

delkov v nasprotje z delavskim samoupravljanjem. Njihova vloga je najbolj vidna, če si ogledamo, kaj se dogaja po prenehanju nekega poslovođa z enega gradbišča na drugo. Nastane prava selitev drugih delavcev, ki so kakor koli vezani na starega poslovođa.

**Gradbinci Ljubljane:**

## O SOCIALNEM ZAVAROVANJU GRADBENIH DELAVCEV POZIMI

*Gradbene delavce ljubljanskega okraja bo zastopala Marija Mesarič, personalni referent v gradbenem podjetju »Tehnika« v Ljubljani. Zavzema se za uvedbo socialnega zavarovanja za gradbene delavce tudi čez zimo.*

»V imenu delavskih svetov gradbenih podjetij Ljubljane nameravam predlagati, naj se reši vprašanje socialnega zavarovanja za gradbene delavce tudi za zimsko dobo bodisi tako, da bi poleti vplačevali na račun socialnega zavarovanja več kakor doslej — da bi se v ta namen utvaril poseben sklad — bodisi da bi za socialno zavarovanje v zimskem času priznali nadurne delovne ure, opravljene pri delu poleti. Ta problem je v gradbeništvu zelo važen, ker velik del gradbenih delavcev čez zimo nima nobenih pravic iz socialnega zavarovanja. Samo v našem podjetju moramo vsako leto odpovedati tretjini delavcev, poleti pa delajo naši delavci po 10 do 12 ur na dan. Če bi poleti delali samo dve uri več kakor znaša redni delovni čas in ko bi se nam to priznalo za socialno zavarovanje čez zimo, bi to znašalo približno 400 delovnih ur ali popolna dva zimska meseca. Če bi se priznalo kot nadurni delo ni čas, tedaj bi to znašalo približno 800 navadnih delovnih ur ali štiri mesece pozimi. Sedaj pa dajo gradbeni delavci skupnosti svoj prispevek, od nje pa glede socialnih pravic in pokojnin dobivajo manj kakor delavci v drugih panogah.

Mnenja smo, da je gradbeništvu še vedno v znatni meri sezonsko in da bo še ostalo kakšnih deset let. Zato se glede socialnega zavarovanja za zdaj ne more primerjati z drugo industrijo. Zato bi bilo treba spremeniti predpise, ki nikakor niso stimulatívni.

Drug zelo važen problem v gradbeništvu, ki ga je treba čim prej rešiti, je zakasnitev licitacij. Namesto da bi bile vse dokumentacije za nova poslopja izdelane

do jeseni ali najpozneje do marca, da bi tako lahko gradbena podjetja pravočasno začela delati, skoraj redno zakasnjijo. To vpliva na zakasnitev del.

Tovarišica Mesarič je nadalje poudarila, da bi bilo treba na kongresu govoriti o delovnih razmerjih v gradbeništvu glede na sezonsko delo, o delovnem stažu gradbenih delavcev ter o problemih, ki se pojavljajo v zvezi z zaposlitvijo delavcev, nadalje o šolanju gradbenih kadrov in njihovem strokovnem usposabljanju.

**Zastopnik »Goše«:**

## POTREBNI SO NOVI PREDPISI O DELOVNIH RAZMERJIH

*Podjetje »Dragoslav Djordjevič-Goša« iz Smederevske Palanke bo zastopal na kongresu delavskih svetov Spasojevič Života, poslovođa mizarstva in član delavskega sveta. Kot predsednik sindikalne podružnice je posebno zainteresiran za delo komisije, ki bo razpravljala o delovnih razmerjih. Na kongresu želi razpravljati o načinu odpovedovanja in sprejemanja delavcev in uslužbencev v gospodarskih organizacijah. O tem pravi takole:*

»Predpisi, ki veljajo danes za odpoved službe, izrečno določajo obvezno soglasje sindikalnega sveta samo, ko se služba odpove ženskam, delavcem in uslužbencem z več kakor deset let delovnega staža, delovnim in vojnim invalidom kakor tudi pri odpovedi skupini pet ali več delavcev. To omogoča vrsto nepravilnosti. Kolikor podjetja ne želijo, da bi se sindikat vmešal v odpoved, se ne ravna po predpisih tako, da razdelijo skupine delavcev in uslužbencev, ki so določeni za odpustitev, in odpovedo po dveh ali trem večkrat po vrsti. Tako so našla podjetja pot, po kateri se lahko izognejo soglasju sindikalnega sveta.

Naše mnenje je, da bi bilo treba sprejeti take predpise, ki bodo terjali sodelovanje sindikata pri vsakem posameznem primeru odpovedi. Tako bi se izognili samovoljnemu odpuščanju z dela in zagotovili večjo sigurnost zaščite pravic delavcev in uslužbencev. Razen tega bi bilo treba pri posameznih odpovedih vprašati za mnenje tudi organe delavskega upravljanja, kar se do zdaj ni delalo.

Isto je mogoče reči tudi za sprejemanje delavcev in uslužbencev. Tudi tu je treba najti rešitev, da bodo imeli organi delav-

skega samoupravljanja ob sprejemanju več vpogleda. Doslej se je zahtevalo mnenje upravnih odborov podjetij le, ko je šlo za sprejem strokovnega osebja. V večini primerov je bilo prepuščeno direktorjem in poročevalcem za delovna razmerja, da so sami odločali. Z odločanjem organov samoupravljanja o vsaki prošnji za sprejem bi se izognili familiarnosti kot kriteriju, ki se pogosto pojavlja. Kolektivi bi zaposlovali delavce na temelju pravilne ocene in po dejanskih potrebah.

**Delegat »Železarne« v Smederevu:**

## MANDAT ČLANOV DELAVSKIH SVETOV BI BILO TREBA PODALJŠATI

*Vasko Perišić, predsednik delavskega sveta »Železarne« v Smederevu bo zastopal svoje podjetje na kongresu delavskih svetov. Povedal je svoje mnenje o trajanju mandata članov delavskih svetov:*

»Enoletni mandat članov delavskih svetov je prekratek. Ljudje, ki jih kolektiv izvoli, da bi upravljali podjetje, v enem letu šele spoznajo problematiko in se naučijo voditi. To je popolnoma razumljivo glede na zapletenost in resnost njihovega dela. Po izteku enoletnega roka pa jih zamenjajo. Vsekakor mora skozi organe delavskega samoupravljanja iti čim več ljudi, ker so ti organi velika šola, v kateri si delavci pridobivajo izkušnje v vodenju. Vendar bi podaljšanje mandata na dve leti okrepilo sposobnost članov delavskih svetov in ustvarilo pogoje za sprejem bolj vsebinskih in samostojnih sklepov.

**Delegat tovarne motorjev v Sarajevu:**

**Tovarna motorjev v Sarajevu:**

## MONOPOLIZEM NEKATERIH PODJETIJ — KOOPERANTOV

*Inženir Jakub Samokovlić iz tovarne motorjev v Sarajevu, delegat na kongresu delavskih svetov, je izjavil:*

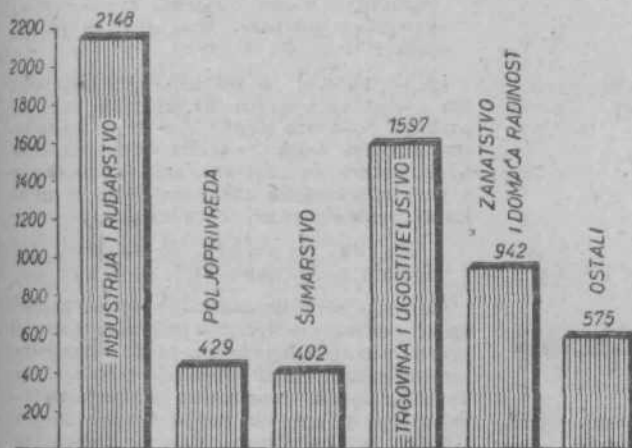
»Absurdno je, da delavski sveti, ki odločajo o nakupu in odpisu strojev milijonske vrednosti, ne odločajo tudi o odpuščanju delavcev in uslužbencev z dela, temveč je to izključna pravica direktorja. Enako velja to za delitev stanovanj.

No, problem, ki nas najbolj zanima, in ki ga želimo obravnavati na kongresu, je kooperacija. Kot kolektiv smo se mi pripravljali truditi za povečanje storilnosti in za znižanje cen. Pogosto pa je naš izdelek odvisen od cen za posamezne dele, ki jih izdelujejo druga podjetja in ki so objektivno v položaju monopolista. Zato ne moremo ničesar storiti in celo sami povišujemo cene, noben veljavni predpis pa ne preprečuje kooperantom, da bi v tem pogledu ne »tekmovali«.

*Alija Jaganjac iz podjetja za distribucijo električne energije v Sarajevu:*

»Kongres mora dati dokončni odgovor na to, kakšno naj bo razmerje med podjetjem in njegovo skupnostjo podjetij, ker se v praksi pogosto pojavljajo nesoglasja. To nesporedno posega v pristojnosti delavskih svetov posameznih podjetij.

## SKUPNO ŠTEVILO DELOVNIH KOLEKTIVOV



Kakor vidimo iz risbe, je v naši državi 6093 delovnih kolektivov. Od tega števila jih največ odpade na industrijo, trgovino in gostinstvo, nadalje na obrt, kmetijstvo, gradbeništvo in prometne zveze