

ALUMINIJ



GLASILO DELOVNEGA KOLEKTIVA TOVARNE GLINICE
IN ALUMINIJA „BORIS KIDRIČ“ KIDRIČEVO

STEVILKA 2

FEBRUAR 1977

LETNIK XV.

V TGA „Boris Kidrič“ smo ustanovili konferenco ZK

Dne 28. 1. 1977 je bila v tovarni glinice in aluminija »Boris Kidrič« Kidričevo, volilna konferenca članov ZK. Za sekretarja konference je bil izvoljen tov. Jože Segula, za njegovega namestnika pa tov. Janko Kolarič iz TOZD Glinica.

Konferenca šteje 30 članov — iz vsake OOKZ TOZD in DSSS je v konferenci po 6 članov.

Sekretariat konference šteje 10 članov, sestavljajo ga vsi sekretarji osnovnih organizacij ZK, sekretar konference, njegov namestnik, predstavnik zadolžen za delo v sindikatu, predstavnik zadolžen za delo v mladinski organizaciji in predstavnik aktiva mladih komunistov,

kateri je bil pred nedavnim konstituiran.

Osnovni namen delovanja konference ZK TGA je, da bodo člani ZK v delovni organizaciji zagotovili enotnost idejnega in akcijskega delovanja pri spoznavanju interesov, vloge in položaja združenih proizvajalcev in pri osveščanju delavskega razreda. O teh spoznanjih pri sodelovanju idejno političnega boja za uresničevanje ustave in politike ZK v interesu delavskega razreda in da bodo delovale kot povezovalni dejavnik politične in samoupravne ter delegatske aktivnosti delavcev in njihovih interesov.

Franc Vreže, ml.



Najlepše želje ženam ob njihovem prazniku

Uredniški odbor

Poročilo o delu sveta ZK TGA „Boris Kidrič“ Kidričevo

Čas, za katerega dajemo poročilo, je bil za delovanje sveta še prav posebno pa za OOKZ v TOZD in DSSS zelo aktiven in intenziven.

Resolucije 7. kongresa ZKS in 10. kongresa ZKJ so obvezale članstvo in OOKZ za dosledno borbo v organizirani delavskega razreda. S povdankom, da so nujna nadaljnja prizadevanja komunistov in vseh subjektivnih sil zato,

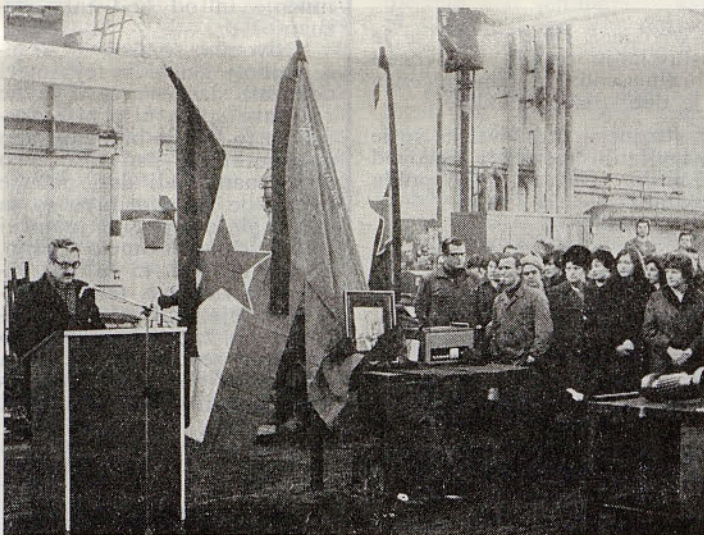
da se pospešeno izboljšujejo delovne in življenjske razmere delavcev.

Na osnovi dokumentov 10. kongresa ZKJ se v tej dobi postavi pred članstvo in osnovne organizacije ZK v neposredni proizvodnji osnovna naloga usposobiti združeno delo za izvršitev vseh nalog sprejetih na kongresu.

Svet ZK TGA se je zavedajoč teh odgovornih nalog usmeril v aktiviranje in usposobitev OOKZ ter njihovih vodstev v tej smeri s povdankom na osamosvojitve OOKZ v TOZD-ih. Če smo hoteli doseči, da si bodo delavci v TOZD zagotovili odločilen vpliv na oblikovanje in uresničevanje odnosov v proiz-

vodnji, da bodo postali odločujoči činitelji za razvijanje družbene delitve dela, ter postali učinkoviti povezovalci dela in sredstev kakor v TGA tako tudi v SOZD UNIAL, smo morali ne samo voditi politiko osamosvojitve OOKZ, temveč tudi aktivno pomagati OO akcijsko in organizacijsko. Pri tem ne smemo pozabiti na pomembno vlogo obč. komiteja, ki je z rednim sklicevanjem sekretarjev in načrtnim seminarjskim vzgajanjem vodstev OOKZ zelo intenzivno pomagal in usmerjal delo OOKZ. Smelo lahko trdimo, da še take intenzivnosti ni bilo v naši občini.

(Nadaljevanje na 3. strani)



Z žalne komemoracije delavcev TGA ob smrti predsednika zveznega izvršnega sveta Džemala Bijedića

Tovariša Džemala Bijedića ne bomo nikoli pozabili

V torek 18. januarja 1977 nas je vse skupaj prizadela huda novica, da je tragično preminil v letalski nesreči naš dragi tovariš in revolucionar ter borec za napredek svojega naroda in predsednik ZIS tov. DŽEMAL BIJEDIĆ skupaj s svojo soprogo Razjko ter sodelavci in vsi člani posadke tragičnega letala, ki je ta dan zadnjič popeljalo neumornega predsednika v Sarajevo na sejo CK ZKS Bosne in Hercegovine. Omahnil je resnično sredi neumornega dela za svoj narod za katerega se je boril od svojih mladih let pa vse do zadnjega tragičnega dogodka.

Tudi nas — sodelavce v TGA Kidričevo je boleče prizadela ta težka vest in smo se zato tudi zbrali na žalni komemoraciji naslednji dan v dvorani strojne delavnice, na kateri

je o liku pokojnega Džemala Bijedića spregovoril sekretar sveta ZKS TGA tov. Maks Jabločnik, delegat zveznega zbora skupščine SFRJ. Lepo je orisal njegovo življenjsko pot od tistega dne, ko se je leta 1917 rodil v Mostarju, o borbi v mladih letih in nato dalje skozi življenje in NOB vse do osvoboditve. Vendar se je njegova borba nadaljevala tudi naprej, saj se je zavedal, da služi za svetle ideale svojega ljudstva, kateremu je ostal zvest do tistega tragičnega dogodka, ki je onemel milijone državljanov naše socialistične Jugoslavije.

Za njim ne žalujemo le mi, ampak ves napredni svet. Vsi, ki so poznali njegova prizadevanja za mir in sožitje med vsemi narodi, za razvoj dežel, ki še vedno ječijo pod

jarmom kolonializma. Vedno je dal podporo borbi teh narodov sveta. Ni potrebno naštevati vseh njegovih prizadevanj, ki jih je dobil za svoje nesebično in neumorno delo.

Nikoli mu ni bilo žal časa za pogovor z delovnim človekom, saj je celotna njegova borba v vseh smereh razvoja in stabilizacije bila namenjena le v prid delavcem. Sele sedaj se vsi zavedamo kaj smo izgubili s pokojnim Bijedićem, saj bo globoka rana ostala nezaceljena. Mi pa ga ne bomo nikoli pozabili. To smo tudi izrazili v poslanih sožalnih brzojavkah družini pokojnika in ZIS ter CK ZKJ.

Naj bo večna slava pokojnemu DŽEMALU BIJEDIĆU!

F. Meško

Spominska plaketa tovarni glinice in aluminija „Boris Kidrič“ Kidričevo

Ob 30. obletnici vojne industrije, združene industrije orožja in vojne opreme Jugoslavije in ob 26. obletnici obstoja tovarne »SOKO« Mostar so na skupni svečani proslavi dne 24. 1. 1977 v domu kulture v Mostarju podelili kolektivu Tovarne gli-

nice in aluminija »Boris Kidrič« Kidričevo spominsko plaketo na zastavi SFRJ v znak priznanja za uspešno sodelovanje pri razvoju sredstev oborožitve in vojne opreme za prispevek pri delu in razvoju vojne industrije SFRJ.

Franc Vreže, ml.



Hlebčki

Kako smo poslovali?

Iz tabele I in II je razvidno, kako smo poslovali v mesecu januarju 1977.

Indeks 1977/1976 prikazuje odnos dosežene proizvodnje napram proizvodnji v istem obdobju lanskega leta.

I. Dinamika proizvodnje — indeksi fizičnega obsega

Obrat	Plan	Doseženo v januarju	77/76
A. GLINICA			
1. Izluženo	100	96	88
2. Kalcinirano	100	97	65
B. ALUMINIJ			
3. Elektroliza A	100	102	100
4. Elektroliza B	100	99	107
5. Livarna	100	94	97
6. Anodna masa	100	177	93

II. Prikaz porabljenih surovin na enoto proizvoda — I/1977

1. GLINICA

Al hidrat — Al_2O_3

Na 1 tono proizvoda

	Plan	Indeks
— boksit	100	100
— NaOH	100	109
— para	100	93
— el. energija	100	96

2. ALUMINIJ

Hala A

	Plan	Indeks
— glinica	100	100
— anodna masa	100	99
— kriolit	100	42
— Al. fluorid	100	125
— el. energija	100	101

Hala B

	Plan	Indeks
— glinica	100	100
— anodna masa	100	98
— kriolit	100	94
— Al. fluorid	100	108
— el. energija	100	101

3. ANODNA MASA

Za izvoz:

	Plan	Indeks
— petrolkoks	100	—
— katranska smola	100	—

Za domačo porabo:

	Plan	Indeks
— petrolkoks	100	104
— katranska smola	100	92
— el. energija	100	73

NEZGODE Januarja 1977

	na delu	na poti	skupaj
TOZD ALUMINIJ	6	—	6
TOZD GLINICA	1	—	1
TOZD VZDRŽEVANJE	5	1	6
DS SKUPNE SLUŽBE	2	—	2
	14	1	15

OBLIKA NEFREČE:

stisnjen ob predmet	1
stik s skrajnimi temperaturami	4
udarec predmeta	5
udarec ob predmet	2
stik z nevarnimi snovmi	2
padec osebe	1

Poškodovani so se naslednji delavci:

TOZD ALUMINIJ

1. Stanko Mlakar, mat. št. 4181, iz hale A, se je poškodoval 18. januarja. Med puljenjem klinov na el. celici 112 je pri natikanju spona na Al palico prišlo do izbruha plamena, ki je ponesrečenca oplazil, pri čemer je dobil manjše opekline po obrazu.
2. Stanko Breg, mat. št. 3021, iz hale B, se je poškodoval 8. januarja. Pri prestavljanju prebijalca skorje mu je stisnilo prstanec roke.
3. Anton Klajderič, mat. št. 3733 iz livarne, se je ponesrečil 3. januarja. Pri iskanju verige za montažo korita na peč 1-A so se prevrnile kokile za 120 ter ga je ena od njih udarila v desno nogo izpod kolena.
4. Jakob Strelec, mat. št. 3079 iz livarne, se je ponesrečil 18. januarja. Pri potapljanju jegure v tekoči aluminij na 12. indukcijski peči je ta brizgnil in polil ponesrečenca po nogi in čevlju ter mu popekel desno nogo.
5. Štefan Vogrinc, mat. št. 4098 iz hale A, se je ponesrečil 3. januarja. Ko je zaradi puljenja klina na celici 320 dvignil spono, jo je elektro magnet pritignil, pri čemer mu je stisnilo prst na desni roki.
6. Anton Sagadin, mat. št. 2728 iz elektrolize B, se je ponesrečil 23. januarja. Opravljal je delo pri črpanju aluminija pri elektrolitski peči št. 714. Iz črpalne cevi je brizgnil tekoči aluminij in opeknel ponesrečenca po nartnem delu leve noge.

TOZD GLINICA

1. Stanko Pišek, mat. št. 938 iz glinice rdeči del, se je poškodoval 12. januarja. Ponesrečenec je nameraval povečati obrate južnega jeklenega traku pri mokrih mlinih, pri čemer ga je regulirno kolo variatorja udarilo po desni roki in mu poškodovalo tri prste.

TOZD VZDRŽEVANJE

1. Jože Resman, mat. št. 3750 iz gradbenega vzdrževanja, se je ponesrečil 5. januarja. Zaradi poledice je avto zaneslo s ceste, kjer se je obrnil. Pon. je bil sopotnik in je utrpel poškodbo na vratu.
2. Jože Resman, mat. št. 3750 iz gradbenega vzdrževanja, se je ponesrečil 31. januarja. Pri ometavanju betonskega nosilca ob el. celici je ponesrečenca odletela malta v desno oko.
3. Franc Godvain, mat. št. 243 iz strojnega vzdrževanja, se je ponesrečil 26. januarja. Pri izbijanju sornika na vozičku za črpanje aluminija se je okrušil del kladiva ter odletel v hrbtni del leve roke ter mu ga poškodoval.
4. Zdravko Jernešek, mat. št. 4478 iz elektro vzdrževanja, se je ponesrečil 12. januarja. Na stikalu je menjaval podnožje varovalke. Pri tem ga je opeknel električni tok. Utrpel je poškodbo na prstih obeh rok.
5. Ivan Poplatnik, mat. št. 645 iz strojnega vzdrževanja, se je ponesrečil 26. januarja. Pri vstavljanju tesnila v cevovod na EMKO filtru je briznila pralna voda in ponesrečenca polila po obrazu, vsled česar je dobil lažje opekline.
6. Franc Tomažič, mat. št. 2431 iz strojnega vzdrževanja, se je ponesrečil 26. januarja. Pri vstavljanju tesnila v cevovod pri EMKO filtru je briznila pralna voda in pon. polila po obrazu. Utrpel je lažje opekline.

DS SKUPNE SLUŽBE

1. Franc Jus, mat. št. 994 iz gozdne skupine, se je ponesrečil 11. januarja. Med potjo na delovišče v gozdu je stopil na pokrov vodovodnega jaška. Ponesrečenec je padel in si poškodoval hrbtno stran desne roke.
2. Branko Holc, mat. št. 4317 iz ERC-a, se je ponesrečil 11. januarja. Pri snemanju gumice iz programskega paketa, se je gumica pretrgala in udarila ponesrečenca v desno oko.

Komu naj služi zakon o združenem delu

Morda malce nenavaden naslov, žal pa je resnica taka, da je nujno potrebno nekaj spregovoriti tudi o tem, komu sploh služi novi zakon o združenem delu, ki je bil sprejet 25. novembra lani v Beogradu. Marsikdo bo negotovo majal z glavo in menil, kaj nam spet nekdo hoče soliti pamet s tem zakonom, o katerem v zadnjem času slišimo skoraj vsak dan. Vendar kot sem omenil je žal resnica ta, da je o tem treba resneje spregovoriti. Dokaz za to pa so zbori delavcev, na katerih smo razpravljali o samoupravnem sporazumu o delitvi osebnih dohodkov.

V tem sestavku sicer ne želim polemizirati o tem, ali je sam samoupravni sporazum (ali kot ga mi bolje poznamo: tarifni pravilnik) dober ali ne ali je sprejemljiv ali ne za vse, ker so za to pristojni drugi. Mimogrede lahko omenim le to, da brez napake še nikoli nikjer ni šlo in tudi ne bo, da pa so res tudi tukaj precejšnje napake, katere bo treba odpraviti. Ker seveda govorim predvsem o zborih delavcev v TOZD tovarne glinice (ker za ostale verodostojno ne vem) upam, da ni nič kaj posebno drugače. Naj omenim najprej to, da se je na zborih jasno pokazalo, da pretežna večina delavcev sploh ni seznanjena z zakonom o združenem delu, ki je izrednega pomena za nadaljnje usklajevanje samoupravnih aktov z njim. Vendar so nekateri uporno oporekali določenim členom v zakonu, češ da to ni tako in da to tako nikoli ne more biti. Od kod tako mnenje in od kod tako neznanje?

Nedvomno so tisti, ki so bili najbolj glasni v tej smeri dokazali, da se v času javne razprave sploh niso niti zmenili za to kar je bilo zapisano v osnutku in pač zato niso mogli nanj tudi dati nobene pripombe, na zborih pa so za njega glasovali. Kje je torej tukaj logika? Smelo trdim, da tak delavec, ki se dela junaka na zborih s tem, da negira sprejet zakon o združenem delu, žaga sam sebi vejo na kateri sedi ne meneč se za morebitne posledice. Vprašujem tudi tiste, ki so dobili

(Nadaljevanje na 5. strani)



Dekantacije

Poročilo o delu sveta ZK TGA „Boris Kidrič“ Kidričevo

(Nadaljevanje s 1. strani)

Pomoč OOOZK pri njihovem delu se je odražala prvenstveno v tem, da je svet ZK TGA praktičiral posvete s sekretarji pred vsemi važnimi akcijami oz. občasno osveževal in samoosveščal sebe in sekretarje za naloge, oz. tiste probleme, ki so ostajali nerešeni. Sklicevali smo tudi skupno s sekretarji osnovnih organizacij sestanke članov na nivoju TGA, problemske konference in posvete, za vsa vprašanja, ki so bila važna za gospodarjenje in življenje našega kolektiva, kot tudi zaradi integracijskih problemov v SOZD UNIAL.

Svet ZK TGA je bil v tem času tudi glavna gonilna sila skupaj s predsedstvom konference sindikata pri konstituiranju v SOZD UNIAL, do izvolitve Sveta ZK UNIAL, pozneje pa se člani Sveta, ki delujejo v Svetu ZK UNIAL. V ta namen smo pri nas organizirali številna posvetovanja in konference, v zelo širokem sestavu in vložili vse sile in moči, da bi probleme okrog združitve v SOZD UNIAL premagali in pripeljali do stvarne združitve dela in sredstev, v interesu obeh delovnih kolektivov in širše družbene skupnosti. Za ilustracijo naj navedem, da smo imeli od 18. 12. 1975 do 16. 1. 1976, t.j. za nepolni mesec dni, tri take zbere komunistov in vodstev DPO oz. vodilnih tovarišev samo v cilju izboljšanja odnosov in za boljše delovanje SOZD UNIAL-a. Na teh plenarnih smo sprejeli številne sklepe in naloge, od katerih se pa na žalost prilično število še do danes ni v celoti realiziralo. Lahko rečemo, da je naša osnovna slabost v tem, da ne moremo dosledno uresničiti naše obljube, ki smo jo dali predsedniku zveze komunistov Slovenije tov. Popitu, ki je ob priliki svojega obiska v naši organizaciji zveze komunistov poslušal naša izvajanja, med ostalimi priporočili in napotki za nadaljnje delo, tudi opozoril na pomanjkanje analiziranja — izvrševanja sklepov v organizacijah ZK. Zaradi tega nam mora biti resno pred očmi ta napaka v metodi delovanja ZK, tako na nivoju Sveta kot tudi v osnovnih organizacijah.

Pri obliki organiziranja za katero smo se že v lanskem letu opredelili in tudi izvolili delegate ter sprejeli Poslovnik dela konference ZK TGA, bomo morali prvenstveno polagati važnost metodi dela, z ozirom, da bo to delegatska konferenca, in da bo to organ zveze komunistov na nivoju delovne organizacije TGA, ne pa posvetovalni organ kot je bil Svet ZK TGA dosedaj. To zagotavlja in nalaga tudi 5. točka 12. člena Poslovnika, ki jo v celoti citiram: »konferenca sproti ugotavlja na začetku vsake seje izvršitev sklepov in stališč v OOOZK ter sproti ugotavlja tudi izvrševanje programa konference.« Zadnji stavek tega člena zgovorno nakazuje kako važen je program konference. Program bo jasno moral biti zelo konkreten in akcijski, da bo omogočal pravilno orientacijo Konference ZK TGA v njeni vodilni vlogi, razvoju in delovanju OOOZK v TOZD in DSSS, katere bodo morale biti v bodoče nosilke in organizator vsega družbe-

no-političnega življenja, prav posebno pa činitelj, ki bo združeno delo aktiviral v smeri lastne in družbene razširjene reprodukcije. Če hočemo, da bo družbena reprodukcija uspešna, je v prvi vrsti naloga ZK v TOZD, borba za čimvišjo produktivnost dela in s tem tudi večjo družbeno rast. Tu seveda ne bi smeli zanemariti dosledne borbe osnovnih organizacij in nas članov ZK za brezkompromisno izvajanje Zakona o združenem delu. Ta zakon je za delavski razred izredno močno orožje v rokah delavca, da se dokončno obračuna z vsemi anomalijami okrog delitve viška dela in da se ob enem združeno delo aktivno vključi na podlagi svobodne menjave dela v družbeno reprodukcijo in to preko svojih predstavnikov oz. delegatov, ki delujejo v raznih delegacijah, o katerih bi tudi danes morali spregovoriti in sami sebe oceniti, koliko smo naredili dosedaj v delegatskem sistemu. Samokritično moramo priznati, da dosti premalo, čeprav ugotavljamo na vseh nivojih, da sistem ni zaživel kot bi moral, in da delegati nismo dovolj informirani, nismo sami, konkretno naš Svet ZK, naredili dovolj, v naši delovni organizaciji, da bi delegatsko bazo in delegacije poskušali boljše organizirati in usposobiti. V tem je nekoliko več storila sindikalna organizacija v TGA, ki je v ta namen organizirala več seminarjev, skozi katere se je naš delavec samoupravljalec lahko izobraževal in pridobil vsaj osnovno izobrazbo, ki jo danes delegat oz. upravljalec mora imeti. Ko že omenjamo sindikalno organizacijo moramo omeniti, da je Svet ZK TGA dobro in dokaj uspešno sodeloval s predsedstvom konference sindikata TGA. Kakor tudi v vodstvom delovne organizacije. Na vse važnejše posvete v zvezi z organiziranjem v TGA in SOZD UNIAL smo vabili vse vodilne tovariše, ki so se vabilom radi odzvali in tudi pomagali Svetu ZK TGA s kvalitetnimi elaborati in predlogi ter tako veliko prispevali k razreševanju problemov, zato se jim v imenu Sveta ZK za požrtovvalno delo iskreno zahvaljujem ter pozivam k enaki zavzetosti pri delu konference oz. sekretariata iste v bodoče.

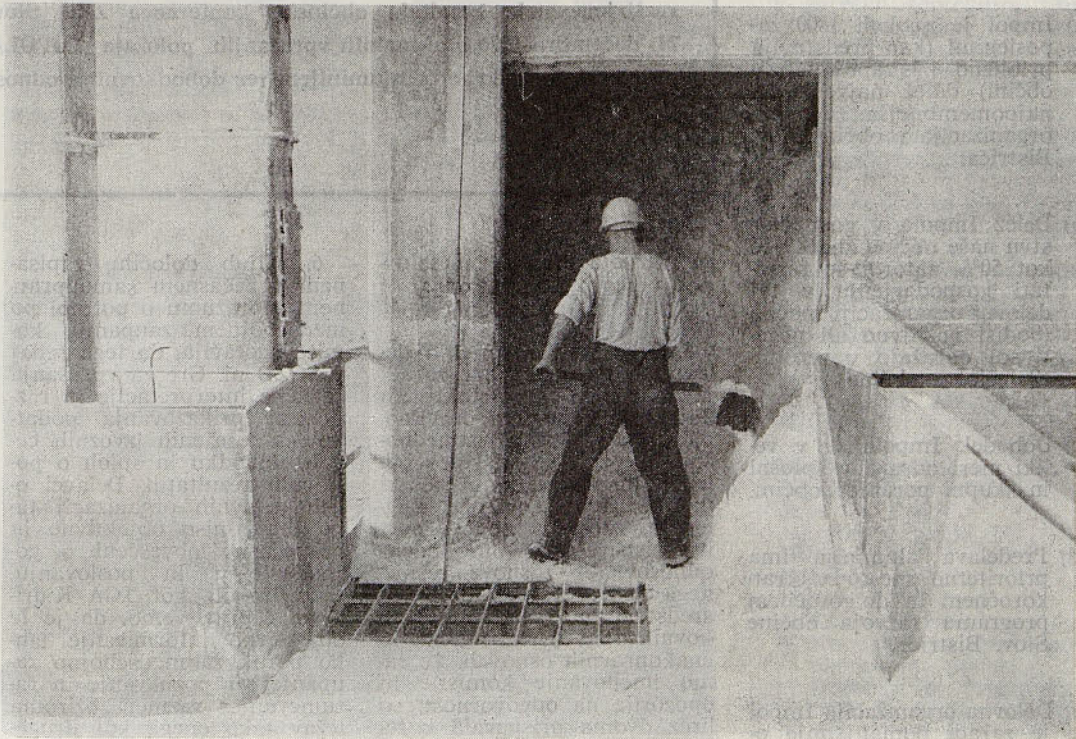
Še in še bi lahko naštevali tako dobre kakor tudi slabe strani dela Sveta in njegove vloge ter kompetence, ki jih je imel oz. jih ni imel, ali pa si jih je včasih opravičeno ali pa tudi neopravičeno prilaščal, vendar mislim, da je vso delovanje Sveta imelo en sam cilj, to je pomagati razreševati problematiko znotraj kolektiva, kakor tudi navzven, prav kosebno pa še v procesu združevanja dela in sredstev med TGA in Impolom Slovenska Bistrica in vseh ostalih političnih problemih. Vendar problemov ne bi razlagal in ponavljal, ker ste jih nešteto krat slišali v tej dvorani na naših razširjenih sejah Sveta in na skupnih sestankih ter problemskih konferencah. Prav posebno je potrebno poudariti, da kljub vsem naporom nismo uspeli doseči, da bi se vsi sklepi, katere smo sprejeli, uresničili. V tem se opaža naša slabost, ki jo moramo v bodoče

izkoreniniti iz metod našega dela, posebno pa še odpraviti pri vodstvih v organizacijah ZK TGA. Ob teh problemih bi bilo potrebno v razpravi spregovoriti in tudi kritično in samokritično oceniti stanje. Ponuja pa se tudi misel, da bi mogoče kazalo ponoviti

tudi, da se naši mladinci ne potrudijo dovolj, da bi nas starejše tovariše v vodstvih DPO s svojimi stališči in problemi okupirali oz. z drugo besedo ni čutili dovoljne revolucionarnosti, ki smo jih navajeni od mladine v preteklosti.

trudili vsak po svojih močeh, kakor tudi vsem komunistom TGA, ki so prispevali k razvoju in napredku naše organizacije in prizadevanju sveta za boljše jutri.

Prav posebno in toplo zahvalo ter priznanje smo dolžni našemu neumornemu tov.



Hidrat

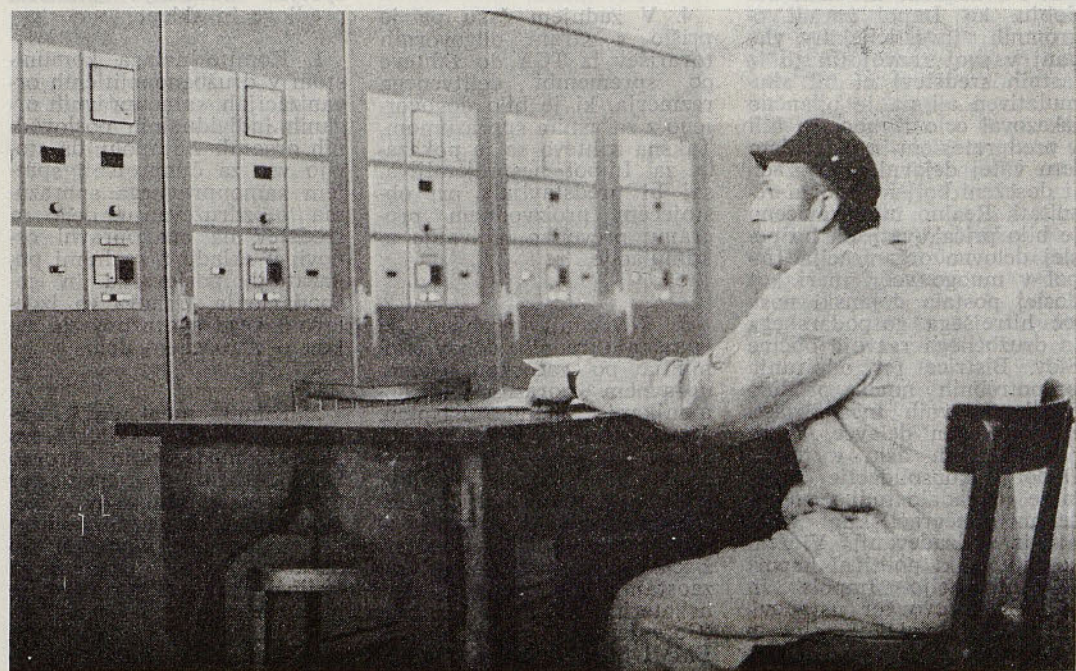
problemsko konferenco članstva, kakršna je bila lani poleti, katere je spodbudila dejavnike v TGA, vendar še ne dovolj. Mladinski organizaciji v naši delovni organizaciji kot je že navada, v zadnjem času ne posvečamo dovolj pozornosti, čeravno vedno vabimo predstavnike mladinskih organizacij na sestanke, ni načrtnega dela z mladino — saj v toliki meri, kot bi to bilo potrebno. Interesantno je

Pred nedavnim formiranjem aktiv mladih komunistov nam daje upanje, da bomo tudi v mladinskih vrstah zaznali napredek. Tudi prisotnost ZSMS TGA v sestavu sekretariata konference ZK TGA daje garancijo za boljše sodelovanje kot je bilo do sedaj.

Preden zaključim poročilo, bi se rad javno zahvalil za pomoč in sodelovanje v prvi vrsti vsem članom sveta, ki so se v tej mandatni dobi

Seguli, ki je po prihodu iz srednje politične šole praktično vodil svet ZK TGA, z dolgoletnimi izkušnjami in znanjem, ki si ga je še dopolnil v šoli. Zato se mu v imenu nas vseh in v svojem imenu prav lepo zahvaljujem in želim, da bi še v bodoče bil tako aktiven delavec na samoupravnem in družbenopolitičnem področju.

Maks Jabločnik
Sekretar sveta ZK



Iz anodne mase

Vse člane ZK in člane delovne skupnosti TGA Kidričevo želimo seznaniti o zelo pomembnih sklepih Občinskega komiteja ZKS Slovenska Bistrica s ciljem, da damo spodbudo vsem o razmišljanju in problemih in razpravah, da smo čimbolj informirani o aktualnih problemih in stališčih, kako oblikovati politična in samoupravna stališča za uspešna delovanja SOZD-a UNIAL zaradi tega v celoti objavljamo sklepe Občinske konference ZKS Slovenska Bistrica.

1. Odločitev, da bi komite obravnaval vprašanja položaja Impola na svoji seji izhaja predvsem iz naslednjih razlogov:

a) Impol je z okoli 1800 zaposlenimi (kar predstavlja približno 1/3 zaposlenih v občini) daleč največja in najpomembnejša delovna organizacija v občini Slov. Bistrica.

b) Delež Impola v gospodarstvu naše občine znaša več kot 50%, zato se rezultati gospodarjenja v tej delovni organizaciji močno (bodisi pozitivno ali negativno) odražajo v rezultatih celotne občine.

c) Dohodek Impola se v veliki meri odraža v splošni in skupni porabi v občini.

d) Predelava aluminija ima prioritarno mesto v kratkoročnem in dolgoročnem programu razvoja občine Slov. Bistrica.

e) Delovna organizacija Impol je zaradi pomanjkanja osnovne surovine in tendence po nenehnem naraščanju njene cene (to je cene aluminija), začela v resne težave, ki jih zaradi že prej omenjenih razlogov ne moremo in ne smemo zanemariti. Zaradi pomanjkanja aluminija oziroma nerednih dobav le-tega, v nekaterih TOZD, še zlasti v TOZD valjarna, delajo z znatno manjšimi zmogljivostmi kot so optimalne možnosti pri nekaterih proizvodih, stroški pa ostajajo isti oziroma celo naraščajo. Spričo tega so bila v valjarni resna razmišljanja, da bi za določen čas ustavili proizvodnjo.

2. Po daljšem kriznem obdobju, ko Impol zaradi ogromnih investicijskih vlaganj v svoj razvoj (in to iz lastnih sredstev) ni bil akumulativen ali pa je bilančno izkazoval celo izgubo, so bili v preteklem in preteklem letu v tej delovni organizaciji doseženi boljši poslovni rezultati. Realno in upravičeno je bilo pričakovati, da bo po sledi delovna organizacija Impol v mnogo večji meri kot doslej postala dejanski nosilec hitrejšega gospodarskega in družbenega razvoja občine Slov. Bistrica ter odpiranja prepotrebni novih produktivnih delovnih mest, zlasti za ženske in delavce, ki so na začasnem delu v tujini. Obdobje konsolidacije Impola je sovpadalo tudi s pospešenimi integracijskimi gibanji in prizadevanji. Vloženi so bili veliki politični napor za integracijo Impola in TGA Kidričevo ter ustanovitev SOZD Unial kot edino ekonomsko utemeljeno alternativno nadaljnega hitrejšega

Ugotovitve, stališča in sklepi

razširjene seje komiteja občinske konference ZKS Slovenska Bistrica z dne 21. decembra 1976 o aktualnih vprašanjih položaja IMPOLA v zvezi s proizvodnimi problemi in oskrbo z aluminijem ter dohodkovnimi odnosi v SOZD UNIAL.

ga razvoja barvne metalurgije v regiji in republiki.

3. Združitev omenjenih delovnih organizacij pa zaradi subjektivnih in objektivnih. Zato je bilo povsem pravilno, da sta se CK ZKS in medobčinski svet ZKS Maribor odločila imenovati komisijo, ki naj bi preučila vzroke stagnacije, zaostri la odgovornost in prispevala k konsolidaciji odnosov ter zasnove resničnega združevanja dela in sredstev in zasnovi dohodkovnih odnosov na realnih in enakopravnih osnovah. Če samo imenovanje komisije in opozorila na odgovornost, so brez dvoma prispevala k temu, da je bil sprejet in podpisan sporazum o začasni ureditvi dohodkovnih odnosov.

Delitveno razmerje 40:60 v korist TGA Kidričevo, določeno v tem sporazumu in dejstvo, da so sporazum soglasno sprejeli na zborih delavcev obeh delovnih organizacij, je bilo zagotovilo, da so izhodišča za pripravo kvalitetnega samoupravnega sporazuma o združevanju dela in sredstev dobro zastavljena. Približno takšno razmerje v delitvi celotnega prihodka bi po objektivnih strokovnih ocenah zagotavljalo obema partnerjema reprodukcijsko sposobnost in enakopraven položaj.

4. V zadnjem času pa je prišlo s strani odgovornih tovarišev iz TGA do zahteve po spremembi delitvenega razmerja, ki je bilo dogovorjeno z začasnim sporazumom. Takšna zahteva se je pokazala za Impol nesprijemljiva, saj bi predstavljala pri obstoječem proizvodnem programu preveliko odlivanje akumulacije.

5. Naslednji problem je vprašanje rednih dobav aluminija po začasnem samoupravnem sporazumu in pomanjkanje metala nasploh. To so ovire, da ni možno povečati fizičnega obsega proizvodnje in da se prodaja zmanjšuje kljub boljšim tržnim pogojem in povpraševanju na domačem in tujem tržišču. To je tudi razlog, da zaostajajo planirane dobave nekaterim domačim kupcem (Gorenje, IMV, Novo mesto, EMMI Slov. Bistrica, ISKRA, TUBA...).

6. Kljub določili, zapisanem v začasnem samoupravnem sporazumu o potrebi po medsebojnem zaupanju, komite ugotavlja, da tega sedaj v SOZD ni. Gre za vprašanja različne interpretacije in različnega prikazovanja podatkov o doseženih izvoznih cenah, dohodku in sploh o poslovnih rezultatih. Delavci obeh delovnih organizacij tako sedaj niso objektivno in pravočasno obveščeni o gospodarjenju in poslovanju, tako Impola kot TGA Kidričevo, čeprav vemo, da je le objektivno informiranje lahko porok za medsebojno zaupanje ter poznavanje in razumevanje razmer oziroma težav tako enega kot drugega partnerja.

7. Komite se je na podlagi gradiva, ki so ga pripravile strokovne službe Impola seznanil tudi s podatkom, da primanjkuje predelovalnim zmogljivostim v Jugoslaviji 68.500 ton primernega aluminija, po drugi strani pa v Jugoslaviji stimuliramo izvoz aluminija z izvoznimi premijami celo v primerih, ko ne gre za pogodbene obveznosti.

Na podlagi teh ugotovitev, ki izhajajo iz pripravljenega gradiva in na podlagi objektivne in konstruktivne razprave udeležencev seje, je komite sprejel naslednja stališča, predloge in sklepe:

1. Komite nalaga komunistom v družbenopolitičnih organizacijah, samoupravnih organih individualnih poslovnih organih v Impolu, da storijo vse za čimprejšnji sprejem samoupravnega sporazuma o združevanju dela in sredstev na enakopravni osnovi, v skladu z realnimi pokazatelji, poslovanja in gospodarjenja. Osnova za izdelavo takega sporazuma je zakon o združenem delu.

2. Komite meni, da je treba v okviru SOZD UNIAL zagotoviti medsebojno sprotno in objektivno informiranje ter prikazovanje podatkov o poslovanju, in sicer na podlagi dokumentiranih pismenih podatkov službe družbenega knjigovodstva. Prav tako je nujno razčistiti realnost do slej prikazanih podatkov in zaostri ti odgovornost do tistih, ki takšne podatke daje

jo. V zvezi s tem komite tudi podpira stališče komiteja konference organizacij ZK v Impolu, da morajo skupne službe izdelati metodo enotnega prikazovanja proizvodno-finančnih podatkov obeh delovnih organizacij. Za podajanje pravih podatkov naj bodo odgovorni vodilni delavci obeh delovnih organizacij.

3. Komite predlaga in hkrati obvezuje v skladu s stališči in sklepi medobčinskega sveta ZKS Maribor najodgovornejše družbenopolitične dejavnike v Impolu, da se zavzemajo za obravnavo celotne problematike na svetu ZK Unial, samoupravnih organih in konferenci sindikata.

4. V delovni organizaciji Impol je treba storiti vse za povečanje finalizacije in prestrukturiranje proizvodnje na najbolj visoko kvalitetne proizvode oziroma povečati nadaljnjo predelavo aluminija tako v občini kot izven nje ter v zvezi s tem omogočiti odpiranje novih produktivnih delovnih mest.

5. O nastalih problemih in stališčih komiteja in političnega aktiva je nujno čim bolj popolno in objektivno informirati družbenopolitične organizacije na ravni občine Ptuj in Slov. Bistrica. Komite predlaga, da o tem informira tudi delavce v TGA Kidričevo. Še posebej je treba z omenjenimi problemi seznaniti gospodarsko zbornico in organe ZKS.

6. Vložiti je treba vse napore za pravočasno zagotovitev planiranih količin aluminija za leto 1977 kajti v nasprotnem primeru bo prišlo do zastoja v proizvodnji oziroma celo do ustavitve proizvodnje v TOZD valjarni. V zvezi s tem je treba zaostri ti odgovornost najodgovornejših dejavnikov v Impolu in jih opozoriti na resne posledice, do katerih lahko pride.

7. Komite poziva najodgovornejše družbenopolitične, samoupravne in strokovne dejavnike v TGA Kidričevo, da kljub problemom pri dogovaranju in sporazumevanju in kljub težavam pri graditvi ustreznih dohodkovnih odnosov zagotovijo Impolu tolikš-

ne količine aluminija, da ne bo prišlo do zastojev v proizvodnji.

8. Komite meni, da je vsako progresivno zviševanje cen treba reševati v skladu z objektivnimi razmerami na tržišču in v okviru dohodkovnih odnosov na podlagi vzajemne solidarnosti in delitve poslovnega rizika.

9. Družbenopolitični in samoupravni dejavniki ter vodilni in strokovni delavci morajo storiti vse, da bodo na podlagi zakona o združenem delu ustrezno zasnovani dohodkovni odnosi tako med TOZD znotraj delovne organizacije Impol kot med obema združenima podjetjima v okviru SOZD.

10. Komite ugotavlja, da so dobave aluminija za potrebe Impola dolgoročni problem. Komite meni, da ni pravilno, da nam družba stimulira izvoz surovega aluminija, če ostane zaradi tega v SOZD del zmogljivosti neizkoriščen. Neizkoriščenost zmogljivosti avtomatično preprečuje boljše gospodarjenje, prekomerno povečuje proizvodne stroške in onemogoča ustvarjanje večjega dohodka. Zato komite meni, da se polno izkoriščanje obstoječih domačih zmogljivosti zagotovi, če je potrebno, tudi z administrativnimi ukrepi. Komite predlaga organom ZKS, da zahtevajo od najodgovornejših dejavnikov, da se to ustrezno uredi. V zvezi s tem komite podpira stališča upravnega odbora združenja industrije aluminija Jugoslavije, ki meni, da je treba realizirati nabavo aluminija po blagovnih listah, medtem ko se za preostale manjkajoče količine aluminija, ki jih ni mogoče zagotoviti doma ali jih nabaviti v vzhodnoevropskih državah, odobri uvoz iz konvertibilnega področja.

11. Komite predlaga svetu ZK Unial, da se na svoji prvi seji, na kateri bi naj sodelovali tudi člani komiteja občinske konference ZKS Ptuj in Slov. Bistrica ter predstavniki občinskih družbenopolitičnih organizacij, skupščine občine in izvršnega sveta, obravnava omenjeno problematiko ter sprejme ustrezna stališča za skupno rešitev nastalega težavnega položaja.

12. Najodgovornejši komunisti v Impolu so dolžni storiti vse za dvig produktivnosti, iskanje notranjih rezerv in za dosledno uresničevanje stabilizacijskih ukrepov.

13. Komite meni, da je treba sedaj, ko je zakon o združenem delu sprejet pospešiti sodno registracijo SOZD Unial.

14. Komite meni, da je treba zaostri ti odgovornost do tistih, ki so tako ali drugače vplivali na zaostritev odnosov med obema delovnima organizacijama in s tem tudi vplivali na počasnost pri združevanju dela in sredstev, urejanju dohodkovnih odnosov in drugih vprašanj znotraj SOZD Unial.

Gradivo za razpravo v OOZK TOZD in DSSS o sestavljeni organizaciji združenega dela UNIAL

1. EKONOMSKA UTEMELJITEV POVEZOVANJA V SOZD UNIAL

Delavci OZD TGA »Boris Kidrič« Kidričevo in OZD IMPOL Slovenska Bistrica, Partizanska 38, so se na zborih, ki so bili v dneih, od 26. marca do 30. marca 1974 odločili, da se združijo v UNIAL — ZDRUŽENO ALUMINIJSKO INDUSTRIJO MARIBOR, Cankarjeva 25. Delavci obeh DO so se odločili za združitev zaradi sledečih interesov:

- uspešnejšega razvoja osnovne in predelovalne industrije,
- enotne proizvodne orientacije,
- skupne razvojne politike,
- boljšega izkoriščanja proizvodnih zmogljivosti,
- skupnega nastopanja na tržišču,
- delitve proizvodnega programa in specializacije,
- širjenje proizvodne dejavnosti,
- večje poslovne učinkovitosti,
- socialne varnosti delavcev skupnega nastopanja pri družbenih organih,
- bančnih in drugih poslovnih institucijah.

Vse to vsebuje samoupravni sporazum o združitvi v SOZD »UNIAL«, ki je bil podpisan dne 14. maja 1974 v Mariboru. V času od 19. 9. do 6. 12. 1975 so bile na zborih obeh delovnih organizacij sprejete dopolnitve SS in prečiščeno besedilo so pooblašeni predstavniki podpisali 13. januarja 1976 v Mariboru.

Vertikalna povezava proizvodnje aluminija s predelavo v SOZD »UNIAL« je družbeno opravljena in nujna.

Obe DO sta v sestavi SOZD medsebojno eksistenčno povezani in se medsebojno odnosi lahko zadovoljivo rešujejo le s čvrstim dolgoročnim sodelovanjem, z dosledno usklajitvijo razvojnih programov in izpostavitvijo dohodkovnih odnosov.

Nekaj povzetkov iz elaborata o združitvi:

Sedanji ne najbolj ugoden finančni položaj sili delovni organizaciji k združenju, tako pridemo do povezanosti finančnih in proizvodnih sredstev ter umskih in strokovnih sposobnosti. Povezanost finančnih sredstev pa omogoča, da se posamezne proizvodne kapacitete dopolnijo oz. obnovijo, obenem pa so dane možnosti za finalizacijo gotovih vrst proizvodov. To pomeni velik korak naprej v konkurenčnem boju za obstanek na tržišču. Namen povezovanja obeh slovenskih aluminijevih tovarn je v nadaljnjem uspešnem razvoju aluminijevske industrije na Slovenskem... Sestavljeno podjetje bo moralo vso sveto

jo razpoložljivo surovino predelati v res visoko kvaliteten in visoko zahtevne, po možnosti finalne proizvode. Na ta način bo tudi lažje slediti stalni rasti cen surovin in energije, kar je v slovenskem gospodarskem prostoru, kjer surovine in energija primanjkujejo, še posebej pomembno... Nadaljnji razvoj aluminijevske industrije mora biti tudi v smeri potrošnje. Usklajevanje dolgoročnih interesov združenega dela na principih doslednega spoštovanja nove Ustave in danes bi dodali ZAKONA O ZDRUŽENEM DELU, kar pri sedanji razdvojenosti ni bilo mogoče uspešno in racionalno upravljati...

2. SAMOUPRAVNI AKTI, IZVOLJENI IN KONSTITUIRANI SAMOUPRAVNI ORGANI IN ORGANI VODENJA:

SOZD UNIAL še ni vpisan v sodni register. Sprejeti normativni akti:

- Samoupravni sporazum o združitvi v SOZD;
- Poslovnik o delu DS SOZD;
- Sporazum o začasnih ureditvah dohodkovnih razmerij v SOZD.

Samoupravni organi izvoljeni in konstituirani:

- Delavski svet UNIAL (10 + 18 članov)
- kolegijsko izvršilna organa DS SOZD sta:

- razvoj (4+4 člane)
- b) Odbor za ekonomiko in finance (4+4 člane).
- Odbor za samoupravno delavsko nadzorstvo (3+3 člane).
- Notranja arbitraža (3+3 člani).

Vodilni in vodstveni organi:

- Poslovodni odbor SOZD (4+4 člani + predsednik),
- Predsednik poslovodnega odbora SOZD.

V začetku septembra 1976 so bile formirane Skupne službe SOZD s sedežem v Mariboru, Cankarjeva 25.

Zasedba:

- V. d. predsednik Poslovodnega odbora SOZD (zasedeno),
- vodja službe za plan in organizacijo (vodja + analitik),
- vodja službe za marketing (vodja),
- vodja službe za razvoj (vodja),
- tajnica Skupnih služb in za določen čas računovodja Delovne skupnosti in čistilka.

Družbeno-politične organizacije v SOZD:

- Svet ZK UNIAL
- sekretariat Sveta ZK UNIAL
- Komisije pri svetu ZK UNIAL
- a) Komisija za kadre
- b) Komisija za družbeno-ekonomske odnose
- c) Komisije za organiziranost in idejna vprašanja
- Koordinacijski odbor sindikata UNIAL
- Koordinacijski odbor ZSMS UNIAL

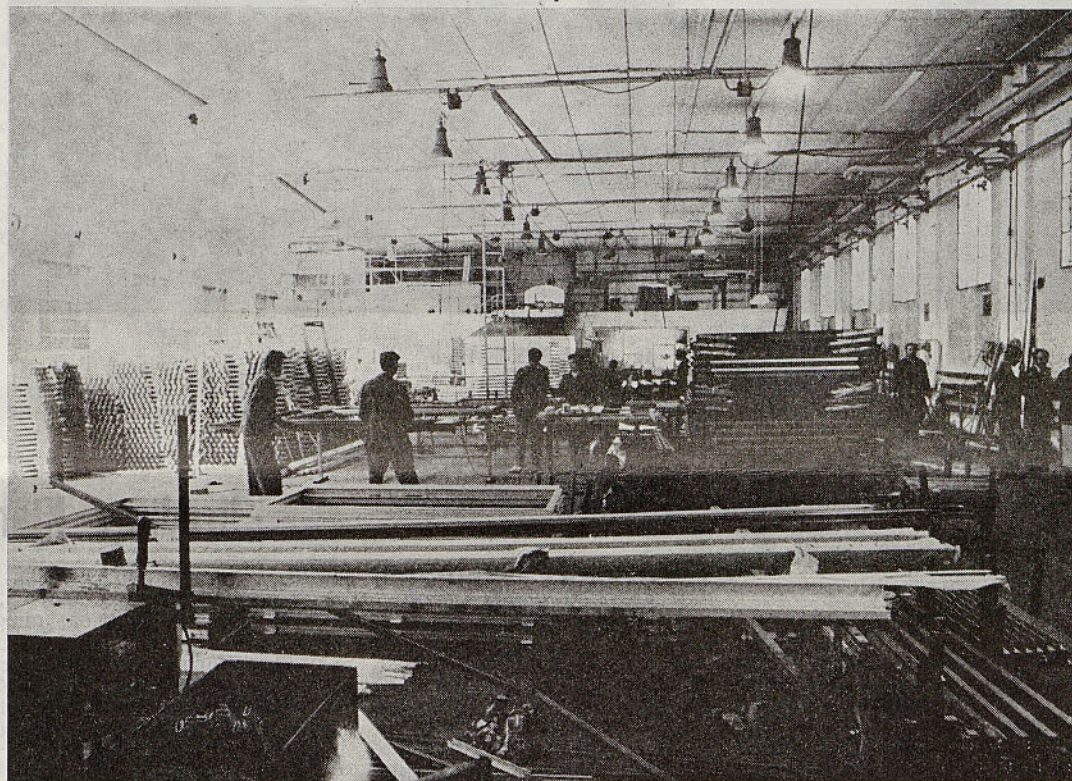
3. KADROVSKA VPRAŠANJA:

V SOZD UNIAL še ni rešeno vprašanje:

- predsednika Poslovodnega odbora
- vodje splošno kadrovske službe
- in računovodje delovne skupnosti SOZD

(Nadaljevanje na 6. strani)

Iz Impola



Montal

Komu naj služi zakon o združenem delu

(Nadaljevanje z 2. strani)

tako osnutek, kot sedaj tudi sam zakon o združenem delu, kaj so storili v smeri tega, da bi sleherni delavec lahko bil podrobneje seznanjen s tem pomembnim zakonom? To so seveda sindikalni poverjeniki, ki so zakon dobili in ga spravili lepo v svoje omare ali pa še morda celo kam drugam.

Res je, da delavec ne more poznati prav vseh členov v zakonu na pamet, zato imamo kač zakon v obliki knjige, da vanj pogledamo, kadar se za to pokaže potreba, vendar pa bi sleherni moral le poznati tiste osnovne zadeve, ki se tičejo poglavja o delitvi osebnih dohodkov oz. samega dohodka, o odgovornosti in seveda o delovnem razmerju.

Prepričan sem, da mnogi naši delavci ne vedo, da v poglavju o delovnih razmerjih med drugim tudi točno piše kdaj preneha in kako to tudi preneha. Tako se tudi eden izmed členov glasi: »Delavcu preneha delovno razmerje po

zakonu: če noče dati pismene izjave g sprejetju samoupravnega sporazuma o združenju delavcev v temeljni organizaciji — z dnem, ko je zavrnil dati pismeno izjavo oziroma po izteku zadnjega dne za dajanje takšne izjave.

To bi morali vedeti predvsem tiisti, ki vsebolj odklanjajo podpisovanje takih in podobnih samoupravnih aktov.

Tega si prav gotovo ni izmislil direktor ali predsednik sindikata ali kdo drug, ampak je to jasno napisano v zakonu o združenem delu, katerega smo tudi mi potrdili in ga zato moramo kot takega spoštovati in dosledno izvajati. Tukaj namreč dilem in stranpoti ni. Kdor se ne strinja s samoupravo in SS o združenju dela delavcev v TOZD, ta pač ne more biti tudi član takega združenega dela. Če se ponovno povrnem na to, kdo je dobil zakon o združenem delu, potem moram povdariti, da je zakon dobil zato, da ga ob vsakem času posreduje delavcem v

združenem delu, da se le-ti podrobneje seznanijo vsaj s tisti člani, ki so za njih (za nas) najbolj pomembni. Sindikalni poverjenik mora biti tistimi člani, ki so za njih (za jimi sodelavci v bazi in tarakoč diha z njimi s tem, da jih spoznava z vsem, kar je za njih najbolj potrebno. Potem pa ne more prihajati do tega, da se nekdo na zboru delavcev naredi pametnega ter k temu potrjevanju potegne še ostale, ki sploh ne vedo, kaj jim je nekdo natvezil, kar pač z zadevo in samimi zakonom niso seznanjeni.

Če nekdo hoče dosledno uveljavljati svoje pravice, potem more poznati zakon ob tem pa seveda tudi mora vedeti o svojih dolžnostih, to kar je dolžan v svojem delovnem času doprinesiti.

Na zadnjih zborih v TOZD tovarna glavnica so padala tudi mnenja, da so nekatere zadeve okrog sedanjega SS o delitvi osebnih dohodkov nezakonite! Če bi se dobro poznal zakon o združenem delu bi

morda taka namigovanja odpadla.

Če je namreč temu res tako, potem tak delavec mora vedeti, da obstaja pri nas tudi javni pravobranilec samoupravljanja ter sodišče združenega dela, kjer se da to hitro ugotoviti in napake tudi odpraviti. Čeprav v sestavek pod gornjim naslovom ne sodi potek nekaterih zadev okrog zborov v glavnice pa bi vseeno radi v dveh stvkih povdaril, da nihče ni bil prisiljen podpisati pristopa k SS o delitvi OD ter o spremembi sistemizacije sedem delovnih mest, zato ker so bila v sejni sobi ena vrata zaklenjena. Mnogi so namreč menili, da je to bilo napravljeno namensko zato, da se delavce prisili na podpis. Trdim, da mene nihče nikoli ne bo prisilil, da nekaj podpisem, če sem siguren da ni meni in skupnosti v prid, pa če zaklene pet vrat.

Morda res ni bilo na mestu, da so tokrat bila zaklenjena tista vrata, ki so običajno stalno odprta, saj so

drugače normalno ena vrata stalno zaklenjena. No, o tem naj spregovorijo raje prizadeti na zborih in povedo kaj smatrajo in mislijo. Vsi podpis, ki jih delavci dajejo, so prostovoljni in v skladu z zakonom o združenem delu, ki tako in tako določa kaj mora in kako mora biti zadeva urejena, da je v skladu z njim. To pa nam nalaga novo dolžnost, da le-tega sedaj v celoti spoznamo oz. upoznamo, kajti za to je še vedno čas in sedaj še toliko bolj, ker je to že zakon in ne osnutek in nam že služi in katerega se moramo dosledno pridržavati.

Zakon o združenem delu je zakon nas vseh — je zakon delavcev ki so ga v javni razpravi mnogo premlevali, žal pa pri nas oz. nekateri zelo malo in slabo ali pa celo nič. Brez tega zakona in tudi delavskega upravljanja in ni pravic delavcev, ki bi prišle mimo njega!

F. Meško

Gradivo za razpravo v OOKZ TOZD in DSSS o sestavljeni organizaciji združenega dela UNIAL

(Nadaljevanje s 5. strani)

Zasedbo navedenih delovnih mest, bi trenutno rešil kadrovska vprašanja v SOZD

Pri realizaciji dogovorjenih nalog in ciljev, kot so zapisani v elaboratu o združitvi v SOZD in Samoupravnem sporazumu o združitvi v SOZD, pa bi zasedbo povečali seveda glede na potrebe.

4. DELO V SOZD DO SEDAJ

Do sedaj je v SOZD UNIAL premalo narejenega v smislu realizacije dogovorjenih nalog in ciljev iz elaborata o združitvi in iz Samoupravnega sporazuma o združitvi.

V dve in polletnem obdobju smo uspeli le:

- formirati skupne službe
- konstituirati samoupravne organe,
- delavski svet SOZD je imel 9 sej,
- sprejeli smo Sporazum o začasnem urejanju dohodkovnih odnosov v SOZD v drugem polletju 1976.
- obe DO sta podpisali pogodbo o ustanovitvi skupnega računalniškega centra v SOZD-u, v ta namen so že sredstva združena in računalnik je že nabavljen (sistem IBM-370).
- Izdelan je osnutek SS o združevanju dela in sredstev (je v fazi vsklajevanja pri komisiji),
- DPO v SOZD so bile pobudnik vseh dosedanjih akcij in predlogov sklepov, ki so jih sprejemali samoupravni organi.

Predvsem bi morali takoj rešiti naslednja vprašanja:

- Srednjeročnega plana za obdobje 1976—1980 v SOZD UNIAL tako kot to določajo zakoni,
- preiti iz kratkoročne poslovne politike na dolgoletno t. j. razvojno — perspektivni politiki, ker je edino taka politika usmerjena k uresničevanju ciljev povezovanja in k družbenemu interesu — ter opustiti podjetniško miselnost.

5. PROBLEMATIKA STANJA V SOZD UNIAL

V članstvu ZK TGA je bila tekoče v razpravi problematika poslovanja in odnosov v SOZD UNIAL. O tem smo tudi spregovorili na problematski konferenci lani poleti. Zavezali smo tudi konkretna stališča, vendar se vsi sklepi niso izvršili. Nerešeni problemi in današnja stanja so predvsem v naslednjem:

- SOZD še ni registriran, ker ni bil predložen SS o združitvi v SOZD v skladu z Zakonom o združenem delu.
- delavci TGA so še premalo obveščeni o odnosih v SOZD,
- DPO, upravni organi in izvršilni organi občine Ptuj
- poslovna politika mora izhajati iz sprejetega skupnega plana SOZD,
- delavce DO morajo Poslo-



Iz strojne delavnice

- Dosedanji Poslovodni odbor SOZD UNIAL in v. d. predsednik Poslovodnega odbora ne opravljata zadovoljivo vseh svojih nalog,

6. NALOGE ZA SPREMEMBO STANJA V SOZD UNIAL

- nesoglasja v poslovni politiki SOZD izhajajo deloma še iz časov pred združitvijo,
- zasedena še niso vsa vodilna delovna mesta v SOZD,
- DPO v SOZD so premalo vztrajno in odgovorno zahtevale realizacijo sprejetih sklepov,
- pri vodstvih v obeh DO je premalo pripravljenosti in volje za medsebojno sodelovanje,
- v SOZD UNIAL še vse doslej ni uspelo vskladiti razvojnega programa, niti dolgoročno rešiti medsebojnih ekonomskih odnosov na podlagi združevanja dela in sredstev,
- prihajalo je do neprincipielnih obtožb napram DO TGA s strani vodstva IM-POLA,
- na nivoju DPO in samoupravnih organov je dosežena dokaj zadovoljiva stopnja sodelovanja,
- današnji odnosi v SOZD UNIAL niso v celoti odraz družbenih interesov,
- so se dosedaj premalo vključevali v razreševanje problemov v SOZD-u.
- povezovanje v SOZD UNIAL je življenjskega pomena za obe DO zato moramo:
 - razrešiti probleme srednjeročnega planiranja v SOZD, DO in TOZD, sočasno tako, kot zahteva zakon (rok do konca maja 1977),
 - vse naloge in akcije morajo izhajati iz skupnih planov,
 - sprejeti SS o združitvi dela in sredstev v SOZD-u (rok 1. polletje 1977),
 - uskladiti Samoupravni sporazum z Zakonom o združenem delu in doseči registracijo,
 - rešiti vprašanje predsednika Poslovodnega odbora SOZD,
 - izpolnjevati dogovorjene cilje združevanja,
 - vodilni delavci morajo dosledno izvajati Zakon o združenem delu in Zakon o planiranju pri ureditvi boljših družbeno ekonomskih odnosov v SOZD,
 - vse probleme moramo reševati tam, kjer nastajajo,

vodni organi redno obveščati o poslovanju SOZD,

- problematiko SOZD bo možno reševati s tem, da obe DO resnično združita umski in kadrovske potencial,
- komunisti so nosilci akcije za uresničitev ciljev povezovanja v SOZD,
- organi ZKS in ostalih DPO morajo na vseh nivojih nenehno kontrolirati izvrševanje sprejetih sklepov in vztrajati za njihovo uresničitev.

O tem gradivu morajo razpravljati člani OOKZ v TOZD in DSSS in o njem sprejeti svoje stališče.

Gradivo je pripravila komisija po nalogu Občinskega komiteja ZKS Ptuj v sestavi:

1. Anton Ilec, l. r.
2. Jože Segula, l. r.
3. Vojo Veličkovič, l. r.
4. Maks Jabločnik, l. r.
5. Viktor Markovič, l. r.
6. Franc Krajnc, l. r.

Gradivo je bilo v razpravi na razširjeni seji Sveta ZK TGA dne 22. in 24. 1. 1977. Razširjeni seji so prisostvovali: vsi člani Sveta ZK UNIAL iz TGA, sekretariati OOKZ TOZD in DSSS, člani ZK iz vodstev OOKZ TOZD in vodilni delavci, člani ZK. Gradivo je v predloženi obliki sprejeto in se daje v razpravo vsem OOKZ in potrditev (rok do 28. 1. 1977).

Ureditev Kidričeve domačije

V Knežcu pri Rogaški Slatini bodo uredili nekdanji dom dr. Franceta Kidriča, znamenitega Prešernovca, in sina Borisa Kidriča, enega vodilnih funkcionarjev in organizatorjev Komunistične partije ter narodnoosvobodilne borbe in prvega predsednika vlade LR Slovenije.

Občina Šmarje pri Jelšah je že lani v aprilu sprejela odlok s katerim je proglasila Kidričevo domačijo na Knežcu za kulturni spomenik I. kategorije. V spominskem domu — muzeju bo stalna spominska razstava za oba Kidriča.

Spominski dom, oziroma sedanjo domačijo, je potrebno konstrukcijsko adaptirati, notranjost pa urediti po že predlagani zasnovi, ki je naslednja:

V pritličju hiše bodo štirje razstavni prostori, še dva prostora pa bosta na podstrešju. V dveh spodnjih razstavnih prostorih bo prikazano delovanje Borisa Kidriča, v sosednjih dveh pa o delu in življenju njegove očeta dr. Franceta Kidriča. V eni izmed zgornjih sob bo urejena knjižnica obeh velikih mož, v sosednji podstrešni sobi pa bo stalna razstava o revolucionarnem delavskem gibanju in NOB na širšem območju Rogaške Slatine.

V neposredni bližini domačije je postavljeno skladišče Kmetijskega kombinata, katerega nameravajo odkupiti in urediti v njem sanitarije, stanovanje za oskrbnika ter en večji prostor, v katerem bi bila na razpolago audiovizualna sredstva (kratki filmi ali diapozitivi z govorno spremljavo).

Zanimalo vas bo, kaj je doslej že narejenega. Delo je razdeljeno na tri komisije: za sanacijo, za pravno-finančne posle in strokovna komisija za postavitve obeh razstav. Formiran pa je tudi odbor spominskega doma dr. F. in B. Kidriča, ki je sestavljen iz delegatov vseh tistih delovnih organizacij in ustanov, ki nosijo ime Borisa Kidriča. Tudi naš poslovni odbor je že odločil svojega delegata. Na prvi seji tega odbora, ki je bila 2. februarja letos, je bila razprava o družbenem dogovoru za financiranje sanacije doma in njegove funkcionalne ureditve. Doslej je SO Šmarje pri Jelšah že zagotovila 40 milj. S din (za sanacijo poslovanja), Republiška kulturna skupnost 13 milj. S din in Muzej revolucije iz Celja 5 milj. S din. Računa se vsaj še na 60 do 80 milj. S din, ki naj bi jih zagotovili podpisniki družbenega dogovora. Naša tovarna, ki se ponaša z imenom velikega borca Borisa Kidriča, bo prav gotovo prispevala svoj delež za ureditev tega pomembnega kulturnega spomenika. Naša zavest nam v tem primeru ne dovoljuje nobenih pomislekov.

O.J.

Izumiteljstvo in novatorstvo v Jugoslaviji

Kot je znano, je bilo za leto tehnoloških inovacij proglašeno leto 1975. V zvezi s tem je zvezna skupščina sprejela poseben odlok, s katerim so določene naloge, ki jih je treba uresničiti, oblikovan pa je bil tudi svet leta tehnoloških inovacij. Tega sestavljajo predstavniki družbenopolitičnih organizacij in organov v federaciji, predstavniki republik in pokrajin ter znanstvenih institucij. Odlok se je dopolnil še v tem smislu, da je bilo tudi leto 1976 proglašeno za leto tehnoloških inovacij in varstva pravic industrijske lastnine.

Svetu je z odlokom skupščine SFRJ naloženo, da se angažira pri sprejemanju dolgoročnih in kratkoročnih programov aktivnosti za ustvarjanje pogojev za trajno angažiranje družbenih sil pri razvoju izumiteljstva in, da v procesu uresničevanja teh programov koordinira aktivnost z vsemi institucijami, ki so angažirane v akciji leta inovacij. Svet je posebej zadolžen za nenehno vzpodbujanje sredstev javnega informiranja, da obveščajo javnost o ukrepih in uspehih, ki so doseženi na področju razvoja tehnoloških inovacij, kakor tudi, da se angažirajo pri drugih dolgoročnih nalogah, ki so prav tako pomembne za razvoj te aktivnosti.

Zaostajanje v izumiteljstvu

Razvoj ustvarjalnosti in izumiteljstva v naši državi je povdarjen v vseh pomembnejših političnih dokumentih kot eden izmed važnih ciljev v razvoju naše samoupravne socialistične družbe.

Vpliv znanosti in tehnike ter vpliv sodobne tehnologije na hitrejši ekonomski in gospodarski razvoj, so povdarjeni kot prednosti. Posebno je treba vztrajati pri tesnejšem povezovanju znanosti in prakse za čim uspešnejše vključevanje naše države v tokove znanstveno-tehnološke revolucije.

Toda v zadnjih dveh desetletjih je bila ne le stagnacija, temveč tudi zaostajanje na področju ustvarjanja lastne tehnologije in ustvarjanja pogojev za lastni razvoj. Sistem šolanja kadrov je, čeprav se je v teh dveh desetletjih razvijal, zastavljal tiste elemente izobraževanja, ki bi morali odločilno vplivati na kreativnost in ustvarjalnost. Čeprav je naraščalo število šolanih kadrov, nastajalo čedalje več znanstvenih inštitutov in se je razvijala raziskovalna dejavnost tudi v delovnih organizacijah ter je naraščalo število znanstvenih delavcev na vseh področjih, pa je upadalo število prijavljenih in registriranih patentov, zlasti še tistih, ki so uporabljeni v praksi. Tako je bilo npr. več patentov prijavljenih in odobrenih v obdobju med l. 1950 in 1960 kot pa v naslednjem obdobju, t. j. med l. 1960 in 1970. Tudi število tehnoloških izboljšav se ni zvečalo, kar velja tudi za koristne predloge, ki so bili dani za izboljšanje proizvodnje.

Istočasno pa je treba poudariti, da se proizvodne sile

v svetu, zlasti v razvitih državah, spričo čedalje večjega števila tehnoloških inovacij razvijajo z velikansko naglico in njihova uporaba v proizvodnji doprinaša k vse hitrejšemu naraščanju produktivnosti. Nasprotja med razvitimi državami in državami v razvoju so se povečala tudi zaradi počasne in pod neugodnimi pogoji potekajoče premestitve tehnologije.

Jugoslavija, tako kot mnoge druge države v razvoju, po številu zaščitene in uporabljene izumov zaostaja za razvitimi državami. Te ugotovitve so znane že več let, toda zaradi neorganiziranega nastopa in premajhne podpore pobudam, ki so najpogosteje prihajale iz delovnih organizacij, so prizadevanja, da bi spremenili stanje na tem področju dolgo ostajala samo pri poskusih.

S sprejetjem nove Ustave in z uresničevanjem ustavnih sprememb so v naši družbi ustvarjeni ugodni pogoji za hitrejši razvoj ustvarjalnosti v znanosti in tehnologiji, posebno pa za hitrejši razvoj inovacijskih procesov. Pa tudi sklepi X. kongresa ZKJ so z Resolucijo o nalogah pri razvoju znanosti najneposredneje zavezali vse progresivne sile, da se angažirajo za spreminjanje dosedanjega stanja na tem področju.

Zaradi še bolj pospešenega gospodarskega razvoja naše države in enakomernjšega vključevanja v dinamičen tehnološki razvoj v svetu in v mednarodno delitev dela je bilo nujno spodbuditi vse družbene sile v združenem delu in v celotni družbi k spreminjanju dosedanjega neugodnega odnosa do znanstvene in tehnološke ustvarjalnosti in za ustvarjanje čim ugodnejših pogojev za razvoj novatorstva in racionalizatorstva. Zato je bil tudi sprejet Odlok o proglasitvi Leta tehnoloških inovacij in varstva pravic industrijske lastnine v naši državi.

Akcije v letu inovacij

- bil je konstituiran Svet leta inovacij, ki je začel organizirano delovati v skladu z nalogami iz odloka skupščine SFRJ;
- okrepilo in razširilo se je delo na ugotavljanju stanja in problemov na področju inventivnega dela, zlasti z organiziranim angažiranjem družbenopolitičnih organizacij in Gospodarske zbornice Jugoslavije;
- v JLA je bila ustanovljena komisija za organizacijo, usmerjanje in pospeševanje izumiteljstva, novatorstva in racionalizatorstva;
- na pobudo Zveznega zavoda za patente, kakor tudi Zveznega zavoda za statistiko in zveznega zavoda za planiranje, so bili storjeni vsi ukrepi za to, da ta dejavnost dobi ustrezno mesto tudi v listinah kot so: resolucija o ciljih ekonomskega in socialnega razvoja Jugoslavije v letu 1976, Družbeni plan razvoja Jugoslavije za obdobje

je od leta 1976 do 1980, Zakon o združenem delu, Zakon o industrijski lastnini in drugih.

Ugodnejša družbena klima

Sredi leta tehnoloških inovacij je stekla živahna dejavnost v vseh republikah in pokrajinah, tako da so bili ugotovljeni najugodnejši rezultati iz vseh dosedanjih obdobj. Kažejo se predvsem čedalje večjem številu tistih organizacij združenega dela, v katerih uspešno rešujejo probleme in se razvija izumiteljstvo. Vse pogosteje sprejemajo takšne pravilnike za urejanje notranjih odnosov v kolektivih, ki spodbujajo raz-

temeljna merila za spodbujanje in vrednotenje rezultatov dela v novatorstvu.

Gospodarska zbornica in Znanstvena raziskovalna skupnost Slovenije sta združili sredstva za financiranje raziskovalnih nalog za izboljšanje pogojev gospodarjenja. Raziskovalna skupnost je angažirala za financiranje inventivne dejavnosti prek posebnega sklada (Reslov sklad) 1,1 milijona dinarjev, za kreditiranje domačih inovacij pa 160 milijonov dinarjev.

V vseh republikah in pokrajinah bolj organizirano spremljajo gibanja na področju inovacijske dejavnosti za področje gospodarstva.

MED MEDNARODNIMI SPRINTERJI (po M.M.)



„Teci, teci, zdaj je samo na tebi, da jih ujameš!“

voj izumiteljstva. Rezultati urejanja odnosov na tem področju se kažejo v vse večjem številu prijav izumov, zlasti pa tehnoloških izboljšav in koristnih predlogov za razvoj procesa proizvodnje.

Aktivnosti v republikah in pokrajinah

V organizacijah združenega dela so razpravljali o vrsti vprašanj, ki jih je bilo treba rešiti, da bi inovacijska dejavnost postala množična. Poglavitna značilnost teh razprav je izražanje zahteve za pomoč in sodelovanje o skupnih akcijah, da bi to dejavnost pospešili in razvijali v vseh temeljnih organizacijah združenega dela na učinkovitejši način. V tem pogledu je bila pomoč zelo učinkovita in organizirana v Vojvodini in na Kosovu ter v Makedoniji, pa tudi v vseh ostalih republikah, kar je vplivalo na kontinuiteto angažiranja vseh družbenih sil na tem področju.

V Sloveniji je odboru za inovacije uspelo sprožiti vrsto pomembnih vprašanj v organizacijah združenega dela prek akcij za gospodarsko stabilizacijo in povečanje produktivnosti. Zlasti so poskrbeli, da se s samoupravnimi sporazumi in družbenimi dogovori obvezno urejajo

Zabeležene so ne je spremembe števila izumov in tehničnih izboljšav, temveč tudi finančni učinki ter družbena korist glede pogojev dela.

Izvedenih je bilo nekaj analiz in anket. Ocene teh dokumentov pričajo, da se merila za ocenjevanje koristi uporabljenih inovacijskih rešitev počasi spreminjajo. To je najbolj razvidno iz podatkov, da znatno hitreje narašča dohodek od uporabe izumov, tehničnih izboljšav in koristnih predlogov, kakor pa narašča ustreznost nadomestila, ki se jih po sporazumih ali pravilnikih izplača avtorjem.

Spodbuda novatorstvu

Z razvojem sistema delitve osebnih dohodkov po rezultatih dela se preko samoupravnih sporazumov začne ustvarjati model nagrajevanja, ki bo čim bolj jasno opredelil nadpovprečni delovni doprinos in verneje izkazoval dejanski zaslugek vsakega posameznika po njegovem doprinosu. Določbe sporazumov bodo dovolj široke tudi za pogumnejše in odločnejše rešitve pri vrednotenju inovacijskih uspehov. V nekaterih primerih so takšne rešitve že vgrajene v pravilnike; glede izkušenj pri uporabi le-teh pa še ni dovolj znanega tako z avtorji, kot tudi zaradi nezadost-

ne menjave teh. V l. 1975 se je začel širši proces družbenega vrednotenja in dajanja priznanj novatorjem in racionalizatorjem — podeljenih je bilo 30 prvomajskih nagrad, od tega 28 za novatorstvo in racionalizatorstvo. Iz sklada »Boris Kidrič« je bilo nagradjenih 13 novatorjev, bili pa so tudi drugi primeri družbenega priznanja novatorjem in racionalizatorjem.

Vse te spremembe so zelo pozitivno vplivale na formiranje čedalje ugodnejšega odnosa do inventivnega dela; na ta način se najdirektnije spodbuja najširše plasti delovnih ljudi, da se čim bolj množično vključujejo v inovacijske procese, kar je bila ena izmed nalog v letu tehnoloških inovacij in varstva pravic industrijske lastnine v Jugoslaviji.

Usposabljanje kadrov

Izvedenih je bilo več akcij usposabljanja kadrov za organizirano delo pri razvoju inventivnega dela in inovacijskih procesov.

Na področju usposabljanja kadrov so bile poleg aktivnosti o združenem delu v letu 1975 izvedene tudi akcije preko Skupnosti univerz za uvajanje novih učnih predmetov ali za dopolnitev programov na fakultetah s področja industrijske lastnine in izumiteljstva kot dejavnika gospodarskega razvoja. V Beogradu je bil tudi prvi mednarodni sejem tehnoloških inovacij in tehnologije za transfer, kjer je sodelovalo 31 držav, od tega 23 držav v razvoju, našo državo pa je zastopalo 82 podjetij.

Če združimo vse dosedaj povedano, bi ob zaključku prispevka dejali:

- v letu tehnoloških inovacij je bil začetek večjega števila dolgoročnih in kratkoročnih akcij za trajno angažiranje vseh družbenih sil pri razvoju izumiteljstva v Jugoslaviji;
- čedalje večje sodelovanje med organizacijami združenega dela in znanstvenimi institucijami pri pospeševanju inovacij in izumiteljstva;
- število delavcev, ki se organizirano vključujejo v inovacijske dejavnosti, nenehno narašča, tako da je bilo leta 1975 prijavljenih za 50% več patentov kot leta 1972;
- naša država, tako kot mnoge druge države v razvoju, po številu zavarovanih in uporabljenih izumov zaostaja za razvitimi državami.

Viktor Markovič, org.

Kaj menijo naši delavci o . . . ?

Med zaposlenimi v naši delovni organizaciji se nepréstano širijo določene govornice o težavah in problemih, s katerimi se srečujejo delavci v TGA. Ker se ta mnenja o določenih problemih med seboj razlikujejo in ostajajo navadno le v krogu sodelavcev, je vodstvo družbenopolitičnih organizacij zadolžilo kadrovsko-socialni sektor, da s pomočjo vprašalnika ugotovi mnenje večine zaposlenih. Vodstvo DPO je želelo tudi izvedeti, kaj naši delavci menijo o osnutku temeljev srednjeročnega plana razvoja in o možnostih njegove uresničitve.

Ugotavljanje mnenj delavcev s pomočjo vprašalnika predstavlja novo metodo menjave mnenj med delavci in vodstvom delovne organizacije in družbenopolitičnih organizacij (sedaj smo v glavnem vsi vedeli kaj o neki stvar menj vodstvo, nismo pa vedeli, kaj meni večina zaposlenih).

S pomočjo vprašalnika smo želeli ugotoviti glavne probleme ter vzroke njihovega nastajanja pri organizaciji dela, samoupravljanju, informiranju, odnosu do delovnih sredstev in planiranju v TGA.

S sestavkom želimo seznaniti vse člane TGA o rezultatih obdelave vprašalnika (prikazana so mnenja, ki so se največkrat pojavila med odgovori). Ker je snov precej obširna, jo bomo objavili v več številkah »Aluminija«.

Kdo je odgovarjal na vprašanja?

Zaradi objektivnih razlogov (anketo smo pripravili in obdelali le trije delavci kadrovsko-socialnega sektorja) nismo mogli anketirati vseh delavcev TGA, temveč smo se odločili za 10% vzorec vseh zaposlenih. Anketirali smo 200 delavcev. Pri tem smo upoštevali število zaposlenih po TOZD in strukturo samoupravnih organov, članov ZK, vodstvenih delavcev in neposrednih proizvajalcev.

Poprečna starost anketiranih je 39,5 let, kar ustreza poprečni starosti zaposlenih v TGA, ki je 38,5 let. Tudi po delovni dobi v TGA struktura delavcev, ki so odgovarjali na vprašalnik, odgovarja delovni dobi vseh zaposlenih (poprečna delovna doba v TGA anketiranih je 12,4 leta, vseh zaposlenih pa je 12,6 let).

Tudi število anketiranih po TOZD v glavnem ustreza strukturi zaposlenih po TOZD. Med anketiranimi je bilo 40% delavcev, 17,5% neposrednih proizvajalcev, 14% predelavcev, 18% vodij skupin do 35 ljudi in 10% vodij organizacijskih enot. Direktorjev TOZD in sektorjev nismo anketirali.

Med delavci, ki so odgovarjali na vprašanja so člani ZK, več kot polovica pa jih je tudi članov samoupravnih organov TGA in UNIAL.

Samoupravljanje v TGA

V socialistični Jugoslaviji je samoupravljanje temelj družbenopolitičnih odnosov in vodilno načelo družbenega razvoja. Po Pariški komuni je samoupravljanje prvič zaživele šele v novi Jugoslaviji. Izkušnje prakse samoupravnih odnosov zahtevajo in določajo razvoj ter spremembe v družbenih odnosih ter v ustavni ureditvi (od Zakona o uvedbi delavskih svetov v

podjetjih leta 1950 do Zakona o združenem delu leta 1976).

Leta 1950 je bilo uvedeno delavsko samoupravljanje tudi v TGA Kidričevo. Večina delavcev meni, da se je v TGA uvajalo v skladu z možnostmi TGA. Precej jih misli, da se je samoupravljanje uveljavilo ter vedno spremljalo spremembe v naši družbi in ustavni ureditvi. Dosti pa je tudi takšnih, ki menijo, da smo le formalno prilagajali samoupravne akte družbenim spremembam, odnosi pa se niso bistveno spreminjali.

voljni. Menijo, da na odločitve samoupravnih organov precej vpliva mnenje vodstva delovne organizacije in strokovnjakov ter članov ZK. Nekoliko manj vpliva mnenje sindikalne organizacije.

Razlike med vplivi so majhne. Vodstvo ima nekoliko večji vpliv verjetno zato, ker skupaj s strokovnimi službami pripravlja večino predlogov ter gradivo za samoupravne organe.

Sodelavci v anketi mislijo, da imajo skupne službe največji vpliv na sprejemanje samoupravnih odločitev v

Zelo malo jih je izjavilo, da se ne želijo vključiti v delo samoupravnih organov.

Ugotovili smo, da kjer je v razpravi o določenih problemih sodelovala večina zaposlenih, kjer je dosti informacij o določenem problemu ter sodelujejo tudi družbeno politične organizacije, je tudi vloga samoupravnih organov pri odločanju velika in pomembna.

Vloga samoupravnih organov je, po mnenju anketiranih, manjša pri problemih, ki jih običajno imenujemo »strokovne« (rekonstrukcija, orga-

drugih TOZD (delo svojega TOZD ocenjujejo skoraj vsi dokaj dobro), z delom vodstva TGA in vodstva lastnega TOZD. Zadovoljni pa so z delom kot ga opravljajo sodelavci, njihova delovna skupina, podrejeni in z lastnim delom.

Ti podatki dopolnjujejo ugotovitve o protislovju med strokovnimi službami in vodstvom na eni strani in delavci ter samoupravitelji na drugi strani (kar smo ugotovili že v poglavju o samoupravljanju). Odprava tega protislovja mora postati pomembna naloga vodstva in družbenopolitičnih organizacij. Ugotoviti moramo vzroke tega nasprotja, ki izhajajo iz delitve dela na »umsko« in »fizično«, iz različnega nagrajevanja, »vodstvenega« položaja skupnih služb, manjše možnosti merjenja dela strokovnjakov, zaradi tega pa tudi občutek njihove manjše učinkovitosti in potreb, slabe obveščenosti o delu skupnih služb in premajhne občutljivosti strokovnih služb za probleme delavcev v proizvodnji. Šele ko bomo raziskali te vzroke, bomo lahko odpravili to protislovje.

b) Zadovoljstvo z odnosi

Podatki o zadovoljstvu z odnosi TGA se dopoljujejo s podatki o zadovoljstvu z delom. Anketirani so manj zadovoljni z odnosi v lastnem TOZD in odnosih svojega TOZD do drugih TOZD in DS SS. Zadovoljni pa so z odnosi med sodelavci, odnosi nadrejenega in odnosi v svoji organizacijski enoti.

Delavci so zadovoljni z odnosi v svoji sredini, v kateri delajo in jo tudi dobro poznajo. Manj pa so zadovoljni z odnosi v širših organizacijskih enotah, ki jih tudi manj poznajo.

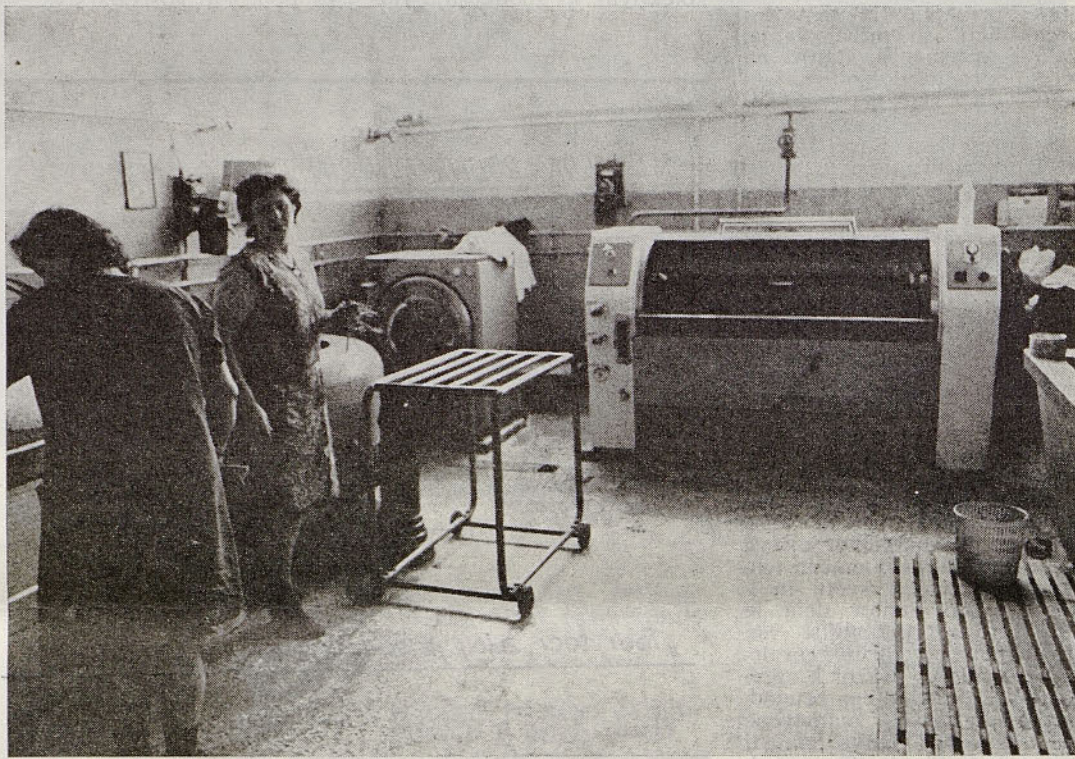
c) Posebni problemi

Po menju delavcev predstavlja poseben problem neizdelan sistem napredovanja v naši delovni organizaciji. Možnost napredovanja pri delu je v naši družbi zaželen, saj vzpodbuja delavcevo samopotrjevanje z dobrim delom, dobrimi odnosi s sodelavci, strokovnim izpopolnjevanjem.

Delavci so manj zadovoljni tudi s sistemom nagrajevanja, kar je v bistvu nezadovoljstvo z osebnim dohodkom in nagrajevanjem po delu. Pri reševanju tega problema moramo upoštevati naslednje slabosti: slabo obveščanje o ustvarjanju dohodka in njegovi delitvi; majhen vpliv samoupravnih organov na odločanje o dohodku in neizdelan sistem nagrajevanja po delu.

V naslednjih številkah bomo prikazali, kaj naši delavci menijo še o informiranju, odnosu do delovnih sredstev ter o temeljih srednjeročnega plana razvoja v TGA.

A. Gorjup
B. Glazer
Z. Zeljić



Iz pralnice

Ker samoupravljanje obsega vsa področja kot so: organizacija dela, organizacija TOZD, planiranje, delitev dohodka, kadrovska politika, kontrola, smo v tem delu poskušali ugotoviti, na katerih področjih je samoupravljanje v resnici zaživele in kje ni.

a) Vpliv posameznika na odločanje

Na osnovi dobljenih podatkov lahko ugotovimo, da vpliv posameznika na odločanje o pomembnih stvareh v TGA upada s širjenjem organizacijske enote. Tako anketirani menijo, da imajo srednji vpliv na odločanje pri organizaciji njihovega dela, nekoliko manjši pri odločanju v TOZD in mali na odločanje o organizaciji dela v TGA.

Podatki kažejo, da s širjenjem področja dela upada možnost posameznikovega sodelovanja pri odločanju o organizaciji dela. To je po svoje tudi razumljivo, saj se s širjenjem področja dela (od posameznega delovnega mesta do določenega TOZD oz. celotne TGA) veča tudi število delavcev, ki sodelujejo pri organizaciji dela.

b) Kdo vpliva na odločanje samoupravnih organov

Anketirani so s samoupravljanjem v TGA srednje zado-

voljni. Nekoliko manjši vpliv pa pripisujejo tudi TOZD Aluminij in TOZD Vzdrževanje. Tudi tukaj so razlike med posameznimi vplivi res zelo majhne. Delavci bi, v večini primerov, odločali na osnovi informacij, ki jih dobijo od strokovnih služb in ZK. Relativno nizko mesto, ki ga pri določanju vpliva dosega sindikalna organizacija kaže, da se bo morala bolj angažirati, saj je predstavnik delavcev.

c) Na katera področja dela imajo samoupravni organi največji vpliv

Delavci, ki so odgovarjali na vprašanja, mislijo, da imajo samoupravni organi v TGA največji vpliv na delitev stanovanj, sprejemanje osnutka temeljev srednjeročnega plana, financiranje interesnih skupnosti in sprejem delavcev. Nekoliko manjši vpliv pripisujejo samoupravnim organom pri odločanju o pritožbah delavcev in kršitvah delovne discipline. Najnižji vpliv pa imajo na organizacijske spremembe, rekonstrukcijo in modernizacijo obstoječih obratov in delitev dohodka ter OD.

d) Sodelovanje pri delu samoupravnih organov

Skoraj polovica anketiranih je izrazila željo, da bi postali člani samoupravnih organov.

nizacijske spremembe, delitev dohodka, finančno poslovanje, nabava in prodaja...)

Poseben problem predstavlja, po našem mnenju, največkrat izraženo mišljenje, da se delegati v samoupravnih organih srednje poglobljajo v problem, ki ga rešujejo in da zmeraj niso dovolj usposobljeni, da razumejo bistvo problema, o katerem odločajo. Vzrok temu je, po njihovem mnenju, nepravčasno prejetje gradiva za seje in premajhna razumljivost gradiva. Zato tudi ne preseneča mnenje, da večina delegatov ne zastopa stališča svoje delovne sredine, niti ne odgovarja svoji sredini za sklepe, ki se razlikujejo od stališča delovne skupine.

Zadovoljstvo z delom in odnosi v TGA

Z našo anketo smo želeli izvedeti tudi, kaj naši delavci mislijo o naši delovni organizaciji, s čim so zadovoljni in s čim ne.

Večina anketiranih meni, da je TGA takšna delovna organizacija kot so ostale v ptujski občini. Le malo je takšnih, ki mislijo, da je zelo slaba in jo zaradi tega nameravajo zapustiti.

a) Zadovoljstvo z delom

Delavci so manj zadovoljni z delom skupnih služb in

NALOGE SINDIKATA LETOS

Iz »Informatorja«, ki ga iznizacije, je nadaljnje konstituiranje združenega dela, na osnovi zakona o združenem delu, ki smo ga ob koncu novembra 1976 sprejeli v zvezni skupščini. Vse tisto, za kar smo se v tem dokumentu opredelili, to je, za nadaljnje poglobljanje in razvijanje socialističnih samoupravnih odnosov, bo potrebno vsakodnevno, vztrajno in dosledno uresničevati v praksi v vsaki temeljni organizaciji združenega dela v združenem delu, kar bo vsekakor večletna naloga.

Med nalogami, za katere smo od družbe še posebno zadolženi, je na prvem mestu celotno področje pridobivanja in delitve dohodka. S tistim, kar je bilo ustvarjeno v zadnjih dveh letih, to je, od časa, ko traja povečana aktivnost za dosledno uporabo načela nagrajevanja po delu in rezultatih dela, ne moremo biti zadovoljni, kakor tudi ne z aktivnostjo sindikalne organizacije na tem področju.

Kot naročeno ali bolje rečeno primerno za ta čas je prvo, kar je povedal tov. Mika Špiljak, da je sindikat še posebej zadolžen za uresničevanje načela nagrajevanja po rezultatih dela. Najprej je tov. Mika dejal, da večina nalog za katere smo se opredelili na minulim kongresu ima trajnejši, dolgoročni značaj, zato ne morejo biti uresničene naenkrat niti ni njihovo uresničevanje lahko. Zaradi tega ne nameravamo začeti nekaterih novih akcij, temveč se bomo z vztrajnim delom prizadevali, da uresničimo in opravimo prevzete obveznosti.

Tudi v bodoče se bomo stalno vračali k tistim nalogam, za katere smo se dogovorili. Vse dotlej, dokler jih ne bomo uresničili. Od rezultatov, katere smo dosegli, in teh je veliko, kakor tudi odprtih vprašanj, katere bo treba rešiti, mislimo da posebno pozornost zaslužijo tisti s področja socialne politike. Ustvarjene so zahvaljujoč aktivnemu političnemu odnosu celotne družbe pri odstranjanju raznih nepravilnosti in socialnih razlik, tako da se stalno izboljšujejo življenjski in delovni pogoji delavcev in njihovih družin. Pospeseno je zaposlovanje, predvsem mladih kvalificiranih delavcev in povečane so možnosti za odpiranje novih delovnih mest. Velika sredstva in napor se vlagajo v gradnjo stanovanj, vedno večje število delavcev iz neposredne proizvodnje lahko računa na vse hitrejšo reševanje svojega stanovanjskega vprašanja.

Ena od oblik družbene prehrane je zagotovo uvedena v vseh proizvodnih delovnih organizacijah. Hitreje se gradi zavode za otroke, večja pozornost velja oddihu in rekreaciji, varstvu pri delu in podobno.

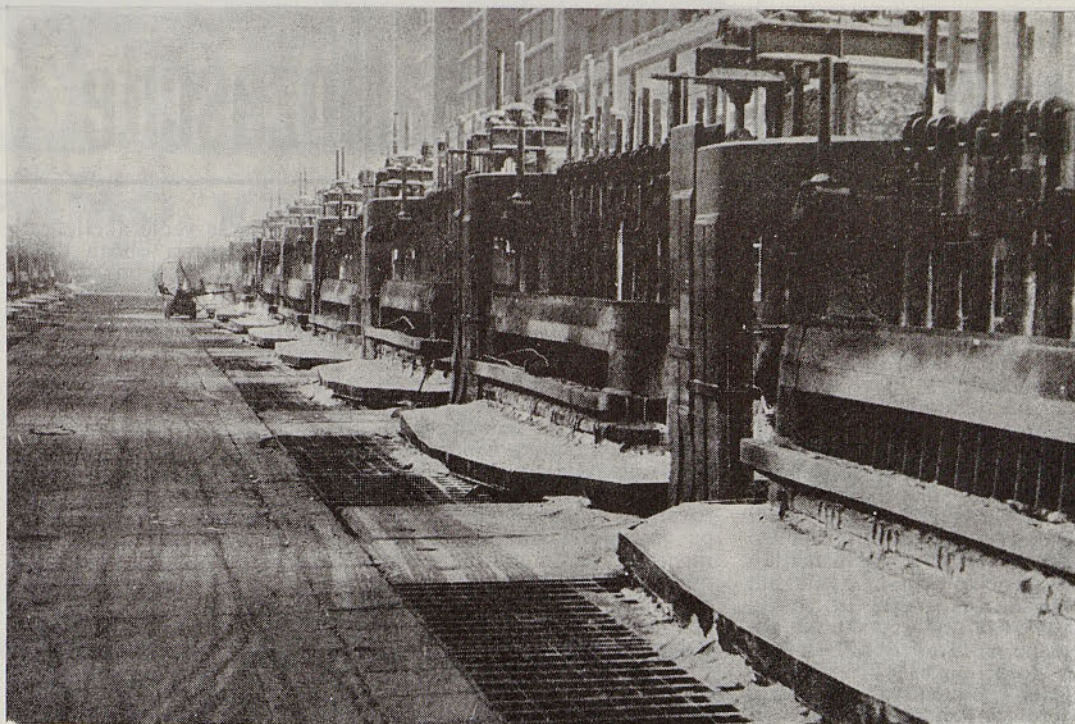
Prizadevanja sindikalne organizacije in celotne družbe bodo v naslednjem in v prihodnjih letih morala biti usmerjena v dokončevanje začrtih akcij za nadaljnje izboljševanje življenjskih in delovnih pogojev delavskega razreda in delovnih ljudi. Sindikat bo zato posebno pozornost namenjal petim akcijam, ki jih na tem področju vodi: uvajanje toplega obroka v vse temeljne organizacije; hitrejši gradnji stanovanj za delavce, zavodov za otroke, ustvarjanje ugodnejših pogojev za oddih in rekreacijo ter boljše varstvo pri delu.

Eno najpomembnejših področij, ki seveda ni samo v pristojnosti sindikalne orga-

organizacijah, tam kjer to še ni, ali ni ustrezno urejeno, najdejo kriterije in merila za merjenje dela in rezultatov dela vsakega posameznika od direktorja do vratarja. (To bi lahko služilo tudi nam v poduk!). Sploh se ne sme več izgubljati časa z razpravami, kako je »težko poiskati pravilne kriterije in merila za nagrajevanje po delu«. Prav gotovo to ni lahko delo, toda da je to mogoče, potrjujejo vse tiste delovne organizacije, ki so že izdelale lastne kriterije za merila.

Takim naporom je v tem trenutku potrebna širša družbena spodbuda, da bi se hitreje premikali naprej. Ob takim angažiranju vseh bo mogoče dosegati zelo velike rezultate v proizvodnji, produktivnosti in dohodku, še posebno pa v družbenih odnosih. Seznam nalog, na katerih je treba aktivno delati, razumljivo s tem ni izčrpan. Opozoril bom še na dve, in sicer na borbo za večjo produktivnost dela in na organizacijo dela samoupravnih interesnih skupnosti po ustavnih načelih.

Sedaj je neizogibno, da se v vseh temeljnih in delovnih



Elektrolize B

MEDNARODNA SOLIDARNOST ZVEZE SINDIKATOV JUGOSLAVIJE!

Svet ZSJ je 9. novembra 1976 potrdil spremembe in dopolnitve statuta sklada mednarodne solidarnosti ZSJ. Po statutu so sredstva sklada izključno namenjena za nudenje pomoči sindikalnim in drugim organizacijam oz. naprednim gibanjem, ki se borijo za svobodo in neodvisnost svojih dežel ter obrambo demokratičnih in sindikalnih pravic. Nadalje sindikatom na novo osvobojenih in drugih dežel v razvoju, za organiziranje redne sindikalne aktivnosti, kakor tudi sindikalnim gibanjem v tistih deželah, v katerih so delovni ljudje prizadeti z elementarnimi in drugimi nevarnostmi oz. nesrečami. Pomoč, ki ni z ničemer pogojena, se daje v denarni in materialni obliki, usklajeno z interesi in potrebami tistih, katerim je namenjena. Iz sklada se bo v okviru možnosti, nudila tudi pomoč našim organizacijam združenega dela v primerih, ko bodo le-te organi-

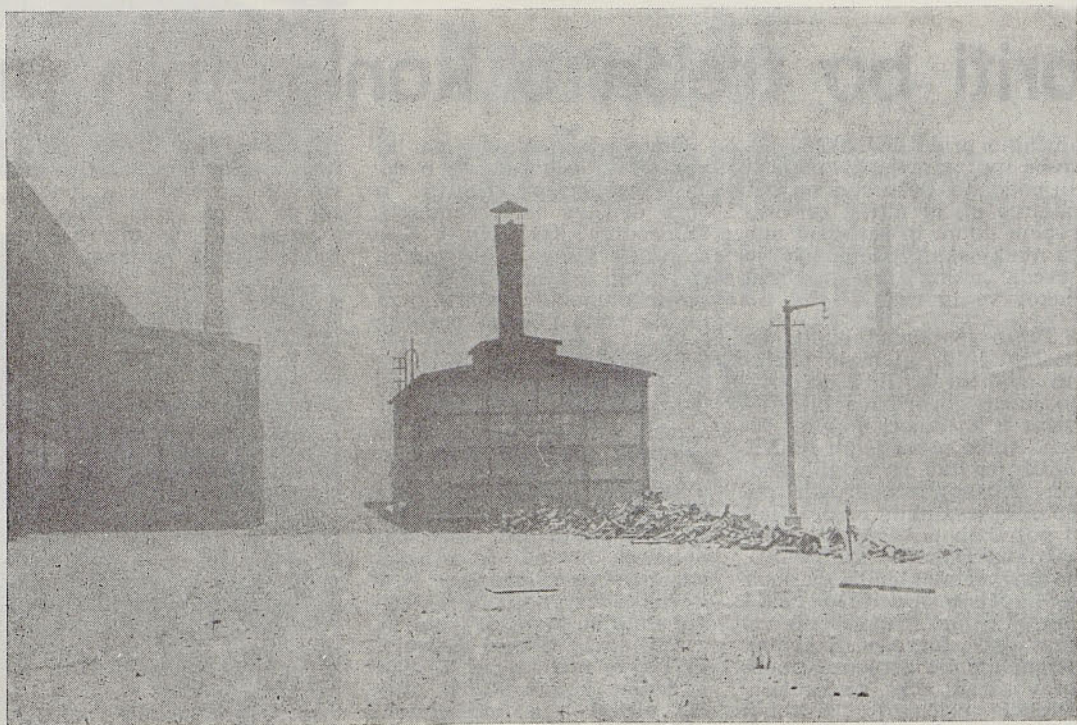
zirale akcije solidarnosti z bojem delavcev in sindikatov drugih dežel proti določenim multinacionalnim družbam, ali posameznim diktatorskim režimom.

Predloge za dodeljevanje pomoči iz sklada lahko predložijo predsedstva republiških in pokrajinskih svetov ZS, svet zveze sindikatov Jugoslavije in izvršni odbori zveznih odborov posebnih sindikatov in to samostojno ali na osnovi predloga osnovnih organizacij občinskih in mestnih svetov zveze sindikatov.

Zadnji dve leti je program nudenja pomoči iz tega sklada predstavljal nadaljevanje dosedanje politike pomoči. Osnovni cilj je bil, da se pomoč nudi v pravem času, da je različna in usklajena z interesi in potrebami sindikalnih organizacij in gibanj, katerim je namenjena. Materialna pomoč je bila nudena na osnovi neposrednega vpogleda v stanje teh organizacij in v okviru naših možnosti.

V tem času je bil izražen povečan interes osvobodilnih gibanj in sindikatov, nevrščenih dežel, oziroma dežel v razvoju, za samoupravni sistem v Jugoslaviji, ker je vedno večje število tistih, ki so usmerjeni v uvajanje različnih oblik udeležbe delavcev v upravljanju v njihovih deželah. Naše izkušnje so pogosto eno od osnovnih navdihov tem sindikatom in zato je bilo iz tega sklada v zadnjih dveh letih financiranih več seminarjev kot na primer za predstavnike sindikalnih organizacij vzhodne Afrike, Latinske Amerike ali Sudana in še posebno večje število študijskih delegacij.

Iz navedenega lahko tudi za nas izberemo kaj koristnega. Tov. Mika Špiljak je v tem intervjuju podal nekatere misli ob katerih se moramo zamisliti prav vsi člani sindikata. Prav to je brez dvoma napolnilo vsem tistim, ki še vedno dvomijo v iskrenost dela naše sindikalne organizacije, saj še vedno v aktivnosti vidijo le preteklost to je prodajo zračnic za kolesa, nogavic, premoga in krompirja. Aktivnost sindikata tako v naši delovni organizaciji kot v zvezi, pa je neprimerno drugačna, kot si jo zamišljajo poedinci, ki jim prav gotovo ni mar združeno delo — še manj pa sindikat!



Zalivalnica

Vloga družbene samozaščite v krajevni skupnosti

O vlogi družbene samozaščite v naši delovni organizaciji in o vlogi le-te v delovnih organizacijah nasploh smo v našem glasilu že poročali, zato bi se danes zadržali malce še pri vlogi le-te v krajevni skupnosti. V prvi polovici meseca januarja letos se je namreč sestala na redni seji občinska konferenca ZKS Ptuj ter na problemski konferenci SZDL Ptuj člani konference in so razpravljali o vlogi družbene samozaščite ter so ocenili stanje v organizacijah združenega dela in krajevni skupnosti, izvolili pa so tudi novega podpredsednika občinske konference SZDL Ptuj in sicer tovarniša Franca Zavravca, pomočnika direktorja Mercator-Panonija Ptuj.

Kar se tiče družbene samozaščite v krajevni skupnosti je bilo ugotovljeno, da so bile razprave o tej pomembni temi v 20 krajevni skupnosti, prav gotovo pa so med tem časom razpravljali že tudi v ostalih 5 KS. Za razpravo so imeli material, ki je obsegal devet točk in sicer kadrovske sestave odborov za SLO in družbeno samozaščito, opredelitev DS v statutih KS, pravilnikih o DS, zaščitnih načrtih DS, o zavarovanju družbenega premoženja, vplivu odbora DS na kadrovske politike v KS, političnem razpoloženju v KS, sodelovanju KS in OZD po vprašanju družbene samozaščite in seveda kako ljudje (oz. delovni ljudje) v KS sodelujejo pri uresničevanju za področje družbene samozaščite.

Povsem jasno je namreč dejstvo, da morajo pri uresničevanju programov družbene samozaščite v krajevni skupnosti sodelovati vsi občani, saj je to ne le njihova obveza ampak dolžnost napram socialistični ureditvi v samoupravni socialistični Jugoslaviji. V KS imajo izvoljene odbore za družbeno samozaščito, vendar so zaenkrat še le-ti jočeni od odborov za SLO, vendar se bo vse to v letošnjem letu uredilo tako, da bo vse združeno v eno enoto v kateri bodo, kot smo omenili vključene vse strukture prebivalstva v krajevni skupnosti.

Nedvomno je bistveno v vlogi družbene samozaščite zavarovanje družbenega premoženja, vendar je to za sedaj pač še različno urejeno, saj je vse v odvisnosti od tega ali v določeni KS imajo take objekte, ki zahtevajo tako zavarovanje. Čeprav je sicer v pravilnikih taka določba o zaščiti objektov pa vendarle v KS ugotavljajo, da ni pomembnejših sredstev za zavarovanje objektov. Pri vsem pa je seveda največjega pomena to, da je politično razpoloženje občanov v krajevni skupnosti prilično dobro, kar je velika prednost za določene akcije.

To se je doslej že pokazalo pri minulem referendumu za uvedbo samoprispevka za gradnjo srednješolskega centra v Ptuj in gradnje nove šole v Markovcih. Tako razpoloženje pa je tudi v bodoče

garant za še večje akcije, kajti čeprav mora občan danes seči že precej globoko v svoj žep, mu ni žal denarja za izgradnjo tistega kar nujno potrebuje tako sam, kot njegovi družinski člani — skratka vsi občani v KS in v občini.

Pri vlogi družbene samozaščite v KS mora priti do izraza tudi konkretno sodelovanje z rdečim križem, gasilskimi enotami in drugimi, ki imajo za nalogo uvesti čim uspešnejšo metodo družbene samozaščite v svoji krajevni skupnosti.

Ker smo vsi zaposleni v TGA istočasno tudi občani v raznih krajevni skupnosti smo dolžni tudi tam delati in se vključevati v delo DS in v KS prenašati izkušene metode tudi iz organizacije združenega dela. Če bi le mimogrede omenil primer kako smo an-

gažirani v tej smeri v naši delovni organizaciji bi lahko povdarih le to, da smo pri nas analizirali svoje delo pri čemer smo ugotovili, da v našem sistemu obstaja kar 20 točk pri katerih je delo pomanjkljivo ali pa celo na nekaterih področjih še nismo storili skoraj nič. Sedaj se sicer te pomanjkljivosti počasi vendar zagotovo odpravljajo, da se naš sistem družbene samozaščite čim bolj izpopolni.

Sprejeli smo pravilnik po katerem bodo tudi dosledno delali. Prav tako pa mora biti tudi v krajevni skupnosti, kjer je tudi potrebno napraviti temeljite analize dosedanjega in trenutnega stanja ter vse kar ne velja odpraviti in sistem družbene samozaščite dosledno uveljavljati. V krajevni skupnosti kjer so bolj kmetijska območja bi

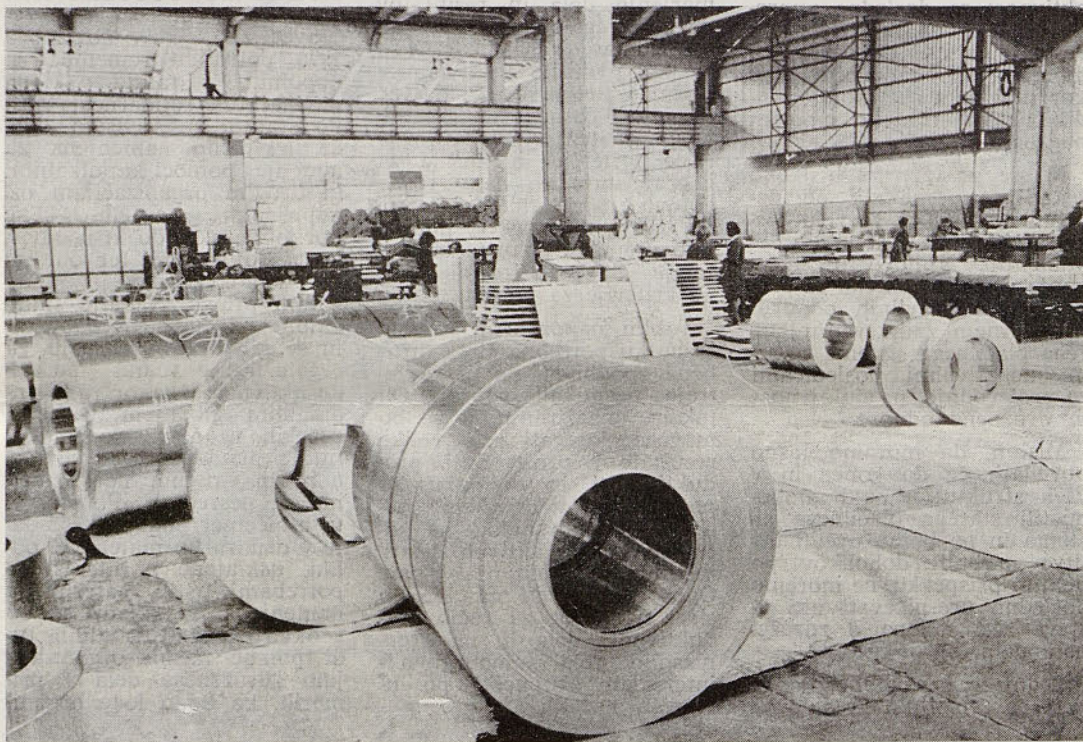
lahko največ pripomogle na primer kmetijske zadruge, ki bi za svoje kmete organizirali razna predavanja o kmetijstvu, kjer se lahko vključi tudi del družbene samozaščite. Na tak način bi ogromno pripomogli svojim kmetom v tej smeri, kajti vloga družbene samozaščite v krajevni skupnosti, kjer živimo je, kot sem že omenil, izrednega pomena.

V letošnjem letu nas čakajo na tem področju zahtevne in odgovorne naloge, saj bo potrebno popraviti in koordinirati medsebojno delo med združenim delom in krajevni skupnostmi. V ta namen so za pomoč formirane posebne ekipe ljudi, ki bodo strokovno pomagale tako v delovnih organizacijah kot v krajevni skupnosti urediti zadeve, ki so še nerazčiščene, kajti vloga družbene samozaščite v krajevni skupnosti je treba vzeti za resno in kot temu pravimo za svojo, saj vsi v KS tudi živimo in delamo in nam ne sme in ne more biti vseeno, kaj se dogaja v tej smeri.

Družbena samozaščita mora postati nekaj, kar nosi sleherni občan v sebi kot svoje, saj se praktično to vse uveljavlja največ za nas same za našo skupno varnost. Družbena samozaščita je torej nadaljevanje tistega kar smo si priborili v NOB in kar moramo danes prav vsi čuvati kot sveto tradicijo, saj življenja tisočih žrtev ne smejo biti nikoli zaman in pozabljene. Pravilnike o družbeni samozaščiti v KS in tudi v DO je treba nenehno izpopolnjevati ter ga v praksi dosledno izvajati. Predstoječe naloge v tem letu, saj mora biti dokončno vse urejeno do konca leta, pa nas vse skupaj le bvezujejo, kajti družbena samozaščita mora postati delček našega vsakdanjega življenja. Ker bo v tej smeri glede vloge družbene samozaščite v KS letos še nekaj bistvenih premikov in novosti bomo o le-teh še spregovorili v naslednjih številkah našega glasila.

f.m.

IZ IMPOLA



Valjarne

Spregovoriti bo treba o konkretnih problemih

V petek, dne 4. marca 1977 bo po sklepu izvršnega odbora krajevne konference SZDL — delovna (problemska) letna konferenca KK SZDL Kidričevo. Kaj bi torej lahko dejali tokrat pred samo konferenco, katera bi naj dala odgovore na nekatera bistvena vprašanja v krajevni skupnosti Kidričevo v kateri, kot tudi mnogih drugih, problemov ne manjka in, ki zahtevajo konkretne rešitve. Predvsem bo seveda govora o delovanju delegacij v KS, o delu društev in organizacij v KS oziroma na celotnem območju KS ter seveda še o nekaterih drugih aktualnih vsakdanjih problemih, ki tarejo in žulijo občane te krajevne skupnosti.

Že večkrat je bilo na sejah IO KK SZDL sproženo vprašanje javne telefonske govornice, katera je vsebolj potrebna, saj so fakorekoč prepuščeni v nočnem času ter ob praznikih samim sebi, če

slučajno pride do kakšne potrebe po zdravniški pomoči ali podobno. Dežurstva na OM namreč ni, ni niti v zdravstvenem domu in zato pač mora vsak iskati pomoč (če je seveda nujna in potrebna) kakor ve in zna.

Težko je ponoči buditi po naselju ljudi, ki majo telefone, medtem ko bi z ureditvijo javne govornice bil problem v tej smeri v celoti rešen. Ko so se na sejah IO KK SZDL pa tudi na ostalih zborih občanov ali drugih podobnih sestankih razpravljali o potrebah po dežurni službi tako na OM kot tudi v ZD, so po večini menili, da je v KS kot je Kidričevo nekaj takega nujno in potrebno, čeprav so seveda nasprotne strani menile drugače. No in prav zaradi tega se na konferenci pričakuje živahnih razprav, pripomb ter predvsem konkretnih predlogov za rešitev vsaj nekaterih aktualnih problemov, ki jih tarejo.

Omenil sem, da bo na tej konferenci govora tudi o delu delegacije pri KS in o delu društev in organizacij. Predsedniki KO SZDL v Kidričevem, Kungoti in Apačah so dobili zadolžitve, da na svojih območjih poskrbijo za to, da bodo podana poročila o delu v minulem letu ter vsaj podan okvirni program dela za letošnje leto. Enako seveda velja tudi za delo delegacij, saj se je ugotovilo, da nekatere sploh ne delajo.

Tako je namreč delegacija SIS za kulturo pozabila kako je njeno delo in vloga, kaj bolje pa ni tudi še z nekaterimi drugimi, vendar le v nekoliko lažji obliki. Pri vsem gre namreč zato, da smo na zadnji javni tribuni v dvorani TGA v restavraciji, kjer je v tednu komunista v ptujski občini bilo pod geslom »ČLOVEK, DELO, KULTURA« povedanega marsikaj po vprašanju problemov kulture v KS. Medtem, ko so na javni

tribuni tožili o težkem finančnem stanju o nekaterih kadrovskih problemih in podobno pa je na drugi strani delegacija SIS za kulturo pozabila na svoje poslanstvo.

IO KK SZDL je sklenil, da je nujno potrebno taki nedelavnosti napraviti konec in rešiti vsaj tisto kar se v tem trenutku še rešiti da. Zavedamo se, da se prav v letošnjem letu nahajamo v sila zahtevnih nalogah, saj bodo (ponekod so že) stekle priprave na volitve, ki bodo na spomlad prihodnje leto, kajti štiriletni mandat se izteka. Že sedaj je treba konkretno vedeti kam koga predlagati in za kaj sploh ima kdo občutek in voljo, da sodeluje in dela. Prav tako bo konferenca morala odgovoriti še na nekatera druga vprašanja, kdo so prestopniki v naselju oz. v KS, vprašanje družbene prehrane ter še in še mnogo drugega poleg tega kar sem že maloprej omenil.

Poročila, ki jih bodo podali predsedniki delegacij, društev in organizacij na konferenci 4. marca letos, bodo prav gotovo dala odgovor na marsikaj o čemer smo doslej malo vedeli in zato tudi ni bilo pravih prijemov in ukrepov za odpravo določenih problemov.

Slabo misli tisti, ki smatra, da sta predsednik in tajnik v KS ter predsednik in sekretar KK SZDL tista, ki bosta reševala vse probleme in vso odgovornost nosila le na svojih ramenih. Dolžni so prav vsi občani, da aktivno sodelujejo pri reševanju problematike v KS, saj bo le tako lažje in hitreje odstraniti vse tisto kar nam zavira in ovira hitrejši napredek v KS. Na konferenco bi naj zato prišlo čimveč tistih, ki imajo konkretne predloge in ideje za hitrejši napredek in razvoj krajevne skupnosti Kidričevo.

France Meško

Poglejmo resnici v oči

ČEMU ZAKLEPAMO VRATA?

Zbori delovnih ljudi so se sedaj že mimo. Vsi tudi vemo o čem se je tam odločalo in kaj sprejemalo. O tem v tem članku nimam namena razpravljati.

Se predno je bil dan zbora za drugo izmeno rdečega in belega dela in kotlarne, sem slišal govoriti, da so se zapirala vrata oziroma zaklepala v sejni sobi delavskega sveta glinice v času zbora. Nisem verjel in me tudi ne zanima,

če se je to res dogajalo. Prepričan pa sem se sam, da se je to zgodilo na zboru naše izmene dne 28. 1. 1977. Ko sem prišel z drugimi sodelavci na zbor smo vstopili skozi zadnja vrata, ko pa se je zbor začel in že prej, se je zadnja vrata zaklenilo. »Zakaj in čemu,« sem vprašal, pa mi nihče ni odgovoril. Dobil sem samo odgovor: »Ja, pa saj niso spredaj zaklenjena«.

Vprašam samo to. Zakaj nismo zaklepali vrat takrat,

ko smo dajali za Skopje, vpi-sovali posojilo za ceste, prispevek za mariborsko bolnišnico, prispevali za Posočje in še za razne druge humane akcije v naši tovarni.

Da se je vrata zaklenilo zaradi lepšega, si verjetno tudi nihče ne upa trditi. Morda bo kdo dejal, čemu to pisanje, saj to ni tako pomembna zadeva. Menim, da to ni majhna zadeva in bi jo morali razčistiti, saj je bilo za-

radi tega primera na zboru veliko pripomb.

Knjiga zgodovine naših narodov je napisana s krvjo naših najboljših sinov in hčera. Milijon sedemsto tisoč žrtev je padlo zato, da smo danes srečni in svobodni v socialistični Jugoslaviji. Po tolikih letih svobode in delavskega samoupravljanja se kaj takega ne bi smelo zgoditi.

Štefan Jeza

V spomin tov. Beraniču



Sprevod



Častna straža vodij obratov



V imenu vodstva podjetja se je od tovariša Beraniča poslovil v.d. direktor TOZD aluminij ing. Rajher

V skoraj 22. letih dela v TGA je tov. Lovro opravljal različne delovne dolžnosti. Vse enako vestno, vendar so zaradi dolgoletnih izkušenj prišle njegove sposobnosti do izraza šele ob prevzemu dolžnosti vodje obrata elektrolize B. Imel je izreden občutek za vodenje in delo z ljudmi, za ustvarjanje primeren medsebojnih odnosov in primerne delovne vzdušja, ki je bilo mnogokrat potrebno, da je obrat lahko izpolnil postavljene naloge in dosegel željene proizvodne rezultate. Razen nalog, ki izvirajo iz delovnega mesta je opravljal vestno tudi vse ostale naložene mu naloge kot samoupravljaec ali družbenopolitični delavec.

Poleg vsega naštetega dela v tovarni pa je z veliko naglico dograjeval svoj dom, kot da bi vedel, kaj mora še opraviti preden se isteče njegov čas. In ta čas se je iztekel 18. 1. 1977, na veliko žalost nas vseh, mnogo prežgodaj. Prežgodaj zato, ker je kljub velikemu opravljenemu



delu ostalo Lovrovo delo nedokončano. V 43. letih življenja ni bilo mogoče opraviti vsega in vrzel, ki je ostala bo težko nadomestljiva v podjetju in nenadomestljiva v družini.

Dragi Lovro! Za Tvoje požrtvovalno delo se Ti iskreno zahvaljujemo. Ostal nam boš v trajnem spominu, kot iskren tovariš, prijatelj, sodelavec in obratovodja. Slava Ti!

Namensko varčevanje in kreditiranje za dopust

Kreditna banka Maribor, podružnica Ptuj je sprejela »Pravilnik o kreditiranju občanov za dopuste na podlagi namenskega varčevanja«. Ta pravilnik omogoča vsem zaposlenim, da namensko varčujejo in dobijo kredite za letovanje v domovini. Namen tega pa je, da čim večje število zaposlenih in njihovih družinskih članov preživi letni dopust izven kraja bivališča in si s tem pridobi novih moči za nadaljnje delo.

Pogoji za to obliko varčevanja so naslednji:

1.

Kreditna banka Maribor (v nadaljevanju: banka) odobrava kreditno sposobnim občanom, državljanom SFRJ, ki z njo poslovno sodelujejo, namenske kredite za dopuste v domovini.

2.

Občan poslovno sodeluje z banko, če ima pri njej nalo-

Dušan Predovnik - samovoljna vselitev v stanovanje

Dušan Predovnik, čistilec proizvodnih naprav v TOZD tovarna glinice se je dne 22. 10. 1976 vselil v samsko sobo v Kidričevem št. 13, ki je v razpolaganju našega podjetja, ne da bi predhodno sklenil stanovanjsko pogodbo in ne da bi mu bila ta soba po redni poti dodeljena. Zaradi tega je javno tožilstvo Ptuj zoper njega uvedlo kazenski postopek pri Občinskem sodišču v Ptuj. Občinsko sodišče je ugotovilo, da se je Predovnik vselil v to sobo v nasprotju z določili zakona v stanovanjskih razmerjih in s tem storil kaznivo dejanje ter ga zaradi tega obsojilo na en mesec zapora. Izvršitev kazni mu je odložilo za dobo enega leta pod pogojem, da se kazen ne bo izvršila, če v tem času ne štori novega kaznivega dejanja. Obsojen je bil tudi na plačilo stroškov kazenskega postopka.

Splošni sektor

ženo domačo ali tujo valuto kot varčevalec ali kot imetnik tekočega, žiro ali deviznega računa.

3.

Banka bo odobravala za dopust občanom iz čl. 2 tega pravilnika, ki bodo z njo sklenile pogodbo o namenskem varčevanju.

Občan lahko namensko varčuje:

- z rednimi mesečnimi pologi,
- z enkratnim pologom.

4.

Najkrajša varčevalna doba je 6 mesecev, računajoč od dneva prvega pologa.

Po poteku varčevalne dobe skleneta banka in občan kreditno pogodbo.

5.

Občanu, ki ne plača enega ali več rednih mesečnih pologov, se s pogodbo določena varčevalna doba podaljša za toliko mesecev, kolikor mesecev kasni z rednimi mesečnimi pologi.

6.

Privarčevane zneske obrestuje banka po 7,5%, kredite pa daje po 10% letni obrestni meri. V primeru nerednega odplačevanja kredita zaračuna banka poleg rednih še 6%

7.

Banka bo odobravala kredite za dopuste v višini 100% od privarčevanih zneskov s tem, da znesek kredita v nobenem primeru ne more presegati din 4.000.—.

Odobreni kredit bo banka nakazala gostinski ali turistični organizaciji oz. domu od diha organizacije združenega dela in sicer na podlagi ustreznega računa oz. predračuna.

(Nadaljevanje na 12. strani)

VELESLALOM NA MALI KOPI

Komisija za šport in rekreacijo pri tovarniški konferenci sindikata TGA je organizirala prvo izbirno tekmovanje smučarjev v veleslalomu. Tekmovanja, ki smo ga pripravili na Mali Kopi na slovenjgoriškem Pohorju, se je udeležilo 30 tekmovalcev. Čeprav je v našem kolektivu zanimanje za ta šport zelo veliko, lahko rečem, da je bila udeležba skromna. No, če vzamemo v obzir, da je bilo tekmovanje takorekoč zadnji dan počitnic, ko je še vsak hotel izkoristiti ta dan za smučanje v družinskem krogu ter da je bilo v tem času tudi precej članov kolektiva na smučanju v tujini, smo lahko zadovoljni tudi s takšno udeležbo.

Vreme nam ni bilo najbolj naklonjeno, bila je namreč močna odjuga in smo zato temu primerno postavili prog, ki je štela 15 vrtic.

V skupini nad 30 let je tekmovalo 13 tekmovalcev, v skupini do 30 let pa je startalo 10 tekmovalcev, od katerih so bili trije diskvalificirani.

Uvrstitev:

Člani do 30 let:

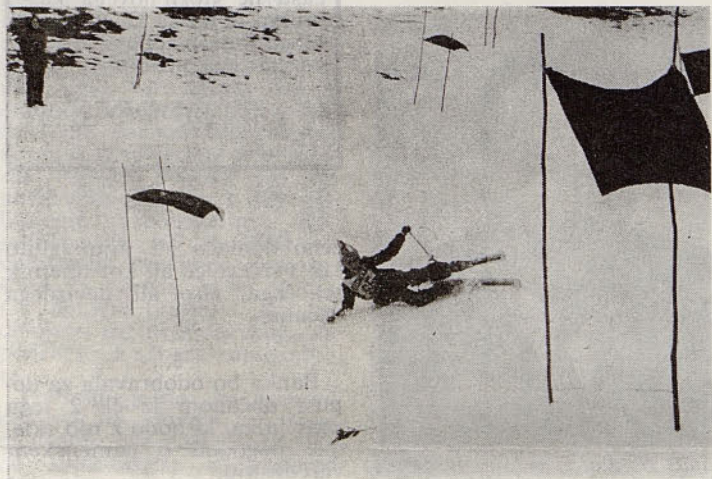
1. Vohar Milan
2. Glažar Zvonko
3. Pešl Miran
4. Mohorič Srđan
5. Meglič Janko
6. Urbančič Boris
7. Fajt Milan

Člani nad 30 let:

1. Potočnik Bojan
2. Kropec Peter
3. Kostajnshek Jernej
4. Prejac Janko
5. Perić Stevo
6. Dolinar Filip
7. Murata Srečko
8. Kramberger Miha
9. Meglič Stanko
10. Kovač Ciril
11. Pintarič Ivan
12. Peterneš Vlado
13. Gerečnik Franc

Ker je bilo to tekmovanje izbirno, se je iz vsake skupine uvrstilo prvih 5 članov v nadaljnje tekmovanje, ki bo na nivoju Uniala. Tekmovali bomo za prehodni pokal, ki so ga lansko leto pri Treh kraljih osvojili člani Impola.

Janko Meglič



Smučar

Namensko varčevanje in . . .

Nadaljevanje z 11. strani)

8.

Banka bo odobrvala te kredite z odplačilnim rokom do 6 mesecev.

9.

Privarčevane zneske lahko dvigne občan ob dospelju pravice za sklenitev kreditne pogodbe. Ta sredstva lahko dvigne v gotovini ali pa jih pusti nakazati skupno s sredstvi kredita.

10.

Glede ugotavljanja kreditne sposobnosti, zavarovanja in odplačevanja kreditov se smiselno uporabljajo določila, ki veljajo za potrošniške kredite.

11.

Banka lahko na predlog občana podaljša ali skrajša s pogodbo določeno dobo varčevanja. Skrajšanje varčevalne dobe ne sme biti v nasprotju s čl. 4 tega pravilnika.

Za vsako spremembo skleneta banka in občan dodatke k pogodbi o namenskem varčevanju.

Občan ne more med varčevanjem dvigniti privarčevanih zneskov, niti obresti, razen če odpove varčevalno pogodbo. Odpoved predloži banki pisмено.

12.

Ta pravilnik je sprejel Izvršni odbor Kreditne banke Maribor na svoji seji dne 8. 12. 1976 in začne veljati osmi dan po sprejemu.

Dodatna pojasnila glede varčevanja in kreditiranja dajejo v likvidaturah banke v Ptuj in v poslovalnicah Kidričevo in Majšperk.

Alenka Gorup

	PLASTAST OBLAK	RDEČA KRASKA ZEMLJA	RISTO SATIN	PIJAČA STARIN ŠOFANOV	DELAVEC V ZDRŽI. (JOCC)	
NAŠ IZUMITELJ (NIKOLA)						
ENAKI ČRKI			ŠČETI = NASTE KRTAČE	GRAM AVTOM OZM. MAKARSKA		
PRIJETEN VONJ						
RUSKO MISOVO IME						
ČASOVNI TERMINI				ITALIJA	STRIC	
MESTO V GRCIJI						
SEST. M. KORUČE DUŠA UMRLEGA						
KRATICI ZA IZUMITELJA DYNAMITA				EMILIJA CEVC BESEDILLO ZA FILM		
NAPA = DALNOST	ZVEZA LNJIŽEV NIKOLJ	TALIS. OSVEŽ. PIJAČA	PLATON DONATE	AVTOM OZNAKA AVSTRIJE ZELENIČA	SKANDI HERCE = GOVEC	TOVARNA TOVARNI. RUSIJI
BIVŠI DELAVEC V KODARNI						KALIJ
PONUJBA (LAT.)						LESK
POJAV NA VODI				ZIVALSKO IME GERMAN. VOJSKOVOD		
OS. ZAJMEK		VITO = VITICA	TAJNA VOJNA OPG. REKA / FRANC.		ŠOFER. MATI. ŽELATINA IZ ALB	
ROČICA				RUS. Ž. IME JERLENI PTIČI		PROPAGANDA IGRA
VZROK SLOVJE						
RAVNIKAR VITO		MEDNAR. NORMATI ZA OLJE			MEDMET ZNAMKA TOVORNJ.	ENOTA ZA 10 ³ KG GERALD
VEZNIK		KDOR KAJ DELA KAMOR (SBHR)				GRŠKA ČRKA MOL
OROŽJE S TETIVO			NARODNO OSVOB. GIB. V GRČIJI		ŠREZILO KATJA EBSTEIN	
ZNAMKA NEM. AVTOV			AVTOM. OZNAKA LIBANO. NA		PLUTOVI = NA 8. ČRKA	
NAŠ TEDNIK			DOPISUJE TE V ALUMINIJ	OBRED = NIK		

ZAHVALA

Nemi od bolečine, še vedno ne moremo dojeti, da smo mnogo prerano izgubili našega ljubelega moža, očeta, sina in strica



IVANA KRAJNCA

In ga spremili do mnogo preranega groba, ki mu bo zadnji tihi dom. Tem potom se iz dna srca zahvaljujemo prav vsem darovalcem cvetja in vencev, kot tudi vsem tistim, ki ste nas v najtežjih trenutkih tolažili ter z nami sočustvovali. Kruta smrt je tokrat bila neizprosna in nam je iztrgala mlado življenje. Hčerka in sinček se ne bosta nikoli spominjala našega dragega očeta, saj je usoda posegla prav v trenutku, ko sta ga najbolj želela in vedno pričakovala. Prav prisrčna hvala vsem, ki ste ga pospremili na njegovi zadnji poti, predvsem še le-ta velja DPD »SVOBODI« Kidričevo, ter godbi na pihala TGA Kidričevo kot tudi vsem govornikom, ki so se od našega dragega očeta in sina poslovili z ganljivimi besedami ob odprtem grobu. To še predvsem velja prijateljem in sodelavcem tov. Zvonku Frčecu, Benotu Vehovarju ter vsem ostalim, ki ste izrekli besede v slovo in žalovali z nami. Tudi v bodoče prosimo tihega sočustvovanja in že v naprej srčna hvala vsem, ki boste obiskovali njegov prerani grob, ga prekrili s cvetjem ter prižigali svečke! Prosimo tihega sožalja!

Zalujoči: žena Dragica s hčerko in sinčkom, mama, ata in ostalo sorodstvo

KINO SPORED

za mesec marec 1977

- | | |
|----------------------------|--------------------------------|
| 1. Ena prilika od 1000 | ruski barvni vojniski vohunski |
| 4. Prepovedane strasti | ital. barvni, drama |
| 8. Preštej svoje metke | amer. barvni, vestern |
| 11. Super diabolik | ital.-amer. barvni, vohunski |
| 15. V zmajevno gnezdo | hong-kong. barvni, karate |
| 18. Afriška veza | ital. barvni, ljub. drama |
| 22. Žaoka | amer. barvni, kriminalni |
| 25. Godzila proti magalono | japon. barvni, pouč. fant. |
| 29. Olsenova banda | danska barvna komedija |

IZDAJA DELAVSKI SVET TOVARNE GLINICE IN ALUMINIJA BORIS KIDRIČEVO

Uredniški odbor:
Ivo Tušek — predsednik,

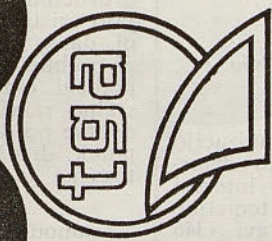
Člani:

Franc Meško
Anton Zdravec
Jože Huzjan in
Anton Kozoder — namestnik predsednika —
Franc Vrljič — odgovorni urednik

Tisk: ZGP »Pomurski tisk« — TOZD tiskarna, Murska Sobota
Člani kolektiva in upokojenci dobivajo list brezplačno.
Rokopisov in slik ne vračamo.

ZAKON O ZDRUŽENEM DELU

ALUMINIJA



GLASILO DELOVNEGA KOLEKTIVA TOVARNE GLINICE
IN ALUMINIJA „BORIS KIDRIČ“ KIDRIČEVO

IZREDNA ŠTEVILKA

FEBRUAR 1977

LETNIK XV.

BOMO MORALI

IZVAJATI -



ZATO SE SEZNANIMO

Z NJEGOVO

BISTVENO VSEBINO

Beseda bralcem

Zaradi izredne pomembnosti, da se sleherni delavec TGA Boris Kidrič seznanj z bistvom zakona o združenem delu, se je odločil uredniški odbor »Aluminija«, da izda pričujoče gradivo v izredni številki. Tako bo kot celota delavcem vedno na razpolago. Tokrat smo se odločili tudi za manjši format »Aluminija« z željo, da bi bilo gradivo še bolj priročno.

Uredniški odbor

Zakon o združenem delu je bil sprejet ob koncu preteklega leta, objavljen v Uradnem listu SFRJ št. 53/76 dne 3. 12. 1976 in je začel veljati 11. decembra 1976.

S tem sestavkom želimo pobležiti seznaniti s posameznimi poglavji zakona, vendar le s tistimi za katera menimo, da bodo najbolj zanimala vse zaposlene v naši delovni organizaciji.

Takoj je treba opozoriti na to, da 660. člen Zakona o združenem delu (v nadaljnjem tekstu ZZZ) nalaga vsem delovnim organizacijam sprejem programa za prilagajanje svoje organizacije in samoupravnih aktov z ZZZ, kar mora biti opravljeno najpozneje v dveh letih od njegove uveljavitve. Ta program bo moral vsebovati tudi določila o seznanitvi delavcev v ZZZ. Del te naloge lahko izvedemo na ta način, da v nevezani obliki s komentarjem objavimo nekatera določila ZZZ.

Kot prispevek za pripravo tega sestavka smo uporabili gradivo, ki je bilo pripravljeno za seminar o zakonu o združenem delu, ki je bil ob koncu preteklega leta v Portorožu in začetku tega leta na Bledu. Seminar je organiziral inštitut za delo pri Pravni fakulteti v Ljubljani.

V tem obdobju je največ razprav o urejanju delitve osebnih dohodkov v Tovarni glinice in aluminija, zato začnemo s to problematiko.

Osebnih dohodki

Do sedaj smo urejali v naši tovarni osebne dohodke po določilih Zakona o medsebojnih razmerjih v združenem delu. Po teh določilih smo sprejeli tudi Samoupravne sporazume o delitvi osebnih dohodkov v mesecu januarju. Novi ZZZ ureja to področje tako-le:

Delavci v temeljni organizaciji določijo osnove in merila za delitev sredstev za osebne dohodke. To je njihova pravica, pa tudi dolžnost. Če jih namreč ne določijo, prejema le z zakonom določeni zajamčeni osebni dohodek. Poleg tega se po 5. točki 619. člena ZZZ šteje, da so v takšnem primeru v temeljni organizaciji skaljeni samoupravni odnosi, ker ni sprejet samoupravni splošni akt, ki ga temeljna organizacija po zakonu mora sprejeti. Zaradi tega je pristojni organ družbenopolitične organizacije (to je zlasti skupščina občine) pooblaščen, da lahko odredi ukrepe za družbeno varstvo samoupravnih pravic in družbene lastnine (622. člen ZZZ). Če te osnove in merila namreč niso vnaprej določene, je delavcem skoraj onemogočeno, da bi uveljavljali svojo samoupravno pravico, da odločajo o delitvi sredstev za osebne dohodke.

Upoštevajoč določbe 463. člena ZZZ, kjer je določeno, o katerih samoupravnih sporazumih odločajo delavci z referendumom, določbe 586. člena ZZZ, kjer je primeroma

določeno, kateri družbenoekonomski in drugi samoupravni odnosi se urejajo in usklajujejo s samoupravnimi sporazumi, ter določbo 179. člena ZZZ, kjer je naštet, katere medsebojne pravice, obveznosti in odgovornosti urejajo delavci s samoupravnimi splošnimi akti, je možno ugotoviti, da delavci v temeljni organizaciji področje delitve sredstev za osebne dohodke urejajo:

— s samoupravnim sporazumom o združevanju dela delavcev v temeljno organizacijo, ki med drugim vsebuje tudi osnove za urejanje za delitev sredstev za osebne dohodke (336. člen ZZZ);

— s samoupravnim sporazumom o osnovah in merilih za delitev sredstev za osebne dohodke (463. člen ZZZ), ki ga delavci sprejmejo z referendumom, ko ga poprej obravnavajo na način, ki mora biti določen v statutu temeljne organizacije;

— s samoupravnim splošnim aktom (pravilnikom, s katerim določajo osnove in merila za vrednotenje dela pri delitvi sredstev za osebne dohodke delavcev in način izkazovanja, obračunavanja in izplačevanja osebnih dohodkov delavcev (3. točka 3. odstavka 179. člena ZZZ). Ta akt je izvedbeni akt zlasti tistih določb sporazuma, ki jih pravilnik potem natančno razčleni, sprejme ga pa delavski svet temeljne organizacije. S tem aktom je mogoče urediti materijo, ki je doslej znana pod nazivom »sistemizacija delovnih mest«. S tem aktom je treba konkretno izpeljati v 3. odstavku 129. člena ZZZ postavljeno načelo, po katerem se prispevek delavca k delu ugotavlja glede na kvantiteto dela, upoštevaje zlasti obseg in zahtevnost dela, kvaliteto doseženih rezultatov dela, uspešnost pri uporabi delovnih sredstev, prihranke, dosežene pri delu, uporabo delovnih sredstev, prihranke pri delu in pogoje, v katerih delavec dela.

Toda vrednostno kot udeležba v sredstvih za osebne dohodke se mora delovni prispevek ugotavljati glede na ustvarjanje in zlasti glede na povečanje dohodka temeljne organizacije, ki jo ta doseže z upravljanjem in gospodarjenjem s sredstvi družbene reprodukcije tako v temeljni organizaciji kot tudi v različnih oblikah združevanja teh sredstev kot s svojim in družbenim minulim delom.

— *Urejanje osebnih dohodkov v delovni organizaciji*

ZZZ definira delovno organizacijo za samostojno organizacijo delavcev, povezanih s skupnimi interesi pri delu in organiziranih v temeljne organizacije v njeni sestavi (346. člen ZZZ).

Iz takšne zasnove zakon izvaja med drugim dve posledici:

— samoupravni sporazum o združevanju temeljnih organizacij v

delovno organizacijo, ki vsebuje določbe o združevanju sredstev in njihovem namenu ter o načinu razporejanja in izkazovanja skupnega prihodka (2. odstavek 67. člena ZZZ);

— delavci temeljnih organizacij v sestavi iste delovne organizacije sprejmejo samoupravni sporazum o skupnih osnovah in merilih za delitev sredstev za osebne dohodke.

Samoupravni sporazum, ki določa osnove in merila za delitev sredstev za osebne dohodke v temeljni organizaciji mora biti sprejet v skladu s samoupravnim sporazumom o skupnih osnovah in merilih, sklenjenim v okviru delovne organizacije. Če ni, lahko pristojni organ družbenopolitične skupnosti odredi ukrepe za družbeno varstvo samoupravnih pravic in družbene lastnine, ker se v takšnih primerih šteje, da so skaljeni samoupravni odnosi v smislu 1. točke 619. člena ZZZ.

Med »skupne osnove in merila« je lahko šteti določbe o tem, kako se merijo in ugotavljajo takšne osnove kot so produktivnost dela, rentabilnost, ekonomičnost, kako se ugotavlja in meri prispevek k povečanju dohodka, kako, po kakšnih indikatorjih in po kakšni metodi se vrednoti delo, zlasti pa osnove in merila, po katerih se delijo sredstva za osebne dohodke iz naslova minulega dela, saj je delovna organizacija prva in celo obvezna oblika združevanja dela in sredstev.

Delavci v temeljni organizaciji pa lahko sklenejo samoupravne sporazume tudi z delavci v drugih temeljnih organizacijah izven delovne organizacije (panožno sporazumevanje, teritorialno, po dohodkovnih kompleksih itd.). Če delavci temeljne organizacije sklenejo takšen sporazum, ne smejo sprejeti drugega sporazuma, ki bi bil v nasprotju z njim (128. člen ZZZ). Če je sporazum v nasprotju, se lahko začne samoupravni spor med sodiščem združenega dela. V tem primeru je skladnost oziroma neskladnost stvar sodnega arbitriranja.

V 579. členu zakon omenja področja, na katerih se sklepajo družbeni dogovori, s katerimi se zagotavlja in usklajuje samoupravno urejanje družbenoekonomskih in drugih odnosov širšega pomena. Z družbenim dogovorom se lahko urejajo vsi tisti pogoji, ki so pomembni, da se odnosi v delitvi sredstev za osebne dohodke na samoupravni podlagi čim skladneje uredijo in stalno razvijajo v skladu z načeli delitve po delu tako, da se ne moti potek družbene reprodukcije. Pri tem pa je značilno zlasti:

— samoupravni splošni akt o delitvi sredstev za osebne dohodke v temeljni organizaciji ne sme biti v nasprotju z družbenim dogovorom, toda samo če ga je sklenila temeljna organizacija ali k njemu pristopila;

— samoupravni sporazumi, s katerimi delavci v temeljnih organizacijah določajo skupne osnove in merila za delitev sredstev za osebne dohodke, ne smejo biti v nasprotju z družbenim dogovorom, ki ga je sklenila oziroma h kateremu je pristopila temeljna organizacija.

Če so samoupravni splošni akti o delitvi sredstev za osebne dohodke temeljne organizacije ali samoupravni sporazumi v nasprotju z družbenim dogovorom, se lahko začne samoupravni spor na sodišču združenega dela.

Zajamčeni osebni dohodki

Ustava SFRJ vsebuje splošna določila o zajamčenih osebnih dohodkih delavcem (22. člen), ZZD pa ta določila konkretizira in v 131. členu določa:

— vsakemu delavcu je iz dela zajamčen najmanj tolikšen osebni dohodek, ki mu zagotavlja materialno in socialno varnost.

— višino zajamčenega osebnega dohodka določajo delavci v temeljni organizaciji s samoupravnim splošnim aktom in sicer v skladu s samoupravnim sporazumom, ki so ga sklenili z delavci v drugih temeljnih organizacijah, z družbenim dogovorom, ki ga je sklenila temeljna organizacija oziroma k njemu pristopila in z zakonom.

— višina zajamčenega osebnega dohodka se določi glede na splošno stopnjo produktivnosti celotnega družbenega dela in glede na splošne pogoje okolja, v katerem delavec zadovoljuje svoje osebne in skupne potrebe.

Izhajajoč iz teh določb je mogoče povzeti, da je višina zajamčenega osebnega dohodka lahko različna, razlike pa naj izvirajo iz različnosti splošnih pogojev, v katerih delavec dela in živi, splošnih pogojev okolja, v katerih delavec zadovoljuje svoje osebne in skupne potrebe, torej po območjih, lahko je pa različna tudi med temeljnimi organizacijami. Zakon v 132. členu izrecno določa, da je zajamčeni osebni dohodek, določen v temeljni organizaciji ali drugi organizaciji združenega dela (torej tudi v okviru delovne organizacije) lahko večji od zajamčenega osebnega dohodka, ki je predpisan z zakonom ali določen z družbenim dogovorom. Tako zajamčeni osebni dohodek pa se lahko krije iz sredstev rezerv, ki jih upravljajo in sicer samo v znesku, ki je večji od predpisanega. Sicer pa morajo delavci v temeljni organizaciji iz ustvarjenega čistega dohodka zagotoviti predvsem sredstva za osebne dohodke do višine zajamčenih osebnih dohodkov.

Če iz ustvarjenega čistega dohodka ni mogoče kriti zajamčenih osebnih dohodkov, se razlika do njihove višine krije iz sredstev rezerv temeljne organizacije oziroma iz skupnega rezervnega sklada v delovni organizaciji združenega dela, v kateri je temeljna organizacija združena. Takšno kritje pa mora biti predvideno in urejeno v samoupravnem sporazumu o združevanju, kjer naj bi bili torej praviloma določeni pogoji za takšen način kritja.

— Obračun osebnega dohodka delavcu

Končno še velja opozoriti na določbo 136. člena ZZD, po kateri se mora vsakemu delavcu vročiti končni obračun njegovega osebnega do-

hodka ob zaključnem računu temeljne organizacije in ki se dokončno obračuna glede na čas, ki ga je delavec med letom prebil na delu. Končni obračun pa mora vsebovati:

— znesek osebnega dohodka, izkazan po osnovah in merilih, po katerih so se delila sredstva za osebne dohodke;

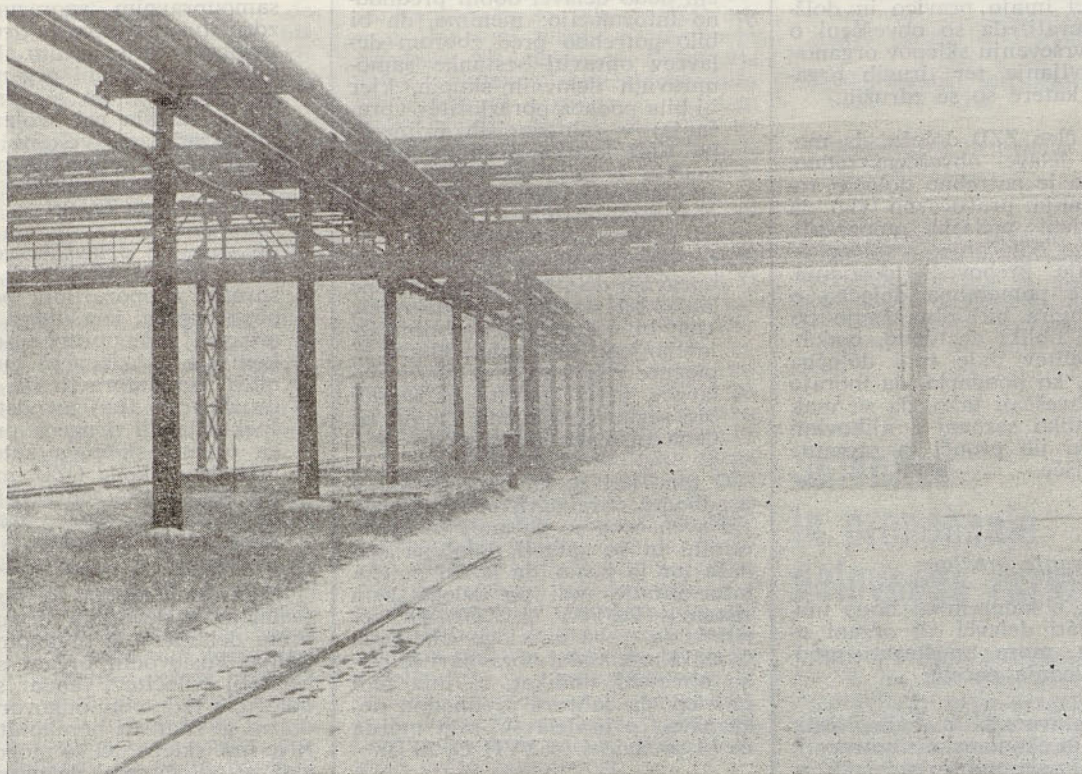
— znesek sredstev, ki so bila iz njegovega osebnega dohodka združena za zadovoljevanje skupnih potreb in ta znesek mora biti izkazan po njihovem namenu;

— znesek sredstev, ki so bila iz njegovega osebnega dohodka izločena za splošne družbene potrebe (davek);

— znesek sredstev za skupno porabo iz čistega dohodka temeljne organizacije, obračunan na delavca.

Samoupravno odločanje

V novem ustavnem sistemu ne ločimo več posrednega in neposrednega odločanja, ker sam delegatski sistem nalaga delegatom, da pri zavzemanju stališč do vprašanj o katerih se odloča, ravnajo v skladu s smernicami in stališči delavcev, ki so jih delegirali (141. člen Ustave SFRJ). Bistvo samoupravnega odločanja tudi ni v zaključni fazi, ko delavci oz. delegati glasujejo, naj bi se na ta način brez predhodnih priprav tako odločanje kaj hitro spremenilo v farso demokracije. Končna faza odločanja predpostav-



lja priprave, predvsem seznanjanje delavcev s problemi o katerih bodo odločali in predhodno zavzemanje stališč oziroma smernic v primeru delegatov. Ta vprašanja je potrebno v samoupravnih splošnih aktih obdelati, saj sicer ne bi realizirali političnih, pa tudi ne zakonskih intencij.

Odločanje ima običajno tri faze: pobuda ali iniciativa, oblikovanje predloga, obravnavanje in sklepanje, končno še kontrola, to je pa izvrševanje in sankcije.

— Pobuda

Pobuda je pravica delavcev, družbenopolitičnih organizacij, organov samoupravljanja na eni strani, na drugi strani pa dolžnost poslovnih organov in delavcev s posebnimi pooblastili in odgovornostjo. Pobude lahko izvirajo tudi izven delovnih organizacij, ki jih podajo: občinska skupščina, družbeni pravobranilec samoupravljanja, služba družbenega knjigovodstva, sodni in upravni organi. Organ na katerega je pobuda naslovljena mora nanjo odgovoriti. V splošnem aktu mora biti določen rok v katerem je potrebno odgovoriti na pobudo.

Razumljivo pa je, da pobude ne morejo dati delavci, če niso informirani o problemih.

— Obveščanje

Obveščanje delavcev obravnavajo določbe III poglavja ZZZ (546 do 550. člen). ZZZ nalaga organizacijam združenega dela da morajo zagotoviti redno in pravočasno, popolno, ter po vsebini in obliki dostopno obveščanje delavcev o celotni problematiki in stanju v podjetju. Delavci imajo pravico in dolžnost zahtevati, da so obveščeni o delu in izvrševanju sklepov organov samoupravljanja ter drugih organizacij v katere so se združili.

Ko 546 člen ZZZ določa, da morajo biti delavci obveščeni redno, pomeni da je potrebno določiti roke obveščanja; pravočasno tako, da jim dobljeni podatki omogočajo pripravo za odločanje; resnično — poudarjanje prepovedi zavajanja. Posebej je pomembna določba o tem, da mora biti obveščanje po vsebini in obliki dostopno, podobno opredelitev daje tudi določba 547. člena, ko poudarja, da morajo delavce obveščati tako, da se vsak delavec lahko seznanj z njihovimi poročili, ki jih prouči in zavzame svoje stališče.

— Oblikovanje predloga

Predlog, o katerem se bodo morali odločiti delavci ali organi upravljanja, mora upoštevati predvsem naslednja načela:

načelo ustavnosti in zakonitosti; družbene in ekonomske smotnosti; spoštovanja skupnih in splošnih in-

teresov ter pravih socialistične morale, v kar vključujemo tudi problem dobrih poslovnih običajev in načelo vestnosti ter poštenja.

Vsak predlog mora imeti glede na opisana načela določen pregled temeljnih vprašanj, zlasti pa kvalifikacijo posledic, ki nastanejo na podlagi realizacije predloga. Prav v tem pogledu se običajno predlogi močno nedorečeni, pa čeprav ni akta, ki ne bi imel določenih ekonomskih ali socialnih posledic. Prav zaradi tega dejstva mora imeti vsak predlog naslednje elemente: ime organa, službe, delavca, ki je dal predlog za odločitev, obrazloženo mnenje strokovnih služb, povzetek mnenj delovne skupnosti in sindikalne organizacije, stališča družbenopolitičnih skupnosti, strokovnih in znanstvenih institucij, banke, zunanjih sodelavcev, slednje, če je to potrebno.

Predhodni postopek

Pred dejanskim odločanjem (glasovanjem, sklepanjem) je potrebno opraviti predhodni postopek, ker sicer odločanje izgublja smisel, delavci bi odločali nepripravljeno, na drugačen način se odločitve tudi izsiljujejo.

ZZD v več določbah poudarja problem predhodne obravnave, zlasti v primerih, ko delavci odločajo z osebnim izjavljanjem (462 člen ZZZ), ter nalaga, da statut razreši ta vprašanja. Temeljne določbe o teh vprašanjih bi bile naslednje:

- povsem jasno je treba opredeliti vprašanje, ki se bo obravnavalo torej točno definiranje dnevnega reda;
- določiti je treba, na kakšen način bodo delavci dobili predhodno informacijo; menimo, da bi bilo potrebno pred zborom delavcev opraviti sestanke samoupravnih delovnih skupin, kjer bi bila podana obrazložitev vprašanja; v zahtevnejših primerih pa tudi kratka pismena informacija — povzetek vsega v glasilu delovne organizacije ali na drug način;
- po opravljenih sestankih samoupravnih delovnih skupin bi šele lahko bil sklican zbor delavcev, kjer bi odločali z osebnim izjavljanjem; tudi referendum ni mogoče razpisati brez zbora delavcev, pred katerim bi morali biti sestanki delovnih skupin ali dana pismena informacija.

O tem, kaj se bo obravnavalo v predhodni obravnavi, odloča delavski svet, tako so delegati že informirani in so zavzeli določena stališča ter je jasno, da lahko poteka informiranje tudi po delegatskem sistemu (462/IV-V čl. ZZZ). Opozoriti je še treba na vlogo sindikata. O vsaki predhodni obravnavi je treba obvestiti sindikat, ta ima tudi pravico, da zahteva predhodno obravnavo, če je delavski svet morda ne bi predvidel (462/VII čl. ZZZ).

— Odgovornost za predloge

Razreševanje problema odločanja pomeni v veliki meri razmerja, ki nastajajo med delavci kot nosilci pravic in obveznosti ter njihovimi organi na eni strani in poslovnimi organi na drugi strani. Že Kardelj je povedal, da od delavca in njegovih organov ne smemo pričakovati, da bodo pripravljali in sprejemali strokovne odločitve o upravljanju stvari, delovnega procesa in poslovanja. Zato je potreben visoko kvalificiran aparat strokovnega vodenja, ki mora biti sam strokovno odgovoren ne samo kolektivu, temveč tudi družbi. ZZZ je te misli opredelil predvsem v naslednjem opredelil predvsem v naslednjih določbah:

— Poslovni organ vodi poslovne temeljne organizacije, predlaga poslovno politiko in ukrepe za njeno izvajanje; obravnava pred odločitvijo predlog plana in vse posamične sklepe v zvezi z njegovo izvršitvijo (513. člen ZZZ);

— Individualni poslovni organ oz. predsednik kolegijskega poslovnega organa ima pravico in dolžnost sodelovati pri delu delavskega sveta, brez pravice odločanja; dolžan ga je opozoriti na nezakonite sklepe in druge akte in sklepe, ki niso v skladu s planom, kakor tudi na nesmotrne sklepe in druge akte; kadar delavski svet odloča o poslih in sredstvih družbene produkcije in se ta sklep ne nanaša na sklep poslovnega organa, mora zahtevati mnenje poslovnega organa, ki ga je tudi dolžan dati (514 člen);

— Če je akt, ki so ga sprejeli delavci z osebnim izjavljanjem, ali akt delavskega sveta in drugih organov v nasprotju z zakonom, samoupravnim sporazumom o združitvi, statutom in drugim samoupravnim splošnim aktom, je dolžan poslovni organ opozoriti organ, ki ga je sprejel, če pa ta vztraja pri svojem aktu, mora zadržati izvršitev in o tem v treh dneh obvestiti pristojen organ družbenopolitične skupnosti (519. člen ZZZ);

— Če sprejme delavski svet izven meja svojih pooblastil, v nasprotju z opozorilom poslovnega organa, izvršilnega organa, organa samoupravne delavske kontrole, družbenega pravobranilca samoupravljanja, službe družbenega knjigovodstva, inšpektorja ali drugega pristojnega organa sklep, s katerim se prizadene škoda OZD, mora poslovni organ zadržati izvršitev in začeti postopek pred sodiščem združenega dela.

Iz citiranih določb se jasno vidi realacija poslovnih organov napram delavcem in organom upravljanja. Poslovni organi so predlagatelji odločitev, vendar so za te odločitve vedno oni odgovorni, kajti dolžni so zadržati nezakonite, škodljive ipd. sklepe. Ni se mogoče skrivati za odločitvami delavcev in or-

ganov upravljanja. Razumljivo je, da je dolžan poslovodni organ tudi pravočasno pokreniti vse potrebno, da se preprečijo posledice, ki bi nastale, če bi se nek sklep kasneje pokazal pri izvajanju kot škodljiv, ter je zato dolžan predlagati njegovo spremembo.

Poudarimo naj še, da so glede na določbe Zakona o temeljnih sistema družbenega planiranja in o družbenem planu Jugoslavije (Rr. I. SFRJ št. 6/76) osnove plana samoupravni sporazum, torej ima ta akt naravo samoupravnega splošnega akta in je dolžan organ ravnati v smislu cit. določbe 519. člena ZZD — opozoriti na sklepe, ki bi bili v nasprotju s planom, oziroma izvršitev zadržati. Določbe ZZD je treba razumeti tudi tako, da se mora poslovodni organ izjaviti o sklepu, ki ga predlaga kolektivni izvršilni ali drug organ, torej zavzeti povsem jasno stališče in je tako tudi za tak sklep odgovoren.

— Osebnostno izjavljanje

Po pravilno opravljenem predhodnem postopku in oblikovanem predlogu, bi praviloma prišli do odločanja. Vendar ni mogoče sprejdati, da lahko dajo delavci v predhodni obravnavi spreminjivne oz. dopolnilne predloge, zlasti na področju samoupravnih splošnih aktov ali drugih obsežnejših odločitev (plani ipd.). Zato bi moral delavski svet preden razpiše odločanje z referendumom objaviti, kakšno stališče je zavzel do vseh sprememb, zlasti katere je upošteval in katere zavrnil ter iz katerih razlogov. V ostalih primerih osebnega izjavljanja — zbori delavcev bi se lahko spremembe ustno obrazložile.

ZZD določa kot oblike osebnega izjavljanja: referendum, zbor delavcev, podpisovanje oziroma pismene izjave in druge oblike osebnega izjavljanja, ki jih predpiše zakon ali samoupravni splošni akt.

Referendum je po vsebinski strani opredeljen v 463. členu ZZD, vendar ga je možno razširiti še na druge primere, glede katerih se delavci osebno izjavljajo. Postopek bo podrobno reguliran v posebnem republiškem zakonu.

Zbori delavcev so opredeljeni v 464. členu ZZD. Zbor delavcev se praviloma opravi na nivoju temeljne organizacije 470. člen ZZD pa predvideva več zborov v temeljni organizaciji, če ni mogoče organizirati enotnega zbora.

Podpisovanje in pismene izjave, kot posebna oblika osebnega izjavljanja ni posebej opredeljena v ZZD. Nedvomno je podpisovanje nekega splošnega akta ali dajanje pismenih izjav o njegovem sprejemu lahko posebna oblika osebnega izjavljanja, ter tako tudi način ugotavljanja potrebne večine. Po določbi 611. člena se namreč samoupravni splošni akti v temeljni organizaciji sprejemajo z večino glasov. To pomeni, da je to poseben

način ugotavljanja večine, ne pa morda, da se samoupravni splošni akt spreminja v pogodbo. Kdaj bi delavci odločali na ta način, samostojno uredijo v statutu oz. samoupravnem sporazumu.

Vse predloge aktov (posamičnih in splošnih) torej najprej oblikuje poslovodni organ ali komisija, ki jo vodi (515/V ZZD), ta posreduje svoj predlog delavskemu svetu (za določena vprašanja lahko tudi komisiji ali drugemu telesu, ki pa ga izvolijo delavci — torej neposredno!). Delavski svet ali ta posebna komisija (466 člen ZZD) da predlog delavcem v osebno izjavljanje, seveda ob upoštevanju vsega, kar je bilo rečeno o predhodnem postopku. V TOZD se odloča vedno z večino glasov.

— Odločanje v delovni organizaciji

Ob odločanju v delovni organizaciji je treba ločevati dve situaciji: odločanje o materialnih obveznostih in tistih, glede katerih se delavci osebno izjavljajo ter obravnavanje drugih primerov. Pri odločanju na nivoju delovne organizacije so delegacije vezane na stališče delavcev oz. delavskega sveta temeljne organizacije. Glasuje se po sistemu delegacij temeljnih organizacij, vsaka delegacija ima le en sam glas, delegacije so enakopravne (ne glede na kriterij števila delavcev ali morda celo dohodka) in sklep je sprejet le ob pogoju soglasja.

— Delovna skupnost

Predvsem moramo poudariti, da so delavci v delovni skupnosti enakopravni z delavci v temeljnih organizacijah in so tako z ZZD odpravljene vse dileme o posebnem položaju teh delavcev. Delegacija delovne skupnosti ima v delavskem svetu delovne organizacije povsem enake pravice, kakor delegacija temeljne organizacije. Razumljivo je le, da ta delovna skupnost ne sklepa samoupravnega sporazuma o združevanju sredstev, ker pač ni subjekt tega samoupravnega sporazumevanja. V nadaljnjem odločanju pa ima enak položaj, kar izvira iz dejstva, da z delavci temeljnih organizacij združuje delo. Omejitev teh pravic, ki so določene v 542 do 545 členu ZZD je v 404. členu, interpretacija teh določb v praksi pa ne bo delala težav, kajti delovna skupnost je omejena v samostojnem odločanju le glede tistih aktov in dejanj, zaradi katerih je bila skupnost ustanovljena, te pa so opredeljene v 404. členu ZZD. Najenostavnejša rešitev tega je, da se akti, glede katerih bi bilo potrebno soglasje, najprej obravnavajo kot predlogi ter bi v tem postopku dal delavski svet delovne organizacije soglasje vnaprej, nato pa bi se izvedel postopek z referendumom in podobno. Pridobi se na proceduri, kajti kasnejše soglasje, kakor ga tudi predvideva zakon, lahko povzroči večjo zamotanost.

Medsebojna delovna razmerja

V zakonodaji je običajno, da ima vsak pomembnejši normativni akt temeljne določbe, ki vsebujejo predvsem načela, opredelitve in osnove za podrobnejšo ureditev predmeta. Ta načela so običajno konkretnjša uresničitev ustavnih določil na tem področju, ki jih v konkretnem primeru najdemo v prvem delu ZZD.

Medsebojna delovna razmerja delavcev v združenem delu ureja zakon v IV. in V. poglavju. Določila teh poglavij se uporabljajo:

- za vse kategorije delavcev z izjemami predvidenimi v čl. 162 do 163,
- za vse kategorije delovnih ljudi,
- delovna razmerja delavcev v delovnih skupnostih organizacij družbenopolitičnih skupnosti se bodo uredila z republiškim zakonom,
- v skladu z zakonom se bodo s splošnimi samoupravnimi akti uredila delovna razmerja med delovnimi ljudmi in delavci katerih dopolnilno delo uporabljajo pri opravljanju te dejavnosti (167).

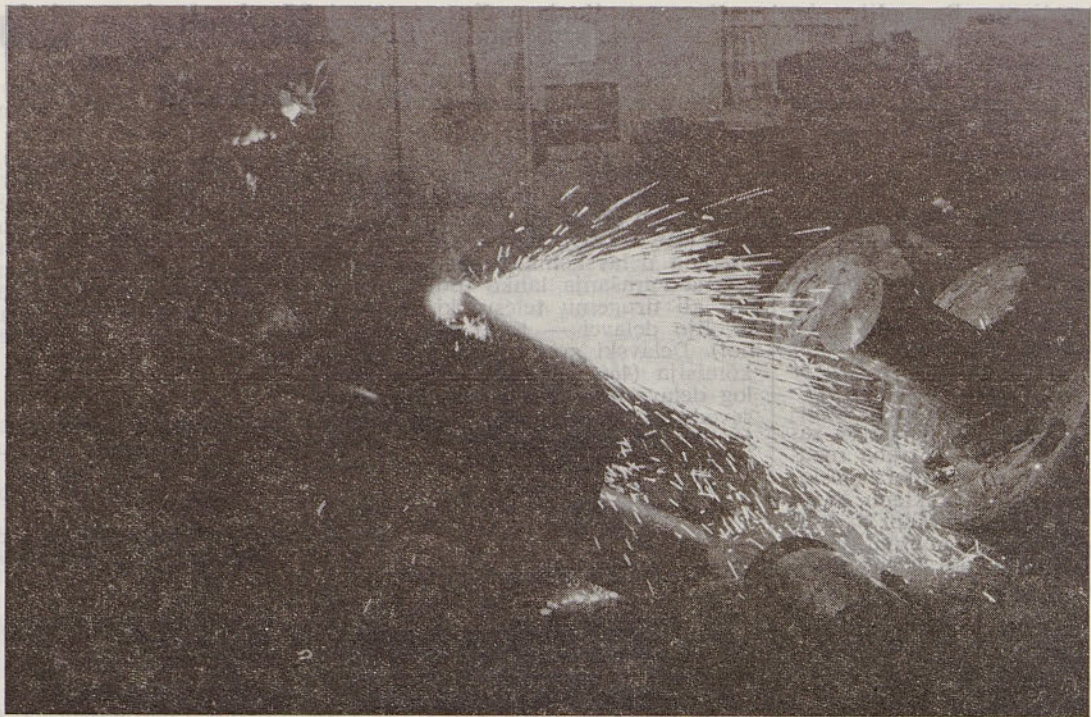
V IV. poglavju ureja zakon naslednje pravice in obveznosti ter odgovornosti, ki nastajajo ob delu:

- sklenitev delovnega razmerja (167—178),
- določanje pravic, obveznosti in odgovornosti delavcev v delovnem razmerju (179—192),
- odgovornost za delovne obveznosti (193—210),
- prenehanje delovnega razmerja (211—219).

Vsi ti oddelki urejajo materialno pravne pravice in obveznosti delavcev, medtem ko V. poglavje (čl. pravice in obveznosti delavcev iz 220—226) ureja formalno pravne medsebojnih delovnih razmerij pri delu.

Sklenitev in prenehanje delovnega razmerja

ZZD v svojem 167. členu, kot tudi že 159. in 160. člen zvezne ustave zagotavljajo vsem državljanom Jugoslavije, da lahko svobodno, enakopravno in pod enakimi pogoji sklepajo delovno razmerje z delavci



temeljnih organizacij na način, ki ga ureja zakon in samoupravni splošni akti.

— *Pogoji za sklenitev delovnega razmerja*

Pogoje za sklenitev delovnega razmerja delimo:

- na splošne pogoje, ki jih določa zakon in sicer: dopoljenih 15 let starosti in splošno zdravstveno zmožnost za delo, ter
- posebne pogoje, ki jih delavci v temeljni organizaciji določijo glede na potrebe delovnega procesa, delovne pogoje, dela in naloge, in to v skladu s samoupravnim splošnim aktom in zakonom.

Pogoji za sklenitev delovnega razmerja morajo biti razvidni za vsako posamezno delovno mesto iz akta o sistematizaciji delovnih mest. Pri oblikovanju delovnih mest bo treba upoštevati tudi družbene dogovore o nalogah pri oblikovanju in izvajanju kadrovske politike na nivoju republike ter na nivoju regij in občin (Ur. l. SRS št. 27/74).

Nihče ne bo mogel začeti delati preden ni na način in pod pogoji, določenimi s samoupravnim splošnim aktom ali z zakonom sklenil delovno razmerje.

— *Postopek za sklenitev delovnega razmerja*

Zakon loči dva postopka za povečanje števila delavcev za opravljanje določenih del oziroma nalog in sicer običajni na podlagi oglasa in izjemni razpisni postopek za delavce, ki imajo posebna pooblastila in

odgovornosti. Posebnost razpisnega postopka je samo v tem, da se za te delavce zahteva ponovna izbira (reelekcija) in to v času, ki mora biti naveden v razpisu. Tako pri oglasnem kot razpisnem postopku ima kandidat, ki misli, da je bila kršena njegova pravica pri sklenitvi delovnega razmerja pravico zahtevati varstvo svoje pravice pri sodišču združenega dela.

Postopek za sklenitev delovnega razmerja bo tekkel v več fazah. Najprej bo moral pristojni organ v temeljni organizaciji na podlagi plana in drugih samoupravnih splošnih aktov ugotoviti, da je treba v devonem procesu oziroma proizvodnji povečati število delavcev za opravljanje določenih del oziroma nalog in odločiti, da se z drugimi delavci sklene delovno razmerje in določiti potrebno število delavcev. Tako bodo morale temeljne organizacije kratkoročno in srednjeročno planirati v okviru svojih planov razvoja tudi potrebe po delavcih, ki bodo potrebni glede na razvoj temeljne organizacije, glede na naraven odliv delavcev, fluktuacijo delavcev itd.

Na podlagi odločitve, da se z drugimi delavci sklene delovno razmerje bo morala temeljna organizacija objaviti bodisi na podlagi oglasa ali razpisa pogoje, ki jih mora delavec izpolnjevati za opravljanje del oziroma nalog, za katere bo sklenil delovno razmerje.

Objava bo morala biti javna, le v izjemnih primerih, ki jih bo določil zakon se bo lahko sklenilo delovno razmerje brez javnega objavljanja oglasa oziroma razpisa. To zakonsko določilo daje poseben poudarek javni objavi, da ne bi prihajalo do zlorab glede tega.

Sledi izbiranje vlog kandidatur, proučitev in pregled teh vlog in druge dokumentacije, če kandidat izpolnjuje pogoje, nadalje po po-

trebi razgovori s kandidati, zdravstveni in psihotehnični pregledi kandidatov, predhodni preizkus znanja na podlagi avdicije, testa, pismene naloge in drugo, kar vse opravijo strokovne službe v kadrovskem sektorju, ki nato posredujejo celotno zbrano gradivo organu, ki bo odločil o izbiri kandidata.

Nato se opravi izbira izmed kandidatov, ki so se prijavili na oglas oziroma razpis. To izbiro opravi delavski svet ali komisija.

Pomembna novost zakona je določba 2. odst. 172. člena zakona, da če nihče izmed kandidatov ni izbran, da se lahko razpis ponovi. Dostojna je bila različna praksa, če se je na razpis javilo več kandidatov ali celo samo en kandidat je moral nekdo biti izbran. Dana sprememba daje delavcem možnost, da z vso odgovornostjo ocenijo kandidata in odločijo o izbiri ali ne. Če izbire ne opravijo med prijavljenimi kandidati, lahko objavijo nov razpis.

Izbranemu delavcu se mora vročiti samoupravni sporazum o združevanju dela delavcev v temeljni organizaciji, samoupravni splošni akti, s katerimi se ureja delovno razmerje in statut temeljne organizacije.

Izbrani kandidat prouči te akte in ko da pismeno izjavo, lahko pa se odloči tudi drug dan, vendar uresničuje pravice, obveznosti in odgovornosti od tistega dneva, ko je začel delati.

Če delavec iz neupravičenih vzrokov ne začne delati določenega dne, se šteje, da ni sklenil delovnega razmerja.

Izbiro individualnega poslovnega organa organizacije združenega dela ureja 104. člen zvezne ustave in četrti del zakona, ki ureja uresničevanje samoupravljanja de-

lavcev v združenem delu v II. poglavju, ki govori o organih upravljanja.

Zakon v 187. členu dopušča še v naprej, da ima delavec, za katerega je določen delovni čas, krajši od polnega delovnega časa, pravico pod pogoji in na način, kot to določa zakon, skleniti delovno razmerje v več temeljnih organizacijah oziroma delovnih skupnostih ter na ta način doseči poln delovni čas.

Zakon določa primere, ko se lahko združuje delo za določen čas, in sicer: sezonsko delo, povečanje obsega dela, ki traja krajši čas, namestovanje odsotnega delavca, ki služi vojaški rok, opravlja družbene dolžnosti ali je na daljšem dopustu in drugo.

— *Razporejanje delavca v temeljni organizaciji*

Po zakonu ima delavec pravico in dolžnost opravljati dela oziroma naloge za katere je sklenil delovno razmerje.

Glede na ekonomski in tehnološki razvoj, možnosti napredovanja delavca je nujno, da prihaja do poklicne in celo prostorske mobilnosti delavca. Dela in naloge se ne prestando spreminjajo, nastajajo nove in se ukinjajo dosedanje. To so razlogi, da delavec ne opravlja vso dobo del in nalog, za katere je bil izbran in je lahko razporejen v temeljni organizaciji, v kateri dela, na vsako delovno mesto oziroma naloge, ki ustrezajo njegovi strokovni izobrazbi oziroma z delom pridobljenim delovnim zmožnostim na podlagi ugotovljenih delovnih potreb.

Izjemoma se lahko delavec z njegovo privolitvijo razporedi začasno ali trajno na delo oziroma nalogo, za katero se zahteva nižja strokovna izobrazba od njegove.

Delavca se lahko razporedi iz ene temeljne organizacije v drugo v okviru iste organizacije na delo oziroma nalogo, ki ustreza njegovi strokovni izobrazbi, oziroma z delom pridobljenim delovnim zmožnostim, če so takšni primeri in pogoji določeni s samoupravnim sporazumom o združevanju v delovno organizacijo.

— *Izpolnjevanje znanja, zmožnosti in delovnih spretnosti*

Po 178. členu zakona ima delavec pravico in dolžnost, da vestno in marljivo opravlja zaupana mu dela in naloge ter da nenehno izpolnjuje svoje znanje, zmožnosti in delovne sposobnosti, da bi čim uspešneje opravljal določena dela in izpolnjeval delovne naloge, kakor tudi dolžnost spoštovati določeno delovno disciplino. Za neizpolnjevanje delovnih dolžnosti je delavec odgovoren po tem zakonu.

— *Prenehanje delovnega razmerja*

Prenehanje delovnega razmerja je v vseh družbeno-ekonomskih sistemih eno od najpomembnejših institutov delovnega prava. Ena od temeljnih karakteristik delovnega razmerja pri nas je prostovoljnost. To načelo pride do izraza tudi pri popolni svobodi razveze oziroma odpovedi delovnega razmerja.

Delavcu preneha delovno razmerje v temeljni organizaciji:

— če pisмено izjavi, da ne želi delati v temeljni organizaciji in da prekinja delovno razmerje,

— če se s pooblaščenim organom sporazume, da mu preneha delovno razmerje v temeljni organizaciji,

— če noče delati na delovnem mestu, ki mu je ponujeno in ki ustreza njegovi strokovni izobrazbi in drugim z delom pridobljenim delovnim zmožnostim oziroma, če se noče dokvalificirati ali prekvalificirati na drugo ustrezno delo (v primerih iz 213. člena ZZD).

Delavcu lahko preneha delovno razmerje v temeljni organizaciji:

— če je pri stopanju v delovno razmerje zamoledal ali dal neresnične podatke v zvezi z delovnimi pogoji, ti podatki pa so bistveni za opravljanje del oziroma nalog, za katere je bilo sklenjeno delovno razmerje,

— če ne izpolnjuje svojih obveznosti pri delu in na ta način hujše krši skupne interese drugih delavcev ali temeljne organizacije (hujša kršitev delovnih obveznosti).

Pripravniku, ki je sklenil delovno razmerje za nedoločen čas, preneha delovno razmerje v temeljni organizaciji, če po preteku pripravniške dobe ne napravi strokovnega izpita.

Če se ugotovi, da delavčevo delo ni več potrebno zaradi ekonomskih težav, v katere je prišla temeljna organizacija zaradi neodgovornega odnosa posameznih delavcev do dela, lahko delavci odločijo, da tistim delavcem, ki je zaradi njihovega neodgovornega odnosa prišla temeljna organizacija v takšen položaj preneha delovno razmerje, v skladu s samoupravnim splošnim aktom, s katerim se ureja delovno razmerje.

Delavcu preneha delovno razmerje po zakonu:

— če noče dati pismene izjave o sprejemu samoupravnega sporazuma o združevanju dela delavcev v temeljni organizaciji,

— če se na način, predpisan v zakonu, ugotovi, da je za delo popolnoma nezmožen,

— če izpolni pogoje za osebno pokojnino, če z zakonom ni drugače določeno,

— če mu je po zakonu oziroma po pravnomočni odločbi sodišča ali drugega organa prepovedano opravljati določena dela in mu ni mogoče zagotoviti drugih del,

— če mora biti zaradi prestajanja zapora odsoten več kot šest mesecev,

— če mu je izrečen varnostni ukrep, vzgojni ali varstveni ukrep, daljši kot šest mesecev in mora biti zato odsoten z dela.

— *Prenehanje delovnega razmerja po volji delavca samega*

Po 211. členu ZZD imamo samo en čisti način prenehanja delovnega razmerja delavca po volji delavca in to le, če sam pisмено izjavi, da ne želi delati v temeljni organizaciji. Novost je v tem, da je potrebna pismena izjava. Po tem določilu ima delavec pravico brez obrazložitve prenehati ob vsakem času z delom in prekiniti delovno razmerje s pogojem, da o tem pisмено obvesti druge delavce in da ostane od sporočitve svojega namena v združenem delu še toliko časa, kolikor bo to določeno s samoupravnim splošnim aktom, s katerim se ureja delovno razmerje.

S tem določilom in tudi sicer zakon ne dopušča samovoljnega prenehanja delovnega razmerja delavca v temeljni organizaciji kot način prenehanja delovnega razmerja. Po 2. odst. 197. člena pa se izreče prenehanje delovnega razmerja zaradi hujše kršitve delovne obveznosti, storjene z neopravičenim zaporednim izostajanjem z dela najmanj pet delovnih dni, lahko pa se s samoupravnim splošnim aktom določi tudi več delovnih dni. V tem primeru je treba uvesti disciplinski postopek.

— *Pismeni sporazum delavca s pooblaščenim organom o prenehanju delovnega razmerja*

ZZD določa, da se lahko delavec pisмено sporazume o prenehanju delovnega razmerja s pooblaščenim organom. Na ta način želi zakon poenostaviti takšno pisμένο sporazumevanje. ZZD ne določa kdo naj bo ta pooblaščen organ, toda glede na to, da 2. odst. 181. člena zakona določa, da o uresničevanju posamičnih pravic, obveznosti in odgovornosti delavcev odloča delavski svet ali njegove komisije, se ti organi lahko sporazumevajo z delavcem.

— *Prenehanje delovnega razmerja po volji drugih delavcev*

Delavcu lahko preneha delovno razmerje, če je pri stopanju v delovno razmerje zamolčal ali dal neresnične podatke v zvezi z delovnimi pogoji, če ne izpolnjuje svojih obveznosti pri delu in na ta način huje krši skupne interese drugih delavcev, — kadar se začne postopek za prenehanje temeljne organizacije oziroma delovne organizacije. Novost prinaša 215 člen ZZD, ki določa, da delavcu lahko preneha delovno razmerje, za katerega se ugotovi, da ni zmožen opravljati dela oziroma naloge, ki so mu zapupane ali za katerega se ugotovi, da trajanje ne dosega delovnih rezultatov, ki se navadno dosega, če noče opravljati del oziroma nalog, ki ustrezajo njegovi delovni zmožnosti. V teh primerih bo za ugotovitev omenjenih dejstev delavski svet imenoval komisijo izmed delavcev, ki morajo imeti vsaj tisto strokovno izobrazbo, kot jo ima delavec, čigar zmožnost se ugotavlja. Komisija odloča na podlagi svoje ugotovitve, zoper odločbo te komisije je možen ugovor.

— *Prenehanje delovnega razmerja pripravnika*

Po 176. členu ZZD se sklene s pripravnikom praviloma delovno razmerje za nedoločen čas, izjemoma pa lahko tudi za določen čas. Pripravniku bo po preteku pripravniške dobe prenehalo delovno razmerje le, če ne bo napravil strokovnega izpita.

— *Prenehanje delovnega razmerja po zakonu*

Po zakonu preneha delavcu delovno razmerje, če noče dati pisne izjave o sprejetju samoupravnega sporazuma o združevanju dela delavcev v temeljni organizaciji — z dnem, ko je zavrnil dati pisno izjavo oziroma po izteku zadnjega dne za dajanje takšne izjave. Na ta način prihajamo do dokaj ostre sankcije zoper tiste delavce, ki ne bodo hoteli dati pisne izjave, čeprav so že danes, in več let prej v delovnem razmerju. — Nadalje, če delavec izpolni pogoje za osebno pokojnino. Tu je mišljeno predvsem starostno pokojnino, kajti za invalidsko pokojnino bo veljala druga točka 216. člena, ki predpisuje prenehanje delovnega razmerja delavcu, če je ugotovljeno, da je za delo popolnoma nezmožen. — Novost prenehanja delovnega razmerja po zakonu pomeni tudi 4. točka 216. člena, ki določa prenehanje, če je delavcu po zakonu oziroma po pravnomočni odločbi sodišča ali drugega organa prepovedano opravljati določena dela in naloge in mu ni mogoče zagotoviti drugih del oziroma nalog. V 5. točki 216. člena so nekoliko spremenjena dosedanja določila in je določeno, da preneha delavcu delovno raz-

merje po zakonu le, če mora biti zaradi prestajanja zapora odsoten več kot šest mesecev.

— *Odločba o prenehanju delovnega razmerja*

Zakon v 219. členu ponovno uvaža odločbo o prenehanju delovnega razmerja, ki mora imeti obrazložitev in mora biti delavcu vročena v pisni obliki s poukom o pravicah do ugovora. Ta odločba bo izdana na podlagi sklepa delavskega sveta ali komisije, ki jo bo ta imenoval. V obeh primerih bo o ugovoru odločal delavski svet, delavec pa bo imel pravico zahtevati varstvo svojih pravic pri sodiščih združenega dela zoper dokončno odločbo v temeljni organizaciji.

Pravice, obveznosti in odgovornosti delavcev v delovnem razmerju

— *Akti, v katerih delavci določajo svoje pravice, obveznosti in odgovornosti*

Delavci po ZZD samo v temelju urejajo pravice, obveznosti in odgovornosti v samoupravnem sporazumu o združevanju dela delavcev v temeljni organizaciji (336. člen ZZD). Ta samoupravni sporazum s katerim se tudi sicer delavci organizirajo v temeljno organizacijo (2. odst. 331. člena) je v bistvu temeljni pravni akt združevanja dela delavcev v notranjih razmerjih, na katerem temeljijo vsi nadaljnji samoupravni splošni akti, ki podrobneje urejajo pravice, obveznosti in odgovornosti (glej 179. člen ZZD).

Sprejeti samoupravni splošni akti morajo vsebovati ureditev vseh tistih temeljnih razmerij, ki jih s skupnim imenom označujemo kot delovna razmerja. Tista razmerja, ki jih mora opredeliti samoupravni splošni akt, so naštetja v šestih točkah 3. odstavka 179. člena ZZD, in če ta razmerja niso urejena tako, kot je navedeno, je organizacija združenega dela odgovorna tudi za prekršek (2. tč. 652. člena ZZD).

Sklenjeni samoupravni splošni akti morajo biti skladni z drugimi pravnimi akti, ki urejajo to področje, to pa je: z zakonom, zvezno in republiško ustavo, — s samoupravnim sporazumom, predvsem s samoupravnim sporazumom o združevanju dela delavcev v temeljni organizaciji, pa tudi s samoupravnim sporazumom o združitvi v delovno organizacijo (1. odst. 180. čl. ZZD); v sestavljeno organizacijo (2. in 3. odstavek 180. člena ZZD). Če delavci ne uskladijo takega samoupravnega splošnega akta po na-

vedenih merilih, je organizacija združenega dela odgovorna za prekršek (2. točka 652. člena ZZD), taka neskladnost pa je tudi povod za spor pred sodiščem združenega dela (4. odst. 180. člena ZZD). Nadaljnja skladnost je z družbenimi dogovori, ki urejajo določeno področje, ne glede na kakšnem nivoju je družbeni dogovor sprejet (od federacije do občine). — Samoupravni splošni akt mora biti nadalje skladen z načeli morale samoupravne socialistične družbe (575. člen ZZD). Načela moralne samoupravne socialistične družbe so »pravila obnašanja« in kot taka opredeljena tako v temeljnih določbah ZZD (1. do 44. člen) ter v uvodnem delu republiške in zvezne ustave.

Pri obravnavanju aktov, v katerih delavci določajo svoje pravice, obveznosti in odgovornosti v delovnem razmerju, je treba opozoriti na prehodne določbe ZZD. — Medtem ko ZZD začne veljati osmi dan po objavi v uradnem listu SFRJ in ko z 31. marcem 1977 neha veljati Z—ZMRD (1. točka 2. odstavka 666. člena ZZD), pa morajo obstoječe temeljne in druge organizacije združenega dela svojo organizacijo ter samoupravne sporazume o združevanju, druge samoupravne sporazume (torej tudi o medsebojnih razmerjih delavcev v združenem delu), statute in druge samoupravne splošne akte uskladiti z ZZD v dveh letih od njegove uveljavitve (1. odst. 669. člena ZZD).

Vsaka temeljna in druga organizacija združenega dela, ki bo nastala po uveljavitvi ZZD bo torej morala takoj in v celoti upoštevati vse določbe ZZD glede na prej cit. 670. člen ZZD. Obstoječe organizacije združenega dela pa bodo morale sicer takoj ob uveljavitvi ZZD upoštevati načela tega zakona, skladno s 670. členom, v okviru teh načel pa uporabljati svoje dosedanje samoupravne sporazume vseh vrst in druge samoupravne splošne akte vseh vrst, vendar pa bo smelo tako prehodno obdobje trajati najdalj dve leti od uveljavitve tega zakona (1. odst. 659. člena ZZD) — kar vse seveda velja tudi za določanje pravic, obveznosti in odgovornosti delavcev v delovnem razmerju. Kakor tudi za ureditev odgovornosti delavcev, ki jo obravnavamo v naslednjem poglavju.

— *Odločanje o posamičnih pravicah, obveznostih in odgovornostih delavcev v delovnem razmerju*

ZZD izhaja iz pravila, da o ureditvi pravic, obveznosti in odgovornosti delavcev v delovnem razmerju praviloma odloča delavski svet (2. odst. 181. člena ZZD). To svojo pristojnost pa lahko delavski svet prenese tudi na komisije (torej eno ali več), na primer na komisijo o sprejemanju delavcev v delovno razmerje (1. odst. 172. člena ZZD) na komisijo za odločanje o prenehanju delovnega razmerja itd., kakor to sledi tudi iz 2. odst.

181. člena ZZZ. Zaradi jasnosti pa je treba opozoriti, da v navedeno kategorijo organov (komisij) ne spada disciplinska komisija, ki ima poseben pravni status (199. do 201. člen ZZZ).

Tudi navedene komisije delavskega sveta (2. odst. 181. člena ZZZ) odločajo o uresničevanju posamičnih pravic in obveznosti delavcev, in imajo v bistvu enak status, kakor ga ima izvršilni organ delavskega sveta, katerega sestavo in pristojnosti obravnava ZZZ v 498. do 502. členu. Značilnost tega organa je, da opravlja izvršilne funkcije (500. člen ZZZ), torej izvršuje sklepe in smernice delavskega sveta tudi na področju delovnih razmerij. Značilnost navedenega izvršilnega organa je tudi v tem, da je sestavljen iz članov delavskega sveta in tudi iz drugih delavcev temeljne organizacije, ki jih prav tako voli delavski svet (1. odst. 499. člena ZZZ).

— Odgovornost za delovne obveznosti

Nedvomno je celoten ZZZ prežet z načelom, da je vsaka pravica iz združenega dela pogojena z obveznostmi in dolžnostmi, ki jih delo s temi sredstvi poraja. Ni pravice brez obveznosti in odgovornosti. 2. člen ZZZ vgrajuje v temelje socialističnega samoupravnega združenega dela in s tem v samoupravni položaj delavca medsebojno odgovornost delavcev. To ni samo načelna določba, pač pa je realizirana v različnih oblikah in se njena misel v bistvu prepleta skozi ves zakon (na primer, glej člene: 11, 19, 28, 46, 68, 166, 178, 230, 403, 474, 476, 479, 480, 483, 556, 566 in nasl. itd.).

Načelo, da so delavci osebno odgovorni (1. odst. 193. člena ZZZ) je nedvomno še vedno izhodiščno. To velja za vse oblike odgovornosti (disciplinsko, materialno, samoupravno in družbeno-politično itd.). Vsakdo je odgovoren samo za svoje ravnanje, ne pa tudi za ravnanje drugih.

Delavci v temeljni organizaciji tripijo materialne in druge posledice, če ta zaide v težave zaradi slabega dela in poslovanja ali nevestnega obnašanja itd. (2. odst. 19. člena ZZZ). Osebna odgovornost nevestnih delavcev se v tem primeru prepleta z osebno odgovornostjo drugih delavcev, je torej medsebojno soodvisna in zato vsi trpijo materialne posledice.

Oblika take odgovornosti je tudi odgovornost za pravilnost podatkov ter za strokovne ocene za določitev periodičnega obračuna oziroma zaključnega računa, ki jih dajejo poslovodni organ temeljne organizacije ali ustrezna služba oziroma pooblaščen specialistizirana organizacija (3. odst. 150. člena ZZZ).

Če se ugotovi, da delavčevo delo ni več potrebno zaradi ekonomskih težav, v katere je zašla temeljna organizacija zaradi neodgovornega odnosa posameznih delavcev do dela lahko delavci v skladu s samouprav-

nim splošnim aktom, s katerim se ureja delovno razmerje, odločijo, da preneha delovno razmerje tistim delavcem, ki je zaradi njihovega neodgovornega odnosa temeljna organizacija zašla v takšen položaj (212. člen ZZZ).

Oblika take odgovornosti je gotovo tudi odgovornost članov izvršilnega organa delavskega sveta, ki so odgovorni, med drugim, tudi za škodo, nastalo z izvršitvijo sklepa, ki je bil sprejet na njihov predlog, če so pri predlaganju prikrili dejstva ali zavestno dali neresnična obvestila delavskemu svetu ali delavcem (2. odst. 569. člena ZZZ).

Delavec je odgovoren za kršitve vseh oblik delovne discipline samo če je kriv. To je glede disciplinske odgovornosti še posebej poudarjeno v 2. odst. 193. člena ZZZ, glede odškodninske odgovornosti pa v 1. odst. 205. člena.

— Določitev kršitev delovnih obveznosti

Tudi ZZZ ohranja dosedanje pravilo, da delavci sami določijo katera dejanja oziroma opustitve pomenijo kršitev delovne dolžnosti. Vendar pa pozna ZZZ pomembne odstopne od tega pravila. Predvsem ZZZ že sam primeroma navaja, katera ravnanja se lahko opredelijo v samoupravnem splošnem aktu kot hujše kršitve delovne discipline (2. odst. 194. člena). Namen takega naštevanja, kaj se lahko šteje kot kršitev delovne dolžnosti, ni v tem, da se taka dejanja morajo opredeliti kot kršitev delovne discipline, pač pa je namen v tem, da bi se kolikor je le mogoče uskladili kriteriji za odgovornost glede v zakonu naštetih dejanj.

Novost v primerjavi z dosedanjim zakonodajem je tudi v tem, da že zakon sam v nekaterih primerih določa, katero dejanje se šteje za kršitev delovne discipline oziroma delovne dolžnosti. Delavec je za tako dejanje torej odgovoren, ne glede na to, ali je tako dejanje kot kršitev delovne discipline določeno tudi v samoupravnem splošnem aktu njegove temeljne organizacije. Taki primeri so v zakonu:

— vse tiste hujše kršitve delovnih dolžnosti, našteje v 196. členu, za katere se sme izreči denarna kazen. Ker izhaja iz zakona, da se denarna kazen ne sme izreči za druge kršitve, kot samo za tiste, ki so določene v cit. členu je tedaj gotovo, da bo pristojna disciplinska komisija lahko izrekla tak ukrep za dejanje, ne glede na to, ali bo tako dejanje opredeljeno kot kršitev delovne dolžnosti tudi v samoupravnem splošnem aktu.

— nadalje vse tiste kršitve delovnih dolžnosti, našteje v 197. členu, torej za tiste, za katere je mogoče izreči ukrep prenehanja delovnega razmerja.

— vsaj posredno izhaja iz ZZZ, da pomeni kršitev delovne dolžnosti tudi kršitev dolžnosti varovanja poslovne tajnosti (2. odst. 445. člena ZZZ).

— po zakonu pomeni kršitev delovne dolžnosti individualnega poslovodnega organa, če ne opozori delavskega sveta na nezakonite sklepe, sploh če ne izpolnjuje obveznosti, ki mu jih nalaga 2. in 3. odst. 514. člena ZZZ.

— neizpolnjevanje dolžnosti obveščanja delavskega sveta in drugih organov organizacije združenega dela, delavcev in sindikata, v primerih, ko je to z zakonom določeno (2. odst. 550. člena ZZZ)

— oviranje člana organa oziroma organ samoupravnega delavske kontrole pri opravljanju njegove funkcije ali mu jo onemogoča (5. odst. 553. člena)

— klicanje delavca na odgovornost ali postavljanje le tega v manj ugoden položaj, oziroma onemogočanje delavcu vpogled v listine in poslovanje organizacije združenega dela (4. odst. 553. člena).

— reševanje sporov v nasprotju s postopkom, ki ga določa ZZZ (636 do 640. člen), prav tako že po zakonu pomeni kršitev delovne obveznosti (2. odst. 638. člena).

— Disciplinski ukrepi

Sistem disciplinskih ukrepov je v ZZZ ostal enak v primerjavi z dosedanjim zakonodajno ureditvijo, vendar s pomembno spremembo:

— kot nov ukrep je predvidena denarna kazen,

— izpadel je dosednji ukrep odstavitev delavca z vodilnega delovnega mesta (4. točka 1. odst. 54. člena R—ZMRD), ker ta ni zaživel v praksi.

— Organi disciplinskega postopka

V primerjavi z dosedanjim ureditvijo, ko so delavci v samoupravnem sporazumu v celoti sami določali, kdo je upravičen uvesti postopek, določa že sam ZZZ v 202. členu upravičene predlagatelj postopka, kar je očitno izraz teženj po poenotenju kriterijev disciplinske odgovornosti. Uvedbo postopka lahko predlagajo tudi zunanji organi (družbeni pravobranilec samoupravljanja, sindikat in pristojni organ družbenopolitične skupnosti (202. člen), kar je prav tako novost v primerjavi z dosedanjim ureditvijo. — Pooblaščen organ je dolžan začeti postopek.

Posebej je poudarjena tudi vloga sindikalne organizacije. Ne samo, da lahko predlaga uvedbo postopka (202. člen, pač pa je treba o vsaki uvedbi postopka obvestiti sindikat (3. odst. 203. člena), pred disciplinsko komisijo je treba slišati morebitno mnenje sindikata (2. odst. 204. člena).

Organ prve stopnje je disciplinska komisija, ki je formirana:

- ali v temeljni organizaciji,
- ali v delovni organizaciji (199. člen), ki se v tem primeru imenuje »skupna disciplinska komisija«.

ZZD tudi dokaj podrobno določa načela za sestav disciplinske komisije: — sestavlja jo liho število članov, — njene člane volijo delavci na enak način kot delegate delavskega sveta (491 do 496. člen v zvezi s 1. in 2. odst. 200. člena), — v njenem sestavu morajo biti tudi zunanji člani, vendar največ četrtnina vseh članov disciplinske komisije. Tudi te volijo delavci z liste, ki jo določi zbor združenega dela skupščine občine (3. odst. 200. člena).

Delavci temeljne organizacije (ali delovne organizacije) bodo tako izvolili predsednika disciplinske komisije (če gre za skupno komisijo v vseh temeljnih organizacijah, (2. odst. 201. člena), določeno število svojih delavcev kot potencialnih članov komisije in določeno število oseb iz liste zbora združenega dela skupščine občine. Primer: predsednik disciplinske komisije + 13 delavcev + 3 člane z liste zbora združenega dela, skupaj torej 17 članov disciplinske komisije.

Vsi ti potencialni člani seveda ne bodo zasedali naenkrat, pač pa bo predsednik disciplinske komisije vsakokrat, za vsak disciplinski primer posebej, določil izmed članov disciplinske komisije njeno sestavo (4. odst. 200. člena). Primer od 17 članov bo sestavil pet člansko komisijo za konkreten primer: predsednik, en zunanji član — trije delavci, od teh vsaj en član iz tiste temeljne organizacije, iz katere je delavec, ki je v postopku.

Tako sestavljena disciplinska komisija odloči:

- ali je delavec, zoper katerega je uveden postopek, kriv ali ni kriv očitane kršitve delovne dolžnosti,
- če odloči, da je kriv, mu izreče enega od ukrepov,
- če iz kršitve delovne dolžnosti izvira tudi škoda, odloči tudi o povrnitvi škode, če pa o tem ne more odločiti (ker ima na primer premalo dokaznih podatkov), pa da vsaj pobudo za odškodninski postopek (3. odst. 199. člena), to je, da pristojni organ temeljne organizacije uvede odškodninski postopek pred sodiščem združenega dela (2. odst. 207. člena),
- če je za določena škodna dejanja s samoupravnim splošnim aktom določena pavšalna odškodnina, odloči tudi o tej odškodnini, če so za tako odločitev podani pogoji iz 206. člena ZZD.

Zoper odločbo disciplinske komisije ima pravico ugovora prizadeti delavec, kakor tudi tisti, ki je predlagal uvedbo postopka (5. odst. 204. člena). Rok za ugovor mora znašati najmanj osem dni od vročitve odločbe (204. člen ZZD). V tem primeru torej ne velja splošni 30 dnevni rok, ki sicer velja za varstvo delavčevih pravic (1. odst. 221. člena).

— Organ druge stopnje

Organ druge stopnje ni več sestavljen iz zunanjih članov, kakor organ prve stopnje. Organ druge stopnje je:

- ali delavski svet temeljne organizacije, v kateri je delavec v delovnem razmerju, kar je pravilo, saj bo delavski svet temeljne organizacije odločal ne samo o ugovoru disciplinske komisije, formirane v temeljni organizaciji, pač pa tudi o ugovoru zoper skupno disciplinsko komisijo, formirano na nivoju delovne organizacije (5. in 6. odst. člena),
- ali pa komisija v temeljni organizaciji določena s statutom, vendar očitno samo takrat, če je na prvi stopnji odločila disciplinska komisija ne pa skupna disciplinska komisija.

Organ druge stopnje odloča samo na podlagi ugovora, ki ga poda upravičenec zoper odločbo disciplinske komisije.

Razumljivo je, da morajo vse odločbe disciplinskih organov vsebovati ustrezno pismeno obrazložitev, kakor tudi pravni pouk o nadaljnjem varstvu pravic.

— Odškodninska odgovornost

Kakor doslej, je delavec odškodninsko odgovoren samo, če je škodo povzročil namenoma ali iz velike malomarnosti, ne tudi iz navadne malomarnosti (1. odst. 205. člena). Novost pa je, da je delavec odgovoren za vso škodo, to je za premoženjsko in za nepremoženjsko, medtem ko je bil doslej odgovoren samo za materialno škodo.

Nadaljnja novost je tudi, da je mogoče določena škodna dejanja vnaprej oceniti, ovrednotiti, jim torej že vnaprej določiti višino odškodnine (pavšalna odškodnina, 206. člen). Povračilo pavšalne škode je mogoče doseči ob ustreznih določbah v samoupravnih splošnih aktih.

Varstvo pravic delavcev

Zakon ločuje »varstvo delavcev, posebno varstvo žena, žena nosečnic in porodnic, mladine delovnih invalidov in drugih invalidnih oseb« in varstvo pravic delavcev. — Posebej ureja zakon varstvo delavčevih individualnih pravic do ostalih delavcev, kadar je pri uresničevanju pravic prišlo do konfliktna si-

tuacije. To ureja zakon v posebnem poglavju (220—226 člen). Teoretično lahko govorimo o varstvu pravic delavcev tudi v zvezi z odgovornostjo delavca za izpolnjevanje delovnih obveznosti do ostalih delavcev. Pri tem ureja zakon posebej odgovornost delavcev za izpolnjevanje delovnih obveznosti (193. do 210. člen) in posebej odgovornost delavcev za opravljanje samoupravljaljskih funkcij (566. do 572. člen).

— Individualni in kolektivni delovni spori

V primeru konflikta nastopa lahko posamični delavec s svojim predlogom proti ostalim delavcem (individualni delovni spor). Če se tega spora kot udeleženec udeležuje večje število delavcev (organiziranih v določeni organizacijski enoti ali pa samo dejansko večja neorganizirana skupina) govorimo o kolektivnem delovnem sporu.

V 40. členu temeljnih določb predvideva zakon naslednje institucionalizirane oblike za reševanje konfliktnih situacij:

— usklajevanje, — posredovanje, arbitraža oziroma razsodišča, sodišča združenega dela in druga samoupravna sodišča.

V 636 do 640 členu zakon prvič konkretno ureja materijo reševanja kolektivnih delovnih sporov.

— Novi pojem delovnega spora

Predmet materialnih medsebojnih delovnih razmerij je glede na delavčevu pravico, da odloča o vseh vprašanih ekonomskega, socialnega in političnega življenja, presegele opek okvir delovnih razmerij. To se odraža v samem zakonu, kjer je ta materija urejena kot del medsebojnih razmerij v nekaj poglavjih predvsem IV. in V. poglavju drugega dela.

— Reševanje spora v delovni organizaciji in pred sodiščem združenega dela

Sporno delovno razmerje se ureja pred pristojnim organom v temeljni organizaciji, postopek se konča z dokončno odločitvijo, proti kateri ni več znotraj delovne organizacije pravnega sredstva. Dokončna odločitev je z izjemo uveljavljanja denarnih terjatev, pogoj za vložitev predloga pri pristojnem sodišču združenega dela (2. odst. čl. 224). Zakon ne ureja možnosti obnove postopka, pač pa dopušča, da se zadeva konča s sporazumom, za katerega je predpisana pismena oblika in ima tak sporazum moč izvršilne listine.

V 1. odstavku 225 čl. ureja zakon izvršitev pravnomočnih sodnih odločb v delovni organizaciji, v naslednjem odstavku je pa kvalificirana neizvršitev odločbe za hujšo kršitev delovne obveznosti. Poleg tega se po 652. čl. kaznuje zaradi prekrška organizacija, če ne izvrši v določenem roku pravnomočne sodne odločitve izdane v postopku za varstvo pravic delavcev, — kaznuje se tudi odgovorna oseba organizacije združenega dela (2. odst. 652 čl.).

Zakon o združenem delu je zelo obširen zato bo potrebno o njegovih določbah še kdaj drugič kaj napisati.