

DELAVSKA ENOTNOST

PROLETARCI VSEH DEŽEL — ZDRUŽITE SE!

Danes na
5. strani:

IZ OBLAKOV
SAMOZADO-
VOLJSTVA
NA TRDA
ŽIVLJENJSKA
TLA

Četrtek, 15. oktobra 1964
Št. 40, leto XXII.

S SKUPNE SEJE PREDSEDSTVA OSS IN IZVRŠNEGA ODBORA OO SZDLS OKRAJA LJUBLJANA

NE SAMO KRITIKA SISTEMA, TEMVEČ TUDI LASTNIH SLABOSTI

Na skupni seji so po uvodnem poročilu ing. Toneta Lesjaka obravnavali aktualna politična vprašanja razvoja gospodarstva in družbenih služb v okraju Ljubljana. Iz zelo razgibane in tehtne razprave je bilo razvidno, da je potrebna širša družbeno-politična akcija, da bomo pojasnili in tudi odpravili nekatere nejasnosti in slabosti v našem gospodarskem življenju.

Iz osnovnega poročila je bilo razvidno, da v okraju lahko ugotovimo intenzivno rast gospodarstva, ki ga pa zmanjšujejo prevelik, 8-odstotni porast novo zaposlenih, pretirane investicije in trenutno premajhen izvoz. Ugotovljeno je bilo, da ne moremo večjih gospodarskih rezultatov in premikov pričakovati samo od večje intenzivnosti živnega dela na delovnem mestu, temveč da je treba zavestno preiti na reorganizacijo in bolj smotno izkoriščevanje produktivnih sredstev, z boljšo organizacijo dela, tehnologijo in večjo angažiranostjo strokovnih kadrov.

Na plenumu so precej razpravljali o preširoki investicijski fronti in ugotovili, da za tem stojijo nekateri gospodarstveniki, ki bi radi vse probleme zaostali, produktivnosti razreševali s povečanimi investicijami. Zal brez vsakršnega občutka za realni standard proizvajalcev. Razumljivo je, da je mogoče s stalnimi velikimi vla-

ganji tudi doseči večji porast narodnega dohodka, tudi produktivnosti, ob tem pa se za nas postavlja temeljno vprašanje: za kakšno ceno dosegamo te rezultate? Predvsem je mogoče doseči večje gospodarske premike na račun ekstenzivnih investicij, na škodo proizvajalcev, ki jim s tem zasegamo del njihovega dohodka in ga uporabljamo za nove investicije. Pri tipiki dosedanje investicijske potrošnje, kjer gre preko 50 odstotkov sredstev v zgradbe, je treba opozoriti, da so delovne organizacije v okraju letos samo za 6,5% povečale svoja sredstva za investicije. Od teh sredstev pa je bilo 60% porabljenih samo za opremo, kar kaže na zelo pozitivno oceno in gibanje investicij, ki so jih zasnovale delovne organizacije. Čeprav tu ugotovljamo boljše razmerje, se nam vseeno kaže, da tudi še v delovnih organizacijah niso povsem premagali mentaliteto »ekstenzivnosti«, da so tudi v delovnih organizacijah še pre-

cejšnja sredstva angažirana v zgradbe, v splošno porast proizvodnje in produktivnosti, manj pa v konkretno odpravo ozkih grl, v možnost uvajanja druge in tretje izmene, kar bi z manjšimi sredstvi dalo večje gospodarske rezultate.

Zelja po velikih količinskih uspehih je tudi usmerila pozornost nekaterih delovnih kolektivov od produktivnosti h količinskimi rezultatom, saj smo za celih 5 odstotkov povečali število zaposlenih nad planiranim, s čimer smo v celotni Sloveniji vključili blizu 20.000 novih strošnikov na področju gospodarstva.

Prav zato se nujno vsiljuje zaključek, da je potrebno v naslednjem razdobju večjo pozornost posvetiti porastu produktivnosti, boljši organizaciji, boljši tehnologiji in smotnejši delitvi dela v podjetjih, da se je treba za doseg te ciljeve posluževati stimulative oblike nagrajevanja, ki bodo spodbudile povečan interes pri vseh proizvajalcih, zlasti pa še pri strokovnjakih, ki so bili v večini primerov za svoje delo plačani z določenimi mesečnimi dohodki, le tu in tam je bil tudi za njihove posebne uspehe dodan manjši gibljivi del.

Razumljivo je, da se v tem prehodnem obdobju, ko uvajamo spodbudnejše oblike delitve

med delovno organizacijo in skupnostjo, srečujemo s problemi in slabostmi starega sistema, srečujemo s hotenjem, ko bi radi v novih, že spremenjenih pogojih, delali po starih metodah. To pomeni, da se vse staro še ni preživel in da novo še ni imelo časa in pogojev, da bi zazrelo in pokazalo prednosti vseh ukrepov, ki naj bi spodbudili boljše rezultate. Še zmerom imamo opravka s slabostmi administrativnega sistema, z različnimi vplivi in poskusi, da bi vrsto ukrepov in akcij sprejeli in speljali mimo družbenega in delavskega samoupravljanja.

To je še toliko bolj občutljivo v našem napetem gospodarskem sistemu, kjer ni občutnih rezerv in se vsaka manjša slabost ali nepremišljenost takoj odrazi na širšem področju in povzroči vrsto daljših verzičnih procesov, ki vplivajo na utrditev in stabilizacijo našega gospodarstva.

Del teh slabosti in stare prakse je možen tudi zato, ker bi marsikdo rad delal brez vsake odgovornosti, celo brez vsakega posvetovanja. Če pa seveda napravi večjo napako, ni pripravljen na nobeno odgovornost. Prav zato bo treba v samoupravnih organih podpirati in krepiti težnje, da je vsakdo za svoje delo nekomu odgovoren in da mora tudi pred forumom, ki ga je izvolil ali postavil na odgovorno mesto, tudi polagati obračun svojega dela in za vse svoje ukrepe tudi polno odgovarjati.

V tem razdobju bi bila še posebej nevarna iluzija, da bomo slabosti, ki jih spričo večje budnosti, kontrole in večje dostopnosti do rezultatov gospodarjenja (ki pa še zmerom niso dovolj dostopni in izkoriščeni za informacije občanov), odpravili samo s kritiko in izboljševanjem dosedanjega sistema. Treba se bo bolj kot doslej obrniti in spoprijeti z lastnimi slabostmi, kajti stari sistem ni deloval stimulativno samo na odnose delovnih organizacij do skupnosti, temveč tudi na odnose med proizvajalci in vodstvi podjetij, na odnose med podjetji in politično teritorialnimi enotami. Prav gotovo je treba na vse slabosti sistema opozarjati in jih odpravljati, toda z nič manj neizprosno kritiko, pogumom in odločnostjo je treba odpravljati vse napake, slabosti, ostanke starega, ki še vedno v delovnih organizacijah.

RAZGOVOR O NAGRAJEVANJU

NEUTEMELJENO ZADOVOLJSTVO

Verjamem, da so ljudje v tistih podjetjih, kjer so si v zadnjih nekaj mesecih občutno povečali osebne dohodke, spričo tega — zadovoljni. In verjetno bi se tudi vsi tisti, ki površno pogledajo na njihov dvig prejemkov, pa hkrati vedo, da je standard proizvajalca ena izmed osnovnih postavk v našem hotenju, razveseliti nad takšnim razvojem dogodkov. Rekel pa sem, površno... Kajti globlja analiza tega, kar danes ponekod imenujejo »skrb za standard«, nam kaže precej drugačno sliko. Da se razumemo:

Smo za sleherni povečanje osebnih dohodkov, ki temelji na večji produktivnosti in spodbuja večjo delovno storilnost proizvajalca.

Smo hkrati za to, da popravimo napake, se pravi, da v tistih gospodarskih organizacijah, kjer se doslej niso ravnali po tem načelu in niso povečevali osebnih dohodkov po rezultatih gospodarjenja in produktivnosti, da za ta odnos to napravijo.

Smo torej za takšne prejemke, ki so odvisni od učinka posameznika, skupine, enote, kolektiva, se pravi tudi tega, kako kje gospodarijo — in če je proizvodni in gospodarski učinek večji, naj bodo večji osebni dohodki.

Vsi bomo zadovoljni! V zadnjem času pa se dogaja, da ponekod, zlasti v tistih gospodarskih organizacijah, kjer si upravičeno ali pa tudi ne, delijo večje osebne dohodke, pozabljajo na naše, tolikokrat poudarjeno in v pravilnike zapisano načelo:

Vsak naj dobi po svojem delu in od tega, kako on, skupaj s sodelavci, gospodari z osnovnimi sredstvi, ki so mu zaupana.

Pozabljamo tudi, da bi moral način delitve stimulirati prizadevnost proizvajalca za boljše

delo na delovnem mestu, za boljše gospodarjenje in kolektivno upravljanje.

Zadovoljstvo, o katerem smo splošno govorili, izhaja menda iz prepričanja, da je zdaj delo boljše ovrednoteno.

V podjetjih, ki sem jih obiskal v zadnjih tednih, so mi govorili nekako takole:

»Zdaj več dobimo, zato je razpoloženje boljše!« Ali pa: »Človek se boljše počuti, če na plačlini dan lahko pove, da je

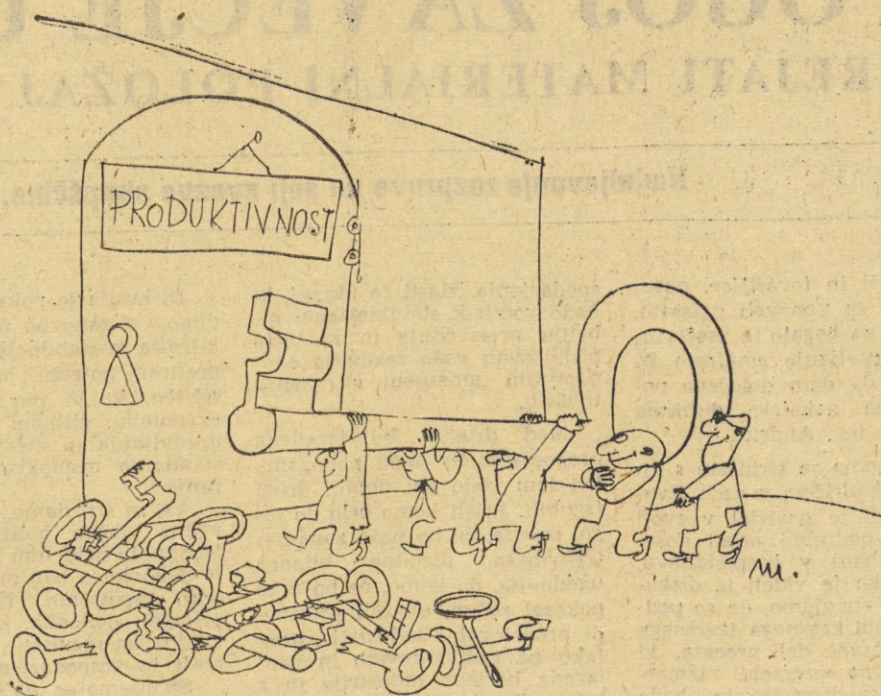
njegovo delo cenjeno; res se ne toliko, kot bi moralo biti, cenjeno pa je, le bolj, kot je bilo.«

Vsi so govorili o — delu!

Pa pogledimo, kako nam danes v nekaterih takšnih podjetjih cenijo delo posameznika.

Primer: Delavec kovinskega obrata Gradisa, ki dela na Jesenicah, Železarno na Beljskem polju, in je klepar, mi je najprej dejal:

(Nadaljevanje na 2. strani)



Ključno vprašanje

Karikatura: MILAN MAVER

GLOSA

Srečata se prijatelja, ki se nekaj let nista videla, in se hrupno pozdravita. Prvi je suhljat možiček v obnošeni obleki, drugi pa elegantno oblečen, poln zdravlja in zadovoljstva.

»S čim pa se zdaj ukvarjaš?« vpraša elegantni suhljatega. »Tokrat, pred leti, si bil menda učitelj?«

»In sem še sedaj! Človek se navadi, pa...«

Potem vpraša suhljati elegantnega:

»Kaj pa ti, s čim se ti ukvarjaš? Tokrat, pred leti, si bil menda ekonomist?«

»Kje so že tisti časi. Človek pa mora iti s časom naprej. Vidiš, jaz sem šel. Zdaj sem pisatelj.«

»Kaj pa pišeš? Romane, črtice, povesti, novele?«

»Boljše reči, moj dragi, bolj cenjene. Rekel sem: Človek mora iti s časom naprej. Pišem torej tisto, kar danes ljudje najbolj potrebujejo.«

»In to je...?«

»Pišem elaborate! Kaj zijaš. Brez elaboratov si sploh ne moreš zamisliti sodobnega gospodarjenja. To pa je temelj naše skupnosti. Elaborat je zdaj nekakšna os, okrog katere se vse vrti. Daj ga človeku, in naredil ti bo vse, kar boš hotel. In če mu daš pravišen elaborat, bo tudi dobil tisto, kar bo hotel.«

»Kakšni pa so pravišnji?«

»Takšni, kakršne ljudje potrebujejo. Vse je odvisno od gospodarskih instrumentov. V zadnjem letu je bilo na pri-

INVESTICIJSKI PISATELJ

mer največje povpraševanje po investicijskih elaboratih, ki so se seveda spreminjali toliko, kolikor se je spreminjala investicijska politika... Najprej sem, recimo, delal investicijske elaborate, v katerih sem zapisoval resnične številke. Na primer: Temelji nove tovarne bodo stali toliko, fasada pa toliko in tako dalje. Naredil sem jih osem, v treh mesecih, in zanje potegnil poldrugi milijon dinarjev.«

»To je dobro,« kima učitelj.

»Niti ni bilo tako dobro. Investitorji so medtem ugotovili, da z elaborati, ki po resnici govorijo o investicijskih stroških, ne morejo stopiti pred družbo in banke ter zahtevati kredite. Tiste dni so namreč v naši investicijski politiki prevladale težnje po manjših investicijah, kajti, če lahko tako rečem, zajedli smo skoraj vse, kar smo določili za nove gradnje. Zato so moje izdelke dali v skrite predale, meni pa zabičali, naj o resničnih številkah molčim.«

»To je slabo,« pravi učitelj.

»Niti ni bilo tako slabo, kajti investitorji so po temeljitim proučevanju nove investicijske politike ugotovili, da bi lahko stare, neučinkovite elaborate, predelali v nove, učinkovite, tako da bi — seveda samo na papirju — za polovico zmanjšali investicijske stroške. Potlej sem tri mesece vpisoval v že narejene elaborate manjše stroške, kar mi je vrglo skoraj milijon dinarjev.«

»To je dobro,« se razveseli učitelj.

»Niti ni bilo tako dobro. Kmalu po tistem, ko sem nove elaborate oddal in so investitorji dobili kredite ter začeli graditi, so le-ti odprli skrite predale in prišli na dan z resničnimi številkami. Zdaj, so rekli, ko že gradimo, nam vendar morate dati, kolikor potrebujemo. Pa, glej, niso dali! Odgovorni činitelji so se pred dnevi odločili za novo investicijsko politiko in so nekatere gradnje, med njimi tudi tiste, za katere sem naredil elaborate, ustavili. Ves trud je bil zaman.«

»To je slabo,« se užalosti učitelj.

»Niti ni tako slabo, če greš s časom naprej. Kaj potrebujemo zdaj? Strokovnjake, ki bodo proučili, kolikšna bo škoda, ker bodo nedokončane zgradbe izpostavljene vremenskim neprilicam in hkrati predstavljale mrtvi kapital. Sem že podpisal pogodbo — v treh mesecih bom za osem investitorjev proučil to vprašanje, kar mi bo spet vrglo poldrugi milijon.«

»To je dobro,« kima učitelj, potem pa zaskrbljeno vpraša: »Toda, pomisli, kaj boš delal potem?«

»Potem? Ne boji tako nesodoben. Potem bodo ukynili prepovedi in spet bom delal investicijske elaborate, tiste z resničnimi in one z lažnimi podatki. Na našem področju je ljudem, ki se ukvarjajo s pisanjem, z rožicami postlano!«

Pisatelj se smehlja, učitelj pa ne ve, kaj bi dejal. Zato raje molči.

JANEZ VOLJČ

Niti besede o primitivizmu

Avtomobilske zaganjače so komplicirane naprave, v novogoriškem obratu »Iske« pa se jih niso zbal. Zakaj neki bi se jih, saj so izdelali že marsikaj kompliciranega.

Pristali so torej na koope-racijsko pogodbo s koprskim Tomosom, da mu bodo dobavljali avtomobilske zaganjače, in se takoj, ko so dobili podrobna delovna navodila, lotili izdelave.

Zadovoljni s svojim uspehom so poslali prve naročene izdelke v Koper. Veselje pa ni dolgo trajalo. Iz Tomosa so jim sporočili, da je na zaganjačih dva najh, napak.

In znova so vzeli zaganjače v roke ter se lotili popravil. Kmalu zatem, ko je pošiljka odpotovala v Koper, je prišlo drugo neprijetno sporočilo. V Tomosu so popravljene zaganjače preizkusili in ugotovili, da so sicer dve napaki popravili, da pa jih je še vedno ostalo deset.

Novogoriški iskraši so se namrščili, rekli pa niso nobene, ampak so se znova spravili nad napake v prepričanju, da jih bo enkrat za vselej konec.

In glej ga spaka, v Tomosu še niso bili zadovoljni. Sporočili so jim, da je na zaganjačih osem napak.

Takrat pa so novogoriški iskraši vzroili: »Tole je golo zafrkavanje, to jim dokažemo.«

In so s svojimi zaganjači vred zapeljali naravnost v Francijo, v tovarno Citroen. Povedali so, kako in kaj in prosili, naj bi v tovarni ugotovili, če njihovi zaganjači res niso dobri.

Zgodilo pa se je, česar niso niti najmanj pričakovali. Matična tovarna Citroen jih je razočarala. Strokovnjaki, ki so zažigalnike preizkusili, so ugotovili ravno tako osem pomanjkljivosti kakor v Tomosu...

Domov seveda niso pri-risicali.

Tolažijo pa se lahko z velikokrat uporabljenim rekom, da vsaka šola nekaj stane.

To šolanje seveda stane tudi Tomos. Kakor so majhni, so zaganjači potrebni. Še avto, ki se blešči od novosti, se brez zaganjača ne premakne. Če se je v Tomosu zaradi zaganjačev zataknila proizvodnja, naj si dopovejo, da dobavitelj iz Nove Gorice prav gotovo tega niso hoteli povzročiti, saj so se vendar trudili in napake popravljali. Resda počasi, toda počasi se daleč pride.

Poudarjam, da mislim do-besedno. Ma

Neutemeljeno zadovoljstvo

(Nadaljevanje s 1. strani)

»Že zdaj ni tako slabo. Glede zaslužka, mislim. Toda v kratkem bo še boljše. Napravljeno je nov pravilnik, ki zvišuje cenik ur za trideset do štirideset in več dinarjev.«

Šele potem, ko sva se začela pogovarjati o delitvi po šte-lu, sva ugotovila, da je bilo njegovo prejšnje zadovoljstvo dokaj neutemeljeno.

Zakaj?

Kovinski obrati Gradisa imajo na Jesenicah dve skupini kleparjev. Vsi se lahko prostovoljno odločijo, če bodo delali po normah ali pa ne. Če v skupini sklenejo, da pri delu ne bodo upoštevali norm, dobijo: vsak svojo osnovno postavko, ne glede na to, koliko je naredil sam ali v skupini, potem pa še presežek nad planom obračunske enote kleparjev. Se pravi, tisti, ki je naredil dvakrat manj kot drugi, dobi ob mesecu enako.

Če pa se odločijo, da bodo delali po normi (in nekajkrat se je že zgodilo, da so ob posameznih delovnih nalogih to storili), potem dobijo osnovno postavko plus presežek norme, izračunan kot presežek ur, plus presežek na planom obračunske enote kleparjev.

Če ne delajo po normi, pa na primer naredijo:

prva skupina — 80 odstotkov tistega, kar bi določila norma, če bi jo imeli, druga skupina pa 120 odstotkov tistega, kar bi določila norma.

dobijo v obeh skupinah enako — po urah in enak odstotek

presežka glede na skupni zaslu-žek.

Če delajo po normi in bi obe skupini dosegli enak učinek kot smo ga omenili zgoraj, torej prva 80 odstotkov, druga pa 120 odstotkov, dobijo:

...delavci v prvi skupini vso obračunsko postavko kot bi dosegli 100 odstotkov norm (»Manj jim ne dajemo,« so mi rekli v upravi v Ljubljani, »saj gre predvsem za to, da bi naredili več kot določa norma«) in še presežek obračunske enote, ki znaša od 10 do 15 odstotkov sklada osebnih dohodkov.

Tisti delavci, ki so presegli normo, dobijo razen osnovne postavke in presežka nad planom obračunske enote, še presežek norme.

Konkretno:

Oba sta delala po normah. Prvi je dobil — ko je naredil 80 odstotkov norme — 40.000 dinarjev. Toliko znaša cena njegovih ur. Drugi je delal prav toliko ur, njegovo delo je enako ovrednoteno, normo pa je presegel za 20 odstotkov. Dobil torej 48.000 dinarjev.

Ker je obračunska enota v tistem mesecu presegla plan za 10 odstotkov, dobila oba še 10 odstotkov več. Prvi torej skupaj 44.000 dinarjev, drugi pa 52.800 dinarjev.

Takšen način je po njihovem »najbolj pošten«. Oziroma, rekli so: »Pri nas vlada načelo: Več delaš, več dobiš!«

Le redki pa so bili, ki so pred mano zastavili vprašanje takole:

»Odkod je tisti, ki je naredil le 80 odstotkov norme, dobil manjkajočih 20 odstotkov in še 10 odstotkov skupnega presežka, če od tiste vsote, ki smo jo skupaj ustvarili jaz in meni enaki, ko smo presegli normo?«

Plačila po delu na delovnem mestu torej kot vidimo, ne poznajo. Isto velja za plačilo po učinku proizvodne skupine.

Ko bodo v teh dneh občutno povečali stalni del osebnih dohodkov, bodo te razlike še večje.

Ponovno se vprašajmo:

»Zakaj zadovoljstvo?«

Najbrž res samo zato, ker je trenutno več denarja za osebnih dohodke?

Toda vse dosedanje izkušnje nam kažejo, da se sleherni denar — tako tudi vrednost dinarja — nujno slej ko prej razvrednoti, če ni zasnovan na ekonomskih rezultatih, če ni posledica pravične delitve.

Sodim, da nam ne gre za to, da bi vladalo v podjetju »splošno zadovoljstvo« in da takšna težnja tudi ne more biti naša perspektiva. Mislim na težnjo, da bi zaradi ustvarjanja »splošnega zadovoljstva«, splošno povečevali osebne dohodke. Bolj koristno in perspektivno bo, če bodo zadovoljni le tisti, ki več ustvarjajo in za svoje delo več prejemajo. Nezadovoljstvo onih, ki manj prejemajo, pa je treba usmeriti v to, da jim bomo ustvarili pogoje in možnosti za večji dohodek — seveda pa mora biti le-ta rezultat večjega dela.

Vsa izenačevanja, vsa skrb za »splošni blagor« pa nas samo odvrta od prave poti.

JANEZ VOLJC

MOČ DINARJA

Vrednost blaga, ki ga je proizvedel v prvi polovici letos Kombinat kože in obutve v Peči, znaša milijardo 221 milijonov dinarjev. V istem obdobju so kupci plačali za njihove izdelke že preko milijarde 106 milijonov dinarjev, od tega 27 odstotkov za blago, ki so ga izvozili v Sovjetsko zvezo in v Zvezno republiko Nemčijo. Ob polletju je dala tovarna obutve na sklade 35 milijonov, tovarna konfekcije 27 milijonov, tovarna krzna 26 milijonov in tovarna kože 17 milijonov dinarjev. Tako, da sedaj niti en obrat v kombinatu ne živj na račun drugega.

PROSTVOLJNO SO SE ODREKLI LETNEMU DOPUSTU

Po začetnih težavah v prvih letih se je sedaj to podjetje že

nedvomno prineslo nove delovne uspehe.

Pred kratkim je plenum Pokrajinskega odbora sindikatov delavcev industrije in rudarstva za Kosovo in Metohijo zelo pohvalno ocenil delitev dohodka v kombinatu, to pa je verjetno v edini goospodarski organizaciji v Pokrajini, kjer delavci vsak dan točno vedo, koliko so zaslužili. V podjetju imajo samo eno pripombo, in sicer na informacijo, ki je bila dana na tem sestanku.

Netočno je rečeno na plenumu — pravi generalni direktor kombinata Branko Radojković — da naši delavci šele naslednji dan zvedo, koliko so zaslužili prejšnji dan. Delavci to vedo že isti dan po končani izmeni...

Zanimivo je, kako so to dosegli?

V vseh petih naših tovarnah — nadaljuje direktor Radojković — je zelo natančno izračunano, koliko stane vsaka delovna operacija. Ta cenik smo dali skupaj z normami v vse obrate in je vsak delavec dolžan, da v svoj delovni karton vpiše vse opravljene operacije. Glavnemu mojstru ne ostane nič drugega, kot da na osnovi kartonov sestavi glavni kontrolni list poseben uslužbenec pa izračuna dohodek za vsakega delavca in list preda izplačilni službi. Tako delavci prve izmene že ob 14. uri vedo, kakšen učinek so dosegli in prav tako dohodek, naslednje jutro pa že za učinek vse delovne enote.

MITROVIĆ DELA IN ZASLUŽI ZA DVA

Dosledna delitev po delu, ki jo imajo tu že dve leti, je precej pripomogla k povečanju proizvodnje. Po besedah Blagoje Pavlovića, šefa planskega sektorja kombinata, so se osebni dohodki v vseh obratih povečali za 15 do 20 odstotkov, medtem ko je v proizvodnji kož in obutve precej delavcev, ki mesečno zaslužijo tudi po 60.000 dinarjev. Milorad Mitrović, kvalificiran delavec v proizvodnji kož, na primer stalno dela za dva. Na stroju za predelovanje kož on vsak dan obdela 1600 kilogramov surovih kož, medtem ko je norma 700 do 800 kilogramov. Toda Mitrović se v delovnem času ne odstrani od stroja niti za trenutek — pojasnjuje Blagoje Pavlović »skrivnost« rekorderja Mitrovića.

Tudi v tovarni obutve, v kateri so polletni načrt prekorajčili za 64.000 parov čevljev, je stimulatívnejša oblika nagrajevanja mnogo pripomogla k povečanju proizvodnje. Od 200 parov čevljev, kolikor je dnevna proizvodnja, jih je samo 20 do 30 parov, ki sodijo v B kategorijo, to pomeni da imajo manjše napake. Razen tega je to precej manjši odstotek, kot je dovoljeno v normalnih mejah.

Vsakihi deset dni obratni kolegiji analizirajo proizvodnjo in postavljajo nove naloge. Podobno dela tudi kolegij podjetja. Ob tem kar je že prej povedanega, je tudi to pripomoglo, da se ta kombinat po izkušnjah v prvih letih dela čvrsto postavi na noge.

S. ČIČAK
(Po Radu«)

V KRANJSKEM PODJETJU »PEKARNA«

KAKO SKRBIJO ZA STROKOVNJAKE?

Nova kranjska »PEKARNA« oskrbuje skoraj vse področje občine s kruhom in drugimi pekovskiimi izdelki. Dnevno zame-sijo včasih tudi več kot 20 ton testa. Kruh prodajajo na več kot 60 krajih, nekaj v svojih prodajalnah, največ pa po trgovinah z živili.

Statistično gledano so številke velike. Toda kako je s kvaliteto kranjskega kruha. Nismo strokovnjaki, da bi ga ocenjevali, vendar samo prenašamo mnenje kranjskih gospodinj in potrošnikov. Tako s kvaliteto kruha kot s preskrbo, še posebej ob nedeljah in praznikih, v Kranju niso zadovoljni. Vzroke za to lahko iščemo samo med delovnim kolektivom.

Pretekli teden se je na občinskem sindikalnem svetu v Kranju oglašil STANE SVIGELJ, visokokvalificiran delavec iz kranjske »Pekarne«. Med drugim je povedal tudi tole:

»V tej pekarni sem se izučil za pekovskega pomočnika. Ker prej petimi, šestimi leti nismo imeli dovolj usposobljenih visokokvalificiranih delavcev, sem sam kot kvalificiran delal na mestu visokokvalificiranega delavca skoraj pet let. Zadnje leto pa tudi že kot obratovodja. Lani je delavski svet podjetja sklenil, da me pošljejo v Zagreb v šolo, da bi se izučil za visokokvalificiranega pekovskega delavca. Solo sem letos uspešno končal in se spet zaposlil v »Pekarni«. Toda neljubo sem bil sprejet. Direktor podjetja mi ni dal diplome o dokončani šoli ni hotel pogledati. Zaposlili so me na dosti slabšem in manj zahtevnem delovnem mestu mešalca, kot sem delal prej kot pekovski pomočnik. Prišlo mi sem se, da delo mešalca, kamor so me razporedili, ne ustreza mojim kvalifikacijam. Čutim se sposobnega, da bi delal na odgovornejšem delovnem mestu, ali vsaj na tistem pred odhodom v šolo. Naletel sem na gluha

ušesa celo pri delavskem svetu in dobil na pritožbo zelo splošne odgovor, da če se bom izkazal na delovnem mestu mešalca, da bom lahko napredoval. Čutim se zapostavljenega. Pri-pomnim lahko še to, da so me imeli nekateri v kolektivu za nergača. Vse sem vedno odkrito povedal. Na ta račun, kaže, da že čutim posledice.«

Delavcu Stanetu Sviglju smo zaupali, kar nam je povedal. Toda ko smo povprašali direktorja podjetja za mnenje o tem, kako so kaj s kadri, smo dobili popolnoma nasproten odgovor. Prislunimo še direktorjevi besedi:

»Nimamo toliko sredstev, da bi lahko v šolo v Zagreb poslali tri ali štiri naše delavce na leto. Zato vsako leto pošljemo le po enega. Tistega, ki smo ga poslali predlanskim, nam je že ušel iz podjetja. Verjetno ni bil zadovoljen? Lani smo spet poslali enega (Staneta Sviglja op. p.). Ko se je letos vrnil iz šole je preveč zahteval od nas. Nismo mu mogli ugoditi. Zato smo ga zaposlili kot mešalca. Potrebujemo namreč človeka, da bo svoje znanje, ki si ga je pridobil v šoli, prenašal tudi na ostale sodelavce. Tudi letos smo v šolo poslali še enega.«

Težko je verjeti tem »splošnim« in na videz lepim besedam. S tem nas direktor ni povsem prepričal, da ni res to, kar je povedal Stane Svigelj. Niti eno dejstvo, ki ga je navedel direktor, se ni ujemalo s Svigljevim pripovedovanjem. Morda bi direktorjevi izjavi še nekaj pripombl. Najprej vprašamo, zakaj je delavec, ki je že lani prišel iz šole, odšel iz podjetja in je danes direktor pekarni v Trzinu. Dejstvo je tudi, da v Trzinu pečejo boljše kruhe, kar lahko potrdijo tudi Kranjčani. Ali je odšel zato, ker ni bil zadovoljen? Prav gotovo ne. Verjetno se je kdo bal za stolček in je sebi in morda še komu

omogočil, da visokokvalificirani delavec ni imel možnost napredovanja. Podobno se sedaj dogaja tudi z zadnjim, ki je prišel iz zagrebške šole. Pa še to: če potrebujemo strokovnjaka v pekarni, resno dvomim, če bo konkretno Stane Svigelj, kot mešalec testa lahko prenašal svoje znanje tudi na ostale sodelavce.

Kranjska »Pekarna« prav sedaj zelo potrebuje strokovnjake, toda s takimi medsebojnimi od-

nosi se stvar ne bo zlahka uredila. Kranjčani so na ta račun še vedno prikrajšani zaradi slabega kruha. In končno je to tudi velik nesmisel, ko vemo, da je bilo pred tremi, štirimi leti vloženih precej sredstev za novo pekarno, ki je po svojih zmogljivostih sposobna proizvesti precej več kruha, kot ga sedaj. Dobili smo vtis, da direktor sam in morda še dva, trije krojijo usodo podjetja.

M. Ž.

FRANC POPIT:

POGOJ ZA VEČJE USPEHE - UREJATI MATERIALNI POLOŽAJ PROIZVAJALCA

Nadaljevanje razprave na seji zvezne skupščine, 15. septembra

Tovariši in tovarišice, opro-stite, ker se ponovno oglašam. Z ozirom na bogato in vsestransko razpravljanje smatram za koristno, da dam določena pojasnila na nekatera direktna vprašanja tov. Andriča.

Popolnoma se strinjam s tovaršem Andričem v vseh stvareh, ki jih je povedal v svoji dobri in natančni oceni dosedanjih gibanj v gospodarstvu. Vsi — tako je videti iz diskusije — se strinjamo, da so podvzeti ukrepi zveznega izvršnega sveta sestavni del procesa, ki bo neizbežno spremenil razmerja v gospodarstvu, ki bodo ustvarili objektivne pogoje go-

spodarjenja, zlasti še ukrepi, ki bodo vodili k stabilnejšemu gibanju proizvodnje in ki bodo približevali naša razmerja ekonomskim gibanjem v razvitih tržičih.

Med drugim bo izvedena preporazdelitev med panogami. Pri tem bodo eni dobili, drugi izgubili. Prišli bomo celo do tega, seveda, če bo naša zunanje-trgovinska plačilna bilanca ugodnejša, da bomo, če bo tako pokazal račun, uvažali proizvo-de predelovalne industrije, prav tako pa tudi surovine in s tem vplivali na akumulativnost posameznih vej.

Diskusija je pokazala, da vidimo vsi osnovno nevarnost za hitrejša in stabilnejša gibanja v pretirani potrošnji na domačem tržišču, ki jo povzročajo naši ekonomiki, sistemu družbenega upravljanja in načrtani politiki standarda neadekvatno investiranja.

Vsi se strinjamo, da moramo voditi takšno politiko, ki bo omogočila delovnim ljudem večje dohodke, s tem pa večji standard zaposlenih. Naravno, na principu dohodka, ki mora temeljiti na rezultatih produktivnosti in gospodarjenja.

Strinjamo se, da so potrebne znatne korekture v razdelitvi narodnega dohodka z dominant-

nega področja investicij na področje standarda. Menim, da se pa istočasno zavedamo, da višjega standarda ni mogoče ustvariti s parolami, temveč z večjo produktivnostjo in boljšim gospodarjenjem. To je stvar delovnih kolektivov in proizvajalcev. Sistem, kot predmet družbene politike, mora omogočiti ustvarjanje takšnih objektivnih okvirov, ki bodo stimulirali in prisiljevali hitrejša gibanja v tej smeri. Edini smo si v oceni, da je pogoj za večje gospodarske uspehe pravilno postavljen materialni položaj delovnega človeka, ki je osnovni činitelj v proizvodnji in nosilec celotnega napredka.

Premestitev zaradi dveh besed

V Hočah pri Mariboru ima tovarna železniških vozil »Boris Kidrič« svojo livarno. To je obrat, ki se je pred leti priključil matični tovarni. Livarna je postala v zadnjem času prizorišče čudnih odnosov. V njej s prav čudnimi dejanji »vetri in oblaci« njen obratovodja. Pred kratkim je med obratovodjo in nekim delavcem prišlo do spora, ki je imel za posledico sklep o premestitvi delavca v matično tovarno na Studence. Se bolj čudna od samega sklepa pa je obrazložitev kazenskega ukrepa. Delavcu se namreč očita, da je do njegove premestitve prišlo zaradi zamujanja in ne-kvalitetnega dela.

Ker se je delavec na sklep pritožil, so po daljšem postopku ugotovili, da obtožbe ne držijo. Delavec naj bi namreč dvakrat zamudil službo po pet minut, kar se pogosto pripeti tudi ostalim delavcem, pa jih zaradi tega nihče ne premešča. Ugotovili so tudi, da je delavec, ki so mu očitali nekvalitetno delo, zelo vreden in njegovi strokovnosti ni moč oporekati. Na sestankih v matični tovarni, kjer so razčistili primer, so ugotovili, da je premestitev neupravičena, vendar pa so zaradi zboljšanja odnosov v livarni menja, da bi bilo škodljivo, če ostaneta oba moža skupaj. Tako je ostalo vse po starem in delavec naj bi se sprijaznil s premestitvijo, zaradi višjih ciljev, obratovodja pa bi tako prišel do zadoščenja.

Stvar sama po sebi ne bi bila tako nepostena, če bi bil delavec kaj zakrivil in če sam postopek ne bi potrdil, da so ga obravnavali pristransko po načelu, da cilj opravičuje sredstvo. Edina napaka, ki jo je delavec zagrešil, je v tem, da je obratovodja povedal v obraz dve besedi. Resničnost teh trditvev so že dokazali s številnimi pričami. Delavec je namreč obratovodjo ostel, ker je v delovnem času v obratu popravljal svoj osebni avtomobil.

Primer v hoški livarni je najbrž osamljen, vendar pa kaže na zlorabo položaja in na nepostene in krivične odločitve, katerih velika večina delavcev ne odobrava, ki pa se jih vodilni uslužbenci vedno bolj pogosto poslužujejo.

Z. T.

Tehnična ovira ali nerazumevanje?

Ko skupščine komunalnih skupnosti zavarovancev razpravljajo o katerikoli stvari, je vsakomur jasno, da mora podatke in analize oskrbeti za to usposobljena strokovna služba — to so zavodi za socialno zavarovanje. To velja tudi za podatke, ki jih bodo skupščine rabile, ko se bodo v tem mesecu prvič konstituirale po volitvah in razpravljale o že storjenem in bodočem delu.

Razprave o tem pa ne sodijo le na skupščino, temveč morajo o problematiki socialnega, zlasti zdravstvenega zavarovanja, razpravljati tudi delovni kolektivi, ki ustrvarjajo za to dejavnost sredstva in bi potemtakem morali biti tudi soustvarjalci politike trošenja skladov. O tej problematiki naj bi razpravljali skozi vse leto, bili bi naj soudeleženi pri programiranju zdravstvenega razvoja. Se tembolj je nujno, da o socialnem, zlasti zdravstvenem zavarovanju razpravljajo sedaj, ko volijo nove predstavnike v skupščine komunalnih skupnosti zavarovancev.

To pa nekaterim zavodom za socialno zavarovanje ni dovolj jasno. Kajti, kako bi se sicer moglo zgoditi, da so bili na zavodu začuden nad intervencijo občinskega sindikalnega sveta, naj poročilo o delu skupščine zavarovancev ter o problematiki zdravstvenega varstva pošljejo tudi v delovne organizacije.

Ali res lahko ob taki stvari nastopijo tehnične ovire? Menim, da je to bolj nerazumevanje. Ne samo zavodov za socialno zavarovanje, temveč tudi vseh družbeno političnih organizacij v komuni, ki pogosto jemljejo volitve v skupščine zavarovancev kot nekaj povsem tehničnega. Vprašanje je, kako si predstavljajo potlej sodelovanje delovnih organizacij pri kreiranju potrošnje zdravstvenih skladov, če proizvajalci ne dobe v roke podatkov in poročil. Če niso na tekočem o bolniških izostankih in trošenju sredstev za zdravstveno zavarovanje, ne samo za svoj kolektiv, temveč za vso komunalno skupnost. In težko si je predstavljati uspešno delo skupščin, če polovica članov, ki bodo na novo prišli iz delovnih kolektivov, ne bo vedela za konkretne probleme socialnega zavarovanja na svojem območju, če o teh stvareh iz delovnih kolektivnih sploh niso razpravljali.

N. L.

SKRAJŠEVANJE DELOVNEGA ČASA V CELJSKEM OKRAJU

PRETEHTANOST JE POSTALA PRAVILO

V celjskem okraju število podjetij, ki so uvedla skrajšani delovni čas, ni veliko. Deset podjetij v industriji, kmetijstvu in trgovini je premajhen vzorec, da bi s svojimi ekonomskimi podatki lahko razbistili težek problem, ki ga skrajševanje delovnega časa postavlja v sleherni tovarni. Izkušnje, ki jih je deset podjetij v celjskem okraju nabralo, kažejo, da bodo morala podjetja prehod na skrajšani delovni čas še naprej temeljito pripravljati. V podjetjih, ki so že uvedla skrajšani delovni čas, sicer ni prišlo do težav, vendar so nekatere vloge za skrajšani delovni čas zavrnili, ker podjetja niso izpolnjevala pogojev za prehod na skrajšani delovni čas. Zbornica je priporočila nekaterim podjetjem, da naj postopoma skrajšujejo delovni čas, tako da prvo uvedejo 46 ali 45-urni delovni teden in šele pozneje, ko bodo znani rezultati, skrajšani 42-urni delovni teden. Med podjetji, ki bodo postopoma uvajala skrajšani delovni čas, sta Tovarna tehnic in Tovarna emajlirane posode v Celju in konfekcijska hiša »Lisca« iz Sevnice.

Podatki iz podjetij, ki so uvedla skrajšani delovni čas, 42 ur tedensko, kažejo, da so podjetja precej zaposlovala novo delovno silo, niso pa skrajšanega delavnika dosegli z naraščanjem produktivnosti in z izpopolnjevanjem proizvodnega postopka. Tega očitka seveda ne kaže posploševati na vsa podjetja, ki delajo s skrajšanim delovnim časom, vendar iz nekaterih podatkov lahko razberemo, da je ekstenzivni način gospodarjenja z zaposlovanjem nove delovne sile prevladujoč. Tovarna celuloze »Djuro Salaj« v Krškem, ki je med prvimi začela uvajati skrajšani delovni

čas v svojih obratih, je sicer povečala celotni dohodek, povečalo pa se je tudi število zaposlenih. Pri primerjavi teh dveh podatkov vidimo, da je podjetje v prvem polletju letos v primerjavi s istim razdobjem lani povečalo celotni dohodek za 33 %. Ker so se materialni stroški zaradi povečanja cen surovin povečali za 39 %, je podjetje povečalo dohodek samo za 11 %. Zaradi manjših obveznosti iz dohodka odnosno čistega dohodka, se je čisti dohodek, ki ostane podjetju, povečal za 27 %. V primerjavi s temi rezultati je podjetje povečalo število zaposlitvev, izračunanih na podlagi porabljenih ur v plačni realizaciji za 21 %.

V nekaterih drugih tovarnah, ki že obratujejo s skrajšanim delovnim tednom, niso zaposlili veliko delovne sile, vendar je zaradi tega celotni dohodek počasneje naraščal. V tekstilni tovarni »Juteks« v Zalcu se je celotni dohodek v prvem polletju letos celo znižal za 28 % v primerjavi s istim razdobjem lani. Vzrok je neplačana realizacija. Zaradi boljše izkoriščenosti surovin pa so uspeli dohodek podjetja povečati za 4,5 %. Število zaposlenih se je na podlagi izračunov iz ur plačane realizacije zmanjšalo za 13 %, tako da je celotni dohodek na zaposlenega narasel za 12 %. Tudi v tovarni »Aero« v Celju niso zvišali števila zaposlenih, kar kaže, da so bolj intenzivno gospodarili, saj so povprečni osebni dohodek na zaposlenega dvignili za 28 %.

Kljub temu, da v celjskem okraju dela s skrajšanim delovnim tednom majhna manjšina tovarn, pa so priprave v ostalih podjetjih precej natančne. Te priprave so do sedaj v različ-

nih panogah industrije odkrile vrsto problemov, ki jih morajo rešiti še pred prehodom na skrajšani delovni teden. Posebno težki so pogoji za skrajšani delovni čas v rudnikih.

Tudi v železarni Štore bodo pogoji za skrajšani delovni čas nastali verjetno šele z dokončano rekonstrukcijo, ki pa je sedaj zaradi investicijske restrikcije v zastoju. Železarna ima velike težave s preskrbo električne energije, kisika in drugih potrebnih surovin. Neurejena preskrba s osnovnimi surovinami pa železarni onemogoča, da bi lahko izvedla takšen tehnološki postopek in notranjo organizacijo dela, ki ne bi poznala neefektivnih ur, ki močno bremenijo čisti dohodek podjetja. Tudi z delovno silo za težka delovna mesta v valjarni in jeklarni imajo težave. Če bi pri sedanjih mehanizacijah želeli zadržati isto proizvodnjo in skrajšati delovni čas, bi nujno morali zaposliti novih 200 delavcev. Podjetje bi lahko skrajšalo delovni čas v nekaterih pomožnih obratih, kar pa ne želijo, dokler ne bodo imeli pogodbe tudi glavni obrati.

Celjska cinkarna si skrajšanje dela obeta od rekonstrukcije, ki je v teku. Po izvršeni rekonstrukciji bodo v posameznih obratih potrebovali manj delovne sile, ki jo bodo preusmerili v tiste obrate, kjer imajo delovne sile najbolj primanjkuje.

Pretežna večina podjetij v celjskem okraju meni, da bi bil hiter prehod na skrajšani delovni čas v sedanjih razmerah preuranjen in nepremišljen. Zato si skušajo najprej ustvariti pogoje, ki bi jim omogočili večjo proizvodnjo in boljše poslovanje.

Z. T.

»Investicijsko mrzlico« težko spreminjamo

Sabor SR Hrvatske je na zadnjem zasedanju ugotovil, da niso upoštevali njegovih priporočil o usmerjanju investicijske potrošnje

Junjski sklepi Sabora SR Hrvatske so bili daljnosežni in važni. S spremembami in dopolnitvami družbenega plana za leto 1964 in priporočili so opozorili na naloge, ki jih je treba uresničiti, da bi investicijsko potrošnjo spravili v sklad z našo današnjo ekonomsko politiko in z naporji za hitrejši dvig življenjske ravni. S tem v zvezi so vsem činiteljem naložili, da ponovno proučijo investicijske naložbe in brez odlašanja uskladijo svojo dejavnost.

Po treh mesecih se je najvišji predstavniški organ oblasti v republikah zopet sestel in ugotovil, da se investicijska praksa v svojem bistvu ni spremenila. Ugotovili so celo, da so se nekatere slabosti pomnožile.

V prvih sedmih mesecih letos so na Hrvaškem investirali v osnovna sredstva za 35,5 % več sredstev kot v istem razdobju lani. Preširok obseg investicijskih naložb ni samo v nasprotju z našimi sedanjimi težnjami, temveč tudi visoko prekoračuje planske postavke. Ne moremo sicer zanikati majhnega nazadovanja investicijskih vlaganj (v primerjavi s sedemmesecnim razdobjem se je v osemmesecnem razdobju obseg investicijskih naložb zmanjšal za 1,5 %), toda to je samo kaplja vode v morje.

Nekateri menijo, da je neugodna struktura investicij še hušji problem kot obseg. Se vedno gre pretežno del naložb za zgraditev novih kapacitet, kar vsekakor zmanjšuje intenzifikacijo gospodarstva. Razen tega se je znatno zvišala udeležba gradbenih del v skupnih investicijah, ki znaša 48 % (lani je bil delež gradbenih del za 3 % nižji). Velik del sredstev je namenjen za zgraditev upravnih zgradb, ki jih pretežno gradijo: služba socialnega zavarovanja, zavarovalnice, banke in občinske skupščine. Sredstva za to pa se stekajo s povečanjem dajatev in z drugimi fiskalnimi oblikami.

Prekoračevanje investicijskih zneskov je tudi zelo negativen pojav sedanje investicijske prakse. Vzporedno s tem srečujemo tudi pojav nepokritih sredstev, ki so potrebna za zgraditev nekega objekta. Z neko anketo so ugotovili, da znaša vrednost investicijskih del, ki so v teku (šteti so samo gospodarski objekti), 461 milijard dinarjev, sredstva pa so zagotovljena samo v vrednosti 346 milijard. Od 148 milijard, ki so planirane, da jih porabijo letos, je zagotovljenih samo 119 milijard. Zagotovitev sredstev za pogodbeno dela je zelo različna v posameznih okrajih. Najslabše je v reškem okraju, kjer imajo zagotovljenih samo 49 % sredstev, v bjelovarskem okraju 51 %, v splitskem pa 52 %. Kako nepremišljeno delajo, najbolj zgovorno kaže primer iz Šibenika, kjer so občinski investicijski načrt prekoračili v primerjavi z razpoložljivimi sredstvi za 234 %. Naštelj bomo samo nekaj objektov, kjer so pri rekonstrukciji ali razširitvi prekoračili prvotne zneske: Železarna Sisak (1,4 milijarde), »Janko Gređelj« iz Zagreba, »Boris Kidrič« iz Šibenika, PK »Borinci« iz Vinkovcev in »Gavrilović« iz Petrinje. Isto velja za novogradnje predvsem v turizmu. Pri pregledu gradenj so ugotovili, da je za 853 večjih objektov, ki bodo po predračunih stali 349,1 milijard dinarjev zagotovljenih samo 136,6 milijard.

Posebno zanimiv je odgovor na vprašanje, kakšnega porekla so sredstva za prekomerna vlaganja. Analiza izvorov financiranja pove, da je poraba bančnih sredstev večja za 161 %,

zveznih za 66 %, sredstev ostalih koristnikov družbene imovine pa za 53 %. Eden izmed zelo zaskrbljujočih pojavov je tudi prelivanje obrtnih sredstev v investicije (Železarna Sisak, DIK »Lika«, »Elka«, Kroatijapetrol, veliko število investitorjev na Reki itd.). Razširjena je tudi praksa protizakonitega prelivanja sredstev, pogosto tudi iz stanovanjskega sklada. Veliko zlo je tudi v tem, da se pri tem nalagajo neupravičene naložbe sredstva, ki so jih izvele iz delovnih organizacij.

Na zasedanju Sabora so pojave v investicijski potrošnji ocenili za glavne krivice neskladij v sistemu celotne reprodukcije in težav na tržišču. Brez dvoma zadene glavna odgovornost ljudi, ki v najširšem smislu izvajajo takšno investicijsko aktivnost. »Investicijsko mentaliteto« je zelo težko spremeniti, so mnogi ugotavljali. Stvar ni samo v tem, da se ne držijo sprejetih smernic. Mnogi investitorji si prizadevajo, da si tudi v novih pogojih zagotovijo sredstva za zamišljene naložbe. Pri tem se poslužujejo raznih sredstev, pogosto pa tudi zlorabe. V vrsti republiških organov že s prsti kažejo na nekatere institucije, ki niso bile dovolj aktivne v smislu sprejetih sklepov. Povedali so, da so to investicijske banke, Služba družbenega knjigovodstva in inšpekcijske službe, ki so od nje največ pričakovali. Posebno so presenečeni, da so jih po poslovnih bankah po svoje razumeli. Če bi usmerjanje investicijske potrošnje ocenjevali po regionalnih merilih bi prehodno oceno dobili v Karlovcu in Splitu. Kako daleč so šli pri neupoštevanju sprejetih sklepov, najbolj zgovorno govori dejstvo, da je celo pravosodje dobilo gluha ušesa. V Zagrebu namreč nadaljujejo z izgradnjo pravosodne palače. Kmalu po sprejetih sklepih v juniju so tudi začeli z gradnjo novih upravnih zgradb in sicer gradnjo v Bjelovaru in Zupanji poslopji komunalne banke, v Našicah in Kutini poslopja Službe družbenega knjigovodstva, v Zagrebu pa poslovna poslopja »Naftoplin« in »Unikomerca« in »Mašinoinpekta« in v Slavonskem Brodu palačo za zaposlovanje, v Čakovcu palačo »Medijmurja« in sodišča v Bjelovaru in Vrbovcu.

Važno je ponoviti, da je na zadnjem zasedanju Sabora SR Hrvatske, ki je tej problematiki posvetil glavno pozornost, prevladalo enotno stališče o pravilnosti sprejetih sklepov o usmerjanju investicijske potrošnje. Povedali so, da so ukrepi, ki so jih do sedaj sprejeli, dali določene rezultate. Drugače verjetno ne bi prišlo do padca investicijskih vlaganj v poletnih mesecih. Zdj težijo, da bi sklepe vsi dokončno upoštevali, da bi se poslužili novih ukrepov v skladu z novim gospodarskim sistemom, ki ga začenjamo uveljavljati.

Od ukrepov, ki so jih do sedaj sprejeli, je potrebno omeniti prepoved izplačil za razne objekte, ki so v gradnji. Med največje investitorje, ki nimajo zagotovljenih sredstev in se ne držijo predpisov, prištevajo podjetje PTT, ZTP in Kombinat nafte in plina v Zagrebu. Zaradi pomanjkanja sredstev so ustavili dela na letališču v Dubrovniku, v veleblagovnici na Reki, pri objektu »Mesopromet« v Splitu, pri obratu »Nade Dimić« v zdravstvenem centru in na poslopju TNZ v Karlovcu. Samo v avgustu mesecu so ustavili dela na 16 gradbiščih. V nekaterih primerih so dela samo počasnejša. Služba družbenega knjigovodstva je v zadnjih treh mesecih predlagala Javnomu tožilstvu 24 podjetij za kazenski postopek zaradi kršenja gospodarskih predpisov, ki so jih storili investitorji ali izvajalci del.

(Po »Radu«)

O tem sem govoril včeraj. Morda je bilo moje izvajanje slabo v toliko, da bi se po tem, kar sem povedal, dalo sklepati, da v Sloveniji fetišiziramo večje dohodke in da si za takšen način dela jemljemo pravico le mi. Govoril sem o uspehih takšne politike, vem pa, da imajo podobne uspehe tudi v drugih republikah, povsod, kjer so šli po tej poti. Slišim komentarje, da je to najlažja pot. Vendar temu ni tako. Govoril sem o težavah, s katerimi smo se in s katerimi se spoprijemamo, ko imamo opraviti po eni strani s tehnokratsko, po drugi pa z mezno mentaliteto. Vsakdo, ki se je ukvarjal s temi vprašanji, ve, s kakšnimi težavami smo se srečevali.

Menim, da so delavci v vseh republikah zainteresirani za večje dohodke. Mislim, da je naša skupna lastnost, da želimo dobro zaslužiti in dobro živeti, vprašanje je le pogojev, da bo vsakdo živel le od lastnega dela.

Iz prakse vemo, da so ta stališča, povezana s samoupravljanjem in objektivno ekonomsko nujno, rodila dobre uspehe. Včeraj sem govoril o akciji za odpravo kategorije prejemkov pod 25.000 dinarjev. Poudaril sem, da so vsa naša priza-

devanja od zunaj, da bi delovne organizacije z modernizacijo proizvodnje dosegle boljše uspehe, rodila skromne uspehe in kako se je stvar hitro spremenila, ko smo spodbudili in izzvali materialni interes zaposlenih znotraj delovnih organizacij, da so v svojem lastnem interesu poskrbeli za boljše organizacijo dela, širši asortiman, boljše tržne uspehe itd., in to zato, da bi boljše zaslužili.

Prepričan sem, da delovni ljudje ne bodo radi pristali na stagnacijo ali zmanjšanje dosežanih prejemkov in da bodo poiskali vse rezerve in izhode, da si izboljšajo svoj položaj. Mislim, da bo takšno prizadevanje delovalo kot spodbuda k napredku. Efekt te spodbude bo toliko bolj učinkovit, kolikor bolj bo urejeno naše gospodarstvo, kolikor manj možnosti bo za inflacijo ali privilegiran položaj posameznih vej.

S tovarišem Andričem se strinjam tudi v tistih vprašanjih, kjer meni, da se razhajamo, to je o vprašanjih bazične industrije v odnosu na predelovalno industrijo. Navedel bom nekatere podatke iz zaključnih računov Službe družbenega knjigovodstva za leto 1962, ki kažejo strukturo industrije po posameznih republikah. Najprej

bom povedal podatke za Jugoslavijo — podatke, iz katerih se vidi struktura ekstrativne in predelovalne industrije oziroma udeležba po republikah.

V Jugoslaviji je v vsej industriji zastopana ekstrativna industrija po kriteriju vloženih sredstev s 40,33 %, v BiH 55,58 %, v Sloveniji 42,22 %, v Srbiji 33,93 % in v Hrvatski 33,84 %; predelovalna industrija pa je zastopana v Jugoslaviji s 59,67 %, v BiH 44,42 %, v Sloveniji 57,78 %, v Srbiji 66,07 % in v Hrvatski s 66,16 %.

Približno ista razdelitev se kaže po kriteriju celotnega dohodka. Na osnovi podatkov Službe družbenega knjigovodstva znaša celotni dohodek v ekstrativni industriji v Jugoslaviji 22,78 %, v BiH 44,46 %, v Sloveniji 22,58 %, v Hrvatski 18,36 % in v Srbiji 17,65 %. Podatki za predelovalno industrijo so naslednji: Jugoslavija 87,22 %, BiH 55,54 %, Slovenija 67,42 %, Hrvatska 81,64 % in Srbija 82,35 %.

Navedel bi lahko še nekatere podatke o strukturi po posameznih strokah, vendar mislim, da bi vas s tem preveč obremenil.

Podatke in strukturi sem povedal zato, da bi pokazal, da je interes naših delovnih ljudi, ki

so zaposleni v bazični industriji, ki interes delovnih ljudi v BiH, pravzaprav isti. Menim, da tu ni različnih interesov.

Kar zadeva aluzije na ugodnejši položaj predelovalne industrije v celoti, menim, da se bo ta položaj v mnogem spremenil. Prednost je le navidezna in se bo spremenila, ko bo akumulacija zajeta preko prometnega davka na mestu prodaje, za čemer težimo in kar je v programu v okviru izpopolnjevanja našega sistema.

Kar se tiče vprašanja, če je predelovalna industrija izrabila verzično dviganje cen, za njeno poštenost ne bi dal roke v ogenj, ker pa imamo predelovalne industrije v vseh republikah, je odgovornost širša.

Na koncu, mislim, da se vsi strinjamo, da je potrebno zahtevati od zveznega aparata, da se čimprej — dobro bi bilo določiti kdaj — izvedejo ukrepi, o katerih govori skupščinska resolucija, ker je očitno problem v tem, da smo z dosedanjimi ukrepi za zboljšanje našega sistema prišli le na pol poti. Če pa želimo v osnovi rešiti takšne probleme, pa mislim, da je najrealnejši izhod iz situacije, da storimo vse, ga se naš celotni sistem čimprej in čimbolj izpopolni.

VEČ LAHKO PRIČAKUJEMO LE OD LASTNE USTVARJALNOSTI

Razprava na II. plenumu Centralnega sveta Zveze sindikatov Jugoslavije

Zadnje ukrepe Zveznega izvršnega sveta in vse druge spremembe, ki izpopolnjujejo gospodarski sistem, smo na našem področju razumeli kot konkretizacijo in izvajanje tistih stališč V. kongresa ZSJ, ki se upravičeno zavzemajo za uveljavitev koncepcije intenzivnega gospodarjenja. Pripravljeni na določene konkretne ukrepe smo se strinjali, da je treba tudi s spremembami v politiki cen ustvariti postopno povečanje osebnih dohodkov in absolutnem znesku, na drugi strani pa uveljaviti takšne odnose, v katerih bo vsaka delovna organizacija — spodbujena z večjim sredstvi, ki jih ji pušča družbena skupnost — odločneje iskala rešitve z globljimi analizami lastnega gospodarjenja. Po kongresu in tudi po ukrepih ZIS se je bolj odločno nadaljevalo razreševanje vseh tistih problemov, ki preprečujejo bolj učinkovito izkoriščanje kapacitet, ustvarjeni so novi, na materialni iniciativi zgrajeni poslovni odnosi med podjetji, postopno se formira nova fiziognomija strokovnih služb, ki ustreza intenzivnemu gospodarjenju, nastajajo novi pogledi na kadrovske politike, podjetja z večjim interesom pristopajo k uvedbi sodobne organizacije dela, nove tehnologije in izkoriščanju drugih dosežkov znanstveno raziskovalnega dela. V vseh podjetjih pa zaradi razumljivih in znanih razlogov in takšnega razpoloženja in orientacije niti niso vsa podjetja po nedavnih ukrepih v boljšem položaju. Toda pozitivno orientirana večina s svojimi rezultati vedno bolj terja konkretne rešitve tudi za nerentabilna podjetja in za tista, ki svojo »rentabilnost« podpirajo z izredno nizkimi osebnimi dohodki. Alternativno so zelo jasne — najti rešitve rentabilnosti v boljši organizaciji, spremeniti ali zožiti asortiman proizvodnje, se odločiti za poslovno sodelovanje ali, kot skrajna rešitev — likvidacije. Danes v gospodarskih organizacijah največ kritizirajo tiste organe, ki skrivajo izgube in podaljšujejo življenje onim, ki bremene visoko produktivnosti, namesto da vztrajajo pri odločnih rešitvah — likvidaciji.

V našem okraju smo v zadnjem letu likvidirali dve podjetji (Ladjedelnico Piran in Rudnik Vremski Britof). V letu 1962 smo v našem okraju izločili za kritje izgub v gospodarstvu več kot 4 % nacionalnega dohodka. Pripranih pa smo, da letos izgub ne bo (morda so izjema le nekatere delavnosti z neurejenim statutom — železnica, sezonsko gostinstvo). Tovarna Tomos je na primer imela pred dvema letoma skoro milijardo dinarjev izgube, v prvem polletju letošnjega leta pa je ustvarila 461 milijonov dinarjev skladov. Samo odločna orientacija v odnosu do ekstenzivnega, slabega gospodarjenja omogoča stimulatивно delovanje izpopolnjujočega se gospodarskega sistema in preprečuje delovanje tistih gospodarskih ukrepov, ki orientirajo na privilegije.

Po spremembah cen so tudi pri nas nekateri »gospodarsveniki« delali računice, da podjetja s poslednjimi ukrepi le gubijo, da so pogoji gospodarjenja slabši. To so bile v osnovi statične računanice, zgrajene na lanskoletnih rezultatih in niso upoštevale letošnjih rezultatov, ki so zelo pomembni in optimistični. Obstajajo poskusi, da bi že sedaj v tem kratkem času dali celovito oceno prvih ukrepov — ki jim bodo sledili še drugi ukrepi in bodo šele potlej uveljavljali celoto. Na ostale spremembe ne bi smeli dolgo čakati in škoditi sprejemanju le-teh s parcialnimi ocenami, kajti delovni ljudje jih težko pričakujejo.

Nekateri tovariši so razpravljali o zadnjih spremembah v gospodarjenju tako, da so pustili vsebinsko ob strani, govorili so o formalnih straneh in metodah. Ni slučaj, da takšno pristopanje k stvarim in osnovi obide samoupravljanje in ko kritizira administrativnost v metodah, zahteva administrativne rešitve v vsebini. Tudi na terenu smo imeli pri nekaterih ljudeh primere nerazumevanja in bili so principijalni pri formalnih stvareh. Ponekod dobimo vtis, da nekateri odgovorni ljudje niso doumleli vsebine stališč našega kongresa — ko se sklicujejo na ta stališča, se hkrati zavzemajo za vse tisto slabo v naših gospodarskih odnosih, ki nas je privedlo do tega, da smo bili na kongresu tako odločni.

Slišali smo mišljenje, da so zadnji ukrepi prizadeli samo nerazvita področja in komunne, medtem ko pri razvitih, v vseh pogledih, zlasti kar se tiče standarda, delujejo pozitivno. Takšno mnenje ni točno, kajti različna stopnja produktivnosti pogojuje različna gibanja v proizvodnih in tržnih cenah, kar vpliva na standard in na višino osebnih dohodkov. Takšne primerjave vsekakor zaslužijo globljo realno analizo.

V letošnjem letu doživljamo zelo velike spremembe v pogledih na de-

litev po delu in politiko osebnih dohodkov v celoti. Osnovno spoznanje, ki se postopno oblikuje v krogih, kjer dosegajo dobre gospodarske rezultate, je v tem, da osebni dohodki po svoji višini izgubljajo elemente socialnih dajatev in vse bolj postajajo osnovna gibalna sila materialnega razvoja na principu samoupravljanja. Politika realno visokih osebnih dohodkov pomeni predvsem boljše ekonomsko vrednotenje živega dela v procesu proizvodnje.

Mi smo vedno doslej govorili delavcem, naj dobro delajo in če bodo dosegli visoko produktivnost, bodo dobili tudi visoke osebne dohodke. Takšne obljube pa skoraj praviloma niso bile realizirane, ker se je vrednost, ustvarjena z večjo proizvodnostjo, jemala direktno ali indirektno za izpolnjevanje nekaterih »višjih« nalog. To najboljše kaže naslednji podatki: od leta 1961 do konca prvega polletja letos so se nominalni osebni dohodki v našem okraju povečali za 64,2 %, življenjski stroški za 35,2 %, realni osebni dohodki za 28,8 %, produktivnost pa za 38,3 % — torej za 7 % več kot realni osebni dohodki. Takšno neskladje se v mnogih organizacijah še nadaljuje, posledice pa se kažejo v slabem gospodarjenju.

Ko smo pred in po našem kongresu prihajali med proizvajalce in govorili, da bodo po dobrem gospodarjenju dobili večje osebne dohodke, nam tega zaradi slabih izkušenj neredko niso verjeli. Zaradi tega — in z željo, da bi dosegli vse tisto, o čemer smo se na kongresu glede gospodarjenja dogovorili — smo priporočili nekaterim delovnim organizacijam, ki so imele slabe proizvodne rezultate, nizke osebne dohodke, slab asortiman proizvodnje — toda velike možnosti razvoja pri obstoječih kapacitetah — naj se odločijo za »obratno« smer. Na temelju širokih prijav so povečali osebne dohodke (tako, da so znatno dvignili ceno določenega dela) in zdaj na tej osnovi ustvarjajo ta podjetja znatno višjo produktivnost, povečalo se je zanimanje delavcev in strokovnih služb za gospodarjenje, odprle so se perspektive nekaterim podjetjem, ki so bila pred likvidacijo in podobno. Zdaj namreč dosegajo večji višek, kot zneslo povečanje osebnih dohodkov. Zato se pri nas, v razmerah, ko so osebni dohodki še relativno nizki,

zavzemamo za naslednje: izpopolniti sistem delitve, zvišati osebne dohodke (pravzaprav ceno dela) v okviru stimulativne delitve na takšno višino, da bodo resnično predstavljali osnovno gibalno silo za intenzivno gospodarjenje, in na tak način dosegati večjo produktivnost, ekonomičnost in nižjo ceno proizvodnje. Zavzemamo se in postopno uveljavljamo stališče, da je treba razen sprememb v globalni delitvi narodnega dohodka menjati delitev tistega dela narodnega dohodka, ki ostaja gospodarski organizaciji, v korist osebnih potrošnje v celoti. Dobra organizacija proizvodnje zelo malo pomeni, če proizvajalec ni materialno zainteresiran. Nove kapacitete v industriji, gostinstvu itd. ostajajo samo kot dekoracija in breme, če proizvajalci niso stimulirani z dovolj visokimi osebnimi dohodki in mehanizmom delitve, da na njih proizvajajo. Sodobna tehnologija ne more sama storiti tistega, kar lahko skupaj z njo stori materialno zainteresiran proizvajalec. Intenzivno gospodarjenje, in takšna politika osebnih dohodkov sta vplivala, da je proizvodnja v osmih mesecih letošnjega leta za 29,3 % večja kot v istem obdobju lani, produktivnost za 20,5 %; skladi podjetij so se v prvem polletju povečali za več kot 90 %, kar ni samo rezultat decentralizacije sredstev, pač pa vseh novih odnosov v proizvodnji; samo 10–12 % zaposlenih se prejema osebne dohodke do 30.000 dinarjev, predvidevamo pa, da bo ob koncu leta povprečni osebni dohodek zaposlenega 53.000 dinarjev (v začetku leta je bil 37.000 dinarjev). Medtem ko smo lani v industriji delili čisti dohodek v razmerju 72,4:27,6 v korist osebnih dohodkov, je v letošnjem prvem polletju to razmerje 65:35 v korist osebnih dohodkov.

Po naših izkušnjah pa nizki osebni dohodki tudi preprečujejo kompleksno delovanje načela delitve po delu, ohranjajo nekatere ostanke mezdnih odnosov, ki negativno vplivajo na samoupravljanje in preprečujejo dvig produktivnosti na obstoječih, še vedno slabo izkoriščenih kapacitetah. In obratno: visoki osebni dohodki pa v mnogih primerih — ne samo, da z zviševanjem cene dela ustvarjajo povsem nove zahteve in poglede na gospodarjenje, pač pa tudi omogočajo bolj celovito delovanje načela delitve po delu, ker postajajo delavci nosilci produktivnosti,

nizkih materialnih stroškov, modernizacije obstoječih kapacitet; hkrati pa nastajajo povsem novi odnosi med proizvodnjo in službami, med fizičnimi delavci in strokovnimi kadri. Zaradi tega sodimo, da je treba v mnogih podjetjih šele ustvariti pogoje za gibanje osebnih dohodkov v odvisnosti od proizvodnje, toda ne z dosedanjjo prakso zaostajanja osebnih dohodkov, pač pa obratno — postopno dvigati osebne dohodke nad produktivnostjo, da bi popravili napake iz preteklih let in s tem omogočili v perspektivi njihovo usklajeno gibanje.

Naj navedem primer takšne prakse. V Tovarni cementa in salonita Anhovo so že nekaj let iskali rešitve za intenzifikacijo proizvodnje, največje rezultate pa so dosegli šele letos. V prvem polletju je produktivnost večja za 24 %, za 32 % je večji neto produkt na enega delavca, za 29 % je večji skupni dohodek, spet na enega proizvajalca. Delavec je povprečno ustvaril 46,6 % večji dohodek v pogojih, ko je bilo angžiranih za 15,6 % manj poslovnih sredstev, za 4,3 % manj porabljenega materiala in za 2,4 % manjše porabe sredstev za delo.

Podjetje je za 10 % znižalo cene salonita, znatno zvišalo osebne dohodke, katerih povprečje je zdaj 53.000 dinarjev, najnižji dohodek pa je 38.000 dinarjev. Postopno so uvedli 42-urni delovni teden in delo v izmenah tako, da v nekaterih obratih delajo v štirih izmenah. Pri cementu so povečali proizvodnjo za 15,4 %, pri salonitu pa za 52,1 %. Uspeli so zmanjšati fluktuacijo za 26 %, nesreče pri delu za 5 %, bolniške izostanke pa od prejšnjih 7–8 % na 4–5 %. Zanimivi so tudi rezultati glede izkoriščanja proizvodnih zmogljivosti. Zaradi višjih osebnih dohodkov, izpopolnjevanja mehanizma delitve in boljše organizacije, izkoriščajo svoja proizvodna sredstva s 95 %, na nekaterih delovnih mestih pa celo s 100 %. Lani so pri delitvi čistega dohodka uveljavili razmerje 63:37 % v korist osebnih dohodkov, v letošnjem prvem polletju pa je bilo razmerje 52:48. Kljub visokim osebnim dohodkom jim ostaja več sredstev v skladih in če bodo uresničene predvidene spremembe v finansiranju razširjene reprodukcije, bodo sposobni v prihodnjih letih z lastnimi sredstvi zgraditi novo cementarno. Vsi ti uspehi niso padli z neba, niti niso sa-

mo posledica sprememb v gospodarskem sistemu; predvsem so rezultat ustvarjalnega dela vseh v podjetju, obenem pa posledica dosedanjih ukrepov na področju decentralizacije sredstev. Ta in mnogi drugi primeri kažejo upravičenost zadnjih ukrepov Zveznega izvršnega sveta in stališč našega kongresa — kdor boljše gospodari, naj ima več sredstev. Danes slišimo zelo zanimive razprave o razlikah v osebnih dohodkih, obstajajo pa tudi določena mnenja, ki so nasprotna osnovnim principom naše ustave. V njej je posebno poudarjeno, da je delo osnova za ustvarjanje dohodkov; torej dosežena produktivnost ne pa delovni odnos, realno ustvarjeni rezultati, ne pa privilegiji administrativnih ukrepov. Primer cementarne Anhovo ni osamljen, kajti tudi druga podjetja (Tomos, Meblo, Nova Gorica, Tovarna pletenin Sežana, Lama Dekani, Splošna plovba Piran, Rudniki Idrija itd.) so dosegla podobne rezultate.

Zadnji ukrepi v gospodarstvu tudi v našem okraju upravičeno zaostrujejo odnose med dobrimi in slabimi podjetji, to pa terja zelo jasna in odločna stališča sindikata. Nekateri gospodarske organizacije, ki so se zaradi slabega gospodarjenja znašle v slabšem položaju, vztrajajo, da je treba z administrativnimi ukrepi teritorialno političnih enot preprečiti dvig osebnih dohodkov tistih, ki dobro delajo; da je treba določiti maksimalno višino osebnih dohodkov. Zavzemajo se za zajemanje sredstev akumulativnih podjetij — predlagajo, naj bi bilo le-to obvezno —, da bi banke na tak način predvsem njim omogočile nadaljnje investiranje (edino rešitev lastnih slabosti vidijo v nadaljnjem investiranju); predlagajo, naj se administrativno prepreči novo zaposlovanje v podjetjih, ki dobro delajo, ker delavci zapuščajo podjetja s slabo perspektivo. Primitivna in slabo organizirana materialna proizvodnja skoraj praviloma izvaja pritisk na centralizacijo, zelo rada ima različna povprečja in odločitve »zgoraj«, zavzema se za investiranje v starih okvirih in zelo malo je sposobna, da bi iskala rešitve lastne perspektive v svoji sredini. Ni slučaj, da danes pri nas takšna podjetja kritizirajo spremembe v gospodarskem sistemu in da njim čestokrat ne ugajajo tudi stališča našega kongresa.

V BODOČE NAJ BODO OSNOVA ZA OBLIKOVANJE DOHODKA ZAVODOV ZA ZAPOSLOVANJE

POGODBENE OBVEZNOSTI

O financiranju zavodov za zaposlovanje je bilo, še preden so izšle teze novih zakonskih predpisov o zaposlovanju, veliko razprav. Sedaj je financiranje urejeno tako, da zavodov ne stimulira za boljše delo. Sredstva dobijo avtomatično od socialnega zavarovanja (0,5 % od prispevkov vsakega zaposlenega) in iz občinskih ter republiških proračunov. Novost, ki jo bo oblikovanje dohodka zavodov za zaposlovanje prinašalo teze novih zakonskih predpisov, je predlog, da bi namesto enotne stopnje prispevka za zavode, uvedli republiške stopnje, ki bi bile glede na potrebe različne, ne pa višje od maksimuma, ki bi ga odredila Zvezna skupščina. Razen tega teze predvidevajo večjo obveznost zlasti občin, ki naj bi redno financirale zavode za zaposlovanje iz svojih proračunov.

Ko so poslanci Odbora za delo Zveznega zbora Zvezne skupščine razpravljali o tezah za zakonske predpise o zaposlovanju, glede financiranja niso sprejeli predloga, da bi uvedli obvezne prispevek za zaposlovanje iz občanskih proračunov. Menili so, da mora financiranje na področju zaposlovanja temeljiti na prispevku delovnih organizacij in na sredstvih iz pogodbenih obveznosti zavoda in podjetij. Poslanci so se tudi zavzemali, da bi bila stopnja prispevka delovnih organizacij še naprej enotna za vso federacijo, ne pa, da bi jo povečali tam, kjer so potrebe po delavcih večje. Takšno odločilo, kot ga predvidevajo teze, bi namreč spravilo v neenakopraven položaj nezadostno razvita področja.

Edino korektura zakonskih določil o sistemu financiranja zavodov za zaposlovanje po pogodbenih obveznostih, bo pripomogla, da se bodo v resnici začeli ukvarjati s tako

dejavnostjo, ki bo v pomoč delovnim organizacijam in zaposlovanju nasploh. Kajti prav dosedanj sistem financiranja zavodov, ko jim je dohodek tako rekoč avtomatično pritekal, je vzrok, da niso našli svoje prave fiziognomije; še manj uspešnih metod dela.

V občinah so začeli ustanavljati občinske zavode za zaposlovanje delavcev po sprejetju zakona leta 1960, ki je bistveno razširil vsebino takratnih posredovalnic za delo, obenem pa določil način financiranja te službe. Mnoge, ali pa skoraj vse rešitve o organizaciji občinskih zavodov so bile sprejete pod vtisom finančnih sredstev, ki se za to službo zbira iz osebnih dohodkov delavcev, pa brez predhodnih proučevanj, kakšne so poslednje naloge te službe, in ali imamo dovolj kadra, ki bi bil tem novim nalogam kos. To je pogojevalo tudi sistem dela zavodov za zaposlovanje, ki v večini primerov ni prav nič drugačen, kot delo prejšnjih posredovalnic za delo. Tako smo prišli do situacije, da so se zavodi ukvarjali izključno z upravnimi zadevami, ki naj bi bile njihova sekundarna dejavnost, namesto da bi se lotili primarnih nalog: študijske in analitične dejavnosti.

Za analize o obstoječih in perspektivnih potrebah po kadrih, na podlagi katerih bi formalni politiki zaposlovanja na svojih področjih in jo tudi spremljali ter izvajali, za študije, ki bi temeljile na ekonomskih in demografskih spremembah, itd., zavodi za zaposlovanje nimajo usposobljenih kadrov. Zato je razumljivo, da se trdovratno drže starih metod posredovalnic za delo in tako nemalookrat pridejo v navzkrižje s samoupravnimi organi v delov-

nih organizacijah, ko posegajo v njihove pravice, kar zadeva izbor novih delavcev, določanje profilov delovnih mest itd.

Nova zakonska določila bodo dala delovnim organizacijam še večjo avtonomijo pri izbiri novih delavcev, kar je tudi v skladu s samoupravnimi pravicami kolektivov. Tako bodo tudi zavodi za zaposlovanje, češ nočeš, morali spremeniti svojo dejavnost: preiti od golega registriranja brezposelnih delavcev in delegiranja v delovne organizacije, v študijsko in analitično delo. Takrat se bo nujno pokazalo, da so preveč razdrobljeni in kadrovsko neustreznosti ter da bo treba ob sedanji organizaciji, ki kljub znatnim stroškom ne da efekta, misliti na reorganizacijo.

Vzemimo za primer ljubljanski okraj, ki ima 18 zavodov za zaposlovanje (od skupaj 26 občin, jih je 13 ustanovilo svoje zavode, 4 zavodi pokrivajo območje treh občin, en zavod pa je ustanovljen za pet občin). Če naj bi bila osnovna dejavnost zavodov izrazito študijska in analitična, ki so ji kos le strokovnjaki z visoko ali višjo šolsko izobrazbo, bi morali imeti zavodi skupaj z delavci, ki imajo srednjo izobrazbo okrog 80 odstotkov takega kadra. Na območju celotnega okraja pa je od skupaj 88 delovnih mest z visoko in višjo šolsko izobrazbo, kolikor jih imajo sistematiziranih v 18 občinskih zavodih, zasedenih le 42 delovnih mest z delavci, ki imajo ustrezno strokovnost. Ker pa je od tega polovico strokovno usposobljenih delavcev na medobčinskem zavodu za zaposlovanje v Ljubljani, je pomanjkanje strokovnjakov na občinskih zavodih evidentno. Na dvanajstih zavodih sploh nimajo ljudi niti s srednjo šolo, zato je razumljivo, da nalog,

ki bi jih morali strokovno opravljati, ne zmorejo.

Približno taka je kadrovska zasedba v zavodih za zaposlovanje delavcev tudi po drugih okrajih. In če ob kadrovskih problemih pogledamo še bodoče naloge zavodov za zaposlovanje, ki naj bi se razvili v specializirane institucije, potem bo ob tem nujno treba razmisliti, ali je racionalna dosedanja organizacija zavodov, ki jih omejujejo občinske meje. Verjetno bo dejavnost zavodov za zaposlovanje bolj učinkovita, če ne bodo organizacijsko tako razdrobljeni, temveč da bodo zajeli širše območje, ki ima sorodno ekonomsko in demografsko problematiko, pa četudi preko meja večjih komun.

Predlagani sistem financiranja, ki naj bi temeljil na medsebojnih pogodbenih obveznostih zavodov za zaposlovanje z delovnimi organizacijami in občinskimi skupščinami, bo tudi same zavode silil, da usmerijo delo in razporede svoje sile tako, da bo dejavnost ob racionalnem trošenju sredstev čimbolj uspešna. Z oblikovanjem dohodka po delu — plačilo za konkreten program in konkretne naloge — se bodo tudi zavodi morali končno spoprijeti z reorganizacijo, z bolj smotrno organizacijo dela v samih zavodih, začeli bodo razmišljati o tem, kakšne kadre potrebujejo, kako je delo opravljeno in ne nazadnje, kakšna so v praksi načela delitve dohodka po delu.

To vse pa zagotavlja hitrejši kvaliteten premik v delu zavodov za zaposlovanje, ki se doslej nikakor niso mogli izvit iz že preživele administrativne prakse. Tako bodo zavodi v resnici postali ekonomsko analitična služba zaposlovanja, ki jo potrebujemo.

N. LUZAR

Iz oblakov samozadovoljstva na trda življenjska tla

Mislim, da ni slabo, če delovni kolektiv kdaj pa kdaj zaskrbi, kako bo ob koncu meseca izplačal zasluge. Takšna zadrega lahko sproži poleg upravičenega in neupravičenega negotovanja, ki ni ne koristi, tudi zdrave pobude in zahteve po boljšem gospodarjenju in poslovanju. Nekaj časa se vodstvo lahko sklicuje na »objektivne faktorje« (naštevajo jih ne bom, ker je spisek ponavadi zmeraj enak in zato znan), toda izgovarjanje na tuje »krivce« in krivce ne napolni kolektivne blagajne. Treba je stopiti z oblakov samozadovoljstva na trda življenjska tla.

V Strojni tovarni Trbovlje bi vam potrdili, da zares kritičen pogled po podjetju lahko odkrije čuda reči, s katerimi se ni moč postavljati.

bilo treba proti nediscipliniranim in slabim delavcem ukrepati, toda ko bi morali s prstom pokazati nanje — molčijo. Če jih povprašate, zakaj, porečejo: »Naj bom jaz tista svinja, ki izdaja?«

Ta tolerantnost je šla do nedavna tako daleč, da so obdržali v tovarni človeka, ki je napravil šest plavih zapored, in tistega, ki ga ves mesec ni bilo na spregled... Bali so se, da ne bi odslovljeni člani kolektiva postali socialni problem, in hkrati pozabljali, da utegnejo vsi postati socialni problem, če pojde tako naprej.

Sele zdaj, ko je močno zaškripalo, so se zavedeli, da nič ne pomaga, če si »fejst fantje«, in so pristojni brez daljšega odklona pristali na to, da nedisciplinirane člane kolektiva odpustijo.

Verjetno pa bi že prej prenehali biti »fejst fantje«, če bi jih sam sistem delitve osebnih dohodkov silil k temu. Pa so režijski delavci prejeli vedno enako, če jih je bilo pet ali petdeset več ali manj v oddelku. In direktorji posameznih sektorjev, če je delo v redu teklo ali ne; zadnje čase vedno po 115 tisoč dinarjev na mesec. Tudi neposredni proizvajalci niso imeli interesa, da bi se znebili slabih delavcev, ker njihovi prejemki niso bili odvisni od kolektivnega gospodarskega uspeha delovne enote. Dokler so se dela pretakala iz obrata v obrat, so tudi težko ugotavljali produktivnost in gospodarnost.

»Ne vem, zakaj naj bi bil mojster prizadet, če proizvodni plan ni izpolnjen. Saj na marsikaj ne more vplivati, kar je važno v produkciji. Njegovi osebni dohodki naj bodo odvisni od tega, ali je delovna skupina, ki jo vodi, izpolnila obveznosti. Pa še tole bi dodal: pri nas je pravzaprav mojster povsem izločen iz proizvodnega procesa. Je samo strokovni svetovalec delavcev in — mehanik, ki priskoči na pomoč, kadar se stroj pokvari. Na katerem stroju je treba kaj narediti, določi lanser, se pravi, da določi tudi delavca. Ali ni možno, da izbere slabega, saj jih ne more tako dobro poznati kakor mojster, ki je zmeraj v obratu? Mojster bi lanserja opozoril, da ne ravna prav, če bi bili njegovi prejemki odvisni od učinka delovne enote, ki jo vodi, ob sedanjih vezavi osebnih dohodkov na proizvodni uspeh vsega podjetja, pa se mu to ne bo zdelo vredno.«

Zoper takšno korekturo v delitvi osebnih dohodkov pa je bil tudi zato, ker »glavnih krivcev neurejene proizvodnje, to je ožje upravno in strokovno vodstvo, penali ne bodo kdo ve kako prizadeli. Tisti, ki dobi 115.000 dinarjev na mesec, bo tudi s 103.500 dinarji dobro živel. Bolj pa denarno ne bo prizadet, četudi bo morda povzročil ogromno škodo.«

Kakor je rekel, je baje komercialni oddelek že dolgo vedel, da enoveržne

»Tiste, ki so sestavili ta spisek, bi vprašal, kaj so do zdaj počeli? Tako direktor kadrovske-socialne službe kakor oddelkovodje so soodločali pri nameščanju novih ljudi. Tistega, ki je dve leti vedel, da ima deset ljudi preveč, pa je šele zdaj po povedal, bi dal ustrediti kot saboterja. Moral je vedeti, kako gospodarsko stojimo in kako nam režijski stroški rastejo, saj je v našem tiščanskem kolektivu samo 400 neposrednih proizvajalcev in zelo malo visokih strokovnjakov, pa ni z mezinem mignil, da bi razbremenil režijo. Ze letos smo sprejeli nad štirideset ljudi, zdaj pa ugotavljamo, da jih je enainosemdeset preveč. Takšne kadrovske politike ne razumem in je tudi ne morem podpirati.«

Ko sem ga pobaral, zakaj je zadnje čase tako malo sindikalnih sestankov v tovarni, je zadel v nov, boleč problem. Strojna tovarna ima veliko administrativcev, zelo dosti tudi srednjega strokovnega kadra, manjka pa jim ljudi, ki bi poskrbeli za uporabne ekonomske pokazatelje. Mar vemo, se je vprašal, koliko režijskih stroškov prenese naš proizvod, da ostane v mejah rentabilnosti in konjunktura? Imajo pomočnika glavnega direktorja za ekonomska vprašanja, resda je komaj osem mesecev pri njih, vendar tistih kazalcev, s katerimi bi morali sindikalni funkcionarji pred delavce, ne dobijo. »Brez njih pa jim ni moč naliti čistega vina. Slepiti jih nečemo, so jih že drugi do zdaj preveč.«

Bumerang proizvodnega nereda

Tisto o saboterstvu je prehud očitek, vsaj za kadrovske-socialno službo. Sistematizacija delovnih mest in perspektivna skrb za kadre sta v Strojni tovarni lahko le pojma brez določene vsebine, če ni perspektivno določena — proizvodnja. Dokler izdelujejo zdaj ograje, zdaj podeste in podobne izdelke, ki bi jim bilo kos vsako obrtno podjetje, in dokler ne uvedejo tekočega traka, kjer se ne bodo nenehno menjavali artikli, je dobra sistematizacija delovnih mest v neposredni proizvodnji in pripravi — projektivnem, konstrukcijskem in tehnološkem biroju — popolnoma nemogoča. Direktor kadrovske-socialne službe je lahko le personalec v klasičnem smislu te besede. Še izredno šolanje zaposlenih je lahko problematično. S tem seveda ne mislim reči, da svojih dvajset izrednih študentov, ki v Trbovljah obiskujejo 1. stopnjo strojne fakultete, ne bi mogli primerno zaposliti, saj že zasedajo mesta, ki zahtevajo višjo ali visoko strokovno izobrazbo; govorim za prihodnje.

1. februar — mejnik

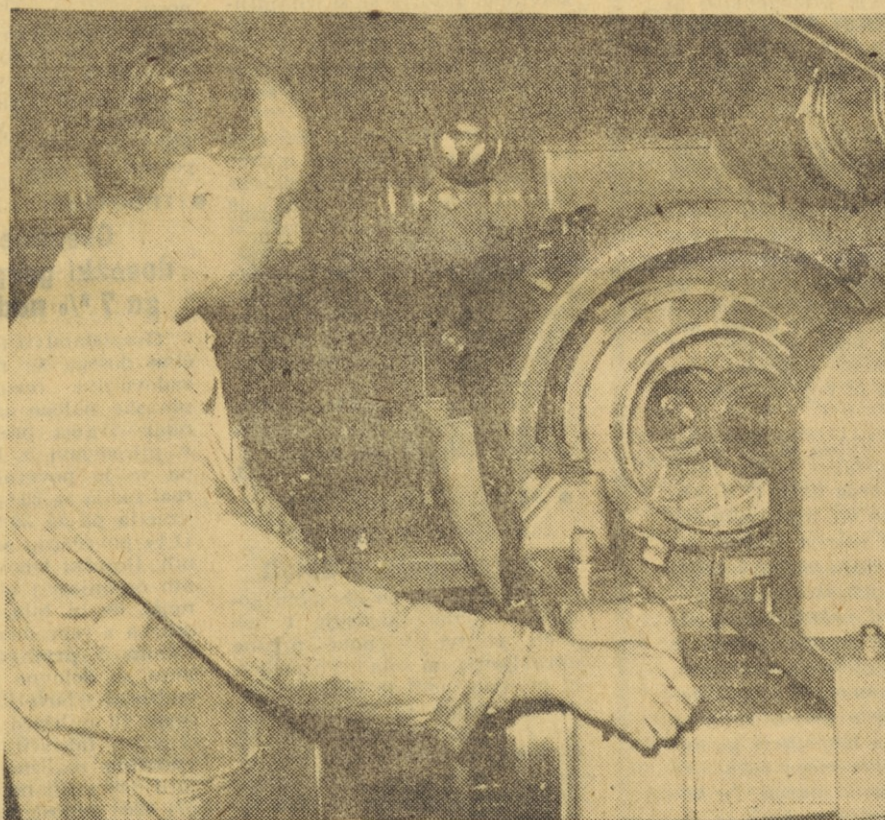
Kakor vidite, je v Strojni tovarni Trbovlje prav zaradi finančnih problemov zavel veter kritičnosti in samokritičnosti, ki prinaša s seboj tudi zdrave pobude, razmišljanja o gospodarjenju in pravičnejši delitvi osebnih dohodkov, in skuša obrtniško miselnost izpodrinuti s tovarniško. Prvega februarja bo ustanovljen še posebej organizacijski oddelek, ki naj bi proučil organizacijo ter poslovanje podjetja, sinhroniziral delo strokovnih služb in poskrbel, da bodo pravi ljudje na pravih mestih. Od projektičnega in tehnološkega oddelka navzdol, kolikor še niso.

Ce bomo prišli čez kako leto v tovarno, najbrž ne bomo več slišali govoriti o takšnem primitivnem poskusu, da bi izboljšali poslovni uspeh, kakor sem slišala jaz ob zadnjem obisku:

»Od podpisa kupoprodajne pogodbe za enoveržne transporterje do realizacije so se material in režijski stroški tako povečali, da pogodbeni cena ni bila realna. Poklicali smo naročnike v tovarno in jih skušali pripraviti do tega, di bi pristali na višjo ceno. Rekli smo jim: »Transporterje imamo, lahko jih takoj dobite, če nam jih draže plačate. Naročniki pa so nam v odgovor očitali gangsterske metode in izsiljevanje in nam zagrozili z gospodarskim sodiščem, s katerim imamo že tako preveč opravka zaradi zamujanja dobavnih rokov. Kaj smo hoteli drugega, kakor sprijazniti se z nerealno ceno?«

Objektivni vzrok na lahko priključimo še subjektivne — morda preveč diagonalno kalkulacijo, nepotrebne zastoje, popravila, čisto za gotovo pa pomanjkanje klavzule o dovoljeni podražitvi, če se spremene proizvodni pogoji. Ta je namreč dovoljena, kadar proizvodnja traja več kakor tri mesece...

MARIOLA KOBAL



Zdaj so zagrizli tudi v to kisllo jabolko, vendar še premalo.

Govori predsednik sindikata

Osebnih dohodkov neposrednih proizvajalcev so bili doslej odvisni od njihovih individualnih količinskih in kvalitativnih uspehov in od izpolnjevanja proizvodnega plana, ne glede na to, ali je bil realen.

Tako se je na primer zgodilo, da bi morala delovna enota, ki je bolj garala, manj zaslužiti kakor manj delavna zaradi nerealnega planiranja. Nastali so hudi medsebojni prepri, notranje težave, ki pa so le prinesle tudi nekaj koristnega — spoznanje, da so uspehi in neuspehi v proizvodnji in poslovanju predvsem zaslugi ali krivda vodilnih ljudi... Organizatorje proizvodnje so z 10% premijami in penali vezali na proizvodni plan, računovodstvo na fakturirano realizacijo in komercialno na finančni plan.

V aprilu, ko so prvič preizkusili delovanje premij in penalov pri vodstvu, še je po izjavi glavnega direktorja zelo dobro obneslo. Čeprav sredi meseca ni kazalo, so proizvodni in finančni plan zlahka izpolnili.

Potem... no, potem so pa do avgusta na stimuliranje in destimuliranje vodstva nekoliko pozabili.

Ne bi pa mogla zapisati, da se zdi glavnemu direktorju že ta oblika spodbujanja idealna. »Merila so poenostavljena, toda objektivizirana. Nameravamo pa angažirati razne inštitute, ne le za organizacijska vprašanja, ampak tudi za pravilno prednotenje dela.«

Predsednik sindikata je bil bolj konkreten, ko je govoril o novih dopolnitvah v delitvi osebnih dohodkov:

se izdelkov ne bi dalo popraviti. Komisija pa je prišla komaj čez mesec dni. In ves mesec so izdelki čakali na finalizacijo, ki je trajala vsega tri ure, ter zmanjševali proizvodni in finančni uspeh ekonomski enoti in — podjetju, ki si denar za izplačilo zaslužkov čisto izposoja iz lastnega rezervnega sklada.

Vse to in še marsikaj drugega je krivo, da je v proizvodnih obratih večkrat slišati pikro pripombo: »Pri nas je več tistih, ki ne delajo, kot proizvajalcev.«

Črni spisek enainosemdesetih

Glavni direktor — poleg njega je v tem tisočlanskem delovnem kolektivu še šest direktorjev — je med štiriurnim razgovorom z menoj priznal:

»Mi nismo tovarna, ampak prototipska delavnica za druge tovarne. V tem je jedro vsega zla. Proizvodni koncept je že vsa leta zgrešen, napak pa ni mogoče na hitro odpraviti.«

V njegovo opravičilo naj povem, da je šele lani prevzel funkcijo glavnega direktorja. Upam si celo trditi, da bi res rad iz Strojne tovarne naredil tovarno.

Izdelujejo okoli 400 proizvodov, ob sedanjem številu strokovnjakov pa bi smeli — po nasvetih direktorja inštituta za gradbene stroje iz Moskve in tamkajšnjega direktorja rudarskega inštituta — največ štiri. In sicer serijsko, ker je pač serijska proizvodnja veliko bolj donosna. Niti enega artikla pa še ne izdelujejo vse leto. Nenehno menjavanje slabo vpliva na produktivnost.

Heterogeni asortiment zmanjšuje delovni efekt tudi pri strokovnjakih, ki se ukvarjajo s proizvodnimi vprašanji. Večina projektantov, konstruktorjev in tehnologov se mora ukvarjati z individualno proizvodnjo, čeprav ekonomsko ni zanimiva, namesto da bi konstruirali in tehnološko izpolnjevali uvedene proizvode. In ker se s tem niso doslej ukvarjali, so jih sorodne tovarne že vseskozi kopirale in jim odvzemale kupce, sami pa so »po liniji najmanjšega odpora« osvajali nove artikle — na škodo gospodarskega in poslovnega uspeha podjetja.

Med drugim je glavni direktor tudi priznal, da do nedavna niso zupostavljali delovne odgovornosti pri vodilnem osebu v strokovnih službah. Toda najpoprej je potrebna stroga delitev dela, zagotovilo, da so delovna mesta pravilno zasedena, kar nedavni površen pregled demantira.

»Po podjetju gre glas,« je dejal, »da veliko ljudi v tovarni nima zadosti dela, da so nepravilno zaposleni ali nedisciplinirani. Na seji strokovnega kolegija sem zato predlagal, naj oddelkovodje skupaj z direktorjem kadrovske-socialne službe sestavijo spisek teh ljudi, in veste, koliko se jih je znašlo na njem? Nič manj kot enainosemdeset, osebno pa sem prepričan, da so jih dve tretjini izpustili. Toda kako naj dokažem, da je na primer v knjigovodstvu ali kje drugje preveč ali premalo delavcev, dokler niso opisani delovni postopki in količina dela? Šele to je namreč realna osnova za določitev delovnih mest in za oceno racionalnosti in ekonomičnosti poslovnega postopka.«

Sami fejst fantje

Kako, da že prej niso ničesar ukrenili zoper nedisciplinirane in tiste, ki imajo premalo dela?

To je poglavje zase. Pravzaprav sta dve poglavji. Prvič bi radi bili vsi »fejst fantje«, se pravi za vsako ceno solidarni. Že leta in leta govorijo, da bi

Delavci imajo odprte oči

Delavci ob strojih tem izgovorom sprva niso ugovarjali, vsaj javno ne, toda ko je v avgustu zdrsnila vrednost proizvodnje za 180 milijonov pod planirano, so se oglasili:

»Če bi bilo na vrhu več reda, ne bi prišli tako na kant. Mi delamo, mi izpolnjujemo norme, če ga polomimo, moramo škodo poplačati, strokovnjakom pa nihče ne sede za vrat, čeprav gredo zaradi njih težki tisočaki po vodi.«

Protest ni bil brez podlage. Zgodilo se je, da so delavci natanko po načrtih izdelali sestavne dele za stroj, ko pa so ga poskušali zmontirati, kratko malo ni šlo. Dele so morali popravljati in spet popravljati, proizvodni stroški so brez potrebe porasli, krivcev v konstrukcijskem biroju pa ni nihče poklical na odgovornosti...

Zgodilo se je, da je delavec po risbi odrezal kos železa, pri montaži pa se je izkazalo, da je za 10 cm prekratek, drugi kos, odrezan prav tako po navodilu strokovnjaka, je bil spet za 10 cm predolg. V nič je šlo 150 kg železa...

Zgodilo se je, da so stružnice v oddelku za strojno obdelavo stale celih 600 ur, ker nabavni oddelek ni pravočasno priskrbel klinastih jermenov. Delo pa je obstalo tudi ob strojih, ki so odvisni od stružnic...

Nič kolikokrat so že delavci držali roke križem, ker jim terminska služba in lanserji niso pravočasno priskrbeli dela. Zoper takšne nepredvidene počitke sicer niso brenili, ker dobe plačane, pač pa jih je začela vedno bolj glodati misel, zakaj jo povzročitelji teh zastojev srečno izvozijo, četudi je njihova krivda kot na dlani.

Zgodilo se je, da je kontrola ugotovila škart. Mojster je zahteval komisij-ski ogled, ni bil namreč prepričan, da

TREBNJE:

Relacija: direktor-kolektiv pomemben činitelj ekonomskega uspeha

Notranji odnosi v marsikaterem našem podjetju niso taki, kot bi bilo želeli. Marsikje obstajajo bolj ali manj očitna trenja med posameznimi odgovornimi uslužbenci, med samoupravnimi organi in direktorjem itd. Razumljivo: vsi so samo ljudje z vsemi dobrimi in slabimi lastnostmi. Noben zakonski predpis ne more zapovedati, kaj naj čuti Janez do Petra, Marija do Tončke itd. Toda čisto se dogaja nekaj, kar se ne bi smelo: osebni odnosi med posamezniki postanejo tudi službeni. Tak pojav pa je vedno škodljiv, zlasti če nastane med odgovornimi uslužbenci v podjetju.

Pred kratkim sem bil v vlaku nehote priča razgovoru med člani delavskega sveta nekega podjetja. Živahno so razpravljali o seji prejšnjega dne. Imenitno se jim je zdelo, kako so dali direktorju »popra, kajlo«, da je ves rdeč pobral papirje in zapustil sejo. Ni me sicer zanimalo, vendar so mi dali možnost, da sem izvedel bistvo nesoglasja. Ne poznam tega podjetja sicer drugače kot po imenu, vendar kolikor sem lahko presodil — prav je imel direktor, vendar ga je DS pobil. To je bila Pirova zmaga, ki bo podjetju več škodila kot koristila. Toda to očitno nikogar ne moti — važno je zanje, da je zmagalo stališče, je bilo torej potrjeno načelo o samoupravljanju v podjetju.

Vem tudi drug primer: v nekem podjetju se niso mogli zediniti, kaj narediti z dvema milijonoma čistega dobička, ki bi ga po predstavi lahko razdelili delavcem. Direktor je svetoval, da naj ne delijo, ampak porabijo ta sredstva za nabavo novega stroja, s katerim bo možno napraviti mnogo več in bodo lahko v najkrajšem času razdelili delavcem trikrat večji dobiček. Po njegovem mnenju bi bila to dobra naložba. DS je pod vplivom neinformiranega kolektiva rekel svoj »ne«, denar so razdelili, povprečno 6800 dinarjev na zaposlenega. Novega stroja še vedno nimajo, za popravila starega so že letos porabili skoraj pol milijona, zaradi čestih okvar imajo precejšnje izpade proizvodnje. Ker delajo po učinku, so zaradi zastojev na zasluzku prizadeti več, kot je znašal njihov delež dobička.

Seveda so tudi nasprotni primeri. Tako je v nekem podjetju direktor zahteval razpisati delovno mesto šefa oddelka za vzdrževanje, ta oddelki ima 3 delavce različnih polkovic. Objektivno vzeto je šef povsem nepotreben in samo obremenjuje režijo. DS je proučil položaj in velika večina je bila mnenja, da za sedaj ni potrebe po šefu, ampak naj se vsem trem delavcem vzdrževanja povisajo osebni prejemki in hkrati zahteva večja prizadevnost in odgovornost za opravljeno delo. Vendar je direktor mimo DS že sprejel v delovno razmerje tega šefa, še preden je sploh o tem obvestil DS, si obenem že zagotovil podporo občinskih organov. DS ni imel poguma reči drugače kot: razumemo.

Niti eni niti drugi odnosi niso zdravi. Direktorji marsikje samovoljno krojijo gospodarsko ali kadrovske socialno politiko, ne upoštevajo organov DS. Da bi bila stvar čim bolj »demokratična«, pridobijo podporo raznih občinskih forumov. Ti navadno problematike v podjetju ne poznajo (le kako bi jo, saj ne živijo s kolektivom) in ker zapajo direktorju, ga brezpogojno podpirajo. Tako pomagajo ustvariti tip nadutega, birokratskega direktorja, ki tako rekoč dela v »interesu skupnosti«, vendar zaradi nepriljubljenosti v kolektivu čisto stoji pred problemi, ki jih sicer sploh ne bi imel. Ko jih s pomočjo svojih zvez premaga, je njegov odnos do kolektiva še bolj vzvišen, še teže najde skupni jezik.

Tudi v kolektivih so čisto krivični. Vidijo to, da je direktor ocenjen v dinarjih za tri do 4 delavce, vidijo zgolj njegove visoke prejemke, ne pa njegovega dela. O direktorjih se je razpislo mnogo duhovitih in nič manj neduhovitih šal in zbadljivk. Nastaja nekaka teorija o novi, direktorski kasti, ki je pravzaprav neke vrste neoburžoacija. Zal to ni vedno brez osnove. Le malo priskajamo po spominu, kako »sladko življenje« so živeli nekateri naši direktorji, kako so trošili denar (najčesteje družbeni). Res je tudi, da so prenekatere končali svojo kariero za rešetkami. Res je tudi to, da je nekaterim direktorjem, ki so bili nekoč sami »mali« ljudje, stopil položaj v glavo. Tako je direktor nekega kovinskega podjetja na Koprskem po despotu nadl in nagnal inkasanta električnega toka, ker ga je le-ta drznil motiti pri popoldanskem spanju. Tu komentar ni potreben! Toda po drugi strani je prav ta direktor ogromno doprinesel k ekonomski rasti in razvoju svojega podjetja.

Družbeni položaj direktorja je vsekakor zelo odgovoren in pomemben. On je dirigent kolektiva, ki ima jasen koncept svojega dela, ki stalno ve, kaj se dogaja v kolektivu in izven njega, pozna prilike na trgu, zna vedno pravilno presoditi položaj svojega podjetja, razen tega pa še najde čas za slehernega člana svojega podjetja, je dober direktor. Pred poldrugim letom sem bil navzoč, ko je tak direktor zapuščal podjetje. Delavci so mu nakupili za skoraj četrt milijona daril in na poslovilnem večeru skoraj nobeno oko ni bilo suho. O, pa! Tiho zadovoljstvo je sevalo z obrazov nekaterih vodilnih uslužbencev podjetja. Vedeli so, da bo zdaj njihova ura. Novi direktor bo kdo od njih ali pa, četudi bo od zunaj, lahko ga bodo vpregli v svoj voz, saj se bo kot novinec moral opreti nanje. Tako je tudi bilo. Novi direktor je postal lutka, dejansko so vodili podjetje oni. Resda se to na zunanji ni poznalo, ker je v tem času odlična konjunktura za njihove proizvode. Toda ko se bodo prilike na trgu spremenile?

Kot protitež v podjetju stoji direktorju nasproti DS in družbene organizacije (sindikati, ZK, ZSM). Kadar najdejo skupni jezik, se to odraža na celotnem kolektivu pozitivno. V takem kolektivu vlada tovarištvo in prizadevnost. To pa je bistveni pogoj za dvig storilnosti in izboljšanje proizvodnega postopka.

Kaj naj bi bilo torej merilo medsebojnih odnosov med direktorjem in kolektivom? Direktor kot predstavnik skupnosti, ki je dala kolektivu na razpolago proizvodna sredstva, mora po uradni dolžnosti zastopati družbene interese. Vendar je v samem kolektivu še drugo predstavniško telo, organ delavskega upravljanja. Njegova naloga je, biti pobudnik čim večje storilnosti in finančne uspešnosti podjetja. To pa je tudi interes skupnosti. Torej so interesi skupnosti in podjetja isti. Iz tega izhaja samo eno: direktor in kolektiv morata biti v podjetju složna. In samo direktor, ki se bo s kolektivom zblizal, se vanj uživel, bo lahko tako enotnost uresničil.

M. PLOHL



Sezonske delavke se zadovoljno vračajo domov v Prekmurje. Kmetijska dela so letos v glavnem že končana, spomladi pa spet na svidenje
Foto M. Sparovec

MUTA:

Razstava »100 let Internacionalne«

Ob 100. obletnici prve Internacionalne je tovarniški komite ZMS na Muti organiziral razstavo 100 LET INTERNACIONALNE.

Razstavo so odprli v soboto, 26. septembra t. l. v skromni, a svečani učilnici vajeniške šole na Sp. Muti. Nad 200 prikazanih slik, fotografij, knjig, revij in drugega gradiva jasno ponazorjuje delavsko gibanje skozi 100 let, od kongresa v St. Martin's Hallu v Londonu do danes.

V fotografiji in tekstih je prikazano delavsko gibanje po svetu in pri nas, prikazana je prva socialistična država Sovjetska zveza, posebno pozornost so posvetili Marxu in Engelsu in so razstavili njuna dela. Razstavljeno gradivo so si iznajdljivi mladinci izposodili v Ljubljani, v Slovenji Gradcu, v Tovarni na Muti, zato je razstava toliko bolj pestra in zanimiva.

Mladina Mute se je nedvomno hotela s to razstavo oddolžiti starim železarjem malega trga ob Bistrici, ob kateri je zraslo precej fužin, delavcem, ki niso ob svojem boju po svetu in svoji deželi mirno sedeli, čakali ali se vdali kapitalizmu, kar lahko vidimo iz razstavljenega gradiva Tovarne poljedelskega orodja in livarne na Muti.

Razstava bo odprta predvidoma štiri dni. Ogledalo si jo je mnogo ljudi, največ mladine.

L. J.

SLOVENSKE KONJICE

Volitve v organe upravljanja v šolah

Šolski odbor na območju konjske občine razpisuje v teh dneh volitve v nove organe upravljanja na šolah. Po nedavni reorganizaciji je sedaj na območju občine še pet osnovnih šol z 10 podružničnimi šolami. Občinski sindikalni svet je sklical z njihovimi predstavniki krajše posvetovanje, na katerem so se predvsem pogovorili o nalogah, ki jih morajo opraviti v teh dneh sedanji organi upravljanja, to je šolski odbori. Med te sodijo v prvi vrsti pravočasen

razpis volitev, da bodo lahko delovni kolektivi prosvetnih delavcev pričeli s pripravi kandidatih list. Razen tega bodo obvestili delovne in politične organizacije ter krajevne skupnosti, da v skladu z določili statuta šol imenujejo svoje člane v nove svete kot predstavnike javnosti.

Razen osnovnih šol bodo v tem času volili svoje organe upravljanja še nekateri drugi vzgojni in kulturno-prosvetni zavodi kot npr. oba otroška vrtca, občinska knjižnica in delavska univerza. Ker je v teh delovnih organizacijah manjše število zaposlenih, bodo vsi opravljali funkcije zbora delovne skupnosti v ožjem sestavu, še posebej pa bodo pri reševanju določenih vprašanj sodelovali tudi predstavniki javnosti, imenovani od delovnih in političnih organizacij ter krajevnih skupnosti.

Na posvetovanju so se še dogovorili, da bodo podobno kot za volitve delavskih svetov v gospodarskih organizacijah tudi v prosvetnih in vzgojnih zavodih imeli volitve novih organov povsod isti dan.

V. L.

TRBOVLJE:

Osemmesečni dosežki gospodarstva za 7 % nad planom

Gospodarstvo trboveljske občine dosega še naprej izredno zadovoljive rezultate, saj je planske naloge za razdobje januar—avgust preseglo za 7 %; v primerjavi s lanskim letom pa se je povečala fakturirana realizacija za 30 %, plačana realizacija pa za 38 %, in sicer ob 11 % povečanju števila zaposlenih. Dosežki trboveljskih delovnih organizacij bi bili še ugodnejši, če bi bila zadovoljivejša oskrba z reprodukcijskim materialom. V prvih osmih mesecih letos so delovne organizacije s področja trboveljske občine dosegle 15 milijard 907 milijonov dinarjev fakturirane realizacije, novčene realizacije pa 14 milijard 848 milijonov din, in sicer pri 6203 zaposlenih.

Industrija je dosegla 73,3 % letnega plana fakturirane realizacije; predvidenega plana niso dosegli le na Rudniku rjavčevega premoga, ostale delovne organi-

zacije pa so planske naloge presegle, največ Cementarna in ELIT, in sicer za 10 %. Gradbeništvo je doseglo do konca avgusta 70,6 % letnega plana fakturirane realizacije, Investicijski biro Trbovlje pa je kot prva delovna organizacija na področju trboveljske občine že dosegla in za 7,6 % presegla letni plan. Promet je osemmesečne planske obveznosti presegel za 1,3 %, trgovina za 6,8 %, gostinstvo pa za 6,5 %. Med gospodarskimi panogami beleži zadovoljive rezultate tudi obrt, ki je s fakturirano realizacijo 537 milijonov din dosegla že 89,5 % letnega plana. Tako je dosegla Metalija že 96,5 % letnega plana fakturirane realizacije, Slikarstvo in plekskarstvo 91,8 %, Zlatarstvo 88,3 %, Tapetništvo 85,5 % itd.

Omeniti velja še nekaj proizvodnih dosežkov trboveljskih industrijskih delovnih organizacij. Do konca avgusta so v Termoelektrarni Trbovlje proizvedli nad 208 milijonov kWh električne energije; trboveljski rudarji so nakopali 376.750 ton rjavčevega premoga; v Strojni tovarni Trbovlje so proizvedli 3256 ton rudarske opreme in 703 tone strojev in opreme za gradbeništvo; v Cementarni so proizvedli 117.093 ton cementa; v Tovarni pohištva so izdelali 10.461 kosov pisarniškega in šolskega pohištva itd.

-K-

TRBOVLJE:

Priprave za volitve novih članov skupščine Komunalne skupnosti

V Zasavju so že pričeli s pripravi na volitve polovice članov skupščine Komunalne skupnosti socialnega zavarovanja. Na svojem zadnjem zasedanju je namreč skupščina Komunalne skupnosti socialnega zavarovanja Zasavje sprejela sklep o poteku mandatne dobe polovice članov skupščine. Tako je potekel mandat 4 članom skupščine iz Hrastnika, 9 iz Trbovelj in 6 iz Zagorja ob Savi. Doslej je imela skupščina Socialnega zavarovanja delavcev Zasavja 30 članov, v prihodnje pa jih bo imela 41, in sicer tako, da bodo imeli zavarovanci iz Trbovelj v skupščini 19 predstavnikov, Zagorjani 12, Hrastničani pa 10.

KAMNIK:

Delovni kolektiv industrije pohištva »Stol« praznuje

Te dni poteka 60 let, odkar je na Duplji stekla prva žaga, ki je pomenila zametek ene današnjih največjih tovarnih pohištva pri nas — industrije pohištva »Stol«. Delovni kolektiv bo ta pomemben jubilej praznoval v vrsto kulturnih in športnih prireditvev. V okviru praznovanja sovpada tudi 30-letnica delavskega pevskega zbora. Najpomembnejša točka v celotnem programu praznovanja bo vsekakor otvoritev novega modernega skladišča izdelkov, ki je doslej predstavljalo ozko grlo v proizvodnem procesu.

Uvajanje sodobnih metod organizacije dela, modernizacije proizvodnega procesa in uvedba spodbudne delitve osebnih dohodkov so elementi, ki so bistveno vplivali na povečanje proizvodnosti dela v zadnjih desetih letih. Od leta 1958 do danes se je produktivnost povečala za 70 %, medtem ko je celotni dohodek od leta 1954 porasel za 67 %. Letos naj bi predvidoma znašal nekaj manj kot dve in pol milijarde dinarjev.

Kolektiv se že nekaj let zelo uspešno uveljavlja tudi na svetovnem trgu, saj izvažata tri četrtine svoje proizvodnje. V letošnjem prvem polletju so izvozili za 660.000 dolarjev izdelkov.

F. S.



Najzanimivejše so izložbe, kjer prodajajo s popustom
Foto M. Sparovec

IZ ČASOPISOV DELOVNIH KOLEKTIVOV • IZ ČASOPISOV DELOVNIH KOLEKTIVOV • IZ ČASO



IZ BELEŽKE OBRATNEGA PSIHologa:

Ljudje vedno najvažnejši

V industrijskih podjetjih razvitih držav se je razvilo mnogo panog družbenih ved. Naj omenimo med njimi samo industrijsko sociologijo, psihologijo in medicino dela. Čeprav ne gre vselej nekritično sprejemati rezultate teh raziskav, je pogosto zelo koristna in sprejemljiva metodologija, ki jo uporabljajo pri raziskovanju posameznih pojavov in problemov. Razumljivo je, da je zahodna znanost usmerjena k tako imenovanim »čistim« problemom in da najpogosteje prikriva razredno razliknost družbe in skuša pojave neenakosti, nasprotovanj in konfliktov pripisati psihološkim virom namesto socialno ekonom-

skim. Tukaj si bomo ogledali nekaj problemov metodologije raziskav, ki jih uporabljajo v socioloških in psiholoških raziskavah.

DOBER VODITELJ

V organizaciji dela zavzema ključni položaj ljudje. Se zlasti pomembno je delo vodilnih ljudi, ki proces proizvodnje organizirajo in ga usmerjajo. V vsakem delovnem procesu pa ljudje poleg tehnološko določenih delovnih mest ne stopajo v medsebojne odnose le kot člani kolektiva, ampak kot kompleksni družbeni ljudje. Zaradi tega se tudi na delovnem mestu prepletajo vplivi izvenovarniškega, širšega družbenega okolja s specifičnimi vplivi, ki jih ustvarja tovarniška, obratna klima, kakor pogosto imenujemo medsebojne odnose v kolektivu.

Pri ocenjevanju medsebojnih odnosov v kolektivu pa pogosto zapadamo v subjektivizem in globalne ocene teh odnosov. Član kolektiva si svojega odnosa do okolja ne oblikuje v abstraktnem, celotnem kolektivu, ampak neposredno na svojem delovnem mestu, v svoji mikro skupini, s katero je tehnološko povezan in s katero neposredno

rešuje proizvodne probleme. Član mikro skupine si pogosto ne ustvarja problemov zaradi celotnega kolektiva, ker je ta zanj abstraktnost, njegovi problemi izvirajo iz neposrednega delovnega okolja, iz delovne enote, ki ji pripada.

Znotraj mikro skupine pa se poleg širših kompleksov prepletajo vsi vsakodnevni problemi, ki izvirajo iz pester panorame vprašanj, konfliktov, solidarnosti ipd. Psihologi so ugotovili, da se skoraj 70 odstotkov problemov v mikro skupini ne formira zaradi zunanjih, tako imenovanih objektivnih faktorjev, ampak da je ta odstotek v celoti usmerjen na medsebojne odnose in še posebej na voditelja v mikro skupini. Problem vodje ali voditelja v tehnološkem procesu zato pogosto enostransko pojmujejo. Glede na njegov pomen je tudi silno veliko negativnih posledic, ki izvirajo iz odnosov med proizvajalci in vodjem ter obratno.

Priljubljenost in sposobnost vodij v delovnih enotah sociologi in psihologi zato pogosto podvržejo tako imenovani »socialni kontroli«. Ta naj bi ugotovila, ali je vodja v delovni enoti za delovno skupino sprejemljiv, ali zaradi njega nastaja

jajo zastoji v proizvodnji in druge destimulativne posledice oziroma ali je sploh nesprejemljiv in ga mikro skupina v celoti odklanja. Pri tem proučujejo tako strukturo skupine kot značilnosti njenega vodje. Ugotovljeno je namreč, da posameznim skupinam tudi na videz najboljši vodje ne pomagajo, če za strukturo skupine niso sprejemljivi. Zaradi tega z rošadami preizkušajo različne medsebojne učinke med skupinami in vodji in skušajo pri tem seveda najti povprečno idealni tip vodje oziroma podatke, da bi lahko takšne vodje s pedagoškimi sredstvi ustvarjali. Dejstvo je namreč, da so medsebojni odnosi med skupinami in vodji sila neraziskano področje, ki je zelo zanemarjeno.

Pri nas glede podrobnih raziskav odnosov, ki se ustvarjajo v proizvodnih skupinah, zelo zaostajamo. Najpogosteje se zadovoljujemo z globalnimi ocenami kolektiva, ne da bi prodirali v njegovo strukturo in prešli od njegove abstraktne fiziognomije do njegovih konkretnih sestavnih delov. Dejstvo je, če vzamemo teoretični primer, da šefa nekega sektorja kolektiv v bistvu ne pozna, da ga pozna samo njegovo nepo-

• LENART V SLOVENSKIH GORICAH:

V Agrokombinatu nad 53 milijonov čistega dohodka

Agrokombinat KZ Lenart v Slovenskih goricah je po dobrem gospodarjenju znan v mariborskem okraju. Predvsem velja to še za prvo polletje letošnjega leta, ko je kolektiv z zelo dobrim in skrbnim gospodarjenjem zaključil uspešno polletje s 54 milijoni čistega dohodka, medtem ko so ob koncu preteklega leta v tej kmetijski organizaciji imeli nad 20 milijonov izgube. Vsekakor je najbolj zanimivo to, da so v tej delovni organizaciji dosegli največji preprek prav v kmetijski proizvodnji, ki je vse do letos precej šepala. Zato so v tej panogi imeli v prvih šestih mesecih nad 22 milijonov čistega dohodka ter zato skoraj ne dvomimo v trditve vodstva agrokombinata, ki pravijo, da bo čisti dohodek delovne organizacije ob koncu leta enak čistemu dohodku, ki so ga dosegli v prvi polovici leta. Udarec za njih bo nedvomno sigurna izguba v sadjarski proizvodnji, saj bo zaradi posledic toče nastala večmi-

preteklim letom za 40 odstotkov. Po zadnjih podatkih zaslужijo delavci povprečno okrog 36.000 dinarjev, nobeden pa pod 25.000 dinarjev.

Dobro gospodarjenje v lenartškem agrokombinatu pa potrjuje tudi gradnja hlevov in krmilnic v Šetarovi za nad 900 pitancev. Predvidevajo, da bodo gradnjo lahko zaključili že do jeseni, ko bodo v hleve postavili teleta iz zasebne reje in od podjetij, s katerimi kombinat tesno sodeluje. To je pa le prva faza izgradnje hlevov na tem območju, kajti okrog 1000 ha travnikov v neposredni bližini objekta bo omogočilo, da bodo v prihodnjih letih lahko farmo razširili in na njej imeli nad 2000 pitancev. —ce.

• SLOV. KONJICE:

Svečanost v »Kostroju«

Ko je bila v konjskem podjetju za proizvodnjo usnjarskih strojev »KOSTROJ« pred kratkim manjša svečanost ob otvoritvi novih obratnih prostorov, v katerih so že pričeli z rednim delom, je bilo podanih tudi nekaj številčnih podatkov o razvoju te najmlajše industrijske delovne organizacije v občini.

• KAMNIK:

Priprave na volitve novih samoupravnih organov v šolstvu

Delovni kolektivi in družbenopolitične organizacije v kamniških šolah se temeljito pripravljajo na volitve novih svetov, ki jih bodo izvolili ta mesec. Predvsem si prizadevajo čim bolj izpopolniti status šol, katerih določila o samoupravljanju so marsikje zelo načelna in ponekod tudi navzkriž z novim zakonom o samoupravljanju v družbenih službah.

Posebne pozornosti bodo morali v statutih biti deležni tudi med matičnimi šolami in podružničnimi šolami. V občini so namreč sedaj poleg gimnazije še štiri matične osnovne šole, ostalih dvanajst šol pa je vezanih na matične šole. Gre zlasti za to, kako zagotoviti kolektivom podružničnih šol čim večji vpliv pri odločanju o vseh vprašanih svoje enote in matične šole.

Menijo tudi, da bi kazalo za nove šolske svete, v katerih bi več ljudi iz proizvodnje kot doslej, čimprej prirediti več razgovorov o vprašanih samoupravljanja v šolah, o delitvi dohodka itd. F. S.

• LITIJA:

Potrjen program dela Delavske univerze

Programski svet pri Delavski univerzi v Litiji je že potrdil okvirni program dela Delavske univerze v novi sezoni. V programu je zajet zadnji letnik Ekonomske srednje šole in strojni oddelki Tehnične srednje šole, ki delujeta v okviru rednih šol iz Trbovelj. V tej sezoni bo v Litiji delovala še večerna osemletka: v oktobru začenja s strokovnim tečajem za administrativno in gospodarsko poslovanje, sicer pa imajo v načrtu še organizacijo več tečajev in seminarjev za člane delavskih svetov, upravnih odborov in svetov ekonomskih enot. Pripravili bodo tudi tečaje za doseglo polkvalifikacije oz. kvalifikacije za zaposlene v kmetijstvu, lesni, usnjarski in tekstilni stroki.

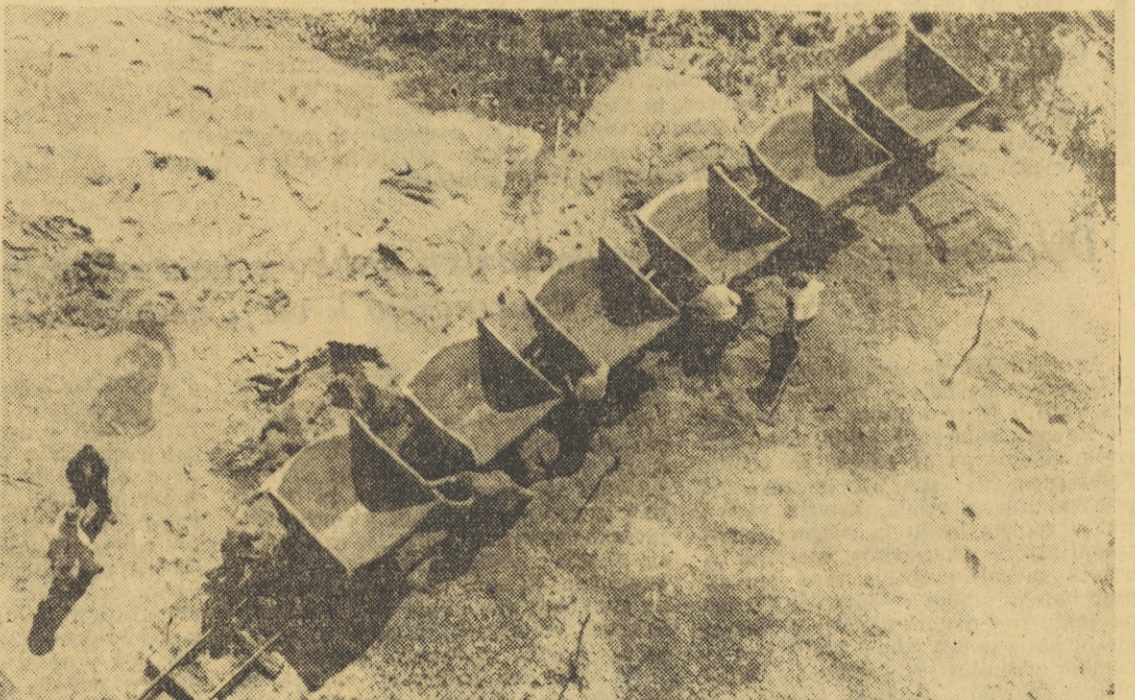
V sodelovanju z občinskimi komitejem ZKS bo v februarju delovalo 15-dnevna politična šola; več predavanj in seminarjev v aktualnih temah pa bo Delavska univerza v Litiji pripravila v sodelovanju z občinskim odborom SZDL, občinskim komitejem ZMS, občinskim sindikalnim svetom in občinskim svetom Zveze kulturno-prosvetnih organizacij hrastniške občine.

Da bi bilo delo litijske Delavske univerze lahko še uspešnejše, bo treba čimprej zaposliti še vsaj enega strokovnega sodelavca; razširiti pa bo treba še sodelovanje z ostalimi delavskimi univerzami v Zasavju, saj trenutno Litijani tesneje sodelujejo le s trboveljsko Delavsko univerzo. —k—

• SLOVENSKE KONJICE:

Program dela SZDL

Občinski odbor SZDL v Slovenskih Konjicah pripravlja v teh dneh program dela za obdobje do konca letošnjega leta. Med prvimi nalogami, ki so že v pripravi, bo široka razprava o problemih šolstva, ki bo isto-



Diagonale — na dnevnem kopu.

Foto M. Sparovec

časno tudi zajela probleme otroškega varstva. Istotako bodo obravnavali še priprave na volitve novih organov upravljanja v šolskih zavodih.

V začetku oktobra namerava občinski odbor SZDL posvetiti plenum vprašanjem nadaljnega razvoja kmetijstva. O tem so sicer v preteklih letih že nekajkrat razpravljali v političnih organizacijah in v občinski skupščini, kjer so bile nakazane naloge na tem področju gospodarstva. Glavni namen sedanjega obravnavanja pa naj bi bil prav v tem, da se na osnovi dosežkov nakažejo naloge, ki jih bo potrebno opravljati v prihodnjem obdobju.

Tako razprava o šolstvu kot kasnejša o kmetijstvu bosta opozorili organizacije na terenu na nekatere najvažnejše naloge, ki jih bodo morale opraviti v času pred letnimi konferencami. Da bi odbornike še podrobneje seznanili z nekaterimi aktualnimi organizacijskimi vprašanji, namerava občinski odbor sklicati



Prijetna, toda tudi nevarna igra Foto M. Sparovec

enodnevni seminar predsednikov in tajnikov krajevnih odborov SZDL.

Se v tem mesecu pa ima občinski odbor v programu sklicanje vodilnih kadrov iz gospodarstva, kjer naj bi se pogovarili o nekaterih nalogah delovnih organizacij. Razen tega so predvidene še nekatere druge naloge kot npr. širša razprava o delovanju delavske univerze, o problemih nekaterih društev, reševanje materialnih problemov članov ZB, politične priprave za volitve odborov občinske skupščine in prihodnji spomladni v takoj dalje. Naloge občinskega vodstva bodo torej dokaj obsežne, nič manj odgovorne pa ne bodo za krajevne organizacije, ki bodo vzporedno z njimi še pripravljale in izvajale letne konference članstva. L. V.

• SLOVENSKA BISTRICA:

Urbanistična razstava

Pred nedavnim je bila v Slovenski Bistrici odprta razstava urbanistične dokumentacije za dobo 30 let, ki je pritegnila še posebno pozornost občanov. Iz načrtov in ekonomskih analiz je razvidno, kakšna bo Slovenska Bistrica in njena občina do leta 1991. Tako so poleg samega sedeža občine Slovenska Bistrica strokovnjaki določili za gradbene okoliše še Poljčane, Oplotnico in Pragersko. Medtem ko je Oplotnica pomembna zaradi industrije, pa je v Pragerskem pomembna opekarna, ki se bo specializirala za izdelavo stropnih opečnih elementov, v Poljčanah pa predvsem previdevajo razvoj lokalne industrije in obrti.

Sedanja stopnja gospodarske razvitenosti občine je nekoliko pod okrajnim povprečjem, vendar pa je vedno bolj opaziti težnje po čim večji industrializaciji. Tako se predvideva povečanje narodnega dohodka od sedanjih treh milijard 565 milijonov dinarjev na 18 milijard 804 milijone dinarjev — kolikor bi naj znašal leta 1991. Za predvideni razvoj bodo morali vložiti v osnovna sredstva gospodarskih organiza-

cij industrije in proizvodne obrti približno 40 milijard 735 milijonov dinarjev. Od teh predvidenih sredstev pa bodo vložili nad 38 milijard dinarjev za gradnjo nove valjarne, razširitev stiskalniškega obrata in rekonstrukcijo žičnega obrata v podjetju »IMPOL«, eno milijardo sredstev pa je predvidenih za obrat steklarne »Boris Kidrič« Rogaške Slatine v Slovenski Bistrici. Povsem razumljivo pa je, da je najmočnejše podjetje v tej občini »IMPOL« zaslužilo v perspektivnem planu največjo pozornost. V tem velikem podjetju bodo do leta 1991 povečali proizvodnjo za 60.000 izdelkov oziroma za okrog 350 odstotkov. Zato pa ima to podjetje tudi lepo razvojno pot, saj ima surovinsko bazo za to v bližnji tovarni glinice in aluminija »Boris Kidrič« v Kidričevem, zraven tega pa imajo zagotovljene zadostne količine električne energije za vse svoje potrebe. Predvsem se bo povečala proizvodnja na račun valjanih izdelkov, pa tudi stikalnih in vlečnih izdelkov. Zelo razveseljava pa je nedvomno ugotovitev, da se kompleks, na katerih stojijo industrijski obrti, ne bodo povečali, ker se bo industrijska proizvodnja večala le na račun rekonstrukcije, modernizacije in avtomatizacije. Zaradi tega se tudi število delovnih mest v občini ne bo mnogo povečalo, saj bo v 30 letih število naraslo le za 6000 delovnih mest, to je od sedanjih 30.000 na 36.000 delovnih mest. Pri tem je zanimivo še to, da bo v naseljih živel 1. 1991 nad 41 odstotkov občanov te občine, medtem ko jih sedaj živi le okrog 28 odstotkov. Kar se predvideva izven samega mesta Slov. Bistrica v povečanju proizvodnje tudi v obrti, je predvideno, da bo kovinsko podjetje »ALMONT« izdelovalo v sodelovanju z »IMPOLOM« gradbene elemente iz aluminija, v industriji granita, marmorja in glinice v Oplotnici pa ne predvidevajo večje količinske proizvodnje, ampak se bodo le presušerili v proizvodnjo kakovostnejših izdelkov. —ce



Na jesenski paši

Foto M. Sparovec

lijonska izguba, katero pa bodo po drugi strani nadoknadili iz ostalih panog, saj pričakujejo samo v proizvodnji koruze nad 15 milijonov čistega dohodka.

Razveseljuje so njihove ugotovitve, da so skoraj vse panoge v prvem polletju ustvarile čisti dohodek. Med drugim je glavni promet ustvaril cca 19 milijonov, transport za nad 7 milijonov in obrat Brest okrog 3 milijone dinarjev. Čeprav so pri proizvodnji mleka imeli približno 2 milijona dinarjev izgube, računajo, da bodo tudi v mlečni proizvodnji dosegli boljše poslovanje, predvsem z znižanjem proizvodnih stroškov. To bodo dosegli v jesenskih mesecih, ko nameravajo prihraniti čas in sredstva pri krmljenju živine, ki jo bodo v glavnem le pasli.

Tako računajo v agrokombinatu KZ Lenart letos na zelo dobro letino (z izjemno sadjarstva). Največ si obetajo prav od poljedelstva in živinoreje, saj sodi prav lenartski obrat med najboljše in dosega izredno lepe uspehe zlasti v živinoreji. Zraven navedenih poslovnih uspehov, ki so jih dosegli, skrbijo tudi za svoje člane. Tako so na primer v agrokombinatu KZ Lenart povečali zaposlenim osebne dohodke, v primerjavi s

Vsa druga tovrstna podjetja imajo svoje začetke že pred drugo svetovno vojno, medtem ko je »KOSTROJ« mnogo mlajši. Začetek njegovega dela sega namreč v tista prva povojna leta, ko je bilo potrebno doma začeti izdelovati usnjarske stroje in druge naprave. V tem času so izdelali nad 3000 komadov raznih strojev, naprav in drugih delov za potrebe usnjarske industrije. Od prvotne letne vrednosti nekaj milijonov dinarjev, bodo v letošnjem letu dosegli skupno vrednost izdelanih proizvodov za več kot šest sto milijonov dinarjev. O razvoju podjetja pove tudi podatek, da je v začetku pričelo z delom le kakih 10 do 15 delavcev, sedaj pa se je kolektiv povečal na 250 zaposlenih ljudi, med katerimi je kar lepo število strokovnega kadra. Stevilni stroji za usnjarsko industrijo z znanko »KOSTROJ« že nekaj let obratujejo v nekaterih afriških, ameriških in evropskih državah. Tudi zdaj izdelujejo večjo pošiljko za Alžir, kjer imajo sklenjene pogodbe za večje količine strojev in drugih delov. L. V.

IZ ČASOPISOV DELOVNIH KOLEKTIVOV • IZ ČASOPISOV DELOVNIH KOLEKTIVOV • IZ ČASOPISOV DELOVNIH KOLEKTIVOV • IZ ČASOPISOV DELOVNIH

sredno okolje, ki o njem ustvarja svoje sodbe in vrednotenja. Pogosto so te sodbe in vrednotenja posledica trenutnih vplivov, tako imenovanih »tekočih karakteristik«, ki se ne ustvarjajo na podlagi zanesljivih, kolikor toliko do skrajnih možnosti objektiviziranih podatkov. Zato tudi kritika napak posameznikov nima tehtnega učinka, ker jo je mogoče vselej zavrniti kot subjektivistično in nedokazano.

Raziskave v mikro skupinah skušajo odstraniti subjektivizem in dati čim bolj popolno podobo o sposobnosti in priljubljenosti vodje na delovnem mestu, odkriti njegove dobre in slabe strani, njegovo strokovnost kot tudi njegovo osebnostno noto. Dejstvo je, da samo strokovnost ne vpliva na delovno in splošno razpoloženje v mikro skupini, čeprav je seveda v splošni skali 80-odstotno odločilna. Raziskave v delovni enoti so v povprečju pokazale, da odpade 80 odstotkov zahtev na strokovno usposobljenost, 20 odstotkov na ostale človeške vrline.

Kako potekajo raziskave? Psiholog, ki raziskuje odnose v mikro skupini, navadno ne vstopa direktno in se ne poslužuje

običajnega vprašalnika ali ankete. Ugotovljeno je, da v delovni enoti ljudje ne odgovarjajo odkritosrčno na kočljiva vprašanja, posebno ne v navzočnosti svoje skupine. Z direktnimi vprašanji pa se lahko izve tudi trenutno nezadovoljstvo, ki ni plod pretehtane ocene, ampak trenutnega razpoloženja. Psihologi zatorej izvajajo tako imenovane indirektna testna. Se pravi, da so vprašanja zastavljena tako, da sicer vodijo k določenemu cilju, vendar nimajo neposredne ostrine in prozornega namena raziskave. V manjših skupinah opravijo raziskavo pri vseh članih skupine, v večjih skupinah pa najpogosteje opravljajo vzročne raziskave. Z indirektnimi vprašanji skušajo ugotoviti razpoloženje v skupini, odnose med njo in vodjem delovne enote in ugotoviti čim več vplivov, ki delujejo na skupino.

Poleg indirektna ankete, ki zahteva posebno znanje, ker je od sestave vprašanj izredno važen njen uspeh, uporabljajo tudi ostale pripomočke, med njimi ekonomsko socialne pokazatelje, ki se dajo preverjati s statističnih metod. Tako npr. ugotavljajo odnose med vodjem in skupino ter obratno po številu

bolniških izostankov, samovoljnih izostankih, odpovedi, fluktuaciji, izpadu izdelkov zaradi slabe kakovosti, po številu pritožb na višje organe, pojavih alkoholizma in drugih izpadih, lomih in okvarah, strojnih urah, disciplinskih prekrških itd. Vsi ti podatki dajejo v analogijah podkrepitve hipotez, ki se ustvarjajo ob kontroli in preverjanju podatkov ankete. Tako združeni podatki raziskave lahko dajo kolikortoliko zanesljivo sliko o odnosih v mikro skupini. In prav takšno kompleksno raziskavo bi morale naše kadrovske službe podvzeti. Zanašanje na subjektivne ocene in trenutna vrednotenja je silno nezanesljivo in tudi nepravilno. Dejstvo namreč je, da dajejo pogosto ljudje subjektivne ocene o ljudeh, za katere se izkaže, da jih sploh niso poznali. Kompleksna raziskava v mikro skupini mora subjektivizem odpraviti in dati objektivno sliko, ki lahko posreduje dragocene podatke za kadrovske karton posameznikov. Seveda je treba raziskave ponavljati, da si tako sledijo spremembe, ki nastajajo v skupini, v značaju in rasti posameznikov, predvsem vodilnih ljudi.

Najzanesljivejše so seveda

raziskave s kontrolno grupo. Se pravi, da se rezultati prve raziskave izvedejo po drugih raziskovalcih in nato podatki in difference primerjajo. Raziskovanje zahteva seveda svoj poseben načrt in navodila za pristope, ki pa jih v podrobnostih tukaj ni moč obrazložiti. V ta namen obstaja posebna strokovna literatura, ki je bogata z različnejšimi primeri in napotki.

Takšne raziskave v mikro skupini seveda niso pomembne samo za ugotavljanje odnosov, ampak lahko koristno služijo tudi za vse ostale namene, ker dajejo obilo podatkov in sugestij za kadrovske in socialne službe v podjetjih. Seveda je boljše opustiti nestrokovno izvedeno raziskavo, ker lahko povzroči več škode kot koristi, posebno, če so nameni raziskave preveč prozorni in če so tehno-kratsko izvedeni.

Dosedanje raziskave so pokazale tudi zanimive razlike, ki jih je treba upoštevati. Tako na primer so v ženski delovni skupini ugotovili, da so svojega vodjo odklanjale 90-odstotno zaradi alkoholizma, medtem ko so v drugi skupini moški istega vodjo odklanjali zaradi alkoholi-za samo 40-odstotno, zaradi

nezanesljive strokovnosti pa 60-odstotno. Prav tako je zanimivo, da moški povprečno odklanjajo zelo mlade vodje 70-odstotno zaradi nedokazanih razlogov (mladost), medtem ko je pri ženskah glede istega vodje prav obratno. Vse te difference seveda kažejo na to, kako kompleksno je treba jemati subjektivne ocene spolov in kako potrebno je pri vseh raziskavah vključiti neizprosne statistične podatke.

Zanimivo je, da imajo vodje z večjo strokovnostjo tudi večji ugled, čeprav nemara nimajo nekaterih drugih vrlin, ki jih imajo vodje z manjšo izobrazbo in usposobljenostjo. Raziskave seveda lahko tudi pokažejo, kako se negativni pojavi med seboj združujejo in kako se dajo pojasniti. Vodja, ki je bil na primer v povprečju 60-odstotno odklonjen zaradi alkoholizma, je bil razmeroma statistično hudo obremenjen s slabo kvaliteto, večjimi okviri na napravah, nečistočo, poškodbami in razmetanjem materiala. Glede medsebojnih odnosov pa je anketa pokazala, da ga skupina 90-odstotno odklanja zaradi neiskrenosti, površnosti in demagoških obljub.

Takšne medsebojne kombinirane primerjave med anketo in statističnimi podatki dajejo razmeroma zelo objektivno sliko o posamezni skupini kot celoti, kot tudi o njenem vodji. Ta slika je še, toliko zanesljivejša, če raziskavo ponovimo večkrat zapored v posameznih časovnih presledkih. Seveda dajejo takšne raziskave tudi povsem realno sliko o dobrih lastnostih skupine in posameznikov, če pravilno vključimo teste in statistiko in se ne usmerjamo samo k potenciranju negativnih vprašanj. Potenciranje negativnih smeri raziskave lahko prav tako zamagli realno sliko kot premočno poudarjanje izrecno pozitivnih elementov raziskave. Prav zaradi tega je od takšnih raziskav uspeh odvisen že v popravni, v načrtovanju postopka.

Pri razvijanju lastne metodologije pa gre seveda predvsem za to, da jo prilagodimo potrebam našega družbenega procesa in konkretnim pogojem delavskega samoupravljanja v podjetjih. Kaže, da bi prav takšne raziskave dale obilo bogatih podatkov in da bi močno utirjevale delavsko samoupravljanje in odstranjevale vse, kar mu je tuje in škodljivo.

—nik D.

INTEGRACIJA kulturnih prizadevanj

Delovne organizacije v gospodarstvu lahko z ugotavljanjem kulturnega nivoja in kulturnih potreb svojih proizvajalcev mnogo doprinesejo k večji demokratizaciji najširše kulturne politike v komuni

Ni naključje, da smo obiskali ravno Železarno v Ravnah in Tovarno motornih vozil v Novem mestu. V Železarni na Ravnah namreč v veliki meri drži izrek »Železarna je občina in občina Železarna«, saj zaposluje pretežni del proizvajalcev v občini, katerih večina živi v samem kraju in njegovi neposredni bližini, proizvodnja železarne pa uvršča ravenjsko občino med najbolj gospodarsko močne v Sloveniji. Tovarna Industrije motornih vozil v Novem mestu pa je le ena izmed večjih gospodarskih organizacij v dolnjski prestolnici, z delovno silo, ki se iz dneva v dan vozi iz daljnih in bližnjih revirjev in ki predstavlja le skromni odstotek vseh proizvajalcev v Novem mestu.

Primerjava obeh statutov v teh dveh gospodarskih organizacijah je pokazala, da omenjata statuta sploh kulturo le kot neko formalno dejstvo. Pravita nekako takole: Naša gospodarska organizacija je dolžna, da kar se kulturne dejavnosti tiče, sodeluje z družbeno-politično skupnostjo in ji v ta namen odvaja sredstva.

Za tem skupnim zapisom, s katerim prav gotovo »odpravijo« kulturo proizvajalce malodane vsi statuti slovenskih gospodarskih organizacij, pa se skriva dvojce: ali gospodarska organiza-

cija v praksi tudi še sama v svojem kolektivu skrbi za kulturo proizvajalcev, ali pa so člani njenega kolektiva povsem odvisni le od kulturnega življenja v okviru celotne občine. Naj pa bo tako ali drugače, statuti bi morali bolj konkretno uzakoniti vsakršno dejavnost delovne organizacije in tudi tiste odnose z občinsko skupščino, ki naj omogočijo, da bo širša družbeno-politična skupnost prisluhnila tudi potrebam delovnih kolektivov, zlasti če ji dajejo za to še neka namenska sredstva.

V ravenjski Železarni vlagajo za kulturno dejavnost iz leta v leto precejšnje vsote denarja, in sicer neposredno društvom, ki jih imajo v tovarni (na primer godba na pihala), ali tistim v občinskem merilu, v katerih pa je pretežno število članov delavcev iz ravenjske Železarne. Tako je videti na prvi pogled, da je Železarna žarišče dela, kulturnega življenja izobraževanja, sploh celotnega življenja njenih proizvajalcev, da je občina v občini. Kot da bi se nagibala h konceptu, naj vse to gospodarska organizacija v resnici tudi bo, kar pa, kot kaže, za življenje ni sprejemljivo. Ni malo primerov, predvsem v Sloveniji, ko so se na primer delavci uprli, da bi ves svoj prosti čas prebili v tesnem okviru samo

gospodarske organizacije in delili vse želje in potrebe samo z delovnimi tovariši. Zato se danes zavzemamo za to, naj gospodarske organizacije sicer tudi same skrbijo in organizirajo kulturno življenje (klubu in klubskemu programu v tovarni se prav gotovo ne bo nihče odtegoval, prav tako ne raznim občasnim prireditvam, akcijam ali nekaterim društvom), v glavnem pa naj organizirajo kulturno življenje razne kulturno-prosvetne organizacije in institucije v okviru občine, in sicer na podlagi sugestij tako delovnih organizacij (te pa morajo proučevati in poznati izobrazbeni in kulturni nivo svojih delavcev, njihove potrebe, želje, pogoje, v katerih žive...) kot tudi ostalih občanov. Občinska skupščina pa je dolžna vsebinsko razvijati in materialno omogočiti kulturno dejavnost v komuni, saj ji vse delovne organizacije tudi v ta namen odvajajo sredstva.

Temu, da vzbujajo ravenjska Železarna na prvi pogled vtis »občine v občini«, je kriv premajhen posluš za kulturo in kulturno dejavnost v komuni. Občinska skupščina reže kulturi le skope rezine sredstev, res pa je, da ima iz leta v leto manj denarja, in sicer zaradi neprimerne delitve narodnega dohodka. Poleg tega druge delovne organizacije

v komuni ne podpirajo kulturne dejavnosti niti toliko, kot bi lahko in morale.

V Železarni je mnogo proizvajalcev z najrazličnejšimi željami in interesi, organi upravljanja pa imajo za te želje in interese odprta ušesa in odprti sklad skupne uporabe. Do lanskega leta je Železarna direktno podpirala društva s pretežnim številom članstva iz njenega kolektiva. Večkrat je baje izrazila misel, da bi v občini moralo zaživetj neko koordinacijsko telo, pri katerem bi se nabirala namenska sredstva za kulturno dejavnost in se potem razdeljevala društvom in dejavnostim. Ob zadnjih volitvah so v ravenjski občini imenovali svet za kulturo in prosveto, ki pa nima denarja in skrbi samo za šolstvo in knjižnice, prav tako prazna pa je tudi blagajna Občinskega sveta Svoboda, ki je letos na primer izpadel iz občinskega proračuna.

Tako je ravenjska Železarna v lanskem letu osnovala še z nekaterimi manjšimi gospodarskimi organizacijami poseben sklad za namensko kulturno dejavnost pri Občinskem odboru SZDL, kamor je dala Železarna 10,5 milijona pod pogojem, da se denar razdeli 90% : 10% v korist kulturnim in športnim društvom na tistih področjih, kjer žive njeni delavci. Tako lanski kot letošnji denar, ki se je zbral v tem skladu, bi zadostoval za namensko dejavnost kulture in športa v Ravnah, pa kaj, ko je treba adaptirati še stavbe, jih vzdrževati, pa za to v občini nikjer in od nikoder ni sredstev. Letos je na primer sklad pri SZDL zaprosil občinsko skupščino, da bi ji dala 5 milijonov, ki jih je namenila izrecno za kulturo, pa je prošnjo odklonila z obrazložitvijo, da je ta sklad pač namenski, nakar je polovico sredstev porabila za Formo vivo.

Vsa ta sredstva, ki jih rade volje dodeljujejo organi upravljanja za izpolnjevanje želja in interesov članov svojega kolektiva, pa so v bistvu neko »poklanjanje«. Vsaj, kar se mnogokrat kulturnega življenja tiče. Nihče namreč ne pozna in ne proučuje teh želja in interesov, vsi jih le ugibajo in žele, da bi se realizirali. Tako se dogaja, da ostane dvorana od gostovanj nekega poklicnega gledališkega ansambla prazna. Kakšne oblike kulturnega življenja in kakšno vsebino si žele delavci ravenjske Železarne? Morda je trenutno prav nepoznavanje želja in potreb, tako v ravenjski Železarni kot še marsikje drugod, tista ovira, ki preprečuje, da bi gospodarske organizacije s sredstvi, ki bi jih vsako leto dajale občini za namensko kulturno dejavnost, zahtevale ob koncu leta od občine tudi obračun; ta pa, da bi videla, kje naj bo težišče dela na kulturnem področju. Če poznamo namreč vzrok bolezni, je bolezen lahko ozdraviti. Če občina točno ve, kaj

žele njeni občani, laže skrbi zanje in z večjim razumevanjem.

Težko je postaviti vštric ravenjski Železarni, kulturnemu in športnemu izživljanju članov njenega kolektiva, tovarno Industrije motornih vozil v Novem mestu. Tu tarejo kolektiv hujši problemi in težave. Na eni strani razdrobljenost delovne sile, ki živi po daljnih in bližnjih vaseh, potem pomankanje vsakršnih prostorov za kulturno življenje tako v sami tovarni kot sploh v občini, nazadnje še gospodarske skrbi. Tak kolektiv iz objektivnih, pa seveda tudi subjektivnih vzrokov, komaj utegne misliti na kulturno življenje svojih članov. Tovarna daje sredstva za gledališke abonmaje (lani 450.000 dinarjev), kupuje instrumente za svojo godbo na pihala, ki leto dni igra pa se spet za nekaj mesecev razide, omogoča športna tekmovanja mladincev in ima dom za rekreacijo izven mesta, kjer prireja občasne proslave in družabne shode. V tovarni Industrije motornih vozil ni problem le v tem, da je treba proučiti želje in interese proizvajalcev, tu bi morali proizvajalce celo aktivirati, oditi v njihove vasi, tam organizirati klube in jim sploh vlivati obutek, da pripadajo neki komunalni skupnosti. In končno, kdo naj skrbi za kulturo v kolektivu? Ze zdaj bi potrebovali posebnega človeka. Podružnica sindikata, ki se je doslej ubadala z organizacijo gledaliških gostovanj, nekaterih športnih in drugih prireditev in dajala za vse to sredstva iz izkupička sindikalne članarine ter dobivala občasne namenske dotacije iz sklada skupne uporabe, tega dela ne zmore več. Premalo ljudi je v kolektivu, ki bi ji pomagali. Končno bi se z določenimi aspekti kulture proizvajalcev morala strokovno ukvarjati tudi kadrovsko-socialna služba. V tovarni imajo sicer načrte, lepe načrte. Pa te imajo tudi v Ravnah in še kje drugje. Samo od načrtov se ne da živeti.

Lani so dale vse gospodarske organizacije v Novem mestu 2,5 milijona za kulturno dejavnost. Ze iz tega sledi, da je celotno kulturno življenje v novomeških društvih, institucijah in organizacijah bolj zaspano, kot bi smelo biti, in da proizvajalci tovarne Industrije motornih vozil nimajo mnogo možnosti, da bi lahko sodelovali v kulturnem življenju, ki se odvija v občinskem merilu. V kulturnem društvu »Dušan Jereb« je sicer 40 odstotkov vseh članov iz tovarne, pa tovarna daje direktno društvu sredstva le za posebne akcije.

Vendar smo prepričani, da bi mogli tudi v novomeškem kolektivu kaj ukreniti. Zakaj se v ta namen ne povežejo z drugimi gospodarskimi organizacijami ali kulturno-prosvetnimi organizacijami v komuni? Receptov za to seveda ni, saj je vsak recept le odraz konkretnih razmer in potreb.

A. P.

OCENE KRITIKE INFORMACIJE

ZANIMIVA OBDELAVA

FRANCOSKI FILM
»ŽIVETI SVOJE
ŽIVLJENJE«

Francoski film »Živeti svoje življenje« po svoji tematiki ne zavzema izjemnega mesta v sodobni filmski ustvarjalnosti, saj obravnava povsem vsakdanji, življenjsko prav nič izjemni problem — problem kriminala in prostitucije, ki ju prav na filmskem platnu prečesto srečujemo. Izjemna in zanimiva pa je obdelava problema, ki je dejansko enostavno nizanje scen, zasnovanih na besedi in brez posebnega ritma in akcije. Jean-Luc Godard je dal delu idejo, ga posnel, sestavil dialoge, montiral in delo tudi režiral. Film je sestavljen iz dvanajstih scen, v katerih junakinja Nina zapuška moža in otroka, se zaposli, odhaja na ulico, se vda prvemu moškemu

in po tej poti tudi tragično konča. Godard je vse to posnel, ustvaril scene in sekvence, ki jih je povsem prilagodil konceptu režije, katere osnova ni junak in njegov značaj, temveč predvsem junakova besedna igra in njegovi pogledi. Zato daje delo prečesto vtis dobro izbranih in spretno sestavljenih fotografskih posnetkov, monotoni v svoji statičnosti, kakor da režiser od posnetka do posnetka išče in utira pot nadaljnjemu dogajanju, kakor da je vse delo le enostavna, bolj ali manj izrazita improvizacija. Posebno poglavje predstavljajo scene velikih junakinja Nina zapuška moža in otroka, se zaposli, odhaja na ulico, se vda prvemu moškemu

dialogom. Dolgi kadri, ki so v delu prav pogosti, dajejo svojstven ritem, ki zlasti v prvi epizodi, kjer se junaka v nedogled pogovarjata, in to s hrbitom obrnjena proti kameri, gledalca iznenadijo, saj ga ne pričakovano uvedejo v ta svojeljni eksperiment. Junaki so ob takem načinu dela samo nujni gibalci se in govoreči modeli, ki jih režiser postavlja v svoje scene, za katere enotnost časa in kraja ter oris značaja nimajo več nikakega pomena. Kolikor bo Godardov način dela uspel, kolikor ne bo ostal le bežni eksperiment, bomo o njem lahko še razpravljali. Za gledalca pa je to predvsem zanimiva novost.

IVA BOZOVIČAR

ODRSKA EPOPEJA

ARTUR ADAMOV:
POMLAD 71 — DRAMA
SNG LJUBLJANA

Drama Slovenskega narodnega gledališča v Ljubljani je otvorila svojo letošnjo sezono z uprizoritvijo drame »Pomlad 71« Francosa Arthurja Adamova. Če je bil Adamov nekoč pristaš gledališča absurda, ni o tem v delu, s katerim se nam zdaj predstavlja, nobenega sledu več. Toliko večja je naša radovednost, s čim je umetnik v »Pomladi 71« nadomestil svoj nekdanji strah in tesnobo, prepričanje v usodnost človekovega bivanja in nesmisel življenja ter iskanje nekih splošnih metafizičnih resnic. Kot snov za dramo »Pomlad 71« so služili dramatik Adamovu meseci Pariške komune, prve in kratkotrajne oblasti delavskega razreda. Vendar mu pri pisanju ni šlo za to, da bi vedno oživil zgodovino veličine in tragike pa-

riških dogodkov, temveč, da bi na podlagi konkretnih dejstev povedal, da dajejo vsakemu času pečat samo ljudje, njihova dejanja, nazori in stremeljenja, tako posamezni ljudje kot razredi. S tem izhodiščem, da je tudi Pariška komuna odraz toplih, slabotnih, ranljivih človeških nravi, velikih idej in želja, je ustvaril Adamov o njej odrsko dramsko epopejo.

V bistvu nam ni povedal torej ničesar novega. Le način, kako je to izpovedal, zasluži priznanje. V vrsti prizorov, z neverjetnim številom junakov, katerih vsak je psihološko podrobno izdelan lik, v pisanih pariških predmestjih, na ulicah in domovih, je prikazal tolikšno celovitost življenja proletariata v času Pariške komune, kot smo tega vajeni le v romanih in še to v obsežnejših tekstih. »Pomlad 71« je že prava študija, toda odrsko učinkovita in dodelana.

Izredno zahtevno uprizoritev, z malodane celotnim ansamblom ljubljanske Drame, pomnoženim s slušatelji Akademije za gledališče, radio in televizijo, na majhnem odru naše osrednje gledališke hiše in z njenimi zastarelimi tehničnimi možnostmi, je pripravil režiser (bil je tudi scenograf hkrati) Bojan Stupica. Tako njegov uspeh kot uspeh celotnega ansambla je bil mnogo večji, kot bi zavoljo omejenih okoliščin mogli pričakovati. Gledali smo enovito, dinamično predstavo, v kateri se ni izgubila niti ena človeška usoda, noben dogodek in kljub temu — ali pa celo zato — je »Pomlad 71« tudi v uprizoritvenem smislu ostala strnjena podoba življenja nekega celotnega družbenega razreda in njegovih predstavnikov.

ALA PEČE

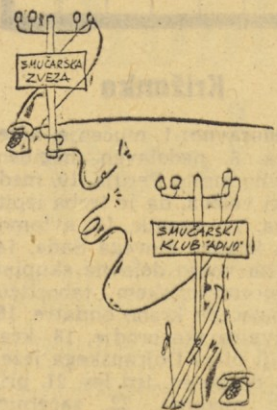


Z delom Arthurja Adamova »Pomlad 71« je Drama SNG v Ljubljani pričela novo sezono. Premiere »Pomlad 71« se je udeležil tudi sam avtor

ZGODBA O BREZGLAVI GLAVI

Ozka specializacija je sicer v gospodarstvu zelo pohvalna in donosna zadeva, ni pa rečeno, da se tudi na vseh negospodarskih področjih obnese.

Smučarska zveza Slovenije se je na primer zadnje leto ozko specializirala za olimpijske igre. Pripravljala je tekmovalce na to veličastno svetovno minifestacijo športa, tako da se je njen izvršni odbor utegnil samo enkrat sestati in še tedaj so bile olimpijske igre glavna točka dnevnice.



ga reda. Morda zaradi te ozke specializacije člani sekretariata niso utegnili prihajati na seje, katerih glavna značilnost je bila nesklepnost, posledica pa zanemarjanje prvenstvenih nalog Smučarske zveze Slovenije — organizacijskega utrjevanja smučarskih enot, propagande za množično smučanje in premajhna prizadevnost, da bi odgovorni organi vseh občinskih, ustanovnih, regionalnih, državnih in vseh občinskih pravilno vrednotili ta šport.

Smučarske organizacije so sicer pridobile nekaj uspešnih republiških tekmovanj, povečale število tečajev med šolskimi počitnicami, ustanovile prepotrebne trenerske organizacije, pri tem pa je imela Zveza zelo malo zaslug. Te vrste pomembnejših prireditev se ni udeležil noben član sekretariata.

Za nameček zrahljanim vezem med terenom in njegovo glavo — Smučarsko zvezo Slovenije — pa je prenehal izhajati še bilten, ki naj bi posredoval delovne sugestije osnovnim organizacijam. Uradno sicer še izhaja, dejansko pa tako



poredko izide, da ga naročniki od številke do številke v mislih pokopljajo, kakor so že pokopali misel, da Smučarska zveza Slovenije dela.

Uvodoma smo že omenili, da to ni res, kajti ozka specializacija ni brezdelje. Pripravljanje vrhunskih športnikov na vrhunsko športno prireditev v Tokiu ni »dolce far niente«. Razen tega se je sekretariat večkrat sestel in kljub svoji permanentni okrnjenosti tako pretresal finančne težave Smučarske zveze, da za druge probleme ni bilo časa.

Ob koncu lahko samo še to ugotovimo, da je takšna glava v smučarji brezglava ali takšna zveza »brezvezna« in se vprašamo, čemu sploh obstaja?

SILO

OBISKALI SMO ŠPORTNIKE »GRADISA«



»Igre naj bi bile finale celotnih tekmovanj«

»Gradisovci« niso na športnem polju nikakršni »zelenci«. V svojih vitrinah imajo že toliko lepih priznanj, da človek res ne more podvomiti o njihovi športni sposobnosti. Na letošnjih tradicionalnih letnih igrah gradbincev so pripravili svojim kolegom iz 32 gradbenih podjetij pravcato lekcijo. Osvojili so zavidljivo število prvih mest, kot ekipa pa pustili krepko za seboj vse svoje tekmece.

Seveda vsi ti uspehi in razveseljujoči rezultati niso prišli kar sami od sebe. Sindikat podjetja že dolga leta dobro skrbijo za svoje športnike, ki jih v 5000-članskem kolektivu zares ni malo. Na letošnjih letnih igrah »Gradisa« je nastopilo na primer kar 345 tekmovalcev, na zimskih pa se jih poteguje za najboljša mesta tudi več kot 400! Najraje tekmujejo v kegljanju, streljanju, šahu, balinanju, odbojki, namiznem tenisu, nogometu in seveda — smučanju!

Glede letnega oddiha imajo po eni platji težave v »Gradisu« po drugi pa spet ne. Težave so v tem, ker si zaradi specifične dela lahko le malokdo privoščijo počitnice v sončnih poletnih mesecih, ni pa problema z drobljenjem dopustov, saj gre v povprečju vsak »gradisovec« vsaj za 10 dni skupaj na oddih. Marsikdo preživi svoj letni dopust

»Karakteristično je, da se iger letos niso udeležila nekatera večja podjetja, ki jih že vsa leta ni videti na tej masovni športni manifestaciji. Organizacijski odbor je od teh podjetij dobil nekaj izgovorov, češ da niso dobili vabil na igre, vendar se mi zdi, da so to bili res nespametni odgovori, saj je bilo vabil za igre več kot dovolj.

Zdi se mi, da imajo te tekme še vedno dovolj močan pečat nesistematičnosti in enkratnosti. Hočem povedati, da bi morale te športne igre imeti bolj sistematično športno delo za daljše obdobje in da bi morale biti nekako solidnejša športna manifestacija z zdravstvenega vidika, rekreacije, krepitve telesnih in umskih sil naših proizvajalcev.

Seveda se moramo ob takšni ugotovitvi vprašati, kje so vzroki, da so te igre kampanjske in da v vrstah gradbincev ni več načrtnega dela ter več tekmovalnosti skozi vse leto. Menim, da je glavni in osnovni vzrok v pomanjkanju športnih organizatorjev, ki bi znali takšno dejavnost organizirati večkrat in ne samo enkrat ali dvakrat na leto. Skratka, menim, da bo treba pri teh igrah iskati rešitve in nekaj razmišljati, da bo športnih srečanj »gradbincev« vse več in več ter da bodo republiške

športne igre še samo nekakšna krona športnih prireditev.

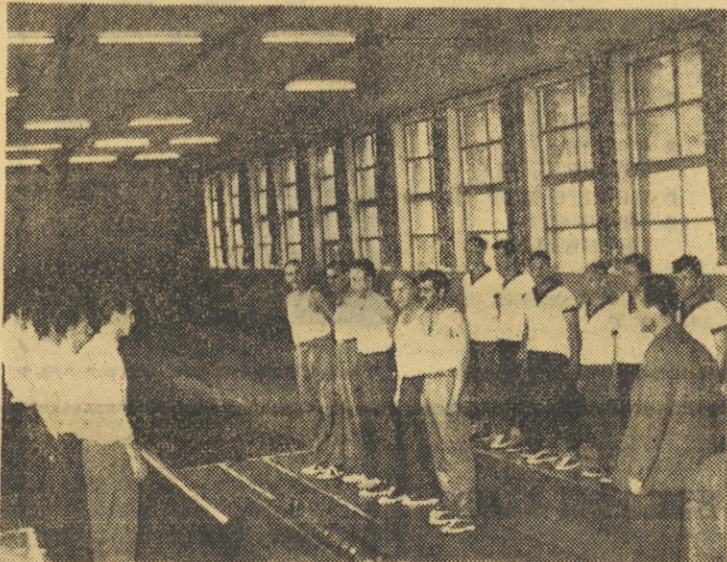
Podobne pripombe je imel tudi Lojze Capuder, predsednik Republiškega odbora sindikata gradbenih delavcev:

»Kljub nesporni vrednosti iger gradbincev ne moremo mimo dejstva, da so športne igre gradbincev vendar nekoliko kampanjske. To dejstvo in množica nastopajočih nam narekuje, da o tej manifestaciji globlje razmišljamo. Zdi se mi, da bo treba več narediti za bolj načrtno športno življenje, za to, da se bodo kolektivi med seboj pogostejše srečevali kot doslej. Treba bo najti takšno organizacijo in takšne oblike udeleževanja, da se bodo gradbeni delavci vse leto udeleževali v tej ali oni športni panogi, igre pa naj bi bile le nekakšno finale celotnih tekmovanj.

Če bomo dopustili, da bodo te tekme še naprej kvantitativno naraščale, se zna zgoditi, da vseh tekmovanj ne bo več mogoče absorbirati v dveh dneh, marveč bodo za to potrebni že najmanj trije dnevi ali celo več. Kot primer naj omenim podjetje »Slovenija-cestes«, ki je zaradi kratkega časa, ki je bil organizatorjem na razpolago, moralo v enem dopoldnevu odigrati kar tri tekme. To je vsekakor odločno preveč in prav to terja v igrah določene organizacijske spremembe.

Mnenja sem, da bo treba še bolj kot doslej razvijati množičnost. Ob tem seveda ne gre zanemarjati bolj rednega, bolj načrtnega športnega dela, ki ga je doslej še premalo. Po mojem mnenju bo treba dati več možnosti in poudarka bolj pogostim, rednim športnim igram po bazenih, ki ne terjajo nikakršnih sredstev za prevoze, niti zaradi dolgih potovanj ne odvzemajo časa. Ko bo teh bazenskih in medkolektivnih tekmovanj več, kot jih je danes, bo to delo še bolj množično in predvsem bolj sistematično.

Zdi se mi tudi pravilno, da ne bi šli s pokali in preveliko širino. Dovolj je, če pripravimo neko osnovno trojebo za skupnega zmagovalca. Ostali pa naj prejmejo praktična darila in diplome.



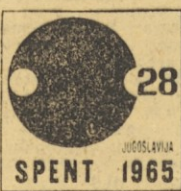
v Ankaranu, Poreču ali na Pohorju, kjer ima podjetje svoje počitniške domove in kjer si lahko vsak član kolektiva za razmeroma ne velika sredstva privoščijo lepe počitnice.

Tako ostaja še vedno bolj problematična vsakodnevna rekreacija gradisovcev, čeprav smo slišali o njihovih športnikih že veliko pohvalnega. Vsa rekreativna dejavnost se namreč še vedno suče v glavnem le okoli tekmovanj, čeprav je treba poudariti, da so prav gradbena podjetja v Sloveniji z »Gradisom« in »Ingradom« na čelu napravila v zadnjih letih na tem področju dejavnosti velik korak naprej.

Pripombe ing. Milana Arneža, predsednika organizacijskega komiteja letnih športnih iger gradbincev, so na račun njihovih vsakoletnih tekem naslednje:



»DELA POTEKAJO PO NAČRTU«



V načrtu je, da bo 28. svetovno prvenstvo v namiznem tenisu v Ljubljani, v veliki športni hali po Čekinovim gradom. Ob pogledu na veliko gradbišče v Bloudkovem parku se človek s skrbjo vpraša, ali bo prireditelju uspelo zgraditi halo do določenega termina in tako nuditi nastopajočim in gledalcem pogoje, ki jih je organizator zagotovil. O vsem tem nam je organizacijski komite 28. svetovnega prvenstva v namiznem tenisu v Ljubljani posredoval naslednje podatke:

Izgradnja dvorane v Tivoliju, investitor je mestni sklad za komunalno izgradnjo Ljubljana, se je pričela konec preteklega leta. Doslej so končana ze-

meljska gradbena dela, večji del sanitarij in drugo. Konec septembra pa je začela »Metalna« iz Maribora z montažo jeklene predalčne konstrukcije. Vsa dela potekajo doslej v glavnem skladno s terminskim planom. Predvideno je, da bo dvorana v gradbenem pogledu usposobljena za prvenstvo do konca februarja.

Glavna hala bo razdeljena v dve dvorani. V večji bo redno tekmovalstvo, v manjši pa treningi. Tla bodo pokrita z ladijskim podom, razsvetljava, ogrevanje, zračenje itd. pa bodo prilagojeni potrebam tekmovanja in treninga. V dvorani za tekmovalstvo bo v areni 20 miz, medtem ko bo v dvorani za trening na voljo 15 miz. Ob vsaki mizi

v glavni dvorani bodo sodniška mizica in ustrezna semaforja za rezultate.

Pod jekleno tribuno bodo gar derobe za približno 700 tekmovalcev. Sanitarije pod jekleno tribuno bodo služile tekmovalcem in osebju organizacijskega aparata. Pod jekleno tribuno bo imela svoje prostore tudi zdravstvena služba. Prostori bodo prirejeni tako, da bo oddvojen ambulantni prostor za prvo pomoč od prostorov za masažo tekmovalcev in tekmovalk. V prvem nadstropju jeklene tribune bodo prostori bifeja in pa nekateri skladišni prostori. Drugo nadstropje jeklene tribune je rezervirano za press center, medtem ko bo PTT center v pritličju iste tribune.



V kurzivu

NEEKSPEDITIVNA SKUPŠČINA, PA VENDAR

KORAK NAPREJ

Eden izmed najpomembnejših telesnokulturnih dogodkov preteklo nedeljo v Ljubljani je bila XV. redna letna konferenca Smučarske zveze Slovenije. Organizacijsko ne najboljše pripravljen zbor vseh vodilnih funkcionarjev in delavcev na področju smučarskega športa pri nas, je nudil še zadnje značilno obeležje večletnega hiranja tega našega najvišjega smučarskega foruma v Sloveniji. Ocena dosedanjega dela izvršnega odbora Smučarske zveze Slovenije je bila namreč enoglasna in, lahko bi dejali, v glavnem brez pripomb: na vsej črti slabo!

Naloge, sklepi, načrti, ki smo jih sprejeli lansko leto, pred dvema letoma in še poprej, vse je ostalo le na papirju. Zabeležili nismo niti tistih najpreprostejših in nujno potrebnih premikov, ki bi nam služili kot temelj za vsak, še tako majhen korak proti zastavljenim ciljem. Nesmotno trošenje sredstev, organizacija dveh, treh prireditev in delna kontrola nad peščico smučarskih izbrancev, to so rezultati obstoja Zveze v zadnjem letu. Res, malce skromen izkupicek za organ, ki naj bi vodil, usmerjal in vsestransko podpiral vso našo smučarsko dejavnost, naš ljudski šport, kot mu pravimo že dolga leta.

Izgovor, da na terenu ni razumevanja in dela voljnih ljudi, ne more in ne sme biti opravičilo za omenjene neuspehe dosedanjega izvršnega odbora Smučarske zveze Slovenije. Na današnji skupščini se je namreč izkazalo prav nasprotno. Na terenu, v naših osnovnih smučarskih organizacijah je bilo prav v zadnjem letu napravljeno marsikaj, ni pa bilo dovolj storjenega na »vrhu«, na Smučarski zvezi Slovenije. In v tem je vzrok, da smo danes z našo smučarjo tam, kjer ugotavljamo, da na primer še po treh letih prerokanja nimamo svoje eksperimentalne smučarske šole, pa čeprav so nam bila v ta namen dodeljena sredstva, da drsi kvaliteta naših vrhunskih tekmovalcev sorazmerno z njihovimi tekmeči konstantno navzdol, da ni bil v preteklem letu storjen en sam korak v smeri množičnosti itd. itd.

Načrti, naj bi razširili tekmovalno smučanje med žensko mladino, niso rodili uspehov. To nalogo smo si zadali že pred dvema letoma. Ugotavljamo pa, da so le nekatere osnovne organizacije (Branik, Crna, Jesenice, Radovljica, Tržič) pristopile k temu resneje, dočim pri ostalih društvih do danes nismo opazili vidnejšega napredka. Kvaliteta današnjih mladincev in posebno mladin, je ostala v mednarodnem merilu precej skromna. To so pokazala mladinska tekmovanja v Innsbrucku in na Jahorini. Velik zastanek naših najboljših tekmovalcev za inozemskimi zmagovalci nas opozarja na to, da bo treba v prihodnjih letih posvetiti več pozornosti, predvsem pa vložiti mnogo več sredstev v priprave mladincev, če bomo hoteli čimprej zamašiti vrzel vrhunskih tekmovalcev, ki bo zopet nastala to zimo, saj je precej reprezentantov odšlo v JLA.

Skrb za priprave vrhunskih tekmovalcev je bila s strani Smučarske zveze Jugoslavije tudi v pretekli sezoni poverjena naši zvezi. Sredstva, ki smo jih prejeli v ta namen, so zadostovala le za šest olimpijskih kandidatov. Za nadaljnjih šest do osem vrhunskih tekmovalcev je sredstva oskrbela Smučarska zveza Slovenije.

In, če govorimo o uspehih in neuspehih naših tekmovalcev, ne smemo pozabiti na največjo pomanjkljivost celotnega našega smučarstva, to je vprašanje trenerjev in vaditeljev v osnovnih organizacijah. Marsikje so dobri tekmovalci namreč še danes prepuščeni samim sebi. So povsem brez strokovnega vodstva. Njihove priprave v klubih so pomanjkljive, često tudi nepravilne. Posledice pomanjkljivosti se potlej kažejo v nezadovoljivih rezultatih, bodisi na domačih tekmovanjih, bodisi na tekmah v inozemstvu. Nikoli ne najdemo sredstev za stimulacijo klubskih trenerjev.

Prekiniti je treba s prakso, da bodo tekmovalci trenirali izključno samo na zveznih treningih. Zvezni treningi naj bodo samo izpopolnjevanje klubskega dela. Če pa za tak način dela nismo sposobni poskrbeti za potrebna sredstva, potem je bolje, da se odločimo le za rekreativno smučanje, tekmovalstvo pa prepustimo drugim.

Vse, kar je bilo na nedeljski skupščini Smučarske zveze Slovenije spodbudnega, je rotacija »na vrhu«. Novi, dela voljni ljudje, ki so danes sprejeli na svoje rame odgovornost za ves nadaljnji razvoj smučarskega športa pri nas, nam dajejo upanje, da se bo po dolgih letih hiranja tudi v naši smučarji obrnilo na bolje.

A. U.

Vinogradniško gospodarstvo KAPELA

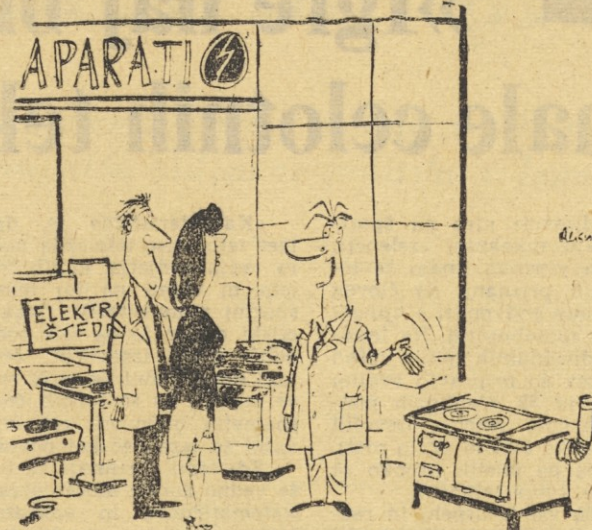
• OPOZARJA POTROŠNIKE NA SVOJA KVALITETNA VINA: TRAMINEC, ŠIPON, MUŠKATNI SILVANEK itd.

• izredno nizka cena od 330 do 450 dinarjev za liter je odvisna od vrste in kvalitete oziroma garancije za kvaliteto

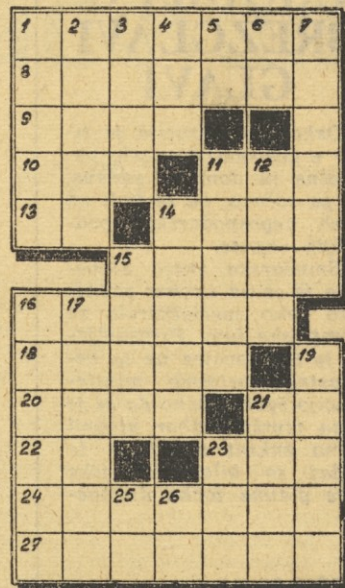
• VINOGRADNIŠKO GOSPODARSTVO KAPELA sprejema vsa naročila za dostavo svojih kvalitetnih vin direktno do potrošnikov, zlasti kolektivov.



● ZA RAZVEDRILO



— Če želite sodoben štedilnik, bi vam priporočil tegale!

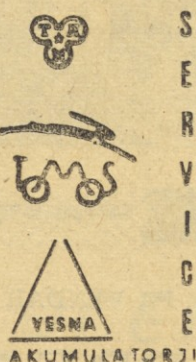


Križanka

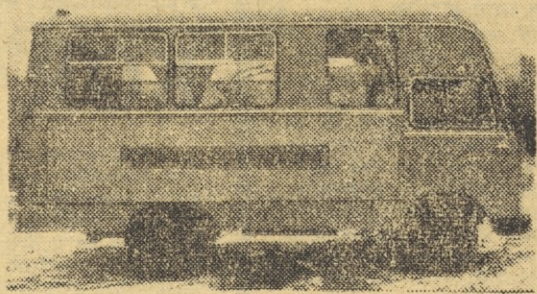
Vodrovavno: 1. mučenje, natezalnica, 8. nedelaven, negiben, 9. glavno mesto Peruja, 10. medmet, ki veleva, da je treba izpiti do dna, 11. veznik, 13. avtomobilska kratica Novega Sada, 14. naziv za vodjo delovne skupine v koncentracijskem taborišču, 15. dragoceno krzno ondatre, 16. ključavničarsko orodje, 18. kraj v Grčiji blizu Dojranskega jezera, 20. dragocen, trd les, 21. primorski medmet, 22. začetnici imena in priimka ameriške pisateljice norveškega rodu («Divje gosi»), 23. električna merska enota, 24. sosednja država, 27. oklepnik na konju.

Navpično: 1. domače moško ime, 2. okrasni kamen, kremenjak, 3. reka v Nemčiji, ki se blizu Stuttgarta izliva v Neckar, 4. zvok trobente, 5. sosednji črki s konca abecede, 6. kvartaški izraz, 7. raztelesovalec, 11. sodni ukrep, 12. parapet, 14. atenski državnik, 15. izplakovalnik, 16. premikanje, 17. samodejni stroj, avtomat (množ.), 19. črvesna bolezen, 21. pripadniki indijskega naroda s starodavno kulturo, ki živijo na področju Mehike in Gvatemale, 23. jugoslovni, 25. površinska mera, 26. solmizacijska nota.

PODJETJE ZA POPRAVILA MOTORNH VOZIL, AVTOPREVOZNIŠTVO, VULKANIZACIJA IN IZDELAVA SPECIALNIH KAROSERIJ



Autoremont GORNJA RADGONA



z obratom za remont motornih vozil v Ormožu opravlja svoje usluge točno po dogovoru, kvalitetno in pravočasno.

Vsa naročila pošljite na naslov: AVTOREMONT — Gornja Radgona, p. p. 18 ali po telefonu št. 18

V spomin na prvi napad partizanskih odredov na LOZ — 19. oktobra leta 1941 — praznuje občina

CERKNICA

svoj občinski praznik.

Ob letošnjem občinskem prazniku čestitajo vsem občanom cerkniške občine podjetja in organizacije, zlasti pa

- OBČINSKA SKUPŠČINA
- OBČINSKI ODBOR SZDL
- KOMITE ZKS
- OBČINSKI SINDIKALNI SVET

ter ostale družbene organizacije.



RAZPISNA KOMISIJA PRI

KMETIJSKI ZADRUGI NAKLO PRI KRANJU

razpisuje mesto

DIREKTORJA

Pogoji:

agronom ekonomist z visoko ali višjo strokovno izobrazbo, s triletno prakso v gospodarstvu; srednjo kmetijsko ali ekonomsko izobrazbo, s petletno prakso v gospodarstvu.

Pismene ponudbe sprejema Komisija za imenovanje direktorjev pri KMETIJSKI ZADRUGI NAKLO pri Kranju. Rok razpisa 15 dni po objavi v Gorenjskem glasu in Delavski enotnosti.

KOMISIJA PRI

PREDILNICI VOLNE NAKLO PRI KRANJU

razpisuje mesto

DIREKTORJA

Pogoji:

tekstilni tehnik s triletno prakso v gospodarstvu ali visokokvalificirani delavec tekstilne stroke s petletno prakso v gospodarstvu.

Interesenti naj pošljejo svoje prošnje razpisni komisiji PREDILNICE VOLNE Naklo pri Kranju. Razpis velja 15 dni po objavi.

LEPO OBLEČEN — ZADOVOLJEN KDOR OBISKUJE:



PRODAJNI SERVIS

Modna hiša

LJUBLJANA · MARIBOR

Spored RTV Ljubljana za teden od 15. do 21. oktobra 1964

ČETRTEK

15. OKTOBRA

5.00—8.00 Dobro jutro! — 8.00—8.10 Jutranji radijski dnevnik — 8.05 Jutranja glasbena srečanja s solisti in orkestri — 8.35 Radijska šola za višjo stopnjo — 9.25 Glasbeni vedež — 9.45 Nekat domači — 10.00 Dopoldanski radijski dnevnik — 10.15 Glasbeni sejem — 11.00 Pozor, nimaš prednosti! — 12.05 Kmetijski nasveti — 12.15 Pred domačo lipo — spored narodnih zabavnih melodij — 12.30 Sulta, balada in groteska v orkestralni zasedbi — 13.15 Obvestila in zabavna glasba — 13.30 Priporočajo vam... — 14.05 Naši solisti v popularnih operah — 14.35 Naši poslušalci čestitajo in pozdravljajo — 15.00 Popoldanski radijski dnevnik — 15.25 Narodna godba JLA p. v. Pavla Brzljice — 15.40 Literarni sprehod — 16.00 Vsak dan za vas — 17.05 Turistična oddaja — 18.00 Poročila — aktualnosti doma in po svetu — 18.15 Oddajna deska — I. oddaja — 18.45 Jezikovni pogovori — 19.00 Obvestila — 19.05 Glasbene razglednice — 19.30 Večerni radijski dnevnik — 20.00 Četrtek večer domači pesni in napevov — 21.00 Literarni večer — 21.40 Glasbeno nokturno — 22.10 Plesna glasba — 23.05 Nočni komorni koncert sodobne svetovne glasbe — 24.00 Zadnja poročila in zaključek oddaje

PETEK

16. OKTOBRA

5.00—8.00 Dobro jutro! — 8.00—8.10 Jutranji radijski dnevnik — 8.05 Od uverture do scherza — 8.35 Pionirski tednik — 9.25 Pihalna godba Jindrich Bauer — 9.35 Pet minut za novo pesmico — 10.00 Dopoldanski radijski dnevnik — 10.15 Poje komorni zbor RTV Ljubljana — 10.35 Novo na knjižni polici — 10.55 Glasbena medija — 11.00 Pozor, nimaš prednosti! — 12.05 Kmetijski nasveti — 12.15 Čez hrib in dol... — 12.30 Za ljubitelje opernih melodij — 13.15 Obvestila in zabavna glasba — 13.30 Priporočajo vam... — 14.05 Radijska šola za nižjo stopnjo — 14.35 Klavirske skladbe štiriročne in za dva klavirja — 15.00 Popoldanski radijski dnevnik — 15.25 Narodna godba JLA p. v. Pavla Brzljice — 15.40 Literarni sprehod — 16.00 Vsak dan za vas — 17.05 Petkov simfonični koncert — 18.00 Poročila — aktualnosti doma in v svetu — 18.15 Revija naših pevcev zabavne glasbe — 18.45 Ta teden v skupščinskih odborih — 19.00 Obvestila — 19.05 Glasbene razglednice — 19.30 Večerni radijski dnevnik — 20.00 Arena za virtuozne — 20.30 Tedenski znanstveni pregled — 20.40 Kako aranžirati — I. oddaja — 21.15 Oddaja o norjuri in pomorskih — 22.10 Za ljubitelje jazz — 23.05 Literarni nokturno — 23.15 Nočni obisk pri baročnih mojstrih — 24.00 Zadnja poročila in zaključek oddaje

SOBOTA

17. OKTOBRA

5.00—8.00 Dobro jutro! — 8.00—8.10 Jutranji radijski dnevnik — 8.30—8.35 Napotki za turiste — 8.05 Poje kvintet »Kranjčani« — 8.25 Melodije za razvedrilo — 8.55 Radijska šola za nižjo stopnjo (ponovitev) — 9.25 »Vesele note« — 9.45 Majhni zabavni ansambli — 10.00 Dopoldanski radijski dnevnik — 10.15 Glasbeni sejem — 11.00 Pozor, nimaš prednosti! — 12.05 Kmetijski nasveti — 12.15 Opoldanski domači peči mele — 12.30 Iz gozda so ptice odpogle — 13.15 Obvestila in zabavna glasba — 13.30 Priporočajo vam... — 14.05 Prizori iz domačih oper — 14.35 Naši poslušalci čestitajo in pozdravljajo — 15.00 Popoldanski radijski dnevnik — 15.30 Pevski zbor KUD Triglav iz Dupele p. v. Eda Ošabnika in Postojnski oktet Svobode p. v. Viktorja Samode — 16.00 Vsak dan za vas — 17.05 Gremo v kino — 17.35 Pesmi in plesi jugoslovanskih narodov — 18.00 Poročila — aktualnosti doma in v svetu — 18.15 »Izložbeno okno« — 18.45 S knjižnega trga — 19.00 Obvestila — 19.05 Glasbene razglednice — 19.30 Večerni radijski dnevnik — 20.00 V triletnem taktu z velikimi zabavnimi orkestri — 20.15 Jesenski obiski v naših krajih — 21.00 Zapišite z nami — 22.10 Oddaja za naše izselence — 23.05 Za prijeten konec tedna — 24.00 Zadnja poročila in zaključek oddaje

NEDELJA

18. OKTOBRA

6.00—8.00 Dobro jutro! — 6.30—6.35 Napotki za turiste — 7.40—7.45 Pogovor s poslušalci — 8.00 Mladinska radijska igra — Brane Dolinar: Rotacija — 8.45 Iz mladinske glasbe — 9.05 Naši poslušalci čestitajo in pozdravljajo — I. del — 10.00 Se pomnite, tovariši... — 10.30 Pesmi borbe in dela — 10.40 Dopoldanski koncert lahke glasbe — 11.40 Nedeljska reportaža — 12.05 Naši poslušalci čestitajo in pozdravljajo — II. del — 13.15 Obvestila in zabavna glasba — 13.30 Za nas vas — 13.50 Pred domačo hišo — nastopajo »Stirje ko-vači« in »Trio Slak« — 14.00 Nedeljski operni koncert — 15.05 Danes popoldne — sport in glasba — vmes ob — 16.00 Humoreska tega tedna F. Stocklon: Dama in tiger — 18.30 Spored komorne glasbe — 19.00 Obvestila — 19.05 Glasbene razglednice — 19.30 Večerni radijski dnevnik — 20.00 »V deljo zvečer« — 21.30 Iz slovenske simfonične glasbe — 22.10 Plesna glasba — 23.05 Nočni komorni koncert jugoslovanske glasbe — 24.00 Zadnja poročila in zaključek oddaje

PONEDELJEK

19. OKTOBRA

5.00—8.00 Dobro jutro! — 6.00—6.10 Jutranji radijski dnevnik — 8.05 Jutranja glasbena srečanja — s pevci in orkestri zabavne glasbe — 8.35 Za mlade radovedence — Obisk na grobišču — 9.10 Zapišimo in zapojmo — II. oddaja — 9.25 Iz narodne zakladnice — 9.45 Pihalna godba »Banda del regimento« — vam igra korčence — 10.00 Dopoldanski radijski dnevnik — 10.15 Pisan orkestralni intermezzo — 10.35 Naš podlistek — 10.55 Glasbena medija — 11.00 Pozor, nimaš prednosti! — 12.05 Kmetijski nasveti — 12.15 Petnajst minut s Kmečko godbo in Logarskimi fanti — 12.30 Razni solisti vam igrajo in poslušalci — 13.15 Obvestila in zabavna glasba — 13.30 Priporočajo vam — 14.05 Radijska šola za višjo stopnjo — 14.35 Pet minut za novo pesmico — 15.00 Popoldanski radijski dnevnik — 15.30 Godala v počasnem ritmu — 16.00 Vsak dan za vas — 17.05 Glasbena križanka — 18.00 Poročila — aktualnosti doma in v svetu — 18.15 Zvočni razgledi — 18.45 Narava in človek — France Bernot: Ljudje, klima in vreme — 19.00 Obvestila — 19.05 Glasbene razglednice — 19.30 Večerni radijski dnevnik — 20.00 Pojo vam slovenski pevci zabavne glasbe — 20.20 Simfonični koncert Češke filharmonije — 22.10 Nočni akordi — 23.05 Jazz orkestri vam igrajo — 24.00 Zadnja poročila in zaključek oddaje

TOREK

20. OKTOBRA

5.00—8.00 Dobro jutro! — 6.00—6.10 Jutranji radijski dnevnik — 8.05 Igrajo vam Zabavljino Kranjci, polje pa Branka Strgar, Stojan Vene in Božo Grošelj — 8.25 Jutranja glasbena srečanja — 8.55 Radijska šola za srednjo stopnjo — Tam, kjer pojo na jesen klopoti — 9.25 Operni dueti in ansambli — 9.45 Zvočne miniaturre — 10.00 Dopoldanski radijski dnevnik — 10.15 Glasbeni sejem — 11.00 Pozor, nimaš prednosti! — 12.05 Radijska kmečka univerza — 12.15 Vokalni kvintet Anton Nežat iz Maribora poje vesele slovenske narodne pesmi — 12.30 Iz koncertov in simfonij — 13.15 Obvestila in zabavna glasba — 13.30 Priporočajo vam — 14.05 Radijska šola za višjo stopnjo — 14.35 Pet minut za novo pesmico — 15.00 Popoldanski radijski dnevnik — 15.30 V torku na svidenje — 16.00 Vsak dan za vas — 17.05 Koncert po Zeljah poslušalcev — 18.00 Poročila — aktualnosti doma in v svetu — 18.15 Predstavljamo vam jugoslovanske ansamble zabavne glasbe — 18.45 Na mednarodnih križanjih — 19.00 Obvestila — 19.05 Glasbene razglednice — 19.30 Večerni radijski dnevnik — 20.00 Novi posnetki s čembalistko Olivero Djurdjević iz Beograda — 20.20 Radijska igra — 21.06 Lahka glasba — Nočni simfonični koncert z deli jugoslovanskih skladateljev — 24.00 Zadnja poročila in zaključek oddaje

SREDA

21. OKTOBRA

5.00—8.00 Dobro jutro! — 6.00—6.10 Jutranji radijski dnevnik — 8.05 Glasbena matineja — 8.35 Pisan svet pravljic in zgodb — 8.10 Poje zbor JLA iz Beograda — 8.25 Nekaj domačih v instrumentalni izvedbi — 9.45 Instrumentalne melodije in plesi — 10.00 Dopoldanski radijski dnevnik — 10.15 Zabavni zvoki — 10.45 Človek in zdravje — 10.55 Glasbena medija — 11.00 Pozor, nimaš prednosti! — 12.05 Kmetijski nasveti — 12.15 Pred domačo hišo — 12.30 Znamenite baritonske arije in monologi — 13.15 Obvestila in zabavna glasba — 13.30 Priporočajo vam — 14.05 Radijska šola za srednjo stopnjo — 14.35 Kaj in kako pojo mladi pevci pri nas in po svetu — 15.00 Popoldanski radijski dnevnik — 15.30 Iz inozemske folklore — 16.00 Vsak dan za vas — 17.05 Shakespeare in glasba — II. oddaja — 18.00 Poročila — aktualnosti doma in v svetu — 18.15 Iz fonoteke Radia Koper — 18.45 Naš razgovor — 19.00 Obvestila — 19.05 Glasbene razglednice — 19.30 Večerni radijski dnevnik — 20.00 Zbovorske skladbe Rada Simonitja — 20.20 Melodije jugoslovanskih skladateljev zabavne glasbe — 20.40 Bedrich Smetana: Dalibor, Radnja priredba opere — 22.10 Nočni akordi — 23.05 Literarni nokturno — 23.15 Jazz s plošč — II. oddaja — 24.00 Zadnja poročila in zaključek oddaje