

Analiza samoupravnih razmer in organiziranosti v primerjavi z določbami osnutka zakona o združenem delu

Analizo samoupravnih razmer in organiziranosti v naši delovni organizaciji je obravnaval na svoji zadnji seji gospodarsko politični aktiv. V razpravi je bilo ugotovljeno, da jo je potrebno dopolniti s programom našega nadaljnjega razvoja, predvsem s stališča dogovarjanja o dohodkovnih odnosih z drugimi organizacijami združenega dela, s katerimi poslovno sodelujemo, kot jih predvideva osnutek zakona o združenem delu. Gre za to, da se dogovorimo na primer z Gozdnim gospodarstvom, da naše potrebe po surovini vključi v svoj plan oziroma da uskladimo naše potrebe z njegovimi možnostmi. Delež posameznih dobaviteljev v našem proizvodu smo doslej ugotavljali na podlagi kupoprodajnih odnosov. Druga kvaliteta, ki jo želimo doseči, je v tem, da se na podlagi usklajenih programov dogovorimo za takšne medsebojne odnose, v katerih bo na primer dobavitelj hlodovine udeležen v našem dohodku in tudi prevzemal riziko.

Na podlagi analize, pripomb in predlogov organov upravljanja ter zborov delavcev nameravamo do konca septembra pripraviti delovno gradivo, v katerem bodo kontretno obdelane v analizi in razpravi nakazane rešitve naših bodočih samoupravnih odnosov ter organiziranosti. To gradivo naj bi bila osnova za pripravo temeljnih splošnih aktov, kot je osnutek samoupravnega sporazuma o združevanju dela v temeljni organizaciji združenega dela, statut TOZD in DO ter osnutek samoupravnega sporazuma o združitvi temeljnih organizacij v delovno organizacijo. Vzporedno se moramo pripravljati na uskladitev našega poslovanja v smislu nakazanih rešitev in določb osnutka zakona o združenem delu.

Povedano velja tudi za načrtovanje odnosov pri prodaji naših izdelkov.

Predlogi v tem smislu bodo pripravljani do zborov delavcev in jih bomo obravnavali skupaj z analizo.

I. ODNOSI PRI PRIDOBIVANJU DOHODKA

V zvezi z osnutkom Zakona o združenem delu je imenovana komisija analizirala obstoječe odnose v samoupravnih aktih TOZD in CZD »LIKO« Vrhnika in poskušala ugotoviti odstopanja teh odnosov v pridobivanju dohodka z načeli in osnutka zakona.

— Z ozirom na to, da je poslovna in razvojna politika velikega pomena za pridobivanje dohodka v TOZD smatramo, da je potrebno, da se je v samoupravnih aktih načelno določi; po posameznih področjih pa opredeli konkretno.

Razvojna politika podjetja je bila doslej v primerjavi s **poslovno politiko** jasneje opredeljena in nakazano v srednjeročnem programu.

— Načini in odnosi pri pridobivanju dohodka v TOZD oziroma OZD so nekateri delno obravnavani v veljavnih samoupravnih aktih, nekateri pa so bili obravnavani v poslovanju podjetja kot samoupravni, niso pa bili samoupravno definirani.

PREGLED NAČINOV PRIDOBIVANJA DOHODKA TOZD

A Pridobivanje dohodka na osnovi prihodka TOZD

- a) s prodajo proizvodov na DT in IT
 - 1. prodaja neposrednim potrošnikom
 - 2. prodaja trgovskim organizacijam
- 2.1. prodaja trgovskim organizacijam kot posrednikom
- 2.2. prodaja trgovskim organizacijam kot kupcem
- 3. prodaja gradbenim organizacijam
 - 3.1. prodaja gradbenim organizacijam kot kupcem
 - 3.2. prodaja gradbenim organizacijam združenega dela kot kupcu (fco montirano)
 - 3.3. prodaja gradbenim organizacijam združevanja sredstev (soudeležba v gradnji za trg)
- 4. s prodajo proizvodov, polizdelkov ali surovin med TOZD.
 - b) s prodajo storitev
(Enako kot načini pridobivanja prihodka s prodajo proizvodov)
 - c) s prodajo izdelkov neposredno potrošnikom v okviru OZD
(Skupno prodajno skladišče)

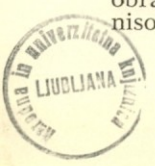
B. Pridobivanje dohodka na osnovi združevanja sredstev

- 1. Združevanje sredstev v TOZD v okviru OZD in SOZD
 - a) v TOZD
 - b) kratkoročno
 - c) za investicijska vlaganja
- 2. Združevanje sredstev v okviru bančnih organizacij
- 3. Vlaganje sredstev v podjetju v tujini
- C. 1. Pridobivanje dohodka s prejemki za kompenzacije, regrese, premije, dotacije in iz drugih naslovov, določenih z zakonom ali samoupravnim sporazumom oziroma s podobo v skladu z zakonom.
- D. Pridobivanje dohodka delovnih skupnosti (Skupne službe).

ANALIZA DOHODKOVNIH ODNOSOV

Pregled splošnih aktov v katerih so opredeljeni dohodkovni odnosi:

- Samoupravni sporazum o združevanju TOZD in medsebojnih razmerjih,
- Statut Lesnoindustrijskega kombinata »LIKO« Vrhnika, n. sol. o.
- Statut temeljne organizacije združenega dela,
- Samoupravni sporazum o delitvi dohodka in OD,
- Sporazum o ugotavljanju in zaračunavanju razlik v cenah dobavljene hlodovine, žaganega lesa in decimiranega lesa,
- Sporazum o financiranju organizacij in delu skupnih služb
- Pravilnik o financiranju
- Pravilnik o postopku in oblikovanju prodajnih cen proizvodov podjetje,



— Pravilnik o uporabi sredstev za reklamo, propagando, reprezentanco in stroških za udeležbo na sejmih,

— Poslovnik o komercialnem poslovanju in načrtovanju finančnih tokov,

— Samoupravni sporazum o združevanju OZD in SOZD,

— Statut SOZD,

— Samoupravni sporazum o skupnem dohodku proizvodnih in trgovskih organizacij.

Iz splošnih aktov izhaja načelo neodtujljive pravice delavca, da razpolaga na osnovi svojega dela s sredstvi družbene reprodukcije in odloča o dohodku TOZD. V tem pogledu je poudarek na enakopravnosti v TOZD v vseh zadevah, ki izhajajo iz dela in je s tem v zvezi ta samostojnost opredeljena s tem, da ima vsaka TOZD svoj žiro račun in sestavlja svojo bilanco poslovanja. Da pa bi dosegali čimboljše rezultate pa je spoznanje, da je možno v okviru širšega združevanja sredstev dosegati boljše rezultate dela v okviru delovne organizacije. Za doseganje postavljenih ciljev ima TOZD svoj razvojni program, ki je bil sprejet leta 1972, v katerem so določene glavne smeri razvoja za posamezne dejavnosti.

Iz splošnih aktov, ki so sedaj v veljavi izhaja prizadevanje za vzpostavitev dohodkovnih odnosov, ki so nakazani v sedaj veljavni ustavi in so v teh nakazane pozitivne rešitve. Vendar pa dosedaj prevladuje v večji meri podjetješka miselnost posameznih TOZD zaradi katere se je realizacija teh pozitivnih premikov počasneje realizirala. Posledica take miselnosti pa je bila pasivnost pri kreiranju in iskanju novih rešitev, čeprav so bile te večkrat nakazane in nekatere od teh tudi samoupravno dogovorjene. Tako na primer nismo mogli do danes v celoti realizirati smoternost pri obravnavanju zalog surovin, repromaterialov in delovnih sredstev. Bili so primeri, da je ena TOZD bila v pomanjkanju pri posameznih predmetih dela, druga pa jih je imela in ni prišlo med njima do dogovora ampak se je ta iskal zunaj OZD.

Čeprav je dogovorjeno združevanje sredstev med TOZD, toda do tega ni prišlo zaradi miselnosti, da vsaka TOZD porabi razpoložljiva sredstva za svojo razširjeno reprodukcijo, pri tem pa se zanemari vidik ekonomičnosti, rentabilnosti, produktivnosti, kar daje osnovo za večji dohodek.

Ta moment pa ni ustvarjal v sedanjih TOZD, ki imajo v svojih okvirih DE, ki imajo svoj obračun stroškov in dohodkov. Dejanski dohodek TOZD je dohodek, ki so ga ustvarile DE. Dohodek sedanjih TOZD se je delili in razporejal neglede na njegov nastanek. V tem primeru je nastopala tiha solidarnost delavcev v teh enotah, ker ni bilo danega podarke minulemu delu. Posledica tega je bila, da DE niso v zadostni meri posvečale ustvarjanju dohodka in zmanjšanju poslovnih stroškov.

Dohodek delovne skupnosti se je dosedaj formiral DE niso zadostni meri posvečale ustvarjanju dohod-zasedenih delovnih mest. Ta dohodek so obravnavale in sprejemale TOZD. Obseg dela delovne skupnosti je bil dogovorjen v samoupravnem sporazumu o združevanju TOZD v samoupravnem sporazumu o delu in financiranju delovne skupnosti. Poleg tega se je obseg dela konkretnije določal z letnim planom TOZD. Planirani dohodek delovne skupnosti je bil odvisen tudi od uspeha temeljnih organizacij združenega dela, ker se smatra, da so ti uspehi med drugim tudi posledica uspešnega dela delovne skupnosti.

V tem smislu so bila tudi določena merila, na osnovi katerih je delovna skupnosti participirala na skupnem dohodku TOZD.

Nadaljnje področje združevanja dela in sredstev je v okviru SOZD, trgovskih organizacij in proizvodnih organizacij. Tu moramo kot pozitivno ugotoviti, da je bil v SOZD s proizvodnimi organizacijami na eni strani in trgovskimi na drugi strani uveljavljen samoupravni sporazum o odnosih med trgovino in proizvodnjo, v katerem so določena merila za pridobivanje dohodka z dela skupno ustvarjenega dohodka. Po tem sporazumu je bil izdelan iz poslovanja v letu 1975 končni obračun, na osnovi katerega mora trgovina del sredstev vrniti proizvodnji. Če smatra-

mo, da so dohodkovni odnosi med trgovino in proizvodnjo v okviru SOZD urejeni pa lahko rečemo, da pa ti odnosi izven SOZD niso dosegli vidnega napredka.

Iz povedanega je razvidno, da je za uskladitev poslovnih odnosov z načeli Zakona o združenem delu potrebno sledeče:

— Pri prodaji neposrednim potrošnikom je nujno organizirati mrežo prodajnih skladišč na celotnem tržišču Jugoslavije.

— Pri prodaji in nabavi izdelkov trgovskim podjetjem je stremeti, da dosežemo čimvišje oblike poslovnega sodelovanja (dolgoročno sodelovanje, skupna delitev dohodka, skupen rizik).

— Pri prodaji izdelkov GP iskati globlje sodelovanje v smislu združevanja sredstev pri gradnji objektov na trg.

— Pri prodaji izdelkov za izvoz je potrebno s posredniki doseči sporazume, ki bodo detaljno zajeli poslovne odnose med proizvajalcem, posrednikom in kupcem v smislu prevzemanja blagovnih in finančnih rizikov, delitve dohodka, postavljanja bodočih proizvodnih programov itd.

— Pri prodaji surovin, polizdelkov in izdelkov med TOZD naj se dogovorijo povprečne tržne cene. Pri prelivanju prostih zalog stremeti najprej k pokrivanju potreb TOZD v okviru OZD.

— Program proizvodnje naj se v največji možni meri opredeli po TOZD s srednjeročnim programom.

— Pridobivanje dohodka na osnovi združevanja sredstev naj se intenzivneje ugotavlja, vendar je na vsak posamezen primer potreben pismeni sporazum.

— Pri sklepanju sporazumov ali pogodb za posle, ki vsebujejo tudi dohodek iz naslova regresov, premij, dotacij in kompenzacij je paziti, da bodo dohodki iz teh naslovov pravilno razporejeni oziroma pridobljeni.

— Za kreiranje politike cen naj se TOZD dogovorijo za skupen organ, ki bo v stanju fleksibilno zasledovati tržno stanje in sprejemati odločitve v zvezi z njimi.

ZAKLJUČEK

Zaradi potrebe po prilagoditvi obstoječih aktov Zakonu o združenem delu je potrebno pregledati iste in jih uskladiti po opravljeni širši razpravi vseh zaposlenih skladno z določili Zakona o združenem delu.

II. UGOTAVLJANJE IN IZKAZOVANJE DOHODKA

Do sedaj smo ugotavljali dohodek po znanem principu odštevanja stroškov in amortizacije ter ostale odvisne stroške od celotnega dohodka. V materialnih stroških so bili zapodeni tudi taki stroški, ki niso čisto materialne podlage, temveč bolj osebni prejemki npr.: topli obrok delavcem, itd. Tudi stroška skupnih služb smo zajemali v materialnih stroških.

Po novem sicer bistvenih sprememb ni, te pa so predlagane v sledečih variantah. Kot stroške amortizacije se sme upoštevati samo obračunane amortizacije po minimalnih stopnjah. Ta se določi s predpisom. Amortizacijo nad minimalnim pa se po novem ne odšteva od celotnega dohodka, temveč se ta strošek ugotavlja pri delitvi dohodka. Isto velja tudi za stroške prehrane delavcev, ki po novem bremene sklad skupne porabe. Tudi stroški za skupne službe se pokrivajo iz dohodka in ne več iz materialnih stroškov, kakor je bilo do sedaj.

Poglavje zase so po novem čisti materialni stroški, to je stroški uporabe surovin in repromateriala, na katere smo sedaj često pozabljali, kljub temu, da so ti stroški največja postavka v celotnem dohodku. Po novem o višini teh stroškov delavci odločajo na podlagi tehničnih normativov ali na podlagi večletnega opazovanja. Pri vsem tem je seveda važno, da se cene enakih materialov za posamezne TOZD enake, za kar smo dosedaj že poskrbeli s samoupravnim sporazumom o ugotavljanju prodajnih cen proizvo-

dom izdelkov, žaganega lesa in hlodovine. Vprašanje enakih cen sedaj kljub temu sporazumu še ni rešen, ker ima vsaka TOZD svoje knjigovodstvo, ker se vse fakture za nabavni material glasijo na posamezne TOZD.

V kolikor bi se v bodoče odločali, da se vprašanje enakih cen obrzži, bi morali reorganizirati skupno materialno knjigovodstvo za oba TOZD.

Pri stroških za amortizacijo je treba še povedati, da smo jo do sedaj uporabljali tudi za razširjeno reprodukcijo, to je da smo tudi amortizacijo koristili za postavitev novih zmogljivosti.

Po novem je taka možnost izključena in je amortizacija namenjena le za menjavo dotrajane opreme.

Po dosedanjih predpisih, se je dohodek delil na pogodbene obveznosti, zakonske obveznosti, na OD, sredstva rezerv, sredstva skupne porabe, in sredstva za poslovni sklad.

Prvenstveno vlogo pri delitvi dohodka so imeli osebni dohodki, ker smo na ostale elemente delitve namenili sredstva dohodka šele potem, ko so bili osebni dohodki v celoti pokriti iz dohodka. Po starem načinu je bil poslovni sklad obremenjen z različnimi dajatvami interesnim skupnostim kot posojilo. Tako dejanske slike obremenitve dohodka delavcem praktično ni bilo mogoče prikazati, oziroma so bila vsa tolmačenja zamegljena, ker se ni dokončno vedelo koliko dohodka TOZD ostane.

Navedene dajatve so bile določene kot posojilo z izredno dolgimi vročnimi roki, kar je po drugi strani zopet obremenjevalo lastna obratna sredstva v poslovnem skladu.

Glede delitve dohodka so po novem precejšnje spremembe in to predvsem v tem, da se sredstva, ki se namenijo za zadovoljevanje splošnih potreb, izločijo iz dohodka ne pa iz poslovnega sklada, da se iz dohodka krijejo stroški za skupne in strokovne službe in da se iz dohodka pokriva amortizacija nad minimalno stopnjo. S tem je tak strošek izenačen z ostalimi obveznostmi za splošne potrebe in kot tak odbitna postavka pri izračunu čistega dohodka. V novem sistemu delitve dohodka so ostale sledeče stare obveznosti, in sicer: pogodbene, zakonske, ki jih je po novem zelo malo, članarine, provizije in prispevki za skupno porabo. Tudi postavka zavarovanja premoženja se krije iz dohodka.

Novost pri delitvi dohodka je nova kategorija, in sicer dohodek, ki je sestavljen iz izjemno ugodnih novih pogojev. Do sedaj takih izjemno ugodnih pogojev pri nas nismo zabeležili, zato bo ta del dohodka pri nas bolj redek pojav. Kako se ta ugotavlja, določa samoupravni sporazum ali predpisani zakon.

Končna novost je še del dohodka, ki se ustvarja na podlagi izredno ugodnih naravnih pogojev.

Glede na obremenjevanje gospodarstva z dajatvami za zadovoljevanje splošnih potreb je v zakonu točno določeno, da morajo biti te obveznosti v skladu z gibanji družbenega proizvoda in da se določijo odvisno od sposobnosti gospodarstva. Te obveznosti se določijo praviloma enkrat letno istočasno. Delavci morajo vedeti o višini teh 30 dni preje predno jih sprejmejo. S tem določilom se bo verjetno napravil red glede sprejema posameznih sporazumov, kar do sedaj ni bilo mogoče doseči.

Ko se pokrijejo iz dohodka vse doslej našteje obveznosti, se ugotovi čisti dohodek, s katerim delavci res prosto razpolagajo. Iz čistega dohodka se pokrivajo:

- osebni dohodki
- sredstva za sklad skupne porabe
- sredstva za vlaganje v razširjeno reprodukcijo oziroma poslovni sklad.

Do sedaj smo osebne dohodke delili na podlagi sprejetega samoupravnega sporazuma o delitvi osebnih dohodkov in pred sprejemom zaključnega računa določili kvoto za sklad skupne porabe. Osebne dohodke smo razporejali in delili po določenem sistemu, vendar večkrat neodvisno od produktivnosti dela. Po novem je doseganje produktivnosti bistveno važno merilo, pri delitvi osebnih dohodkov. Neupoštevanje tega in neupoštevanje sporazumov v panogi in določeni družbenopolitični skupnosti, bo imelo

za posledico kršitve družbenih dogovorov in s tem določene sankcije. Do sedaj smo uspešnost poslovanja ugotavljali redno mesečno, pred samoupravnimi organi pa obvezno razpravljali v tromesečnih obdobjih. Zaradi enostavnosti smo med letom ostanek dohodka prikazovali kot dobiček in ga primerjali s celotno realizacijo. Ugotovljena stopnja je bila merilo uspešnosti in smo jo primerjali z isto stopnjo letnega plana in stopnjo doseženo v preteklem letu. Ker smo to ugotavljali mesečno smo bili sproti seznanjeni s poslovanjem posamezne delovne enote ali celotne TOZD.

Predlagani zakon predvideva več pokazateljev uspešnosti, kar seveda ni noben problem izkazovanja in izkazovanja, vsekakor pa daje boljšo in celovitejšo sliko poslovanja.

Ti kazalci so:

- v ustvarjenem dohodku na delavca
- v ustvarjenem dohodku delavca priporočeno uporabo sredstev
- akumulacija dohodka
- akumulacija v čistem dohodku
- akumulacija na povprečno uporabo sredstev
- OD in skupna poraba na delavca
- čisti dohodek na delavca.

Take kazalce smo že prikazali pri izdelavi kazalcev za 5. letni razvojni program. Iz njih je bilo razvidno, da smo najbolj uspešno delali v letu 1973 in da je bilo leto 1974 slabše, kljub veliki konjunkturi. Najslabši uspeh na delavca smo imeli v letu 1975, iz že znanih razlogov padca izvoznih cen.

Navedene kazalce bo treba izkazovati pri vsakem mesečnem računu in zaključnem računu, obvezno pa upoštevati tudi pri obravnava planov, pri dogovorih v cenah ter pri delitvi dohodka, ko se odloča o razdelitvi čistega dohodka na osebne dohodke in sklade. Navedene skupne kazalce za celotno industrijo pa bodo morale upoštevati tudi družbenopolitične skupnosti, ko bodo postavljale merila za višino obremenitve gospodarstva.

Zakon govori tudi o organizaciji knjigovodstva. Vsaka TOZD vodi svoje knjigovodstvo, lahko pa z upa to delo skupnim službam, pooblaščenim organizacijam ali SDK. Ta problem smo pri nas dosedaj uspešno rešili že pred več leti, zato nas morebitne spremembe to zadevno ne bi smele skrbeti.

Kakor že povedano se obračun in zaključni račun sestavljajo za vsako TOZD, te pa morajo obravnavati tudi delavci in oceniti. Delavci se z osebnim izrekanjem odločajo o končni delitvi, zaključni račun pa sprejme DS.

Če se po zaključnem računu ugotovi, da je zmanjkalo čistega dohodka za osebne dohodke in sklade, mora TOZD sprejeti program za odstranitev materij, ker je s tem napravila zgubo. Druga TOZD in družbenopolitične skupnosti npr: občina imajo pravico in dolžnost, da lahko ukrepajo, če program v roku 30 dni ni sprejet. Enako mora TOZD storiti, če ima dospelje in neplačane obveznosti. Tega določila do sedaj nismo poznali.

Zakon tudi predvideva, da si morajo TOZD med seboj pomagati, skupno z družbenopolitičnimi skupnostmi, posebno, če je taka pomoč potrebna zaradi družbenega interesa. V takem primeru se TOZD lahko zmanjšujejo dajatve in znižajo davki za čas sanacije.

III. DELITEV SREDSTEV ZA OSEBNE DOHODKE

Glede na nalogo, ki nam je bila zaupana smo napravili analizo samoupravnih sporazumov in pravilnikov o delitvi sredstev za osebne dohodke delavcev v združenem delu.

Samoupravni sporazumi in pravilniki, ki obravnavajo to temo v našem podjetju so naslednji:

1. Samoupravni sporazum o delitvi dohodka in CD
2. Samoupravni sporazum o spremembah in dopolnitvah samoupravnega sporazuma o delitvi dohodka in CD
3. Pravilnik o delovnih normativih

4. Pravilnik o tehničnih izboljšavah
5. Pravilnik o zbiranju sredstev in dodeljevanju posojil za gradnjo in nakup stanovanj delavcem podjetja
6. Pravilnik o potrošniškem posojilu delavcem za nakup izdelkov podjetja
7. Akt za ugotavljanje in delitev vrednosti točke.

ANALIZA:

1. Samoupravni sporazum o delitvi dohodka in osebnih dohodkov, kakor tudi samoupravni sporazum o spremembah in dopolnitvah samoupravnega sporazuma o delitvi dohodka in osebnih dohodkov so primerjali s samoupravnim sporazumom o osnovah in merilih za razporejanje dohodka in za delitev sredstev za osebne dohodke v lesni industriji. Primerjali smo ga tudi s sindikalno listo.

Ugotovitev: samoupravni sporazum je usklajen z združenimi merili. Potrebno pa je dodati merila o dokončanem obračunu osebnih dohodkov.

2. Pravilnik o delovnih normativih

Pravilnik je bil sprejet 10. 4. 1968 in je še vedno v veljavi. Obravnava nagrajevanje normativnih del po »REFA« sistem.

Ugotovitev: Pravilnik je v skladu z združenimi merili, vendar ga je potrebno zamenjati s samoupravnim sporazumom in tehnološko prilagoditi zakonu in organizaciji. Obenem je tudi proučiti še druge sisteme o nagrajevanju po delovnem učinku in izbirati sistem, ki je najugodnejši za našo družbo.

3. Pravilnik o tehničnih izboljšavah

Sprejet je bil 9. 8. 1972 in je v skladu z zakonom o združenem delu. Zamenjati ga je s samoupravnim sporazumom zaradi terminologije.

4. Pravilnik o zbiranju sredstev in dodeljevanju posojil za gradnjo in nakup stanovanj delavcem podjetja

Pravilnik je bil sprejet 22. 3. 1968. Ugotavlja se, da je zastarel, ker je bil za tem sprejet družbeni dogovor o solidarnostni izgradnji.

Napraviti je sporazum, ki bo zamenjal določbe družbenega dogovora.

5. Pravilnik o potrošniškem posojilu delavcem za nakup izdelkov podjetja

Pravilnik je vsebinsko še vedno veljaven. Sprejet je bil januarja 1974. Zamenjati ga s samoupravnim sporazumom zaradi terminologije.

6. Akt za ugotavljanje in delitev vrednosti točke

Akt je bil sprejet v letu 1974 in nima pravih meril za ugotavljanje vrednosti točke.

Izdelati je realna merila za ugotavljanje delitev točke.

IV. MEDSEBOJNA RAZMERJA DELAVCEV V ZDRUŽENEM DELU

Medsebojna razmerja delavcev v združenem delu so urejena s samoupravnimi sporazumi o medsebojnih razmerjih temeljnih organizacij Parketarne Verd in Tovarna vrat Borovnica. Samoupravne sporazume so delavci sklenili v mesecu februarju 1974. leta na podlagi zakona o medsebojnih razmerjih (Uradni list SFRJ 22/73). Korektura in dopolnitev samoupravnih sporazumov je bila izvršena v juniju 1975. leta na podlagi republiškega zakona o medsebojnih razmerjih (Uradni list SRS 18/74).

Pravice, obveznosti in odgovornosti pri delu so v skladu z določili zakona o medsebojnih razmerjih urejene v več samoupravnih aktih. S samoupravnim sporazumom o medsebojnih razmerjih so urejene naslednje pravice in obveznosti:

- razporeditev na delovna mesta,
- temeljne pravice in obveznosti do izpolnjevanja

in razvijanja delovnih sposobnosti,

- razporeditev, začetek in konec delovnega časa,
- redni in izredni dopust, odmor in počitek,
- temeljne pravice in obveznosti iz varstva delavcev,
- varstvo žensk, mladine in invalidov,
- temeljne pravice do osebnega dohodka,
- odgovornost delavcev,
- prenehanje lastnosti delavca,
- varstvo pravic delavcev.

Druge pravice in obveznosti iz medsebojnih razmerij delavcev se urejajo v naslednjih samoupravnih aktih:

- samoupravni sporazum o delitvi dohodka in osebnih dohodkov,
- samoupravni sporazum o varstvu pri delu,
- sistemizacija delovnih mest,
- pravilnik o izobraževanju kadrov v podjetju,
- pravilnik o pripravnikih,
- pravilnik o urjanju stanovanjskih vprašanj delavcev,
- sporazum o začasnem razporejanju delavcev na delo v tujino in o njihovem nagrajevanju.

S primerjavo veljavne zakonodaje z osnutkom zakona o združenem delu ugotovimo, da izvršni osnutek zakona na področju medsebojnih razmerij revizijo in dopolnitev veljavne zakonodaje, dosledno izhajajoč iz ustavo določenega položaja delavca kot proizvajalca in samoupravljalca. Izhajajoč iz navedenega pomeni realizacija zakona o združenem delu v naši interni zakonodaji iz področja medsebojnih razmerij le revizijo veljavne zakonodaje in nadaljevanje usklajevanja začete v letu 1973 s sprejetjem zakona o medsebojnih razmerjih v združenem delu in drugih zakonov iz področja medsebojnih razmerij.

Nesporno je pred nami veliko dela, a istočasno lahko ugotovimo, da realno pri usklajevanju ne moremo naleteti na večje ovire oziroma večja nasprotujoča si stališča pri urejanju posameznih vprašanj iz področja medsebojnih razmerij v združenem delu.

Predlog zakona o združenem delu v primerjavi z veljavno zakonodajo prinaša na področju medsebojnih razmerij predvsem sledeče spremembe:

1. Medsebojna razmerja v združenem delu urejajo delavci po osnutku zakona s samoupravnim splošnim aktom, s katerim se urejajo medsebojna razmerja, medtem ko se po sedaj veljavnem zakonu ta razmerja urejajo s samoupravnim sporazumom o medsebojnih razmerjih. To spremembo je povzročilo dejstvo, da je samoupravni sporazum o medsebojnih razmerjih po veljavnem zakonu osnovni akt, s katerim delavci urejajo medsebojna razmerja v združenem delu in razmerij ni mogoče urediti z drugim aktom. Po osnutku zakona pa določajo delavci temeljne za urejanje medsebojnih razmerij delavcev v temeljni organizaciji v sporazumu o združevanju v TOZD in je potrebno samo razčleniti temelje za urejanje medsebojnih razmerij s splošnim samoupravnim aktom.

Temu vprašanju v začetni stopnji usklajevanja ni potrebno posvetiti pozornosti iz razlogov, da je to predlog in predvsem da, ko bodo urejena vsa vprašanja se bo odločilo kaj spada v en ali drug samoupravni akt.

2. Prav tako kot dosedaj veljavna zakonodaja tudi osnutek zakona dopušča v odločitev delavcem ali uredijo vsa področja medsebojnih razmerij z enim ali več samoupravnimi akti.

3. Razmerja, ki nastanejo med delavci v združenem delu z družbenimi sredstvi, so ponovno definirana v osnutku zakona kot »delovna razmerja« in bo s tem odpravljena formulacija »pridobitev lastnosti delavca v združenem delu«.

4. Osnutek zakona odpravlja neposredno izvoljene kolektivne izvršilne organe in prenaša posredno odločanje na delavski svet. Po našem samoupravnem sporazumu so to odbor za medsebojna razmerja in odbor za izrekanje ukrepov. Osnutek daje možnost imenovanja komisije za sprejem in odpust delavcev kot komisija delavskega sveta na katero prenese delavski svet dokončne izvršilne funkcije. Na področju odgovornosti za izpolnjevanje delovnih obveznosti pa

osnutek zakona predvideva komisijo za disciplinski postopek, katere člane volijo delavci neposredno. Novost je tudi v sestavi članov disciplinske komisije in to do 1/4 zunanjih članov in možnost skupne komisije za več temeljnih organizacij kar je za nas pomembno posebno v primeru odločitve o formiranju več temeljnih organizacij v okviru sedanjih dveh temeljnih organizacij.

5. Pri razporejanju delavcev na delovna mesta med delom lahko delavci s samoupravnim sporazumom o združevanju v delovno organizacijo določijo pogoje in način razporejanja delavcev v druge TOZD v okviru delovne organizacije in se tako razporejanje v bistvu izenači z razporejanjem med delom v okviru temeljne organizacije.

6. Osnutek zakona določa odgovornost in dolžnost delavcev, da vestno izpolnjujejo svoje delovne in druge dolžnosti. Zakon jasno opozarja, da nepravčasno, netočno in nevestno opravljanje zaupanih del in drugih delovnih obveznosti krni pravice, drugih delavcev in da se jim tako onemogoča tudi pravica, da upravljajo z družbenimi sredstvi.

Za kršitve delovnih dolžnosti ali druge kršitve delovne discipline so v osnutku zakona določeni ukrepi, ki se lahko izrečejo delavcu. Novost je uvajanje denarne kazni. Uvedba denarne kazni se nanaša na določene hujše kršitve, da bi učinkoviteje vplivali na delavce, da se izogibajo kršitvam delovnih in drugih dolžnosti. Predvideva se tudi možnost pavšalne odškodnine za škodo, ki je posledica napake delavca, vendar mora napaka delavca vplivati na delovni proces in na izpolnjevanje dolžnosti drugih delavcev, kar pomeni, da delovni proces ni mogel teči normalno oziroma, da drugi delavci niso mogli izpolnjevati svojih obveznosti, zaradi česar je vsekako moralo priti do škode.

7. V zvezi s prenehanjem delovnega razmerja je v osnutku predlagano nekaj novih rešitev:

— če pride temeljna organizacija v ekonomske težave, zaradi česar delo določenega števila delavcev ni več potrebno, je v osnutku predlagano, da lahko delavci odločajo, da tistim delavcem, ki so s svojim neodgovornim odnosom pri delu povzročili, da je temeljna organizacija zašla v ekonomske težave, preneha delovno razmerje;

— pri planiranju tehnoloških izboljšav je potrebno predhodno proučiti možnost za delo delavcev, ki so v delovnem razmerju in se mora zagotoviti možnost in sredstva za njihovo potrebno dopolnilno kvalifikacijo oziroma prekvalifikacijo v zvezi z novimi potrebami. Šele potem se lahko izvrši razporeditev v drugo temeljno organizacijo ali delovno enoto.

Poleg tega osnutek določa dve novi osnovi za prenehanje delovnega razmerja po zakonu. Delavcu po zakonu preneha delovno razmerje če noče dati pisne izjave, da sprejema samoupravni sporazum o združevanju dela delavcev v temeljnih organizacijah in če izpolni pogoje za pokojnino z dnem, ko postane odločba o prenehanju delovnega razmerja dokončna.

8. Osnutek zakona nima določbe, ki bi podrobneje urejala delovni čas, počitek, odsotnost, posebno varstvo žensk, mladine in invalidov. To vprašanje v osnutku zakona niso podrobneje razčlenjena zavoljo dveh razlogov:

— ureditev teh vprašanj izvira iz obveznosti, ki jih je naša država sprejela z ratifikacijo mednarodnih konvencij.

— določbe, ko so izpuščene so take narave, da ni potrebno oziroma ni mogoče, da bi bile enotne za vso državo (letni dopust, porodniški dopust itd.).

Izhajajoč iz navedenih sprememb, ki jih osnutek zakona predvideva na področju medsebojnih razmerij ugotovimo, da bo pri usklajevanju oziroma reviziji interne zakonodaje potrebno dati poudarek na dopolnitve, katerih konkretne rešitve so dane v odločitvah delavcem v okviru zakonskih določil kot kriteriji za letni dopust, odsotnost od dela, kršitve delovnih dolžnosti itd.

Ocena usklajenosti naše interne zakonodaje z veljavno eksterno zakonodajo in osnutkom zakona o združenem delu in samoupravnih razmer ter stanja

v delovni organizaciji upoštevajoč razdelilnik za pravo analize po posameznih grupah je sledeča:

1. Usklajenost internih aktov z veljavno zakonodajo

Tu ugotovimo, da vsi naši samoupravni akti niso v celoti usklajeni z veljavno zakonodajo:

— v veljavi je pravilnik o sistemizaciji delovnih mest od leta 1970,

— nadalje pravilnik o izobraževanju kadrov v delovni organizaciji od leta 1969,

— in pravilnik o urejanju stanovanjskih vprašanj od leta 1969.

Neglede na to, da je bilo delo in aktivnost na navedenih področjih usklajeno z veljavno eksterno zakonodajo moramo takoj pristopiti k usklajevanju.

2. Področja medsebojnih razmerij urejena s samoupravnimi sporazumi o medsebojnih razmerjih

a) Pri sklenitvi delovnega razmerja in razporejanju delavcev na delovna mesta ugotovimo, da je postopek iskanja sprejemanja in razporejanja delavcev na delovno mesto v skladu z veljavno zakonodajo.

Večje potrebe po novih delavcih zaradi povečanja proizvodnih kapacitet in fluktuacije ter istočasno pomanjkanje delavcev na ožjem področju pogojujejo sledeče pomanjkljivosti, ki jih moramo odpraviti:

— odstopanja od z aktom o sistemizaciji določenih pogojev za razporeditev na delovno mesto kar pogojuje nezadovoljivo kadrovsko strukturo in zasedbo delovnih mest;

— z uvajanjem in seznanjanjem novih delavcev z delom in poučevanju iz področij varstva pri delu vključno s spremljanjem dela delavcev v poizkusnem roku ne moremo biti v celoti zadovoljni. Tu moramo prekiniti s stihijskim sprejemanjem predvsem proizvodnih delavcev in preiti na sprejemanje novih delavcev največ dvakrat mesečno;

— z našo interno zakonodajo nimamo urejeno možnost razporejanja delavcev med delom med TOZD;

— dokončno moramo urediti razporeditev proizvodnih delavcev na delovna mesta tudi z izdajo potrebnih odločb in odpraviti vse pomanjkljivosti iz poučevanja in iz področja varstva pri delu pri občasnem razporejanju delavcev med delom na druga delovna mesta.

b) Ugotavljanje in izvajanje ukrepov za kršitve delovnih, drugih dolžnosti imamo urejeno z veljavno zakonodajo. V tekočem letu je izvršen kvaliteten premik na tem področju. Osnutek zakona predlaga na tem področju nove kvalitete in povečuje odgovornost in bo temu vprašanju pri usklajevanju in reviziji potrebno posvetiti vso pozornost.

c) Po vprašanih delovni čas, odmor, dopust, odsotnost od dela vse oblike varstva delavcev in prenehanje delovnega razmerja osnutek zakona v združenem delu ne prinaša bistvenih sprememb razen nekaj novih oblik prenehanja delovnega razmerja. Pri reviziji in usklajevanju teh področij bo potrebno posvetiti vso pozornost vsem pomanjkljivostim ugotovljenih med delom v temeljnih organizacijah.

3. Ostala področja medsebojnih razmerij urejena s samostojnimi samoupravnimi akti

a) Na področju varstva pri delu osnutek zakona o združenem delu v glavnem uveljavlja dosedanje rešitve. Imamo sprejet in veljaven samoupravni sporazum o varstvu pri delu, ki je usklajen z veljavno zakonodajo. Na tem področju je potrebno pristopiti k pripravi in sprejemu ostalih samoupravnih aktov, ki so vezani na samoupravni sporazum in s tem dokončno urediti vsa vprašanja varstva pri delu.

b) Stanovanjska izgradnja se vrši v skladu s sprejeto politiko stanovanjske izgradnje in srednjeročnim programom stanovanjske izgradnje delovne organizacije za obdobje 1973—1977. Na tem področju je potrebno izvršiti sledeče:

1. izvršiti revizijo obstoječe interne zakonodaje s sprejetjem samoupravnega akta usklajenega z veljavno zakonodajo;

2. pristopiti k pripravi srednjeročnega programa stanovanjske izgradnje za obdobje 1976—1980 s tem, da se izvrši revizija veljavnega programa.

3. nadaljevati s sprejeto politiko in to:
— delovati na tem, da tudi TOZD Tovarna vrat Borovnica in SDS skupne službe namenita več sredstev za stanovanjsko izgradnjo, tako, kot TOZD Parketarna Verd, ki je z letošnjim letom povečala namenska sredstva od obveznih 6 odstotkov na 8 odstotkov od bruto OD;

— izhajajoč iz ugotovljenih interesov združevati sredstva ali na nivoju delovne organizacije ali na širšem področju;

— pridobivanja zmanjšanih kreditov;

— s samoupravnim aktom in srednjeročnim programom ugotoviti in sprejeti tudi tako obliko stanovanjske izgradnje, ki aktivira soudeležbo delavcev v obliki prihrankov in dela;

— sestavni del investicijskih vlaganj v povečanje proizvodnih kapacitet morajo postati tudi vlaganja v družbeni standard kot družbena prehrana, samski dom, kadrovska stanovanja itd.

c) Na področju izobraževanja ugotovimo zadovoljivo politiko in rezultate na področju kadrovskega štipendiranja. Ne moremo biti pa zadovoljni z izobraževanjem med delom in to od strokovnega do družbeno-političnega izobraževanja.

Na tem področju bo potrebno izvršiti:

— dokončno uskladiti interno zakonodajo na področju izobraževanja;

— pripraviti in sprejeti srednjeročni program izobraževanja s poudarkom na izobraževanje med delom z izhodiščem iz srednjeročnih kadrovske potreb.

V. SAMOUPRAVNA ORGANIZIRANOST

Konec leta 1973 sta se v okviru podjetja konstituirali dve TOZD iz dotedanjih obratov, ki sta bili pravni osebi s svojim žiro računom. TOZD Tovarna vrat in TOZD Parketarna sta se združili v delovno organizacijo LIKO. Sredstva podjetja so bila razdeljena po knjigovodskem stanju prejšnjih obratov in je sporazum o razdelitvi sredstev predstavljal formalni akt. Izkušnje delovanja v takšni organiziranosti bodo ocenjene po posameznih področjih analize, ki jo pripravljajo druge skupine. Vsebinski problemi so nakazani v tem delu analize le takrat in toliko, kot je to potrebno za razumevanje problemov, ki jih obravnavamo v tem poglavju. To poglavje bi bilo preobsežno, če bi hoteli obravnavati vsa vprašanja samoupravne organiziranosti, zato so nakazana le najpomembnejša.

I. Organiziranje temeljnih organizacij združenega dela

Primerjava naše samoupravne organiziranosti z določili osnutka zakona o združenem delu (v nadaljevanju TOZD) da zaključek, da nimamo organizirane TOZD za posamezne delovne celote v DO (delovna organizacija), za katere imajo delavci pravico in dolžnost ustanoviti TOZD. V okviru sedanjih TOZD imamo več takšnih delovnih celot, v katerih so delavci neposredno povezani z enotnim delovnim procesom in pri tem pri delu med seboj odvisni. Pri tem delu dosega skupen rezultat dela, ki se da samostojno izraziti kot vrednost v delovni organizaciji ali na trgu. V teh delovnih celotah lahko delavci uresničijo svoje družbenoekonomske in druge samoupravne pravice.

V TOZD Tovarna vrat Borovnica imamo sledeče delovne celote, za katere so izpolnjeni pogoji za ustanovitev TOZD:

	Štev. delav.	Cel. doh. 75
1. Vratarna	134	83.804.429
2. Stolarna	141	30.474.798
3. Žaga	47	25.313.445
4. Vzdrževalna dejavnost	49	8.426.992

in v TOZD Parketarna Verd

1. Vratarna	46	18.744.945
2. Stolarna	259	75.032.003

3. Žaga	39	25.941.769
4. Vzdrževalna dejavnost	64	2.345.734

Po navedenih enotah evidenčno že ugotavljamo rezultate poslovanja. Sedanje delovne enote, ki naj bi postale TOZD, pa nimajo v svojem organizacijskem sestavu dejavnosti, kot je tehnična priprava dela, operativno planiranje proizvodnje, skrb za vzdrževanje in tehnična kontrola. Navedene dejavnosti spadajo v tehnološki okvir delovne celote, opredeljene v 296. in 297. členu ZOZD. Pri iskanju najustreznejše organizacijske povezave sednjih delovnih enot z deli sedanjih obratovodstev pa je treba paziti na racionalnost in polno izkoriščenost kadrov. Posebej bo potrebno še proučiti stopnjo odvisnosti delovnega procesa v novih TOZD od eventualno ustanovljene delovne skupnosti skupnih služb, ki bi opravljala navedena dela.

Pri nakazani organiziranosti TOZD se postavlja med drugim vprašanje razdelitve sredstev sedanjih TOZD. 309. člena ZOZD daje usmeritev za razdelitev sredstev. V tem členu predvideni kriteriji pa ne upoštevajo dejstva, da sedanji TOZD vlagata večino razpoložljivih sredstev v eno delovno enoto (vratarna v Borovnici) oziroma v dve sedanji delovni enoti (stolarna in žaga na Verdu). Pri razdelitvi sredstev in obveznosti bo potrebno med drugim ugotoviti delež sedanjih delovnih enot — novih TOZD v vloženih sredstvih drugih delovnih enot — TOZD. Pravice in dolžnosti, ki izhajajo iz te ugotovitve, bo potrebno še posebej pazljivo urediti in zagotoviti razdelitev po dejanskih rezultatih minulega dela.

Posebej velja poudariti, da je položaj nove TOZD vzdrževalne dejavnosti drugačen od položaja drugih TOZD. Tako se ta TOZD ne bi mogla izločiti iz DO brez soglasja ostalih TOZD, ki določajo tudi obseg dejavnosti te TOZD.

Pri iskanju organizacijskih rešitev, ki so pomembne za zagotovitev takšnega položaja novih TOZD, kot ga predvideva ZOZD, bomo morali upoštevati dobre in slabe izkušnje dosedanjega dela. Zgrešeno pa bi bilo, če bi pri tem izhajali samo ali pretežno iz dosedanje organiziranosti nekaterih služb oziroma delovnih enot v TOZD in skupnih služb.

II. Združitev TOZD v DO

TOZD, kot smo jih zgoraj predvideli, so po ustanovitvi pred drugo pomembno nalogo — združitve v delovno organizacijo. Z rezultati sedanje združitve obeh TOZD, ki po svoji vsebini in obliki nista to, ne moremo biti zadovoljni. Da je temu tako, je potrebno iskati vzroke v navedenem dejstvu, da sedanja TOZD ne ustreza ustavnemu konceptu TOZD, da ni povsem presežena obremenjenost s slabostmi starih odnosov (vključno z odnosi v nekdanjem LIP) in da je še prisotna podjetniška mentaliteta. Sedanja delovna organizacija je v svoji praksi dejansko seštevček obeh TOZD in je težko najti bistvene kvalitete, ki bi nastale po združitvi na novih ustavnih osnovah. Teh kvalitete in napredka ni na najpomembnejšem področju, to je pri dohodkovnih odnosih. Združevanje sredstev zaradi doseganja večjih rezultatov pri delu z družbenimi sredstvi, veljavni samoupravni sporazum o združitvi TOZD v DO ne predvideva. Predvideno je le kratkoročno medsebojno kreditiranje po klasičnih bančnih načelih. V zadnjem času so pozitivni poizkusi tudi na tem področju in kaže omeniti takšen rezultat teh prizadevanj, kot je samoupravni sporazum o pokrivanju razlik v cenah hlovdovine, rezanega in decimiranega lesa. Za ureditev dela medsebojnih dohodkovnih odnosov z navedenim sporazumom so bili potrebni tako veliki napor, ker se je ločeno obravnavalo le en del sicer celovitega in medsebojno povezanega kompleksa dohodkovnih odnosov in soodvisnosti.

Dohodkovna nepovezanost TOZD in iz tega izhajajoči odnosi, je verjetno eden od glavnih razlogov, ki nas navedejo na zaključek, da je naša DO po značilnosti sedanjega delovanja bližja razpoznavanim znakom sestavljene organizacije dela, kot pa karak-

teristikam delovne organizacije, opredeljenih v ZOZD. Od tod tudi že nakazana možnost, da se LIKO konstituira kot sestavljena organizacija združenega dela (SOZD), sedanji TOZD pa kot DO.

S katerimi TOZD se bodo združile v DO posamezne TOZD, je odvisno predvsem od tega, kakšne ekonomske in siceršnje prednosti bodo ugotovljene v takšni ali drugačni povezanosti. Pri tem je treba upoštevati možno uspešnost TOZD (gledano z njenega in širšega družbenega stališča), ki je pogojena s povezavo z drugimi TOZD, povezanost proizvodnega procesa, interese pri skupnem poslovanju ter možne rezultate takega poslovanja. Takšne skupne interese je možno ugotoviti tudi za nove TOZD v okviru delovne organizacije LIKO. Zato v nadaljevanju predpostavljamo, da se nove TOZD združijo v DO LIKO. Združevanje sredstev in dela, skupne interese in njihovo uresničevanje ter druge skupne zadeve bodo TOZD opredelile v samoupravnem sporazumu o združitvi v DO. S tem sporazumom se bodo TOZD morale dogovoriti predvsem o:

dejavnost TOZD in DO, zastopanje ter predstavljanje TOZD in DO, kot je opredeljena v samoupravnem sporazumu, ne bo potrebno bistveno spreminjati. Spremembe bodo nastale le zaradi drugačne organiziranosti TOZD, pri tem pa naj bi se dejavnost sedanjih TOZD prerazporedila na nove TOZD. Pooblastila DO pri zastopanju in predstavljanju naj bi ostala neizpremenjena.

Pri opredeljevanju **skupnih zadev in interesov** bomo morali preiti od sedanje načelne ureditve h konkretni opredelitvi teh vprašanj in določil, kako izvajati te skupne zadeve in od tod izvirajoče odnose ter odgovornosti. Del teh skupnih zadev, kot je komercialna dejavnost, finančna služba, splošna in kadrovska dejavnost, opravljajo skupne službe. Te imajo velik vpliv na to, v kakšni meri so doseženi skupni interesi. V naši DO je prisotno zgrešeno mnenje, da je le od skupnih služb odvisna stopnja uspešnosti opravljanja skupnih zadev. V sporazumu bomo morali določiti naloge in odgovornosti skupnih služb in TOZD za opravljanje skupnih zadev in način, kako se te zadeve opravljajo.

Koordiniranje delovnega procesa, usklajevanje programov TOZD in sprejemanje planov DO so pomembni skupni interesi TOZD. Od uspešnosti na tem področju je v dobršni meri odvisen rezultat posamezne TOZD, ki naj bi ga dosegla posamezna TOZD z združitvijo DO. Rezultat aktivnosti na tem področju je bil doslej predvsem seštevek prizadevanja ter planov TOZD. Na tem področju so velike neizkoriščene možnosti, od uskladitve proizvodnih planov, ki imajo za osnovo maksimalno izkoriščenost kapacitet (tehničnih in kadrovskih), do dogovora o optimalnih zalogah skupnih surovin in repromaterialov. Kako bomo uspeli doseči čim večjo usklajenost in povezanost dela in planov TOZD je odvisno predvsem od kvalitetne ureditve dohodkovnih odnosov. Te odnose in združevanje sredstev obravnava poseben del analize, je pa to področje eno najpomembnejših, ki ga moramo na novo urediti v samoupravnem sporazumu.

Delovna organizacija naj bi imela delavski svet. Njegove pristojnosti bo treba precizneje določiti in so odvisne od zadev, ki jih bodo TOZD opravljale v okviru DO. Na ravni DO bo verjetno zadoščal en izvršilni organ DS. Sedaj imamo tri takšne organe, dejansko pa deluje le odbor za proizvodnjo in razvoj. Če se bomo odločili za več izvršilnih organov, bomo morali med njimi natančno razmejiti pristojnosti ter odgovornosti. Naloge, pristojnosti in odgovornosti poslovnega organa DO v naših temeljnih aktih nimamo izrecno našteje. Pri vodenju delovnega procesa, izvajanju sklepov organov upravljanja je pomembno tudi razmejiti pristojnosti poslovnih organov TOZD in DO. Pred navedenimi nalogami pa se bomo morali odločiti tudi, ali bomo imeli v DO oziroma v TOZD kolektivni, ali individualni poslovodni organ.

Organiziranost skupnih služb in njen delokrog določa statut DO in poseben sporazum o financiranju. Kakšne skupne službe bodo ustanovili TOZD, njihove naloge ter odgovornosti, bo določal samoupravni sporazum o združitvi TOZD in DO. Posebni sporazum

pa bo podrobneje urejal: vrsto del, ki jih bodo upravljale skupne službe, osnove in merila za pridobivanje dohodka, pooblastila, temeljne pogoje glede strukture delovnih mest in kvalifikacijske strukture, način reševanja medsebojnih sporov itd.

V DO imamo formalno eno delovno skupnost skupnih služb. Glede na delo, ki ga opravljajo delavci v sedanjih obratovodstvih TOZD in njihov obseg, pa so po svojem družbenoekonomskem bistvu tudi ta obratovodstva skupne službe. V novi organiziranosti TOZD se pojavlja več variant organiziranja skupnih služb. Pred odločitvijo je predhodno potrebno razčistiti že nakazano vprašanje: katere funkcije sedanjih obratovodstev naj bi prešle v nove TOZD. Ena možnost je, da nove TOZD same skrbijo za pripravo dela, operativno planiranje proizvodnje, za vzdrževanje in za tehnično kontrolo, medtem ko bi za pripravo odločitev na področju razvoja skrbele skupne službe DO. Druga možnost pa je, da se za navedene dejavnosti v sedanjih TOZD oblikujejo posebne delovne skupnosti skupnih služb. Pri tem se pojavlja vprašanje, če ZOZD dopušča opravljanje navedenih dejavnosti, razen zadnje, v skupnih službah. Odgovor je odvisen od tega, kako široka bo razlaga 5. točke 3. odstavka 379. člena ZOZD.

Sedanja obratovodstva bi se lahko oblikovala kot delovna skupnost skupnih služb. Ob že navedenim pomislekom v zvezi s tehničnimi službami, pa se pri tej varianti pojavlja še vprašanje utemeljenosti razdeljevanja enovitih delovnih nalog, kot so: knjigovodstvo, komerciala, splošne in kadrovske zadeve, na več delovnih skupnosti. Navedene naloge bi tako kot dosedaj deloma opravljala delovna skupnost dela TOZD (na Verdu in v Borovnici), del nalog pa delovna skupnost skupnih služb DO. Izvajanje nalog navedenih področij je medsebojno povezano in odvisno in bi jih uspešneje opravljale službe, ki bi bile organizacijske celote. Dve delovni skupnosti skupnih služb za opravljanje zaokroženih delovnih področij imajo še to slabost, da je težko razmejiti odgovornost za opravljeno delo do ustanoviteljev — TOZD.

Za opravljanje knjigovodskih, plansko-analitskih, komercialnih, splošno kadrovskih zadev, nalog s področja SLO, civilne zaščite in družbene samozastite ter drugih pomožnih del, bi TOZD lahko ustanovile delovno skupnost skupnih služb, ki bi navedena dela opravljala v organizacijsko-funkcionalno povezanih službah. Te službe bi imele za strokovno utemeljene potrebe svoje operative izpostave na sedežih TOZD. Takšna organiziranost bi omogočala najboljšo izkoriščenost strokovnih kadrov in racionalizacijo poslovanja ter uvajanje učinkovitejših metod dela. Takšne strokovno močne skupne službe pa nikakor ne bi smele postati center odločanja, temveč nosilec priprav strokovno preverjenih predlogov za odločanje organov upravljanja TOZD in DO. Tudi v sedanjih skupnih službah so še ostanki stare miselnosti, ki jo pogosto obremenjuje še strokovna šibkost. Za nekatere posledice delovanja skupnih služb, ki bi jih po svojem značaju lahko ocenili kot podjetniške in tehnokratske tendence, bi pri iskanju vzrokov zanje našli pogosteje v pomanjkanju strokovnosti kot pa v zavestnem negativnem delovanju.

Zaradi zadnjega razloga so bile skupne službe tudi cokla hitrejšega uveljavljanja novih odnosov med TOZD in V DO. Za njihovo učinkovitejše delovanje bi bilo potrebno proučiti drugačno organiziranost. Kot ena možnost se pojavlja organiziranje nabavnega, prodajnega, izvoznega sektorja, združitve splošnega in kadrovskega sektorja in okrepitev finančne operative. Plansko analitsko službo bo treba okrepiti, da bo sposobna prevzemati naloge s področja razvojnega programiranja. Obseg nalog, ki naj bi opravljala ta služba s področja razvoja, je odvisna od organiziranja tehničnih služb sedanjih TOZD.

ZOZD daje tudi možnost, da se komercialna služba organizira kot TOZD. TOZD bi bilo možno ustanoviti tudi za opravljanje tehničnih in razvojnih nalog.

Medsebojne pravice in obveznosti TOZD v pravnem prometu in iz tega izhajajoče medsebojne odnose je potrebno v novem sporazumu natančneje opredeliti. Sedanjo solidarno odgovornost TOZD za

obveznosti DO in subsidiarno odgovornost za obveznosti druge TOZD ne bi bilo potrebno spreminjati. V zvezi s takšnim prevzemanjem rizika za poslovanje drugih TOZD, pa je potrebno določiti pravice in odgovornosti posamezne TOZD v zvezi s prevzeto odgovornostjo. Zadnje razprave o tem, ali je sploh umestno, da TOZD obravnava investicijo druge TOZD, kaže na potrebo, da se v zvezi s tem vprašanjem uredi v sporazumu pravice in dolžnosti v zvezi s sanacijo, dajanje soglasij k posameznim odločitvam o nameranih investicijah in podobno. Seveda se pa tu odnosi ne morejo urediti samo v tem delu sporazuma, ampak v skladu z drugimi določbami sporazuma — združevanje sredstev, skupne zadeve in interesi, usklajevanja programov pristojnosti skupnih programov itd.

Medsebojne spore naj rešuje posebni odbor in delavski svet DO. Te določbe v veljavnem sporazumu bodo morali dopolniti z določbami o postopku in oblikah razreševanja sporov iz medsebojnih odnosov TOZD in le kot skrajno možnost predvideti reševanje pri sodiščih. Določiti bomo morali postopke in odločitve TOZD oziroma služb, ki imajo značaj kršitev dogovorjenih odnosov in v teh primerih določiti obvezno razčiščevanje in reševanje motenj. Pri tem bomo morali urediti tudi postopek za razreševanje motenj in jih seveda tudi opredeliti, ki same zase v danem trenutku ne pomenijo hujše nevarnosti za nastanek spora, nerešene in skupaj z drugimi pa lahko povzročijo spore med TOZD ali pa so le ovira za poglobljanje medsebojnega sodelovanja oziroma vnašajo nezaupanje.

Temeljne določbe o SLO, civilni zaščiti in družbeni samozasčiti vsebuje statut DO. To področje bomo morali urediti v samoupravnem sporazumu o združevanju.

Izločitvi iz DO se TOZD po veljavnem sporazumu odrekata. Kljub tej določbi sporazuma se TOZD po sedaj veljavni zakonodaji lahko izloči iz DO. V sporazumu moramo predvideti postopek za izločitev TOZD iz DO ter pravice in odgovornosti, ki nastanejo v zvezi z izločitvijo.

S tem je dan kratek pregled najpomembnejših zadev, ki jih TOZD urejajo pri združevanju v DO, s samoupravnim sporazumom. Podrobneje ureja navedena vprašanja na osnovi sporazuma in zakona statut DO. O nekaterih pomembnih vprašanjih, ki jih ureja samoupravni sporazum, govorijo drugi deli analize. Tako posplošeno prikazana nova samoupravna organiziranost naše DO bistveno posega in sedanjo prakso in bodo potrebni za njeno formalno in dejansko izvedbo veliki strokovni ter politični napor.

Pričakovati je, da bodo v razpravi dani številni napotki in predlogi o nadaljnji pripravi podrobnejših strokovnih analiz za odločitve o najboljših variantah. Verjetno pa bodo v razpravi zaradi različnih razlogov tudi prikriti odpori in tendence, ki bodo želeli obdržati sedanje stanje in nosilce interesom družbenega dela tuje odnose. Zato bo v javni razpravi pomembna politična naloga, da se pravočasno onemogočijo navedeni negativni odkloni.

Delovanje sestavljene organizacije združenega dela Uniles, katere člani smo, moramo glede na opredelitev sestavljene organizacije združenega dela v zakonu o združenem delu oceniti kritično. Ugotoviti je treba, da se delovanje sestavljene organizacije združenega dela ne ujema z namenom, zaradi katerega se po določbah 360. člena zakona o združenem delu ustanavljajo sestavljene organizacije združenega dela. Povezovanje delovne organizacije v širše oblike združenega dela bo deloma nakazano v analizi dohodkovnih odnosov. Pri odločanju o možnih rešitvah pa ne bodo brez pomena razprave v okviru panoge, gospodarske zbornice in družbenopolitične organizacije.

V zvezi s samoupravno organiziranostjo združenega dela ima osnutek zakona o združenem delu še določbe o registriranju statusa OZD kot so: dejavnost, firma, zastopanje in predstavljanje, poslovna tajna in sodni register. Rešitve na teh področjih so pogojene z rešitvami o organiziranju TOZD, DO in SOZD.

VI. OBLIKE ODLOČANJA IN ORGANI UPRAVLJANJA

S samoupravnimi akti temeljnih organizacij oziroma delovne organizacije, so določene oblike odločanja, ki v bistvu niso drugačne od tistih, ki jih prinaša Osnutek zakona o združenem delu. Vsebinsko pa le nastopajo razlike saj je referendum kot oblika osebnega izjavljanja v obstoječih samoupravnih aktih naveden kot izjemna oblika odločanja in je zato tudi naštet v katerih primerih se odloča z referendumom npr. formiranje temeljnih organizacij, združevanje v sestavljeno organizacijo in še nekateri podobni primeri. Obsežnejši način odločanja v obstoječih samoupravnih aktih je oblika glasovanja. Glasovanje se deli na tajno in javno. Tajno glasovanje je opredeljeno kot sredstvo osebnega izjavljanja predvsem ob priliki volitev delegatov v samoupravne organe v vseh ostalih primerih ko gre za sprejemanje sklepov ali sprejemanje samoupravnih aktov pa se je v dosedanjih praksi uporabljalo način javnega glasovanja. Osnutek zakona o združenem delu daje velik poudarek referendumu kot obliki osebnega izjavljanja saj je to oblika razširil celo na odločanja, ki se nanašajo na delitev sredstev za osebne dohodke, skupno porabo, na odrekanje pravice do povračila in do nadomestila iz minulega dela itd.

Določbe osnutka zakona, ki govorijo o referendumu so že naletele na živahne razprave v strokovnih krogih o tem ali je predlagana vsebinska opredelitev referenduma kot sredstva osebnega izjavljanja preobsežna ali ne, ker se resnično pojavljajo vprašanja, ki izvirajo iz zahtevnosti izvedbe in iz posledic takega izjavljanja. Če pri tem vzamemo primer, ko naj bi z referendumom odločali o osnovah in merilih sredstev, za osebne dohodke in skupno porabo delavcev je izid takega referenduma močno vprašljivo, ker je v naprej jasno, da ni mogoče izdelati takega sistema, osnov in meril za delitev osebnega dohodka, ki bi ustrezal veliki večini delavcev, zato je lahko pogosto pričakovati negativni izid referenduma o posameznih vprašanjih o katerih se na tak način odloča. Če se bo v sprejetem zakonu oblika referenduma zadržala v enakem obsegu vsebinskega odločanja kot to navaja osnutek, potem se nehoti postavlja vprašanje, ki naj ga rešuje druga delovna skupina to je vprašanje vsebina in oblika obveščanja delavcev. V kolikor bomo hoteli uporabljati referendum za osebno izjavljanje o vseh teh vprašanjih, ki jih zakon določa, potem je nujno da obveščanje delavcev dobi nove oblike temeljitejšo vsebino in časovno večji obseg.

To izhaja tudi iz določbe 430. člena Osnutka zakona, kjer v zvezi s sklenitvijo kreditne pogodbe za investicijska vlaganja in v nekaterih drugih primerih navaja, da se v temeljni organizaciji mora organizirati predhodna obravnava in s tem dobiti mnenje delavcev ker sicer o takih vprašanjih brez predhodne obravnave, ki jo organizira sindikalna organizacija delavski svet sploh ne more odločati.

V nekaterih primerih, ki jih zakon tudi navaja, pa so poleg tega da se delavci izrekajo z glasovanjem, kjer je pomembno da se izrečejo z večino glasov, se poleg tega odločajo tudi s posebno pismeno izjavo. To smo do sedaj poznali v primerih, ko je šlo za sprejemanje samoupravnega sporazuma o medsebojnih razmerjih delavcev v združenem delu. V bistvu gre za isti primer, le da sedaj zakon govori o samoupravnem sporazumu o združevanju dela delavcev.

Naslednja oblika odločanja je odločanje prek delegatov in delegacij. Če sprejemamo določbe osnutka zakona lahko ugotovljamo, da v zvezi z delom delavskega sveta in volitvijo delegatov za delavski svet ni bistvenih razlik od sedanjega načina dela in volitev delegatov v delavskem svetu temeljne organizacije oziroma delovne organizacije. 450. člen osnutka uvaja, da morajo delegati v delavskem svetu delati po smernicah in navodilih delavcev, ki so jih izvolili, iz tega izhaja, da so delegati v delavskem svetu voljeni tako, kot je to določeno že z na-

šimi obstoječimi samoupravnimi akti, zato bi kazalo to obliko tudi zadržati kar navajamo predvsem zaradi nekaterih predlogov, da bi morda kazalo uvesti posebne delegacije v posameznih delovnih enotah iz katerih bi pošiljali delegate na delavski svet. Enako predvideva osnutek zakona volitve delegatov za delavski svet delovne organizacije le da zavezuje delegate delavskega sveta delovne organizacije, da morajo prenašati stališča delavcev, ki so jih izvolili in pa sklepe delavskega sveta temeljne organizacije, to pa pomeni, da bi delegati delavskega sveta delovne organizacije morali prisostvovati sejam delavskega sveta temeljne organizacije vsakokrat kadar bi ta delavski svet sklepal o zadevah, o katerih naj bi sklepal tudi delavski svet delovne organizacije.

Organi upravljanja v temeljni organizaciji oziroma delovni organizaciji.

V obstoječih samoupravnih aktih je določeno, da imamo v temeljnih organizacijah in delovni organizaciji neposredno voljene samoupravne organe in pa izvršilne organe, ter kolegijski poslovodni organ. Take delitve ne pozna osnutek zakona ampak navaja le, da je delavski svet organ upravljanja, vsi ostali organi pa so izvršilni organi delavskega sveta. Poleg teh navaja še poslovodni organ, ki je individualni ali kolektivni. Če izhajamo torej iz določb osnutka zakona potem bi pri usklajevanju samoupravnih aktov morali določati da je neposredno voljeni organ upravljanja delavski svet vsi drugi organi pa so izvršilni organi delavskega sveta.

Odbor za proizvodnjo in razvoj je bil do sedaj neposredno voljen organ upravljanja, čeprav so sklepi tega odbora prav tako obvezujoči kot sklepi npr. delavskega sveta pa vendar teh sklepov že dosedaj mnogokrat navzven ni bilo mogoče uporabiti kot veljavne sklepe npr. ko je šlo za dajanje pooblastila za zastopanje pred sodiščem ali predložitev SDK banki in drugim. V vseh teh primerih je bilo potrebno predlagati izključno samo sklepe delavskega sveta. Pri več neposredno voljenih samoupravnih organih nastopa problem tudi glede pristojnosti posameznega organa, kadar gre za pritožbeni postopek. Neposredno voljeni samoupravni organi naj bi si bili pri sprejemanju sklepov enakopravni in ni mogoče podrejeni te samoupravne organe po hierarhični lestvici. Sporno bi bilo vprašanje, kdo naj bi reševal ugotovor zoper sklep odbora za proizvodnjo in razvoj saj je ta prav tako neposredno voljen organ kot delavski svet.

Pri usklajevanju samoupravnih aktov sprejetim zakonom o združenem delu bi torej kazalo določiti da je neposredno voljeni organ delavski svet izvršilni organ tega pa so Odbor za proizvodnjo in razvoj in drugi, za katere ni izrecno določeno, da so neposredno voljeni. S tem pa seveda postanejo tudi pooblastila izvršilnih organov ožja kot doslej.

Glede individualnega poslovodnega organa pa je potrebno določiti v samoupravnih aktih konkretniji obseg pooblastil in odgovornosti, sprememb statuta temeljne organizacije in delovne organizacije pa že določajo, da ne obstoja niti v temeljni organizaciji niti v delovni organizaciji kolegijski poslovodni organ s pooblastili kot je to določeno v osnutku zakona ampak obstoja kolegij kot posvetovalni organ individualnega poslovodnega organa.

VII. SAMOUPRAVNI SPLOŠNI AKTI

Osnutek zakona o združenem delu (ZOZD) v posebnem oddelku obravnava s formalne plati družbene dogovore, samoupravne sporazume in druge samoupravne splošne akte. V številnih drugih določbah pa ZOZD govori o vprašanjih, ki se rešujejo s posameznimi samoupravnimi splošnimi akti in nakazuje smeri razreševanja. V tem delu analize obravna-

vamo le nekatera vprašanja, ki so skupna za vse samoupravne akte v TOZD, oziroma DO, medtem ko drugi deli analize obravnavajo posamezne naše akte ali nekatere njihove določbe.

V naši DO imamo s področja urejanja notranjih razmerij in odnosov preko 30 samoupravnih aktov. Nekateri od njih: pravilnik o delovnih normativih, pravilnik o izobraževanju, sistematizacija delovnih mest, pravilnik o knjigovodstvu, del pravilnika o varstvu pri delu, so stari 5 ali več let in niso v celoti usklajeni z zakonodajo, našimi temeljnimi samoupravnimi splošnimi akti ter družbenimi dogovori in samoupravnimi sporazumi, ki jih je DO, oziroma TOZD sprejela. Tudi razmere in potrebe so bistveno drugačne od tistih, ki so bile takrat, ko so bili navedeni akti sprejeti. Eden od glavnih vzrokov za takšno stanje je prešibka strokovna služba, ki jo v zadnjih letih DO včasih sploh ni imela. V strokovne priprave osnutkov ter predlogov pa bi se morale v večjem obsegu vključiti s svojega delovnega področja posamezne strokovne službe.

Na področju usklajevanja naših samoupravnih splošnih aktov z določbami ZOZD, drugih zakonov in z našimi temeljnimi akti nas čaka še veliko strokovnega in družbenopolitičnega dela. Predvsem zdaj bomo morali posvetiti več pozornosti kot doslej. Pri urejanju medsebojnih razmerij in odnosov v TOZD in DO s splošnimi samoupravnimi akti, bi morala biti v večji meri prisotna pobuda, interesi in mišljenje delavcev. V tej dejavnosti so doslej sodelovale v razpravah o možnih rešitvah v glavnem strokovne službe in še te brez potrebne poglobljenosti in zavzetosti. V veliki meri vpliva na takšno stanje v kvalitetnem in kvantitetnem smislu preslaba obveščenost delavcev o posameznih problemih in možnih rešitvah, ki jih urejamo v posameznem splošnem aktu. Pristop k sprejemanju je formalističen, delavcem tuj in nerazumljiv. V obravnavah osnutkov ter predlogov so preslabo nakazane posledice posameznih rešitev, ki niso predlagane v večjih variantah. Z osnutki in predlogi so delavci seznanjeni v samoupravnih grupah ali preko oglasnih desk. Le v redkih primerih dobijo v roke celotni predlog oziroma osnutek. Njihova obveščenost in s tem tudi zainteresiranost za vključevanje v obravnavo bi bila znatno večja, če bi bili seznanjeni s predlogi splošnih aktov ali njihovo glavno vsebino preko našega časopisa, ki pa bi v tem primeru moral postati mesečnik. Ta problem bi lahko rešili tudi z izdajanjem mesečnega informativnega biltena.

Drugi pomembni razlog za pasivni odnos v obravnavah naših splošnih aktov je v močno zakoreninjeni miselnosti in praksi, da se samoupravni akti ne izvajajo dosledno in v celoti. Gre za miselnost, da je delo pri urejanju določenih razmerij in odnosov končano s sprejemom splošnega akta. Potem akt izvajamo v najnujnejšem delu, ki je glede na pravice ter dolžnosti do delavcev in organizacij izven DO tako ali drugače neposredno sankcioniran. Odsotno pa je stalno zavestno delovanje k ustvarjanju ciljev, ki smo si jih zadali v splošnem aktu in s tem povezana stalna analiza dobrih in slabih strani izvajanja akta. Zaradi tega se dogaja, da nismo dosegli v aktih začrtane cilje, ampak smo celo nazadovali v primerjavi s stanjem ob sprejemanju splošnega akta. Ko nazadovanje doseže spodnjo kritično točko, se zopet začenjamo pogovarjati o vprašanjih, o katerih smo že večkrat vodili obsežne razprave. Zaključek je ponavadi enak že sprejetim odločitvam. Takšno capljanje na mestu lahko odpravi formalno in vsebinsko dosledno izvajanje sprejetih samoupravnih splošnih aktov. V Začetem obdobju bo morala temu vprašanju posvetiti posebno pozornost delavska kontrola. Pri organiziranju strokovnih služb bomo morali zagotoviti takšne organizacijske in kadrovske rešitve, ki bodo zagotavljale sprotno strokovno kontrolo nad izvajanjem splošnih aktov. Do navedenih pojavov pa bomo morali biti tudi bolj kritični kot doslej in v primerih neizvajanja — ne samo kršitev — splošnih aktov ustrezno ukrepati.

V zvezi z zgoraj navedenim je potrebno še navesti kot vzrok in posledico naše slabo poznavanje sploš-

nih aktov. Zadovoljivo je poznavanje dokumentov pravic: samoupravni sporazum o medsebojnih razmerjih in o delitvi dohodka in osebnih dohodkov. Prvo navedeni samoupravni sporazum nimajo vsi delavci in tako niti formalno nismo v celoti izpolnili zakonsko dolžnost. Da je interes za določbe splošnih aktov, ki urejajo pravice, znatno večji od zanimanja za določbe o dolžnostih, kaže na našo preslabo aktivnost, ki bi utrdila spoznanja, da večina pravic izhaja iz dolžnosti. Ni pa samo to, da ima delavec splošni akt, pogoj za njegovo dosledno izvajanje. Določene samoupravne splošne akte ne poznajo v potrebni meri niti strokovni ali celo vodilni in vodstveni delavci. Poleg drugih vprašanj se pri takšni ugotovitvi pojavlja še vprašanje, kako ti delavci izvajajo odločitve organov upravljanja. Samoupravni splošni akt namreč pomeni sklep delavcev oziroma njihovih organov. Kot možen način vzpostavitve drugačnega odnosa do samoupravnih splošnih aktov se kaže v tem, da med pogoje za opravljanje določenega dela določimo dobro poznavanje splošnih aktov in potem tudi preizkušamo znanje s tega področja.

TOZD oziroma DO je doslej pristopila k preko 30 samoupravnim sporazumom in družbenim dogovorom. Te dogovore in sporazume smo pogosto sprejemali po hitrem postopku. Včasih smo pristopali k posameznim sporazumom na podlagi enega samega izvoda. Obrazložitev so bile dostikrat zelo pavšalne. Pri nekaterih sporazumih so bile v času sprejemanja zelo nedoločno nakazane materialne in druge obveznosti, da so bile te obveznosti znatno večje, kot smo si jih predstavljali pri sprejemanju. Ze navedeno v zvezi s sprejemanjem internih splošnih aktov velja tudi za sprejemanje zunanjih samoupravnih sporazumov in družbenih dogovorov.

ZOZD nas bo obvezoval, da bomo morali vsakemu delavcu dati samoupravni sporazum o združevanju dela v TOZD, statut in druge samoupravne akte, s katerimi se urejajo medsebojna razmerja z vsemi spremembami in dopolnitvami. Na uveljavitev zakona ne smemo čakati nepripravljeni. Tako moramo že sedaj pripraviti sistemizacijo naših normativnih aktov. Predvsem je potrebno ugotoviti, katera področja bomo urejali z enim splošnim aktom. Doslej smo nekatera zaokrožena področja obravnavali v večih aktih, s čemer se je pri sprejemanju izgubil pregled nad celoto, pri obravnavi posameznih delov te celote se izgublja veliko časa z obravnavo vprašanj, ki so že urejena v drugih aktih, tudi dobro pobudo je možno zavračati s preprostimi argumenti: »To je že drugače sprejeto v drugem pravilniku oziroma sporazumu.« Ne nazadnje, več aktov z enega področja, sprejetih v različnih časovnih obdobjih sami po sebi ustvarjajo veliko nevarnost za neuskkljenost in za težko izvajanje. V kolikor razmere zahtevajo takšno delno sprejemanje splošnih aktov, potem je to lahko le začasni ukrep. Na izvajanje ZOZD pa se bomo morali pripraviti tudi v kadrovske in tehnične smislu. Za uspešnejše delovanje bomo morali okrepiti ustrezne strokovne službe in zagotoviti učinkovitejšo napravo za tiskanje.

VIII. OBVEŠČANJE, DELAVSKA KONTROLA, VARSTVO SAMOUPRAVNIH PRAVIC

I. Obveščanje

Obveščanje delavcev o delu v TOZD in SKUPNIH SLUŽB naj se vrši preko sledečih dejavnikov:

- na zborih delavcev
- na zborih delavcev delovne enote
- na zborih delavcev informativne grupe
- na zborih delavcev sindikalne skupine
- na oglasnih deskah
- preko tovarniškega glasila »Naše delo«.

Vabila oziroma obvestila za seje samoupravnih organov s kratko obrazložitvijo za pomembnejše zadeve,

morajo biti vročena delegatom najmanj 7 dni pred sejo, to pa zaradi tega, da je možno, da se delegat posvetuje z delavci ter da dobi mnenje za odločitve na sejah. Vabila s predlaganim dnevnim redom naj razobesijo na oglasne deske.

Poleg pisemenih obvestil o delu organov v TOZD, v SIS, o delu delegacij in drugih, so še razlage na zborih delavcev, preko informatorjev, preko poverjenika sindikalne skupine in drugih.

Vabila za sklice in sklepe sej je potrebno dostaviti:

— delavski kontroli in sindikalni organizaciji.

Zapisniki in sklepi s sej morajo biti objavljeni najpozneje v 7 dneh po seji določenega organa.

II. Samoupravna delavska kontrola

Samoupravna delavska kontrola je od ustanovitve pa do današnjih dni bila stalno v porastu in razvoju svojega delovanja. S statutom in kasneje tudi v pravilniku o delu delavske kontrole je bilo zapisano, kaj naj bo področje dela. Delegati so se izobraževali in dobivali pobude za delovanje.

Samoupravna delavska kontrola mora imeti poglede v vse samoupravne akte, ki obstojajo v podjetju in v TOZD, ter spremljati, kako se ti uporabljajo v praksi. Pregled nad listinami in občili v poslovnem pomenu, razen tistih, ki so zaupni, pregled nad delom poslovnih organov. Delavska kontrola mora spremljati tudi delo družbenopolitičnih organizacij v TOZD in OZD, ter z njimi sodelovati in iskati ustrezne rešitve. Če delavska kontrola ne najde ustrezne rešitve in določenih podatkov do tistih organov v TOZD ali OZD, ki jih zahteva se lahko obrne na SDK in na pravobranilca samoupravljanja.

Vse podatke in pojasnila, katere samoupravna delavska kontrola zahteva od določenega organa v TOZD ali OZD in drugih morajo biti resnična identična in izčrpna.

Samoupravna delavska kontrola je organizirana v OZD in obeh TOZD Verd in Borovnica. Pravice, dolžnosti in delo delavske kontrole je potrebno opisati v pravilniku o delu samoupravne delavske kontrole.

III. Družbeno varstvo

Da zagotovimo družbeno varstvo družbene lastnine s katero razpolagamo in delamo, jo moramo primerno zavarovati s tem, da se družbena sredstva ne odtujujejo.

V primeru, da so huje prizadeti interesi TOZD ali OZD je potrebnočasno ukrepati s strani občinske skupščine. Ukrepi so potrebni v primeru, če se bistveno skalijo samoupravni odnosi, to pa pomeni, da se samoupravljanje s sredstvi in delom tako okrni, da ni možno delovanje TOZD. TOZD je huje prizadejal družbene interese takrat, ko je iz kakršnih koli razlogov dopustila, da dela drugače, kot je določeno v zakonu. Da se stanje zopet normalizira so potrebni določeni ukrepi, ki jih Občinska skupščina postavi z odlokom. Tako stanje lahko traja največ eno leto.

IV. Reševanje sporov

Če nastane spor med delavci v posameznih delih TOZD ali OZD, ter med TOZD in OZD v primerih, da se ne morejo rešiti po normalni poti je dolžna sindikalna organizacija, da sproži spor pred organi samoupravljanja v TOZD ali OZD. V primeru, da spor ni možno razčistiti v TOZD ali v OZD je sindikalna organizacija dolžna obvestiti pristojne družbenopolitične organizacije v občini. V primeru, da pristojni organ v občini ugotovi, da so zahteve pravilne se razpusti DS, lahko pa tudi izvršilni ali poslovodni organ, ter posamezni delavci, ki opravljajo vodilne funkcije TOZD ali OZD.

Pri pripravi analize so sodelovali:

I. Odnosi pri pridobivanju dohodka:	Kovač ing. Friderik Mejač Vlado Dobnik Polde Pungerčič dipl. ing. Olomir Pivk Jože Pavlovčič Ivan
II. Ugotavljanje in delitev dohodka:	Sivka Alojz Rebolj Martin Turšič Matija Pezelj Vlado
III. Delitev sredstev za OD:	Malnar ing. Ferdinand Spalevič Mile Kržič Anton
IV. Medsebojna razmerja:	Usenik Janez Kern Franc Gerdina Ciril Temlin Janez
V. Samoupravna organiziranost:	Sajovec Alojz Plestenjak ing. Dušan
VI. Oblike odločanja in organi upravljanja	Močivnik Emil Urh Stane Novak Srečko
VII. Samoupravni splošni akti:	Sajovec Alojz Drobnič Meta Istenič Marko
VIII. Obveščanje, samoupravna delavska kontrola, družbeno varstvo pravic:	Drašler Franc Tušar dipl. ing. Andrej Weixler Miro

