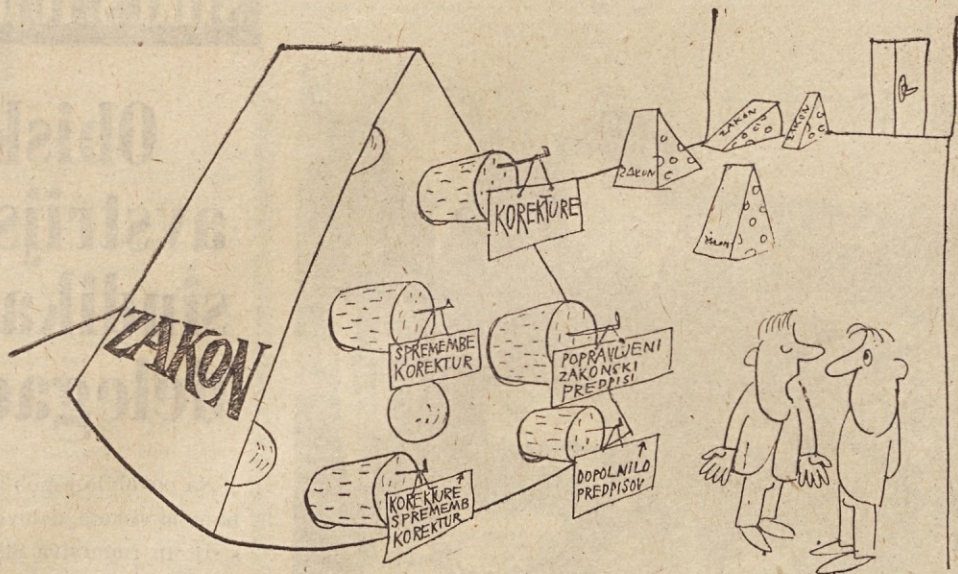


Sobota, 11. februarja 1967

št. 5, leto XXIV.



KUBISTIČNO VPRAŠANJE
— Kaj ima skupnega bohinjski sir z našo zakonodajo?

Karikatura: ANDREJ NOVAK

KAJ MENI ZOBOZDRAVSTVENA KOMISIJA PRI MEDOBCINSKEM ZDRAVSTVENEM CENTRU V LJUBLJANI O UDELEŽBI ZAVAROVANCEV ZA ZOBNO PROTEČNA DELA?

Ali sodelovanje strokovnjakov ni potrebno?

Te dni je skupščina republiške skupnosti socialnega zavarovanja določila, da bodo zavarovanci doplačevali 25 odstotkov k ceni za vsa fiksna in snemna zobna protetična dela.

Takšno določilo pa se bistveno razlikuje od predloga zobozdravstvene komisije pri medobčinskem zavarovalnem centru v Ljubljani.

KAJ SO PREDLAGALI ZOBOZDRAVSTVENI DELAVCI?

Skupščina republiške skupnosti socialnega zavarovanja ob tem, ko je določila 25-odstotno udeležbo zavarovancev za vsa zobna protetična dela, sploh ni

upoštevala mnenja in predlogov strokovnjakov, to je zobozdravstvenih delavcev, so posebej poudarili pretekli ponedeljek člani medobčinske zobozdravstvene komisije, katere predsednik je dr. Zoran Arnež, sicer vodja zobozdravstvene službe v Mostah.

Člani medobčinske kot tudi republiške zobozdravstvene komisije menijo, da bi bila pri fiksni protetiki že zadostna udeležba zavarovancev, ko bi sami morali plačati kovino in vse stroške v zvezi z njeno obdelavo. Pri tem je mišljeno zlato, auroopal in druge žlahtne kovine, ki jih uporabljajo v zobozdravstvu. Komisija pa je v zvezi s tem predlagala pristojnim forumom tudi spremembo razdeljevanja državnega zlata, in sicer tako, da bi to zlato prodajali v pooblaščenih trgovski mreži na recepte pristojne zobozdravstvene službe.

Pri snemni protetiki pa naj bi po predlogu omenjene komisije zavarovanci plačali za vsak zob po 200 starih dinarjev. Prav tako naj bi zavarovanci v zvezi s snemno protetiko plačali po 500 starih dinarjev za popravila. Za razne kozmetične dodatke, denimo za zlat zob v protezi in prozorno nebo pa naj bi plačali dejanske stroške, toda določene po ceniku. Pri vseh ostalih vrstah storitev pa medobčinska zobozdravstvena komisija meni, da imajo te izključno preventivni pomen za celotno zdravstveno stanje prebivalstva in bi uvajanje udeležbe zavarovancev izredno škodljivo vplivalo na obseg in vrsto zobozdravstvenega varstva prebivalstva in zdravja nasplo.

Ali še konkretnije: takšna 25-odstotna udeležba zavarovancev, kot jo je sprejela skupščina republiške skupnosti socialnega zavarovanja, pomeni, da bo moral sleherni zavarovalec, če bo hotel imeti, denimo,

(Nadaljevanje na 4. strani)

Tisk in javnost

Javnost dela vseh organov in organizacij je v naši družbi načelo, ki smo ga zapisali v ustavo. To načelo izvajamo prek tiska, radia in televizije, ki pri tem uporabljajo najrazličnejše vrste novinarskega dela. Kako tisk, radio in televizija opravljajo to delo, je vsakomur vidno in vsak si o tem lahko ustvari lastno mnenje.

Iz različnih vzrokov to mnenje ni vedno laskavo. Nekateri očita, da množična sredstva obveščanja (kot imenujemo s skupnim imenom tisk, radio in televizijo), ne obveščajo javnosti o dogajanjih v naši družbi dovolj izčrpno, da nekaterim dogodkom dajejo prevelik, drugim pa premajhen obseg, da pri komentiranju različnih problemov niso dovolj ostri; predvsem pa očita, da se o nekaterih dogodkih sploh ne piše; drugi imajo zopet drugačne pripombe, predvsem pa te, da o nekaterih dogodkih sploh ne bi bilo treba pisati, ker njihovo objavljane baje povzroča takšno ali drugačno škodo.

Ni naš namen, da bi na tem mestu razpravljali o teh različnih mnenjih niti da bi zagovarjali delo sredstev množičnega obveščanja nasplo, saj vemo, da ni brez napak. Omejili se bomo na eno samo vprašanje s tega področja, ki se nam zdi obenem tudi eno najbolj važnih vprašanj, povezanih z načelom javnosti: na vprašanje koristi ali škode, kadar sredstva množičnega obveščanja informirajo javnost o nekem dogajanju, ki povzroča najrazličnejše govornice, komentarje, ocene itd., ne da bi bila širša javnost o tem dogajanju vsaj približno objektivno seznanjena.

V takem primeru se potem križajo različni interesi: interes javnosti, ki ima polno pravico biti informirana o nekem dogajanju, za katerega je zainteresirana, in interes ožjega kroga ljudi, najpogosteje povzročiteljev takega dogajanja, da se o njem molči, češ da stvar ni zrela za objavljanje, da bi njeno objavljane povzročilo takšno ali drugačno politično škodo itd.

Dejstvo je, da marsikakšno dogajanje lahko povzroči politično škodo, vendar pa odločitev o tem, ali naj bo javnost o njem informirana, ne more biti v rokah tistih, ki so s tem dogajanjem neposredno povezani. Pravilno sodbo o določenih zadevi si javnost lahko ustvari samo takrat, če je o njej informirana — in šele takrat tudi lahko ocenjuje, kdo je povzročil neko politično škodo in komu jo je povzročil — ali samemu sebi ali pa družbi.

Vemo, da največjo politično škodo povzročajo govornice »po vogalih«, svetohlinska pripovedovanja na uho in podobni »kanali« javnega obveščanja, ki nikomur ne odgovarjajo in ki prav zaradi tega lahko napihujejo stvari do mile volje in jim dajejo poljuben pomen. Ti »kanali« imajo zelo pogosto namen obsoditi našo družbo kot nesposobno, da reši te zadeve, saj bi drugače — tako pravi — o njih javno spregovorila.

Vse to prav zdaj seveda ne pripovedujemo po naključju. Teh nekaj misli o vlogi sredstev obveščanja pri uredništvu načela javnosti smo zapisali zato, ker je naše uredništvo v zadnjih dneh doživelo različne pritiske, da o določenih stvari ne pišemo, češ da bo to povzročilo politično škodo, za katero bomo mi odgovarjali in ker smo s tem v zvezi slišali tudi grožnje, da nam bodo zaradi našega pisanja odpovedali naročino itd. itd.

Novinarska peresa »Delavske enotnosti« niso napradaj, pritiski in grožnje na naslov našega uredništva pa po našem mnenju izpričujejo samo politično nepismenost tistih, od katerih so prišli.

MILAN POGACNIK



ZA AVTOMATOM — FOTO SLUŽBA DE

- STR. 2: REZERVIRANI STOLPEC
- STR. 3: NALOGA NA DVEH STRANEH MEJE
- STR. 4: V ČIGAVO KORIST SE VRTIJO KOLESJA?
- STR. 5: V ZASAVJU: STANOVANJA ZA POTROŠNIKOV ŽEP
- STR. 6: »SREDNJEROČNI POGLED« V PRIHODNOST
- STR. 8: ZAPELJIVI BLIŠČ STEVILK

MALA TRIBUNA

PROIZVAJALCEV O NOvem BANČNO KREDITNEM SISTEMU

Obvezno: strojna oprema na kredit!

Razpravlja Ivan Avsec, direktor Indosa v Ljubljani

Indosu, ozko specializirani tovarni industrijske transportne opreme, ki je v zadnjih treh letih postopoma skrčila proizvodni program na en sam izdelek, na viličarje do 2,5 ton nosilnosti, so napovedovali lepo prihodnost. Notranji transport je namreč v domala vseh starejših tovarnah primitiven in zato drag. In Indos, ki edini v Jugoslaviji izdeluje manjše viličarje, je še pred gospodarsko reformo odlično uspeval. V zadnjem času pa se je prodaja tako ustavila, da se tovarna ukvarja večidel z — generalnimi remontmi...

»Vso jugoslovansko strojegradnjo je gospodarska reforma prizadela,« je odvrnil Ivan Avsec, ko sem poizvedovala, čemu se umikajo v obrt, iz katere so prerasli v industrijo. »Ne vzdržimo tuje konkurence, ki razpolaga s kapitalom. Stroj je morali prodajati na večletni kredit, kakor tujci. Doma in v tujini.«

»Mislite, da vam tujci konkurirajo samo z ugodnejšimi plačilnimi pogoji? Verjetno naše tržišče osvaja tudi z boljše kakovostjo.«

»Kakovost je stvar proizvodne tradicije. In seveda strokovnjakov. Strokovna struktura je pri nas še kar zadovoljiva, saj je 85% delavcev kvalificiranih in visokokvalificiranih, med nji-

mi so štirje inženirji. Dolgoletne proizvodne tradicije pa nimamo. Tovarna se je razvila iz obrtnega podjetja. Toda mislim, da se prodaja strojev niti pri nas niti v drugih tovarnah strojne opreme ni ustavila zaradi slabe kakovosti, ampak predvsem zato, ker je manj denarja. Tujci to lahko upoštevajo, mi pa ne moremo, čeprav bi radi. Lani smo zaposlili Gospodarsko in Poslovno banko za kredit, da bi prodajne pogoje izenačili s tujci, pa ga nismo dobili. Dolgoročne kredite so banke zelo zavrele, s kratkoročnimi si pa ne bi mogli veliko pomagati.«

»Ste poskusili s trgovino rešiti problem?«

»V zadnjih dveh letih smo 80 odstotkov viličarjev prodali prek trgovine. Metalka jih je lani pogodbeno odkupila za 200 milijonov. Letos pa se ne moremo

sporazumeti. Metalka nam je pripravljena iskati kupce, posredovati pri prodaji, to pa je tudi vse. Vrniti je morala 14 milijard kreditov za obratna sredstva, zato se noče zalagati z blagom, za katerega ne ve, kako dolgo ji bo vezelo poslovni sklad. Podobno je z drugimi trgovskimi podjetji. Nihče si ne upa več tvegati... In tako zaloge izdelkov bremenijo industrijo.«

»Koliko sredstev vam pa veže zaloge?«

»Skupaj s surovinami in polizdelki poldrugo milijardo.«

»Vaš letni bruto dohodek?«

»Milijarda...«

»Slabo kaže.«

»Živeli bomo. Če ne od viličarjev pa od remontov. Navajeni smo udarcev. Starejši delavci pravijo, da je bilo 1956.

(Nadaljevanje na 6. strani)

Ob zaključku redakcije

Sindikati o nadaljnjem uveljavljanju reforme

LJUBLJANA, 9. februarja: Ko to poročamo, se je v Domu sindikatov začela 8. razširjena seja republiškega sveta Zveze sindikatov Slovenije. Osrednja točka današnjega dnevnega reda je: ocena nekaterih družbeno ekonomskih vprašanj v zvezi z uveljavljanjem gospodarske reforme v letošnjem letu. Obsežno gradivo o gospodarskih gibanjih v minulemu letu in oceno tega prvega polnega gospodarskega leta po uveljavitvi reforme, je članom plenuma in vabljenim posredovala komisija za gospodarstvo in gospodarski sistem pri RS ZSS, uvodni referat v razpravo pa je imel podpredsednik RS ZSS Andrej Verbič.

Ker nam tokrat ni mogoče obširneje poročati o delu plenuma RS ZSS, opozarjamo bralce, da jih bomo podrobneje seznanili tako z gradivom kot z razpravo in s sklepi plenuma v prihodnji številki našega lista.

REZERVIRANI STOLPEC

Štefan Štok

predsednik IO sindikalne podružnice Rudnika rjavega premoga, Senovo:

● S čim se največ ukvarja sindikat v vaši delovni organizaciji?



Brez velikega premišljevanja lahko povem, da so na prvem mestu vprašanja v zvezi z delitvijo osebnih dohodkov.

Vzrokov za to je več, osnovni pa ta, da so se po reformi za rudnike razmere poslabšale. To še posebej velja za manjše rudnike, kakršen je tudi naš, pa čeprav lahko prodamo ves premog, kolikor ga nakopljemo. Ob zamrznjenih cenah se namreč splošni poslovni stroški tako zvišujejo, da bomo kmalu tako daleč, ko ne bomo več vedeli, kje naj vzamemo denar za osebne dohodke. Lani smo na primer dosegli povprečje 79.200 S-din, kar je za rudarsko delo zelo borno plačilo. Ob tem nam je za sklade ostalo vsega 45 milijonov S-din ali dobre tri odstotke dohodka...

Zaradi takšnih materialnih osnov, na katere s svojim delom ne moremo vplivati, smo seveda toliko bolj budni pri vprašanjih v zvezi z delitvijo sredstev za osebne dohodke. Naši samoupravni organi so na primer pred kratkim hoteli kar na hitro in brez razprave v kolektivu povečati premije, ki jih prejema vodilno tehnično osebje. Sindikat se je temu uprl. Naše stališče je namreč bilo, da gre za spremembo pravilnika o delitvi osebnih dohodkov. Vsi tovrstni predlogi pa morajo biti javno razobešeni, da je z njimi seznanjen vsak član kolektiva in da lahko v zakonitem roku predložijo tudi svoje pripombe.

Poudaril pa bi rad, da v tem primeru sindikat ni reagiral zato, ker bi nasprotoval bolj stimulativnim oblikam nagrajevanja strokovnih kadrov, temveč se je potegnil samo za zakonitost, torej za spoštovanje zakonodaje našega kolektiva.



Valentin Remškar

predsednik delovnega sveta, steklarško podjetje Kristal, Ljubljana:

● Na občinskem sindikalnem svetu Ljubljana-Bežigrad vas uvrščajo med delovne organizacije z nurejenimi notranjimi odnosi. Gre morda za malenkosti, ali za pomembnejše stvari...?

Res je, da z marsičem v podjetju nismo zadovoljni. Vzrokov pa je več.

Glede osebnih dohodkov se ne moremo pritoževati, vendar pa poslujemo v nemogočih pogojih, ki bi jih mirno lahko primerjali s tistimi, v katerih so delavci delali pred sto in več leti. Vse delamo ročno... Če bi izboljšali pogoje dela, bi vsekakor dvignili produktivnost in obenem bi tudi več zaslužili. In kar tudi ni povsem nepomembno: delali bi z večjim veseljem.

Sprašujete, kaj je ukrenil delavski svet...

Imenovali smo posebno komisijo, seveda v sodelovanju z občinsko skupščino, ki je pripravila predlog in utemeljitev za predčasno razrešitev direktorja. Zakaj je prišlo do tega? Vsekakor se za ta korak nismo odločili brez noč. Toda zdaj je lonček prekipel. Direktor je na primer potoval po Italiji in sklepal nedovoljene pogodbe, iskal delo v Srbiji, obenem pa ni poznal tržišča v Sloveniji. Od aprila do avgusta preteklega leta je opravil s svojim avtomobilom toliko voženj, da je znesla kilometrina milijon 200 tisoč starih dinarjev, podjetje pa od tega ni ničesar imelo. Pa še marsikaj drugega bi lahko povedal.

Jasno nam je, da najprej potrebujemo sposobnega direktorja, ki se bo spoznal na svoje delo in z vso odgovornostjo izpolnjeval naloge.

Dimitrij Trohar

predsednik komisije za rekreacijo pri sindikalni podružnici Rudnika živega srebra Idrija:

● Kaj je lani napravil vaš sindikat za oddih in rekreacijo rudarjev?



Čeprav smo naredili veliko, vsega verjetno le nismo. Lani smo imeli za rekreacijo delavcev štirideset milijonov, ki smo jih razdelili kot regres za dopust. Vsak delavec je dobil 1400 starih dinarjev na dan dopusta. Lani so naši delavci letovali v Ankaranu, Volpariji pri Savudriji, Logu pod Mangrtom in na Vojškem. Cena letovanja je bila nizka, 1500 starih dinarjev dnevno za odrasle osebe, za otroke pa le 250 do 500 starih dinarjev. Moram pa pohvaliti sindikat, ki ni pozabil na upokojeince. Leti so letovali v našem počitniškem domu pred in po sezoni. Cena je bila celo nižja kot v sezoni, le 1000 starih dinarjev dnevno, starejši ljudje pa so bili tudi zadovoljni, saj je vročina v poletnih mesecih za večino prehuda.

Za krajše izlete pa sindikat med rudarji ni znal vzbuditi zanimanja. Tudi s številom športnih prireditev ne moremo biti zadovoljni. Drži, da se veliko rudarjev vozi na delo iz okoliških krajev, vendar je ena sama športna prireditev v letu odločno premalo. Se pred leti so bila tekmovanja med metalurškimi delavci tradicionalna, sodelovali so metalurgi iz vse Jugoslavije, od Jesenic do Trepc in Nikšića, sedaj pa vlada pravo mrtvilo. Nekaj bo potrebno storiti, kajti pomanjkanje denarnih sredstev le ne more biti redno opravičilo.



Mirko Teršek

predsednik izvršnega odbora sindikalne podružnice v Podjetju za impregnacijo lesa, Hoče:

● Pravijo, da ste zavoljo modernizacije podjetja in manjših naročil začeli odpuščati delavce. Ali je to res in kakšno stališče je o teh zadevah zavzel sindikat?

Naše podjetje je po opremljenosti vse do zadnjih let ostalo takšno, kot je bilo zgrajeno pred prvo vojno. Tehnologija, ki jo uporabljamo, dovoljuje le delo v eni izmed velikih fizičnih delov. V sodobno opremljenem podjetju naših sedanjih kapacitet pa bi lahko dosegli skoraj trikrat večje učinke kot jih lahko zdaj.

Modernizirati se torej moramo, če naj vzdržimo konkurenčni boj na tržišču in če se naj — za polno zaposlitev kapacitet — usmerimo tudi v izvoz. Doslej smo prihranili toliko lastnih sredstev, da bodo že letos dokončane najvažnejše investicije. Če se ne bi močno povečale težave na trgu, ko so železnice skoraj do cela odpovedale kot kupec, nam zdaj delavcev ne bi bilo treba odpuščati. Tako pa smo morali odpustiti 12 delavcev.

Težave s prodajo pragov smo predvidevali in smo se tudi poskušali pripraviti nanje. Zato smo že pred letom ustanovili zabojarjo, kjer so bile zaposlene pretežno ženske. Ne vemo, zakaj se je tako zgodilo, toda dosegale niso niti polovice tistih normativov, kot jih ob enakih pogojih v sorodnih podjetjih. Zaradi nerentabilnosti smo seveda to proizvodnjo kmalu ukinili.

Ob odpustih pa se je sindikat zavzel, da moramo zadržati na delu socialno ogrožene člane kolektiva in seveda tudi najbolj prizadete delavce. Za zdaj smo s to zahtevo uspehi.



PRVI DAN OBISKA DELEGACIJE DEŽELNEGA VODSTVA SINDIKATA KOVINSKIH IN RUDARSKIH DELAVCEV AVSTRIJSKE STAJERSKE SE JE ZACEL S POGOVOROM NA REPUBLISKEM ODBORU SINDIKATA DELAVCEV INDUSTRIJE IN RUDARSTVA SLOVENIJE. — FOTO SLUŽBA DE

KOMENTAR K PODATKOM CELJSKIH SINDIKATOV O ODNOSU DO IZOBRAŽEVANJA V DELOVNIH ORGANIZACIJAH:

ZELENA LUČ ZA INTERVENCIJO

Še iz prejšnje številke našega lista dolgujemo komentar k nekaterim spoznanjem, ki jih je ponudila analiza celjskih sindikatov o odnosu do izobraževanja, kulture in obveščanja v delovnih organizacijah. Toda preden začnemo izpolnjevati ta dolg, dve pojasnili. Najprej: anketa celjskih sindikatov je zajela 32 delovnih organizacij na območju celjske komunne, odgovarjalo pa je 2,4 % vseh zaposlenih; to kajpak ni širok vzorec, da bi mogli v celoti posploševati rezultate ankete, vendar pa nam morejo služiti kot napotek za akcijo, saj je bil vzorec sestavljen po naključni izbiri in v sorazmerju s kadrovskim sestavom teh delovnih organizacij. In potem: tokrat se bomo v komentarju omejili le na odnos do izobraževanja.

Kar velja najprej načeti, je močno neugodna kvalifikacijska struktura zaposlenih. Podatki iz ankete namreč razkrivajo, da je razmerje kvalifikacijskega sestava zaposlenih naslednje: 67,3 % z osnovno šolsko izobrazbo in s poklicno šolo, ter le 32,7 % zaposlenih s srednjo, višjo in visoko strokovno izobrazbo. Se veliko bolj pa postane to razmerje neugodno v trenutku, ko ugotovimo, da jih ima od tistih 67,3 % zaposlenih kar 23,5 % samo osnovnošolsko izobrazbo in da kar 19,9 % nima niti popolne osemletke.

Spričo tega bi tudi pričakovali — še posebej ker smo že nič kolikokrat poudarjali in sami sebe prepričevali, da je pogoj za porast produktivnosti dela tudi višja raven znanja zaposlenih — razmeroma velik interes v delovnih organizacijah do izobraževanja in izpopolnjevanja zaposlenih. Resničen odnos pa je bistveno drugačen od teh naših pričakovanj. Zlasti dva podatka iz ankete celjskih sindikatov ga še posebej zgovorno ponazarjata. Prvi je tale: kar 29,2 % anketiranih je izjavilo, da sploh niso seznanjeni z možnostmi izobraževanja in nadaljnega izpopolnjevanja in kar 43,6 % je izjavilo, da se povsem zadovoljujejo z znanjem, ki ga imajo na svojem delovnem mestu.

Naj to pomeni, da delovne organizacije v celjski komunni niso zainteresirane dvigniti izobrazbene ravni zaposlenih?

Povsem pritriljen odgovor bi bil malce tvegan, vendar — možen. Možen navsezadnje tudi zavoljo tega, ker odstotek tistih, ki se ne zadovoljujejo z doseženim znanjem, bistveno presega odstotek tistih, ki se zadovoljujejo. Kje pa so dejanski vzroki za tak odnos do izobraževanja in izpopolnjevanja v delovnih organizacijah, bo treba šele ugotoviti.

In prav nato opozarjajo v celjskih sindikatih.

Po drugi strani pa je spet treba priznati, da je presenetljivo visok odstotek tistih, ki se povsem zadovoljujejo z doseženim splošno in strokovno ravnijo znanja. Se toliko bolj, ker to velja skorajda v enaki meri za tako imenovano skupino kvalificiranih delavcev kot za tehnike in inženirje. In spet se sama po sebi vsiljuje misel, ali ni tudi

velikih transportnih stroškov in trgovske marže. Od Velenja do Ljubljane se namreč naša cena natanko podvoji. Ekonomске cene prevozov so nas onemogočile.

»Verjetno ste že poprej vedeli, kaj vas čaka. Ali ste pristojne pravočasno opozorili?«

»Sam sem bil dve leti zvezni poslanec. Dokazoval sem, kadar se mi je ponudila priložnost, da lignit ne prenese velikih transportnih stroškov in da ga je zato treba predelovati na mestu izkopa. Naše samoupravno in upravno vodstvo sta opozorila pristojne organe, da bo rudnik zašel v krizo, če pravočasno ne zgradimo termoelektrarne. In republiška skupščina je nedavno sklenila, da nadaljujemo z gradnjo. Toda objekt bo v naj-

»Predsednik občinskega sindikalnega sveta mi je omenil, da ste prisiljeni zmanjšati proizvodnjo, ker imate velike neprodane zaloge lignita in da je rudarjev še vedno preveč, čeprav ste jih že 73 odpustili. Je to res?«

»Da, znašli smo se v zelo mučnih razmerah. Izkop moramo zmanjšati. Ne vemo pa kako, da rudarji ne bi bili ob kruh. Upravni odbor je predlagal, naj bi že ta mesec uvedli dve prosti soboti, nekateri pa spet predlagajo, naj bi šli na kolektivni letni oddih...«

»In če bi lignit pocenili? Ga ne bi več prodali?«

»Nemogoče. Ob vsej moderni mehanizaciji ga prodajamo po 5400 starih dinarjev. Potrošniki pa ga drago plačujejo zaradi

STIKI S TUJINO

Obisk avstrijske sindikalne delegacije

Na povabilo republiškega odbora sindikata delavcev industrije in rudarstva Slovenije se je v dneh od 8. do 10. februarja mudila v Sloveniji delegacija deželnega vodstva sindikata kovinarskih in rudarskih delavcev iz avstrijske Štajerske. V delegaciji so bili med drugimi Franz Pleschitz, deželni sekretar sindikata kovinarskih in rudarskih delavcev Štajerske in poslanec štajerskega deželnega zbora, Rudolf Sametz, sekretar sindikata kovinarskih in rudarskih delavcev Štajerske ter predsednik deželne bolniške blagajne Štajerske in Heribert Baumann, predsednik centralnega sveta delavcev podjetja Alpine Hontangesellschaft in član predsedstva centralnega vodstva sindikata kovinarskih in rudarskih delavcev Avstrije.

Predstavniki republiškega odbora sindikata delavcev industrije in rudarstva Slovenije so seznanili svoje avstrijske kolege s problematiko naše družbene reforme in s funkcijo sindikatov v poreformnem obdobju, hkrati pa izmenjali mišljenja o nekaterih obojestranskih interesih in nalogah, ko na primer o prizadevanjih avstrijskih sindikatov za naše delavce, ki so na delu v Avstriji. Delegacija je tudi obiskala Zavod za socialno zavarovanje SRS in Zavod za rehabilitacijo invalidov SRS, nato pa so bili predstavniki avstrijskega sindikata še gostje kolektiva jeseniške Zelenarne, kjer so se seznanili s prizadevanji jeseniških železarjev na področju higijensko tehnične zaščite in varstva pri delu. Delegacija sindikata kovinarskih in rudarskih delavcev avstrijske Štajerske pa je obiskala tudi Tovarno glinice in aluminija »Boris Kidrič« v Kidričevem in se seznanila z delovanjem samoupravnih organov tega podjetja.

RAZGOVOR Z ERNESTOM RAHTNOM, PREDSEDNIKOM CDS V VELENJSKEM RUDNIKU

Brezuspešna opozorila

Velenjski rudnik lignita je nedavno odpustil 73 rudarjev. Če se prodaja ne poveča, se bo redukcija postopoma nadaljevala. Kriza utegne prizadeti kakih 1000 rudarjev in njihovih družin. Upravno in samoupravno vodstvo rudnika še nista našla rešitve, čeprav je to vprašanje v središču razprav v samem delovnem kolektivu in v vodstvih lokalnih družbeno-političnih organizacij.

»Predsednik občinskega sindikalnega sveta mi je omenil, da ste prisiljeni zmanjšati proizvodnjo, ker imate velike neprodane zaloge lignita in da je rudarjev še vedno preveč, čeprav ste jih že 73 odpustili. Je to res?«

»Da, znašli smo se v zelo mučnih razmerah. Izkop moramo zmanjšati. Ne vemo pa kako, da rudarji ne bi bili ob kruh. Upravni odbor je predlagal, naj bi že ta mesec uvedli dve prosti soboti, nekateri pa spet predlagajo, naj bi šli na kolektivni letni oddih...«

»In če bi lignit pocenili? Ga ne bi več prodali?«

»Nemogoče. Ob vsej moderni mehanizaciji ga prodajamo po 5400 starih dinarjev. Potrošniki pa ga drago plačujejo zaradi

boljšem primeru dograjen v 1970. letu, nas pa že sedaj stiska. Osebnih dohodki so se med drugim zmanjšali za 20 %.«

»Rudarji, s katerimi sem se pogovarjala o tem, še niso videli nezadovoljni niti zaskrbljeni. Povedali so mi, da si niti odpuščeni niso gnali tega preveč k sreči in da so se mlajši celo smejali, češ kak kramp in lopato bomo že kje našli. Toda... Je občinska skupščina že razpravljala o tem, kje bi jih zaposlili?«

»Skupščina in mi menimo, da problem presega občinske okvire in da ga mora zato obravnavati širša družbena skupnost. Premogovniki so po vsem svetu v krizi, ker je industrija začela izkoriščati druge energetske vire, vendar tako vzhodne kot zahodne države še vedno izkoriščajo ležišča premoga in z raznimi ukrepi usmerjajo njegovo uporabo. Mislimo, da se bo tudi za nas našla rešitev, dokler termoelektrarna ne bo dograjena. Zlasti še, ker krize ne bi občutili, če bi nas pristojni poprej poslušali in nam priskočili na pomoč.«

Ali sodelovanje strokovnjakov ni potrebno?

Zakaj skupščina republiške skupnosti socialnega zavarovanja ni upoštevala predlogov zobozdravstvenih delavcev, ko je določila 25-odstotno participacijo za zobno protetična dela?

(Nadaljevanje s 1. strani) štiričlenski most, plačati tudi do 20.000 starih dinarjev. Zavoljo tega se člani medobčinske zobozdravstvene komisije sprašujejo, koliko zavarovancev, ali točneje, koliko delavcev, si bo poslej še lahko privoščilo kakršnokoli zobno, bodisi fiksno ali snemno protezo.

ZAKAJ TOLIKŠNO NEUPOŠTEVANJE KVALITETE?

Člani medobčinske pa tudi republiške zobozdravstvene komisije pa so prav tako ogorčeni nad ravnanjem republiške skupnosti socialnega zavarovanja, ker se ta letos spet zavzema za cenike zobozdravstvenih storitev iz l. 1965. Po mnenju članov medobčinske zobozdravstvene komisije bi tak način plačevanja zobozdravstvenih storitev pripeljal do tega, da bi razpoložljivega denarja, denimo za zobozdravstvo na ljubljanskem področju, zmanjkalo že v maju letos. Predlanskim je praksa

namreč pokazala, da so ceniki del za zobozdravstvene usluge vodili v takšno skrajnost, da so posamezni zobozdravstveni delavci, če so v osebnih dohodkih hoteli »ujeti« kolege iz splošnega zdravstva, naredili toliko zobozdravstvenih uslug, da je preprosto neverjetno, da bi bile te usluge lahko tudi kvalitetne. Člani medobčinske komisije pa tudi drugi strokovni organi zobozdravstvenih delavcev, med njimi zobozdravniško društvo, pa so prišli do spoznanja, da je zdaj v zobozdravstvu že toliko kadra, da bi lahko prešli na kvaliteto strokovnega dela in pri zobozdravstvenih uslugah ne bi smela biti več odločilna kvantiteta storitev.

Prav zategadelj pa se člani medobčinske komisije odločno potegujejo, da je za kvaliteto delo v zobozdravstvu potreben tudi določen čas. Zato so zobozdravstveni delavci za uvajanje časovnih normativov, ki so jih v nekaterih zobozdravstvenih delovnih organizacijah lani prav

na ljubljanskem področju že uspešno uveljavili. Toda takšnih hotenij zobozdravstvenih strokovnjakov republiška skupnost oziroma komunalne skupnosti socialnega zavarovanja sploh niso hotele upoštevati pri sklepanju pogodb za tekoče leto.

ŠE VEDNO STARI ODNOSI

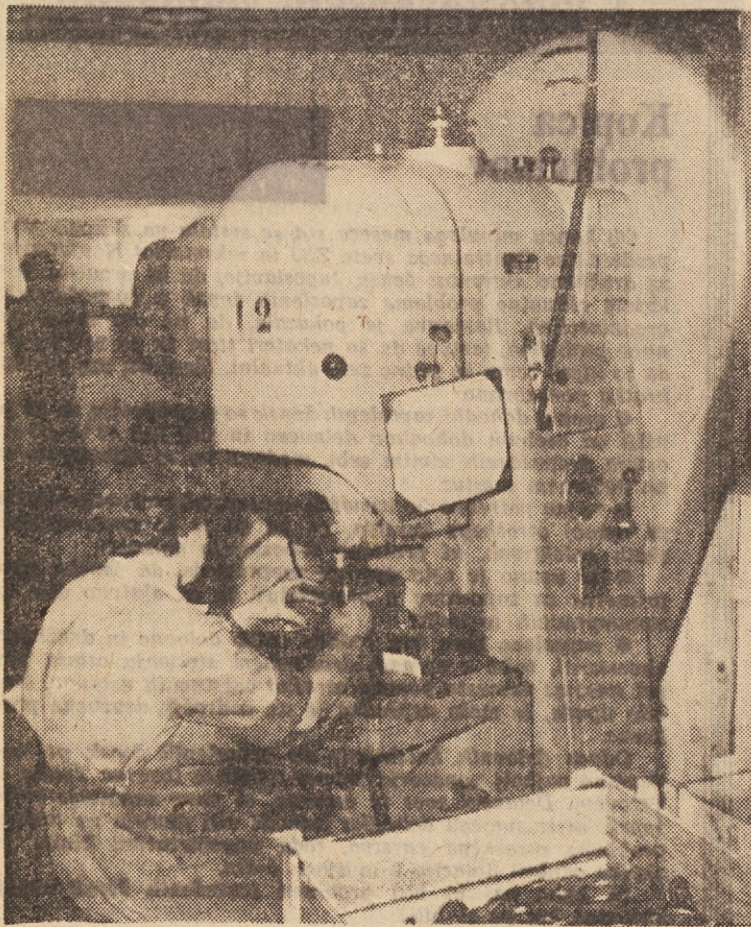
Člani medobčinske komisije pa tudi drugi zobozdravstveni delavci so pričakovali, da bosta uvajanje novih ukrepov in nov način reševanja problemov v zdravstveni službi omogočila tudi boljše odnose med zdravstveno službo in socialnim zavarovanjem. Pričakovali so, da bodo poslej, kar se stroke tiče, prenesli vse pristojnosti na strokovne organe kot so zdravstveni centri in njihove strokovne komisije. Zdaj pa tudi zobozdravstveni delavci ugotavljajo in imajo tudi dokaze, da se problemi še zmeraj rešujejo mimo strokovnih mnenj in utemeljitev, na osnovi mehaničnih izra-

čunov. To pa vsekakor ni v prid zdravju občanov.

Na koncu tega, morda malce polemičnega zapisa pa naj bi pristavili še to, kot so povedali člani medobčinske zobozdravstvene komisije, da njihova hotenja in prizadevanja mimo republiškega zdravstvenega centra, podpirajo tudi republiški sindikati družbenih služb, sekretariat za zdravstvo in socialno varstvo pri izvršnem svetu Slovenije in vsi strokovni organi zobozdravstvenih delavcev.

Zato je toliko bolj nerazumljivo, da se Skupščina republiške skupnosti socialnega zavarovanja pri svojih odločitvah ni oslanjala na strokovno in družbeno podprta mnenja in predloge.

MILAN ŽIVKOVIČ



DELAVKA OB MODERNEM STROJU

KAKO BODO V LJUBLJANSKEM SATURNUSU IZPLAČEVALI BOLEZNINE DO 30 DNI IN SKRBELI ZA PREPREČEVANJE BOLEZNI?

POSLUH

Novomeška osemletka je več kot nabita s šoloobvezno mladino, zato so se v Novem mestu odločili, da bodo z referendumom povprašali občane, ali so za uvedbo samoprispevka za gradnjo nove šole ali ne. Od 8256 polnoletnih občanov se je referendumu udeležilo 5824 ljudi ali 75% uvedbo samoprispevka je glasovalo 4612 občanov, proti uvedbi samoprispevka pa 1163 občanov. 49 glasovnic ni bilo veljavnih. To pomeni, da je 55,9% vseh, ki so imeli pravico glasovati, glasovalo za samoprispevek.

Tako bodo od 1. februarja letos vplačevali delavci in upokoenci, ki imajo več kot 500 N-din osebnih dohodkov na mesec, po 1% od mesečnih prejemkov, obrtniki in osebe svobodnih poklicev po 2% od davčne osnove in kmetje po dva odstotka od katestrskega dohodka, ki je večji od 500 N-din. Samoprispevek bodo plačevali 3 leta, Računajo, da bodo v treh letih zbrali 120 milijonov S-din, kar naj bi skupno s prispevkj delovnih organizacij v posebni namenski sklad zadostovalo za začetek gradnje nove osnovne šole leta 1970. BI

Zanimive in koristne pobude

Zdaj, ko delovne organizacije v svoje breme izplačujejo nadomestila za bolezenske izostanke do 30 dni, v ljubljanskem Saturnusu ugotavljajo predvsem troje:

- Zadnja leta se naglo zmanjšujejo tisti bolezenski izostanki, na katere njihova zdravstvena služba lahko direktno vpliva. Obenem se povečujejo izostanki zaradi primerov, na katere neposredno ne morejo vplivati, na primer zavoljo nezgod na poti na delo in z dela, zaradi nege družinskih članov in podobno. Vendar pa skupno število bolezenskih izostankov, izračunano na delovne dneve in povprečno število zaposlenih brez vajencev, vseeno pada. Tako je leta 1964 izostalo z dela povprečno po 6,08% zaposlenih, leta 1965 le še po 5,68% delavcev in lani po 5,40% zaposlenih.

- Zaradi zmanjšanja boleznin in sprememb pri ugotavljanju osnove osebnega dohodka za čas bolovanja je Saturnus lani izplačal za bolniške izostanke do 30 dni četrtino manj denarja kot predlanskim. Ker se letos zmanjšuje prispevek za socialno zavarovanje računajo, da izdatki za bolniške izostanke ne bodo presegli lanskoletnih, ki so znašali 31 milijonov S-din.

- Če pa je tako, potem je treba ljudem jasno povedati, da ta sredstva grede iz njihovega žepa; da je treba začeti gospodariti tudi s tem denarjem ter obenem razmisliti, pod kakšnimi pogoji bi kolektiv Saturnusa lahko pristopil tudi k predvidenemu razširjenemu zavarovanju.

V razgovoru z direktorjem Obratne ambulante v Saturnusu, doktorjem Vinkom Ravnikarjem smo izvedeli, da so njihove strokovne službe že izoblikovale mnenja in predloge, kako naj bi glede na omenjena dejstva in ugotovitve tudi v njihovem podjetju uredili plačevanje boleznin do 30 dni. Tako naj bi za odsotnost z dela zaradi morebitnih nesreč pri delu izplačevali 100% nadomestilo

osebnega dohodka. Za vse ostale bolezenske izostanke (razen porodniškega dopusta) pa bi za prve tri dni v vsakem primeru izplačevali 5% nadomestilo osebnega dohodka, od četrtega do tridesetega dneva pa naj bi nadomestilo znašalo nekako 80 do 85% povprečnega osebnega dohodka v letu 1966.

Vendar pa strokovne službe v Saturnusu ne predlagajo samo ključa, po katerem bi porazde-

lili izdatke za boleznine. S svojimi zamislimi se ogrevajo tudi za učinkovitejšo preventivo, ki pa bi temeljila na solidarnosti celotnega kolektiva. V podjetju namreč dobro vedo, da je med njimi določeno število delavcev, ki bi bili potrebni zdravljenja v raznih zdraviliščih. Gre predvsem za primere obolenj želodca, srca in krvnega ožilja, rodil in še za nekatera druga. Če pa bi bili ti delavci popolnoma zdravi, bi na svojih delovnih mestih nedvomno dosegali boljše delovne rezultate. Vendar pa jih glede na medicinske indikacije po novem ni mogoče poslati v zdravilišča na stroške socialnega zavarovanja, temveč bi ti izdatki bremenili sklad razširjenega zavarovanja.

Zato, da prizadeji člani kolektiva ne bi resno oboleli, strokovne službe v Saturnusu predlagajo, naj bi v podjetju ustanovili poseben solidarnostni sklad. Vsi zaposleni bi vanj pri-

spevali določen del osebnega dohodka. Če bi se na primer dogovorili za prispevek v višini 0,60% od osebnega dohodka, bi na leto zbrali približno 12 milijonov S-din. To pa bi bilo dovolj, da bi letno poslali na potrebno zdravljenje in preventivno okrevanje okoli 40 do 50 ljudi, med njimi tudi otroke v Saturnusu zaposlenih delavcev. Omenjeno število pa je nekajkrat večje od tistega, kakršno je bilo po doslej veljavnih kriterijih socialnega zavarovanja.

Na potrebno okrevanje bi seveda lahko poslali tudi več delavcev in njihovih otrok, če bi se morda dogovorili za višjo stopnjo prispevka. Dejansko so strokovne službe v Saturnusu izdelale več variant tega predloga, z najnižjo stopnjo prispevka 0,25% in najvišjo stopnjo 0,75% od osebnega dohodka. Poudariti pa velja, da se zavoljo tega osebni dohodki delavcev ne bi zmanjšali, kajti znižala se je tudi stopnja prispevka za socialno zavarovanje oziroma stopnja prispevka za zdravstveno zavarovanje.

Z drugimi besedami: če bodo samoupravni organi v Saturnusu potrdili mnenja in predloge strokovnih služb, se zaradi tega — v primerjavi z lanskim letom — skupni prispevki iz osebnih dohodkov ne bodo prav nič zvišali, pač pa bodo za nekaj desetink odstotka celo nižji, kot so bili lani.

Zaradi vsega tega, predvsem zavoljo humanosti in človeške solidarnosti, ki ju vsebuje predlog strokovnih služb Saturnusa, niti malo ne dvomimo, da ta izvršna pobuda ne bo sprejeta. Še več, prav bi bilo, da bi našla tudi obilo posnemovalcev v drugih podjetjih. -mG

SO ZBORI DELOVNIH SKUPNOSTI V ZASAVJU UPRAVIČILI ZAUPANJE VOLIVCEV?

ZAOSTRITI ODGOVORNOST ODBORNIKOV

Zadnje čase, ko občani ocenjujejo dejavnost občinskih skupščin v pripravah na spomladanske skupščinske volitve, je bilo v Zasavju že večkrat slišati, da zbori delovnih skupnosti občinskih skupščin niso zadovoljivo opravili svojega dela. Zborom delovnih skupnosti med drugim očitajo, da se le redkokdaj sestanejo na samostojnih sejah, da odborniki skoraj nikoli ne sklicujejo zborov delovnih ljudi, da odborniki zborov delovnih skupnosti v delovnih organizacijah ne podpirajo priporočil oziroma sklepov občinskih skupščin, za katere so tudi sami glasovali itd. Mnogi očitki so povsem upravičeni, vendar se istočasno poraja tudi vprašanje, če je bilo storjeno vse, da bi bilo delo odbornikov zborov skupnosti uspešnejše?

Odbornike zborov delovnih skupnosti samoupravni organi dokaj slabo obveščajo o stanju in problemih in če slučajno niso člani samoupravnih organov, za vrsto zadev pravzaprav ne zvedo. Doslej je bilo tudi malo storjenega, da bi odbornike usposabljal za odgovorno delo v zborih delovnih skupnosti, zaradi česar se dogaja, da so mnogi odborniki bolj poslušalci kot pa aktivni sodelavci v razpravah o nekaterih važnih vprašanjih, ki pa jih v Zasavju ob-

ravnajo predvsem na skupnih sejah občinskih skupščin. Dejstvo je tudi, da grede v sedanjem obdobju mimo zborov delovnih skupnosti občinskih skupščin številna aktualna gospodarska vprašanja, ne ukvarjajo se s proučevanjem samoupravnih sistemov, nagrajevanjem in odnosi v posameznih delovnih organizacijah, čeprav je zaslediti v zadnjem času vedno več hujših sporov prav zaradi tega. Zbori delovnih skupnosti tudi ne obravnavajo investicijske politike, saj se še vedno dogaja, da so želje za gradnjo posameznih objektov oziroma za investicijska vlaganja precej

vročje, denarja pa ni, mnogi pa skušajo kljub vsemu izsiliti začetek del in podobno.

Se pravi, da je gradiva za obravnavanje na sejah zborov delovnih skupnosti v Zasavju dovolj. Treba bo spremeniti predvsem sistem dela zborov, pripraviti več podrobnih analiz in drugega gradiva za posamezna aktualna vprašanja ter skrbeti istočasno tudi za usposabljanje odbornikov za odgovorno delo. Seveda pa bo treba hkrati s tem zaostri tudi vprašanje odgovornosti, predvsem še za izvajanje tistih ukrepov, za katere odborniki glasujejo, v praksi pa jih zavračajo. -vš-

Ali veste...

... da se v novogoriški komuni suče povprečje osebnih dohodkov okoli 100 tisoč starih dinarjev.

... da je v radovljiški občini že sedem industrijskih podjetij uspešno poseglo na zunanja tržišča. Industrija radovljiške občine je namreč v

11 mesecih lani izvozila za 4 milijone 257 tisoč dolarjev raznega blaga ali za 241 tisoč dolarjev več kot v enakem obdobju l. 1965;

... da so v Rafineriji Bosanski Brod po sprejetju dveh zakonov morali sprejeti ali na novo sprejeti več kot 40 normativnih aktov. Razprava o teh novih internih predpisih je vzela vsakemu članu tega delovnega kolektiva povprečno SEDEM DNI.



NEPRIJETNA, PA VČASIH ZELO NUJNA POT *

ZAPELJIVI BLIŠČ ŠTEVILK

Zdravstveni dom Velenje ima po statističnih podatkih sijajne uspehe. Bolezenski stalež je v velenjski občini padel pod evropsko povprečje (3,7%), čeprav je polovica zavarovancev rudarjev. Življenjska doba se podaljšuje in umrljivost zmanjšuje. Toda — na 4100 rudarjev pa je 400 delovnih invalidov.

Ravno tako so bleščeči gospodarski uspehi tega zdravstvenega doma. Dvajsetmilijonski čisti dohodek v preteklem letu — kljub temu, da zdravniki zaslužijo po 200 do 432.000 starih dinarjev na mesec (s kilometrino večinoma 100.000 S-din več) — je omembe vredna vsota.

Ta statistični blišč pa ni samo po mojem mnenju slepljiv. Med 46 intervjuvanci, ki so me informirali o zdravstveni službi, med njimi so bili tudi zdravstveni in družbeni delavci, je večina trdila in dokazovala, da se za tem bliščem skriva marsikaj, kar ni prav nič bleščeče...

Iz črne knjige pritožb

Rudniški stikalničar Luen ni pretiraval, ko je dejal, da bi mu zmanjkalo papirja, če bi zapisala vse pritožbe rudarjev nad nekaterimi velenjskimi zdravniki. Pri njem doma sta bila samo še dva rudarja, pa nam dve uri ni zastal pogovor.

»Mene je naš šahtni zdravnik dr. Fijavž poslal dva dni zatem, ko sem prišel iz bolnice, v jamo. Specialist mi je pa pripočil, naj si glavo grejem s termoforjem. Sel sem delat, kaj sem pa hotel, ko se človek nima kam pritožiti. Dr. Fijavž je predstojnik zdravstvenega doma, član vseh zdravstvenih komisij v Velenju, član občinskega sveta za zdravstvo in vodja našega zdravstvenega centra.«

»V rudniku se ne kaže pritoževati, ker uprava sama pritiska na zdravstveni dom, naj zniža stalež.« je Luena dopolnil Friderik Kranjc. »Bojimo se za kruh, ko nam premog ostaja.«

Vendar v jamskem vodstvu niso vsi tako enostranski. Vinka Aberška, ki ga je dr. Gams poslal prezgodaj v jamo, je »stajger« znova napotil k zdravniku, ko je opazil, da je prešibak za delo. Po njegovi zaslugi je ostal še en teden doma.

Njegov kolega Jurjevič je bolan delal. Imel je neko no tranjo bolezni, kot so mi povedali ti trije rudarji. Stanje se mu je slabšalo in ko ni več zdržal, je odšel na svoje stroške v Celje k specialistu in ostal poldrugi mesec v bolnišnici... Jože Salamon, ki se je ponesrečil pri delu, je dobil samo štiri dni bolezenskega dopusta. S še nezacelejeno rano se je vrnil v jamo in si zastupil roko...

Praden sem odšla, mi je dejal Luen:

»Jaz sem star, mene ni več škoda, toda bojim se za mlade rudarje. Če ne bodo zdravniki bolj človeški, bomo imeli še več delovnih invalidov.«

In dodal:

»Hvaležni vam bomo, če se potegnete za nas. Kar sem rekel, bi kjerkoli potrdil in še zraven kaj povedal.«

Bežne poizvedbe

Da ne gre za osamljene primere, sem se prepričala. Točajka na avtobusni postaji je žena kopača Silva Ramška, ki ga je zdravnik ravno tako poslal z nezacelejeno rano v jamo. Franc Mokotar, strojni ključavničar v rudniku, je ženi povedal nekaj podobnega o svojem prijatelju. Primer, ko je moral rudar z zlomljeno nogo takoj na delo, ko mu je dr. Fijavž snel mavec, je splošno znan. Rudar se je branil, dr. Fijavž pa ga je tešil: »Nič hudega ne bo, lažja dela boste lahko opravljali.« Iz ambulante je revež potrj odšel s svojo boso, zateklo nogo.

Najbolj me je ganila nesreča Maksa Oštirja. Leta in leta ga je dr. Fijavž zdravil za revmatizem, ne da bi ga poslal na specialistični pregled, ko ga je med letnim dopustom v Fiesi spet močno zviljo, ga je piranski zdravnik dr. Kolšek poslal v Valdoltro. Rentgen je pokazal, da ima nalomljeno in premaknjeno vretence. Mesec dni je ostal v Valdoltri, na kontrolni pregled pa ni smel tja, ker je bilo škoda denarja. Toda kmalu zatem je moral za 14 dni v celj-

sko bolnišnico. Zdaj je malo boljši, vendar težko hodi. Bolezen je zastarana in Oštir je — delovni invalid...

Mnenja dveh velenjskih zdravnikov

Kjerkoli so Velenjčani kritizirali varčevanje na račun bolnikov, sem zvedela tudi, da imajo nekateri zdravnike radi. Pohvalili so posebno mlajšega dr. Zupanca, Crepinjska in Ciriča, pa tudi dr. Perišiča, čeprav mu nekateri očitajo, da nerad obiskuje bolnike na domu.

Doma sem našla samo njegovo ženo, otroško zdravnico v Sošanju. Kot vsaka dobra žena je zagovarjala moža, da štiri sto tisoč pošteno zasluži, če do pol dveh zjutraj gara. Najprej v dveh ambulantah, po šesti uri zvečer pa obiskuje bolnike na domu.

Odkrita, kakor je, pa je priznala, da ji je dr. Fijavž lani zabičal, naj ne pošilja »preveč« otrok v zdravstvene kolonije, češ da ni denarja. »Morala sem ubogati,« mi je rekla, »čeprav so otroci strašno slabotni. Pregledala sem okoli 1900 šolskih otrok, poznam njihovo zdravstveno stanje. Petdeset najslabotnejših sem predlagala za počitniške kolonije občinske zveze prijateljev mladine, ki so jih učitelji (!) pri izbiri prezrli.«

»Bi si upali dokazati, da bolni otroci niso odšli v zdravilišča, pred spremembo predpisov o socialnem zavarovanju?«

»Seveda, toda svojo krivdo zavračam.«

Dr. Perišič, ki je samo za nekaj minut prišel domov, pa je ženo dopolnil:

»Specialistom priznavamo večjo strokovnost, če jim pošiljamo bolnike, njihovih predlogov glede kontrolnih pregledov pa večkrat ne upoštevamo.«

»Se bolniki pritožujejo?«

»Komu pa?«

Res je. Če bi se obrnil na strokovni kolegij zdravstvenega centra, bi moral dr. Fijavž kot predstojnik in vodja zdravstvenega doma prepričati dr. Fijavža, vodjo centra, da je ravnal nepravilno ali pa bi moral dr. Fijavž kot predstojnika zdravstvenega doma na odgovornost zaradi nespoštovanja navodil, ki jih je dal specialist.

In bolnik?

»Zakaj ne nasprotujete, če ne soglašate?« sem očitala dr. Perišiču. »Stajstom, in vi ste bili še nedavno stajst, po vsem študiju na univerzi znova osvežujejo glavno načelo zdravniškega poklica — humanost.«

Doktor se je nasmešnil:

»Kaj pa morem? Če dr. Fijavž s črtnico označi bolnikovo ime, mora iz bolezenskega staleža...«

»Kako pa ve, da že lahko dela?«

»Dnevno zahteva in pregleduje podatke o staležu, odhodu v bolnišnico, specialističnih napotnicah — se razume z diagnozam ali domnevanji. Potem odloča.«

»Pa vaša samostojnost pri delu? Saj ste vendar zdravnik. Dr. Fijavž niti vam niti specialistom ne verjame. Ali je morda že kdaj obratno zahteval? Na primer, da bolnika še ne pošljete delati, ali opozoril na nujen specialistični pregled?«

Mladi zdravnik se je smehljaj. Ne bi mogla reči, da sproščeno.

Ob takšnem ravnanju z bolniki in nerazčiščenju strokovnih odnosov med zdravniki resda ni posebno naporno izravnavati bolezenski stalež z evropskim povprečjem...

»Ne omenjajte mojega imena«

Kadarkoli pred razgovorom slišim ta stavek, vem, pri čem sem...

Če bi ne imela za seboj široke fronte ljudi, ki obsojajo sedanjo zdravstveno politiko v Velenju ne bi izdala njenega imela. Tako pa brez bojzani, da bi jo v zdravstvenem domu odpustili, povem: izrekla ga je Vida Gradišarjeva, fizioterapevka v velenjskem zdravstvenem domu in predzadnja predsednica delavskega sveta, ki pa je še vedno članica občinskega sindikalnega sveta.

»Sedem let sem v tem zdravstvenem domu in deset let v tej dolini,« je počasi začela, ko sva se zaprli v posebno sobo, da naju mož in otrok ne bi poslušala, »in marsikaj vem. Izkušeni imam že tudi dovolj, da sem previdna, kolikor morem ob svoji odkritosti. Če v Velenju načneš kateri koli problem, se začne vihra in preganjanje tistih, ki so ga povedali, probleme pa puščamo ob strani.«

Na kratko sem ji ponovila izjave dr. Perišiča in njegove



žene in jo kot nekdanjo predsednico delavskega sveta vprašala, ali je kdaj svojo samoupravno funkcijo izkoristila za razčiščenje takih zadev.

Njen odgovor:

»Pri nas vedno obvelja, kar reče dr. Fijavž. Pa tudi časa imam premalo, da bi po ovinkih prišla do podatkov, ker jih drugače ne bi dobila. Kadarkoli sem kaj kritizirala, sem bila pa ozmerjana. Lutka sem se naveličala biti, zato sem se tej funkciji odpovedala, že po enem letu.«

Potrnila je, da je v Velenju denar prvi in pacient zadnji, da se odnosi do bolnikov dehumanizirajo zaradi navidezne gospodarnosti, z zapoznelem pošilja-

njem bolnikov zdaj v Celje zdaj v Slovenj Gradec pa zapravljajo denar.

Le nekaj je zanikala, namreč to, da bi dr. Fijavž zaslužil okoli milijon dinarjev ali 700.000 na mesec, kakor se govori po Velenju. Iz spiska, ki ga je zdravstveni dom pripravil za obdavčitev osebnega dohodka, in ga je sama odnesla na občinski sindikalni svet, je razvidno, da je edino dr. Fijavž lani povprečno zaslužil »dobrih« štiri- sto tisoč dinarjev, vsi drugi zdravniki pa manj (se razume brez kilometrino, ki zaradi številnih obiskov na dom vrže vsakemu zdravniku še okoli 100.000 starih dinarjev mesečno).

O tem, ali so takšni zaslužki upravičeni ali ne, ni odgovorila.

Zrela, toda osovražena družbena delavka

Elfrida Ambrožičeva, predsednica Občinske zveze prijateljev mladine in članica sveta v velenjskem zdravstvenem domu, ki jo je imenovala občinska skupščina, je bila zadovoljna, da sem jo obiskala.

Z dr. Fijavžem sta na »bojni nogi«, ker se je javno zgražala nad tem, da je pričakoval za zdravnike honorar, če predavajo za Rdeči križ, čeprav je zdravstveno prosvetljevanje sestavni del zdravniške službe. Drugi vzrok za zamero je bil njen pomislek, izrečen glasno na sestanku osnovne organizacije ZK na občini, ali ne utegne ta velika razlika med zaslužki velenjskih rudarjev in zdravnikov povzročiti zlasti sedaj, ko se uvaja

denarna participacija zavarovancev pri specialističnih pregledih in zdravljenju v bolnišnični politični problem.

Če bi dr. Fijavž slišal, kar sva se midve pogovarjali, bi mogoče še bolj nezadovoljen njo. Pripombe pa se mi kljub temu zdijo vredne objave in upoštevanja.

»Zagovarjam varčevanje,« je pojasnjevala, »celo s tem sem se na seji delavskega sveta strinjala, da bi čimveč bolnikov zdravili doma, če res ni nujnega v bolnišnici, toda vsa stvar ima meje.«

Njen dvom, ali bodo utegnili zdravniki ob sedanjih prezapornostih (kadar opravčujejo svoje je osebne dohodka, dokazujejo, da pravzaprav nikoli niso postali zadovoljivo skrbeti še za tiste težje bolnike, ki bi jih ob prejšnjih kriterijih sicer poslali v bolnišnico, se mi je zdel umesten. Če bi, na primer, bolnik odpovedalo srce, svojci pa ne bi našli zdravnika, ker bi se mudili pri drugem pacientu, kaj potem? Morda bi se celo zgodilo, da bi umrl, krivca pa ne bi bilo. Zadržani zdravnik bi zlahka dokazal, da ni mogel pravočasno intervenirati.

Razen tega, zavarovancem bi z nego doma prihranili nekaj tisočakov, ki naj bi jih po novem prispevali za zdravljenje v bolnišnici, po drugi strani pa bi taisti zavarovanci, ki vzdržujejo zdravstveno službo, morali globlje poseči v svoj žep. Nege doma jim ne bi nihče plačal, niti povrnili stroškov za dietično ali vsaj lahko in boljšo prehrano. Zdravstveni dom bi dokazal, da bolje gospodari, zavod za socialno zavarovanje prav tako, zavarovane pa...?

MARIOLA KOBAL

DELAVSKA ENOTNOST

POSEBNA IZDAJA V PTUJU, VARAŽDINU, ČAKOVCU ORMOŽU IN KARLOVCU

Današnja posebna izdaja Delavske enotnosti je izšla v občinah Ptuj, Varaždin, Ormož, Čakovec in Karlovac z namenom, da bi sindikalnemu članstvu posredovali gradivo z dveh medobčinskih posvetov. Prvi medobčinski posvet je bil 22. oktobra minulega leta v Kidričevem, občinski sindikalni sveti Ptuj, Varaždina, Čakovca in Ormoža pa so mu dali delovni naslov: naloge sindikatov pri nadaljnjem utrjevanju delovnih enot. Drugi posvet pa so 15. novembra lani sklicali v Varaždinu občinski odbori sindikata delavcev industrije in rudarstva občin Ptuj, Varaždin, Čakovec, Ormož in Karlovac. Osrednja tema tega posveta pa je bila: formiranje in delitev dohodka na ravni delovne enote. Spričo aktualnosti gradiva teh posvetov pa smo prepričani, da bo današnja posebna izdaja s pridom služila tudi sindikalnim delavcem v vseh drugih komunah.

DR. VANEK ŠIFTAR:

Sindikati mora najti svoje mesto pri uveljavljanju samoupravljanja

Referat na medobčinskem posvetovanju o nalogah sindikatov pri nadaljnjem utrjevanju delovnih enot

Svoje misli povzeman iz analize trinajstih statutov delovnih organizacij, ki so mi bili na voljo, ter s področja, ki zajema tematiko današnjega medobčinskega posvetovanja: sindikati v nadaljnjem razvijanju delovnih enot.

Ena izmed osnovnih ugotovitev pri tem je, da so statuti nastali v letih 1963 do 1966, te letnice pa omenjam z avtoriteto, ker je v statutih še vedno tu in tam zaslediti neusklajenost z veljavnimi zakoni in predpisi. Namen pa, ki ga želimo doseči, je priklicati k aktivnosti sindikatov za reševanje vseh neresenih problemov in protislovij.

DELOVNA ENOTA — OSNOVNI ORGANIZEM DELOVNE ORGANIZACIJE

Nikakor ni naša naloga, da iščemo kakršnekoli šablone, kajti sleherni delovna skupnost v delovni organizaciji bo morala v okviru razvijanja neposrednega samoupravljanja najti svoj lastni temelj, najti bo morala načine, kako zagotoviti, da proizvajalec čimprej postane zavesten upravljalec. Vprašanje, o katerem bi torej morali govoriti, je samoupravljanje. Zdi se mi namreč, da brez analiziranja samoupravljanja v najširšem pomenu besede ni mogoče dojeti pomena in vloge delovne enote. Analizirati samoupravljanje namreč pomeni to, da se izognemo idealiziranju, ki smo ga bili večkrat vajeni in ga izražali v deklaracijah o samoupravljanju, medtem ko je bilo v praksi kaj drugače. V zvezi s tem mislim, da je eno izmed vprašanih, ki se nam zastavljajo v tem, kako ustrezno razviti samoupravljanje v posameznih delovnih organizacijah, nalogam in mestu, ki ga naj ima v bodoče delovna skupnost določene delovne organizacije. Iz tega namreč izvirajo nekateri še ne povsem razčiščeni problemi, kot na primer odnos med dejavnostjo in organizacijo dela na eni strani, organizacijo upravljanja na drugi strani, oziroma kako ustrezno razviti samoupravljanje splošnim nalogam, ki jih ima delovna organizacija.

S tem v zvezi pa se mi zastavljata dve vprašanji: najprej, na kakšni ravni je zavest samoupravljalcev. In prav na tem področju se mi zdi, da je ena izmed odgovornih nalog, ki jo sindikati morajo izpolniti, kajti za to jih obvezuje že ustava SFRJ. Drugo vprašanje v zvezi s samoupravljanjem pa je, kako daleč se je ta samoupravljanje razvilo kot osnovni produkcijski odnos, se pravi, ali smo se od institucije samoupravljanja premaknili naprej, da spreminjamo lastninski odnos in s tem tudi mejni odnos. Se pravi, koliko dejansko proizvajalec odloča o rezultatih svojega dela in koliko je odgovoren za rezultate tega dela. Ob tem vprašanju, ali samoupravljanje že postaja osnovni produkcijski odnos, pa se nujno srečujemo s spoznanjem, da postaja delovna enota čedalje bolj potrebna, da postaja osnovni organizem tako z organizacijsko tehničnega kot samoupravnega vidika.

GRE ZA INTEGRACIJO SAMOUPRAVLJANJA

Naslednje vprašanje, ki se nam zastavlja, pa je integracija samoupravljanja. Pri tem želimo opozoriti na že znano ugotovitev, da je razvoj samoupravljanja v delovni organizaciji pogojen z razvojem samoupravljanja na določenem območju — na območju družbeno politične skupnosti — in obratno: razvoj samoupravljanja na področju družbeno političnih

skupnosti vpliva na samoupravljanje v delovnih organizacijah. Ta relacija pa se z družbeno reformo razkriva čisto drugače, kot smo jo bili doslej vajeni gledati. Ne gre več za to, da iščemo luknje v predpisih, ampak da poiščemo dejansko vlogo sleherni občinske skup-



ščine ter da utrdimo njen odnos do republiške in zvezne skupščine, da tako občinske skupščine postanejo pobudniki za spreminjanje, dopolnjevanje in sprejemanje novih zakonov in predpisov. To pa pomeni, da mora občinska skupščina prevzeti vlogo organa družbenega samoupravljanja. In prav v tem je tudi problem, ki ga že dolgo občutimo. V naših skupščinah, od občinskih pa do zvezne, si razpravljamo, denimo, o izpolnitvi družbenega plana, vendar pa razpravljamo predvsem o številkah, razpravljamo o odstotkih, o tem pa, koliko je to izpolnjevanje tudi rezultat vloge samoupravljalcev in koliko je rezultat našega sistema samoupravljanja, le malokdaj spregovorimo. S tem pa svetoča samoupravljanju ne dajemo tiste cene, kakršno bi mu morali. Zato se tudi z vso aktualnostjo zastavlja zahteva po hitrejšem procesu integriranja delavskega samoupravljanja z družbenim samoupravljanjem kot temeljnim sistemom socialistične Jugoslavije.

In potem: zdj se mi skorajda nemogoče — čeprav je res — da sestavljamo v občini ali delovni organizaciji perspektivni družbeni plan, ne da bi ob tem sploh analizirali, kako je v njej razvito samoupravljanje in na kakšni ravni je zasnovana delitev dohodka. Perspektivni plan brez take analize, brez tega, da se zavzemamo za prenos delitve tja, kjer se dohodek tudi ustvarja, skratka, za čim bolj opredeljeno funkcijo delovne enote, tak plan nikakor ne more biti poročilo za uspehe, ki si jih vsi želimo.

Ko govorim o odnosih med upravljanjem v delovni organizaciji in v družbeno politični skupnosti, se mi zastavlja tudi vprašanje vloge zborov delovnih skupnosti v občinskih skupščinah. Zakaj? Trdno sem prepričan, da bi le-ti morali postati veliko bolj odgovorni za to, da se realizira naša težnja po celoviti delovni enoti kot obliki uveljavljanja proizvajalca — upravljalca. A ne samo realizira, tudi razvija. In ko že govorimo o delovnih enotah, ali smo uspeli, da občinski organi po določilu 283. člena Temeljne zakona o podjetjih res zasledujejo zakonitost v delovnih organizacijah? Gre za zakonitost, kako izvajajo v kolektivnih splošne akte, ki si jih je delovna skupnost izoblikovala. Tudi to je namreč po mojem mnenju, eden izmed vzrokov, da delovne enote v marsikateri delovni or-

ganizaciji ostajajo še naprej prazna deklaracija na zastavah, s katerimi mahamo na najrazličnejših proslavah.

Z REFORMO POSTAJA SAMOUPRAVLJANJE ELEMENTARNA PRAVICA PROIZVAJALCA

Naslednja tema, ki se je želim dotakniti, pa je vprašanje, kaj je postavila pred nas družbeno reformo, prav v odnosu do razvijanja delovnih enot. Lahko rečem, da družbeno reformo postavlja samoupravljanje kot elementarno pravico in dolžnost slehernega proizvajalca. Zaradi tega se mi tudi zdi, da družbeno politične organizacije v kolektivno ne morejo več nastopiti samo s prepričevanjem, da proizvajalcem ta pravica in dolžnost gre, temveč da s svojim vplivom zagotove, da se ta pravica tudi dejansko uveljavlja in da postaja sleherni proizvajalec sposoben to pravico kot svojo dolžnost sprejeti in jo izpolnjevati. Zato tudi mislim, da z reformo jasno stopa v ospredje vseh naših ekonomskih in družbenih prizadevanj prav delovna organizacija.

Toda delovna organizacija stopa v ospredje ne samo kot pravna oseba, ampak vedno bolj kot organizirana delovna skupnost, kot posebna oblika združenih proizvajalcev, ki delajo z družbenimi proizvodnimi sredstvi. Zato me tudi ne preseneča, da je zvezni perspektivni družbeni plan kot eno izmed izhodišč določil prav delovno enoto. In prav tu bi želel nadaljevati z razmišljanjem.

Kaj je družbeni plan? Mislim, da je že za nami obdobje, ko smo družbeni plan obravnavali kot normativni akt. Danes je družbeni plan akt organa družbenega samoupravljanja in zaradi tega se mi tudi zdi, da smo tudi v sindikatih dolžni ta akt uresničevati. To nam narekuje tudi boj za višjo zavest. In zdaj konkretno vprašanje: če družbeni plan postavlja za izhodišče v razvoju ekonomskih in

družbenih odnosov delovno enoto, kako ta plan tudi opredeljuje delovno enoto. V družbenem planu je rečeno, da je osnovna celica samouprave in delitve dohodka znotraj širše družbene proizvodnje čedalje bolj tehnološko in ekonomsko zaokrožena delovna enota. Ali, kot sem dejal poprej: izhodišče vseh naših prizadevanj je v osnovni celici samouprave — v delovni enoti. Kaj pa pomeni v praksi delovna enota? Na splošno bi lahko rekli, da so v naših statutih delovne enote samo bolj ali manj modifikacija — pogosto celo slaba modifikacija — določil 31. do 43. člena Temeljne zakona o podjetjih. To je razvidno iz tega, da je v številnih statutih delovnih organizacij opisana delovna enota tako, kakor ji je določil osnovne elemente Temeljni zakon o podjetjih. To pa spet pomeni, da smo v delovnih organizacijah vse premalo proučili svojo lastno organizacijo dela, kaj šele da bi iz nje izhajali, da bi konkretizirali osnovno celico samouprave, kot jo zdaj determinira perspektivni plan družbenega razvoja Jugoslavije. Zato lahko rečem, da so v številnih delovnih organizacijah storili samo to, da so v svoj statut prepisali zakonska določila.

NE GRE LE ZA EKONOMSKO TEHNIČNI INTERES

Zanimivo je tudi vprašanje, kaj je v statutih zapisanega o tem, zakaj v delovnih organizacijah sploh ustanavljajo delovne enote. Iz statutov lahko razberemo, da so bile delovne enote ustanovljene predvsem iz ekonomsko tehničnega interesa. V nekaterih statutih sem celo zasledil, da je bil to edini interes, zaradi katerega so sploh ustanovili delovne enote. Pri tem smo torej povsem prezrli interese upravljalcev. Zato sem tudi malo prej tako poudarjal, da delovna enota ni samo organizem za reševanje tehnoloških

(Nadaljevanje na 10. strani)

Na osnovi glavnega referata dr. Vane Šiftarja in koreferatov občinskih sindikalnih svetov iz Čakovca, Ormoža, Ptuja in Varaždina ter razprave na medobčinskem posvetu o nalogah sindikata v nadaljnjem utrjevanju delovnih enot, ki je bilo 22. oktobra 1966 v Kidričevem, je komisija za zaključke sumirala celotno problematiko in predlaga naslednje

ZAKLJUČKE:

■ Prioritetna naloga sindikatov v nadaljnjem delu je, da si brezkompromisno prizadevajo v delovnih organizacijah celotni delovni in upravljalški mehanizem organizirati po delovnih enotah kot osnovnih celicah našega socialističnega gospodarjenja.

■ S tem v zvezi naj delovne organizacije, ki doslej še niso organizirane po principu delovnih enot, čimprej preidejo na organizacijo dela po delovnih enotah, kjer so le za to pogoji.

■ Tiste delovne organizacije, ki so bile že doslej organizacijsko razdeljene na delovne enote, naj ponovno preanalizirajo dosedanjo organizacijsko strukturo, da bi tako mogle uskladiti dosednji način poslovanja z novimi pogoji.

■ Da bi lahko bile delovne enote res ekonomsko-tehnološke in samoupravne celote, pa je treba zagotoviti tudi sistem spremljanja poslovnih rezultatov in obračun dohodka po delovnih enotah.

■ Prav tako si je treba prizadevati, da celotni samoupravljalški mehanizem preusmerjamo v delovne enote, v katerih morajo neposredni proizvajalci odločati o vseh najvažnejših vprašanjih življenja in dela, ki so neposredno važni zanje in za njihovo enoto.

■ Ker je še vedno v večini delovnih organizacij zasnovana delitev dohodka na ravni delovne organizacije, je nujno potrebno zasnovati sistem obračuna in delitve dohodka tudi v delovnih enotah.

■ Hkrati s prenosom obračuna in delitve dohodka na delovne enote pa je treba zasnovati v delovnih enotah tudi obračun in delitve sredstev za osebne dohodke.

■ Da bi se lahko samoupravljalški mehanizem in mehanizem delitve čim bolj kvalitetno uveljavljal, je treba tudi sistem planiranja postaviti na takšne temelje, da bodo lahko proizvajalci v delovnih enotah sami sodelovali pri izdelavi in sprejemanju planov.

■ Hkrati z izvajanjem decentralizacije samoupravljanja in delitve pa si moramo prizadevati uveljaviti tudi decentralizacijo upravljanja, se pravi, da je treba vzpostaviti takšne odnose, kjer bo možno kolektivno upravljanje.

■ Sindikalna vodstva si morajo prizadevati, da bodo vse pomembnejše probleme skupnega interesa obravnavali tudi sveti delovnih skupnosti občinskih skupščin. Ker opažamo premajhno povezanost med sveti delovnih skupnosti in samoupravnimi organi v delovnih organizacijah, si moramo prizadevati razvijati to medsebojno povezanost in zainteresiranost za skupno reševanje problemov.

■ Celotno življenje in delo delovne enote je treba regulirati z normativnimi akti, s statutom. S tem v zvezi pa je nujno potrebno zagotoviti usklajevanje dosedanje interne zakonodaje z novimi pogoji dela v delovnih enotah.

■ Prav tako je potrebno po delovnih enotah — in ne samo na ravni delovne organizacije — izoblikovati pravilnike o delitvi dohodka in osebnih dohodkov.

■ Veliko več pozornosti je treba posvetiti izobraževanju delovnih ljudi. Zaradi tega je treba bolj kot doslej vključevati v proces izobraževanja delavske univerze in jim zagotoviti kadrovsko in materialno osnovo za uresničenje te njihove funkcije.

■ Še naprej je treba organizirati podobna posvetovanja, predvsem pa je treba sklicati posvetovanje sindikalnih odborov delovnih organizacij in sindikalnih podružnic delovnih enot za izmenjavo izkušenj in skozi takšna posvetovanja konkretno opredeliti vlogo, mesto in naloge sindikatov v razvoju samoupravljanja, delitve in medsebojnih odnosov.

■ Da bi mogli seznaniti kar najširši krog proizvajalcev z materialom tega posvetovanja, naj bi izdali medobčinski list, posvečen tej problematiki.



PTUJ

praznuje 1969. leta 1900-letnico ustanovitve mesta Ptuja. Mesto, ki je bogato z zgodovinskimi in kulturnimi spomeniki, je gospodarsko, politično in kulturno središče vinorodnih Haloz, slikovitih Slovenskih goric, Dravskega in Ptujkega polja. Ptuj je mesto, ki z odprtim srcem razvija prijateljske stike z delovnimi ljudmi po vsej naši domovini in nenehno utrjuje bratstvo in enotnost med jugoslovanskimi narodi, kar še posebno prihaja do izraza v sodelovanju z Arandjelovcem, Čakovcem, Varaždinom in drugimi mesti ter občinami.

STANKO VINCEK:

O iskustvima kombinata Varteks na području raspodjele u radnim jedinicama

Cijene se neće više formirati polazeći od troškova, već samo u zavisnosti od kupovne moći potrošača

Sa nekoliko riječi osvrnuo bih se na pitanje raspodjele, posebno raspodjele na nivou radnih jedinica, kao i na iskustva koja je na tom području stekao kombinat »Varteks«.

»Varteks« čine tri tvornice i nekoliko samostalnih pogonskih i poslovnih jedinica te područni pogoni. Sve ove jedinice sastoje se od radnih jedinica kojih imademo u kombinatu preko 60; one su osnovne čelije na koje su prenešena gotovo sva prava i obaveze. Naši normativni akti omogućuju da se u radnim jedinicama neposrednim odlučivanjem rješavaju stvarno sva osnovna pitanja, koja se tiču rada i života te položaja radnih ljudi u kombinatu.

Cjelokupna naša aktivnost prošle a posebno ove godine ima za cilj stvaranje uslova za cjelokupno raspodjelu na nivou radnih jedinica. Naime, računovodstveno već od 1962. godine vodimo obračun po radnim jedinicama i pratimo rezultate radnih jedinica, ali raspodjele do kraja nismo vršili u radnim jedinicama. Naime, samo jedno malo pomeranje bilo vanjskih faktora poslovanja ili odstupanja od predviđenih normativa poslovanja, stavlja pojedine radne jedinice u nejednaki položaj; a iz toga odmah proizlazi čitav niz problema koje sada moramo što bolje riješiti stavljanjem novih radnih jedinica u ravnopravni položaj za stvaranje dohotka.

RAVNOPRAVNI POLOŽAJ

Faktori koji utječu da se radne jedinice ne nalaze u ravnopravnom položaju su:

- različiti stupanj sposobnosti sredstava za proizvodnju;
- određeni odnosi u primarnoj raspodjeli;
- odstupanja od planiranih količina i strukture proizvodnje;
- nekoliko tisuća kalkulacija;
- nenormalni odnosi za snabdijevanje sirovinama i re-promaterijalom;
- obaveze za rekonstrukciju;
- problemi oko obrtnih sredstava;
- nedostatak objektivnih mjerila za nagradjivanje pojedinaca idr.

Ovo zahtijeva da se angažiramo za stvaranje uslova, koji bi sve radne jedinice stavili u ravnopravni položaj.

Da bi to ostvarili morali smo najprije rasčlaniti ekonomske odnose između tvornica i pogonskih i poslovnih jedinica, a takav posao slijedi sada u raspletjavanju ekonomskih odnosa među radnim jedinicama. To smatramo da je potrebno zbog toga da bi radne jedinice znale čime raspolažu i poznavale obaveze koje iz toga proizilaze.

Prilog radne jedinice formira se kako razlika između planske cijene po kojoj radna jedinica prima in predaje materijal drugoj radnoj jedinici. Konkretni odnosi među radnim jedinicama rješavani su instrumentima i mjerama godišnjeg plana. Upravo zbog toga što se prihodi radnih jedinica formiraju kao predvidljive veličine, uspješnost provođenja raspodjele na nivou radnih jedinica ovisi o realnosti odnosno ne-realnosti planiranja.

Zbog toga se pred nas postavlja nužnost da idemo na formiranje takovih tehnokonomskih cjelina, gdje bi se mogle primjenjivati tržišne cijene i zavesti tržišni odnos. U takovim radnim jedinicama treba da se upravljanje in rukovodjenje poklapa. U sadašnjoj organizaciji radnih jedinica nije tako, jer se nam čitav niz rukovodjećeg in stručnog kadra pojavljuje iznad radne jedini-

ce. Svakako da se kod takvog — planskog — formiranja prihoda radnih jedinica i ovakve organizacije pojavljuje potreba da se dohodak pojedine radne jedinice korigira zbog već navedenih faktora, a u tome je baš bila slabost naše dosadašnje raspodjele na nivou radnih jedinica. No moram napomenuti, da se potreba za korigiranje dohotka i osobnih dohodaka radne jedinice od strane upravnih odbora ili drugih organa samoupravljanja sve više smanjuje i da će nam ova iskustva venredno dobro doći za stvaranje objektivnih uslova za dosljedniju raspodjelu na nivou radnih jedinica.

KAKO SE FORMIRA DOHODAK U STRUČNIM SLUŽBAMA

Posebno se ovdje želim osvrnuti na način formiranja dohotka v našim stručnim službama. Naime neznam da li je još koja radna organizacija na ovom području nešto učinila.

U stručnim službama, doduše ne svim, prešli smo na formiranje dohotka putem fakturiranja usluga, koje će te službe vršiti za tvornice, pogonske i poslovne jedinice. Sve službe nisu odmah prešle u cijelosti na to, jer su cijene utvrđene u cjeniku, koji se donosi uz godišnji plan, i jer je zbor nedostatka egzaktnih metoda za utvrđivanje stvarno potrebnog vremena i materijalnih troškova za izvršenje radnih zadataka, teško utvrditi vrijednosti, koje treba priznati za obavljenu posao. Ta stvar postaje još kompliciranija kada je potrebno utvrditi ne samo da li je radni zadatak izvršen i u kojem vremenu nego i kvalitet izvršenja tog zadatka. Uzrok toga je općenito, nedovoljno iskustvo u praktičnoj izradi i primjeni kriterija za utvrđivanje dohotka radnih jedinica, koje niso direktno proizvodne, odnosno čiji se učinak ne može mjeriti naturalnim veličinama ili empirijskim ustanovljenim i društveno priznatim vrijednostima.

Medjutim, pojedine radne jedinice normalno posluju na temelju fakturiranja. To su u prvom redu računovodstva, analitično-planska služba, strojno knjigovodstvo, mehanografska služba i druge, ali se zbog heterogenosti sastava zajednički službi ne vrši raspodjela na nivou radnih jedinica, jer su razlike u ostvarenim poslovnim rezultatima velike, pa je zato Savjet zajedničkih službi donio odluku da se raspodjela vrši na nivou zajedničkih službi.

Iako smo postigli vidne rezultate na području raspodjele na nivou radnih jedinica i jačanju neposrednog upravljanja naša daljnja aktivnost bit će usmjerena na stvaranje takovih uslova, da radni ljudi neposredno stvarno, a ne samo formalno odlučuju o pitanjima, koja su im stavljena u nadležnost. U tom pravcu već se poduzimaju odgovarajuće mjere.

CILJ — PRIMJENA TRŽNIH CIJENA

Radi uspješnosti provedbe raspodjele na nivou radnih jedinica morat ćemo ići na formiranje takovih radnih jedinica, gdje će se moći primjenjivati tržišne cijene. Podređene odnosi na tržištu, one će prisiliti svakog na ekonomiziranje sa stvarima i sredstvima kojima raspolaže. Tu se pak nameće pitanje kako utvrditi vrijednost za rezultate pojedinih faza rada unutar takovih radnih jedinica, jer će i dalje funkcionirati planska cijena, što će i dalje omogućavati preljevanje rezultata radnih jedinica.

Tehničke službe morat će rasčleniti po stvarnoj vrijednosti cjelokupni tehnološki proces u proizvodnji. Jasno je, da će u ovako rasčlenjenim vrijednostima proizvoda pod utjecajem

tržišnih vrijednosti bili nemoćne guće bilo kakvo proljevanje. Konkretno proizvodnja treba biti određena tržišnim uvjetima; vjerujem da više nećemo moći formirati cijene polazeći od troškova, zbog čega su nam kalkulacije bile napuhnete a obračuni nerealni, već samo u zavisnosti od odnosa na tržištu, tj. od kupovne moći potrošača.

FRANC KLEMENČIČ:

ČEPRAV POMANJKLJIVOSTI — POTI NAZAJ NE MORE BITI

Da ho gospodarjenje in upravljanje v delovnih enotah polno zaživelo, morajo proizvajalci v enotah dobiti stične Jugoslavije

Kar zadeva naše podjetje, Tovarno glinice in aluminija »Boris Kidrič«, lahko rečem, da so se delovne enote že dokaj uveljavile v procesu gospodarjenja in upravljanja. In prepričan sem tudi, da kljub pomanjkljivostim, ki jih še vedno srečujemo, poti nazaj, v centralizirano upravljanje in gospodarjenje s sredstvi, ne more biti. Zato tudi mislim, da morajo biti vsa naša prizadevanja usmerjena v to, da odstranimo te pomanjkljivosti in razrešimo protislovja, ki pač še vedno občutno zmanjšujejo učinkovitost neposrednega upravljanja.

Kakšne so te pomanjkljivosti in ta nastotja? Med mnogimi naj omenim samo nekatere najpomembnejše. Tako na primer v naši delovni organizaciji ugotavljamo, da še vedno nismo dovolj razvili sistema delitve osebnih dohodkov po opravljenem delu. Proizvajalci v delovnih enotah pa zavoljo tega ne morejo občutiti vpliva svojega dela pri hododku de-



MINSKO POLJE KARIKATURA: MILAN MAVER

lovne enote in tudi ne pri svojem osebnem dohodku. In neizbežna posledica tako izoblikovanega, bolje rečeno premalo izoblikovanega sistema delitve, pa je dejstvo, da poteka delo samoupravnih organov delovnih enot bolj v znamenju zahtev po dodatnem nagrajevanju proizvajalcev, po zviševanju letnega dopusta, zviševanju regresov, veliko manj pa v znamenju prizadevanj za boljše gospodarjenje. Za vsak neuspeh, za slabo organizacijo dela pa proizvajalci v delovnih enotah praviloma iščejo krivca v centralnih organih upravljanja, in centralnem delavskem svetu in upravnom odboru.

Seveda pa to ni le posledica nerazvitega sistema formiranja in delitve dohodka, temveč tudi neizbežna posledica nepoznavanja in nerazumevanja razmer v podjetju kot celoti in odtrganosti članov organov upravljanja od proizvajalcev v delovnih enotah. Zelo redki so namreč primeri, da se člani samouprav-

nih organov posvetujejo s proizvajalci v delovnih enotah, predno o nečem glasujejo.

Po drugi strani pa spet opažamo, da je v organih upravljanja vse preveč strokovnega kadra in premalo neposrednih proizvajalcev. In če bomo šli po tej poti dalje, bomo kmalu zapisali, da mora imeti vsak kandidat za člana samoupravnih organov najmanj srednje strokovno izobrazbo. Taka pot pa nas seveda ne bi nikamor privedla. A po svoji je razumljivo, da se ob kandidiranju v samoupravne organe odločimo predvsem za strokovni kader, saj morajo ti organi marsikdaj razreševati zares strokove probleme, v kar pa se delavci ne morejo enakopravno vključiti. Toda če bi delo služb funkcioniralo tako, kot bi moralo, se pravi, da bi službe pripravljale gradivo samoupravnih organov in predlagale različne variante rešitev, potem bi se brezčas tudi neposredni proizvajalci mogli zelo odgovorno izrekatii za posamezne rešitve in

tako tudi zelo aktivno poseči v upravljanje.

Po drugi strani pa je spet zanimivo to, da so v kadrovskem smislu delovne enote zelo šibke, tako zelo, da tudi gospodarjenje ne more biti kdo ve kako učinkovito. Pri tem pa si vsaka delovna enota le prizadeva, da bi bila čim številnejše zastopana v centralnih organih upravljanja, ker imajo le-ti še vedno v marsičem odločilno besedo. Tako je med proizvajalci še vedno živo prepričanje, da usode podjetja ne krijajo oni sami temveč centralni organi upravljanja. Odtod tudi zahteva nekaterih delovnih enot v našem podjetju, naj bi razformirali upravni odbor, ker pač o delavce ne more odločati v imenu vsega kolektiva, in da naj bi temeljito proučili funkcijo in pristojnosti centralnega delavskega sveta. Trditvi pa, da koncentracija pristojnosti v centralnih organih upravljanja duši gospodarjenje v delovnih enotah, ne kaže oporekati.

DR. VANEK ŠIFTAR:

Sindikat mora najti svoje mesto pri uveljavljanju samoupravljanja

Delovne enote so res opredeljene že z našo splošno zakonodajo, ali pa smo si tudi zastavili vprašanje, kako te predpise uresničujemo, tako namreč, kot jim je bila določena vloga v nadaljnjem razvoju socialistične Jugoslavije?

(Nadaljevanje z 9. strani) problemov, ampak da je tudi osnovni organizem za uveljavitev proizvajalca kot upravljavca.

Se posebej zanimivo pa je vprašanje, kako so v delovnih organizacijah določali pristojnost za ustanavljanje ali ukinitje delovnih enot. Povsod je to pristojnost delavski svet podjetja pridržal zase. Zato so praktično močno omejene možnosti, da bi se lahko določena delovna skupnost ali del delovne skupnosti organiziral v delovni enoti. In le v redkih statutih je zapisano, da se delovna skupnost delovne enote lahko pritoži, če so ji take pravice s sklepom delavskega sveta odvzete. Namreč pravice za ustanovitev ali ukinitve delovne enote. Se posebej pa velja to za ukinitve delovnih enot. V praksi namreč zasledimo samo dve možnosti ukinitve delovnih

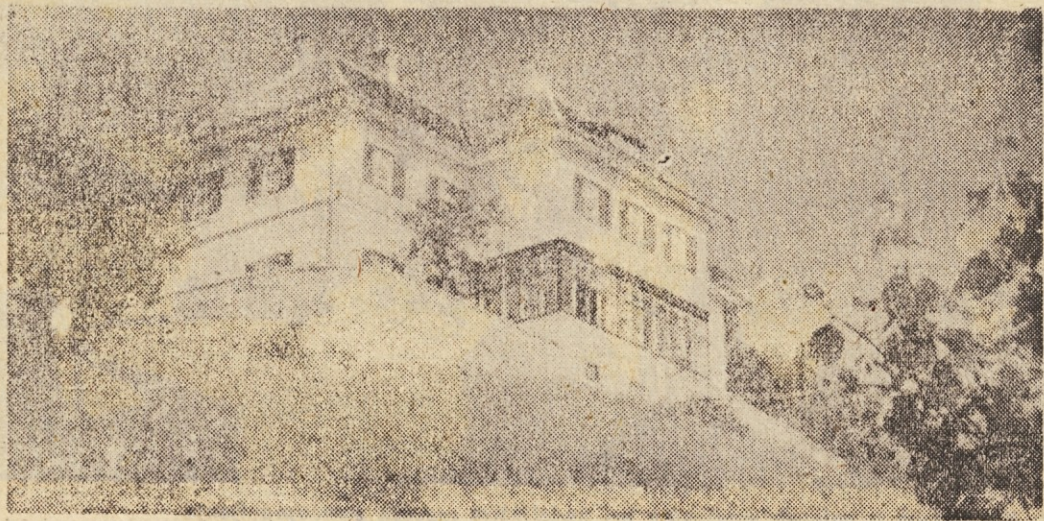
enot, in sicer: ukinitve delovne enote, če posluje z izgubo za nedoločen čas, ali če posluje z izgubo določen čas — 6 mesecev. Pri tem pa skorajda ni mogoče zaslediti primera, da bi bilo možno ukiniti delovno enoto tudi v primerih, kadar le-ta ne opravlja svojih samoupravnih pravic in dolžnosti, kot bi jih morala. To se pravi, da delovne organizacije predvidevajo ukinitve delovnih mest samo tedaj, kadar ne izpolnjujejo svoje ekonomske funkcije. Zanimivo je tudi to, da lahko samo v nekaterih statutih zasledimo določila, da pred ukinitvijo delovne enote predvidevajo tudi začasno upravo nad to enoto.

Zato tudi mislim, da je treba še posebej spregovoriti o tem, kakšne naloge pravzaprav določajo delovni enoti splošni akti delovnih organizacij. Analiza statutov je pokazala, da de-

lovna enota skrbi predvsem za racionalno uporabo predmetov dela in delovnih sredstev ter da je vedno šele na koncu določil zapisano, da naj ta enota uveljavlja proizvajalca kot upravljavca. Zelo me je tudi začudilo, kakšne kriterije so v delovnih organizacijah uveljavili za ustanovitev delovne enote. Pri tem je namreč močno poudarjena zahteva, da mora imeti del delovne organizacije tudi svojega vodjo, da se sploh lahko formira v delovno enoto. Zanimivo je tudi to, da so tam, kjer že imajo delovne enote in kjer je uveljavljeno neposredno upravljanje — brez svetov enot in samo z nekaterimi komisijami — močno okrepili vlogo vodje delovne enote. V enem od statutov pa sem celo zasledil definicijo, da je vodja delovne enote organ upravljanja. To pa je trditev, ki jo je kaj težko osvoboditi. Ali je vodji delovne enote

res potrebno dajati tolikšne pristojnosti in to na račun zmanjševanja vloge neposrednega upravljavca? Zanimivo je tudi to, da v zvezi z vodjo delovne enote skoraj vsi statuti, ki sem jih analiziral za današnje posvetovanje, prepuščajo sicer delovnim enotam, da svet delovne enote voli vodjo, da ga sami imenujejo, vendar pa v večini primerov določajo, da imenujejo vodje po predčasnem soglasju upravnega odbora. Zakaj namreč to vprašanje? Zavoljo tega, ker bi želel opozoriti sindikalne organizacije, da se prav tu praktično začena prvi izpit naše reelekcije, prvi izpit v oblikovanju kriterijev, ki jih mora imeti oseba na vodilnem delovnem mestu, ki je podvrženo reelekciji. Zato tudi taka določila ne morejo vzdržati kritike.

Nadalje je zanimivo, da v večini delovnih organizacij po-



Sindikalni dom »GORCA« pri Podlehniku

Je ustanovil sindikalni odbor Kmetijskega kombinata Ptuj skupno z Občinskim sindikalnim svetom Ptuj 1963. leta. Dom stoji v središču haloških vinorodnih gričev in je oddaljen od mesta Ptuja 10 km. Namenjen je za odih in rekreacijo članov sindikata in njihovih družinskih članov. V lepo opremljenih dvoranah je obilo možnosti za prirejanje sestankov, sej, posvetovanj, seminarjev in družinskih prireditev. Za večdnevno letovanje so na voljo lepo opremljene sobe. Cene penziona so zmerne, tako da so pristopne slehernemu delavcu.

STJEPAN SKLEPČIČ:

Kako funkcionišu radne jedinice u Medjimurskoj trikotaži Čakovec

Poznavanje svih komponenata raspodjele je osnov stvarnog samoupravljanja

U Medjimurskoj trikotaži Čakovec uveden je 1958. godine faktni obračun, a na sistem radnih jedinica prešlo se 1961. godine. Danas poduzeće ima 28 ekonomskih jedinica koje su ujedno i obračunske jedinice u faktnom obračunu, a veličina im se kreće od 15 do 300 radnika.

Iako već niz godina postoji faktni, odnosno obračun po radnim jedinicama, a što je osnov za utvrđivanje i raspodjelu dohotka, ipak se raspodjela dohotka po radnim jedinicama prišlo tek prošle godine.

Sadašnji sistem raspodjele dohotka predviđa, da svaka jedinica na osnovu utvrđene količinske proizvodnje po vrsti i količini proizvoda samostalno planira svoje troškove i to od plana radne snage do ostalih direktnih i indirektnih troškova.

Razumije se, da je pitanje normativna problem za sebe koji se nije mogao riješiti nekim administrativnim putem. Često ekonomske jedinice traže kontrolu i reviziju normativna ekonomskih jedinica kod kojih dolazi do prevelikih odstupanja u troškovima zbog drugih ekonomskih jedinica ili tržišta. Ekonomske jedinice traže priznavanje tih troškova putem arbitražne komisije. Na taj način dolazi do svodjenja normativna i troškova u realne granice, budući da se kontrolom i analizom normativna ne bavi samo služba analize i plana kao i prodaja, nego i ekonomske jedinice koje su realno planirale i postavljale svoje normative.

RASPODJELA DOHOTKA USKLADJENA JE SA UVJETIMA POSLOVANJA SVIH JEDINICA

Sadašnji sistem formiranja i raspodjele dohotka po ekonomskim jedinicama zasnovan je na sveukupnom sagledavanju položaja te načina i uvjeta poslovanja ekonomskih jedinica čitavog poduzeća. Bilo je potrebno izravnavati razne disproporcije i staviti sve ekonomske jedinice na približno istu polaznu osnovu.

Ovo je ostvareno razbijanjem ostvarenog dohotka poduzeća na pojedine ekonomske jedinice na osnovu produktivnosti i ekonomičnosti. Samo formiranje i raspodjela dohotka vrši se na

slijedeći način: svakoj ekonomskoj jedinici priznaje se za realizaciju ona proizvodnja koja je kao gotova predmeta drugoj ekonomskoj jedinici. To znači da je ovdje zastupljena produktivnost, dok je ekonomičnost zastupljena na obračunu te proizvodnje po planskim i stvarnim troškovima. Radi velikih disproporcija pojedinih ekonomskih jedinica u pogledu mogućnosti sniženja cijene koštanja, ekonomičnost se izražava u postocima. U ekonomskoj jedinici se za postupak ekonomičnosti povećavaju ili snižavaju osobni dohoci iz ostvarenog plana obima proizvodnje.

Ovakvo korigirani osobni dohoci služe kao osnovica raspodjele dobitka ostvarenog radom svih radnih ljudi u poduzeću. Zbirom prije spomenutih korigiranih osobnih dohotka i preko njih ostvarenog dobitka ekonomske jedinice oformljuju svoj dohodak koji dijele prema zajedničkoj proporciji na osobne dohotke i fondove. Sredstvima za osobne dohotke radna jedinica samostalno raspolaže i može da ih pozajmi drugim ekonomskim jedinicama ili da otvara rezervni fond, ili pak da dijeli sva ostvarena sredstva za osobne dohotke. Posudba i neisplačivanje dijela ostvarenih osobnih dohodaka je za pozdraviti, a sve više ekonomskih jedinica ima češće rasprave o formiranju rezervnog fonda.

ZASTO KUMULATIVNO — MJESEČNI OBRACUN?

S obzirom na rekonstrukciju, radne jedinice su jednoglasno zaključile da se fondovi centraliziraju, sem dijela fonda zajedničke potrošnje (50%). No, svaka ekonomska jedinica s obzirom na kumulativni obračun zna svaki mjesec, koliko je do obračunskog razdoblja ostvarila osobnih dohodaka, koliko ima potraživanja ili dugovanja i koliko je ostvarila i odstupila sredstava za fondove poduzeća.

I kumulativni i čisto mjesečni obračun imaju svojih dobrih i loših strana. Za sada još nisu iskristalizirani svi stavovi u vezi tog problema. Istaći ćemo neke od njih.

Sadašnji kumulativno-mjesečni obračun i raspodjelu osobnih dohodaka prihvatili smo u pr-

vom redu uslijed velikih oscilacija u veličini nedovršene proizvodnje koja je najčešće uzrok vanjskih faktora (reptomaterial) kao i sezonskog karaktera proizvodnje, te dosta velikih oscilacija u naplati potraživanja. Drugi element koji nas je rukovodio na kumulativno mjesečni obračun bili su pojedini troškovi koji se vremenski ne razgraničavaju, te bi u momentu njihovog nastanka imali veliki utjecaj na formiranje dohotka ekonomske jedinice. Ovakav obračun je daleko kontinuiraniji od mjesečnog, ali se javljaju problemi, kao npr. umanjenje osnovice za vrijeme bolovanja, budući da vrijeme provedeno na bolovanju ne ulazi u osnovicu, pa su do kraja godine radnicima koji su bili na bolovanju primanja uvijek manja.

Drugi problem je nova radna snaga, koja je došla u poduzeće, odnosno u ekonomsku jedinicu. Njihova ostvarena kumulativna primanja kao i kod radnika koji su bili na bolovanju su u odnosu na ostale ma-

nja, a postotak primjenjen na osnovicu je isti za cijelu radnu jedinicu.

To su samo dva problema koje nosi kumulativni obračun, dok čisto mjesečni obračun i raspodjela dohotka po ekonomskim jedinicama anulira prije spomenuta dva problema, ali zadržava one, koji su nas rukovodili na kumulativni obračun.

Ovo su samo neki problemi, koji međutim nisu nepremostivi. Ali bez obzira da li je obračun i raspodjela kumulativno mjesečna ili čisto mjesečna ona ima neprocjenjivih pozitivnosti uprkos raznih problema.

Raspodjela dohotka i poznavanje svih komponenata koje utječu na njegovu veličinu je osnov za postizanje ciljeva stvarnog samoupravljanja. Za jačanje ekonomskih jedinica potrebno je i ustaljivanje instrumenata u našoj privredi, jer njihova česta izmjena ima suprotno dejstvo u odnosu na nastojanja jačanja samoupravljanja i raspodjele dohotka, ne samo na nivou ekonomske jedinice, nego i samih radnika.

MARTIN HAEJANIĆ:

Razvoj samoupravljanja mora biti stalna naloga v prizadevanjih sindikatov

Iz koreferata na temu: samoupravne pravice proizvajalcev v delovnih enotah

Našemu proizvajalcu že ustava zagotavlja in določa okvirne pravice ter dolžnosti v delovni organizaciji. Vsebinska teh pravic in dolžnosti pa temelji na programu razvoja naše skupnosti, ki realizira interese delovnih ljudi jugoslovanskih narodov. V okviru predpisov, ki so prožno podrejeni navedenim načelom, pa vsaka delovna organizacija samostojno organizira proizvodnjo v skladu s potrebami naše skupnosti. Delovni organizaciji je torej prepuščeno, da odloča o

ustvarjeni vrednosti dela. Delovna organizacija ustvarja novo vrednost oziroma dohodek s pomočjo družbenih sredstev, ki so ji dana v izkoriščenje in upravljanje. Zato je tudi sama odgovorna za čim racionalnejše izkoriščenje družbenih sredstev in je njena naloga, da organizira delo in upravljanje tako, da kar najbolj zainteresira slehernega zaposlenega in na slehernem delovnem mestu za naloge in delo po njegovih strokovnih in psihofizičnih sposobnostih. Samoupravni mehanizem in delitev pa morata biti zasnovana tako, da ustvarjata in razvijata čut za družbeno in individualno odgovornost pri slehernem članu delovne organizacije.

Upošteva ta dejstva bom skušal opozoriti na nekatere vplive, ki pogojujejo uspešnost samoupravnega sistema v delovni organizaciji in še posebej v delovni enoti. Ob tem pa naj kar takoj opozorim, da moramo na samoupravljanje gledati realno, kot na dialektično celoto prednosti in protislovij oziroma slabosti. V sponadu s temi slabostmi pa se krepi samoupravni sistem in tembolj prihajajo do veljave njegove prednosti, ki jih predstavljajo naprednejši proizvodni odnosi, humanizacija odnosov, saj proizvajalce osvobajajo vezanih spon, in tudi porast ekonomske učinkovitosti ob sočasnem sproščanju iniciative proizvajalca.

lja »vrh«. Članji delovne skupnosti pa si v takem primeru seveda ne morejo ustvariti jasne predstave in odločanju in odgovornosti, kar jih pasivizira v upravljanju in posredno tudi na delovnem mestu.

Ta proces demokratizacije in poglobljanja samoupravljanja pa zlasti zaostaja v manjših delovnih organizacijah, kjer je največ samovolje, kjer tudi ni ustrezne kadrovske strukture, kjer ni jasne proizvodne usmeritve.

PREMALO UPOŠTEVAMO ČLOVEKA

In spet opažamo, da se samoupravni organi pogosto ukvarjajo le z normativno dejavnostjo, da pa so veliko manj usmerjeni k človeku in k odnosom med proizvajalci. Zato tudi ni ključne, da ne čutijo potrebe seznanjati proizvajalce s svojim delom in s svojimi ukrepi. Pri tem so tudi strokovne službe veliko bolj usmerjene k vodilnim delavcem kot pa k delavcem v neposredni proizvodnji, kar nekateri vodilni zagovarjajo z ožkim interesom neposrednih proizvajalcev in s tem, da le-ti težko razumejo probleme, ki jih razrešujejo organi upravljanja.

Bojazen pred posledicami je prav gotovo eden od vzrokov za pasivnost v organih upravljanja. Premestitev na slabše delovno mesto, izključitev iz delovnega kolektiva in podobni ukrepi zoper »razboriteže« so seveda podkrepljeni z vsoto potrebno argumentacijo, tako da je formalne plati zadoščeno vsem aktom, ki urejajo pravice in dolžnosti zaposlenih.

Pasivnost pa v delovnih organizacijah tudi drugače utemeljujejo, češ da ni pravega interesa za upravljanje, da se delavci zanimajo le za plače, za proizvodnjo pa ne. In od tod trditve, da naj se delavci zanimajo za proizvodnjo, za vse drugo pa so pristojni drugi organi. Od tod tudi pogost izgovor, da samoupravni organi ne obveščajo proizvajalcev o svojih ukrepih. Primeri se celo, da nam v samoupravnih organih v odgovor na vprašanje, zakaj se pred sklepanjem ne posvetujejo s članstvom, pojasnjujejo, da so morali hitro ukrepati in zato ni bilo časa spraševati proizvajalce za mnenje. Dogaja se celo, da dobršen del problemov razrešijo kar v upravnih, medtem ko samoupravni organi o rešitvah samo formalno razpravljajo in jih tudi formalno potrjujejo.

Toda zlasti v sindikatih se ne moremo sprijazniti s tem — kar pa je sicer pogost primer, da o zadevah razpravljajo samo upravni odbori ali pa celo kbr strokovni kolegiji. Ne moremo (Nadaljevanje na 16. strani)

NEKATERI SE BOJE DECENTRALIZACIJE

V mnogih delovnih organizacijah pa se boje prenesti kompetence v gospodarjenju in upravljanju na neposredne proizvajalce v delovnih in obračunskih enotah, češ da še niso dozoreli pogoji za to, da pri delavcih še ni dovolj razvit čut odgovornosti. Utemeljujejo tudi, da bi lahko decentralizacija upravljanja povzročila ekonomsko škodo delovni organizaciji, zastoje v proizvodnji itd. Taka pojmovanja so še posebej razširjena med vodilnimi in strokovnimi kadri, ki jim samoupravljanje ustreza le toliko časa, dokler ni prizadeta njihova suverenost v odločanju. Za takimi pojmovanji pa se pogosto skriva želja po koncentraciji oblasti v rokah posameznikov ali služb, s pretvezo seveda, da morejo le oni zagotoviti potrebne ukrepe za racionalno poslovanje. Samoupravljanje je zato po njihovem mnenju nekaj, s čimer se naj proizvajalci ukvarjajo v prostem času. In res je na prvi videz v takih organizacijah vse v najlepšem redu, ni nobenih problemov — toda tudi napredka ni! Samoupravni organi odločajo in sklepajo tako, kot si to zamiš-

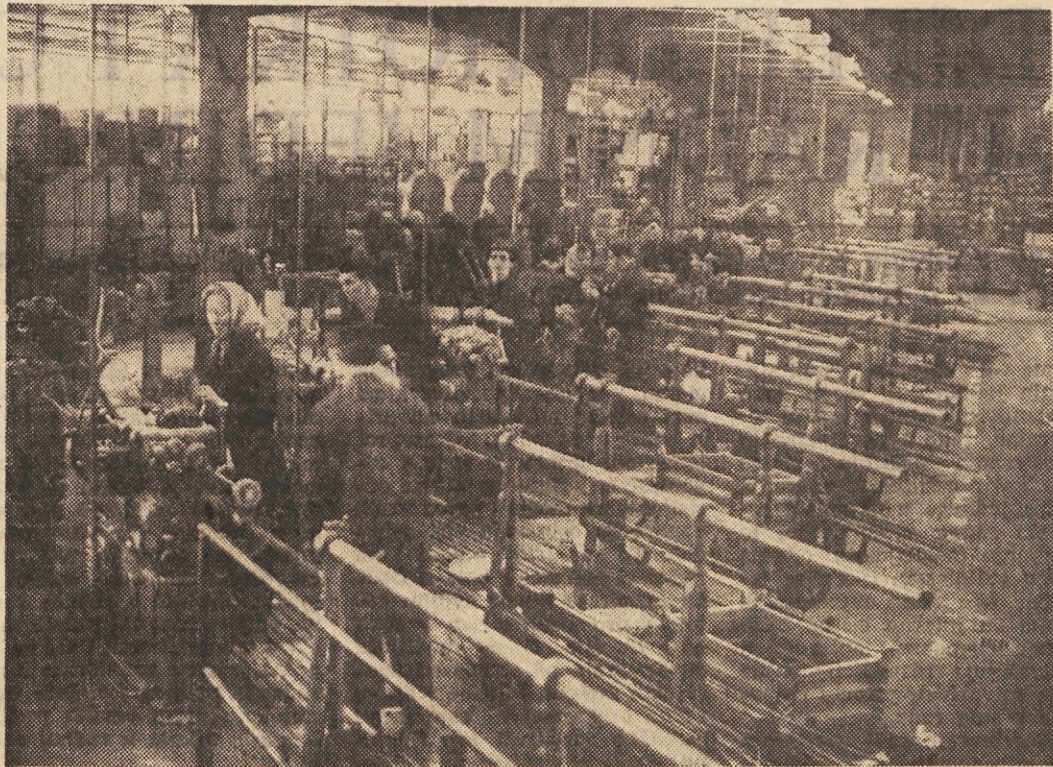


METALNA INDUSTRIJA »MIV« — VARAŽDIN

Metalna industrija Varaždin je združeno poduzeće u čijem sastavu djeluju Tvornica strojeva, Ljevaonica željeza in Tvornica tekstilnih utenzilija. Modernizacijom svojih postrojenja Metalna industrija uvrstila se u red savremenih radnih organizacija koja se uspješno probija na inozemno tržište.



**TOVARNA
AVTOOPREME
PTUJ
MLINSKA
ULICA 1**



Izdelki naše tovarne - različni deli karoserijske opreme - so priznani po svoji uporabnosti, zanesljivosti in lepi obliki. Vedno so na zalogi potrebni rezervni deli!

FELIKS BAGAR:

POVEČAJMO UČINKOVITOST podružnice v delovni enoti in sindikata v delovni organizaciji

Koreferat na medobčinskem posvetu v Kidričevem

Vprašanje, ki si ga zastavljamo v vsakdanji praksi političnega dela, je, kako organizirati sindikalno organizacijo v delovni organizaciji z delovnimi enotami, da bo lahko celotno sindikalno članstvo aktivni ustvarjalec stališča in politike sindikata. Praksa sama pa nas je tudi opozorila na nujnost decentralizacije v sindikalni organizaciji, če hočemo, da bo sindikat tista organizirana sila delavcev, ki bo razvijala proces neposrednega samoupravljanja. Nevzdržno bi namreč bilo, če bi se sindikat zavzemal za decentralizacijo samoupravnega sistema, sam pa bi vztrajal pri centralizirani organizaciji, ki se ni prilagodila novim potrebam in prilogom v organiziranosti delavcev.

SMELEJE V DECENTRALIZACIJO SINDIKALNEGA DELA

Prve spremembe v organizaciji sindikalne podružnice so nastale z ustanavljanjem pododborov po obratih in delovnih enotah, čeprav ti organi še niso imeli materialne osnove za delo niti pomembnejših pristojnosti. Tudi sredina, v kateri so delovali, jim ni pripisovala posebne pomena, organi upravljanja pa so zelo neradi upoštevali predloge in stališča sindikalnih pododborov, kar je vse povzročilo neaktivnost članstva. To spoznanje nas je spodbudilo k odločitvi, da pristopimo k formiranju sindikalnih podružnic po delovnih enotah in obratih z vsemi pristojnostmi, pravicami in dolžnostmi podružnice, medtem ko naj bi na ravni delovnih organizacij delovali sindikalni odbori. S tem se je pričel proces decentralizacije sindikalne organizacije in njenega prilagajanja neposrednim oblikam upravljanja. Gre torej za novo kvaliteto v delu sindikalne organizacije, ki se tako poskuša čim bolj približati članstvu, z namenom, da bi povečala svoj vpliv in učinkovitost pri reševanju vseh tistih problemov, ki so za delavce življenjsko pomembni.

Članstvo posledje aktivneje sodeluje v formiranju stališč in predlogov, o katerih razpravljajo in odločajo organi upravljanja v delovni enoti ali v delovni organizaciji. Sindikalne podružnice se odločno zavzemajo za utrjevanje samostojnosti in povečanje pristojnosti delovnih enot, predvsem na področju delovnih razmerij, materialne delitve, sprejemanja planov itd.

Zato lahko rečem, da je dosežena aktivnost podružnic veliko prispevala k uveljavljanju delovnih enot in k razvijanju oblik neposrednega upravljanja.

Ob teh očitnih uspehih pa nekateri še vedno poskušajo dokazovati, da ob uveljavljanju neposrednega upravljanja, ko sodelujejo v gospodarjenju in odločanju vsi delavci, sindikalna podružnica v delovni enoti ni potrebna, češ da nima česa delati. Takšnih dokazov pa seveda ne moremo sprejeti, ker izhajajo iz nepoznavanja vloge sindikalne podružnice v delovni enoti in težnji, da bi zmanjšali politični vpliv sindikalnega članstva na formiranje politike v delovni enoti in delovni organizaciji. Delo sindikalne podružnice v delovni enoti namreč mora biti v prvi vrsti usmerjeno k človeku, odnosom med ljudmi in do ljudi, pogojem dela in počutju proizvajalca ter vsem tistim problemom, ki delavce tarejo na delovnem mestu ali izven njega, a o njih ne razpravljajo organi upravljanja delovne enote in delovne organizacije, ker je pač tudi od rešitve teh problemov odvisna produktivnost in kvaliteta dela, učinkovitost gospodarjenja. Teh problemov pa je bržčas toliko, da ima podružnica v delovni enoti zelo mnogo dela, če le hoče - a to mora - prisluhniti problemom svojih članov.

S tem da smo formirali podružnice po delovnih enotah, pa seveda še ni zaključen proces približevanja sindikalne organizacije članstvu. Potrebna nam je analiza tega, kar smo že ukrenili, še naprej moramo organizacijsko utrjevati podružnice v delovnih enotah in novo notranjo organizacijo članstva podružnice v delovni enoti. Tu mislim na formiranje sindikalnih grup po oddelkih, izmenah in delovnih enotah. Delovni sestanki članstva naj bi se v glavnem odvijali v sindikalnih grupah, sestankov podružnice pa naj bi se udeleževali delegati sindikalnih grup. Celotno sindikalno članstvo se bo tako aktivno vključilo v javno razpravo o vsakem pomembnem vprašanju in po zelo hitrem postopku izreklo svoje mnenje, izoblikovalo predloge in stališča. Izvršni odbori podružnic po delovnih enotah bodo tako lahko pravočasno zbrali mnenja in predloge članstva svojih podružnic, sklicali razširjene seje izvršnih odborov, na katerih bodo dokončno izoblikovali stališča sindikata, ter jih nato po-

sredovali organom upravljanja delovne enote in sindikalnemu odboru delovne organizacije.

Z notranjo organiziranostjo na sindikalne grupe se bodo podružnice delovnih enot lahko veliko bolj usmerile v proučevanje najbolj bistvenih problemov delovnih enot in se tudi odločneje zavzele, da se samoupravne pravice in materialne pristojnosti prenesejo na delovne enote v takšni meri, da bodo spodbujale neposredne proizvajalce za čim racionalnejše poslovanje delovne enote in delovne organizacije.

V tej zvezi je nujna tudi revizija samoupravnih aktov delovnih organizacij, ki naj zagotovijo konkretne pristojnosti delovnim enotam, upoštevaje, da decentralizirano samoupravljanje združuje skupne interese delovne organizacije in da materialno spodbuja vsakega posameznika. Ob teh prizadevanjih pa bodo tudi sindikalne podružnice delovnih enot in sindikalni odbori delovnih organizacij našli svoje pravo mesto in vsebino svojega dela.

Najdlje v organizaciji sindikata so doslej prišli v Tovarno avtoopreme v Ptuj. Na novo izvoljeni sindikalni odbor se je načrtno lotil proučevanja notranje organizacije sindikata, sindikalnih podružnic po delovnih enotah in sindikalnih grup v podružnicah. Zdej formirajo sindikalne grupe, od katerih vsaka s tajnim glasovanjem izvoli svojega člana v izvršni od-

bor sindikalne podružnice delovne enote. S tem se bo bistveno spremenila vloga in odgovornost sindikalnega delavca v izvršnem odboru sindikalne podružnice delovne enote. Njegova osnovna naloga bo, da dela med članstvom v sindikalni grupi, članstvo pa mu bo naročilo, o katerih problemih in kakšna stališča mora zagovarjati na seji izvršnega odbora podružnice, po vsaki seji pa bo moral tudi poročati članstvu o sklepih in stališčih, ki jih je sprejel izvršni odbor podružnice.

Če pa posamezni član izvršnega odbora ne bo aktiven, ga bo članstvo sindikalne grupe odpoklicalo in izvolilo novega predstavnika. Posebna komisija pri sindikalnem odboru Tovarne avtoopreme Ptuj že oblikuje poseben »pravilnik«, ki bo opredelil delo, naloge, pristojnosti, pravice in dolžnosti sindikalnega odbora, podružnic in grup.

VEČ PRISTOJNOSTI PODRUŽNICAM V DELOVNIH ENOTAH

Podružnice v delovnih enotah imajo svoje izvršne odbore, v nekaterih primerih tudi nadzorne odbore in komisije. Delo posameznega izvršnega odbora je predvsem odvisno od prizadevnosti njegovih članov, njegove samoiniciativnosti ter od pomoči, ki jo izvršni odbori

(Nadaljevanje na 15. strani)

STANKO VAUDA:

Z razvojem proizvodjalnih sil se razvija tudi samoupravljanje

**Kakšni so rezultati upravljanja in gospodarjenja v
ptujski Perutnini**

Izhodiščna misel, te moje razprave je - nekoliko kasneje jo bom dokumentiral tudi z nekaterimi oštevilčenimi podatki - da se je samoupravljanje v našem podjetju razvijalo in se še razvija v skladu z ekonomskimi pogoji in materialnim razvojem naše delovne organizacije. Kolektiv Perutnine se je formiral na osnovi družbene investicije, zato tudi ne more biti naključje, da je imelo delavsko samoupravljanje prva leta izredno ozko odmerjen materialni prostor. A bolj ko se je naša gospodarska organizacija razvijala, bolj ko je kolektiv vlagal rezultate svojega dela v nadaljnji razvoj proizvodjalnih sredstev, bolj se je krepilo tudi samoupravljanje, tem trdnjša je postajala njegova materialna osnova.

Hoteč sprostiti pobudo neposrednih proizvajalcev smo v Perutnini že v letu 1963 zasnovali decentralizacijo upravljanja in preko delovnih enot začeli razvijati neposredno odločanje proizvajalcev. Tako imamo danes v naši gospodarski organizaciji 8 delovnih enot, ki pomenijo zaključene proizvodne in poslovne enote, v katerih je možno spremljati in meriti vse faze gospodarjenja, ugotavljati dohodek in ga tudi znotraj enot deliti.

Da pa bom bolj razumljiv v tej svoji analizi dela in življenja delovnih enot v Perutnini, naj na kratko opišem eno od enot, to je farmo brojlerjev. Farma je začela poskusno obratovati leta 1961, s polno kapaciteto pa proizvaja šele od 1965 dalje. Zdej proizvaja na leto 2 milijona brojlerjev, ki se izvažajo v lastni valnici. Bruto produkt farme znaša kakih 17 milijonov novih dnarjev, pri čemer šteje kolektiv le 77 zaposlenih. Farma ima svoj devetčlanski svet enote, tri komisije in sindikalni pododbor. V vseh samoupravnih organizmih, v številni člane centralnega delavskega sveta, sodeluje pri upravljanju 31 članov kolektiva farme ali približno 40% zaposlenih.

Ob tem pa naj zastavim vprašanje, kakšno vlogo so doslej imeli samoupravni organi pri gospodarjenju in pri upravljanju z ustvarjenimi sredstvi?

Lahko rečem, da je bila osnovna skrb samoupravnih organov posvečena usposabljanju zaposlenih za specializirano proizvodnjo in tehnologijo v vzreji brojlerjev. Kakšni pa so dejanski rezultati teh prizadevanj, naj povedo nekateri podatki. Leta 1962, torej pred prehodom na delovne enote, je farma oskrbovala 6.000 brojlerjev, zdaj pa že kakih 33.000. Med tem ko je prejšnja leta nihal odstotek pogina nečije med 8 in 10 odstotkov, znaša zdaj le še 2%, marsikdaj pa je celo manjši. In medtem ko je poprej trajala doba pitanja do 70 dni in je bilo potrebnih za 1 kilogram živca težje 3,5 kg krmil, znaša zdaj ta doba v povprečju 58 dni, za 1 kilogram živca težje pa potrebuje farma le še 2,30 kilograma krmil.

To so seveda samo nekateri podatki, ki nam razkrivajo,

kakšen premik je bil storjen v razvoju proizvodjalnih sil in kakšno veljavo je dobilo v gospodarjenju neposredno upravljanje.

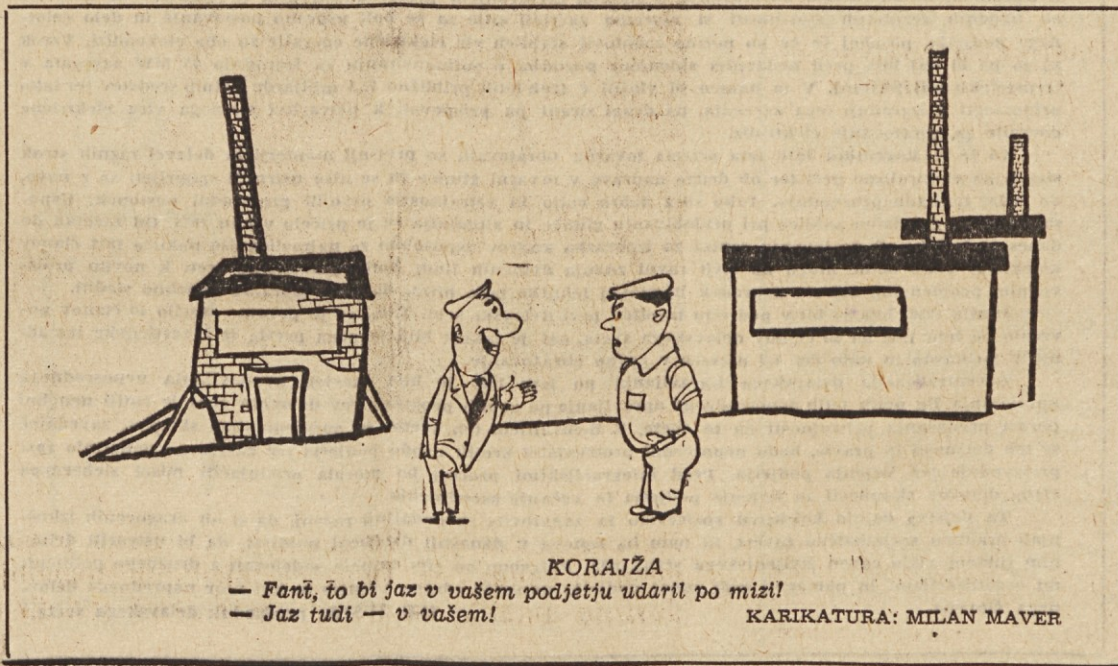
Dosedanji rezultati gospodarjenja in povečana materialna baza pa nam odpirajo nove možnosti v razvoju samoupravljanja. Zato smo tudi z novim statutom podjetja smejele začrtali pota decentralizaciji upravljanja. Delovne enote so tako dobile precej večje pristojnosti. Naj naštejemo nekatere najpomembnejše:

- delovne enote sprejemajo letne proizvodne programe;
- delovne enote samostojno ugotavljajo in delijo dohodek;
- sprejemajo pravilnike o delitvi dohodka, o delitvi sredstev za osebne dohodke ter določajo cenike del;
- odločajo o ustanavljanju in prenehanju delovnih razmerij ter samostojno vodijo kadrovske politike;
- sklepajo in odločajo o uporabi sredstev ter opreme in skrbe za investicijsko vzdrževanje;
- odločajo in razpravljajo o strokovnem izobraževanju in izpopolnjevanju članov delovne skupnosti;
- obravnavajo in potrjujejo obračune poslovanja;
- skrbijo za pravilno izkoriščanje in varovanje družbenega premoženja, s katerim upravljaajo;
- obravnavajo delovne pogoje in dajejo navodila za izvajanje zdravstvene zaščite in tehnične varnosti pri delu ter določajo sredstva v ta namen in tako dalje.

Toda čeprav v podjetju ugotavljamo pozitivne rezultate dosedanjega razvoja samoupravljanja, čeprav smo razmeroma na široko razvili sistem odločanja proizvajalcev v delovnih enotah, pa vendarle ne smemo prezreti nekaterih slabosti in pomanjkljivosti. Predvsem se mi zdi, da je še vedno prepočasen, predvsem pa premalo kvaliteten razvoj nesporednega samoupravljanja. Velikokrat se namreč zadovoljimo že s tem, da pomembnejša vprašanja pridejo do svetov delovnih enot in proizvajalcev ne obveščamo pravočasno o vseh teh problemih, kaj šele da jih pritegnili v neposredno odločanje. Sploh moram reči, da je najbolj trnel temelj v našem samoupravnem mehanizmu premalo učinkovito obveščanje širokega kroga proizvajalcev o vseh pomembnejših vprašanjih naše delovne organizacije, tako da jih pogosto postavljamo pred izvršena dejstva.

Druga slabost v našem samoupravljanju je še vedno neurejena notranja zakonodaja. Ker sveti delovnih enot nimajo vseh pravilnikov in drugih aktov, ali pa s pripravami nanje upravnih organov pogosto poteka drugače, kot pa smo si ga zamišljali. Glavni vzrok pa, da je temu tako, so strokovno šibka vodstva delovni enot in premalo učinkovite skupne službe malo učinkovite skupne službe podjetja.

Po drugi strani pa mislim, da smo vse preveč površni in da se premalo poglobljamo v sedanje procese tako v ekonomskih kot v medsebojnih odnosih. Zato bo naše upravljanje potrebno v prihodnje še bolj demokratizirati in ga iz čisto gospodarske sfere razviti in razširiti tudi na področju družbenih odnosov, se pravi, morali ga bomo usmeriti tudi k delovnemu človeku, njegovemu delovnemu mestu in k njegovi osebnosti. Tako se nam pogosto primeri, da ob velikih in pomembnih problemih delovne organizacije povsem prezremo vse tiste drobne probleme proizvajalca, ki pa so zanj izredno pomembni. Prav tako pa tudi nimamo dovolj razvite vezi med posrednim in neposrednim upravljanjem, po kateri naj bi se pretakale misli, želje in stališča kolektiva na organe in seveda od organov upravljanja do kolektiva.



KORAJŽA
- Fant, to bi jaz v vašem podjetju udaril po mizi!
- Jaz tudi - v vašem!

KARIKATURA: MILAN MAVER

Decentralizacija upravljanja v KK »Jeruzalem« - Ormož

V zadnjem času razmeroma pogosto slišimo ocene in mnenja, da delavsko samoupravljanje nekako zaostaja v svojem razvoju, nekateri pa celo govore, da je v krizi. Resnica je seveda daleč od teh mnenj in trditve. Z reformo smo namreč ustvarili samoupravljanje povsem drugačno pozicijo v našem gospodarskem mehanizmu in mu v prvi vrsti zagotovili mnogo širšo gospodarsko osnovo, s tem pa tudi veliko zahternejše naloge.

Ob vsebini dela pa so tudi zelo važne oblike upravljanja. Vsekakor mora stoniti v ospredje naših prizadevanj decentralizacija. Dejstvo je namreč, da postajajo delovne enote ena izmed bistvenih prvin v samoupravljanju in gospodarstvu. Tudi zakonski predpisi že predvidevajo delovno enoto kot obvezen člen v procesu odločanja. Pa ne gre le za to, da je nekaj zapisano v zakonu, temveč, da to tudi dejansko uresničujemo.

Tudi v naši delovni organizaciji — v KK »Jeruzalem« Ormož — smo se že pred dobrim letom odločili, da reorganiziramo naš sistem upravljanja. Danes tudi že lahko

vsaj približno ocenimo dosežene uspehe in neuspelih naših prizadevanj. Če poprej smo imeli formirane delovne enote, ki pa so imele zelo pičlo odmerjene pristojnosti. Vsaka delovna enota je sicer imela svoj zbor kolektiva in svet delovne enote. Zbori kolektivov niso povsem živeli, drugače sveti delovnih enot, ki so marsikdaj začeli posegati celo v pristojnosti zborov kolektiva. Veliko premalo pa je bila razvita tudi povezava med delovnimi enotami in centralnimi organi upravljanja. Ti in še nekateri drugi vzroki so nas tudi spodbudili, da smo začeli resneje razmišljati o reorganizaciji samoupravljanja.

Decentralizacijo samoupravljanja smo izvedli v vseh treh osnovnih smereh proizvodnje. Tako imamo zdaj formirane tri samostojne obrate in v okviru le-teh še delovne enote. Težišče gospodarjenja je zdaj na obratih, ki tudi samostojno delijo ustvarjena sredstva. Vsak obrat ima svoj delavski svet, medtem ko smo v delovnih enotah zasnovali neposredno upravljanje proizvajalcev v zboru delovne skupnosti. Centralni organ upravljanja pa

ima poleg nekaterih drugih še koordinacijsko funkcijo.

Po enoletnih izkušnjah že lahko vsaj v grobem ocenjujemo funkcioniranje tako izoblikovanega samoupravnega mehanizma. Med drugim ugotavljamo, da so precej dobro zaživi delavski sveti obratov in se pri svojem delu osamosvajajo, čeprav včasih opažamo, da so nekoliko preveč zaprti v problematiko obratov in da ne vidijo vselej interesov podjetja kot celote. Nekoliko drugače pa je v delovnih enotah, kjer samoupravljanje še vedno ni dovolj zaživel. Vzrok za to je najbrž več, toda prav tem vzrokom mora biti poslej posvečena vsa naša pozornost, da bo samoupravljanje v delovni enoti zares postalo pravica in dolžnost vseh proizvajalcev, da odločajo o zadevah z vseh področij — proizvodnih odnosov, delitve in potrošnje — ter da te odločitve tudi dejansko izpolnjujejo. Gre torej za to, da izoblikujemo take oblike gospodarjenja in odločanja, ki bodo zagotavljale dejansko in ne le formalno samoupravljanje v delovni skupnosti.

IVO RAJH



PIKES BAGAR:

POVEČAJMO UČINKOVITOST podružnice v delovni enoti in sindikata v delovni organizaciji

Tudi v sindikatih se ne moremo izogniti decentralizaciji • Delo sindikata mora biti v prvi vrsti usmerjeno k proizvajalcu • Pobuda za sklic novega medobčinskega posveta

(Nadaljevanje s 13. strani)



lovni enoti. Gre za to, da dobe podružnice delovnih enot več pristojnosti, da dobe tudi materialno osnovo za izpolnjevanje svojih nalog. Delitev sredstev med sindikalnim odborom in podružnicami delovnih enot naj bo zasnovana na akcijskem programu sindikalnega odbora delovne organizacije in posamezne podružnice delovne enote.

KAKŠNA NAJ BO VLOGA SINDIKALNEGA ODBORA

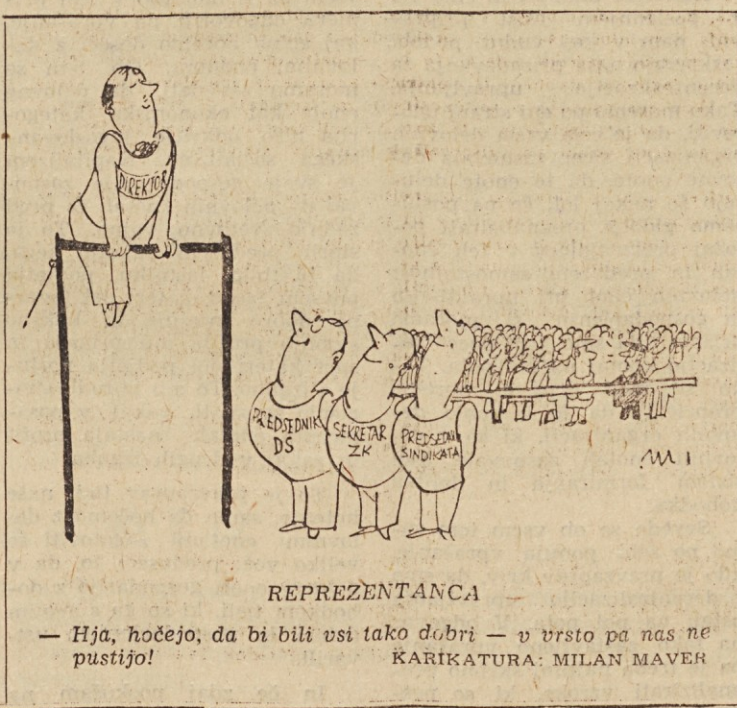
Vse dosedanje izkušnje nas spodbujajo, da temeljito analiziramo dosedanje delo sindikalnih odborov delovnih organizacij, da konkretneje opredelimo njihovo vlogo in mesto. To velja tudi za podružnice v delovnih enotah. Tako se na primer v posameznih podružnicah pojavljajo nekatere nejasnosti o vlogi in mestu sindikalnega odbora. Vzrok za to pa je po mojem v tem, da sindikalni odbor premalo koordinira delo podružnic delovnih enot, premalo upošteva mnenja in stališča podružnic in jih tudi ne posreduje organom upravljanja. Inicijativa pa mora rasti tudi od spodaj navzgor in ne samo obratno. Sindikalni odbori morajo zato preko podružnic in grup razviti stalne stike z sindikalnim članstvom preko posvetovanj, razgovorov in tako zagotoviti, da celotno članstvo sodeluje pri oblikovanju politike sindikata v delovni organizaciji.

V dosednji praksi sta se že izoblikovala vloga in mesto sindikalnega odbora v delovni organizaciji. Le-ta združuje in koordinira delo podružnic delovnih enot. Zato mora preko sindikalnega odbora odražati predvsem enotnost članstva sindikata delovne organizacije kot celote. Ta enotnost pa pomeni razreševanje številnih nesprotij, ki nastajajo med posameznimi delovnimi enotami zaradi različnih pogojev dela in gospodarjenja v delovnih enotah. Članstvo sindikata preko sindikalnih grup in podružnic oblikuje stališča in predloge, ki jih v njihovem imenu nato posre-

duje sindikalni odbor samoupravnim organom in strokovnim službam delovne organizacije. Sindikalni odbori delovnih organizacij odločajo o stališčih sindikata delovne organizacije v vseh zadevah, o katerih razpravljajo in odločajo samoupravni organi delovnih organizacij. Usklajujejo torej različne interese in stališča posameznih podružnic delovnih enot in oblikujejo enotno politiko sindikata v delovnih organizacijah, razpravljajo o vseh tistih vprašanjih, od katerih je odvisen neposredni materialni in družbeni položaj delavcev njihovih delovnih organizacij. Sindikalni odbori tudi proučujejo stališča, ki jih sprejemata občinski sindikalni svet in občinski odbor strokovnega sindikata ter drugi organi, se zavzemajo za realizacijo teh stališč v njihovih podružnicah v skladu s pogoji in možnostmi. Naloga sindikalnih odborov je, da utrjujejo samostojnost sindikalnih podružnic v delovnih enotah in jim pomagajo pri razreševanju problemov in izpolnjevanju nalog, ki so si jih zadale v svojih delovnih programih, mimo tega so dolžni zasnovati smotno kadrovsko politiko in zagotoviti načrtno usposabljanje vseh sindikalnih delavcev.

Da pa bi zagotovili čimbolj načrtno in učinkovito delo sindikalnih odborov, podružnic in grup, je nujno potrebno, da vsako vodstvo izčelna dolgoročni in kratkoročni akcijski program dela, ki naj vsebuje podrobneje opredeljene naloge in ki bo tudi preciziral, kdo je odgovoren za njihovo uresničitev.

Vprašanje vloge in mesta sindikalnih odborov v delovnih organizacijah in sindikalnih podružnic v delovnih enotah je tako zelo pomembno, da predlagamo sklic medobčinskega posvetovanja, na katerem bi si izmenjali konkretne izkušnje pri našem dosedanjem delu. Gradivo za medobčinsko posvetovanje naj bi pripravili občinski sindikalni sveti Čakovec, Ormož, Ptuj in Varaždin, na posvet pa naj bi povabili tudi druge občinske sindikalne svete. Prepričan sem namreč, da je ena izmed naših stalnih in odgovornejših nalog, da sindikalno organizacijo v delovnih organizacijah organiziramo, tako, da bo sposobna samostojno reševati probleme članstva, da bo torej vsebina dela ustrezala hoteljem in potrebam članov sindikata. Le v tem primeru bodo člani sindikata čutili, da je to njihova organizacija, le v tem primeru bodo v njej tudi aktivno delovali.



**EXPORT
IMPORT**

Kmetijski kombinat Ptuj

OBRAT ZA KMETIJSTVO
Z DELOVNIMI ENOTAMI:

DORNAVA, KIDRIČEVO, OSOJNIK, PTUJ PODLEHNIK, PLACAR, PRAGERSKO, STARŠE, SOBETINCI, TURNIŠČE, TRNOVSKA VAS, ZAVRC prideluje, proizvaja in prodaja kmetijske pridelke: **FOLJEDELSTVA:** krompir, koruzo, pšenico, ječmen, oves, selekcionirana semena pšenice in vrtnin. **SADJARSTVA:** plantažna jabolka, hruške in breskve. **VINOGRADNIŠTVA:** visokokvalitetna vina sort: laški in renski rizling, muškadni silvanec, rumeni muškati, šipon, burgundec, zeleni silvanec itd. **ZIVINOREJE:** starejše in mlado pitano goveno, plemenske telice, krave molznice — mleko.

MLEKARNA
predelava mleka v izdelke: pasterizirano mleko, jogurt, čajno maslo, sladki in kisli kazeln, jugolit (galalit), jugoester (poliester).

SLOVENSKE GORICE
vinarska in kletarska dejavnost, vskladičenje, šolanje in prodaja vin na domačem in tujem trgu.

TEHNOSEKVIS
tekoča, srednja in generalna popravila kmetijske mehanizacije in opravljanje del s težko mehanizacijo.

FARMA BEKONOV
mesnati prašiči — beconi, plemenske svinje.

MIZARSTVO
stavbeno pohištvo, oprema šol, trgovin, gostinskih obratov, pohištvo vseh vrst po naročilu.

KLAVNICA Z MESNICAMI KIDRIČEVO, PTUJ, MAJSPEK
prodaja na debelo in drobno svežega mesa in mesnih izdelkov.

GOZDARSTVO
gojenje in izkoriščanje gozdov in gozdnih sortimentov. Prodaja hlodovine, tehničnega, jamskega in rezanega lesa vseh vrst in sortimentov. Lastna žaga in prodaja na drobno.

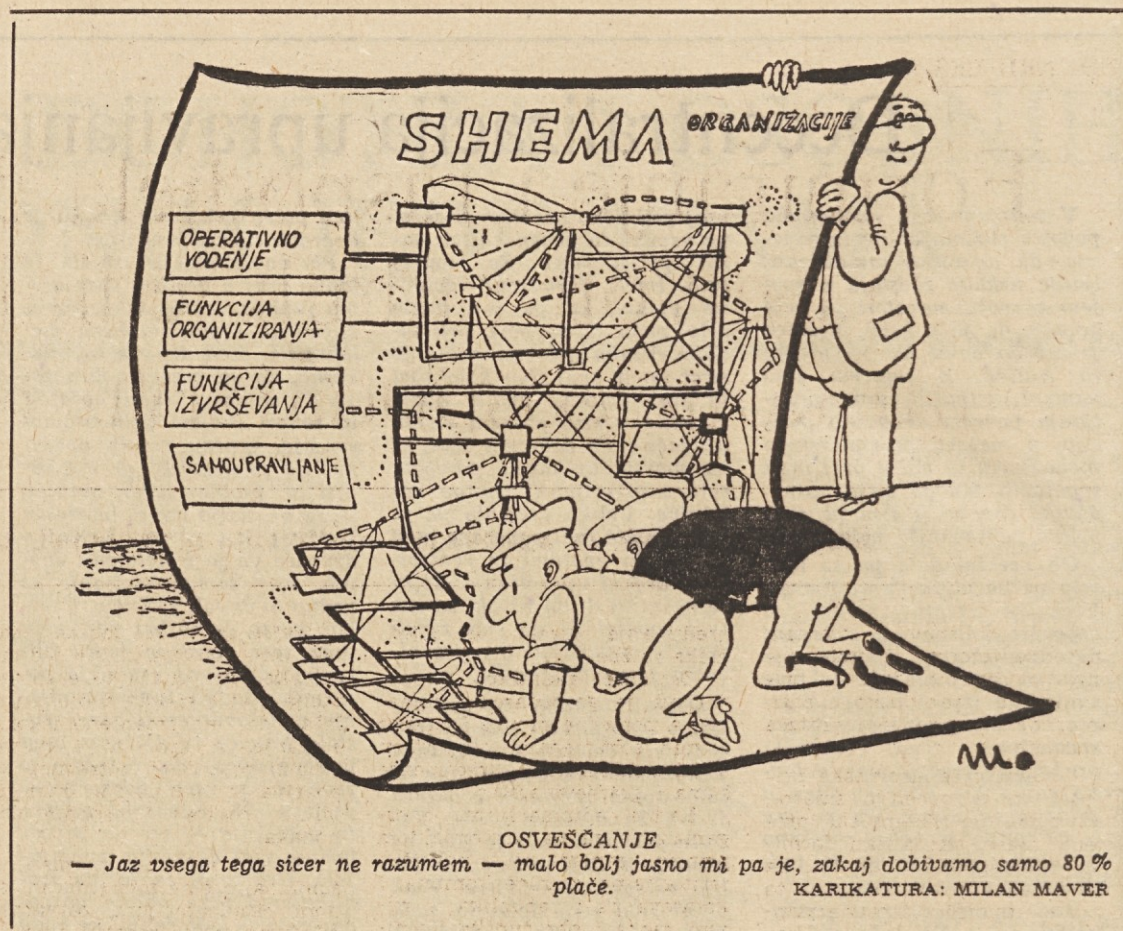
OBRAT ZA ZDRUŽENO KOOPERACIJO »JOŽE LACKO« PTUJ
pospešuje in kooperira kmetijsko proizvodnjo in živinorejo. Vršni kreditno in hranilno službo za kmetijstvo. Odkup vseh kmetijskih pridelkov in živine, prodaja sadja, zelenjave, krompirja, žit, plemenske in klavne živine ter ostalih kmetijskih proizvodov. Preko organizirane lastne trgovske mreže oskrbuje kmetijstvo in prodaja: vse vrste semen, umetna gnojila, zaščitna sredstva, kmetijske stroje in orodje ter ves ostali reprodukcijski material za potrebe kmetijstva.



POZNAJO SE

— Kaj neki spet potrebujejo, da so se spomnili na nas?!

KARIKATURA: MILAN MAVER



OSVEŠČANJE

— Jaz vsega tega sicer ne razumim — malo bolj jasno mi pa je, zakaj dobivamo samo 80% plače.

KARIKATURA: MILAN MAVER

IVAN ZADRAVEC:

MARTIN HABJANIČ:

Ubrzati proces decentralizacije

Pozdravna riječ predstavnika RV SSJ za Hrvatsku

Materiali i inicijativa koju je dao ovaj skup svakako zaslužuju pažnju i mogu samo da ih pozdravim. Vjerujem da će ovi materijali biti umnoženi i dostavljeni svim učesnicima skupa i da će poslužiti radnim organizacijama kao baza za daljnje preduzimanje određenih mjera.

Mi treba da se izborimo za potpuno radničko samoupravljanje, treba se izboriti da radni ljudi ne samo diskutuju o svim stvarima koje ih interesuju nego da o tim stvarima i odlučuju. Normativni akti koji su načinjeni u radnim organizacijama u većini slučajeva govore o takvom pravu radnika, ali je u praksi često drukčije.

Kada govorimo o radničkom samoupravljanju, to jest o radničkom samoupravljanju na nivou radnih jedinica i kada ove jedinice nemaju materijalne baze, onda govorimo u stvari o krnjenju radničkog samoupravljanja. A o čemu da odlučuje radnik u svojoj radnoj jedinici, ako ona nema vlastite materijalne baze? Da li je to onda stvarno ono radničko samoupravljanje koje mi želimo i kome mi težimo? Ja mislim da radnici pred nas s pravom postavljaju pitanje dokle će trajati ova sporost kod uvođenja dohotka na nivou radnih jedinica. Na takvim skupovima što je ovaj ovdje mi treba da prenesimo pozitivna iskustva iz formiranja i raspodjele dohotka na nivou radnih jedinica iz fabrike u fabriku i da i na taj način stimuliramo napredak na tom području.

U radnim jedinicama pojavljuje se problem nejednakih uslova privredjivanja i to je samo po sebi i razumljivo. Međutim, kada su sindikati sve od svog V. plenuma naovamo tražili preraspodjelu nacionalnog dohotka da bi na taj način koliko toliko izjednačili uslove privredjivanja u pojedinim privrednim granama, onda danas sindikati mogu sa pravom da traže da nešto slično učine i radne organizacije, to jest da postave radne jedinice u koliko jednake uslove privredjivanja.

Naš rad treba da prenesemo iz sindikalnih foruma u radne organizacije, a sindikalne podružnice i njihovi izvršni odbori treba da prenesu svoj rad na sve članove sindikata. Samo na taj način dobićemo njihovu podršku, samo u diskusiji sa širokim krugom članova sindikata naći ćemo odgovore na razna pitanja koja nam stvaraju probleme koje možemo da riješimo samo mobilizacijom i saradnjom svih članova sindikata.

Razvoj samoupravljanja mora biti stalna naloga v prizadevanjih sindikatov

Na samoupravljanje moramo gledati kot na dialektično celoto prednosti in protislovij ● Kje so vzroki za pasivnost proizvajalcev pri upravljanju? ● Več pozornosti izobraževanju vseh zaposlenih

(Nadaljevanje z 12. strani)

se sprijazniti s tem, da bi neki organ razreševal probleme v imenu kolektiva, ki pa je navsezadnje vendarle odgovoren za posledice, ki nastajajo. Zato si moramo prizadevati, da bodo v delovnih organizacijah le začeli upoštevati naloge in pravice članov delovne skupnosti, skratka, zahtevati moramo, da v okviru delovnih in obračunskih enot uresničujemo pravice in dolžnosti članov, kot to določajo ustava, statut in drugi samoupravni akti delovne organizacije.

IZPOPOLNJEVANJE INTERNE ZAKONODAJE JE POGOJ ZA RAZVOJ SAMOUPRAVE

Zato tudi mislim, da je vsebina samoupravnih aktov odločilnega pomena za nadaljnji razvoj samoupravljanja, saj postajajo samoupravni akti primarni formalno pravni del za urejanje odnosov v delovnih organizacijah. Se posebej zavoljo tega, ker družbena zakonodaja prepušča čedalje več pristojnosti v urejanju tako ekonomskih kot medsebojnih odnosov kolektivom samim in so zakonska določila samo okvirna izhodišča za samoupravne akte delovnih organizacij. To torej pomeni, da smo sredi procesa prenašanja odgovornosti na delovne organizacije, njene delovne enote in njene organe upravljanja za urejanje celotnega kompleksa proizvodnih in medsebojnih odnosov.

Nedvomno je izdelava vsebinsko kvalitativnih in funkcionalnih aktov izredno zahtevna naloga, ki pa ji v mnogih delovnih organizacijah niso kos. Zato gledajo nanjo dokaj formalno in prakticistično. V takih kolektivih pričakujejo, da bo vse odnose urejal splošni predpis, da jih bo uredil zakonodajni organ izven delovne organizacije. To je ena skrajnost, drugo pa lahko zasledimo v tistih delovnih organizacijah, ki so svojo interno zakonodajo izoblikovale kar mimo splošnih zakonskih določil. Tako na primer moremo zaslediti, da so v mnogih delovnih organizacijah pripisali delovnim enotam samo delovno organizacijsko funkcijo, čeprav naša zakonodaja jasno govori o tem, da mora imeti delovna enota tudi svojo samoupravno funkcijo. V nekaterih delovnih organizacijah so spet izvolili po delovnih enotah ustrezne organe upravljanja ter jim v svoji zakonodaji odmerili določene pravice in obseg dela. Toda koliko je ta samouprava v resnici zaživela, nam najbolj zgovorno dokazuje podatek, da se v nekaterih primerih svet delovne enote ni sestel celo po več mesecev, da niso izvolili niti predsednika sveta, kaj šele da bi razpravljali o nalogah v proizvodnji in delitvi dohotka, ki ga ustvarjajo. Taki organi pa seveda ne morejo spodbuditi proizvajalcev za boljše gospodarjenje, še več, v takem svetu delavci ne vidijo samoupravnega organa, ki naj bi zastopal njihova hotenja.

INTERESA NI — ČE NI MATERIALNO POGOJEV

Pogosto si zastavljamo vprašanje, čemu delovna enota ni zainteresirana za boljše gospodarjenje. Mislim pa, da je na tako zastavljeno vprašanje možen en sam odgovor: interesa ne more biti, če ni tudi materialno pogojen. Izkušnje nam namreč jasno dokazujejo, da je interes za gospodarjenje v delovnih enotah narasel vselej, kadar so se povečale materialne pristojnosti enot, kadar so delavci občutili, da lahko s povečevanjem produktivnosti dela in z boljšim gospodarjenjem povečujejo tudi svoje osebne dohodke. In prav tega bi se morali najbolj zavedati, ko razpravljamo o nadaljnjem razvoju samoupravljanja.

NI SAMOUPRAVLJANJA BRE IZOBRAŽEVANJA

Rad pa bi opozoril še na en vidik v procesu razvijanja samoupravljanja, ki ga nikakor ne bi smeli prezreti. To je izobraževanje in izpopolnjevanje zaposlenih v delovnih organizacijah.

FRANC UREVC:



Prav gotovo je namreč eden od vzrokov za nezainteresiranost proizvajalcev tudi v tem, da spričo ozkih obzorij svojega

splošnega, strokovnega in družbeno ekonomskega znanja ne morejo dojeti vseh problemov in možnih razrešitev zanje. Zato tudi pogosti primeri, da v samoupravnih organih molče zlasti delavci iz neposredne proizvodnje.

Toda tudi na ta problem bi morali gledati z vidika materialnih interesov. Kako naj imajo delavci interes za strokovno izobraževanje in izpopolnjevanje na področju družbeno ekonomskega znanja, če je v delovni organizaciji zasnovana delitev sredstev za osebne dohodke tako, da so le minimalne razlike med posameznimi kvalifikacijskimi strukturami zaposlenih. In spet bi lahko naštel primere, ko so v delovnih organizacijah s sistemom nagrajevanja pri zaposlenih vzbudili interes za strokovno izobraževanje in izpopolnjevanje.

Vse premalo pa tudi skrbimo za izobraževanje članov samoupravnih organov. Trditve in dokazov, da v delovnih organizacijah spričo reformnih ukrepov ni sredstev za izobraževanje,

bi morali zlasti sindikati z vso ostrino zavrniti. Ne samo zavoljo tega, ker take trditve niso resnične, temveč zavoljo tega, ker je v njih očitna težnja, da naj proizvajalca skrbi le proizvodnja, medtem ko naj za upravljanje skrbe tisti, ki se na to razumejo.

In če ob koncu poskušamo rezimirati naloge sindikatov v procesu nadaljnega razvoja samoupravljanja, potem mislim da si moramo prizadevati uresničiti predvsem naslednje:

● Doslедиše uveljaviti delitev po delu, poiskati objektivnejša merila delovnih uspehov tako za delavce v neposredni proizvodnji kot v strokovnih službah.

● Točneje opredeliti osebno odgovornost, individualizirati to odgovornost ter opredeliti obseg in funkcijo kolektivne odgovornosti.

● Razvijati in krepiti upravljanje neposrednih proizvajalcev v delovnih enotah.

● Skrbeti za izobraževanje in izpopolnjevanje vseh proizvajalcev v delovnih skupnostih.

Reforma ustvarja pogoje za decentralizacijo upravljanja

V delovnih organizacijah so sicer osnovali delovne enote, toda le malo je kolektivov, kjer so tudi sistem formiranja in delitve prenesli na delovne enote

Nekatere analize, ki smo jih v poslednjem času pripravili, nam v kaj čudni podobi razkrivajo naša prizadevanja za decentralizacijo upravljanja. Tako moremo po eni strani ugotoviti, da je cela vrsta delovnih organizacij sicer zasnovala delovne enote, da te enote delujejo že nekaj let, če pa poslušamo globlje preanalizirati položaj proizvajalcev v teh enotah in predvsem samostojnost delovnih enot pri upravljanju in gospodarjenju, si moramo priznati, da smo s to decentralizacijo komaj na pol poti. Tako se med drugim moremo prepričati, da je le malo delovnih organizacij, ki so v delovnih enotah zasnovali tudi sistem formiranja in delitve dohodka.

Seveda se ob vsem tem samo po sebi ponuja vprašanje, kdo je pravzaprav kriv, da smo z decentralizacijo upravljanja ostali na pol poti. V odgovor na tako zastavljeno vprašanje pa je treba najprej skrbno preanalizirati vzroke, ki so preprečevali in še preprečujejo uveljavitev neposrednega upravljanja proizvajalcev. Pred-

vsem pa si moramo v tem primeru odgovoriti na vprašanje, kaj sploh hočemo doseči z delovnimi enotami. Ob tem se moramo zavedati, da delovne enote kot ekonomska kategorija niso odkritje jugoslovanskega socializma. Kapitalizem je svoje gospodarjenje zasnoval na delovnih enotah že pred zadnjo svetovno vojno. To je storil predvsem zavoljo tega, da bi bilo lastniku podjetja povsem jasno, kateri del tovarne dobro posluje in kakšno stopnjo profita mu prinaša in spet kateri del podjetja posluje z izgubo. To mu je tudi omogočilo spoznati, zakaj v posameznih enotah nastaja profit in zakaj v drugih izguba.

To je pravzaprav tudi naše hotenje, samo da hočemo z delovnimi enotami zagotoviti še veliko več: predvsem to, da v delovni enoti gospodarijo z dohodkom tisti, ki so ga s svojim delom in gospodarjenjem ustvarili.

In če zdaj poskušam na kratko omeniti glavne zavorne momente, ki so doslej preprečevali uveljavitev delovnih

enot in s tem neposrednega upravljanja proizvajalcev, potem je treba v prvi vrsti omeniti splošne gospodarske razmere pred uveljavitvijo gospodarske reforme. Nestabilne tržne razmere in pogoste, predvsem pa hitre ter sunkovite spremembe v gospodarskem sistemu so povzročale, da so v večini delovnih organizacij, kjer so poskušali prenesti dohodek na delovne enote, ugotavljali, da jim to povzroča precejšnje in marsikdaj celo nerešljive probleme.

Drug tak zavorni moment pa je mnenje precejšnjega kroga strokovno operativnega kadra, da je prenos dohodka na delovne enote v nasprotju z interesi delovne organizacije kot celote. Ta zavorni moment pa je po mojem mnenju še toliko bolj odločilen, ker gospodarjenja na ravni delovnih enot sploh ne moremo zasnovati drugače, kot da ga zasnujejo strokovne službe in ob tem razrešijo vrsto strokovnih problemov. Tega namreč ne morejo storiti niti proizvajalci v delovnih enotah niti družbeno politične organizacije.

Kar pa zadeva velikost delovnih enot, mislim, da ne moremo postavljati nobenih meja po številčnosti kolektivov. Delovna enota je bolj ali manj pogojena s proizvodnim postopkom, zato tudi ni mogoče vnaprej reči, ali naj ima 5 ali 300 proizvajalcev. Včasih lahko že nekaj delavcev predstavlja delovno enoto, kot lahko spet po drugi strani znotraj številnejše delovne enote organiziramo še manjše obračunske enote. Osrednje vodilo pri tem nam mora biti tudi težnja, da čim bolj smotrno organiziramo proces gospodarjenja. Kar pa zadeva interes delavcev za gospodarjenje in upravljanje v delovnih in obračunskih enotah, o čemer tako zelo pogosto govorimo, mislim, da je ta interes zelo zelo materialno pogojen. Če delavec dejansko vidi, da lahko s svojim delom, s svojim upravljanjem z ustvarjenimi sredstvi povečuje dohodek delovne enote in da proporcionalno s tem tudi povišuje svoj osebni dohodek, potem bo brezčas velik tudi njegov interes za upravljanje.

EDUARD LEŠ:

Formiranje i raspodjela dohotka na nivou radnih jedinica u Šumskom gospodarstvu Karlovac

Radnici su sazreli za samostalno odlučivanje o raspodjeli dohotka

Jedna od osnovnih intencija privredne reforme je omogućavanje normalnih uslova privredjivanja sirovinnoj bazi, motornoj snazi razvoja prateće industrije.

Šumarstvo je sirovinna privreda, pa se općenito smatra, da uz postojeći kompleks problema treba akcentirati formiranje i raspodjelu dohotka na nivou radne jedinice i kroz to stvoriti atmosferu izravne zainteresiranosti radnika, a kao posljedicu, srednju, kvalitetnu i ujednačenu proizvodnju, kako za potrebe preradivačke — posebno hemijske — industrije, tako i za izvoz.

Izgovori nekih faktora, koji na ovaj ili na onaj način koče proces ovog prenošenja raspodjele, dobili su mjestimično, gdje su procesi u toku, ili gdje su provedeni eksperimenti, adekvatan odgovor. Na primjer:

Pravilnikom o raspodjeli dohotka Šumskog gospodarstva Karlovac za 1966. godinu završen je prenos raspodjele na radne jedinice. Budući su pojedinačno ove koncepcije prihvaćene sa rezervom, to su organi upravljanja dali eksperimentalno preporuku radnim jedinicama, da sredstva namjenjena osobnim dohodcima iz raspodjele po ZR za 1965. godinu (cca 100 milijuna) ne isplate u potpunosti kao osobne dohotke, nego da izdvoje dio ili sve u fond zajedničke potrošnje za potrebe rješavanja stambenih problema. Zborovi radnika radnih jedinica usvojili su preporuku organa upravljanja Gospodarstva, pa su donijeli odluku o izdvajanju cca 50 milijuna u fond zajedničke potrošnje. To je bio dostojan odgovor svim faktorima, koji prenos raspodjele gledaju s nevjericom i s rezervom.

FORMIRANJE DOHOTKA U RADNIM JEDINICAMA

Radi pravilne ocjene načina rješavanja ovoga problema i potpunijeg razumjevanja puta kratko ćemo iznijeti neke pokazatelje koji omogućuju upoznavanje sadašnjeg stanja i uvjeta poslovanja naše radne organizacije a u općim linijama i šumarstva sa osobnim problemima privredjivanja.

Šumsko gospodarstvo Karlovac je organizirano kroz 17 radnih jedinica od kojih: 13 šumarija, 3 pomoćne djelatnosti (građevinarstvo, mehanizacija i

uredjivanje šuma), te zajedničke službe.

Osnovna djelatnost Gospodarstva je gospodarenje šumama, a pomoćne prevozi i prenos drvnih sortimenata (objedinjen u RJ mehanizacija), uredjivanje šuma i građevinarstvo.

Radne jedinice šumarije organizirane su na teritorijalnom principu zanemarujući političko teritorijalne granice komuna, i kotareva pa i republika, a pojam radne i obračunske jedinice definiran je u statutu Gospodarstva.

Formiranje dohotka u radnim jedinicama uslovljavaju neujednačeni uslovi privredjivanja kao i karakteristika šumarstva i redovna periodična oscilacija ovisna o koncepcijama gospodarenja i trajanju ophodnje. Taj momenat osebnosti šumske privrede diktirao je u momentu uklapanja te djelatnosti u industriju formiranje gospodarstva, kao poduzeća, na većem privredno zaokruženom području.

Neke proizvodne radne jedinice posluju radi navedenoga s planskim gubitkom u periodu kada iz općih gospodarskih interesa nemaju planiran dovoljan opseg proizvodnje u iskorištavanju šuma i kada su im rashodi veći od prihoda. Ovo se redovno pojavljuje kod onih radnih jedinica gdje je već ranije izvršena značajnija sječa i koje imaju pretežno mlade sastojine s daleko skupljom proizvodnjom.

Da bi taj osobni problem riješili, jer to nije, kao u ostalim radnim organizacijama moguće riješiti likvidiranjem radne jedinice zbog negativnog rezultata, to smo zasnovali združena sredstva fondova radnih jedinica sa evidencijom pripadnosti.

ZDRUŽENA SREDSTVA FONDOVA RADNIH JEDINICA

Združuju se sredstva amortizacije za regeneraciju šuma i planirani ostatak dohotka iz obračunskih jedinica iskorištavanja šuma.

Ima objektivnih razloga da se ostatak dohotka, planiran u obračunskim jedinicama iskorištavanja šuma, na nivou Gospodarstva združuje. Nije naime zasluga radne jedinice ako zbog pozitivnih propisa o šumarstvu i optimalne zrelosti šume može izvršiti značajniju eksploataciju

u izvjesnom nizu godina. Isto tako nije krivnja radne jedinice, ako zbog značajne eksploatacije u nizu godina dodje u položaj, da ima smanjeno iskorištavanje, a kroz to i manji ukupni prihod od potrebnog za pokrivanje najnužnijih materijalnih troškova i osobnih dohodaka.

Radne jedinice s mladim šumama, prema tom i ograničenom eksploatacijom, ostvaruju relativno mala sredstva amortizacije za regeneraciju šuma. Kako upravo u tome razdoblju vrše značajna ulaganja, to za povećane potrebe moraju na neki način osigurati sredstva. Radi toga je zacrtano, da ostvarena sredstva amortizacije za regeneraciju šuma predstavljaju združena sredstva radnih jedinica.

Ako radna jedinica ne ostvaruje u planskoj godini sredstva amortizacije za regeneraciju šuma dovoljna za pokrivanje planiranih zahvata, izuzimlje razliku sredstava iz združenih ako njena sredstva tamo postoje, odnosno pozajmicom pokriva sredstva koja joj ne dostaju.

O združenim sredstvima radnih jedinica vodi se van knjigovodstvena evidencija. Ako radna jedinica planski ne ostvaruje dovoljna sredstva za pokrivanje materijalnih troškova i osobnih dohodaka, ona izuzimlje razliku sredstava iz združenih (iz ekstra dohotka), ako ih tamo ima, odnosno pozajmljuje iz združenih, ako u njima nema vlastitih sredstava.

Pozajmljivanje i vraćanje u združene fondove radnih jedinica je automatizirano. Prilikom sastava godišnjeg plana poslovanja na nivou Gospodarstva vrši se pokrivanje, a donošenjem planova po zborovima radnika i radničkom savjetu pozajmice se legaliziraju.

Pozajmice iz združenih sredstava (ekstra dohotka i amortizacije za regeneraciju šuma) su dugoročne i beskamatne. Povrat se vrši obavezno kada radna jedinica ostvaruje pozitivan rezultat.

Kroz instituciju združenih sredstava radnih jedinica, automatizirane pozajmice i vraćanja riješen je osnovni problem unutarnje cirkulacije kapitala u uslovima gospodarenja koji moraju tolerirati mogućnost periodičnog poslovanja s planskim gubitkom za pojedine radne jedinice. Na taj način stvoreni su

uslovi za prenos raspodjele na radne jedinice u ujednačenim uslovima privredjivanja. Ako naime neka radna jedinica smanji planirani gubitak znači da posluje s dobitkom i u tome smislu vrši raspodjelu dohotka.

Radne jedinice s planiranim pozitivnim rezultatom u obračunskoj jedinici iskorištavanja šuma dužne su unijeti u združena sredstva planirani iznos ekstra dohotka.

Uslužne radne jedinice pomoćnih djelatnosti ostvaruju ukupni prihod iz interne realizacije.

Radna jedinica, zajedničke službe (uprava) formira ukupan prihod fakturiranjem svojih usluga radnim jedinicama internim računima. Cijena usluga za sada nije odraz šireg društvenog mjerila, nego planiranih potreba. Za primjenu objektivnih kriterija i društveno opravdane cijene tih usluga potrebno je duže vrijeme stručnih analiza, bar na republičkom nivou.

RASPODJELA DOHOTKA

Ostvareni dohodak po obračunu (periodičnom ili godišnjem) ostaje i pripada u cijelosti radnim jedinicama.

Zborovi radnika radnih jedinica donose odluke o raspodjeli ostvarenog dohotka poštujući i primjenjujući unutarnje propise donesene statutom, pravilnicima o raspodjeli dohotka Gospodarstva i ostalim normativnim aktima.

Zbor radnika izdvaja izravno u vlastite fondove onaj dio dohotka, koji nije nastao kao rezultat više uložene društveno korisnog rada. Utvrđivanje toga dijela dohotka vrši posebna komisija zbora radnika prema unapred utvrđenim mjerilima u pravilniku o raspodjeli. Preostali dohodak zbor radnika raspodjeljuje:

— u združene fondove radnih jedinica (planirani iznos ekstra dohotka obračunske jedinice iskorištavanja šuma), bez obzira na ostvareni rezultat radne jedinice,

— u fondove radne jedinice prema slobodnoj ocjeni zbora radnika,

— u osobne dohotke radnika najmanje u visini akontiranih osobnih dohodaka.

Ako radna jedinica ne ostvari dohodak dovoljan za izdvajanje

(Nadaljevanje na 18. strani)

15. i 16. XI. 1966. godine u Varaždinu je održano međuobćinsko savjetovanje obćinskih odbora sindikata radnika industrije i rudarstva Čakovca, Karlovca, Pluja i Varaždina. Na savjetovanju je razmatrana tema: formiranje i raspodjela dohotka na nivou radnih jedinica, u okviru koje su potaknuta razna pitanja iz ove oblasti. Na osnovu zaključaka učesnika savjetovanja dostavljam pregled pokrenutih pitanja sa pokušajima rješavanja istih na praktičnim primjerima nekih radnih organizacija u vidu:

PREPORUKE

Da bi se mogao ostvariti dohodak na nivou radne jedinice neophodno je uskladiti ekonomske interese između radnih jedinica unutar radne organizacije. To se ne može postići na osnovu sadašnje strukture radnih organizacija, iz čega proizlazi neminovnost izmjene organizacione strukture i radnih organizacija i sistema radničkog samoupravljanja. Pored toga, da bi se mogao stvarati dohodak, potrebno je, da radne jedinice svoje proizvode realiziraju po određenim cijenama. Da li će to biti tržišne, planske ili neke kombinovane cijene zavisi o organizaciji radnih jedinica, zaokruženosti tehnološkog procesa, mogućnosti realizacije, djelovanju tržišnog mehanizma, kao i ostalih specifičnih problema pojedinih radnih organizacija.

Kad se govori o uslovima privredjivanja u radnim jedinicama, misli se na njihov međusobni položaj u samom startu, jer je očigledno, da postoje stanovite razlike kako između radnih jedinica unutar radne organizacije, tako i između radnih organizacija unutar grupacije i grane. Ako smo se izjasnili za jednake uslove privredjivanja, neophodno je, da se taj stav stvarno i realizira u unutarnjim odnosima, jer je bez toga nemoguće ostvariti osnovni cilj reforme — stabilizaciju naše privrede. Normalno je, da se tu javlja čitav sklop problema, sukoba i protivrječnosti, ali, da bi to prevazišli, neophodno se pozvati na osnovni instrument primarne raspodjele, a to su cijene bez obzira kakve i da one budu faktor ostvarivanja dohotka svake radne jedinice.

Prema tome, ako se ide na utvrđivanje cijena, mora se voditi računa o onim radnim jedinicama, koje imaju veće mogućnosti akumulacije, u odnosu na one, koje te mogućnosti gotovo nemaju, a što se može ostvariti kroz plan, koji dobiva sve veće značenje.

U sadašnjim uslovima privredjivanja plan dobiva novu ulogu. Naime, planom treba prije svega uskladiti ekonomske odnose unutar radne jedinice i unutar radne organizacije. Iz primjera Šumskog gospodarstva Karlovac, vidljivo je, da plan ima ulogu regulatora odnosa između radnih jedinica — šumarija — u sastavu gospodarstva. Obzirom na to, da sve radne jedinice nemaju jednake mogućnosti eksploatacije šuma, prema tome ni formiranja jednakog dohotka, planom je predviđeno da se dio dohotka združuje u zajedničke fondove i daje na korištenje na čisto ekonomskim osnovama onim radnim jedinicama, koje dokažu, da će ih najrentabilnije koristiti. Isto tako planom je regulirana raspodjela dohotka, osobnih dohodaka i korištenje interog extra dohotka, što u ovom slučaju ima ulogu snažnog stimulatora za bolje korištenje raspoloživih sredstava i ekonomičnije poslovanje.

Često puta neopravdani strah, da će doći do nenormalne raspodjele onemogućuje, da se ide na neposrednu raspodjelu i upravljanje u radnoj jedinici. Da bi se to ipak postiglo, neophodno je, da svaki kolektiv i njegovi kadrovi na bazi vlastitih saznanja i iskustava prebore taj strah. Isto tako korištenjem postojećih instrumenata radnih organizacija onemogućena je nenormalna raspodjela, pa već i s te strane nema opravdanja da se ne daju sredstva na neposredno korištenje radnim jedinicama.

Što se tiče formiranja fondova na nivou radne jedinice, odnosno raspodjele kompletnog ukupnog prihoda i suprotnosti, koje se tu javljaju, poznato je, da se i u kapitalizmu teži za centralizacijom kapitala. Isto tako, da bi se i mi mogli uspješno plasirati na svetskom tržištu, neophodno je, da vršimo koncentraciju sredstava. No za razliku od kapitalizma, gdje se koncentracija vrši stihijom konkurencijom, kod nas treba provoditi sistem udruženog rada, odnosno poslovno tehničke saradnje. Iz toga proizlazi, da formiranje fondova na nivou radne jedinice ne znači cijepanje sredstava poduzeća i raspanje istih, nego omogućavanje njihovog najoptimalnijeg korištenja, kao i njihova ekonomska cirkulacija. Traženja nekih polovičnih rješenja kod ovog problema ne vodi ničemu i baš tu se često pojavljuju razne deformacije, da se dio fondova daje radnoj jedinici a da se dio izdvaja u centralne fondove.

Postojeća mjerila za raspodjelu osobnih dohodaka i fondova kod centraliziranih sredstava mogu se koristiti i pri decentraliziranoj raspodjeli, s tim što će odnos fondova i osobnih dohodaka biti različit kod različitih radnih jedinica.

Uz proces razvoja samoupravljanja neophodno se nadovezuje in potreba poslovnog povezivanja među poduzećima. Sadašnji uslovi privredjivanja nukaju i usmjeruju privredne organizacije, da se međusobno što dugoročnije i čvršće povezuje na planu poslovne suradnje. Ovaj proces će se brže razvijati kada radne jedinice dobiju svoju punu samostalnost, jer će one lakše sagledavati nastale probleme i iste rješavati uz pomoć srodnih proizvodnih jedinica, bez obzira u sastavu koje radne organizacije one bile.

Kao što je moguće formiranje dohotka u proizvodnim radnim jedinicama na bazi cijena proizvoda, tako je moguće i formiranje dohotka u stručnim službama, a da bi se to postiglo, sami stručnjaci su dužni utvrditi cijene svojih usluga. Čest je slučaj, da stručne službe izbjegavaju utvrđivanje cijena za redovno radno vrijeme zbog ranije politike nadnica. Naime stručnjacima nije priznat stvarni rad zbog bojazni, da nebi imali previsoke zarade, nego su plaćeni za vrijeme provedeno na radu, ne sagledavajući istovremeno i efekat njihova rada za to radno vrijeme. Iz toga proizlazi, ako hoćemo naučno istraživački rad i druge stručne službe, onda to treba biti ne na bazi fiksnih zarada, nego na bazi stvarnih rezultata rada i te rezultate utvrditi u normalnoj poslovnoj politici svake radne organizacije.

Sama logika dohotka isključuje osobne dohotke kao element materijalnih troškova odnosno cijene koštanja. Prema tome, činjenica, da su osobni dohoci element dohotka, mijenja njegovu prirodu i iz toga proizlazi da osobni dohoci ne mogu biti normirani. U vezi toga je Centralno vijeće SSJ dalo primjedbe na Osnovni zakon o ukupnom prihodu in dohotku i ta će se primjedbe razmatrati na zasjedanju Savezne skupštine.

Pred sindikalne organizacije se prioriteto postavlja pitanja, kako reorganizirati sindikalnu podružnicu kao društveno političku organizaciju, odnosno kao idejnoj i političkog faktora radničke klase. Unutar sindikalne podružnice, kroz njenu pravu, trebamo stvoriti takvu platformu, koja će svojom političkom snagom i argumentima utjecati na unutarnje snage za brže razvijanje procesa in da se prevaziđu razne protivrječnosti i suprotnosti, koje se u tome javljaju.

Sindikalna podružnica ujedinjava radne ljude u društveno političku organizaciju i priprema ih za samoupravne procese. Zbog toga je vrlo važno, kako će ona o svemu raspravljati, postavljati zahtjeve, inicirati rješavanje pojedinih pitanja i zahtjevati brže prenošenje samoupravnih prava na radne jedinice.

KOMISIJA ZA IZRADU PREPORUKE SA
MEDJUOPĆINSKOG SAVJETOVANJA



VARAŽDIN

Grad domaćin VI. tjedna bratstva i prijateljstva u 1967. godini kako kulturno-historijski in privredni centar sa 30.000 stanovnika naglo se razvija u moderan grad. Sa mnogobrojnim privrednim potencijalom, brojnim muzejima, kulturno-historijskim spomenicima, grobljem i drugim znamenitostima postao je privlačna tačka mnogih domaćih i stranih turista.

PAVAO HAJDINJAK:

Na kakve probleme ukazuje »VIS« Varaždin

Predsjednik sindikalne podružnice o iskustvima »VIS« Varaždin u procesu razvitka samoupravljanja

Za protekle 3 godine, naš radnički savjet je u nekoliko navrata korigirao polazne osnove najnižih kategorija radnika, radi porasta troškova života, što je dovelo do zbivanja odnosa naročito između NKV i KV radnika, te je tako odnos koncem 1965. godine iznosio 1:1,7. Novim pravilnikom o raspodjeli osobnih dohodaka izmijenjen je taj odnos, s tim da su KV i VKV radnici stavljeni u znatno povoljniji odnos.

Uloga radničkog savjeta u našem poduzeću svela se na to da uskladjuje odnose i razrješava suprotnosti između pojedinih pogona i pogona i stručnih službi, i donosi odluke o pitanjima od zajedničkog interesa kao što su: kotlovnica, restoran, uređenje kruga, ograda, kanalizacija i sl. Na osnovu razrađenih elaborata investicionih ulaganja utvrđuje prioritet ulaganja.

Savjet pogona regulira odnose i razrješava suprotnosti između pojedinih ekonomskih jedinica u sastavu pogona.

Savjet stručnih službi regulira odnose i razrješava suprotnosti između stručnih službi poduzeća.

Zborovi radnika utvrđuju i uskladjuju odnose u radnoj jedi-

nici i donose odluke o najbitnijim pitanjima od plana proizvodnje do raspodjele osobnih dohodaka. Sredstvima koja se ostvare u pogonu raspolaže savjet pogona i to: poslovnim fondom, sredstvima zajedničke potrošnje, sredstvima za uzdržavanje kadrova, investicionim održavanjem i amortizacijom. Sva pitanja u vezi radnih odnosa u nadležnosti su zborova radnika.

Informiranje radnika vrši se na bazi mjesečnih izvještaja o poslovanju svake radne zajednice, putem tvorničkog lista i raznih sastanaka.

Kod utvrđivanja i raspodjele dohotka na nivou radnih jedinica poduzeće najčešće ukazuje na ove poteškoće:

— postojeći društveno ekonomski sistemi (administrativno određivanje cijene za velik broj proizvoda, sistem naplaćene realizacije — nepriznavanja inter-nog dohotka, — devizni režim, česte izmjene propisa, propisi koji otežavaju privredijvanje na bazi dohotka po radnim jedinicama, knjigovodstveni propisi, kontni plan i sl.);

— formiranje cijena u radnim jedinicama fazine proizvodnje (koje ne proizvode direktno za tržište),

— formiranje cijena usluga u zajedničkim stručnim službama i nekim uslužnim jedinicama (u cilju utvrđivanja njihovog dohotka)

— rješavanje problema nejednakih uvjeta privredijvanja radnih jedinica (rezultat čega su gubici pojedinih radnih jedinica, prelijevanje dohotka, nekonzekventna raspodjela prema radu i sl.)

— utvrđivanje adekvatnih kriterija (osnova) za raspodjelu dohotka na sredstva za osobne dohotke i fondove (proširenu re-produkciju) itd.

Kod raspodjele osobnih dohodaka poduzeće ističe da ima poteškoća u:

— vrednovanju rada i utvrđivanju polaznih osnova za raspodjelu osobnih dohodaka

— uključivanju normi u sistem dohotka

— stimuliranju stručnjaka, a naročito adekvatnom nagradivanju novatora, racionalizatora i drugih radnika za posebna tehnička unapređenja,

— vezivanju individualnog rada za uspjeh radne jedinice u kojoj radnik radi i za uspjeh poduzeća kao cjeline

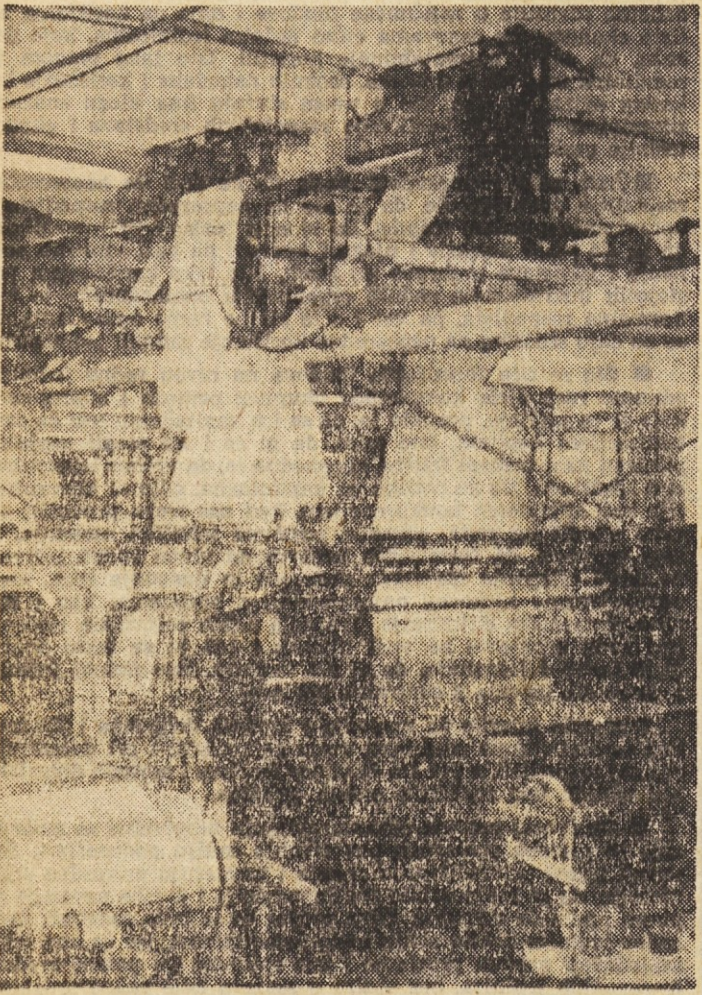
— rasponima osobnih dohodaka u poduzeću

— u nekim slučajevima u pogledu višine osobnih dohodaka, naročito zbog stalnog porasta troškova života itd.

DELAVSKA ENOTNOST

Glasilo Republičke svete ZSJ za Slovenijo izdaje CZP Delavska enotnost v Ljubljani. List je ustanovljen 20. novembra 1942. Urejuje uredniški odbor. Glavni in odgovorni urednik MILAN POGACNIK

Naslov uredništva in uprave: Ljubljana, Dalmatinova ul. 4, poštni predal 313/VII, telefon uredništva 31 66 72, 31 24 02, in 31 00 33 uprave 31 00 33. Račun pri Narodni banki v Ljubljani št. NB 501-1-365 — Posamezna številka stane 50 N-par — 50 starih din — Narodna tečajnica 6,50 N-din — 650 starih din — polletna 13 N-din — 1300 starih din in letna 26 N-din — 2600 starih din — Rokopisne ne vračamo — Poština plačana v gotovini — Tisk in kileti CZP »Delavska enotnost« Ljubljana

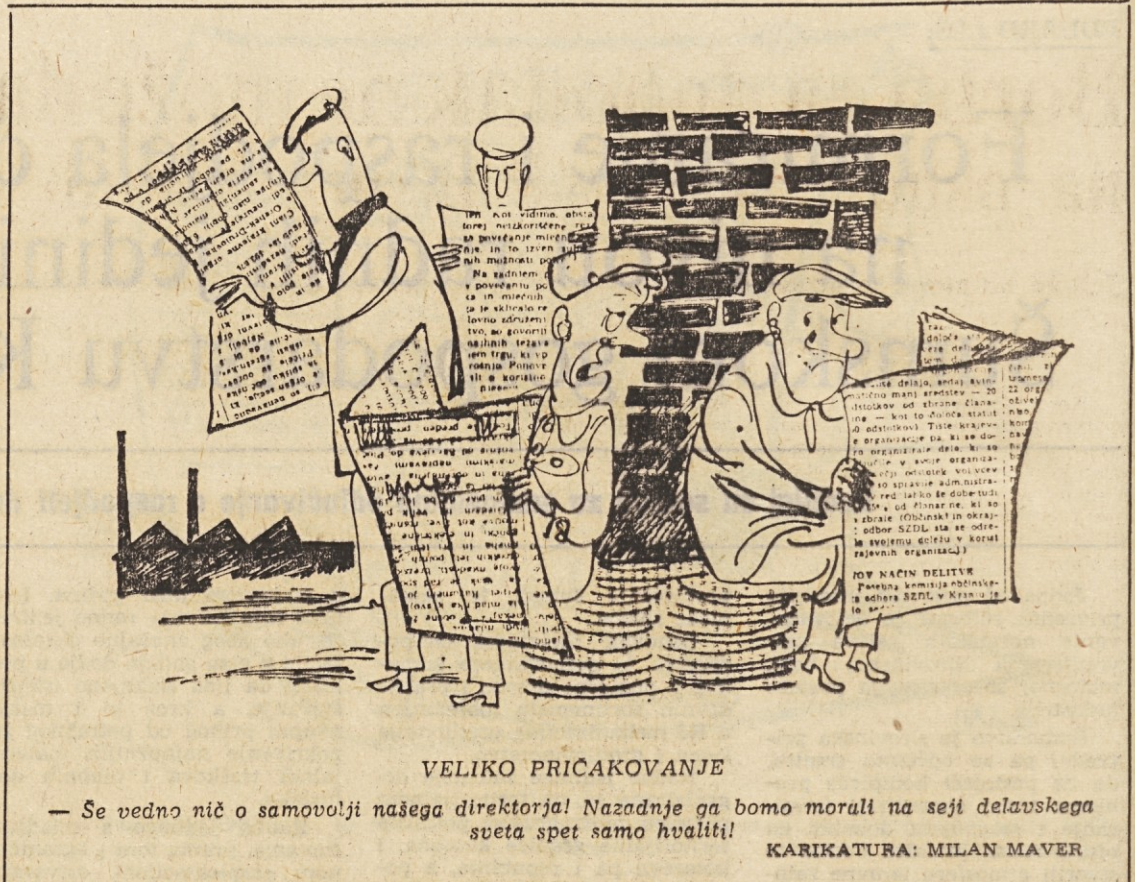


Ako je radnik zadovoljan i njegovi rezultati rada su bolji

Varaždinska industrija svile, konfekcije i kišobrana poznati je proizvođač svilenih i sintetskih tkanina, kišobrana i lake konfekcije. Iskustvo ovog kolektiva datira od prije 36 godina, što je omogućilo, da ovo poduzeće sa više od 1500 uposlenih učestvuje u cjelokupnoj jugoslavenskoj proizvodnji sa 12 posto u svilenim tkaninama, kišobranama — 35 posto i 3 posto u ženskoj konfekciji. Unazad tri godine »VIS« je udostričilo proizvodnju izvršivši djelomičnu modernizaciju strojnih kapaciteta, a naročito usmjerio svoja pregruđa za bolji kvalitet i suvremenije oblikovanje proizvoda. Takvim načinom on osvaja potrošače u našoj zemlji in van granica na tri kontinenta.

Pored ovako dobrih proizvodnih rezultata u ovoj radnoj organizaciji dobro je razvijeno radničko samoupravljanje. Vodi se potrebna briga o svakom radniku: kroz dobro organiziranu društvenu prehranu, šalju se iscrpljeni radnici na besplatni oporavak, razvijen je kulturno-zabavni život itd., a glavni pobornik i nosioci svih tih akcija je sindikalna organizacija poduzeća.

M. Kelek



VELIKO PRIČAKOVANJE — Se vedno nič o samovolji našega direktorja! Nazadnje ga bomo morali na seji delavskega sveta spet samo hvaliti! KARIKATURA: MILAN MAVER

STEVO RADICEVIĆ:

Prelijevanja unutar radne jedinice

Iz diskusije podpredsjednika RO sindikata radnika industrije i rudarstva SR Hrvatske

Ja mislim da su vanredno važna pitanja, koja je u stvari objasnio drug Božo Hrkman i koja je potencirao drug Šain. Ja bih rekao šta možda tu i tamo egzistira u praksi u ova dva bitna pitanja: učestvovanje u dohotku druge radne organizacije — poslovnoj saradnji — i pitanje većih dohodaka radnih jedinica koje su sticajem okolnosti visoko akumulativne.

Prije svega ja mislim, ako se nebi kroz instrumente plana i druge instrumente stimulirala borba za veću produktivnost, kroz veće lične dohotke, šta bi onda stimuliralo ljude u radnim jedinicama da ulažu sredstva i da se bore za te procese? Ništa! Medjutim kao što ne možemo izbjeći u poslovnoj politici poduzeća preljevanje sredstava iz radne jedinice u drugu zbog različite akumulativnosti nastale iz raznoraznih razloga, mi isto tako ne možemo izbjeći to preljeva-

nje unutar radne jedinice. Evo vam jedan eklatantan primjer iz tkaonice Varteksa. Oni su uveli u proces proizvodnje super moderne tkalačke mašine, koje su dva i po puta produktivnije od konvencionalnih i na kojima je radnik produktivniji oko 12 puta u odnosu na konvencionalne mašine. Ako bismo sada zauzeli stav da radna jedinica sa ovom visokom produktivnom tehnikom sama raspodjeljuje kako hoće, onda bi taj dohodak u odnosu na dohodak proteklog perioda bio višestruko veći i zarade višestruko više.

U našim tekstilnim fabrikama imate vrlo različitu tehničku opremu od mašine do mašine, i kad bi išli planirati lične dohotke na bazi mikro jedinice proizvodva, došli bi do vrlo velikih razlika zbog nejednake produktivnosti tehnike. Kad je riječ o tim Sulzerima, veliko je pitanje, dali bi dohodak minus obaveze

za minul rad, kojih radnici Sulzer tkaonice nisu nosioci, već se oni iz zajedničke kase isplaćuju, veliko je pitanje da li bi oni mogli i kad bi htjeli ostvariti tako visoki dohodak, pa i lične dohotke. Najverovatnije da nebi. Ove stvari nabacujem zbog toga što one u praksi egzistiraju i što mi neizbježno zbog nejednake akumulativnosti i produktivnosti tehnike isto tako preljevamo dohodak koji stvaraju drugi.

Dalje, mi imamo u zadnje vrijeme slučajeva, da pojedine fabrike u borbi za svoj razvoj i za svoj veći dohodak ulažu sredstva u svoju sirovinsku bazu, u ono poduzeće od kojega ovise, Svilarci koji rade sa sintetikom ulažu na primjer sredstva u Loznicu, ali na bazi ugovora. Ovak je zainteresiran da dobije sirovinu da može raditi, a onaj da dobije pare da se može proširiti. Ja mislim da su ti poslovni odnosi vrlo zdravi i ekonomski opravdani.

EDUARD LEŠ:

Formiranje i raspodjela dohotka na nivou radnih jedinica u Šumskom gospodarstvu Karlovac

Diferenciranje osobnih primanja u zavisnosti od rezultata rada predstavlja garanciju napretka

(Nadaljevanje s 17. strani)

nje u združene fondove u planiranom iznosu i za pokrće akontiranih osobnih dohodaka u obračunskom razdoblju, ostvarila je gubitak. Pokrće gubitak radna jedinica vrši:

- iz rezervnog fonda osobnih dohodaka;
 - iz sredstava namijenjenih vlastitim fondovima u toj raspodjeli;
 - iz sredstava za združene fondove u toj raspodjeli (za pokrće osobnih dohodaka).
- Pozajmljena sredstva radna jedinica vraća sa 50% više ostvarenog rezultata u narednim periodima i to obrnutim redoslijedom.
- Radna jedinica može propi-

satij svojim pravilnikom o raspodjeli, pokrivanje preisplaćenih osobnih dohodaka u periodičnom obračunu smanjenim akontacijama do narednog obračuna. Već su neke radne jedinice to primijenile.

RASPODJELA OSOBNIH DOHODAKA

Izneseno ukazuje na činjenicu, da masa ostvarenih sredstava za osobne dohotke neposredno zavisi od ostvarenog dohotka u odnosu na planirani, tj. od rezultata poslovanja.

Individualno osobni dohodak svakoga radnika zavisi o količini i kvalitetu uložena rada i o rezultatu privredijvanja radne jedinice.

U uslovima poslovanja šumsko privrednih organizacija kako su napred izloženi, zatim zbog pretežno sezonskog karaktera osnovne djelatnosti, radi neravnomjernog toka proizvodnje, prostorne raširenosti i sporga priliva dokumentacije, mjesečno utvrđivanje dohotka je beznačajno.

Utvrđivanje rezultata tek periodičnim obračunima i zakasnijela raspodjela ne bi dali dovoljno efikasnu stimulaciju zalaganju za postizanje rezultata rada. To nameće potrebu iznalaženja drugih mjera za stimulatvnu raspodjelu osobnih dohodaka već u akontaciji — mjesečno.

Individualni i kolektivni kvantum rada kao mjerilo visije akontiranih osobnih dohodaka

mjesečno razlikuje se prema radnicima koje obuhvaća:

1. količina i kvalitet rada u naturalnom smislu, mjereno normom i cijenom po jedinici, za neposredne proizvođače;
 2. kvalitet i kvantitet rada za radnike stručnih službi i režijsko osoblje, prema utvrđenim mjerilima;
 3. dopunski stimulatvni oblici akontiranja.
- Navedeno pod 1) primjenjuje sva šumska gospodarstva manje više jednako, ili bar u načelu jednako.
- Primjena akontiranja kvalitete i kvantitete rada radnika stručnih službi razlikuje se znatno među gospodarstvima, ovisno o putu i dostignutom nivou izradnje vlastitog sistema raspodjele.

MILAN RUKAVINA-ŠAIN:

Borba za dohodak ne može da se ostvari na osnovi stare strukture radnih organizacija

Sukobi na planu unutrašnjih odnosa u radnim organizacijama ne znače tragediju već samo nužnost razrješavanja nerješanih pitanja

Meni je drago, da se o ovoj problematici počelo raspravljati na ovaj način. Ja sam pristao onih koji misle da bi ovaj skup trebalo iskoristiti da diskutujemo o ključnim problemima koji su dobrim delom u materijalu istaknuti. Očigledno je da se mi nalazimo u takvoj situaciji da će nam se sukobi na planu unutrašnjih odnosa sve više zaoštravati. Svi ti sukobi ne moraju da budu shvaćeni kao tragedija nego kao nešto što traži razrješavanje nerješanih pitanja.

TRŽNE CIJENE GDJE GOD JE TO MOGUĆE

Mi kao sindikat se prije svega zalažemo za tržne cijene gdje god je to moguće. Dajemo im prvenstvo, zato što tržne cijene i dohodak ne idu jedno bez drugog niti mogu ići. Tu se odmah javlja problem šta je sa faznom proizvodnjom, odnosno sa onom radnom jedinicom koja ne proizvodi za tržište, pa ne može verificirati svoj dohodak, nego proizvodi za drugo odeljenje u istoj fabrici. To će biti vjerovatno neke korigovane tržne cijene, a mogu to biti i neke odredjene interne cijene, ali najbliže tržišnim odnosima. Ali to ne znači, da zbog fazne proizvodnje ili što ta radna jedinica ne realizira svoje proizvode, ne možemo da ostvarimo dohodak u toj radnoj jedinici.

Ne može se ostvariti borba za dohodak novim kvalitetima na osnovi stare strukture radne organizacije. Nemoguće je odgovoriti na pitanje cijene, bilo tržišnih, planskih, bilo internih ili kombinovanih itd. na postojećoj, staroj strukturi radne organizacije. Šta to znači? To znači, da treba da diskutujemo i o ovom problemu kao preduslovu za neposredno samoupravljanje i za dohodak, da diskutujemo šta treba učiniti sa postojećom organizacionom strukturom radne organizacije, ali i sa organizacionom strukturom sistema radničkog samoupravljanja. Nemoguće je da i on ostane netaknut i da budemo robovi tog sistema 15 godina, a da tu ništa ne menjamo.

O USLOVIMA PRIVREDJIVANJA UNUTAR RADNE ORGANIZACIJE

Problem, koji je u vašim materijalima istaknut na prvo mjesto to je problem ekonomskih odnosa između radnih jedinica, odnosno uslova privredjivanja unutar radne organizacije. A jedno od ključnih pitanja privredjivanja su cijene. Kako pri-

vazići taj problem i kakve uslove privredjivanja postaviti u startu kod radnih organizacija? Šta je to solidarnost unutar radne organizacije?

Očigledno je da postoje razlike među radnim jedinicama. Očigledno, međutim, postoje i razlike među poduzećima. Mi smo se na svim nivoima složili, da je društvo dužno kroz privredni sistem da tretira uslove privredjivanja grana. To znači da stavimo granu unutar grupacije u podjednake uslove privredjivanja, da su obaveze za tu grupaciju jednake. Drugim riječima mi izgrađujemo jednake uslove za nejednaka poduzeća i niko nije imao iluzija da su poduzeća jednaka u samom startu, jer mi o startu govorimo već 20 godina. Te razlike u startu postoje. Druga je stvar da li su uslovi te grupacije dobro pogodjeni u odnosu na druge grupacije. Ako smo se izjasnili za jednake uslove za nejednaka poduzeća unutar grupacije, onda se moramo izjasniti i za nejednake radne jedinice unutar radne organizacije.

Za mene je nemoguće ostvariti osnovni cilj reforme — stabilizaciju naše privrede, a da mi u unutrašnjim odnosima ništa ne menjamo. Mi se moramo pozvati na osnovni instrument primarne raspodjele, a to su cijene bez obzira kakve, ali da one budu faktor ostvarivanja dohotka svake organizacije.

PLAN DOBIJA NOVU ULOGU

Prema tome ako već idemo na utvrđivanje cijena, onda moramo voditi računa o onim radnim jedinicama koje imaju veće mogućnosti akumulacije, kao i o onima koje za to nemaju gotovo nikakvih mogućnosti. To se po mom mišljenju može ostvariti kroz plan. Za mene plan ima jednu novu ulogu. Mi kroz plan treba prije svega da rješavamo te ekonomske odnose unutar radne jedinice. Ja sam u jednoj radnoj organizaciji vidio skoro sva ekonomska rješenja, ali sam vidio i da je do kraja provedena diskusija što ne treba da radi centralni radnički savet. Koja su to pitanja, koja mi možemo sasvim i vrlo brzo da predamo radnim jedinicama i zborovima proizvođača po radnim jedinicama, a ne da se centralni radnički savjet bavi sa recimo 82 tačke dnevnog reda. Ja mislim da nas nijedno zakonodavstvo tu ne smeta, jer poznamo jednu radnu organizaciju koja je to provela prije godinu dana

i nije zbog toga došla pred sud i ne smeta je postojeće zakonodavstvo.

Htio sam da kažem da sam vidio instrumentarij takvog plana, koji je pokušao da stavi radne jedinice u podjednake uslove privredjivanja na jedan za mene praktičan način. Budući da su cijene, tržne ili polutržne poznate, oni su kroz plan postavili radne jedinice u takav položaj, da jedna ostvaruje odnose fondova i ličnih dohodaka 60:40, druga 98:2, a treća ima gubitak jer njezin dohodak ne može da pokrije minimalne osobne dohodke za koje su smatrali da se moraju obezbediti sa stanovišta solidarnosti, sa stanovišta nužne ekonomske a ne socialne solidarnosti. I sad se tu vrše preljevanja. Oni su združili dio sredstva iz akumulativnih radnih jedinica i daju ih ovoj radnoj jedinici, ali sasvim na ekonomskoj osnovi. Istovremeno je utvrđeno da ta radna jedinica početkom iduće godine mora sama stvarati sredstva. Za to vreme je oni kreditiraju sa 2% kamata, što će ona kasnije vratiti. Ukoliko ne bude stvorila uslove za samostalno hodanje, čitavi kolektiv će ponovno o njoj raspravljati i odlučiti o njejoj sudbini. Ovo sam iznio samo zato da vidite kako su procesi intenzifikiranja proizvodnje unutrašnja prestrajavanja i čim se ide na ekonomske odnose nastaju nemiri, ali se i ti nemiri mogu rješavati smišljenom poslovnom politikom i niko ne može da kaže, da je takvo rješenje protiv reforme.

I STRUČNJAKE TREBA NAGRADJIVATI PREMA RADU

Činjenica jeste, da si mi svi moramo izboriti za djelovanje principa dohotka, za njegovu suštinu. Da ne bil bio apstraktan ja ću odmah preći na konkretnu stvar, to jest na pitanje nagradjivanja stručnjaka.

Stav sindikata po ovom pitanju je star već šest godina i svima je dovoljno poznat, to jest da i u stručnim službama treba biti cijena. Na uvođenju dohotka u stručne službe gledamo kao na proces, a ujedno tvrdim, da rješenje pitanja cijene usluga stručnjaka, da bi mogli uvesti dohodak u stručne službe, leži u rukama samih stručnjaka.

Zašto nemamo cijene za naše inženjere, tehničare, ekonomiste i ostalo osoblje? To je posledica naše politike nadnica; mi nikad

nismo našim inženjeru htjeli priznati stvarni rad i pošto to nismo priznali, on se nije pojavio sa cijenom. On je bio plaćen prema vremenu provedenom na poslu, brez obzira koliko je rada bilo u njegovoj nadnici. Uzrok da nismo imali te cijene dakle nije bio u tehnološkoj ili ekonomskoj nemogućnosti da se ona utvrdi, njenog knjigovodstvenog evidentiranja, već u pomenutoj našoj praksi.

Ako hoćemo da imamo naučno istraživački rad i radne stručne službe, onda to treba da dobijemo ne na bazi fiksnih zarada, nego na bazi stvarnih rezultata rada. Priznavanje tih rezultata treba da izborimo u normalnoj poslovnoj politici radne organizacije.

Mi moramo ostvariti principijelno aktivnu poziciju sindikata, da tražimo od stručnih službi da predlože rješenja, a ne da mi imamo sukobe da oni traže rješenja od nas. Ne možemo dozvoliti da stručnjak traži rješenja svog nagradjivanja od radnika i da to rješenje samo prihvati. Tako se stručnjak prema upravnom odboru kapitalističkog koncerna ne može pojaviti, a mislim da se ne može pojaviti ni pred proizvodjačima koji su i upravljajući.

Ja svojim izlaganjem nisam imao namjeru da dadem neki recept za rješavanje ove problematike; izvjesni stavovi već dugo su poznati i problem je samo u tome hoćemo li nećemo da mjenjamo stanje i da definiramo tko treba da ga mjenja u radnoj organizaciji. Za mene uloga i odgovornosti stručnih službi neobično raste, a ne pada razvojem samoupravljanja, ali, ovdje je i odgovornost samoupravljača da stručnjake nagrade za njihov rad i njihove složene zadatke.

Ja sam za stvaranje uslova za uvođenje dohotka u stručnim službama u realno mogućem roku. Negdje za to treba dva mjeseca, a negdje treba pola godine, ali je to za mene individualna odluka koja zavisi o stvarnom stanju i snagama u poduzeću.

Pitam se, koliko smo ljudi poslali u makar pouzorno poduzeće, da bi videli kako su oni tamo riješili pitanja nagradjivanja stručnjaka? Za to nemamo para ili nemamo ljudi. To ne mora da vredi za sva poduzeća, ali mislim da i po tom pitanju možemo da uložimo više napora nego što ih je bilo uloženo do sada.

više u startnom osnovu. Kod radnika u proizvodnji polazi se od nule. Dopuna pravilnika predviđa odnos 50% fiksnih prema 50% varijabilnih.

Činjenica, da su osobni dohoci u šumarstvu bili niski u odnosu na ostalu privredu, a inflaciona kretanja iz godine u godinu znatna, pružila nam je šansu, da umjesto povećanja startnih osnova, povećavamo varijabilne forme stimulativne raspodjele. Tako su uvedene stimulacije I i II kod radnika zajedničkih službi adekvatno sličnim stimulacijama radnika proizvođača.

Daljnja forma stimulacije je stimulacija III. Ona se odnosi samo na režijske radnike s mjesečnim startnim osnovom. Neisplaćeni dio varijabilnih osobnih dohodaka čini sredstva za ovu stimulaciju. Ova sredstva služe za nagradjivanje posebno zaslužnih radnika radi sniženja troškova i zalaganja u radu. Odluku o raspodjeli donosi odbor radnika radne jedinice.

Ako radnik, ili grupa radnika predloži dokumentirano bolja rješenja u vezi organizacije rada, povećanja produktivnosti, sniženja troškova poslovanja, i ako se rezultati tih rješenja mogu mjeriti, pripada tome radniku ili grupi radnika učešće u ostvarenim finansijskim rezultatima od 1 do 30%.

Elaborat o uštedama razmatra komisija radničkog savjeta i daje prijedlog.



Jubilej industrije Kalnik Varaždin

Radni ljudi Industrije konzervi »Kalnik« Varaždin ove godine slave 20 godina postojanja i rada. Ova poznata industrija za preradu povrća i voća djeluje od 16. IX. 1946. godine i razvila je svoju djelatnost do znatnih razmjera.

Iako u dosta složenim uvjetima, ova radna organizacija uspjeva, da veći dio svoje proizvodnje plasira na čitavom području Jugoslavije, a 15% izvozi na strana tržišta, uglavnom u zemlje sa konvertibilnom valutom.

Danas zapošljava u prosjeku 560 radnika i proizvodi 10.000 tona konzervi povrća in voća, gotovih jela i octa. Od 1960. godine »Kalnik« nastoji specializirati svoju proizvodnju na užu asortiman povrća i to na one proizvode, koji su najbolje primljeni na tržištu — grašak, mahune, krastavci, paprika i feferoni. Ova nastojanja ostvarena su baš u ovoj jubilarnoj godini, jer je u skladu sa intencijama mjera privredne reforme izvršena podjela rada između »Kalnika« in Prehranbene industrije »Podravka« Koprivnica i od 1. I. 1967. godine »Kalnik« djeluje u sastavu »Podravka«, kao pogon sa samostalnim obratunom.

U programu perspektivnog razvoja »Kalnik« će zbog izuzetno povoljnih klimatskih uvjeta za razvoj povrća razvijati preradu povrća, a »Podravka« preradu voća i ostali svoj poznati asortiman juha i jušnih koncentrata. Udruženim snagama proizvodnja oba partnera podići će se na viši nivo in već za 1967. godinu predviđeno je osjetno povećanje proizvodnje u pogonima »Kalnika« i »Podravka«.

Cilj nam je, da udovoljimo mnogobrojnim potrošačima količinom, kvalitetom in pristupačnom cijenom svojih proizvoda in na taj način stvorimo uvjete za normalan razvoj in novim uvjetima in ostvarimo o narednih 20 godina još veće rezultate.

Zahvaljujemo potrošačima in poslovnim partnerima na uspešnoj 20-godišnjoj suradnji in preporučamo, da se ova još uspešnije razvija in narednom razdoblju.

Opće je poznato da neposredni proizvođači u šumskoj privredi, osim malih iznimaka, imaju i dopunska zanimanja. Najčešće se bave poljoprivredom na vlastitim gospodarstvima. Da bi se međutim stabilizirala, da bi se vezali za poduzeće, bilo je potrebno pronaći odgovarajuće stimulativne oblike akontiranja osobnih dohodaka.

STIMULATIVNE FORME AKONTIRANJA OSOBNIH DOHODAKA

Prva takva stimulativna forma (stimulacija I) osigurava znatno veći ostvareni osobni dohodak, ako radnik ne izvrši samo mjesečnu normu na svome radnom mjestu. Kada ispuni normu, povećava mu se akontacija osobnih dohodaka ostvarena prema proizvedenim jedinicama za 25%.

Drugo mjerilo (stimulacija II) je kolektivno i djeluje na nivou radne jedinice. Nije dovoljno samo proizvesti, jer time se još ne osigurava priliv sredstava. Radi toga je kao mjerilo za tu stimulaciju uzeto izvršenje plana otpreme proizvoda kupcu. Izvršenjem plana otpreme smatra se da je pod normalnim okolnostima izvršen i planirani dohodak, pa ova stimulacija ima opravdanje, jer su za nju planirana sredstva. Stimulacija II iznosi daljnjih 25% ostvarenih osobnih dohodaka u startu (bez stimulacije I).

Princip akontiranja osobnih dohodaka režijskih radnika u radnoj jedinici približno je jed-

nak akontiranju radnika u proizvodnji.

Ovi radnici imaju mjesečni start koji odgovara ostvarenim osobnim dohocima radnika u proizvodnji mjerenim količinom i cijenom rada. Startni osobni dohoci dijele se na fiksne (70%) i varijabilne (30%). Fiksni dio startnog osnova radnik prima ovisno o vremenu provedenom na radu. Varijabilni dio dobiva ako udovolji zadanoj količini, kvaliteti rada i ažurnosti. Ovi radnici ostvaruju stimulaciju I po osnovi kriterija koji su negdje isti, a negdje složeniji nego kod radnika u proizvodnji. Stimulaciju II ostvaruju kao i radnici proizvodnje, ali u omjeru ostvarenih varijabilnih osobnih dohodaka.

STARTNI OSNOVI

Šumsko gospodarstvo posluje na prostranstvu od preko 80.000 hektara išaranom naseljima. Nije moguće bez znatnih i osjetljivih troškova provesti kontrolu efekata rada pojedinaca, pa čak niti prisutnosti na radnom mjestu. Ove teškoće nalažu traženje rješenja kroz odgovarajuća mjerila za utvrđivanje količine, kvalitete rada i ažurnosti.

Režijskim je radnicima već nastupom 1962. godine pretvoren bivši tarifni stav, uz neke korekture analitičkom procjenom radnih mjesta, u startni osnov. Najniži i najviši startni osnovi stoje u omjeru otprilike 1:4.

Aktivirati sindikalne podružnice

Iz diskusije predsjednika RO sindikata radnika industrije i rudarstva SR Hrvatske

Ako ocjenjujemo aktivnost sindikata zadnjih godina, onda je takva ocjena sigurno pozitivna: naša organizacija borila se za progresivne društvene i ekonomske procese i dala je svoj dio da su se odnosi na liniji samoupravljanja razvili do današnje faze. Postavlja se ipak pitanje: kako sindikat aktivnije uklopiti u današnje procese da bi se oni brže kretali naprijed?

Ako pogledamo našu aktivnost, onda ćemo vidjeti da se ona odvijala na nivou foruma, sindikalnih odbora i plenuma, a nije se uvijek odvijala i na nivou sindikalne podružnice. Danas je nužnije nego ikada da razni procesi unutar radnih organizacija brže kreću naprijed i da se razna pitanja brže razrješavaju. Ako ova pitanja uspješno razrješimo unutar radne organizacije, onda moraju proizvodjači dati zahtjev da se ta pitanja pokrenu i na nivou grupacije i grana.

Mislim, da bi mi sad u radnim kolektivima trebali biti zaokupljeni problemima kako reorganizirati sindikalnu podružnicu kao društveno političku organizaciju, odnosno kao idejno i političkog faktora radničke klase u borbi za socijalizam. Da unutar sindikalne podružnice stvaramo takovu platformu koja će svojom političkom snagom, svojim argumentima utjecati da nam razni procesi idu brže naprijed.

Sindikalne podružnice ne mogu da donose obavezne odluke, kakve može doneti zbor radnika koji je organ samoupravljanja. Sindikalna organizacija za to nije ni pozvana, ali je ona faktor koji se bori za napredne odnose, ona ujedinjava radne ljude u društveno-političku organizaciju i priprema ih za samoupravne procese. Vrlo je važno, kako će ona unutar sebe raspravljati, postavljati razne zahtjeve, inicirati stvaranje zahtjevatih da one brže kreću naprijed.

Imam osjećaj da se mi još uvijek previše zadržavamo u razpravama na nivou rukovodećeg aktiva tvornice, kombinata, na nivou tvorničkog komiteta i sindikalnog odbora. Praksa nas upućuje da se brže spuštamo na rasprave u kolektivima, na organizirane i pripremljene rasprave koje će ljudima davati jasan nut i jasnu perspektivu. Treba vidjeti kako podružnicu na tom planu aktivirati!



STROGO ZAUPNO

Aha, gotovo peljejo kak zapisnik s seje delavskega sveta!

KARIKATURA: MILAN MAVER

DUŠAN ŽNIDARIČ:

Preosnova proizvodnje je povzročila preosnovno samoupravljanja

Kako so v Tovarni avtoopreme Ptuj izoblikovali sistem formiranja in delitve dohodka po delovnih enotah

V Tovarni avtoopreme Ptuj smo začeli s prvimi poskusi ugotavljanja dohodka po delovnih enotah že leta 1962. Takrat je bil tudi sestavljen prvi pravilnik o delu in pristojnostih delovnih enot. Če pa danes ocenjujemo takratni sistem, si moramo priznati, da smo si za dokaj majhno podjetje izoblikovali vse preveč kompliciran in drag sistem dela in obračuna delovnih rezultatov po delovnih enotah. Naše podjetje je takrat zaposlovalo približno 400 delavcev, imeli pa smo v proizvodnem programu kakih 200 finalnih artiklov in še približno 1200 polizdelkov, delovni proces pa se je odvijal po proizvodnih oddelkih. Takrat smo mislili, da delovno enoto predstavlja vsak oddelek zase in smo zato na tej ravni tudi ugotavljali dohodek. Organizirali smo 8 delovnih enot, od katerih je vsaka imela v povprečju 50 zaposlenih, s tem da je najmanjša štela 8 in največja 70 delavcev.

Seveda pa je bila takratna organizacija dela po delovnih enotah predvsem stvar obračuna in operativnega izvajanja postavljenih nalog. Svetov delovnih enot nismo imeli. Sam obračun, dohodka pa je bil zelo kompliciran in je zahteval zaposlitev štirih novih delavcev. Kljub sorazmerno visokim stroškom za tak sistem obračunavanja dohodka, pa obračuni niso bili nikoli točni: velike težave nam je povzročalo predvsem kroženje dokumentacije, ki je le v redkih primerih prišla v obračun tako, da je lahko služila za nadaljnjo obdelavo. Za ovrednotenje dela po delovnih enotah pa smo si izoblikovali lastne planske cene.

Kar pa zadeva nagrajevanje oziroma delitve sredstev za osebne dohodke smo izhajali iz enotnega pravilnika o delitvi za celotno podjetje — le-ta je še vedno v veljavi — ki je določal startne osnovne ali tako imenovane obračunske postavke, ki so jih — dopolnjevali še naslednji elementi nagrajevanja:

- individualni in kolektivni učinek dela
 - ekonomski učinek posamezne delovne enote
 - ekonomski učinek podjetja kot celote.
- Individualni učinki so zasnovani na normah za posamezne delovne operacije. Normirana pa imamo vsa dela v neposredni proizvodnji. Na vseh tistih delovnih mestih, kjer dela ni mogoče meriti z normami, je osebni dohodek odvisen od izpolnjevanja planskih nalog. Ti plani pa so postavljeni za posamezne delovne enote in za podjetje kot celoto. Dobra stran tega sistema je nedvomno v tem, da je bistveno pripomogel k povečevanju ekonomičnosti proizvodnje in je zainteresiral veliko članov kolektiva za racionalnejše gospodarjenje s sredstvi.

Po rekonstrukciji v letu 1964 pa so se razmere bistveno spremenile. Proizvodnjo smo prese-

lili v nove prostore, kjer so oddelki tudi v tehnološkem smislu veliko bolj povezani med seboj. Delovni proces je postal veliko bolj enovit. V glavnem sta se nam zdaj izoblikovali dve osnovni tehnološki smeri: obrat za proizvodnjo drobne opreme in obrat za proizvodnjo tako imenovane velike opreme. Zaradi tega smo tudi v letu 1965, ko smo sestavljali nov statut podjetja, izoblikovali organizacijo delovnih enot na drugačnih osnovah, pri čemer nas je vodilo načelo, naj bo delovna enota tista zaokrožena celota, ki ima tudi svojo finalno proizvodnjo in ki je lahko tudi teritorialno in organizacijsko samostojna. Tako smo tudi organizirali dve delovni enoti, to je delovno enoto obrata I — proizvodnja drobne opreme — in delovno enoto obrata II — proizvodnja velike opreme.

S tem pa smo se seveda srečali z vprašanjem, kaj storiti z upravo in z vsemi tistimi službami, ki delajo za obe enoti. Ta problem smo razrešili tako, da smo osnovali še delovno enoto uprave, ki poleg splošne uprave, nabavne in prodajne službe združuje še tehnično kontrolo in vzdrževanje.

Za obračun dohodka v proizvodnji smo sestavili cenike del po lastni planski ceni. Pri tem moram reči, da je lastna planska cena v naših razmerah zaenkrat edino objektivno merilo, ker pač proizvajamo na zalogo in ker največkrat sploh ne vemo, kakšno prodajno ceno bomo dosegli z določenim proizvodom. razen tega pa moramo nekatere proizvode proizvajati tudi z izgubo, če pač hočemo obdržati kupce. Za vrednotenje dela v upravi pa smo sestavili predračun stroškov, ki je vezan na količinski obseg proizvodnje. Cim večja je proizvodnja, tem večji so lahko tudi stroški uprave in obratno. Znotraj te enote pa smo organizirali še predračunske enote, ki imajo vsaka svoj predračun stroškov.

Po vseh delovnih enotah smo izvolili tudi svete delovnih enot. V pravilniku o delitvi dohodka po delovnih enotah pa je zakonjen naslednji sistem delitve:

- vrednost proizvodnje po ceniku del predstavlja skupni dohodek delovne enote
- če od skupnega dohodka odštejemo materialne stroške, ugotovimo dohodek delovne enote
- od dohodka delovne enote odštejemo izplačane akontacije na osebne dohodke in ugotovimo ostanek dohodka, ki ga v višini 50 % deli delovna enota
- ostanek dohodka deli delovna enota na sklad za povečevanje osebnih dohodkov, na rezervni sklad delovne enote, na sklad skupne porabe in na sklad za investicije delovne enote; preostalih 50 % ostanka dohodka pa gre v skupne sklade podjetja za plačevanje anuitet, za skupne investicije in za povečevanje lastnih obratnih sredstev.

Sistem delitve sredstev za osebne dohodke pa smo pri tem obdržali nespremenjen.

Seveda s tem še nismo rešili vseh problemov in težav. Naj nekatere samo omenim. Tako na primer nenehno povečevanje cen materialov in uslug povzroča tudi nestabilnost cen v delovnih enotah in le-te nikoli ne morejo vedeti, kolikšen bo prazaprav njihov dohodek. Drug problem pa je v tem, da se ne morejo uveljaviti sveti delovnih enot. To predvsem zavoljo centraliziranih tehničnih služb in enotnega tehnološkega postopka. Te službe pa diktirajo način in vrsto proizvodnje, tako da so sveti enot povsem nemočni.

Kar pa zadeva naše načrte, tole: znotraj delovnih enot nameravamo organizirati še obračunske enote. Le-te naj bi po menile to, kar so pred rekonstrukcijo bile delovne enote. Zakaj se odločamo za ta ukrep? Predvsem zavoljo tega, ker smo prepričani, da obračuni ekonomskih učinkov v manjših enotah veliko bolj vplivajo na povečevanje ekonomičnosti gospodarjenja, kot pa je to primer z velikimi delovnimi enotami.

BOŽO HRKMAN:

Šta smeta, da idemo na neposredno upravljanje

● Iz diskusije direktora šumskog gospodarstva Karlovac

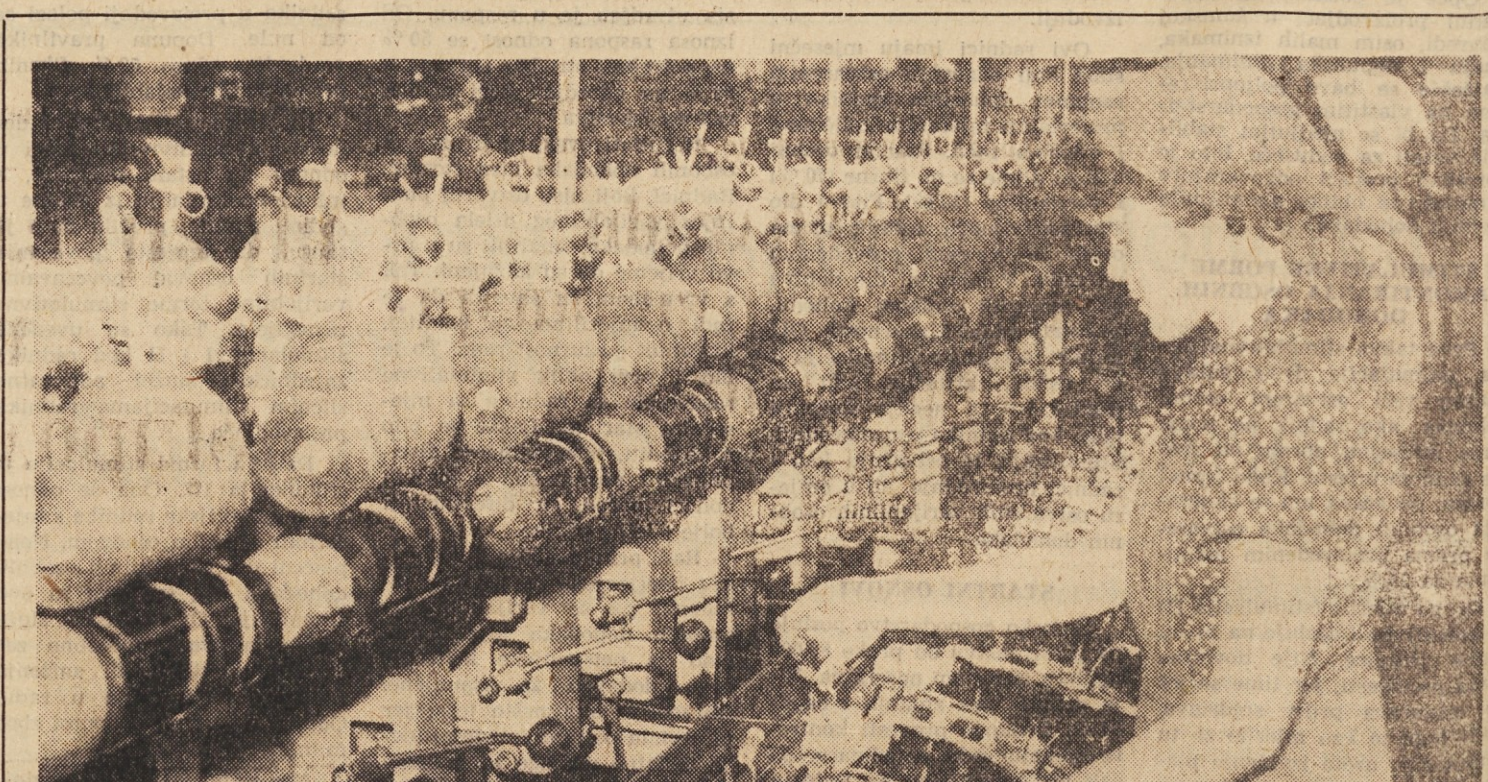
Šta nam smeta, da idemo na neposrednu raspodjelo i upravljanje u radnoj jedinici? Cini mi se, da je to strah, da će doći do nenormalne raspodjele osebnih dohodaka in da formiranje fondova na nivou radnih jedinica vodi razbijanju kolektiva.

Što se tiče formiranja fondova na nivou radne jedinice, mi znamo, da je u kapitalizmu neminovna centralizacija kapitala — i da je centralizacija i koncentracija sredstava neminovna i kod nas. Kako i kojim putem to postići?

U kapitalizmu se to postiče stihijskom konkurencijom, a kod nas je postavljen princip udruženog rada. Principijelno su nam dakle te stvari jasne — ali da li mi u našoj praksi vidimo upravo to razrješenje, da se ta raspodjela prenese na radne jedinice in da se tamo formiraju fondovi i osobni dohoci i da osiguramo ekonomsku cirkulaciju tih fondova? To je po mojem sudu ključno pitanje i ako na njega znamo odgovor, onda će otpasti strah o kome sam govorio. Cini mi se, da nas traženja polovičnih rješenja najviše zaplaku i da ovde ima najviše deforma-

cija. Potpuno drukčije jeste, kad sebi postavimo obavezu, da tražimo rješenja na bazi kompletnog formiranja ukupnog prihoda i njegove raspodjele na nivou radne jedinice i da tražimo rješenja, da ova sredstava ne budu rasuta, nego da budu po ekonomskim zakonitostima najoptimalnije utrošena.

U našoj praksi, mi ovaj problem nismo rješavali tako zvanim izjednačavanjem uslova privredijanja. Kad o tome govorimo, onda u stvari više mislimo na ujednačavanje kriterija i mjerila za raspodjelu osebnih dohodaka. To je jedna strana pitanja i mislim, da su u osnovi to pitanje već sve radne organizacije rješile. Jer, ako mi imamo mjerila za raspodjelu osobnih dohodaka kot centraliziranih fondova, onda ta mjerila mogu da budu ista i kod decentralizovanih fondova, samo će u tom slučaju biti različit odnos fondova i osebnih dohodaka. Za mene je otvoreniji problem korišćenja fondova radnih jedinica, da imamo garanciju, da će oni ekonomski cirkulirati i da će biti utrošeni tamo, gde će dati najveći efekat, gledajući sa stada ovde ima najviše deforma-



VARTEKS

Jedan od najvećih kombinata tekstilne industrije »Varteks« iz Varaždina, svojim kvalitetnim proizvodima osvojio je simpatije potrošača širom cijele Jugoslavije. Zahvaljujući upravo kvalitetnim proizvodima, »Varteks« svoje proizvode uspješno plasira i na inozemnom tržištu, a naročito u zemljama zapadne Evrope (Austrija, Zapadna Njemačka, Švedska i druge).

Danas »Varteks« sa područjim pogonima zapošljava preko 8000 radnika, od čega samo u Varaždinu oko 6500 radnika.