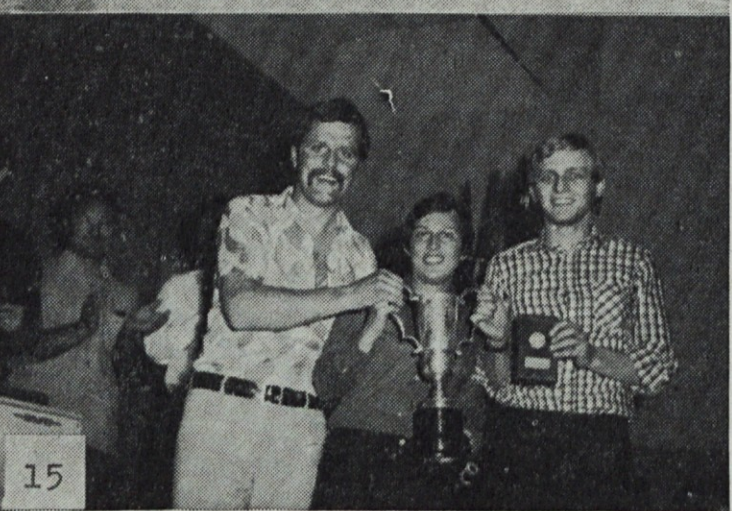
Ekipni in fair play zmagovalci — ekipa OSS

Razglasitev skupnega vrstnega reda ekip

Nogometna ekipa OSS

Tov. Valenčič Andrej prejema priznanje za osvojenost II. mesta ekipe TTI

Rokometna ekipa TAP



15. junij — 5. dan

Košarka

- Rezultati:
- TTI : TAP 20:14
  - OSS : TTI 29:19
  - OSS : TAP 44:12

Vrstni red in točke:

- 1. OSS 5 točk
- 2. TTI 3 točke
- 3. TAP 1 točka

Najboljši igralec in strelec je bil Kompore Janez.

Aktivno je sodelovalo 30 delavcev, prav toliko je bilo tudi gledalcev.

Nogomet

- Rezultati:
- TAP : OSS 2:1
  - TTI : TAP 6:2
  - TTI : OSS 6:1

Vrstni red in točke:

- 1. TTI 5 točk
- 2. TAP 3 točke
- 3. OSS 1 točka

Najboljša strelca sta bila Bajželj Miha in Lutar Avgust. Sodelovalo je 45 delavcev, tekme pa je spremljalo še 50 delavcev.

Vse tekme so bile zelo zanimive in borbene in na dokaj visoki ravni. Tekmovalci so dali vse od sebe, da bi kar najbolje zastopali svojo TOZD. Glede udeležbe, tekmovalnega uspeha in fair play borbe se je posebno izkazala ekipa OSS, ki je z osmimi prvimi mesti in 53 točkami osvojila prvo mesto in prehodni pokal, druga je bila ekipa TTI s 44 točkami in tretja ekipa TAP s 36 točkami. Prav tako gredo ekipi OSS vse čestitke za osvojen pokal za FAIR PLAY borbo.

Namen je bil dosežen, saj se je tekmovalnja udeležilo cca 448 delavk in delavcev tako iz neposredne proizvodnje kot iz ostalih služb, od tega jih je bilo 278 aktivnih in 169 gledalcev. Torej iz tega lahko sklepamo, da smo uspeli zainteresirati naše delavce za šport in rekreacijo. Res pa je, da so aktivno sodelovali večinoma samo mladi in za bodoče bo potrebno razmisliti o tem, kako bi pritegnili tudi starejše, to je tiste nad 35 let. Morda bi dodali še kakšno panogo (balinanje), ali pa kar je najbrž bolje, da bi se v vsaj v nekaterih panogah tekmovalo v dveh starostnih kategorijah, prva do 30. leta in druga nad 30 let, prav tako pa bomo poizkusili pritegniti k sodelovanju tudi čim več pripadnic nežnega spola.

Organizacija tekmovalnja je uspeh nad pričakovanji, razen na TRIM, kjer je polovica sodnikov nešportno ostala doma. Na srečo pa so priskočili na pomoč drugi člani našega kolektiva in pripomogli, da je bilo tudi tam tekmovalje v redu izvedeno.

Da je I. športni teden organizacijsko tako uspeh, pa se moramo zahvaliti vsem vodjem posameznih športnih panog, posebno pa tov. Valenčiču Andreju, tov. Zormanu Tonetu, tov. Dominku Cirilu in predsedniku mladinske organizacije tov. Mikoletiču Ernestu.

Na koncu bi omenil, da je bil I. športni teden »Save« najbrž prva tovrstna prireditev v Sloveniji in vse tekmovalce lahko pohvalimo za požrtvovalnost in borbenost. Do jesenskega tekmovalja želimo sedanjim in bodočim tekmovalcem, da bi svoj dopust čim bolj zdravo izkoristili s plavanjem, planinarjenjem in ostalimi športno rekreacijskimi aktivnostmi ter si tako nabrali novih moči za II. športni teden, ki bo ob koncu meseca avgusta.

Modic Edo

Tov. Jereb Ciril, predstavnik ekipe OSS prejema diplome in čestitke za osvojenost prvo mesto v rokometu

Tudi pisanje diplom ne gre brez strokovnjaka





# Predlog z izhodišči za organiziranje in delo samoupravne delavske kontrole

## DRUŽBENE IN POLITIČNE OSNOVE UVAJANJA SAMOUPRAVNE DELAVSKE KONTROLE

Uvajanje samoupravne delavske kontrole ne moremo obravnavati ločeno od osnovne poti razvoja samoupravnih družbenih odnosov v duhu ustavnih delavskih dopolnil, ki naj zagotovijo dominanten položaj delavskega razreda in omogočijo delavcem, da samostojno in odgovorno upravljajo celotni dohodek, ki ga ustvarjajo v združenem delu, kot del dohodka, ki ga na samoupravni osnovi namenijo za reševanje skupnih družbenih potreb

V procesu razvoja takih družbenih odnosov smo priča odporom, katerih izvor je različen, vendar je vsem skupno, da poskušajo zmanjšati ali zavreti tak razvoj družbenih odnosov. Še vedno so tendence »upravljanja v imenu delavcev«, varujejo se pozicije oblasti in vpliva določenih tehno-birokratskih in menedžerskih struktur, pojavljajo se teze o tkz. »nesposobnosti delavskega razreda za upravljanje družbenih zadev« ter oblike obnašanja iz preteklosti, kot npr.: kontrola, privatizacija in monopolizacija informiranja delavcev, neformalno odločanje mimo samoupravnih organov, neizvrševanje samoupravnih odločitev, kršitev samoupravnih pravic delavcev in samoupravnih principov obnašanja, oškodovanje družbene lastnine na račun osebnih interesov, izogibanje osebne odgovornosti, neaktiven odnos do razvoja samoupravljanja itd.

Uresničevanje neposrednega samoupravljanja delavcev pomeni značajno spremembo družbenih odnosov in ureditev položaja delavskega razreda, z uvajanjem samoupravne delavske kontrole pa se zagotavlja delavskemu razredu neposreden vpogled v celoten proces upravljanja od sprejetja samoupravnih odločitev o uporabi in razpolaganju z družbenimi sredstvi, razdelitvi dohodka in sredstev za razširjeno reprodukcijo do njihove realizacije v temeljnih organizacijah združenega dela, njihovih skupnostih in izven njih.

Družbene in politične osnove za realizacijo samoupravne delavske kontrole najdemo v nekaterih pomembnih družbenih dokumentih:

a) Resolucija zvezne skupščine o odgovornosti nosilcev samoupravnih in javnih funkcij (1971) opozarja na nevarnosti in pojave, proti katerim se mora usmeriti akcija vseh organov družbene kontrole in družbe v celoti. Ti pojavi so: rušenje principov delitve dohodka, povzročanje škode z nevestnim ali nepravilnim delom, zloraba položaja in funkcije, odločanje o bistvenih družbenoekonomskih vprašanjih izven samoupravnih organov in drugo.

b) Drugi kongres samoupravljalcev je vlogo notranje kontrole povezal istočasno s problematiko odgovornosti in

informiranosti. Med drugim je poudaril obveznost, da mora biti delo DS in njegovih izvršilnih organov, kakor tudi nosilcev drugih vodstvenih funkcij v procesu dela in upravljanja, kontrolirano in ocenjevano s strani najširšega kroga samoupravljalcev. Energično moramo prepustiti javni kritiki in obsoditi postopke in obnašanja, ki kršijo principe samoupravljanja, sprejeto politiko in samoupravno pravico delovnih ljudi. Sistematično in dosledno naj se uporabi obstoječe instrumente in možnosti proti nosilcem neodgovornih postopkov (odpoklic, ostavka, nezaupnica itd.).

c) Predstavo ZKJ je na 36. seji, dne 30. 10. 1972, poudarilo in obvezalo komuniste v vseh organizacijah združenega dela, da morajo izvesti konkretno akcijo za ustanovitev samoupravne delavske kontrole.

d) V Pismu izvršnega biroja predsedstva ZKJ in predsednika Tita je rečeno:

»Za naš samoupravni socialistični sistem je nedopusten, pasiven in oportunističen odnos do pojavov korupcije, kraje in podobnih oblik prisvajanja dobrin in dohodka. V prepričevanju in kaznovanju nosilcev korupcije in nezakonitega prisvajanja imovine preiskovalni in sodni organi še niso dosegli nivoja svojih nalog, nimajo pa tudi ne dovolj pomoči in podpore.

Organizacije in vodstva Zveze komunistov se morajo bolj kot do sedaj prizadevati za usmerjanje in vodenje široke družbene akcije proti vzrokom in nosilcem teh pojavov. Potrebno je izvesti nujne ukrepe, ki bi zagotovili usposabljanje organov državne in delavske samoupravne kontrole zaradi učinkovitejšega preprečevanja takih pojavov.«

e) V osnutku nove ustave SFRJ je med drugim o samoupravni delavski kontroli določeno tole:

»Delavci uresničujejo samoupravljanje v temeljnih in drugih organizacijah združenega dela z odločanjem na svojih zborih in z referendumom, po delegatih v delavskih svetih oziroma drugih organih, ki jih neposredno volijo in odpoklicujejo in so njim odgovorni, in s kontrolo nad izvrševanjem odločitev in nad delom organov in služb teh organizacij. V ta namen je zagotovljeno redno obveščanje delavcev o doseganju in delitvi dohodka, o uporabi sredstev, o materialnem in finančnem stanju in poslovanju ter o drugih vprašanjih, ki so pomembna za delo in odločanje v teh organizacijah.

Delavci v organizacijah združenega dela uresničujejo samoupravno kontrolo po organu upravljanja ali po posebnem organu samoupravne kontrole, ki ga ustanovijo s samoupravnim sporazumom o združitvi in s statutom v skladu z zakonom.«

Osnovna načela odgovornosti v pogojih družbene lastnine in samouprav-



ljanja delovnih ljudi so bila opredeljena že v ustavi SFRJ in ustavah republik oz. pokrajin v letu 1963. Ugotavljanje vrst, oblik in obsega odgovornosti vseh nosilcev samoupravnih funkcij pa je bilo prepuščeno zakonu, ki pa do danes ni bil sprejet. Nove pravine, pomembne za oblikovanje sistema odgovornosti, pa vsebujejo tudi ustavna dopolnila iz leta 1971, posebno XXI., XXII. in XXIII. Zato moramo pri obravnavanju samoupravne delavske kontrole izhajati iz ustavne opredelitve samoupravljanja in pravic ter dolžnosti delavcev v združenem delu. Pri tem naj bi upoštevali naslednje:

1. Ob revolucionarni akciji ZK za doslednejše in uspešnejše uresničevanje svoje politike in nove ustave je poudarek na delavski kontroli predvsem odraz povečanih naporov, da vsi samoupravni organi v združenem delu postanejo resnično organi delavcev, da se zagotovi uveljavljanje in razvoj samoupravljanja, da se okrepi revolucionarni značaj oblasti delavskega razreda.

Na današnji stopnji razvoja samoupravnih odnosov je delavska kontrola tudi instrument zaščite in samozaščite samoupravnega socialističnega družbenoekonomskega sistema. Delavci iz neposredne proizvodnje so nosilci kontrolne funkcije prav zategadelj, da se zaščiti samoupravni sistem, istočasno pa njihova, z ustavo opredeljena, odločilna vloga in položaj v upravljanju družbene reprodukcije.

2. Trenutni spopad z nekaterimi negativnimi pojavi v družbenoekonomskih odnosih, na katere opozarja Pismo tovariša Tita in izvršnega biroja Predsedstva ZKJ, časovno pospešuje uveljavljanje delavske kontrole. Nalog iz Pisma ni moč izvajati kampanjsko, z enkratno akcijo delavcev, z omejevanjem njene vsebine na odpravljanje ekscesov (podkupnini, korupcije, kraje in drugih oblik nezakonitega prilaščanja družbenih sredstev). Interes združenih in organiziranih delavcev je mnogo širši in usmerjen v celoto družbenoekonomskih in družbenopolitičnih odnosov. Temu interesu morata ustrezati vsebina in nosilci delavske kontrole. Skladno s tako opredeljeno delavsko kontrolo moramo zagotoviti pomembnejše mesto kontroli kot neizogibni sestavini vsakega delovnega procesa, če hočemo uspešno in ekonomično delati.

3. V dosedanjem samoupravljanju smo premalo skrbeli za kontrolo nad izvrševanjem sklepov ali nalog. Samo upravljanje se je vse prepogosto končavalo z odločitvijo, ne da bi zagotovili ustrezne in zadostne priprave za izvrševanje in spremljanje uresničevanja posameznih odločitev samoupravnih organov. S tem so delavci izgubljali pregled nad poslovanjem, sčasoma pa tudi odločanje o pogojih proizvodnje in razpolaganje z rezultati dela, ki so si ga prisvojile ožje skupine v delovnih organizacijah oz. samosvoji centri moči v družbi.

Delavci v združenem delu morajo imeti takšen položaj in vpliv, da lahko vsak trenutek kontrolirajo izpolnjeva-

nje vseh samoupravnih odločitev, tako tistih, ki jih sprejemajo za zborih delavcev oz. skupinah kot onih, ki jih sprejemajo prek svojih delegatov v samoupravnih organih. Prav tako morajo delavci spremljati odločitve kolektivnih in individualnih izvršilnih organov in kontrolirati njihovo izvrševanje, vključno s tem, če vsi ti organi sprejemajo kontrolo kot sestavino svojega delovnega področja na podlagi pristojnosti, ki jim pripadajo.

4. V temeljnih organizacijah združena dela delavci na podlagi svojega dela neposredno in enakopravno urejajo medsebojna razmerja pri delu, upravljajo zadeve in sredstva družbene reprodukcije, odločajo o dohodku in o drugih vprašanih svojega družbeno-ekonomskega položaja. Upravljanje je organizirano tako, da so uveljavljeni in se dalje razvijajo samoupravni odnosi v TOZD. Delavci, združeni v TOZD, neposredno odločajo o pogojih proizvodnje in rezultatih svojega živiga in minulega dela. Na tej osnovi tudi posebej kontrolirajo celotno upravljanje in poslovanje z namenom, da zagotovijo uresničevanje sprejetih samoupravnih odločitev, normativnih aktov, samoupravnih sporazumov, družbenih dogovorov, zakonov, ustave itd. in da preprečijo njihovo izigravanje tako v odnosih pri delu kakor v poslovanju. Za kakršnokoli obliko povezovanja in združevanja se delavci, združeni v TOZD, odločijo, je neizogibno, da zadržijo vse svoje samoupravljalске dolžnosti in pravice, t. j. da o vsem, kar zahteva te dolžnosti in pravice, razpravljajo, sklepajo in nadzorujejo.

#### ORGANIZACIJA DELAVSKE KONTROLE

V samoupravnih predpisih podjetij je samoupravljanje predstavljeno kot družbenoekonomska funkcija, ki usmerja, določa pogoje in postavlja cilje družbenega gospodarjenja v posameznih TOZD in podjetju kot celoti. Vloga zborov delavcev in skupin, organizirano združenega dela delavcev po TOZD in pristojnosti samoupravnih organov so postavljene tako, da s svojimi odločitvami usmerjajo takšne poslovne akcije, ki so izraz družbenih koristi in rezultatov družbenega gospodarjenja vseh delavcev TOZD. Samoupravljanje v svoji družbenoekonomski funkciji pa je šele učinkovito, če pri svoji dejavnosti obvezno upošteva celovitost lastnih odločitev, ki morajo biti usmerjene na:

a) plansko poslovanje (za posamezna področja) in

b) kontrolo poslovanja (na posameznih področjih).

Takšna učinkovitost samoupravljanja je odvisna od več pogojev, ki morajo zagotoviti:

a) optimalno odločanje v delovnih skupinah in organih upravljanja, ki mora temeljiti na jasnih in izdelanih predlogih ter upoštevati

— družbene interese zaposlenih delavcev,

— družbene koristi glede ustvarjanja dohodka in



— družbene odnose kot posledico odločitve;

b) uspešno izvrševanje samoupravnih odločitev na osnovi izdelanih in vodenih organizacijskih postopkov:

- osebno zadolževanje izvrševalcev,
- stalna kontrola izvrševanja in
- sankcionirana odgovornost izvršiteljev.

Kontrola nad učinkovitostjo samoupravljanja in odgovornost delavcev je dolžan zagotoviti delavski svet vsake TOZD. Delavski svet izvaja kontrolo na osnovi lastnih ugotovitev in ukrepov ter na osnovi poročil in predlogov svojih kolektivnih izvršilnih organov, ki zadevajo odgovornost delavcev v postopkih samoupravno organiziranega dela. Za preverjanje podatkov in predlaganje ukrepov v zvezi z urejanjem medsebojnih razmerij in uporabo družbenih sredstev pa delavci v vsaki TOZD izvolijo še odbor delavske kontrole.

Odbor delavske kontrole pri svojem delu upošteva samoupravne predpise, posamične samoupravne sklepe in gospodarske načrte in jih primerja s podatki, ki mu jih občasno zberejo in pošljejo odgovorne službe, prijavijo posamenzi delavci ali Služba družbenega knjigovodstva.

Delavska kontrola na ta način v celoti obsega:

a) Procese samoupravno organiziranega dela, v katerih mora samoupravno odločanje in organizirano izvrševanje zagotoviti optimalne poslovne uspehe.

b) Odnose in položaj delavcev v združenem delu, ki jih določajo samoupravni sporazumi o medsebojnih razmerjih delavcev in izvršitveni sklepi pristojnih organov.

c) Sredstva, s katerimi razpolaga TOZD, njihovo uporabo po vrstah, namenu in nosilcih pa določajo gospodarski načrti, operativni plani in posamični sklepi.

Odbor delavske kontrole je v neposrednem odnosu do delavskega sveta, organov družbenopolitičnih organizacij in vseh članov delovne skupnosti. Sestavljajo ga predvsem delavci iz neposredne proizvodnje. Odbor tudi stalno spodbuja k izvajanju kontrole preko delavskega sveta in drugih samoupravnih organov. Zaradi odbora delavske kontrole DS in drugi samoupravni in izvršilni organi ne morejo razbremeniti kontrole uresničevanja sprejetih odločitev, saj bi s tem rušili celotno zasnovo samoupravljanja in upravljanja delovnih procesov. Na ta način odbor delavske kontrole opravlja dve funkciji: preventivno in kurativno. V prvem primeru je njegova naloga, da tudi v neposrednih stikih z delavskim svetom nadzoruje samoupravno oblikovanje odločitev in ugotavlja morebitne nezakonitosti in neupoštevanje samoupravnih predpisov, v drugem pa nadzira izvrševanje samoupravnih — poslovnih odločitev, ocenjuje gospodarjenje z družbenimi sredstvi in ugotavlja skladnost stroškov z dogovorjenimi in odobrenimi normativi. V tej zvezi odbor ne opravlja operativnih poslov

v zvezi z zbiranjem raznih podatkov, ki so naloga strokovnih služb ali posameznih delavcev, da mu jih zberejo in predložijo.

Glej organigram delavske kontrole!

## DELAVSKA KONTROLA IN OBVEŠČANJE DELAVCEV

Delavska kontrola mora delavcem v združenem delu omogočiti, da lahko neposredno spremljajo in nadzirajo poslovanje v TOZD in v podjetju. Zato je treba zagotoviti objektivno in sprotno obveščanje vseh delavcev, saj je dobra obveščenost pogoj za uspešno samoupravljanje in učinkovito neposredno delavsko kontrolo. Za to mora še posebej skrbeti vsak odbor delavske kontrole. Viri podatkov in informacij za delo odborov delavske kontrole in za obveščanje delavcev so:

— izvirni podatki v TOZD, katerih vsebino, obseg in obliko bodo morali ob morebitni zunanji pomoči določiti delavci sami oz. samoupravni organi; zbiranje podatkov je lahko stalno, periodično ali občasno;

— podatki, ki jih zbirajo strokovne službe in organi družbene kontrole zunaj TOZD; posredovanje podatkov je lahko periodično ali občasno na zahtevo TOZD oz. po oceni službe ali organa.

V prvem primeru bo odbor delavske kontrole zadolžil za zbiranje podatkov in informacij strokovne službe TOZD oz. podjetja, v drugem primeru pa se bo povezal v SDK, komisijami za družbeni nadzor pri skupščinah družbenopolitičnih skupnosti, raznimi inšpekcijskimi službami in drugimi specializiranimi strokovnim službami.

Najbolj pomembno vlogo pri tem ima SDK kot nepristranska strokovna služba, ki mora pomagati delavcem pri upravljanju TOZD in vzpostavitvi ter delovanju delavske kontrole. Enak odnos do TOZD bodo morale uveljaviti tudi druge službe, organi družbenega nadzora in inšpekcije. S tem bodo ti organi postopoma izgubljali izključni značaj državnih organov, ker bi prelašali v specializirane strokovne službe znotraj združenega dela.

## SAMOUPRAVNA ORGANIZICIJA DELA

Delavska kontrola pri svojem delu upošteva, da je učinkovitost samoupravne organizacije dela in odgovornosti delavcev odvisna od poteka samoupravnih procesov, ki morajo v celoti obsehati naslednje ključne elemente:

- samoupravno iniciativno,
- oblikovanje predlogov,
- odločanje o predlogih,
- izvrševanje odločitev,
- kontrola izvrševanja,
- sankcije proti izvršiteljem.

Glej priloženo shemo samoupravne organizacije dela in odgovornosti delavcev!

1. Samoupravna iniciativa je po svoji izvirnosti pravica in dolžnost:

a) vsakega delavca, zbora in skupine, ki je sestavni del samoupravnega me-



## ORGANIGRAM SAMOUPRAVNE DELAVSKE KONTROLE

Delavci uresničujejo samoupravljanje v temeljnih in drugih organizacijah združenega dela:

### ZBOR DELAVCEV

- a) z odločanjem na svojih ZBORIH,
- b) z referendumom,
- c) po delegatih v DS in drugih organih, ki jih neposredno volijo in odpoklicujejo in so njim odgovorni,
- d) s kontrolo nad izvrševanjem odločitev in nad delom organov in služb teh organizacij;
- e) v ta namen je delavcem zagotovljeno redno obveščanje o ustvarjanju dohodka, o uporabi sredstev, o materialnem in finančnem stanju, o poslovanju in drugih vprašanih, pomembnih za delo in odločanje v teh organizacijah.

### DELAVSKI SVET

Kolektivni izvršilni organ

Kolektivni izvršilni organ

- a) Kontrola postopkov samoupravno organiziranega dela:

DS in izvršilni odbori na začetku vsake seje ugotavljajo potek in učinek izvrševanja sklepov prejšnje seje in sprejmejo o tem ustrezne sklepe. Pri nadaljnjih točkah dnevnega reda kontrolirajo postopek samoupravno organiziranega dela in odgovornost delavcev za predlagane poslovne zadeve:

- upoštevanje samoupravne iniciative in reševanje predlogov,
- pravočasnost in utemeljenost predlogov za samoupravne organe;
- upoštevanje samoupravnih aktov in načrtov pri izvršitvenih predlogih,
- upoštevanje DESK in neposredne delavčeve pravice pri odločanju,
- izpostavljanje osebne odgovornosti javni odgovornosti predlagateljev na sejah organov,
- osebno zadolževanje delavcev (enot, služb) za izvršitev samoupravnih odločitev,
- organiziranje in koordiniranje dela v procesu izvrševanja,
- redno izvajanje vseh vrst kontrole nad izvrševanjem
- redno poročanje o ugotovitvah kontrole in predlaganje ukrepov.

DS sprejema ukrepe o ugotovljenih primerih neodgovornosti delavcev. Predsedniki izvršilnih odborov pošljejo o ugotovljenih primerih neodgovornosti delavcev poročilo DS skupaj s predlogom ukrepov.

### ODBOR DELAVSKE KONTROLE

- a) Kontrola postopkov samoupravno organiz. dela
- b) Kontrola urejanja medsebojnih razmerij delavcev
- c) Kontrola uporabe družbenih sredstev

- b) Kontrola urejanja medsebojnih razmerij delavcev:

- skladnost zakonskih in samoupravnih predpisov,
- sistemiziranje in analitsko ocenjevanje delovnih mest,
- razporejanje in premeščanje delavcev,
- urejanje varstvenega položaja delavcev,
- prenehanje dela delavcev,
- reševanje prošenj, predlogov in zahtev delavcev,
- delitev OD, najnižji in najvišji OD ...

- c) Kontrola uporabe družbenih sredstev:

- sredstva za obratovanje,
- sredstva za investicije,
- sredstva za inv. vzdrževanje
- sredstva za OD in ostale osebne izdatke,
- sredstva za reklamo in propagando,
- sredstva za reprezentanco,
- sredstva za skupno porabo,
- kontrola poslovanja z blagajne,
- kontrola poslovanja s privatnimi obrtniki,
- kontrola plačanih kazni,
- kontrola formiranja cen ter nabavnih in prodajnih pogojev,
- kontrola zakonskih in pogodbenih obveznosti;
- kontrola likvidnosti (kupci, dobavitelji, odpisi).



## SAMOUPRAVNA ORGANIZACIJA IN ODGOVORNOST DELAVCEV

Samoupravljanje je organiziran proces dela, v katerem predstavljajo celoto dajanje iniciative in predlogov, upravljalško presojanje in odločanje, organiziranje in vodenje izvrševanja, kontrola in sankcije proti odgovornim izvršiteljem. Organiziranost in učinkovitost dela sta zagotovljeni v neposredni povezanosti upravljalškega s poklicnim delom. Shema naj pomaga lažje razumevati samoupravne procese in organizacijo dela ter odgovornost delavcev pri tem.

### SAMOUPRAVLJANJE JE PROCES V KATEREM SE PONAVLJAJO FUNKCIJE:

### ORGANIZACIJSKI POSTOPEK:

#### 1. SAMOUPRAVNA INICIATIVA je različna po izvornosti

#### IZVIRNOST INICIATIVE

- vsak delavec, delovna skupina, zbor delavcev
- delovna enota, služba, oddelek
- vodstvo podjetja, TOZD . . .
- družbeno-politična organizacija

#### 2. OBLIKOVANJE PREDLOGOV ki niso v celoti utemeljeni

#### UTEMELJITEV PREDLOGOV

- pristojna strokovna služba, oddelek, organ
- proučitev danega predloga
- utemeljitev in oblikovanje predloga
- sporočilo predlagatelju in organu

#### 3. ODLOČANJE O PREDLOGIH na sejah samoupravnih organov

#### ODLOČITEV ORGANA

- zbiranje predlogov v tajništvu . . .
- javna obravnava predlogov
- sklepanje organa o družbeno ekonomskih posledicah
- odločitev in poznejša ocena izvršitve

#### 4. IZVRŠEVANJE ODLOČITEV po osebnih delovnih zadolžitvah

#### ZAGOTOVITEV IZVRŠEVANJA

- izpisovanje delovnih nalogov in obvestil
- direktorjevo zadolževanje izvršiteljev
- organizacija in vodenje izvrševanja
- poročanje o rezultatih izvrševanja

#### 5. KONTROLA IZVRŠEVANJA v pogledu roka in učinka

#### OCENA IZVRŠITVE

- samokontrola izvršiteljev
- administrativna kontrola v tajništvu
- občasno poročanje organom
- občasna obračunska kontrola

#### 6. SANKCIJE PROTI IZVRŠITELJEM zaradi osebne neodgovornosti

#### SANKCIJE

- zaradi delovne nediscipline
- zaradi delovne nesposobnosti
- zaradi materialne škode
- zaradi konfliktna situacije



hanizma v temeljnih organizacija združenega dela in v podjetju,

b) vsake enote, službe, organa . . . , ki morajo po svojem organizacijskem položaju oblikovati in dati predloge samoupravnim organom v odločitve.

c) vodje podjetja, TOZD in drugih, ki so v položaju individualnih izvršilnih organov,

d) družbenopolitičnih organizacij, ki po ustavno-pravnem položaju poleg drugega dajejo organom upravljanja tudi svoje predloge in postavljajo svoje zahteve glede urejanja družbenopolitičnih in družbenoekonomskih razmer v podjetju.

2. Oblikovani predlogi, ki morajo biti v celoti utemeljeni in ki morajo izhajati iz sprejete poslovne politike po samoupravnih aktih in gospodarskih načrtih, so osnova za samoupravno obravnavanje in sprejemanje poslovnih odločitev. Šele na tej podlagi lahko člani samoupravnih organov na svojih sejah spoznajo družbenoekonomsko korist predlogov, njihovo usklajenost s skupnimi interesi večine delavcev in vpliv predlogov na poznejše družbenoekonomske in politične razmere v podjetju, če se zanje odločijo.

Če dana iniciativa ne omogoča samoupravnemu organu, da se v tem smislu lahko takoj odloči, zadolži ustrezn organ, strokovno službo ali skupino delavcev, da oblikujejo predlog v celoti.

3. Odločitve o predlogih na sejah samoupravnih organov se nanašajo tako na določanje kot na izvrševanje poslovne (in kadrovske) politike podjetja. Na sejah organov upravljanja morajo biti obvezno prisotni tudi delavci predlagatelji, ki na ta način prevzemajo še javno odgovornost za izvršitev danih predlogov (če organi upravljanja ne odločijo drugače!) in za zagotovitev predvidenih poslovnih učinkov.

Če organ sklene drugače ali brez osnovanega predloga, odloči o izvršitvi in osebni zadolžitvi delavca direktor s pismenim delovnim nalogom, s čimer prevzame tudi odgovornost za zakonitost in poslovno učinkovitost.

4. Izvrševanje odločitev je vezano na temeljno načelo, da organ upravljanja ne odloča po svoji presoji ali najboljšem prepričanju, kdo naj sklep izvrši, temveč je nosilec zadolžitve že objektivno določen glede na obstoječo organizacijo dela v temeljnih organizacijah združenega dela. Pri tem pa za uspešnost poslovanja važno še to, da je čas od nastanka poslovnega problema do oblikovanja predloga in njegove izvršitve čim krajši in da je v tem času sprejeta optimalna samoupravna odločitev za potrebno poslovno akcijo.

Dolžnost izvrševanja samoupravnih zadolžitvev je v podjetju naloga slehernega delavca in ena od osnovnih dolžnosti vodij obračunskih enot in oddelkov. Vodje so še posebej odgovorni za to, da po direktorjevih zadolžitvah (obvestilo, delovni nalog) organizirajo izvrševanje vseh sklepov in da skupaj s strokovnimi in proizvodnimi delavci skrbijo, da je delo opravljeno kvalitetno in v določenih rokih.

5. Kontrola izvrševanja je funkcija organiziranega dela, da na ta način zagotavljamo osebno odgovornost delavca in poslovni učinek. Zato je pomembna tudi delavčeva samokontrola, da po delu kratko poroča (ustno, pismeno) in s tem omogoča tekočo evidenco izvršenih nalogov. Sprotno spremljanje, če posamezne enote oz. njihovi delavci v določenih rokih in na predpisan način izpolnjujejo sprejete zadolžitve, omogoča tajništvu organov sprotno vodenje tkz. formalno-administrativne kontrole, samoupravnemu organu pa sprotno ugotavljanje in ukrepanje glede izvrševanja sklepov.

Občasno obračunsko kontrolo opravljajo določene strokovne službe, ki spremljajo tehnološki proces in kvaliteto proizvodnje, opravljajo finančno kontrolo in evidentirajo poslovne uspehe ter sestavljajo periodične obračune in zaključne račune.

6. Sankcije proti izvršiteljem zaradi osebne neodgovornosti določajo zakon in interni samoupravni akti. Na podlagi lastnih spoznanj, poročil izvršilnih organov, evidence in obračunov DS TOZD objektivno ocenjujejo delo — zlasti vodilnih in strokovnih delavcev podjetja. Če sklep ni izvršen, je možen postopek zaradi kršitve delovne dolžnosti, alj pa postopek za povrnitev škode, ki je zaradi tega nastala. Če gre za hujšo neodgovornost ali neučinkovitost, je to pomemben dokaz, da delavec ne izpolnjuje zahtev delovnega mesta.

V statutu podjetja je treba določiti, da je izvrševanje sklepov samoupravnih organov eden od osnovnih kriterijev, po katerih se ocenjuje delo vodilnih delavcev. Ocene se upoštevajo v razpravah ob zaključnem računu, če vodje niso sposobni ustrezno organizirati dela in zagotoviti točno ter kvalitetno izvrševanje sklepov samoupravnih organov.

#### UREJANJE MEDSEBOJNIH RAZMERIJ DELAVCEV

Po zakonu (UL SFRJ št. 22/73) delavci v TOZD neposredno in enakopravno urejajo ter uresničujejo pravice in obveznosti iz medsebojnih razmerij s posebnim samoupravnim sporazumom, ki ga v osnutku sprejmejo z večino glasov vseh delavcev in dokončno s pismenimi izjavami dveh tretjin delavcev. V TOZD delavci s samoupravnim sporazumom urejajo tale medsebojna razmerja:

— način in pogoje pridobivanja lastnosti delavca v združenem delu;

— pravice, obveznosti in odgovornosti delavcev pri delu;

— določajo delovna mesta oziroma delo v okviru posameznega delovnega mesta oziroma delo v okviru posameznega delovnega mesta ter strokovno izobrazbo določenega poklica oziroma smeri ter druge pogoje glede delovne sposobnosti za vsako delovno mesto (kadrovska struktura delavcev oziroma sistemizacija delovnih mest);

— delovna mesta, ki se zasedajo po javnem razpisu ali se sicer javno objavljajo (javna objava);



— delovna mesta, na katerih imajo delavci posebne pravice in odgovornosti (vodilna delovna mesta);

— osnove in merila za delitev sredstev za osebne dohodke ter način obračunavanja in izplačevanja osebnih dohodkov delavcev in osebnih dohodkov za nočno delo ali delo, daljše od polnega delovnega časa;

— razporeditev, začetek in konec delovnega časa;

— pogoje in način odmora, počitka, dopusta in odsotnosti;

— varstvo delavcev pri delu;

— posebno varstvo žena, mladine in invalidov;

— pravice in obveznosti delavcev do usposabljanja in izpopolnjevanja ustrezno s potrebami združenega dela ter pogoje in način uveljavljanja teh pravic;

— pogoje in način uporabe sredstev skupne porabe delavcev;

— pravice in obveznosti iz minulega dela in iz solidarnosti;

— primere in pogoje, v katerih delavec sme ali je dolžan delati na drugem delovnem mestu v temeljni organizaciji;

— podlage, pogoje in način prenehanja lastnosti delavca v združenem delu;

— varstvo pravic delavcev iz združenega dela in druga vprašanja iz medsebojnih razmerij v združenem delu.

Delavska kontrola bo zajela tako spremljanje usklajevanja zakonskih določil z določili samoupravnega sporazuma o medsebojnih razmerjih kot poznejše uresničevanje teh razmerij po odločitvah pristojnih samoupravnih organov. Naknadno bo potrebno določiti način zbiranja teh podatkov in prijavljanje primerov, kako se uresničujejo določila samoupravnega sporazuma.

## UPORABA DRUŽBENIH SREDSTEV

Delavska kontrola o uporabi družbenih sredstev se bo posluževala ustreznih obrazcev z zbranimi in primerjajočimi se podatki, ki jih bo predpisala sama ali v dogovoru z računovodsko službo in SDK. Periodično ali občasno zbrane podatke bo odbor primerjal s sprejetimi pravilniki, načrti, plani in posamičnimi sklepi organov, da bi v primeru ugotovitve nepravilnosti lahko ustrezno sklepal in ukrepal:

### a) sredstva za obratovanje:

primerjava: povprečje preteklega leta, pretekli mesec

— gibanje stroškov: direktni materialni stroški — mesečno

— splošni materialni stroški — tromesečno

(za organizacije, ki nimajo uvedene ustrezne evidence, predvideti drugačno — enostavnejšo zbiranje teh podatkov)

— gibanje zalog: surovine, repromaterial — mesečno

— polizdelki — tromesečno

— gotovi izdelki

— realizacija (promet): — mesečno

— pokritje vrednosti zalog: lastni viri — mesečno

— nepokrite zaloge

— vrste in cena kreditov:

— tromesečno

### b) investicije

— tekoče investicije:

rekonstrukcije, nadomestila opreme itd. — tromesečno

— kapitalne investicije:

novi zaključeni objekti ali nove tehnološke linije

1. kako pride do predloga

2. kdo o njem odloča

3. način izvedbe (licitacija, zbiranje ponudb, standardni pogoji dobaviteljev)

4. situacijska poročila (sprotne kontrole)

5. dokončane investicije z obračunom (pri odstopanjih utemeljitve)

— kontrola usklajevanja trošenja sredstev za investicije z razpoložljivimi viri (formula — SDK) — tromesečno

c) investicijsko vzdrževanje (knjigovodske postavke):

primerjava trošenja z odobrenim planom — tromesečno

### d) OD in ostali osebni dohodki:

— mesečno in

kumulativno

— ugotavljanje neto OD (pravilnik, sporazum)

— gibanje OD po obračunskih oddelkih: najnižji — najvišji — poprečni

— nadure:

— število, seznam delavcev, kontrola izplačil, zneski

— nočno delo:

— število, seznam delavcev, kontrola izplačil, zneski

— sobotno, nedeljsko delo:

— število, seznam delavcev, kontrola izplačil, zneski

— kilometrine:

— seznam, število, zneski, kontrola po pravilniku, sporazum

— potni stroški doma in v inozemstvu poimensko, zneski

— nočnine doma in v inozemstvu

— poimensko, zneski, pravilnik, sporazum

— dnevnice doma in v inozemstvu

— poimensko, zneski, pravilnik, sporazum

— ostala izplačila:

— osnovna izplačila, koristnik, znesek, pravilnik, sporazum (honorarji, civilno.

— pravna razmerja, delo na domu, terenski in drugi dodatki itd.)

### e) reklama in propaganda:

— plan, odobritve, črpanje (kontrola uskladiti z obsegom reklame)

— mesečno

(tromesečno)

### f) reprezentanca:

— odobritve, trošneje, nosilci trošenja — mesečno

(tromesečno)

### g) sklad skupne porabe:

— tromesečno

— oblikovanje SSP — sklepi DS

— vplivi v skladu skupne porabe

— trošenje:

— regres — pravilnost izplačil (pravilnik, sporazum)

— družbena prehrana — pravilnost izplačil

(pravilnik, sporazum)



socialna pomoč — pravilnost izplačil (način je različen po organizaciji) podatki poimenski in namenski, odobritve

— izobraževanja — odobritev programa — izkoriščanje sredstev po programu ali poimensko (štipendije, šolnine, krediti, nagrade, prispevki itd.)

— stanovanjski del: sklepi o formiranju — obvezni-neobvezni del

pravilnik o trošenju — uskladitev s trošenjem,

kontrola namenske razdelitve in kontrola koriščenja poimensko (nakupi, varčevanje, posojila, solidarnost)

Termine kontrole določamo individualno glede na običaje dela v OZD;

— ostala izplačila iz sklada skupne porabe

odobritve, kontrola izplačil.

#### h) poslovanje blagajne:

— občasno

— zavarovanje gotovine v blagajnah in v prometu

— kontrola blagajniškega poslovanja

— kontrola blagajniškega maksimuma

#### i) poslovanje s privatnimi obrtniki:

— tromesečno

— promet, poimensko (usluga, blago)

— naročnik, utemeljitev

#### j) plačane kazni:

— vsak slučaj takoj

— za podjetje — vzrok, povzročitelj

— za posameznika — vzrok

k) formiranje cen ter nabavnih in prodajnih pogojev

— tromesečno

— načini oblikovanja cen ter pogojev

— pravilniki?

— spoštovanje postopka formiranja cen in pogojev

— spoštovanje zakonskih določil (družb. sporazumov) o cenah

#### l) likvidnost:

— mesečno

— stanje kupcev

— stanje dobaviteljev

— odpisi

— tromesečno

m) zakonske in pogodbene obveznosti:

(citirati, katere naj kontrolirajo in po katerih osnovah? npr. članarine, depoziti, razni prispevki, skladi itd.)

Pripomba: SDK pripravlja nekaj od navedenega v obliki posebnih obrazcev. Žal jih še nimamo, da bi njihov predlog lahko upoštevali. Predvidimo možnost uskladitve obeh predlogov.

### STATUTARNA DOLOČILA O DELAVSKI KONTROLI

Samoupravno delavsko kontrolo ustanovimo na podlagi ustrezno do-

polnjenega statuta TOZD in samoupravnega sporazuma o združitvi ali na osnovi začasnega statutarnega sklepa.

V tej zvezi bi predlagali take dopolnitve:

1. Delavci uresničujejo samoupravljanje v temeljnih in drugih organizacijah združenega dela tudi s kontrolo nad izvrševanjem samoupravnih odločitev in nad delom organov in služb teh organizacij. V ta namen jim je zagotovljeno redno obveščanje o izvrševanju samoupravnih odločitev, o doseganju in delitvi dohodka, o uporabi sredstev, o materialnem in finančnem stanju ter poslovanju in o drugih vprašanjih, ki so pomembna za delo in odločanje delavcev.

2. V ta namen se ustanovi odbor delavske kontrole, v katerega izvoli delavci iz vseh organizacijskih delov enot TOZD z zagotovitvijo najmanj dveh tretjin neposrednih proizvajalcev.

Delavski svet TOZD, ki sprejema s statutom določene odločitve o poslovnih zadevah, je dolžan tudi sproti kontrolirati izvrševanje svojih odločitev in odločitev izvršilnih organov ter uporabo družbenih sredstev.

Delavski svet poleg te svoje kontrole nad delovanjem izvršilnih organov in ravnanjem vodilnih delavcev obravnava tudi občasna poročila odbora delavske kontrole in izreka ustrezne ukrepe v primerih neodgovornega dela.

3. Odbor delavske kontrole ima predvsem naslednje pristojnosti:

— kontrolira postopke samoupravnega organiziranega dela,

— kontrolira urejanje medsebojnih razmerij delavcev,

— kontrolira uporabo družbenih sredstev,

— predpisuje določenim enotam ali službam način in obseg zbiranja ter poročanja podatkov za potrebe delavske kontrole,

— sestavlja poročila o ugotovljenih primerih neodgovornega ravnanja delavcev in jih z ustreznimi ukrepi predlaga DS TOZD,

— obvešča delavce o ugotovitvah in ukrepih kontrole,

— sodeluje z SDK in drugimi družbenimi organi izven podjetja pri vzpostavljanju in delovanju delavske kontrole v podjetju,

— sodeluje s pristojnimi organi izven podjetja v primerih neodgovornega ravnanja z družbenimi sredstvi in pri izvajanju zakonskih ukrepov.

Stefan Marcijan l. r

#### OPOMBA:

Poleg razprave o vsebini dela odborov samoupravne delavske kontrole je politični aktiv podjetja tudi razpravljal o načinu in metodah dela teh odborov. V tej zvezi

je sklenil, da je nujno, naj odbori delajo po določenih postopkih, ki naj bodo določeni z njihovimi poslovniki.

Odbori bodo tak poslovnik obravnavali in sprejeli v septembru.