

ALUMINI



GLASILO DELOVNEGA KOLEKTIVA TOVARNE GLINIŠČE

IN ALUMINIJA „BORIS KIŠIČ“ Ljudska in študijska knjižnica

62250 P T U J

Trg svobode 1



ŠT. 6

JUNIJ 1971

Smo pred podpisom samoupravnega sporazuma

Pred nami je osnutek Samoupravnega sporazuma o merilih za delitev dohodka in osebnih dohodkov.

Osnutek je pripravila skupna komisija podpisnikov sporazuma.

Naše podjetje sta v tej komisiji zastopala: Jože Operčkal, dipl. ing. kemije, in Filip Dolinar, socialni delavec.

Komisija je imela precej težko nalogo, saj je bilo potrebno uskladiti možnosti in želje drugih podjetij z zelo različnimi osebnimi dohodki. Tako je bilo na eni strani naše podjetje s povprečjem 1700 din na zaposlenega, na drugi strani, pa Cinkarna Celje s 1200 dinarji na zaposlenega in domala brez možnosti, da bi te osebne dohodke povečala.

Ena od temeljnih zahtev Zakona o splošnem družbenem dogovoru pa je, da se osebni dohodki posameznih poklicnih skupin lahko različni le v primeru, če so pogojeni z višjo produktivnostjo in dobrimi rezultati gospodarjenja v posameznem podjetju.

Za vse, ki bomo v podjetju razpravljali o predloženem osnutku sporazuma, se zlasti pomembne naslednje stvari:

- sporazum bo dokončno sprejet in s tem obvezen za podjetje, (ko ga) bodo sprejeli vsi delavski sveti podjetij — podpisnikov sporazuma in verificirala komisija, sestavljena iz predstavnikov sindikata, izvršnega sveta in gospodarske zbornice;
- podjetja, ki bodo kršila sporazum s tem, da bodo izplačevala večje osebne dohodke, bodo kaznovana s tako visoko obdavčitvijo, da jo prav gotovo ne bodo zmogli;
- podjetja, ki bodo dosegla le toliko dohodka, da bi izplačevala 80% kalkulativne osebne dohodke, bo SDK predlagala občinski skupščini v obravnavanje in odločanje;
- posebej poudarjamo, da bodo merila, katera določa

samoupravni sporazum, služila izključno za ugotavljanje skupne mase osebnih dohodkov v podjetju, za individualno delitev pa bo vsako podjetje še naprej uveljavljalo svoj interni pravilnik o delitvi osebnih dohodkov;

— če poskušamo oceniti samoupravni sporazum z gledišča našega podjetja, moramo reči, da nam dovo-

ljuje osebne dohodke, kot jih imamo; če pa lahko dokazemo, da dobro gospodarimo, lahko osebne dohodke povečamo v skladu z doseženim poslovnim rezultatom.

Torej še enkrat: samoupravni sporazum zavira naraščanje osebnih dohodkov samo v tistih podjetjih, kjer takega naraščanja ne morejo opravičiti z dobrimi poslovnimi rezultati.

Samoupravljanje po odborih

Pred letom dni smo sprejeli statutarne amandmaje. To je bila prva stopnja sprejemanja novega statuta podjetja. S statutarimi amandmaji smo predvsem uredili poslovanje organov upravljanja in s tem uskladili naš statut z ustavnimi spremembami, ki so bile sprejete v obliki amandmajev.

S statutarimi amandmaji smo določili dvanajst kolektivnih izvršilnih organov; enajst odborov in eno komisijo.

Poglejmo, kako so ti kolektivni izvršilni organi poslovali v dosedanji mandatni dobi.

— Odbor za proizvodnjo in poslovno politiko — imel je že 10 rednih in eno nadaljevalno sejo. Na sejah je odobral nakup novih osnovnih sredstev do vrednosti 100.000 din, za osnovna sredstva z večjo vrednostjo pa je predlagal delavskemu svetu, da jih odobri. Odobral je službena potovanja v inozemstvo in razpravljajal o potnih poročilih s teh službenih potovanj. Obravnaval je zaključni račun, osnutek pravilnika o načinu oblikovanja cen za proizvode in storitve ter o pogojih za prodajo proizvodov in za opravljanje storitev na domačem tržišču, spremembo poslovni-ka o delu komisije za odpis osnovnih sredstev, imenoval komisije, odobral odpis osnovnih sredstev.

Sklenil je tudi, da bo redno med 5. in 10. v mes. obravnaval proizvodne rezultate za pretekli mesec in rezultate finanč. poslovanja. Soglasno s tem sklepom odbor že posluje in je na zadnji seji obširno obravnaval proizvodno problematiko in razmišljal o tem, kaj bi bi-

lo potrebno vse ukreniti, da bi odpravili težave, ki se pojavljajo v proizvodnji.

— Odbor za finančno poslovanje in delitev dohodka — Imel je 9 rednih sej. Na se-

jah je obravnaval predvsem finančno problematiko in v zvezi s tem tudi obračunavanje osebnih dohodkov. Obširno je razpravljajal o obračunavanju nadomestila osebnih dohodkov za redne letne dopuste, imenoval je inventurne komisije, razpravljajal o inventuri in zaključnem računu, planu za investicijsko vzdrževanje, določitvi amortizacijske stopnje in odpisu stroškov za obnavljanje in raziskave. —

(Nadaljevanje na 2. strani)

4. julij - Dan borca

Dan borca ni samo praznik borcev, to je praznik vseh Jugoslovancev. Letos poteka trideset let, odkar je 4. julija 1941. leta zajel plamen vstaje proti okupatorju vso našo, takrat že razkosano državo. S tem dnem se je pričel neizprosni, a zmogovalen boj naših narodov, da se reši suženjskih spon.

Tega dne se z bolečino v srcu spominjamo vseh borcev za svobodo, ki so dali svoja življenja za našo boljšo sedanost in bodočnost. Na grobove in ob spomenike padlih borcev in narodnih herojev bomo položili šopke cvetja, s čemer bomo vsaj malo pokazali, kar čutimo do njih.

Najboljši dokaz spoštovanja idealov, za katere so naši borci dali svoja življenja, je čuvanje, pridobitev naše revolucije in nenehna borba za mir, sožitje in enakopravnost med narodi.

Obvestilo

Državni praznik »Dan borca« — 4. julij — bo letošnji v nedeljo. Po sedaj veljavnem stališču Republiškega sekretariata za delo in Zveznega sveta za delo, bo državni praznik — 4. julij, ki pade na nedeljo, v ponedeljek — torej bo ponedeljek 5. julij, dela prost dan.



Vežanje hlebkov

Samoupravljanje po odborih

(Nadaljevanje s 1. strani)

Razpravljali so tudi o osnutku pravilnika o odpravninah; ta je že bil sprejet na seji delavskega sveta.

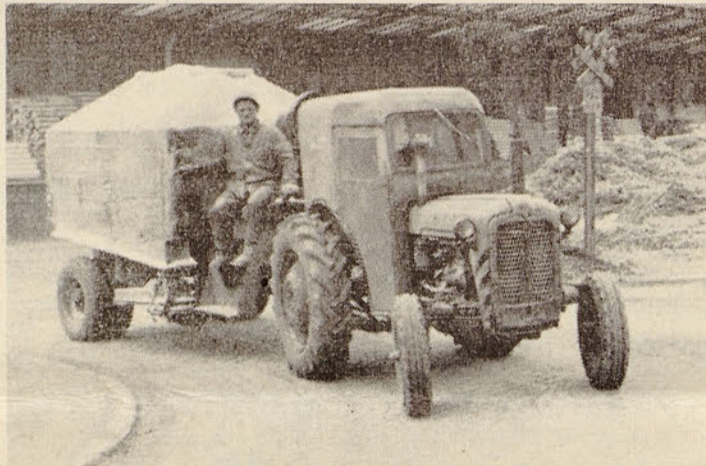
— **Odbor za organizacijo dela** — Imel je 4 redne seje. Razpravljali so o sistemizaciji delovnih mest. Sklenil je, da v našem podjetju moramo sprejeti akt o sistemizaciji, v katerem mora biti določena potrebna strokovna izobrazba posameznega poklica oz. posamezne smeri za vsako delovno mesto, ki ustreza sprotnim in perspektivnim razvojnim potrebam našega podjetja. Takšen akt pripravljamo, tako je namreč sklenil delavski svet, v sodelovanju z Zavodom za organizacijo poslovanja v Ljubljani. Odbor je tudi razpravljali o spremembah veljavnih organizacijskih shem in pravilnikov o delitvi osebnih dohodkov in posredoval osnutke v obravnavo članom delovne skupnosti.

— **Odbor za perspektivo podjetja**. Imel je 4 redne seje. Na njih je razpravljali o odobritvi sredstev za nabavo inženiringa za izgradnjo anodne mase, o programu rekonstrukcij in investicij, ki se nanašajo na bližnjo prihodnost in o dolgoročnem razvoju podjetja ob realnem upoštevanju izgradnje novih aluminijevskih kapacitet v Jugoslaviji. Ob teh točkah je sprejel ustrezne predloge oz. zadolžitve. Nadalje je razpravljali tudi o možnosti za sestavo analize o poslovnem sodelovanju z nekaterimi podjetji — po naročilu delavskega sveta. Odbor je menil, da je potrebno sestaviti takšne analize z ekonomsko utemeljitvijo, in naročil izdelavo.

— **Odbor za kadre in izobraževanje**. Imel je že 11 rednih sej. Na sejah je obravnaval v okviru svojih obširnih pristojnosti najrazličnejše zadeve kadrovskega značaja, pomoč pri študiju, organizacijo tečajev v podjetju, tečajev tujih jezikov, udeleževanje članov delovne skupnosti na raznih posvetovanjih in seminarjih, odločal je o premeštvah iz ene v drugo delovno enoto, razpravljali so o spremembah pravilnika o izobraževanju in strokovnem izpopolnjevanju, spremembah pravilnika o delovnih razmerjih, planu pripravnikov. Ukvarjali se je tudi s kadrovsko politiko podjetja in v zvezi s tem tudi s predvideno ustavitvijo obratovanja plinarne. Pri tem je odbor ugotovil, da v drugih de-

lovnih enotah objavljajo prosta delovna mesta in sprejemajo nanje nove delavce, zaradi tega je predlagal, predvsem vodji DE Glinica, da pred sprejemom novih delavcev ugotovi, koliko delavcev bi lahko premestili iz plinarne na prosta delovna mesta v Glinici.

— **Odbor za samoupravne odnose**. Imel je le dve seji. Njegova osnovna naloga je: sestava osnutka, sprememb in dopolnitev določil statuta podjetja in vsklajevanje osnutkov splošnih aktov in njihovih sprememb med seboj, s statutom in zakonodajo; spremljanje funkcioniranja samoupravnega sistema v podjetju. Osntek statuta pripravljala posebna komisija. Odbor pa nadalje meni, da bi mu službe morale pripravljati material za razpravo o ostalih nalogah. To bo odbor od individualnih izvršilnih organov lahko zahteval šele takrat, ko bo sprejel statut, funkcioniranje samoupravnega sistema pa še odbor zaenkrat ne more spremljati.

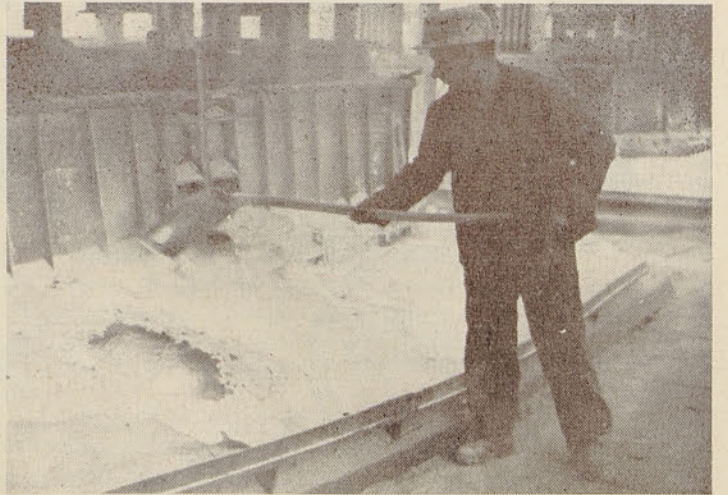


Po glinico

— **Odbor za družbeni standard**. Imel je že 19 rednih in 2 izredni seji. Njegove naloge so tako obširne, da mora biti njegovo delo zares intenzivno. Odbor obravnava na sejah problematiko celotnega družbenega standarda, razdeljuje stanovanja, razdeljuje kredite za individualno stanovanjsko izgradnjo, pripravlja spremembe in dopolnitve splošnih aktov, ki se nanašajo na področje skupne porabe, kot spremembe in dopolnitve pravilnika o kreditiranju stanovanjske izgradnje, pravilnika o so-

cialni pomoči, pravilnika o delu in organizaciji počitniškega doma. Problematika poslovanja počitniškega doma je zelo obširna, saj je bilo potrebno pripraviti vse za pričetek poslovanja počitniškega doma v tej sezoni. — Drugo obširno področje — družbena prehrana — je odboru vzela že precej časa. O ponovni uvedbi družbene prehrane je bilo potrebno temeljito razpravljati in preučiti celotno zadevo temeljito in vsestransko. — Odbor nadalje odloča o sredstvih skupne porabe v vrednosti 10.000 din. Dodeljuje tudi socialno pomoč — sedaj po novem pravilniku o socialnih podporah delavcem, odobrava zdravljenje in zdravstveno rekreacijo članom delovne skupnosti. Dotacije so posebno poglavje, o katerih razpravljajo tudi ta odbor.

Ta odbor mora pri svojih odločitvah upoštevati določila splošnih aktov in jih usklajevati z interesi posameznikov, organizacij in možnosti podjetja. Predvsem člani odbora za družbeni standard morajo



Zasipavanje peči

pretežnemu delu članov delovne skupnosti in tako primerne za objavljavanje v tovarniškem glasilu. — Odbor razpravlja tudi o možnosti za instaliranje naprav za odvočenje podjetja.

— **Odbor za varstvo pri delu**. Imel je že 9. rednih sej. Obravnava celotno problematiko varstva pri delu in v zvezi s tem tudi spremembe in dopolnitve splošnih aktov, ki zadevajo to področje.

— **Odbor za splošni ljudski odpor**. — Obravnava vse zadeve, ki se nanašajo na splošni ljudski odpor in zadevajo naše podjetje.

— **Odbor za izume in racionalizacijo**. Imel je 3 redne seje. Ni še dobil nobenega predloga, zato je razpravljal

le o stanju na tem področju v našem podjetju. Imenoval je komisijo za dopolnitev pravilnika o tehničnih izboljšavah. Komisija je začela sestavljati pravilnik o izumih, tehničnih izboljšavah in koristnih predlogih in je podala tudi predlog za dopolnitev osnutka statuta.

— **Komisija za obravnavanje kršitev delovne dolžnosti**. Je že obravnavala tri predloge vodij delovnih enot v zvezi s posebno hudimi kršitvami delovnih dolžnosti.

Iz vsega tega izhaja, da je delovanje posameznih kolektivnih izvršilnih organov odvisno od pristojnosti, ki jih imajo, in od materiala, katerega dobijo v obravnavo.

K. -n.

Več posluha za skupno delo in interese!

Ne vem, če gornji naslov povsem ustreza tistemu, o čemer želim spregovoriti v tem sestavku, vendar naj o tem presodijo bralci — člani kolektiva.

Gre namreč za mnoga naloževanja in mnoge kritike na račun odbora za družbeni standard ali bolje rečeno: nekaterih posameznikov, ki bi naj po mnenju nekaterih bili krivci za, po njihovem mnenju, nepravilno dodeljene dotacije, čeprav jih ta odbor ne deli, ampak le pripravi predlog za razdelitev odobrenih kvot, katero je odobril DS.

Prav v tem času, ko pišemo ta sestavek, se po delovnih enotah sestajajo sveti delovnih enot, razpravljajo o predlogu za razdelitev, katerega je pripravil odbor za družbeni standard, zato še ne vem, kakšni predlogi bodo dokončno osvojeni. Vendar pa je jasno le to, da na razne načine skušajo najti takšne izhode, ki bi zadovoljili vse tiste, kateri so pričakovali dotacije in si

že planirali svoje delo v tej smeri.

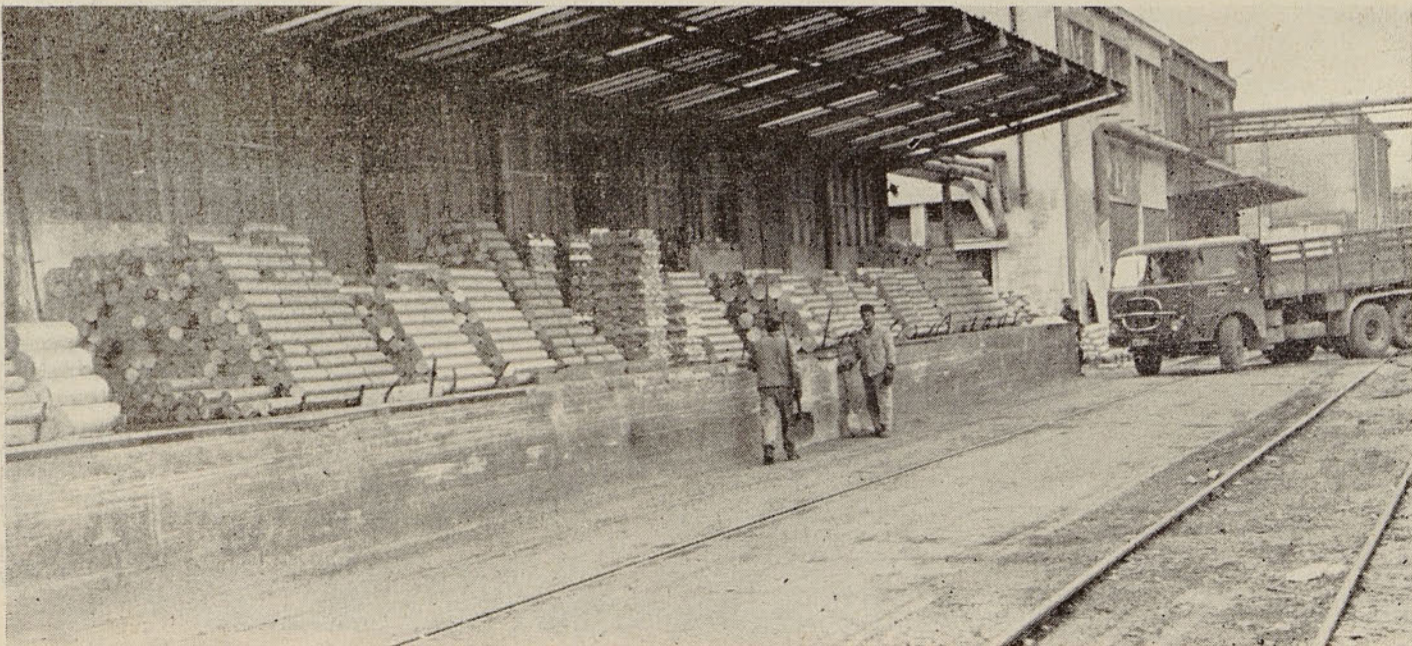
Znano je tudi, da bo o vsem tem dokončno spregovoril še delavski svet in bo šele takrat povsem jasno, kako in kaj bo s temi, če lahko tako rečemo, nesrečnimi dotacijami, ki danes povzročajo toliko polemike in vroče krvi. Slišijo se glasovi, čemu krajevni skupnosti toliko denarja, zakaj je nogomet v Kidričevem pred razpadom, kako naj godba na pihala še obstaja, kako lahko dandanes delujejo društva in razne organizacije s sto ali dvesto tisoči dinarjev in podobno. Lahko bi rekli, da je temu domala tako, toda: ali so vsi tisti, ki menijo tako, pomislili na to, da je tudi podjetje v zelo težavnem in nezanesljivem položaju, da ne more na veliko in ravnodušno deliti denarja in da je pri vsem tem najbolj važen in pomemben: stabilen obstoj podjetja.

Zakaj danes očitki, češ, člani odbora za družbeni standard nimajo več nobenega posluha za delo raznih društev in organizacij, da jim ni več do problemov krajevne skupnosti in da ne bo več nogometa v Kidričevem zato, ker ni posluha, da godba s temi sredstvi ne more obstajati in tako naprej. Niso najbolj primerni očitki, da nekdo želi razpad godbe, nogometa in uspehov krajevne skupnosti, ki bi si naj baje sama ustvarjala sredstva, če želi imeti nasade in asfaltirane ceste, predvsem pa še, če nekdo očita nekaterim posameznikom, ki so krivi le toliko, če imajo tako nevhvalno nalogo, da morajo razdeliti kvoto sredstev za dotacije na najbolj primeren in pošten način!

Najlepše bi vsekakor bilo, če bi bilo na razpolago dovolj denarja, tako da sploh ne bi prišlo do vprašanj, zakaj je to ali ono društvo dobilo toliko, mi pa samo toliko ali nič, pri čemer pa seveda vsi na veliko govorijo, da so prav tako člani delovne skupnosti in da imajo pač zato tudi enake pravice.

Menim, da bi morali vsi člani delovne skupnosti imeti enoten posluh do skupnega dela in skupnih interesov; ti bi morali biti jasni slehernemu članu kolektiva, seveda, če mu je še sploh kaj do nadaljnjega razvoja in boljše perspektive. Morda smo se že vsi pre-

(Nadaljevanje na 4. strani)



Skladišče aluminija

Razmišljanje:

Položaj človeka v sodobni proizvodnji

Vsak mlad človek se danes zanesljivo sprašuje, kje je njegovo mesto in kakšne možnosti ima, da se uveljavi v današnjem svetu. Često slišimo v razpravah mnenja, da se o tem ne splača razmišljati; človek tako ničesar ne pomeni ob neslutnem razvoju tehnike, ki se koncentrirajo pri dveh svetovnih supersilah, saj smo tako ali tako nemočni, da storimo kaj bistvenega itd.

Dejstva govore o tem drugače. Prav z razvojem najsoodobnejše tehnike in tehnologije se odpirajo nove možnosti za uveljavitev človeka.

Njegovo znanje in delovna ustvarjalnost dobivata v sodobni proizvodnji daleč pomembnejšo mesto, kot je bilo to v klasični industrijski proizvodnji kapitalizma, kjer je bil človek le privesek stroju. Več kot očitno postaja, da je znanje danes v svetu že najpomembnejši proizvodni faktor in da je osnovna bitka v svetovnem merilu vodena na področju osvajanja novih tehnologij in znanstvenih dosežkov in ne na klasičnih surovinskih virih in naravnih bogastvih.

V prvih 30. letih tega stoletja sta bila najmočnejši faktor gospodarske rasti investirani kapital in fizična delovna sila. Na teh dveh faktorjih je slonelo 50 odstotkov gospodarske rasti. V naslednjih 30. letih se ta delež zmanjša, na 30 odstotkov, faktor znanosti pa stopi na prvo mesto. Danes vodijo osnovno bitko na področju novih tehnologij, elektronskih računalnikov, inovacij itd.

Ob tem postaja čedalje bolj očitna vloga človeškega faktorja. Sam način proizvodnje ne zahteva več človeka, ki je podrejen stroju, ki stroju služi. Z avtomatizacijo in elektrono človek vse bolj postaja koordinator in programer delovnih operacij. S tem se tudi objektivno rušijo meje med fizičnim in umskim delom. Star način upravljanja proiz-

SPREMEMBE V KVALIFIKACIJSKI STRUKTURI ZAPOSLENIH

V svetovnem merilu se kažejo zelo močne težnje k zmanjševanju potreb po nekvalificiranem delu in povečanju potreb po kvalificiranem delu — poklicu širokega profila.

Po nekaterih primerjavah so v klasični mehanizaciji predstavljali nekvalificirani in priučeni delavci 35 odstotkov zaposlenih. V avtomatizirani proizvodnji teh profilov ni več in predstavljajo ljudje s srednjo in visoko izobrazbo nad 90 odstotkov vseh zaposlenih.

Tašne težnje imajo svoje posledice tudi v večjem interesu mladine za izobraževanje. V ZDA je vpisanih na univerze nad 40 odstotkov ene generacije, v SZ nad 24 odstotkov. V evropskih državah se ta odstotek giblje med 4 do 16 odstotki. Po nekaterih ocenah postaja prav premajhna ekspanzija na področju izobraževanja v Evropi zaviralni faktor hitrejšega predora znanosti in gospodarske ekspanzije.

Zanimivo je tudi dejstvo, da se močno uveljavlja potreba po stalnem izobraževanju pri delu. Ljudje se morajo v času svoje delovne dobe večkrat specializirati in svoje znanje nenehno izpopolnjevati ob delu. To je objektivna zahteva sodobne tehnologije in organizacije dela. Poleg rednega sistema izobraževanja postaja torej odločilnega pomena tudi sistematično izobraževanje pri delu.

Če poskušamo ugotoviti, kdo objektivno lahko najbolj podpira zmago znanstvene revolucije in večjega uveljavljanja človeka, lahko brez pridržkov trdimo, da je to mladina. Zato, ker je objektivno manj obremenjena s starim načinom proizvodnje in s staro miselnostjo in ker lahko edino v tem vidimo možnosti za to, da se v družbi uveljavi s svojim znanjem in delovno ustvarjal-

programov, tako na ravni republike kot na nivoju občin in delovnih organizacij, moramo storiti vse, da v razvojnih programih dobi prednost kadrovska — kvalifikacijska preobrazba našega gospodarstva. Ob tem je zlasti pomembno, da nakažemo pota in načine pri ustvarjanju pogojev za hitrejši razvoj rednega in še zlasti izrednega izobraževanja. V središču naše pozornosti pa

delo, sklad za štipendiranje in vzgojo kadrov, sklad za racionalizatorstvo in novatorstvo itd. Vse te možnosti bi kazalo v polni meri izkoristiti.

Aktiv ZM v delovnih organizacijah bi se moral usmeriti predvsem v to, da ta vprašanja niso le posebna »mladinska« vprašanja, temveč so temeljna vprašanja nadaljnjega razvoja vsake delovne organizacije, zato morajo biti vključena v koncepte razvoja delovnih organizacij in v samoupravno zakonodajo. Razen tega obstaja tudi zunaj teh ok-

Rušenje elektrolitske peči



nostjo. Vse oblike monopolov oblasti in odločanja mladino vedno bolj potiskajo na stranski tir. Od tod tudi številna protestna gibanja mladine in študentov po svetu.

V ČEM SO PREDNOSTI NAŠE DRUŽBE?

S tem, ko postaja znanje — človeški faktor — odločilnega pomena za gospodarsko rast, se odpirajo večje možnosti tudi majhnim narodom, ki nimajo primerjalnih prednostj v surovinski bazi in velikem kapitalu. V naši družbi je nekaj idealnih pogojev, da na tem področju napravimo radikalne korake. Že sama ustava in ves družbeno-politični sistem temeljita na iniciativi človeka in njegovi ustvarjalnosti. V ustavi je zapisano, da le delo in uspehi dela določajo človekov materialni in družbeni položaj. Naša družba postaja čedalje bolj odprta in demokratična skupnost. Z gospodarsko in družbeno reformo smo še posebej vzpodbudili naše vključevanje v mednarodno delitev dela. Prizadevamo si, da bi vsi dosežki moderne znanosti in tehnologije v svetu našli na ugodna tla pri nas.

V družbenih odnosih dosledno razvijamo samoupravljanje, tako na mikro kot na makro nivoju. Delovni ljudje postajajo resnični subjekti gospodarskih in družbenih odločitev. Inicijativo človeka in njegovo ustvarjalnost postavljamo na prvo mesto.

Da je usmeritev k izgradnji samoupravne družbe pravilna, potrjuje tudi čedalje večje zanimanje znanstvenih in drugih krogov v inozemstvu za proučevanje našega modela samoupravljanja. K temu silijo protislovja, ki se kažejo v družbah, kjer vlada monopol kapitala, tehnokracije ali birokracije.

KAKŠNE SO MOŽNOSTI, DA NAPRAVIMO KORAK NAPREJ?

Ob sprejemanju srednjeročnih in dolgoročnih razvojnih

mora biti brez dvoma ureditev osnovnošolskega sistema.

Ob tem je zelo pomembno izbojevati bitko z miselnostjo, ki vso sfero izobraževanja tretira kot sfero potrošnje, ne pa kot produktivski faktor in kot najpomembnejšo dolgoročno gospodarsko investicijo.

Ob reviziji samoupravne zakonodaje v delovnih organizacijah moramo doseči, da bo v statutu in drugih splošnih aktih poseben poudarek na izobraževanju ob delu, skrbi za štipendiranje in hitrejši kadrovski obnovi. Ob tem se odpirajo zlasti ugodne možnosti, da v splošnih aktih o sistemizaciji delovnih mest v delovnih organizacijah trajno uredimo potrebe po kadrih, tudi način sprejemanja in uvajanja v delo. Sistem pripravništva in uvajanje mladih v delovni proces je še v večini delovnih organizacij neurejen. Urejanje teh vprašanj mora postati sestavni del načrtne kadrovske politike v delovnih organizacijah.

V delovnih organizacijah se odpirajo tudi možnosti, da v skladu s temeljnim zakonom o ugotavljanju in delitvi dohodka formiramo razne sklade, kot so sklad za raziskovalno

virov vrsta možnosti za različne pobude, ki bi jih kazalo izkoristiti v aktivnih ZM in tudi na nivoju višjih vodstev organizacije.

Poleg materialnih in sistemskih pogojev so pomembne ovire, da se znanje in delovna ustvarjalnost ne moreta uveljavljati hitreje tudi v zavešanih mladine veliko možnosti, da to stanje spremeni.

Predvsem bomo morali doseči drugačno vrednotenje znanja in ustvarjalnosti. Pri tem niso pomembna samo materialna priznanja (čeprav so odločilna), temveč tudi drug vrednotni kriteriji. V slehernem delovnem kolektivu bi morali posameznike, ki s svojim delom in znanjem ustvarjajo nadpovprečne rezultate, na poseben način tudi moralno stimulirati. Priznanja ob dnevu dela (simbolične nagrade), predstavitev teh ljudi delovnemu kolektivu po tovarniškem glasilu itd. Celotno akcijo bi lahko izpeljala tudi ZM.

Razen tega bi kazalo razmisliti o različnih oblikah tekmovalnosti med mladimi proizvajalci (racionalizatorstvo, novatorstvo).

(Nadaljevanje na 4. strani)



Iz elektrolize A

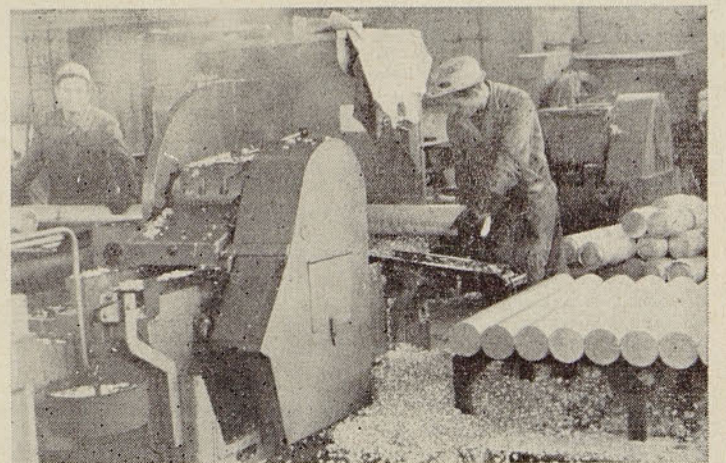
vodnih procesov, ki je slonel na strogi hierarhiji in slepem izvrševanju, doživlja krizo. V proizvodnji se čedalje močneje kažejo potrebe po skupinskem delu, po večji iniciativi in ustvarjalnosti vsakega, ki sodeluje v proizvodnem procesu. Zaupanje v ljudi in njihovo ustvarjalnost postaja gonilna sila družbe.

Takšne težnje, ki imajo svoj izvor v objektivnih procesih proizvodnje — v načinu in organizaciji dela — prihajajo v nasprotje s starimi družbenimi odnosi, ki slone na nezaupanju v delovne množice, na monopolu oblasti in odločanja. Razumljivo je, da se nosilci monopolov, tehnokratizma in birokratizma z vsemi sredstvi bojujejo proti demokratičnim in humanim težnjam progresivnih sil, ki pa so brez dvoma na pohodu.

Izkušnje v svetu kažejo, da se ljudje širokega profila — poklica (poklicna, srednja, višja in visoka izobrazba) veliko lažje prilagodijo novim potrebam tehnologije, ker se lahko specializirajo zdaj na tem, drugič na drugem delovnem področju, da pa so težave pri nekvalificiranih in priučeni delavci. To potrjuje dejstvo, da je v strukturi nezaposlenih čedalje večji — pretežen delež nekvalificiranih in priučeni delavcev.

Očitno je torej, da prizadevanja na področju izobraževanja v svetovnem merilu zaostajajo za stvarnimi potrebami sodobne industrijske proizvodnje in ne narobe, kot pri nas včasih slišimo, da je že tako preveč izobraženih ljudi.

Več kot jasno je, da ljudje, ki podcenjujejo izobrazbo, ničesar ne vedo o sodobnih dogajanjih v svetu.



Zaganje aluminija

Po II. kongresu samoupravljalcev

Kot nam je znano, je bil maja II. kongres samoupravljalcev v Sarajevu; ta je brez dvoma za vse naše delovne ljudi izredno pomemben, predvsem v času, v katerem živimo.

Ne bi si upal trditi, da temu kongresu niso sledili tudi člani naše delovne skupnosti, vendar sem prepričan, da je prav, če bomo delu in sklepom ali resoluciji II. kongresa posvetili nekaj vrstic tudi v našem tovarniškem glasilu, že iz tega razloga, ker v naših samoupravnih organih deluje veliko število članov kolektiva. Ti namreč morajo biti povsem seznanjeni s svojimi pravicami in dolžnostmi, katere kot pravi samoupravljalci tudi imajo. Vsem nam pa mora biti povsem jasno, da je na Sarajevskem kongresu bilo obelodanih mnogo problemov in nakazanih mnogo težav, s katerimi se sprijemamo in katere tudi pred vsem svetom odkrito priznavamo, brez slehernega olepšavanja. Danes nam je morda ta kongres že precej nejasen in precej oddaljen, toda brez dvoma nam bo, po enem ali dveh letih, vse bolj jasno, ko bodo že bolj vidni rezultati tega kongresa.

Vseh 2300 delegatov na kongresu nas je opozarjalo na mnoge probleme in nakazalo tudi mnoge variante za rešitev določenih problemov in težav, ki nas prav krepko obdajajo. Dobro vemo tudi to, da je naša samoupravna praksa še razmeroma mlada, saj je morala že mnogo doživeti in tudi marsikaj prestati, toda kljub temu smo lahko bili priče mnogim uspehom samoupravnega sistema, ki nam je prinesel marsikaj novega in koristnega, čeprav smo večkrat delali tudi nasprotno. Na kongresu je bilo sprejetih kar 28 resolucij, iz katerih bi se tudi mi morali marsikaj naučiti in po njih tudi ravnati. Čeprav so morda napisane v za nas težje razumljivem jeziku in sprejete po hitrem postopku, saj je kongres trajal le štiri dni, pa nam vseeno dokazujejo veliko pozornost delavskega razreda za vsa pereča vprašanja v našem gospodarstvu in v samoupravnem sistemu.

Menim, da je resolucija o aktualnih nalogah, ki je bila na Sarajevskem kongresu deležna posebne pozornosti, tudi za nas zelo pomembna, predvsem, če se opredelimo za nekatere izvlečke iz omenjene resolucije, katera govori v poglavju o neodtujljivih pravicah delovnih ljudi med drugim tudi to, da kongres zahteva takojšnjo in vsestransko obdelavo, dosledno uveljavljanje tistih ustavnih dopolnil, ki se nanašajo na neodtujljivost pravic delovnih ljudi, njihovih samoupravnih organizacij in rezultatov dela, ki prispevajo h krepitvi odločilne vloge in vpliva združenega dela na celoto tokov gospodarstva in družbene reprodukcije, ki prispevajo k samoupravnemu povezovanju in integraciji družbenih sredstev, dela, ustvarjanju in dosledni uveljavitvi načel delitve po delu in rezultatih dela v vseh dejavnostih. Sočasno pa kongres tudi zahteva, da je treba preprečiti vse oblike pridobivanja in prilaska, ki niso v skladu z delitvijo dela; odpraviti je treba neupravičene socialne diferenciacije, ki nastajajo na tej ali katerikoli drugi podlagi.

Vse to so namreč ključna vprašanja nadaljnjega razvoja socialističnega samoupravljanja, kajti ravno v teh dveh variantah se kaže življenjska zainteresiranost delavskega razreda in delovnih ljudi.

Morda je zgoraj navedeno nekoliko nerazumljivo za nekatere naše proizvajalce, pa vseeno menim, da nam je, v preprostih besedah rečeno, vsem jasno, kakšna je naša samoupravna politika, kaj nam lahko da dober samoupravni sistem in kaj pomeni biti dober samoupravljalcev v svojem delovnem kolektivu, v katerem delaš in živiš.

Nobenemu našemu samoupravljalcu, ki dela v organih samoupravljanja, zares ne more biti vseeno, kakšna bo jutrišnja perspektiva podjetja. Ne more mu biti vseeno, kakšen bo dohodek in kakšen osebnih dohodek, kajti prav od teh ključnih vprašanj je odvisen dober uspeh, če vemo, da je od dobrega gospodarjenja celotne organizacije odvisno vse ostalo. Sarajevski kongres mora tudi vsem našim članom kolektiva, ki so v delavskem svetu, v svetu delovnih enot, raznih komisij, v sin-

dikatu, organizaciji ZK in ZMS — dokončno vzbuditi zavest, da je samoupravni sistem v redu, le da ga je treba dosledno izvrševati, seveda s polno odgovornostjo in zavestjo, kajti le v tem primeru je možen uspeh.

Ne vem, če se motimo, da pri nas — mislim: v našem kolektivu — vse bolj prevladuje mnenje, da je samoupravljanje le neka obveznost, katero mora izvoljeni član pač resno vzeti, nikakor pa ne lastna ocena in presoja določenega položaja, v katerem se je treba z vso resnostjo odločiti za tisto, kar je za ves kolektiv najbolj sprejemljivo in najbolj koristno.

Mnogo smo že govorili in pisali o samoupravni odgovornosti, o pravicah in dolžnostih članov, ki delujejo v samoupravnih organih, vendar se lahko še mnogokrat prepričamo, kako neresno nekateri vse to sprejemajo. Prav tako sem dobil nekakšen občutek, da pri

(Nadaljevanje z 2. strani)

Več posluha za skupno delo in interese!

več razvadili, tako, da ne vemo več drugače delati, kot če imamo na razpolago dovolj denarja, misleč, saj bo že tovarna dala, ko nam bo zmanjkalo denarja in podobno.

Nikakor ne moremo mimo dejstva, da je naše podjetje v letih svojega obstoja že dalo velika sredstva za razvoj življenjskega in družbenega standarda v ptujski občini, pa tudi izven nje, in da so se naši zaposleni vedno zavedali, da so prav tako člani skupnosti, kateri je v interesu, da se delovni ljudje, kar se da, dobro počutijo. Če smo prejšnja leta bili navajeni na velike vsote denarja, pa moramo tudi tokrat povsem razumeti trenutno stanje, v katerem je podjetje, in vedeti, da je tudi 40 starih milijonov denar, katerega je treba spoštovati, da je bil dan v zelo težavnih okoliščinah, ki obkrožajo podjetje. Ne smemo pozabiti, da se je delovna skupnost obvezala, da bo uredila obrat družbene prehrane v prostori sedežne restavracije in da bodo tukaj potrebna precejšnja finančna sredstva; ne smemo prav tako pozabiti, da smo sprejeli pravilnik o socialni pomoči delavcem, pravilnik o odpravnini in podobno; da je potrebnih tudi tukaj precej finančnih sredstev.

Položaj človeka v sodobni proizvodnji

(Nadaljevanje s 3. strani)

V delavskem svetu bi si kazalo prizadevati, da bi namestili v sklad z racionalizatorstvom in novatorstvom več sredstev.

Aktivni ZM bi morali biti pozorni tudi do mentorjev, ki pripravljajo in novo zaposlene s posebnim prizadevanjem uvajajo v delovni proces. Tudi tem bi morali dati več moralnega priznanja.

Razen omenjenih in še drugih možnosti, katere bi kazalo uresničiti v delovnih organizacijah, pa bi si bilo potrebno tudi v okviru širše družbenopolitične skupnosti prizadevati, da bi znanje in delovno ustvarjalnost drugače vrednotili.

Ker imajo pri oblikovanju družbene zavesti pomemben vpliv tudi sredstva javnega obveščanja, bi si morala ZM nenehno prizadevati, da ta vprašanja dobijo več prostora

nas samoupravljanje še ne najde povsem tistega mesta, ki mu po vseh zakonskih določilih pripada, predvsem zato, ker pač vsi člani ne čutijo polne odgovornosti do te važne in pomembne naloge.

Če je kdo sledil II. kongresu samoupravljalcev v Sarajevu, potem se bo popolnoma strinjal z mojim mnenjem, da je tudi pri nas treba dosledno spoštovati vse sprejete resolucije in sklepe tega kongresa, ki resnično pomeni novo obdobje v našem razvoju, kajti stanje, v katerem smo, nas mora k temu prisiliti.

Ne želim pisati o naši stabilizacijski politiki, ker jo vsi dobro poznamo, vendar nam v tem trenutku ne preostane nič drugega, kot to, da zares s polno odgovornostjo izpolnjujemo resolucije in sklepe Sarajevskega kongresa!

M. F.

Vsi tisti, ki menijo, da pač s tako minimalno dotacijo ne bodo mogli delati, naj raje malce razmislijo o tem, da je treba za dober uspeh neke organizacije tudi nekaj žrtvovati, vendar kolektivno, ne pa le tako, da so zapadeni le posamezniki, ki so pozneje tudi žrtve kritik ob neuspehu delovanja neke organizacije. Lahko je stati ob strani in ocenjevati uspehe ali neuspehe nekoga, težje pa je biti aktiven in tako tudi biti deležen objektivne ali neobjektivne kritike.

Zato menim, da naj bi tisti, ki čutijo, da jim je nekdo napravil krivico, to tudi jasno in odkrito povedali, ne pa da neobjektivno kritizirajo. Naj povedo samoupravnim organom, da brez denarja ne znajo poslovati in naj zahtevajo od njih pojasnila, zakaj ni več sredstev za dotacije.

Vsem nam pa mora biti jasno, da je za vse, ki delamo v kolektivu, prva dobra in trdna perspektiva podjetja in da je na prvem mestu modernizacija, razširitev ali rekonstrukcija tovarne, šele nato pa ostalo. Kritika je vedno koristna, če je objektivna; tedaj ima tudi določene prednosti. Če pa nekdo natolcuje, da jim je posameznik ali odbor pokvaril delovni program ali ogrozil nadaljnji obstoj, potem naj bo tudi odločen in javen, brez tega, da bi se skrival v ozadju, plaval ali ribaril v kalnem, kot že temu pravimo.

Če je stanje težavno, ga moramo občutiti vsi, ne pa le tisti, ki v kolektivu največ delajo in dajo od sebe.

Upam, da bo o tem še kaj povedano!

M. F.

v sredstvih obveščanja. Bolj bi morali zlasti popularizirati mlade strokovnjake iz delovnih organizacij, ki so že dosegli pomembne delovne uspehe.

V okviru republike bi kazalo dosledno izpeljati nekatere že začete akcije, kot so: ureditev izobraževanja pri delu, osnovnega šolstva, štipendiranja; akcijo znanost — mladini še razširiti in bolj popularizirati. Razviti še druge oblike tekmovanja. Dogovoriti se s televizijo o posebnih ciklusih oddaj »znanost — mladini« itd.

V tem sestavku so omenjene le nekatere možnosti za angažiranje ZM. Nekatere so zapisane že v stališčih, katere je sprejela republiška konferenca ZM. Razen teh so še številne druge, katere bodo lahko v aktivnih ZM še odkrili in uresničili, če bo za to dovolj poguma in pobud.

Milan Nežman



Priloga ogradja

Prvo srečanje športnikov TAP — TGA Kidričevo

V soboto, 29. maja 1971 je bilo v Kidričevem prva srečanje športnikov Tovarne avto opreme Ptuj in TGA Kidričevo. Predstavniki obeh sindikalnih športnih aktivov so se namreč pred tem dogovorili, da bodo imeli vsakoletna tradicionalna srečanja.

Skupno je nastopilo okrog 70 tekmovalcev; pomerili so se v šahu, kegljanju, streljanju in nogometu. Največ uspeha so imeli naši tekmovalci, saj so zmagali v vseh disciplinah, razen v kegljanju.

V nogometu je sindikalna športna ekipa premagala TAP s 7:6, v streljanju smo bili boljši s 750:688 krogi; med posamezniki so bili najboljši: Mladen Vuk TAP 162 krogov, Ivan Kosi in Konrad Kramberger 162 krogov itd.

V šahu je naša ekipa zabeležila visoko zmago 5:1; v kegljanju na štiristeznem avtomatskem kegljišču v Ptujju so bili naši tekmovalci poraženi s 316:273 podrtih kegljev.

Med našimi posamezniki je bil najboljši Jože Ogrizek s 35 podrtimi keglji.

V skupnem tekmovanju je tako v prvem srečanju zmagala naša sindikalna ekipa.

Naši športniki bodo letos sodelovali še na raznih prireditvah; tako se bodo v kratkem pomerili z garnizijo JA Ptuj, pripravljajo prijateljsko srečanje s sindikalno ekipo »Varteks« iz Varaždina in vsakoletni trobaj — RUSE — IM-POL — KIDRIČEVO, pa še druga tekmovanja.

Drago Žlender, referent za šport pri OOS TGA Kidričevo

ZAHVALA

Kolektivu delovne enote Šivalnice TGA Boris Kidrič v Kidričevem dolgujem priščno zahvalo za vso tovariško pozornost, sodelovanje in pomoč ob raznih priložnostih, zlasti pa nazadnje, ko sem se poslovlil od kolektiva Šivalnice zaradi invalidske upokojitve. Z udeležbo na poslovlilnem večeru in s spominskim darilom so mi vsi priznali, da nas je vezalo na delovno mesto v Kidričevem 16 let iskrenega prijateljstva.

Vso hvaležnost dolgujem tudi sindikalni organizaciji Tovarne glinice in aluminija Kidričevo; ta je vedno razumela naše želje, skrbi in težave in je tudi lepo poskrbela za mojo odhodnico.

Za vso skrb ob upokojitvenem postopku, za vse listine, za vse vloge in intervencije pri komunalnem zavodu za socialno zavarovanje pa dolgujem vso hvaležnost šefu kadrovske službe v TGA — Jožetu Segulu.

Težko sem se poslovil od kolektiva, tolažila pa me je zavest, da sem bil zaposlen v kolektivu, ki ne pozabi na svoje upokojene — ob vsaki priložnosti, ko želi, da se zberejo na svečanostih in proslavah tudi upokojeni.

Delovnemu kolektivu želim tudi v bodoče mnogo delovnih uspehov, a upokojencem: zdravje in zadovoljstvo!

Jože Hengelman, Ptuj, Ob Studenčnici 13



O s n u t e k

Junij, 1971

Na podlagi sklepa 1., 5. in 8. člena zakona o samoupravnem sporazumevanju in družbenem dogovarjanju o merilih za usmerjanje delitve dohodka in osebnih dohodkov (Ur. list SRS št. 4/71), na podlagi določil splošnega družbenega dogovora o načelih in merilih za presojo skladnosti samoupravnih sporazumov o delitvi dohodka in osebnih dohodkov v gospodarskih organizacijah z določili zakona (Ur. list SRS št. 19/71) ter na podlagi sklepov organov upravljanja sprejemajo organizacije združenega dela

- Direkcija ZP slovenske železarne, Ljubljana
- Železarna Jesenice
- Železarna Ravne
- Železarna Štore
- IMPOL Slov. Bistrica
- TGA Kidričevo
- Cinkarna Celje
- Tovarna dušika Ruše
- Mariborska livarna
- Metalurški inštitut Ljubljana

Samoupravni sporazum

o osnovah in merilih za delitev dohodka in osebnih dohodkov v črni in barvni metalurgiji Slovenije.

I. TEMELJNA NAČELA

1. člen

Delovni ljudje v organizacijah združenega dela črne in barvne metalurgije Slovenije (v nadaljnjem besedilu: podpisniki sporazuma) sprejemajo samoupravni sporazum o osnovah in merilih za delitev dohodka in osebnih dohodkov (v nadaljnjem besedilu: samoupravni sporazum), da bi tako skladneje reševali vprašanja, ki zadevajo medsebojne odnose v izenačevanju in izboljševanju materialnih osnov združenega dela, s tem pa boljše delovne in življenjske pogoje ter enakomerno in stalno naraščanje standarda zaposlenih delavcev, skladno z ekonomskimi rezultati gospodarjenja.

2. člen

Črna in barvna metalurgija spadata v bazno industrijo, ki je značilna po tem, da je kapitalno intenzivna (da ima relativno nižji faktor obračanja), da ima večino svojih prodajnih cen pod kontrolo oziroma na ravni domicilnih svetovnih cen ter da je kot taka relativno nizko akumulativna, vendar pa s svojimi proizvodi daje smer in utrip industrializacije. Glede na zahtevnost procesne tehnologije in težje delovne pogoje mora ta panoga skladno z rezultati dela dobiti v samoupravnem sporazumu ustrezno mesto glede ravni osebnih dohodkov zaposlenih delavcev v primerjavi z ostalimi industrijskimi vejami.

II. OSNOVE IN MERILA ZA UGOTAVLJANJE OSEBNEGA DOHODKA

3. člen

Za ugotovitev dela dohodka, namenjenega za zadovoljevanje osebnih in skupnih potreb delavcev, ki ni podvržen plačilu prispevka po čl. 21. Zakona o samoupravnem sporazumu, uporabljajo podpisniki sporazuma naslednja merila:

a) Kalkulativne osebne dohodke, izračunane po stopnjah strokovne izobrazbe, ki jo zahteva delovno mesto — za delavce v proizvodnji in po stopnjah dejanske izobrazbe — za administrativno-tehnični kader in vodilne delavce.

- b) Dejansko izplačane dodatke za nočno delo in delo v podaljšanem delovnem času, v višini, določeni s členom 5. sporazuma.
- c) Deleža osebnega dohodka, priznanega posameznemu podjetju za pogoje dela.
- č) Prejemke delavcev, ki pomenijo povračilo stroškov za službena potovanja, terensko delo in ločeno življenje.
- d) Udeležba na ostanku dohodka.
- e) Deleža, namenjenega za kritje skupnih potreb delavcev.

4. člen

Kalkulativni osebni dohodki po stopnjah strokovne izobrazbe se ugotavljajo tako, da se število delavcev, izračunanih iz števila plačanih ur v obračunskem obdobju prizna delež osebnega dohodka za posamezno obračunsko skupino v višini:

Obrač. skupina	Obstoječa kvalif. označba	Pogoji za uvrstitev v obrač. skupino	KOD/mes.	Indeks
I	NK	Delovna mesta v proizvodnji, kjer ni zahtevana kvalifikacija, niti praksa in delavci v administraciji, ki razen osn. šole niso pridobili dodatne izobrazbe	800	100
II	PK	Delovna mesta v proizvodnji, kjer se zahteva izobrazba polkvalificiranega delavca in delavci v administraciji, ki so se poleg osnovnega šolanja priučili za določeno delo preko tečajev	900	113
III	KV NS	Delovna mesta v proizvodnji, za katera se zahteva izobrazba kvalificiranega delavca in delavci v administraciji, ki imajo izobrazbo poklicne šole po Zakonu o srednjem šolstvu	1450	181

Obrrač. skupina	Obstoječa kvalif. označba	Pogoji za uvrstitev v obrač. skupino	KOD/mes.	Indeks
IV VK SS		Delovna mesta v proizvodnji, za katera se zahteva izobrazba visikokvalificiranega delavca in delavci v administraciji, ki imajo izobrazbo srednje šole	1700	213
V	VS	Delavci, ki imajo z javno listino priznano izobrazbo I. stopnje fakultete ali višje šole	2000	250
VI	VS	Delavci, ki imajo z javno listino priznano fakultetno izobrazbo	2500	313
VII	VS	Delavci, ki imajo z javno listino priznano dodatno specializacijo (magistratura, doktorat)	2700	338

Za vodilne delavce, imenovane s splošnim aktom delovne organizacije, se KOD, ugotovljen po dejanski izobrazbi, poveča za 40 %.

Z ozirom na podobno kvalifikacijsko strukturo, ki obstaja v podjetjih — podpisnikih tega sporazuma, bolj kot posledica neenakih kriterijev kot odsev različnih pogojev, se podpisniki sporazumejo, da se ugotavljanje KOD za delavce v proizvodnji uporablja enotna struktura, ki opredeljuje število delavcev posamezni obračunski skupini, in to:

I. obrač. skupina	(NK delavci)	3 %
II.	„ (PK delavci)	25 %
III.	„ (KV delavci)	53 %
IV.	„ (VK delavci)	19 %

5. člen

Dodatki za nočno delo in delo v podaljšanem delovnem času.

Izračunani KOD po obračunskih grupah se poveča za delež dejansko izplačanih dodatkov za nočno delo in delo v podaljšanem delovnem času, kolikor le-ti v odnosu na obračunske osnove v posameznih primerih ne presegajo:

- za nočno delo do 30 %
- za delo v podaljšanem delovnem času 50 %
- za delo na dan nedelj in državnih praznikov 50 %

6. člen

Pogoji dela

Podpisniki sporazuma ugotavljajo, da delovni pogoji bistveno diferencirajo podjetje črne in barvne metalurgije od ostalih grupacij, čeprav niso pri vseh podjetjih tega sporazuma enaki. Pod delovnimi pogoji podpisniki razumejo vpliv temperature, ropota, prahu, plinov, fizično težino dela, neprekinjenost proizvodnega procesa. Zaradi tega se sporazumno določi, da se KOD, izračunan po obračunskih grupah, poveča z ozirom na ocenjene pogoje dela, in to:

- za TGA Kidričevo in Tovarno dušika Ruše 26 %
- za Železarno Jesenice, Železarno Ravne, Železarno Štore 24 %
- za Cinkarno Celje, IMPOL Slov. Bistrica in Mariborsko livarno 20 %
- za delovne pogoje: Metalurški inštitut 10 %
- normalni delovni pogoji: Direkcija ZP slovenske železarne 0 %

III. PREJEMKI DELAVCEV, KI BREMENIJO MATERIALNE STROŠKE

7. člen

Prejemki delavcev, ki bremenijo materialne stroške.

Podpisniki so sporazumni, da se izdatki, ki pomenijo povračila stroškov zvezanih s službenimi potovanji, terenskimi deli in ločenim življenjem, regulirajo s samoupravnimi akti podpisnikov sporazuma s tem, da najvišji zneski posameznih povračil ne smejo presegati:

- dnevnice za potovanja v mejah države do 80 din in stroški prenočišča po predloženem računu;
- dnevnice za potovanja v inozemstvo v višini, določeni s predpisi, ki veljajo za upravne organe;
- povračilo za uporabo lastnega vozila v službene namene do 0,90 din za dejansko prevoženi km, s čimer odpade vsakršna uporaba pavšalnih povračil;
- povračilo za stroške ločenega življenja do 500 din mesečno;
- povračilo za delo na začasnem delovišču izven kraja stalnega bivališča do 700 din mesečno, pri čemer pa je istočasno izplačevanje dodatka za ločeno življenje izključeno;
- inovacije, koristni predlogi, racionalizacije.

IV. UDELEŽBA NA OSTANKU DOHODKA

8. člen

Z namenom, da se stimulira ekonomičnost poslovanja, lahko podpisniki sporazuma povečajo osebni dohodek, ki ni podvržen plačilu prispevkov iz dela dohodka, ki ostane po pokritju vseh obveznosti vključno z osebnim dohodkom do višine, ki jo dovoljuje sporazum. Pred uporabo sredstev za OD iz ostanka dohodka, podpisniki zagotavljajo kritje vsaj minimalne akumulacije, ki se izračuna v višini od poslovnega sklada izkazanega v ZR.

Preostala sredstva se razdeljujejo po naslednjem ključu:

Obstajajo tri variante, vendar za zdaj še ni znano, za katero izmed njih se bo komisija odločila.

Varianta I.

$$FS = \frac{k_1 \times d}{D} \times \left(1 + \frac{d}{k_2 \times PSR}\right) \times \left(1 + \frac{D}{k_3 \times KOD}\right) \times \left(1 + \frac{OSR}{k_4 \times KOD}\right)$$

FS = faktor stimulacije, za katerega se povečajo kalkulatívni osebni dohodki, ki so odvisni od poslovnega rezultata.

Faktor stimulacije je opredeljen z elementi:

- KOD = kalkulatívni osebni dohodki
- D = doseženi dohodek
- d = ostanek dohodka
- PSR = poslovna sredstva
- OSR = osnovna sredstva
- k_{1-4} = konstante

Posamezni členi enačbe faktorja stimulacije pomenijo:

1. razmerje med ostankom dohodka in doseženim dohodkom izraža možnost delitve dohodka;
2. razmerje med ostankom dohodka in poslovnimi sredstvi izraža rentabilnost gospodarjenja s poslovnimi sredstvi;
3. razmerje med doseženim dohodkom in sredstvi za kalkulatívne osebne dohodke izraža produktivnost dela;
4. razmerje med osnovnimi sredstvi in sredstvi za kalkulatívne osebne dohodke izraža tehnično opremljenost dela.

Sredstva za kalkulatívne osebne dohodke po II. delu tega dogovora se izračunajo po določbi 13. člena.

Doseženi dohodek je celotni dohodek, zmanjšan za materialne stroške, amortizacijo po predpisanih stopnjah ter za pogodbene in zakonske obveznosti.

Ostanek dohodka je razlika med doseženim dohodkom in sredstvi bruto kalkulatívni osebni dohodkov.

Poslovna sredstva so poprečno uporabljena osnovna in obratna sredstva v smislu navodil o vsebini posameznih postavk v bilancah delovnih organizacij.

Za izračun tistega dela sredstev za zadovoljevanje osebnih in skupnih potreb delancev, ki je odvisen od poslovnega uspeha, se uporabljajo v enačbi faktorja stimulacije le-te konstante:

$k_1 = 0,31$ $k_2 = 2$ $k_3 = 20$ $k_4 = 30$

Primer delitve dohodka podjetja na osebne dohodke in sklade po varianti II.

	za osebni dohodek		za sklade
Dohodek podjetja	280		
Amortizacija iznad predpisanih stopenj	10		
	<u>290</u>		
Zakonske in pogodbn. obveznosti	40		20
	<u>250</u>		
— 6% minimalne akumul.	20		
	<u>230</u>		
KOD	110	110	
	<u>120</u>		
10 % KOD	11	90% = 9.9	10% = 1.1
	<u>109</u>		
10 % KOD	11	80% = 8.8	20% = 2.2
	<u>98</u>		
10 % KOD	11	70% = 7.7	30% = 3.3
	<u>87</u>		
10 % KOD	11	60% = 6.6	40% = 4.4
	<u>76</u>		
10 % KOD	11	50% = 5.5	50% = 5.5
	<u>65</u>		
10 % KOD	11	40% = 4.4	60% = 6.6
	<u>54</u>		
10 % KOD	11	30% = 3.3	70% = 7.7
	<u>43</u>		
10 % KOD	11	20% = 2.2	80% = 8.8
	<u>32</u>		
10 % KOD	11	10% = 1.1	90% = 9.9
	<u>21</u>	5% = 1.1	95% = 19.9
OD : KOD		160.6	89,4
Skladi: 6 %		146.0	447.—

Pri delitvi so upoštevana načela zakona in družbenega dogovora.

- a) predvidena je minimalna akumulacija;
- b) kalkulatívni OD je izračunan na osnovi določila DOD;
- c) OD in akumulacija za sklade naraščajo, če je dohodek višji kot KOD, vendar tako, da rastejo sredstva za OD degresívno, sredstva za sklade pa progresívno;
- d) nivo in rast OD sta odvisna od strukture, delovne sile in dohodka, kar je v celoti v soglasju z intencijami zakona.

Varianta III.

$$FS = \frac{D \times 2 + MFS - KOD}{D + MFS}$$

$$MFS = \frac{PSR \times 4 + KOD \times 20}{100}$$

$$DOD = KOD \times FS$$

- FS = faktor stimulacije
MFS = masa fiksnih stroškov
KOD = kalkulatívni osebni dohodki
DOD = dovoljeni osebni dohodki
PSR = poslovna sredstva podjetja

V. FINANCIRANJE SKUPNIH POTREB DELAVCEV

9. člen

Podpisniki sporazuma so soglasni, da lahko znašajo najvišji zneski za financiranje skupnih potreb delavcev:

- od 300 do 600 din letno na zaposlenega kot regres za letni dopust. Ta sredstva vključujejo tudi regresiranje o-skrbnega dne v počitniških domovih in
- do 50 din mesečno na zaposlenega delavca za regresiranje prehrane, ki pa se ne sme izplačevati v gotovini posamezniku.

Za strokovno izobraževanje nameni vsak podpisnik najmanj 1 % od izplačanih brutto osebnih dohodkov.

VI. POSEBNA DOLOČILA

10. člen

Povečanje življenjskih stroškov.

Kadar Zavod za statistiko ugotovi, da so življenjski stroški na območju SR Slovenije porasli za več kot 5 %, podpisniki sporazuma povečajo kalkulativne osebne dohodke za %, ki je ekvivalenten ugotovljenemu % povečanja stroškov.

11. člen

Najnižji in najvišji osebni dohodek.

Podpisniki sporazuma soglašajo, da znaša najnižji osebni dohodek za redno zaposlenega delavca ob normalnem delovnem učinku v polnem delovnem času 800 din netto mesečno.

Podpisniki sporazuma soglašajo, da sme biti najvišji osebni dohodek za normalni delovni učinek v polnem delovnem času 6.000 din netto mesečno.

12. člen

Specifičnosti nekaterih podpisnikov

Zaradi posebnih raziskovalnih nalog, ki se odražajo v odrejanju specifičnih raziskav, vodstvu delovnih skupin, specifičnih znanj in podobno, se Metalurškem inštitutu prizna pravica, da KOD, izračunane po določilih tega sporazuma, poveča za 20 %.

13. člen

Osnova za ugotovitev osebnega dohodka, ki ni podvržen plačilu prispevka za direkcijo ZP slovenske železarne, so povprečni KOD vseh zaposlenih v združenem podjetju, povečani za posamezna delovna mesta z naslednjimi faktorji:

— za generalnega direktorja	faktor 4
— za vodilne delavce	faktor 2,5—3,6
— za strokovne delavce	faktor 2,0—2,8
— za ostale delavce	faktor 0,8—1,7

Faktorji v mejah razpona so določeni po internem aktu direkcije ZP in morajo zagotavljati enak nivo os. dohodkov, kot je dosežen za strokovno enaka delovna mesta v tovarnah združenega podjetja.

VII. DOLOČBE O POSTOPKU

14. člen

Samoupravni sporazum je sprejet, če pristojni organ sindikata da soglasje in če ga sprejmejo najvišji organi upravljanja podpisnikov sporazuma v enakem besedilu.

15. člen

Vsak od podpisnikov lahko kadarkoli predlaga spremembe oziroma dopolnitve samoupravnega sporazuma. Za spremembe in dopolnitve velja enak postopek kot za sprejem tega sporazuma.

16. člen

Za spremljanje delovanja sporazuma s pravico avtentičnega tolmačenja posameznih določil obstaja komisija, ki jo sestavlja po en imenovani delegat vsakega podpisnika. Predsednika in tajnika izvoli komisija iz kroga imenovanih delegatov. Komisija opravlja svojo funkcijo samo v okviru sklicanih sej. Morebitni stroški se porazdeljujejo na podpisnike sporazuma.

17. člen

K sklenjenemu samoupravnemu sporazumu lahko naknadno pristopijo organizacije združenega dela, ki niso sodelovale v samem postopku za njegovo sklepanje. Svoj pristop sporočijo v obliki sklepa pristojnega organa upravljanja vsem podpisnikom sporazuma in za registracijo sporazuma pristojnemu upravnemu organu.

S pristopom prevzema taka organizacija združenega dela vse pravice in obveznosti kot podpisnik samoupravnega sporazuma.

18. člen

Podpisnik samoupravnega sporazuma lahko odpove samoupravni sporazum s pismenim in obrazložitvenim skle-

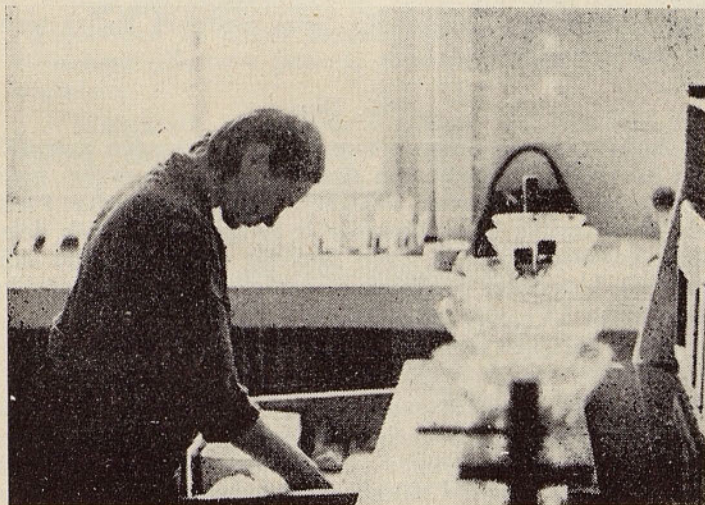
pom najvišjega organa upravljanja. Sklep mora poslati vsem podpisnikom samoupravnega sporazuma in za registracijo sporazumov pristojnemu upravnemu organu.

Odpoved začne veljati s 1. januarjem naslednjega leta. Z istim dnem začnejo za take organizacije združenega dela veljati določila splošnega družbenega dogovora.

VIII. KONČNA DOLOČBA

19. člen

Ta sporazum začne polnopravno veljati z dnem vpisa v register pri republiškem sekretariatu za delo in je obvezen za vse podpisnike samoupravnega sporazuma.



Iz laboratorija

BELEŽKE

BELEŽKE

BELEŽKE



Prevoz

Čišćenje

