

Povezovanje po določilih zakona o združenem delu

V naši delovni organizaciji že dalj časa razmišljamo, kako bi kar najbolje uveljavili Zakon o združenem delu. Mnogo razprav in različnih predlogov je botrovalo, da smo prišli do zaključkov in programov, ki bi bili sprejemljivi za obravnavo na naših samoupravnih organih. Izhodišče smo iskali v smeri reševanja, ki bi pocenil izdelavne cene končnih izdelkov. Za dosego tega pa je potrebna vertikalna povezava, ki bazira od proizvajalca vlakna do končnega izdelka. Z ozirom na dejstvo, da v naši delovni organizaciji porabimo letno preko 4000 ton preje različnih substanc, številčk in tehnologij predenja, smo vezani na mnogo dobaviteljev iz celotne SFRJ.

Mnogokrat smo že razmišljali, da bi gradili lastno predilnico, kar bi bilo za našo delovno organizacijo izrednega pomena. Zlasti je bilo to aktualno v časih, ko je blagovni promet baziral na čistih pogodbenih odnosih. Danes, po uveljavitvi Zakona o združenem delu, se je vsebina teh odnosov bistveno spremenila. To so tudi vzroki, da pristopamo k reševanju našega problema na osnovi povezovanja, ki bo temeljilo na čistih dohodkovnih odnosih. Praktično iščemo take dolgoročne rešitve, od katerih bo naša delovna organizacija imela korist v tem, da bi bili pravočasno oskrbova-

ni s tako prejo, ki jo potrebujemo in to v mešanica substanc, ki bi bile najrentabilnejše za našo proizvodnjo. Koristi bi imeli tudi naš TOZD predilnica, saj bi bil temu TOZD zagotovljen program dela na najracionalnejših temeljih, ki bazirajo na predenju prej večjih partij. Socialna varnost vseh delavcev bi bila dolgoročno zagotovljena, ker bi nazadnje imela korist tudi širša družbena skupnost, ker bi tak program bil kompleksen in prirejen za tržišče. Ko konkretnije pristopamo k oblikovanju predloga takšne realizacije, ugotavljamo, da je z ozirom na situacijo tekstilne industrije, zlasti volnarske smeri, potrebno iskati take rešitve, ki bodo »čiste«. To pomeni, da se z nami lahko poveže samo delovna organizacija, ki v celoti sprejema samo naš program. Za dva različna programa v eni delovni organizaciji, pa čeprav z več TOZD, za nas ni sprejemljivo, ker dva programa zahtevata dvojno, oziroma večjo režijo, predvsem pa naša delovna organizacija prevzema odgovornost samo za svoj program in bi se v primeru, če drug program ni dobro postavljen in s tem trg ne sprejme dotičnih proizvodov, zelo obremenili stroški našega programa. Mi želimo samo čisto računico. Nikogar ne želimo izkoriščati, niti nočemo, da bi drugi nas.



Pred tremi leti smo se želeli angažirati pri gradnji predilnice v Bači (Podbrdo). Do realizacije tega programa ni prišlo, ker so se v Bači menjali dogovorjeni koncepti in zaradi česar smo od sodelovanja odstopili. Sedaj so v teku razgovori o povezovanju z »Volno« Laško. Z ozirom, da ima ta delovna organizacija precejšnje izgube in kot taka z obstoječim programom nobenih izgledov za obstoj, še manj pa za ugodno perspektivo, smo za sanacijo in preorientacijo programa v čisto predilnico mikane preje in priključitev v delovno organizacijo Dekorativne, kot TOZD v naši delovni organizaciji, nudili rešitve z določenimi konkretnimi pogoji. Glavni pogoji so:

1. Sprememba kratkoročnih kreditov v dolgoročne.
2. Dolgoročni investicijski krediti banke v višini ca. 7 milijard Sdin za pokritje investicije v predilnici Laško in ca. 48 Günne plišarskih statev za našo tkalnico.
3. Zagotovitev dovoljenja za uvoz opreme iz konvertibilnega področja.

Ti naši predlogi so obravnavani na različnih forumih od Izvršnega odbora TOZD tekstilne industrije do Gospodarske zbornice, ki je tudi nosilec sanacijskega programa »Volne« Laško.

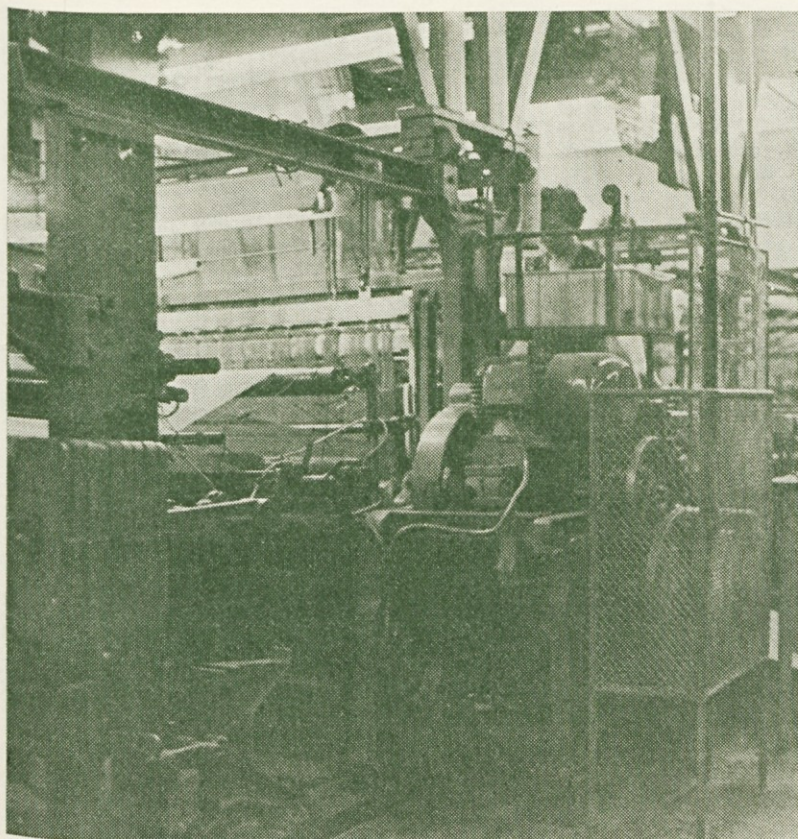
Trezni gospodarstveniki vidijo tak dolgoročni način saniranja edino možen in perspektiven. Nekateri pa smatrajo, da so zahteve Dekorativne preveč stroge. Ti slednji premalo upoštevajo dejstvo, da se bi morala Dekorativna za izvedbo celotnega programa, posebno strokovni kader, močno angažirati. Zato smatramo, da so naši pogoji realni, predvsem pa koristni za vse partnerje. Tudi družba bi na ta način rešila problem, ker bi bila s tem zagotovljena socialna varnost delavcev v Laškem.

Iščemo tudi poti povezovanja s predilnicami česane preje. Naši sedanji dobavitelji so tudi iz vsega področja Jugoslavije. Z njimi imamo pogodbene odnose in tudi dobava ne poteka najbolje.

V Sloveniji je nekaj skoraj novih predilnic, ki pa imajo še klasične tkalske stroje. Naš predlog bo, da naj tkalske stroje, ki so že tako ničvredni, uničijo in se specializirajo v smeri predenja česane, predvsem »Malon« preje. Dekorativna s tem zagotovi TOZD predilnica dolgoročen program in čisti dohodkovni odnos.

S tako predloženimi programi bo delovna organizacija s svojimi TOZD imela ca. 60%

(Nadaljevanje na 2. strani)

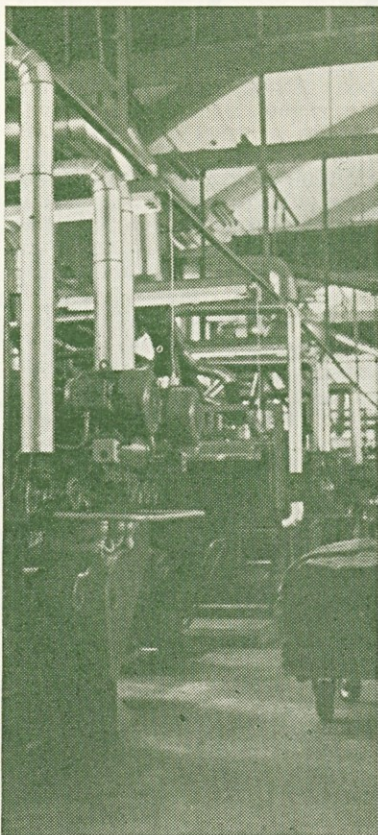


Kako smo delali v prvi polovici leta

V prvi polovici letošnjega leta smo s celotnim poslovanjem naše delovne organizacije ter njenih TOZD in DSSS zelo zadovoljni. Lahko rečemo, da smo prav vse obveznosti in naloge, katere smo si jih naložili s temeljnim planom, izvršili in dosegli tudi začrtane cilje. Pri proizvodnji surovih tkanin v TOZD »Surova tkanina« smo presegli v izdelani količini tkanin osnovni plan za 8%, osnovni plan v vrednosti pa za 6%. Tudi operativni mesečni plani so bili v povprečju prvega pol leta presegani v količini za 4,5% in v vrednosti za 4%. V primerjavi na lanskoletno obdobje prvih 6 mesecev pa smo povečali obseg proizvodnje za 7%. Izreden rezultat smo dosegli na področju produktivnosti dela. V povprečju na enega delavca je bilo v TOZD »Surova tkanina« kar za 10,6% več izdelanih tkanin kot v enakem obdobju prejšnjega leta ter tudi na osnovni plan presežena predvidena produktivnost dela za 9,3%.

Tudi pri izdelavi gotovih tkanin v TOZD »Gotova tkanina« je bila količinska proizvodnja predvidena po temeljnem planu presežena za 6% in tudi po vrednosti za 6%. Prav tako so bili operativni plani v povprečju za prvo polletje prekoračeni po količini za 3,6% in po vrednosti za 3%. V primerjavi na prvo polovico leta 1976 pa je bilo v letošnjem polletju narejenih gotovih tkanin za 8% več in po vrednosti za 14% več. Tudi v TOZD »Gotova tkanina« se je produktivnost dela povečala. V povprečju na zaposlenega delavca je bilo izvršenih gotovih metrov tkanin za 6,3% več od enakega obdobja v prejšnjem letu ter kar za 10% več, kot je bilo s temeljnim planom načrtovano.

V letošnjem prvem polletju smo torej dobro izkoristili vse naše proizvodne zmogljivosti in seveda tako realizirali tudi vse planske zadolžitve in jih celo presegli. To pa je bilo mogoče na eni strani zato, ker je celoten kolektiv dobro delal, ker je bila proizvodnja, nabava, prodaja in celo-



ten poslovni proces dobro organiziran, na drugi strani pa zato, ker smo z dobrim programom in s kvalitetnimi artikli postregli naše kupce. Celotna proizvodnja gotovih tkanin je znašala 4.337.000 m², prodali pa smo jih v celoti 4.393.000 m², kar pomeni, da je bila vsa proizvodnja v celoti prodana in da se na zalogi nahaja samo tista količina tkanin, ki se v fazi odpreme kompletira in sortira po posameznih kupcih in drugih potrošnikih.

Seveda pri tako ugodnih rezultatih, ki smo jih dosegli pri proizvodnji in tudi prodaji naših izdelkov, je tudi finančni rezultat, dosežen s celotnim poslovanjem v letošnjem prvem polletju, zelo dober.

V letošnjem letu smo ugotavljali prvič po zakonu o združenem delu skupni dohodek in čisti dohodek, ter čisti dohodek tudi že razdelili v celoti. Tako je mogoče že po rezultatih, ki jih dosegamo med letom in jih s periodičnimi obračuni ugotavljamo, natančno načrtovati rezultate poslovanja, ki jih bomo realizirali v celotnem poslovnem letu, katere ugotavljamo z zaključnim računom.

Značilno za letošnje leto je bilo predvsem, da so se stroški poslovanja zelo povečali. Povečale so se predvsem cene vseh energetskih virov, cene uslug in prevozov ter vsega potrošnega materiala. Pri tem pa so bile cene tekstilnim izdelkom pod strogim družbenim nadzorom in jih ni bilo mogoče povečati vse do

1. junija. S 1. junijem so se cene tekstila in tudi naših izdelkov povečale v povprečju za 9%, vendar je ta podražitev le kompenzirala podražitev osnovnih tekstilnih surovin. Na osnovi tega dejstva lahko z gotovostjo trdimo, da smo le s povečano produktivnostjo dela in dobro organizacijo poslovanja uspeli, kljub povečanem stroškom, realizirati tako dober finančni rezultat in si ustvariti možnosti, da v drugem polletju še izboljšamo rezultate.

Rezultati poslovanja so v vseh TOZD v okviru delovne organizacije zelo dobri. V TOZD »Surova tkanina« je bilo ustvarjenega kar 50% skupnega dohodka nad planiranim, v TOZD »Gotova tkanina« 35% nad planiranim ter v TOZD »Energetika in vzdrževanje« za 30% preseženi skupni dohodek na planiranega za prvo polovico leta. Vse TOZD so seveda s tako ustvarjenim skupnim dohodkom lahko v celoti pokrile vse pogodbene in zakonske obveznosti iz dohodka, vse akontacije za osebni dohodek, pokrile vse obveznosti do družbene skupnosti na osnovi samoupravno sprejetih dogovorov za financiranje splošne in skupne porabe, ter razporedile v svoje sklade primerna sredstva, tako v poslovni sklad, rezervni sklad in sklad skupne porabe. Seveda je ta delitev skupnega dohodka začasna, vendar kaže, da bomo, seveda ob uspešnem poslovanju, tudi v drugi polovici leta ob koncu leta ugotovili, da smo uspešno delali in opravili svoje dolžnosti in prispevali h krepitvi naše družbene skupnosti.

Franc Kragelj

Priprave za novo investicijo – pripravljavnica II

Razvojna služba že dalj časa dela na razvojnem programu za gradnjo pripravljavnice II, ki dopolnjuje naš srednjeročni plan za obdobje 1976–1980. Pripravljalna dela za to investicijo potekajo v dveh smereh in to: izdelava tehnološkega elaborata, ki je obdelal potrebo po strojih za doseg planiranih količin blaga in ekonomski elaborat, ki bo do podrobnosti obdelal utemeljenost predvidene investicije, stroške in vire financiranja.

Po drugi strani se je že izdelala iz tega projekta naloga za izdelavo glavnih projektov za gradbena dela in glavnih projektov za investicije – klimo, elektriko in vodovod.

Sam objekt pripravljavnica II bo kot stavba nekoliko drugačen od dosedanjih stavb. Ker je bila s strani tehnologov postavljena zahteva po čim manjšem številu stebrov, je projektant ing. Raić predlagal streho z lokom in smo tako dosegli samo dva stebra v sredini prostora s površino 3160 m².

Objekt bo prvotno namenjen dvema dejavnostima: pripravi in tkalnici plišev. Eno polovico bi zasedlo 10 snoval, drugo polovico pa 32 statev Günne.

Vsa stavba bo podkletena in namenjena skladišču surovin. Dovoz v klet bo po novi dovozni rampi, ki bo potekala ob transformatorski postaji do kon-

ca pripravljavnice II. Klet bo povezana z že obstoječo kletjo pod Günne tkalnico in bo uporaba dvigala za obe kleti skupna.

Za ta objekt bodo zgrajene posebne garderobe in sanitarije v sami stavbi.

Anton Jesse

(Nadaljevanje s 1. strani)

lastne preje, kar bi bistveno vplivalo na ekonomičnost poslovanja in kar bi se na trgu obdržalo v konkurenčnosti in fleksibilnosti prilagajanja programa trgu.

Po mojem trdnem prepričanju je na področju Slovenije prostor samo za enega proizvajalca volnenih tkanin za oblačilne namene in še ta bo moral biti opremljen z moderno tehnologijo, močnimi in ustvarjalnimi oblikovalci, sposobnim strokovnim kadrom in odlično organiziranim marketingom.

V SRS je perspektiva za tekstil, v katerega se vtke mnogo znanja in lepote ter za tekstil tehnične potrošnje. Vse ostalo je dokaj problematično in bi bilo danes odveč pomišljati o izgradnji lastne predilnice.

Naš koncept je že znan širši javnosti. Zakon o združenem delu je sprejet, kvaliteta njegove uveljavitve pa je odvisna od vsebine in koristnosti našega dela in tudi naša delovna organizacija bo doprinesla svoj delež na tem področju.

Janez Nebec



Kako smo delali v proizvodnji v I. polletju 1977

Zaključili smo I. polletje letošnjega leta. Finančnega rezultata v tem trenutku še ni. Tudi podrobnejših podatkov o izkoriščanju strojnih kapacitet, produktivnosti po tehnoloških fazah, odpadkih... ne moremo posredovati, saj se junijski podatki še zaključujejo. Vse to bo predmet obravnave po kolektivnem dopustu skupno s periodičnim obračunom za I. polletje.

Lahko pa pregledamo, kako smo izpolnili plan v I. polletju.

Iz gornjih tabel vidimo, da je količinsko za 8%, vrednostno za 6,3%, TOZD B pa količinsko za 6%, vrednostno za 6,3%. Tudi mesečne operativne plane je en kot drug TOZD presejal sicer nekoliko manj, ker so ti preizkušene izdelani. Po teh rezultatih sodeč, kot tudi po rezultatih v produktivnosti na zaposlenga smo v I. polletju dobro delali. Težave, ki smo jih imeli zadnja dva meseca z nabavo preje nizkih Nm ter nekvalitetne preje za dokaj masoven artikel 9216, so vplivale, da niso rezultati še boljši. Pomanjkanje surovin se bo odražalo v povprečju zastojev, ki pa smo jih z dodatnim delom nekako uspeli pokrivati. Važno je, da smo proizvedeno proizvodnjo tudi prodali, zato tudi finančni rezultat ne more biti slab.

Z istim prizadevanjem proizvajati naročene proizvode, proizvode, ki so rentabilni, čim bolj upoštevati roke kupcev, moramo tudi v drugem polletju nadaljevati (česaravno se še vedno srečujemo s problemi nabave preje) pa uspeh leta 1977 ne bo izostal.

Marjana Gregorčič



PLAN PROIZVODNJE IN IZVRŠITEV; TOZD A — SUROVA TKANINA

Tabela I

	Osnovni plan 1977 - I. poll.	Operat. plan 1977 - I. poll.	Izvršitev 1977 - I. poll.	Izvršitev 1976 - I. poll.	Indeks		
	1	2	3	4	3 : 1	3 : 2	3 : 4
ŽAKARDSKE TKANINE							
t. m.	1,383.070	1,389.098	1,400.837	1,352.982	101,2	100,8	103,5
m ²	1,857.990	1,883.398	1,894.419	1,824.738	102,0	100,6	103,8
vrednost bruto din	95,742.200	90,082.592	90,707.767	81,578.700	94,7	100,7	111,2
PLIŠ TKALNICA							
t. m.	1,544.870	1,612.656	1,746.468	1,633.427	113,0	108,3	106,9
m ²	2,029.200	2,116.856	2,290.492	2,135.003	112,9	108,2	107,3
vrednost bruto din	115,881.100	124,220.010	131,725.733	117,463.753	113,6	106,0	112,1
PLETILNICA							
t. m.	191.020	212.200	219.255	176.230	114,7	103,3	124,4
m ²	281.800	314.090	323.453	263.577	114,8	103,0	122,7
vrednost bruto din	11,765.000	14,590.732	15,237.953	11,312.965	129,5	104,4	134,7
SKUPAJ							
t. m.	3,118.960	3,213.934	3,365.960	3,153.637	107,9	104,7	106,7
m ²	4,168.990	4,314.344	4,508.364	4,223.517	108,1	104,5	106,7
vrednost bruto din	223,388.300	228,893.334	237,671.453	200,355.418	106,3	103,8	112,9

PRODUKTIVNOST; TOZD A — SUROVA TKANINA

(število zaposlenih po planu za leto 1977 — 719)

Tabela II

	Osnovni plan 1977 - I. poll.	Izvršitev 1977 - I. poll.	Izvršitev 1976 - I. poll.	Indeks	
	1	2	3	2 : 1	2 : 3
t. m./zaposlenega	4.338	4.741	4.285	109,3	110,6
m ² /zaposlenega	5.798	6.350	5.738	109,5	110,7
vrednost bruto/zaposlenega	310.693	334.749	285.809	107,7	117,1

PLAN PROIZVODNJE IN IZVRŠITEV; TOZD B — GOTOVA TKANINA

Tabela III

	Osnovni plan 1977 - I. poll.	Operat. plan 1977 - I. poll.	Izvršitev 1977 - I. poll.	Izvršitev 1976 - I. poll.	Indeks		
	1	2	3	4	3 : 1	3 : 2	3 : 4
ŽAKARDSKE TKANINE							
t. m.	1,356.960	1,353.761	1,355.808	1,273.304	99,9	100,2	106,5
m ²	1,824.620	1,837.400	1,838.964	1,757.391	100,8	100,1	104,6
vrednost bruto din	116,699.590	112,063.775	112,881.730	99,005.360	96,7	100,7	114,0
PLIŠ TKALNICA							
t. m.	1,520.000	1,563.644	1,673.086	1,543.912	110,1	107,0	108,4
m ²	1,980.000	2,052.130	2,192.812	2,029.134	110,7	106,8	108,1
vrednost bruto din	156,000.000	165,308.792	172,350.124	154,463.905	110,4	104,2	111,5
PLETILNICA							
t. m.	182.690	200.648	205.768	166.659	112,6	102,6	123,5
m ²	270.360	296.908	305.693	249.906	113,1	102,9	122,3
vrednost bruto dn	16,649.020	21,723.257	22,462.876	15,396.037	134,9	103,4	145,9
SKUPAJ							
t. m.	3,059.650	3,118.053	3,234.672	2,983.876	105,7	103,7	108,4
m ²	4,074.980	4,186.438	4,337.469	4,036.430	106,4	103,6	107,5
vrednost bruto din	289,348.610	299,095.824	307,694.730	268,865.304	106,3	102,8	114,4

PRODUKTIVNOST; TOZD B — GOTOVA TKANINA

(število zaposlenih po planu za leto 1977 — 329)

Tabela IV

	Osnovni plan 1977 - I. poll.	Izvršitev 1977 - I. poll.	Izvršitev 1976 - I. poll.	Indeks	
				2 : 1	2 : 3
t. m./zaposlenega	9.300	10.204	9.594	109,7	106,3
m ² /zaposlenega	12.386	13.683	12.979	110,5	105,4
vrednost bruto/zaposlenega	879.479	970.646	864.518	110,4	112,3

Delo naših sindikalnih organizacij v prvem polletju letošnjega leta

Delo naše sindikalne konference, izvršnih odborov in sindikalnih skupin je bilo precej pestro, posebno še po letni skupščini.

Kot prvo nalogo smo organizirali razpravo o sindikalni listi, kjer smo predlagali nekaj sprememb.

Organizirali smo razpravo o

predlogu za razdelitev regresa za letni dopust, katerega so obravnavale tudi sindikalne skupine.

Razpravljali in potrdili smo zaključni račun za leto 1976, prav tako predlog o delitvi dohodka.

Razpravljali smo o samoupravnosti organiziranosti naše delovne organizacije.

Nadalje smo razpravljali in predlagali v potrditev samoupravnim organom o:

— osnutku samoupravnega sporazuma o osnovah in merilih za osebno in dela sredstev skupne porabe za osebno porabo,

— osnutku samoupravnega sporazuma o oblikovanju in uporabi sredstev skupne porabe,

— osnutku pravilnika o varstvu pri delu,

— osnutku samoupravnega sporazuma o združitvi v poslovno skupnost,

— samoupravnem sporazumu o ustanovitvi Kluba samoupravljalcev v občini Ljubljana-Siška,

— samoupravnem sporazumu o SIS za izgradnjo in gospodarjenje s samskimi domovi v občini Ljubljana-Siška,

— osnutku meril za dodeljevanje stanovanjskih kreditov in najemniških stanovanj.

Opravili smo ocenjevanje prisilcev za najemniška stanovanja o njihovi delovni uspešnosti, samoupravni aktivnosti in družbenopolitični aktivnosti.

Pripravili smo predlog akcijskega načrta o uresničevanju Zakona o združenem delu, ki bo šel v razpravo.

Strokovnim službam smo predlagali, naj pripravijo anketo o družbeni prehrani v naši jedilnici.

Na področju kulture smo nudili našim delavcem obiske opernih in dramskih predstav, kakor tudi raznih kulturnih prireditev v Ljubljani.

Spomladi smo organizirali krvodajalsko akcijo, ki smo se jo številno udeležili, socialno ogroženim članom pa smo nudili finančno pomoč.

Naši športniki kegljači, smučarji, šahisti, strelci, nogometaši in odbojkaši so imeli obilo tekmovalj, ki jih je organiziral sindikat.

V počastitev 40-letnice ustanovitve KPS, 40-letnice prihoda tov. Tita na čelo partije in 85. obletnice njegovega rojstva smo organizirali izlet na Čebine.

Kot je razvidno, je bilo delo naših sindikalnih organizacij v prvem polletju precej obširno, seveda pa nas čaka do konca leta še mnogo dela, predvsem na področju uresničevanja Zakona o združenem delu.

Bogo Modic



Delo OO ZSMS v prvem polletju 1977

Od letnih konferenc OO ZSMS, ki so bile v mesecu marcu, pa do danes, je minilo nekaj mesecev. Ena izmed prvih nalog, katero so si mladi zastavili že na konferenci sami, je bila popisati in evidentirati mlade po TOZD. Popis je bil izdelan, vendar z rezultati nismo bili preveč zadovoljni, saj smo ugotovili, da je kljub velikemu številu mladih v delovni organizaciji, pripravljeno sodelovati v OO ZSMS le četrtnina. Vzrokov je tu več, npr. izmensko delo, mlade družine in podobno. Kljub temu pa lahko trdim, da so OO ZSMS delovale tako na političnem, kulturnem in športnem področju, seveda v tesni povezavi z OOS ter drugimi družbenopolitičnimi organizacijami, tako v delovni organizaciji, kot na občinskem nivoju.

Delegati OO ZSMS so zastopani v komisijah občinske konference, poleg tega pa OO ZSMS sodelujejo izven delovne organizacije na terenu z vojaki tega aktiva vojašnice Boris Kidrič. Slednji si vsako polletno obdobje, ko se zamenja rod, ogledajo našo delovno organizacijo ter s predstavniki predsedstva OO ZSMS izmenjajo izkušnje na področju dela mladinskih organizacij.

Naši nogometaši tekmujejo v

občinski sindikalni trim ligi, v ustanavljanju je pohodna enota »Rezke Dragar«, ki bo dokončno formirana v avgustu, kljub temu pa ima za seboj že nekaj izvršenih nalog. Člani enote so ob tradicionalnem pohodu »Po poteh okupirane Ljubljane« v ekipah zastopali delovno organizacijo, ob dnevu borca pa se je nekaj članov udeležilo pohoda »Po poteh spominov in tovarištva — Baza 20«, ki ga je v okviru dneva borca ter pomembnih letošnjih jubilejev, organizirala OO ZSMS skupaj z OO ZSMS Litostroj.

V mesecu maju so OO ZSMS ob srečanju z našimi upokojenci pripravile kulturni program, ob dnevu mladosti pa so OO ZSMS v sodelovanju z vojaki vojašnice Boris Kidrič pripravile športna tekmovanja ter proslavo s kulturnim programom. Sprejeli smo tudi lokalno štafeto mladosti in izvedli še nekaj akcij.

Iz povzetka je razvidno, da so bile nekatere izmed zastavljenih nalog realizirane, vsekakor pa bo potrebno obstoječe stanje oceniti, opredeliti dobro in slabo ter na podlagi sedanjih izkušenj sprejeti kar najbolj koristne zaključke za nadaljnje delo.

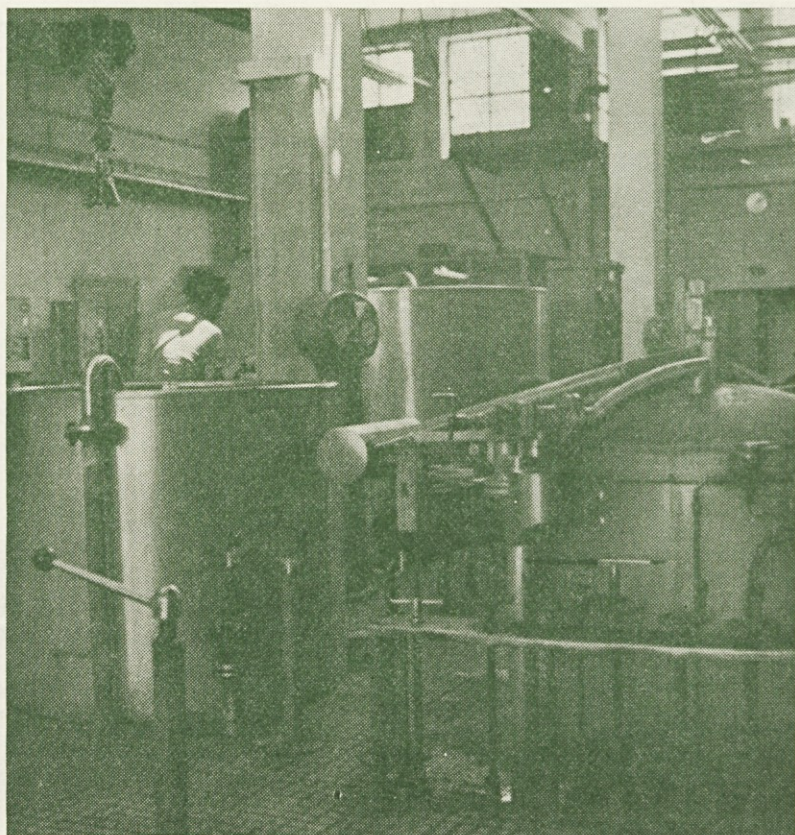
Sonja Kosec

ZAHVALA

Ob bridki izgubi mojega dragega očeta se iskreno zahvaljujem sodelavkam, kakor tudi celotnemu kolektivu za izrečeno sožalje in sindikatu za darovani venec.

Marjanca Jukič

DOPISUJTE V GLASILO



Osnutek zakona o delovnih razmerjih

Na podlagi Ustave SFRJ in Zakona o združenem delu je v pristojnosti republik, da s svojimi zakoni uredijo področje medsebojnih delovnih razmerij. V SRS je sedaj v razpravi osnutek zakona o delovnih razmerjih, ki celovito zajema pravice, obveznosti in odgovornosti delavcev v temeljnih in drugih organizacijah dela ter delavcev v delovnih skupnostih. Kljub svoji kompleksnosti in celovitosti ostaja zakon s svojimi normami, z izjemo tistih norm, ki posegajo na področje uveljavljanja odgovornosti delavcev za izpolnjevanje delovnih obveznosti, okvirni in usmerjevalni. Poudarek je torej na samoupravni normativi dejavnosti delavcev v temeljnih organizacijah, ki skladno z ustavo in zakonom ob upoštevanju posebnosti svojega proizvodnega in delovnega procesa, s svojimi samoupravnimi normativnimi akti urejajo pravice, obveznosti in odgovornosti.

Osnutek je razdeljen na sedem delov, od katerih drugi del ureja medsebojna delovna razmerja delavcev v združenem delu in je razdeljen na osem poglavij, ki so nadalje razdeljena na oddelke.

Prvi del

TEMELJNE DOLOČBE

V tem delu se med drugim določa, kaj se šteje in kaj se ne šteje za delovno razmerje in podane so načelne določbe o svobodi sklepanja delovnega razmerja.

Drugi del

MEDSEBOJNA DELOVNA RAZMERJA DELAVCEV V ZDRUŽENEM DELU

I. poglavje

Sklenitev delovnega razmerja
Delovno razmerje lahko sklene vsak, ki izpolnjuje pogoje, določene z zakonom in samoupravnim splošnim aktom. Dela in naloge, za katere obstaja potreba,

da jih opravljajo novi delavci, se morajo objaviti oziroma razpisati. Potrebo po novih delavcih mora ugotoviti s samoupravnim splošnim aktom pooblaščen organ in sicer na podlagi planov in samoupravnih splošnih aktov. Objave oziroma razpisa ni potrebno opraviti samo v primerih, določenih z zakonom.

Delavci določijo razvid (katalog) del in nalog z opisom njihove vsebine, zahtevane strokovne usposobljenosti in delovne zmožnosti, delovnih pogojev, morebitnih posebnih zahtev, vrste odgovornosti in drugih sestavin, pomembnih za njihovo opravljanje in vrednotenje.

V zvezi s tem poglavjem je treba omeniti, da tako zakon o združenem delu kot tudi osnutek zakona o delovnih razmerjih, ne uporabljata več pojma »delovno mesto« kot pravnotehnično kategorijo, na katero bi bile vezane določene pravice in obveznosti. Taka uporaba tega pojma v sedanjem smislu ne ustreza več družbenoekonomskemu položaju delavcev v združenem delu. Osnutek, kot je bilo razvidno že iz gornjih navedb, uporablja pojem »dela in naloge«. Očitno gre tu za kvalitetno spremembo, ki med drugim izhaja iz dejstva, da delavec uveljavlja svoje pravice na podlagi dela in pri tem doseženih delovnih uspehov, ne pa po tem, kakšno delovno mesto zaseda. Izdelava kataloga del in nalog je ena od poti zgraditve sistema nagrajevanja po delu.

Nadalje je v tem poglavju določen postopek izbire prijavljenih kandidatov. Opozoriti je treba na novost, da se lahko delovno razmerje sklene najdalj za šest mesecev z delavcem, ki ima posebna pooblastila in odgovornosti in sicer v primeru, če nihče od prijavljenih kandidatov ne izpolnjuje objavljenih zahtev. Prej je bila gornja mera za vse delavce eno leto. Podaljšal se je tudi rok za vložitev zahteve za



varstvo pravic od prejšnjih 8 dni na 30 dni. Torej lahko neizbrani kandidat vloži zahtevo za varstvo pravic v 30 dneh od dneva vročitve sklepa o izbiri.

Delovno razmerje se sklene, ko izbrani kandidat pismeno izjavi, da se strinja s samoupravnim sporazumom o združevanju dela delavcev v TOZD, statutom in samoupravnim splošnim aktom o delovnih razmerjih. Delovno razmerje se sklene praviloma za nedoločen čas. Za določen čas se delovno razmerje sklene v primerih, določenih s samoupravnim splošnim aktom in zakonom.

Glede pripravnosti obstaja novost, da se pripravnost opravlja samo v primerih, kadar je z zakonom predpisano in da pripravniku preneha delovno razmerje, če po opravljeni pripravnosti dobi in strokovnem izpitu v temeljni organizaciji ni pogojev za njegovo razporeditev na ustrezna dela oziroma naloge.

Še predno se sprejme sklep o izbiri, se lahko za posamezne delavce izvede preizkus znanja, vendar mora biti to v naprej določeno v samoupravnem splošnem aktu. Poskusno delo se sme uvesti le za tista dela in naloge, za katera se ne more opraviti predhodnega preizkusa in če je poskusno delo za posamezna dela in naloge v naprej določeno s samoupravnim splošnim aktom.

Delavec opravlja tista dela in naloge, za katera je sklenil delovno razmerje. Med trajanjem delovnega razmerja pa je delavec lahko razporejen na vsako delo in nalogo, ki ustreza njegovi strokovni izobrazbi oziroma z delom pridobljeni zmožnosti, na podlagi ugotovljenih potreb in v skladu z merili določenimi z zakonom in samoupravnim splošnim aktom. Izjemoma je delavec lahko začasno ali trajno razporejen za opravljanje del in nalog, za katera se zahteva nižja strokovna izobrazba, če na to pristane. V izjemnih okoliščinah, določenih z zakonom in samoupravnim splošnim aktom, pa je delavec dolžan opravljati dela in naloge, za katera se zahteva nižja strokovna izobrazba (višja sila, kvar surovin, materiala itd.).

Ravno tako je delavec dolžan opravljati dela in naloge, ki ne ustrezajo njegovim strokovnim in z delom pridobljenim sposobnostim, če mu je bil izrečen vzgojni, varnostni ali drug ukrep, zaradi katerega ne sme več opravljati dosedanjih del in nalog. Delavci s samoupravnim sporazumom o združevanju dela delavcev v TOZD v delovno organizacijo določijo pogoje in primere, ko je mogoče delavce razporediti iz ene TOZD v drugo, za opravljanje del in nalog ustrezno njihovim izobrazbi. V tem sporazumu določijo tudi razporeditve delavcev iz ene TOZD v drugo, ko iz ekonomskih razlogov preneha potreba po delavcih v eni TOZD. Tudi v tem primeru gre za razporeditev za opravljanje del in nalog, ki ustrezajo strokovni izobrazbi in z delom pridobljeni delovni sposobnosti.

II. poglavje

Pravice, obveznosti in odgovornosti delavcev v delovnem razmerju.

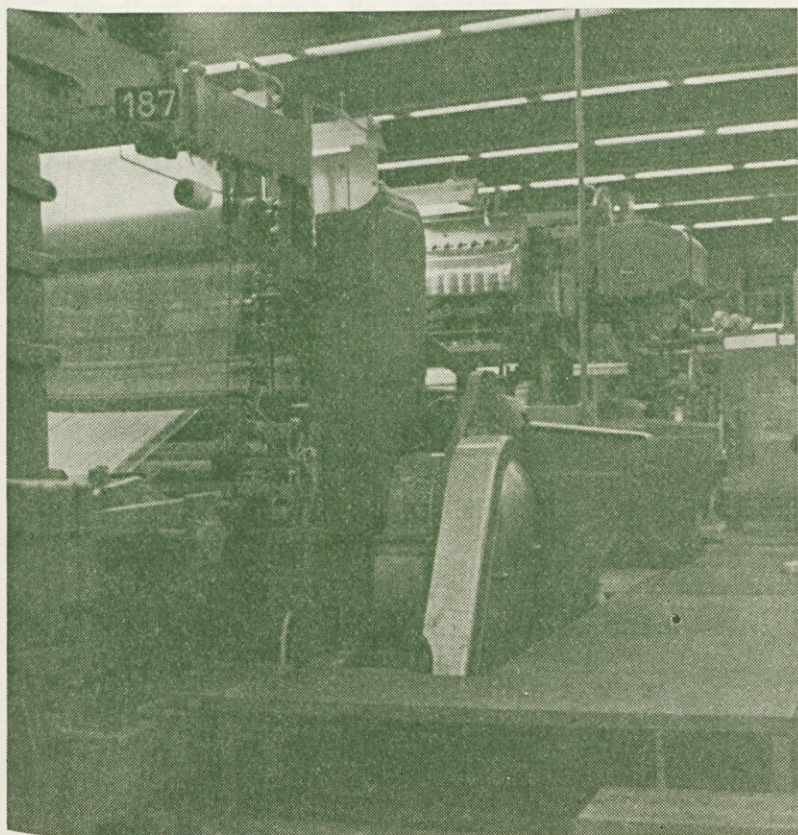
1. oddelek

Določanje pravic, obveznosti in odgovornosti delavcev v delovnem razmerju

Osnutek določa, da delavci uredijo pravice, obveznosti in odgovornosti v samoupravnem splošnem aktu o delovnih razmerjih skladno s samoupravnim sporazumom o združevanju dela delavcev v temeljni organizaciji.

Poudariti je potrebno, da je samoupravni sporazum o združevanju dela delavcev v TOZD novi akt, ki je temeljni akt sicerne temeljne organizacije, druge OZD in delovne skupnosti. Če zakon o združenem delu okvirno določa njegovo vsebino, še bolj natančno pa je njegova vsebina opredeljena v tem poglavju osnutka, ki razen tega določa tudi postopek za njegov sprejem, spremembo in dopolnitev. Predlog samoupravnega sporazuma izdelava sodelovanju s sindikatom posebej imenovana komisija, ki ga predloži v soglasju s sindikatom v sprejem delavcem. Delavci odločajo o

(Nadaljevanje na 6. strani)



(Nadaljevanje s 5. strani)

sprejemu sporazuma z referendumom.

O uresničevanju pravic, obveznosti in odgovornosti odloča delavski svet oziroma od njega imenovana komisija. Sklep, s katerim se odloča o delavčevih pra-

delavci v temeljni organizaciji v materialni proizvodnji lahko izjemoma v samoupravnem splošnem aktu določijo tudi druge primere dela preko polnega delovnega časa, da se opravi določeno delo, ki v določenem roku ni moglo biti opravljeno zaradi pomanjkanja surovin ali da

sredstev za osebne dohodke in skladno s temi merili in osnovami, določiti v svojem samoupravnem splošnem aktu svoje osnove in merila za delitev.

Novost je ta, da delavci TOZD, za katere je SDK ugotovila, da niso sprejeli osnove in merila za delitev sredstev za osebne dohodke, prejemaajo le z zakonom zajamčene osebne dohodke.

Glede nadomestil za osebne dohodke osnutek daje v glavnem le okvirna načela in taksativno določa le štiri primere, ko ima delavec pravico do nadomestila: državni praznik, letni dopust, bolniški in porodniški dopust in ko je delavec po sklepu organa temeljne organizacije poslan na strokovno izpopolnjevanje. Vsi drugi primeri nadomestila osebnega dohodka za čas odsotnosti so določeni v drugih zakonih in samoupravnih splošnih aktih, prav tako tudi višina nadomestila. Samo v primeru državnih praznikov, osnutek določa nadomestilo, ki se obračuna po osnovah in merilih, po katerih se določa osebni dohodek.

V tem oddelku je precej določb glede zajamčenega osebnega dohodka. Posebej so obdelani primeri, ko nastanejo motnje v poslovanju in primeri, ko TOZD posluje z izgubo.

Za kritje zajamčenih osebnih dohodkov se najprej porabijo sredstva temeljne organizacije in delovne organizacije v višini, določeni v samoupravnem sporazumu o združitvi v delovno organizacijo. Če ta sredstva ne zadoščajo, se uporabijo sredstva občinskega sklada skupnih rezerv; če tudi ta sredstva ne zadoščajo, pa sredstva republiškega sklada v višini, ki jo določa ta osnutek. Zajamčeni osebni dohodki se izplačajo samo, če so delavci sprejeli določene ukrepe za odpravo nastalih motenj, oziroma če so ukrenili vse, kar je potrebno za sanacijo.

III. poglavje Varstvo pri delu

1. oddelek Splošne določbe o varstvu pri delu

Delavci imajo pravico in dolžnost zagotoviti vsakemu delavcu varstvo pri delu. Delavci imajo pravico do posebnega varstva v času nočnega dela. Novost je ta, da delavec lahko opravlja določena dela in naloge, pri katerih lahko kljub varnostnim ukrepom pride do poklicnih obolenj, samo določeno dobo, tako da se po poteku te dobe razporedi na drugo ustrezno delo oziroma nalogo. Takšna časovna omejitev opravljanja določenih del in nalog je možna samo, če je skladno s samoupravnim sporazumom o združitvi določena v samoupravnem splošnem aktu.

2. oddelek Varstvo žensk

Tako ženske kot moški so zaščiteni z enakimi varnostnimi ukrepi in določbami. Posebni varnostni ukrepi pa se za ženske uporabljajo za zaščito njihove funkcije materinstva. V samoupravnem splošnem aktu temeljne organizacije se morajo določiti tista dela, ki jih ženske zaradi varstva materinstva, še zlasti med nosečnostjo ne smejo opravljati.

3. oddelek

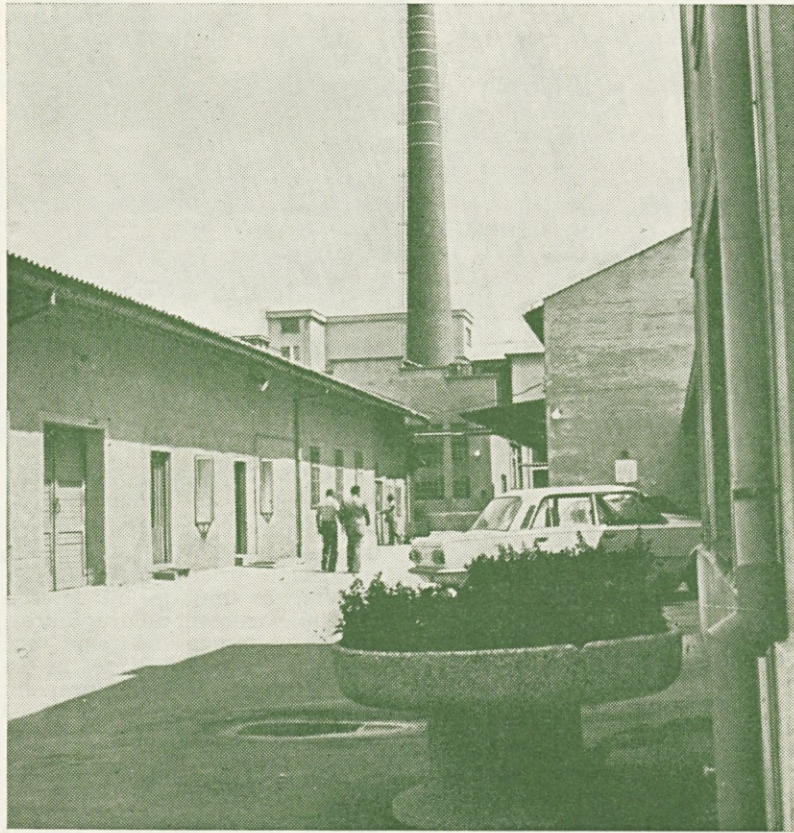
Varstvo mladine, invalidnih oseb in starejših delavcev

Osnutek razširja posebno varstvo tudi na starejše delavce, in sicer tako, da le-ti (55 oziroma 50 let starosti) ne smejo opravljati del oziroma nalog, ki lahko škodljivo in s povečano nevarnostjo vplivajo na njihovo zdravje.

IV. poglavje Odgovornost delavcev

1. oddelek Splošne določbe

Delavec je disciplinsko, odškodninsko in kazensko odgovoren. Disciplinsko je odgovoren



vicah, obveznostih in odgovornostih, mora biti vročen delavcu v pisni obliki z obveznim pravnim poukom.

Samo omenila bi, da so v tem poglavju določeni primeri in pogoji, ko se sme delavec vrniti v temeljno organizacijo, če pred odhodom ni prekinil delovnega razmerja (npr. delo v tujini, strokovno izpopolnjevanje itd.).

2. oddelek

Delovni čas

Osnutek določa prerazporeditev delovnega časa tudi v primerih, ko to terjajo izjemne okoliščine (višja sila oziroma elementarne nesreče, pomanjkanje surovin ali drugega materiala, remont, prekinitve dela itd.).

Novost je določba, po kateri lahko delavke sklenejo delovno razmerje s krajšim delovnim časom v primerih, ki jih določi samoupravni splošni akt. Skrajšanje delovnega časa naj bi se ne opravljalo zaradi posebnega izvrševanja del in nalog, ampak zaradi varstva delavk.

Delo preko polnega delovnega časa (nadurno delo) se sme uvesti v primerih, določenih z zakonom (to so primeri elementarnih nesreč ali se ta neposredno pričakuje). V tem primeru sme nadurno delo trajati toliko časa, dokler se ne rešijo človeška življenja oziroma dokler se ne odvrne nepopravljiva škoda od materialnih sredstev. V tem primeru nadurno delo ni poseben delovni pogoj.

Nadurno delo se lahko uredi tudi v primerih, ki jih določijo delavci temeljne organizacije v samoupravnem splošnem aktu na podlagi zakonskih določil.

se opravi delo za vojaške potrebe. Nadurno delo v zadnjih dveh primerih se šteje za poseben delovni pogoj, ki se po eni varianti osnutka lahko opravlja samo toliko časa, kolikor je nujno potrebno, po drugi varianti pa največ po 4 ure na dan in ne več kot 12 ur na teden.

Temeljna organizacija je dolžna voditi mesečno evidenco o izrabi delovnega časa in nadurnega dela. Delavski svet ali drug ustrezen organ poda mesečno oceno glede časovne evidence.

3. oddelek

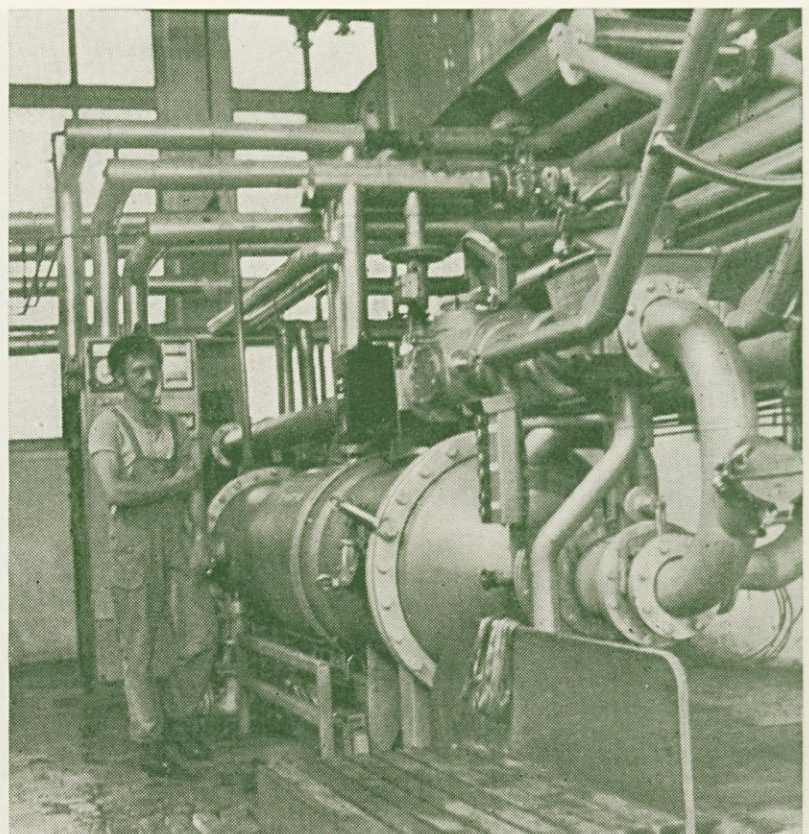
Odmori, počitki, dopusti

Samoupravni regulativi je v glavnem prepuščeno natančnejše urejanje odmora, dnevnega in tedenskega počitka, letnega dopusta in odsotnosti z dela z nadomestilom in brez nadomestila osebnega dohodka. Novost je ta, da ima starejši delavec pravico do daljšega letnega dopusta za 7 delovnih dni, če izpolni, ali leta starosti (55 oziroma 50 let), ali določeno pokojninsko dobo (30 oziroma 25 let) s tem, da ves letni dopust ne more biti daljši kot 37 delovnih dni. Po sedanjih predpisih mora delavec izpolniti oba pogoja, starost in pokojninsko dobo.

4. oddelek

Osebni dohodki delavcev

Delavec pridobiva osebni dohodek glede na dosežene rezultate svojega in celotnega družbenega dela in glede na doseženi dohodek TOZD. Delavci so se dolžni sporazumeti v drugih TOZD iste delovne organizacije glede osnov in meril za delitev



za vsako obliko krivde, odškodninsko pa le, kadar povzroči škodo iz velike malomarnosti ali namena, kazensko pa po posebnih predpisih (kazenski zakon).

2. oddelek

Disciplinska odgovornost

Poleg dosedanjih ukrepov (opomin, javni opomin, premešitev, prenehanje delovnega razmerja) uvaja osnutek nov ukrep in sicer denarno kazen. Denarna kazen se lahko izreče največ do 10% delavčevega osebnega dohodka in se ne sme uporabiti za povečanje sredstev za osebne dohodke, ker bi bilo to v nasprotju z načelom delitve po delu. Tako denarna kazen kot prenehanje delovnega razmerja, se smeta izreči pogojno največ za dobo enega leta.

Osnutek našteva hujše kršitve delovne obveznosti, za katere se sme izreči prenehanje (čl. 159). Poleg teh kršitev pa lahko delavci tudi opredelijo druge kršitve delovnih obveznosti kot hujše.

Glede postopka in disciplinske komisije osnutek ne prevzema določb zakona o združenem delu.

3. oddelek

Odškodninska odgovornost

Delavci so dolžni povrniti delavcu odškodnino za vsako škodo, ki jo je utrpel na delu ali v zvezi z njim, razen če jim uspe dokazati, da je škodo v celoti ali deloma povzročil sam oškodovani delavec.

4. oddelek

Odstranitev delavca z dela

Delavec mora biti odstranjen z dela oziroma iz temeljne organizacije v primerih, ki jih določa zakon. Za ukrep pa se sme uporabiti tudi v primerih, ki jih delavci določijo s samoupravnim splošnim aktom. Torej je odstranitev obvezna in neobvezna.

V. poglavje

Prenehanje delovnega razmerja

Delavcu preneha delovno razmerje po njegovi volji, proti volji in po samem zakonu.

V to poglavje so prevzeti zaradi celovitosti prenehanja delovnega razmerja ustrezni načini tega prenehanja iz zakona o združenem delu.

Osnutek zakona pa ima tudi določbo, po kateri preneha delavcu delovno razmerje po dopolnitvi polne pokojninske dobe 40 let (moški) oziroma 35 let (ženske), če pristojni organ temeljne organizacije glede na kadrovske potrebe ne odloči drugače.

Delavcu preneha delovno razmerje, če ne podpiše samoupravnega sporazuma o združevanju dela delavcev. Novost je tudi določba, po kateri so delavci ostalih temeljnih organizacij v sestavi iste delovne organizacije dolžni glede na njihove potrebe sami ali preko skupnosti za zaposlovanje proučiti možnost, da sklenejo delovno razmerje s tistimi delavci temeljne organizacije, glede katere se je začel postopek za prenehanje temeljne organizacije. Prav tako so delavci poleg načrta za modernizacijo, izboljšavo ali preusmeritev poslovanja dolžni sprejeti tudi načrt za prekvalifikacijo oziroma dokvalifikacijo in zaposlitev delavcev, katerih delo bi z novostmi v poslovanju postalo nepotrebno.

VI. poglavje

Varstvo pravic delavcev

V tem poglavju osnutek določa, da se pred organi v temeljni organizaciji smiselno uporablja postopek pred sodišči združenega dela, če samoupravni splošni akt ne uredi postopka.

Rok za vložitev zahteve za varstvo pravic se podaljša iz dosedanjih 15 oz. 8 dni na 30 dni od dneva vročitve odločbe, s katero je bila kršena delavčeva pravica.

Osnutek določa poleg dosedanjih sklepov, katerih izvršitev se ne odloži, kljub delavčevi zahtevi za varstvo pravic, še sklep o osebnem dohodku delavca.

Ne glede na to, da posameznik po zakonu sicer ne more odločati o posameznih pravicah, obveznostih in odgovornostih delavcev, temveč le delavski svet oziroma od njega imenovana komisija, osnutek določa, da se v nujnih in neodložljivih primerih pooblasti s samoupravnim splošnim aktom posameznega delavca za izdajo sklepov o začasnem razporejanju delavcev na druga dela oziroma naloge, o nujni uvedbi nadurnega dela, o odobritvi plačane odsotnosti z dela in o začasnem odstranitvi delavca z dela.

VII. poglavje

Posebne določbe

Delavec, ki je izbran za delegata ali člana delegacije, ima pravico biti odsoten z dela za določen čas z vsemi pravicami in obveznostmi delavca v združenem delu.

Tretji del

DELOVNA RAZMERJA MED DELAVCI, ZAPOSLENIMI PRI DELOVNIH LJUDEH, KI SAMOSTOJNO OPRAVLJAJO DEJAVNOST Z OSEBNIM DELOM S SREDSTVI V LASTI OBČANOV, PRI CIVILNOPRAVNIH IN FIZIČNIH OSEBAH

Ta del osnutka samo omejnjam, zaradi celovitosti prikaza vsebine zakona.

Četrti del

NADZORSTVO

Nadzorstvo nad izvajanjem predpisov in samoupravnih splošnih aktov, ki urejajo delovna razmerja, opravljajo organ samoupravne delavske kontrole in tudi občinski organi inšpekcije dela.

Peti del

ZAČASNO ALI OBČASNO DELO

Takšna dela morajo delavci določiti v samoupravnem splošnem aktu. Za opravljanje takih del se sme sprejeti nezaposlene ali delno nezaposlene, razen če takih delavcev ni v evidenci pri skupnosti za zaposlovanje.

Za takšna dela se sklone pogodba o delu, katere vsebino določa osnutek.

Šesti del

KAZENSKÉ DOLOČBE

V tem delu so določene denarne kazni zaradi določenih prekrškov in sicer od 5.000 do 50.000 din za temeljno organizacijo ter do 500 od 5.000 din za odgovorno osebo.

Sedmi del

PREHODNE IN KONČNE

DOLOČBE

V tem delu je med drugim določeno, da so delavci v temeljni organizaciji dolžni glede na kona o združenem delu uskladi-

določbe prvega odstavka 660. člena zakona o združenem delu uskladiti svoja delovna razmerja in samoupravne splošne akte z določbami zakona o delovnih razmerjih najpozneje do 11. decembra 1978. leta.

Do sedaj je področje delovnih razmerij urejeno z zveznim in republiškim zakonom o medsebojnih razmerjih delavcev v združenem delu. Zakon o združenem delu pa določa, da najpozneje do 31. decembra 1977 neha veljati zvezni zakon o medsebojnih razmerjih delavcev v združenem delu. Zaradi tega, da ne bi nastala pravna praznina, je treba republiški zakon o delovnih razmerjih sprejeti najkasneje do konca tega leta.

Osnutek je torej že v javni razpravi. Tudi v naši delovni organizaciji ga bomo obravnavali in nanj dali svoje pripombe. Vsak delavec naj bi se aktivno vključil v razpravo, kar pa seveda lahko stori le, če je seznanjen z določbami osnutka. Namen tega članka je v glavnem seznaniti delavce z osnutkom, čeprav bomo osnutek še bolj nadrobno obravnavali po delovnih skupinah.

Vodilo naj bi bilo: S tem ko oblikujemo svoje pripombe, krojimo zakon. Pripombe naj zato izvirajo iz življenja, iz delovnega okolja in naj bodo utemeljene.

Nada Jamnik

Delo propagandne službe v I. polletju letošnjega leta

Kot vsako leto imamo tudi letos osnovne in tudi več sprotne zadolžitve. Med rednimi smo izvršili projekte in realizacije naslednjih sejmov:

1. Gospodarsko razstavišče v Ljubljani »Moda 77«, otvoritev 22. januarja.

2. Na beograjskem sejmu »Moda 77«, otvoritev 7. marca.

3. V Zagrebu »Pomladanski sejem«, otvoritev 18. aprila.

4. V Skopju »Skopski saem«, otvoritev 3. junija.

5. Gospodarsko razstavišče v Ljubljani »Salon pohištva 77«, otvoritev 7. junija.

Do konca leta imamo še jesenski sejem v Zagrebu, jesenski sejem »Moda 77« v Beogradu meseca oktobra in še slednji, zadnji, pa tudi največji »Salon pohištva 77« spet v Beogradu. Na tem sejmu je podan celotni pregled dosežkov pohištvene in vse spremljajoče industrije.

Našteti sejmi so le del nalog, ki jih propagandna služba

opravlja. Sodelovali smo pri ureditvi razstave CZNG, tj. Centralni zavod za napredek gospodinjstva v Ljubljani, pri razstavi BIO — Bienale industrijskega oblikovanja v Ljubljani, nadalje razstavi slovenske domače in umetne obrti v Slovenj Gradcu.

Z namenom da našo delovno organizacijo še bolj populariziramo in da z njo seznanimo čim Riharda Jakopiča uredili vse za širši krog občanov, smo v šoli občinsko tekmovanje ekip prve pomoči, v Šentvidu smo sodelovali pri ureditvi prostora za proslavo 40. obletnice KPS, pri vseh domačih proslavah pa urejali dvorano, jedilnico in tovarniško okolico.

Poleg vseh naštetih nalog in zadolžitve imamo redne stike z novinarji raznih časopisov in revij za objavljanje reklamnih oglasov v pisani in v govornjeni besedi preko radijskih in TV oddaj.

Miloš Zalaznik



IZOBRAŽEVALNA SKUPNOST ZA TEKSTILNO STROKO

V mesecu maju in juniju so se delavci v OZD na zborih seznanjali s kopico samoupravnih sporazumov posameznih SIS in z njihovimi programi dela. Programi so prikazani po nalogah, ki so po merilih ocenjene in izražene po svojih vrednostih v dinarjih. Skupno ocenjene naloge posameznih SIS predstavljajo sredstva, ki jih morajo delavci v združenem delu preko svojih delegatov odbornikov in v obliki prispevne stopnje prispevati za dejavnosti posameznih SIS. S podpisi samoupravnih sporazumov so se delavci v OZD obvezali, da bodo od ustvarjenega dohodka TOZD ta sredstva zbrali in tako omogočili izvajanje programov. SIS pa so obvezne zbrane in sprejete naloge čimbolje izpolniti.

S tem samoupravnim sporazumom določamo za obdobje 1976—1980 osnovne smote in naloge, ki jih bomo uresničili z usmerjenim izobraževanjem, pogoje in merila, na katerih bo slonela svobodna menjava dela, sestavine in obseg programov izobraževanja in usposabljanja za poklic ter programa skupnih nalog, obveznosti delavcev za izvedbo programov ter pravice, obveznosti in odgovornosti skupščin posebnih izobraževalnih skupnosti in Izobraževalne skupnosti Slovenije.

Udeleženci se zavezujejo, da bodo v tem srednjeročnem obdobju razvijali usmerjeno izobraževanje tako, da bodo zadovoljevali kadrovske-izobraževalne potrebe združenega dela. Ustvarjali bodo kadrovske, prostorske, materialne in vsebinske pogoje za preosnovo srednjega in visokega šolstva v celovito zasnovano usmerjeno izobraževanje in izenačevali možnosti mladih za usmerjeno izobraževanje.

Vzgojno izobraževalne organizacije združenega dela bodo povečevale učinkovitost svojega dela ter zato posodabljale učne programe in učno tehnologijo.

Obseg in vsebina planov usmerjenega izobraževanja se določata v mejah materialnih možnosti in potreb temeljnih organizacij združenega dela materialne proizvodnje in v mejah zmogljivosti temeljnih organizacij združenega dela usmerjenega izobraževanja.

Program izobraževanja vsebuje:

— program izobraževanja in usposabljanja za poklic (to so programi TOZD srednjih in visokih šol),

— program skupnih nalog (ta program obsega tiste dejavnosti, ki so nujno potrebne za delovanje celovitega sistema vzgoje in izobraževanja).

Sredstva za izvedbo programov po tem sporazumu v Sloveniji znašajo:

	(v milijon din)					
	1976	1977	1978	1979	1980	SKUPAJ
Programi sred. in visokega š.	1.291,5	1.302	1.411	1.507	1.725	7.236,5
Programi skupnih nalog	206,5	225,7	319,5	447,5	588,2	1.817,4
SKUPAJ:	1.498,0	1.527,7	1.730,5	1.984,5	2.313,2	9.053,9

Kako bomo zbrana sredstva po prispevni stopnji 10,6 od panoge 124-00, to je od tekstilne industrije trošili v letu 1977.

Zbrana sredstva planirana na podlagi poslovnega uspeha organizacij združenega dela za leto 1976 znašajo za leto 1977 66,462.000 din.

Program izobraževanja in usposabljanja za tekstilne poklice

— Dejavnost srednjih šol in šol organiziranih po zakonu o poklicnem izobraževanju 28,113.000 din

— Dejavnost visokih šol 7,466.000 din

SKUPAJ 35,579.000 din

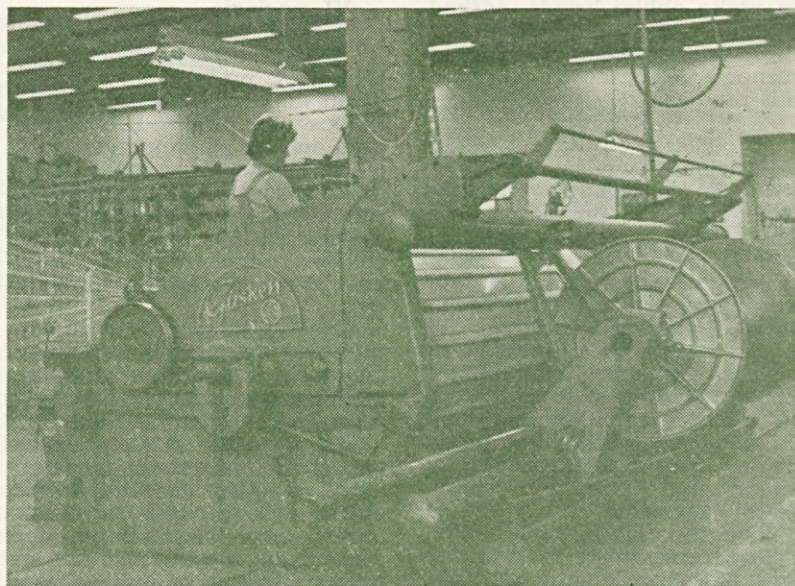
— Program skupnih nalog 652.000 din

SKUPAJ 36,231.000 din

Iz teh podatkov je razvidno, da bomo porabili za vzgojo tekstilnih kadrov v letu 1977 36,231.000 din ali 54,5 %, za programe drugih pa bomo prispevali 30,231.000 din ali 45,5 % od zbranih sredstev tekstilne industrije.

Da bi imeli uporabniki vpogled v šolstvo tekstilne stroke navajam vse TOZD srednjih in visokih šol, poklice, ki jih vzgajajo in število odd. v šol. l. 1976/77.

Šola oz. šolski center	poklic	št. oddelkov	št. učencev
Tekstilni center Kranj	predilski tehnik	4	70
	tkalski tehnik	4	84
	tekstilno-kemijski teh.	3	83
	pletilski tehnik	4	98
	konfekcijski tehnik	4	115
	pletilja	1	25
	krojač za moške obleke	—	9
	šivilja za ženske	3	65



Center strokovnih šol — Ljubljana	krojač za moške obleke	2	37
	krojač za žen. obleke	2	42
	šivilja za žen. obleke	3	92
	tapetnik	1	19
Center poklicnih šol — Kočevje	krojač za moške obleke	2	36
	šivilja za žen. obleke	3	37
Poklicna tekstilna šola Metlika	konfekcionar	4	80
Poklicna lesna in oblač. š. Sevnica	konfekcionar	6	163
	šivilja ženskih oblek		6
Tehnična elektro-strojna in tekstilna šola Maribor	tkalski tehnik	5	100
	tekstilno-kem. tehnik	2	42
	konfekcijski tehnik	4	118
Šolski center za oblačilce in frizerje Maribor	krojač moških oblek	3	86
	šivilja ženskih oblek	7	211
	konfekcionar	1	24
	kondfekcijski modelar	4	134
Šolski center Borisa Kidriča — Celje	krojač ženskih oblek	2	33
	šivilja ženskih oblek	1	18
	konfekcionar	2	50
Center poklicnih šol Murska Sobota	krojač moških oblek	5	158
	šivilja ženskih oblek	4	106

Vpis v višje in visoke šole v letu 1976/77 je naslednji:

Visokošolski zavod	poklic	Število rednih slušat.	Število izrednih slušat.	Skupno število slušat.
FNT — TOZD tekstil. tehnol. odsek — Lj.	dipl. inž. tekstila	97	30	127
VTŠ — TOZD strojništvo odsek tekstil Maribor	inženir tekstila	49	12	61
	dipl. inž.	8	16	24

Z vsemi temi podatki smo želeli našega delavca — uporabnika seznaniti z dejavnostjo izobraževanja tekstilnih kadrov in s stroški tega izobraževanja. Opozoriti pa želimo tudi na to, da bi se moralo število oddelkov v naših šolah bistveno povečati.

Letošnji redni vpis, ki je sedaj zaključen, je ponovno pokazal, da med mladino ni interesa za šolanje v tekstilnih strokovnih šolah.

Sodobna tehnika in tehnologija v tekstilni industriji zahteva veliko strokovnjakov različnih profilov in strok. Na žalost kadrovska politika ni bila sestavni del razvojne politike v naši OZD in zato skrb za strokovni, izobraževalni napredek kadra ni bila enaka prizadevanjem za razvoj in napredek proizvodnih sredstev v tekstilni industriji.

Od 50.000 delavcev, zaposlenih v tekstilni industriji, je le 0,7 % delavcev z visokošolsko izobrazbo, 1,1 % delavcev z višješolsko izobrazbo in 6 % delavcev s srednjo izobrazbo (vseh strok).

Tekstilna industrija hoče v prihodnjem srednjeročnem obdobju povečati svojo proizvodnjo, dvigniti produktivnost in popestriti asortiman proizvodov. Vse to bo lahko dosegla z dvigom strokovne usposobljenosti zaposlenih.