

DELAVSKA ENOTNOST

PROLETARCI VSEM DEŽEL — ZDRUŽITE SE!

Danes na
4. in 5. strani:

V NAVIDEZNO
ZAČARANEM
KROGU

Četrtek, 20. februarja 1964
Št. 7, leto XXII

UGOTOVITVE, STALIŠČA IN PRIPOROČILO GOSPODARSKEGA ZBORA
SKUPŠČINE SRS OB IZDELAVI STATUTOV DELOVNIH ORGANIZACIJ

Zagotoviti javnost in množičnost razprav

Iz razprave o statutarni problematiki na Gospodarskem zboru Skupščine SR Slovenije je mogoče povzeti osnovno ugotovitev, da v posameznih delovnih organizacijah še vedno odlašajo z izdelavo statuta (po podatkih Sekretariata za delo je neaktivnih še vedno 12,5 delovnih organizacij; statut so sprejeli še v 243 delovnih organizacijah, v skoraj 90 odstotkih delovnih organizacij pa statuta še niso sprejeli). Naslednja zaskrbljujoča ugotovitev je, da je pripravljanje statuta še vedno zaupano preozkemu krogu ljudi in dalje, da o statutih, oziroma osnutkih marsikje niso razpravljali niti delavski sveti, kaj šele delovni kolektivi kot celota. Po mnenju Zbora je potrebno zagotoviti prek vseh subjektivnih činiteljev znotraj delovne organizacije in tudi ob pomoči poslanec Zbora, da bodo razprave o statutih, ne glede na to, kakšni so z vsebinskega vidika, čim širše in poglobljene. Nesprejemljive so težnje, zahteve in pomisleki, da statutu ni mogoče sprejeti, ker še niso usklajeni posamezni zakonski predpisi z ustavnimi določili in da bi tudi zavoljo tega kazalo podaljšati rok za sprejem. Pospešen postopek za izdelavo statuta in javnost ter množičnost razprav o njem sta po mnenju Zbora neodložljivi nalogi, kajti statuti morajo biti sprejeti do 9. aprila letos.

Za tokratno razpravo o statutih delovnih organizacij v Gospodarskem zboru Skupščine SR Slovenije je značilno, da je temeljila na številnih konkretnih podatkih in ugotovitvah. Analiza 99 statuta delovnih organizacij, ki jo je sestavila Ko-

misija za delavsko samoupravljanje pri Republiškem sindikatu Slovenije skupno s komisijo za statute Gospodarskega zbora, opozarja na številne vsebinske nesprejemljive rešitve. Zadržimo se ob nekaterih ugotovitvah, stališčih in priporočilih, ki jih je mogoče razbrati iz omenjene analize in razprave.

PRESPLOŠNO IN ABSTRAKTNO FORMULIRANE PRAVICE IN DOLŽNOSTI

Statut kot temeljni samoupravni akt naj bi razen drugih določil opredelil položaj in vlogo posameznika, njegove pravice in dolžnosti. Osnovna značilnost glede opredeljevanja pravic in dolžnosti članov delovnega kolektiva v številnih statutih je v tem, da so formulacije o pravicah in dolžnostih običajno zelo splošne, abstraktne in nekonkretne. V nekaterih statutih so na primer pravice članov kolektiva praktično prepisane iz 9. člena Ustave SFRJ. Spet drugje so vse pravice delavcev zredicirane na tiste, ki izvirajo iz delovnega razmerja in so določene s pravilnikom o delovnih razmerjih. Na splošno je v sta-

tutih malo govora o neposrednem proizvajalcu in njegovih pravicah, precej bolj pa so obravnavane kazni z vsemi vrstami sankcij.

V posameznih statutih še vnaprej zaostrujejo nasprotja med umskimi in fizičnimi delavci. V mnogih primerih govorijo statuti direktno o »delavcu« z določenimi pravicami in konkretnimi dolžnostmi, ko gre za povzročeno škodo, pri čemer očitno mislijo na fizičnega delavca. Hkrati ob tem govorijo o »članu kolektiva« s pravicami, toda brez konkretnih dolžnosti, pri čemer mislijo na vse ostale umske delavce. Le-ti so na primer za škodo samo »osebno odgovorni«, kar je zelo splošno določilo. Za prve, torej »za delavce« so predvidene konkretne materialne sankcije, če ne izpolnjujejo obveznosti, za druge, torej »za umske delavce« pa je uveljavljeno splošno določilo »osebne odgovornosti« brez materialnih posledic.

Takšne anomalije je mogoče razbrati tudi iz poglavij statuta, kjer je govora o delitvi dohodka. Medtem ko za delavca (fizičnega) uveljavljajo dejanska načela (konkretna merila obravnavajo posebni pravilniki) nagrajevanja po delu, so »ostali« nagrajeni po času. Medtem ko je osebni dohodek delavca odvisen od količinske in kvalitativne merjenega dela na delovnem mestu, ko je njegov prejemek odvisen od uspeha delovne enote in nazadnje še od realizacije proizvodnje na trgu, je nasprotno dohodek »ostalih« še vedno fiksan v mesečnih zneskih ali pa le deloma in v nepomembnem odstotku odvisen od realizacije. Riziko zaradi odvisnosti uspeha pri delu je pri delavcu (fizičnem) zato neprimerno večji kot pri drugih »članih« kolektiva.

V statutu je potrebno uveljaviti načelo, da morajo biti po delu nagrajevani vsi — vsi delovni ljudje. Pravilno je, da v statutih izločimo izraze kot de-

(Nadaljevanje na 3. strani)

V OKVIRU

Nenormalno je, da zunanjetrgovinska podjetja gradijo poslovne in stanovanjske palače ter nebotičnike, medtem ko mnoga industrijska podjetja, katerih izdelke izvažajo, nimajo sredstev niti za enostavno reprodukcijo niti za objekte družbenega standarda.

Tekstilindustrija iz Kranja, ki združuje do nedavna samostojni veliki tovarni s 3350 delavci, je lani ustvaril samo 40 milijonov dinarjev skladov. Uslužbenci računovodstva delajo v baraki, ker jim vsaj trenutno ni mogoče postaviti zidane stavbe.

Jugotekstil, ljubljansko izvozno-uvodno podjetje za tekstil — pa je lani ustvaril s svojimi 200 člani 230 milijonov skladov. (Podatka iz obeh delovnih organizacij sta ustna, morda je nesorazmerje v resnici še večje.)

Od kod tolikšna razlika v gospodarski moči proizvodnih in posredniških delovnih kolektivov?

Industrija trdi, da si trgovina na njen račun kuje dobiček. Jugotekstil pa vsaj zase zagotavlja, da so njegovi izvozni sektorji deficitni, uvozi pa da komaj pokriva poslovne stroške. Če je to res, potem pač z nečim dru-

NERAZČIŠČENI RAČUNI

gim ustvarja tako velikanske sklade, da gradi stanovanjske stavbe po Ljubljani, soinvestira težke milijone v tekstilne objekte in, če je treba, posoja težke milijone tekstilnim kolektivom, ko jim zmanjka denarja za izplačilo osebnih dohodkov.

Toda naj ostane vprašanje oblikovanja čistega dohodka v Jugotekstilu odprto.

Dejstvo pa je, da se naša izvozno-uvodna podjetja vsa po vrsti ukvarjajo tudi s kompenzacijsko trgovino, ki jim prinaša velike profite na račun industrije.

Pri kompenzacijski trgovini so sicer premostitve zelo različne, za barve, kemikalije, zlasti pa za stroje znašajo včasih tudi 30 do 50 %. Praktično to pomeni, da naša industrijska podjetja izvažajo svoje izdelke po istih cenah, kakor veljajo za cash trgovanje (za gotov denar), v zameno pa dobijo za četrtno ali celo polovico dražje stroje in materiale, kakor če bi jih kupovala za gotov denar.

Razliko v ceni si razdelita inozemski poslovni partner in domači dobavitelj tega blaga — zunanjetrgovinsko podjetje. Prvi veliko več pobere, toda tudi provizije jugoslovanskih partnerjev niso majhne.

Diskriminacija industrije je očitna, zato se že dolgo bori za normalno trgovanje. Za prodajo na inozemskih tržiščih v gotovini in za nakup inozemskega blaga v gotovini. Samo v tem primeru bi namreč odpadle premostitve »vseh vrst« podraževanje uvoženega blaga. Industrija bi si ekonomsko opomogla in trgovina se ne bi več v tolikšni meri krepila na račun industrije.

Izvoz resda iz leta v leto upada, prav tako res je z inozemskimi kupci lažje sklepati kompenzacijske posle, kakor trgovati za gotov denar, ker pri tem manj zaslužijo, vendar se bi le kazalo bolj potruditi, da bi se izvozno uvozni efekt izboljšal z gospodarnejšim trgovanjem.

M

RAZMIŠLJANJA O PREDLOGU
LINEARNEGA SISTEMA ZA DOLOČANJE POKOJNIN

Kriteriji za pokojninsko osnovo

Ob podaljšanju potrebne delovne dobe (pet let) za uveljavitev polne pokojnine, se bo dvignil tudi odstotek za pokojninsko osnovo. Ta naj bi bila določena v enakem odstotku od povprečnega osebnega dohodka zavarovancev v zadnjih petih letih (ali kateremkoli desetletnem kontinuiranem obdobju — s prekinitvami ali brez njih v času zavarovanja) za vse zavarovance. Sedanji regresivni sistem izračunavanja pokojnin naj bi torej zamenjal linearni sistem. Merilo za odmero pokojnine bi bila višina vlaganj (osebni dohodek in delovna doba), pokojninska osnova pa 85 % povprečnega osebnega dohodka ob izpolnjenih pogojih za polno pokojnino.

Po sedanjem sistemu so se odstotki za izračunavanje pokojninskih osnov nižali, čim višji so bili osebni dohodki, in sicer v korist onim kategorijam, ki so šle v pokoj ob nižjih osebnih dohodkih. Po veljavnih predpisih so določeni tem višji odstotki za izračun pokojninskih osnov, čim nižji so bili osebni dohodki. Tako so dobili zavarovanci ob vstopu v pokojninsko osnovo 65 % od povprečnega osebnega dohodka za višje osebne dohodke in cca 94,5 % za nižje. Skupaj je bila pokojninska osnova le 73 % povprečnega osebnega dohodka, če vzamemo povprečje zavarovancev v vseh sedaj veljavnih 21 razredih.

Prav gotovo je linearni sistem pokojninskih osnov najbolj. S tem, da bi vsem zavarovancem pokojninsko osnovo obračunali v enakem odstotku od povprečnega osebnega dohodka, bomo tudi v pokojninski sistem vnesli načelo, ki velja pri delitvi osebnega dohodka — plačilo po vloženem delu. Vendar pa so sestavljalci tez ubrali dokaj komplicirano pot, predvsem pa v predlaganem osnutku niso jasno izpeljali linearnega sistema obračunavanja pokojnin, ki bi bil najpravičnejši.

Osnutek zakona predvideva, naj bi zavarovance vsako leto razvrščali po povprečnem osebnem dohodku v zavarovalne razrede. Shema je narejena za štirideset razredov po oceni povprečnih osebnih dohodkov iz leta 1963 s pripombo, da bi ob sprejetju zakona upoštevali pri »skali« razredov povprečne osebne dohodke leta 1964 in planska predvidevanja porasta osebnih dohodkov v naslednjem letu. Po predloženi shemi bi bili v najnižjem razredu zavarovanci s povprečnim letnim osebnim dohodkom do 14.500 dinarjev, v najvišjem pa zavarovanci, ki zaslužijo povprečno 140.862 dinarjev in več. Zavarovalna osnova za vsak razred bi bila 85 % povprečnega osebnega dohodka v posameznem razredu. Pri tem bi obstajale v enem razredu razlike med povprečnimi osebnimi dohodki zavarovancev, in sicer v

najnižjih razredih pod 1000 dinarjev, v višjih pa od 4000 do nekaj nad 7000 dinarjev. V odstotkih bi torej bile v enem razredu razlike pokojninskih osnov po 5 % od povprečnega osebnega dohodka, tako da bi dobili povprečje razreda za pokojninsko osnovo 85 % od povprečnih osebnih dohodkov.

Za primer bomo vzeli 25. zavarovalni razred. V njem naj bi bili razvrščeni zavarovanci, ki bi imeli povprečni osebni dohodek od 32.808 dinarjev do 34.776 dinarjev. Zavarovalna osnova v tem razredu je 28.723 dinarjev. To je 85 % srednjega zneska v tem razredu. Dejanska zavarovalna osnova najnižjega zneska v tem razredu pa je 87,5 %, najvišjega pa 82,5 % povprečnega osebnega dohodka. V razredu samem je regresija, čeprav minimalna. Določena regresija pa je tudi pri razvrščanju zavarovancev v razrede po osebnem dohodku. Zavarovalec, ki ima na primer povprečni osebni dohodek za 1 dinar več, kot je določen kot najvišji v 25. razredu (34.776 dinarjev), se pravi, če ima povprečni osebni dohodek 34.777 dinarjev, je razvrščen v 24. zavarovalni razred. Ta pa ima zgornjo mejo 36.864 dinarjev povprečnega osebnega dohodka in za vse v tem razredu je zavarovalna osnova 30.448 dinarjev. Torej za 1 dinar višji osebni dohodek, 1725 dinarjev višja zavarovalna osnova!

Še večje razlike se pokažejo pri višjih razredih. V 11. razred naj bi prišli zavarovanci

(Nadaljevanje na 3. str.)



DOLGOLETNO POMANJKANJE

— Kaj pa kakšen rezervni direktor — se ga tudi ne bi dalo dobiti ??

Karikatura: MILAN MAVER

VSI ČLANI KOLEKTIVA SO ZINTERESIRANI ZA MODERNIZACIJO PROIZVODNJE

V zadnjem času je v sindikalnih organizacijah v Sloveniji vse bolj pogosta tema razprav, kako angažirati zaposlene v kolektivih za modernizacijo proizvodnje in povečanje produktivnosti. O tem se je ljubljanski dopisnik pogovarjal s Francetom Popitom, predsednikom RS ZS Slovenije.

Sindikalne organizacije se odločno zavzemajo za planski razvoj podjetij, za modernizacijo proizvodnje, kot tudi za široko zastavljeno gospodarsko politiko, je dejal na začetku razgovora tovariš Popit. Nekateri menijo, da sindikati pri tem nimajo kaj iskati, toda to so najbolj pogosto prav tisti, ki so do nedavna očitali sindikatom, da se ukvarjajo samo z delitvijo. Na take očitke odgovarjamo, da sindikati ne žele neposredno vplivati na to, kaj in kje bo kdo v podjetju delal, ali da bi odločno zahtevali, če je to komu po volji ali ne, da ljudje, ki so odgovorni za vodenje podjetja že s samo razdelitvijo dela, najdejo in uvedejo take rešitve, ki bodo dale najboljše rezultate, največji porast produktivnosti dela, najnižjo ceno proizvodov in čim večji dohodek gospodarskim organizacijam ter posameznikom. Prav tako vztrajamo na tem, da odgovorni ljudje in organi upravljanja seznanjajo kolektive z vsemi problemi ter mu obrazložijo, kdaj, kako in s kakšnimi silami ter sredstvi je treba te probleme reševati.

NI DOVOLJ SAMO DOBER POSLOVNI KONCEPT

Vztrajate torej na utrjevanju najbolj učinkovitih in jasnih poslovnih konceptov in aktivnem angažiranju vseh članov kolektiva. Katere od teh faktorjev pripisujete odločilni pomen?

Dober poslovni koncept je neobhoden, vendar sam po sebi še ne jamči za uspešen razvoj. Najodločilnejši faktor je človek, njegov položaj v proizvodnji, družbi, njegov osebni interes in njegova aktivnost. Medtem pa nekateri »organizatorji« še tega niso uvideli. Ne razumejo, da je nujno »odkriti« interese proizvajalcev in povezovati te interese z različnimi načini stimuliranja, da o se ljudje maksimalno angažirajo in tako izkoristijo v gospodarski organizaciji objektivne možnosti. Sindikati morajo to spoznati in opozoriti na značaj angažiranosti proizvajalca ter prispevati k temu, da se na to spoznanje apelira v vsaki delovni organizaciji. Če se bo to

spoznanje uveljavilo, potem ga ne bo mogla spodbiti nobena tehnokratska ali birokratska rešitev ali poteza.

BREZ POKROVITELJA, NAJBO DIREKTOR ALI DELAVSKI SVET

Če sem vas pravilno razumel, je videti, da nekateri »organizatorji« ne računajo dosti na aktivno vlogo proizvajalca v modernizaciji proizvodnje in gospodarjenja?

Mnogi kolektivi že vsestransko vztrajajo na aktivnem angažiranju zaposlenih, vendar ne vsi. To kažejo tudi osnutki statuta posameznih gospodarskih organizacij, katere se preveč obrtniški odnosi, delovnega človeka pa tretirajo kot objekt. Kot da bi se naprej nekdo moral skrbeti zanj, skrbeti za njegov razvoj in izobraževanje, ga razporediti, štiti njegove pravice in podobno. Resnično se vprašujem, če je delovnemu človeku pokrovitelj potreben, pa naj bo direktor ali delavski svet, za katerega nekateri pravijo, da je boljši od

V življenju je poleg velikih uspehov še mnogo več različnih preprek, kot navadno domnevamo. Izhajamo na primer iz tega, kaj človeka zanima, ko se je vključil v neko delovno organizacijo. Brez dvoma ga najbolj zanima, kakšen bo njegov dohodek, kakšne so njegove možnosti za pridobivanje njegovega znanja in napredovanja, kakšni so pogoji na delovnem mestu in odnosi v kolektivu ter okolici. Razumljivo je, da se vpraša, v kakšni meri bo vse to odvisno od njega samega in kaj ga bo stimuliralo, da se bo lahko strokovno izobraževal, napredoval, da bo lahko več proizvajal in več zaslužil. Toda kako naj to uresniči, če ve, da nekdo z njim razpolaga brez njegove volje, če lahko napreduje samo takrat, ko gre kdo v pokoj ali se z razširjenjem proizvodnje odpre novo delovno mesto? Torej, če so njegove možnosti omejene, ne more razviti svojih delovnih sposobnosti ter vplivati na organizacijo dela.

na mesta, ki bi jih v normalnih pogojih morali dobiti ljudje z večjim znanjem. S tem so dobili ne samo boljša delovna mesta, temveč tudi večji dohodek. Mnogi so na ta način dosegli svoj življenjski cilj in postali zaradi tega zadovoljni sami s seboj, začeli so stagnirati in izgubili interes do nadaljnega izpolnjevanja. Obenem so pa tistim, ki so prišli za njimi, zaprti perspektivo in zmanjšali možnosti za napredovanje. Najtežji problem je tam, kjer ljudje, ki so si na tak način pridobili delovna mesta, gledajo v teh delovnih mestih svojo lastnino, še posebno, če imajo poleg dobrega položaja v proizvodnji še glavno besedo v organih upravljanja in političnih organizacijah.

K ANALIZI GOSPODARJENJA TUDI »INVENTAR DELOVNIH MEST«

Vprašanje je, kako take razmere spremeniti, da bi se lahko ljudje z naprednim gle-

nostmi vse bolj in bolj resnično postajal sam svoje sreče kovač. Menim, da bi statut moral postati instrument v rokah delovnega človeka, s katerim si bo utiral pot, v skladu z materialnimi možnostmi in se vse bolj približeval cilju popolne svobode. Pri reševanju nakazane vprašanja je treba zagotoviti nenehno soočanje osebnega in kolektivnega interesa in poiskati najbolj progresivne rešitve, ki bodo sprejemljive tako za posameznika kot za kolektiv. Nikoli ne smemo zapostavljati niti individualnega niti kolektivnega interesa proizvajalca. Za to se morajo v največji meri zavzeti sindikalne organizacije in druge družbene sile.

Posebno važno je, poudarjam, da se obenem s tem procesom zagotovi v statutih vsakemu zaposlenemu možnost napredovanja z ozirom na materialne možnosti kolektiva in z ozirom na sposobnosti in prizadevanje posameznika. Tu je, mislim, potrebna reelekcija. Potrebno bi bilo, da v analizi gospodarjenja »pretresemo« delovna mesta in dobimo tako celoten vpogled na to, kdo se je usposobil za napredovanje, kdo stagnira in podobno, ter na tej osnovi potem ukrepamo. Biti si moramo na jasnem, da to ne bo lahko.

Izvajanje reelekcije ne pomeni, da bi slabili položaj ljudi na odgovornih delovnih mestih, temveč nasprotno; pomeni utrjevanje in obenem stimuliranje teh ljudi, da se bodo čim bolj izpolnjevali in boljše opravljali svoje delo. To še ne pomeni, da recimo, neki mojster ne bo mogel več ostati na svojem delovnem mestu. Nasprotno. Če se uspešno izpolnjuje za svoje delovno mesto, bo lahko ne le ostal, temveč tudi napredoval. V vsakem primeru je pri izvajanju reelekcije nujno treba upoštevati interes gospodarske organizacije, posameznika in skupine delovnih ljudi.

STIMULIRATI VSAKEGA PROIZVAJALCA PRI NJEGOVIH PREDLOGIH ZA IZBOLJŠAVO DELA

V nekaterih podjetjih podcenjujejo sposobnosti proizvajalca, delavca, da bi mogel vplivati na izboljšanje tehnoloških procesov in organizacijo dela. Nekateri »organizatorji« menijo, da je to izključno njihova stvar?

Vsak član kolektiva lahko na ta ali drugačen način, in še kako!, prispeva k izboljšanju tehnoloških procesov, or-



Menda le ni tako resno, kot misli govornik. Vsaj nasmejani obrazi rudarjev tega ne kažejo.

direktorja, v večji meri »socialističen«? Mar ni osnovno, da ima delovni človek pri vseh fazah dela in razvoja jasno perspektivo in možnosti, da vpliva na svoj položaj in uspeh svojega podjetja?

»ZAKOVANA DELOVNA MESTA«

Toda kaj ga po vašem mnenju ovira, da bi dejansko postal, kot pravimo, sam svoje sreče kovač?

Poleg vsega še trči na birokratsko »zakovanost«, ki mu zamegli perspektive.

Ni morebiti tako stanje tudi zaradi tega, ker so nekateri zasedli delovna mesta in si jih zdaj lastijo?

V povojnem času z vzporednim in hitrim razvojem gospodarstva so rastle tudi potrebe po kadrih. Tako so mnogi, ki so svoje znanje dobili v šolah ali v praksi, zasedli delov-

danjem in večjim znanjem polno uveljavili?

Na tak način, da bomo našli najboljše načine za mobiliziranje individualnega interesa, za učenje in napredovanje. Temu procesu in težnjam moramo v statutih na široko odpreti vrata in z njih realizacijo objektivizirati pogoje in kriterije, ki bodo zagotovili delovnemu človeku, da bo v skladu z materialnimi mož-

časna delovna razmerja sklepa- jo le z osebami, ki jim delo v rednem delovnem razmerju ni redni glavni poklic (to je z osebami, ki se bavijo s privatno dejavnostjo, študenti itd.), za priložnostna dela in dela na delovnih mestih, kjer ni potrebe po delu s polnim delovnim časom. Takšna dela mora gospodarska organizacija posebej določiti s svojim pravilnikom.

V smislu Navodil so začasna dela tista, ki terjajo manj od šest mesecev s polnim delovnim časom, pa tudi druga dela, ki terjajo več kot šest mesecev, vendar se opravljajo z nepolnim delovnim časom. Osebe v začasnem delovnem razmerju nimajo delovne knjižice in ne zdravstvene legitimacije. Delo v začasnem delovnem razmerju se ne priznava v delovno dobo, socialno zavarovanje pa se nanaša samo na zavarovanje za primer nesreče.

V Kartonažni tovarni v Ljubljani so sklepali delovna razmerja za določen čas in ne začasna delovna razmerja (sklenjena delovna razmerja niso bila nezakonita zato, ker nasprotujejo navodilom Zveznega izvršnega sveta glede sklepanja začasnih delovnih razmerij). Tudi ni nujno, da imajo dela, za katera se ta vrsta delovnih razmerij sklepa, sezonski značaj. Z vidika zakonitosti oziroma z vidika tolmačenja zakona o delovnih razmerjih, ki dopušča sklepanje delovnih razme-

ganizacije dela in gospodarjenja. Proizvajalci želijo vplivati, da bi se stvari spremenile, zainteresirani so, da pokažejo svoje znanje. Upoštevati je namreč treba psihološki moment in zaslužek. Delovni človek lahko na svojem delovnem mestu vidi in opazi tudi tisto, česar ljudje iz pisarn, odmaknjeni od neposrednega delovnega procesa, ne morejo videti. Zato je neobhodno potrebno storiti vse, da bo vsak član kolektiva vedno razmišljal, kako bi kaj spremenil in izboljšal, se pravi, da bodo njegovi predlogi in sugestije stimulirani. Medtem pa je v naših delovnih organizacijah takšnih iniciativ zelo malo, manj kot v nekaterih drugih državah. To pa zato, ker nimamo izdelanih določenih sistemov in metod, s katerimi bi pospešili interes zaposlenih za tako iniciativnost. Vzrok je, razumljivo, tudi v tem, ker v nekaterih naših podjetjih ne polagajo dosti važnosti na takšne predloge, ker zanje, če so, ljudje tudi ne dobivajo niti nagrade niti pohvale. Nujno je, da statut in izvajanje statuta spodbujata ustvarjalnost proizvajalcev in da se vsak njihov predlog evidentira, naloga strokovnjakov pa je, da ga upoštevajo, obdelajo in predlagajo, da vse, kar je koristno, vnesejo v gospodarjenje. Prav tako je potrebno omogočiti delovnemu človeku, da dobi za vsako svojo sugestijo in predlog ustrezen odgovor, nagrado ali pohvalo. Ne smemo namreč pozabljati, da večini delovnih ljudi mnogo pomenita poleg položaja in zasluzka lepa beseda in pohvala

(JOVAN PJEVIĆ — PO »BORBI«)

Redna in začasna delovna razmerja

K članku »Pozabili so na človečnost« (objavljen v Delavski enotnosti, št. 5), ki opozarja ob primerih dveh delav na pereč problem neumestnega sklepanja delovnih razmerij za določen čas in usodnih posledic take prakse, so potrebna nekatera pravna pojasnila, dopolnitve. Predvsem pa gre ob tem razmisлити, koliko sam tekst zakona o delovnih razmerjih ne daje opore in možnosti za takšne negativne pojave, zlasti če normativni akti gospodarskih organizacij podrobneje ne urejajo odnosov v zvezi s sklepanjem podobnih delovnih razmerij.

Zelo verjetno praksa, na katero opozarja omenjeni članek, ni izjema, toda žal ni več podatkov o tem, kako, kdaj in zlasti v kakšnem obsegu se sklepajo delovna razmerja za določen čas in začasna delovna razmerja, ki so lahko izjema in ne pravilo. Na primeru Kartonažne tovarne v Ljubljani članek prepričljivo izraža dvome in pomisleke, da bi način proizvodnje v tem podjetju narekoval sklepanje tolikšnega števila delovnih razmerij za določen čas. Poleg tega pa odkriva članek, da se za sklepanjem delovnih razmerij za določen čas skriva nekakšno podaljšanje

enomesecnega poizkusnega roka, kar je gotovo izigravanje določil Zakona o delovnih razmerjih. Na to kažejo zlasti sklepi Komisije za sklepanje in odpovedovanje delovnih razmerij, o katerih govori članek, ki je sprejemala nove delavke v delovno razmerje za določen čas, ko drugim trimesečna doba še ni potekla. S tega vidika bi bilo nedvomno mogoče tudi osporavati prakso podjetja s staljša zakonitosti.

Zdi se mi pa, da je treba ob tem pojavu tudi odkrito povedati, da zakon o delovnih razmerjih z institucijami delovnega razmerja sklenjenega za določen čas in začasnega delovnega razmerja, povzroča mnoge nejasnosti, da je pojmovno neprecizen, nelogičen in da je sploh vprašanje, koliko naj te institucije v novem zakonu še ostanejo. (Seveda bi bilo pomisleke proti samemu zakonu mogoče uspešneje utemeljevati, če bi bili na razpolago podatki o tem, v kakšnem obsegu se ta delovna razmerja sklepajo. Toda žal takih analiz ni. Zaradi uspešnega sodelovanja pri pripravah za nov zakon bi bilo koristnih vsaj več podrobnih ilustracij, s katerimi bi bilo mogoče z večjo prepričljivostjo

ocenjevati umestnost posameznih določil zakona.)

Zakon o delovnih razmerjih pozna dve vrsti rednih delovnih razmerij: delovna razmerja, sklenjena za nedoločen čas (člen 133 ZDR), ki se lahko sklenejo po predhodnem poskusnem roku, ki ne sme biti daljši od 30 dni (člen 135) in delovna razmerja, sklenjena za določen čas (člen 135 ZDR). Delovna razmerja, sklenjena za določen čas, so v smislu zakona torej redna delovna razmerja, ki jih je mogoče skleniti samo z osebam, katerim je delo v delovnem razmerju reden poklic. Sklepajo se ta delovna razmerja za sezonska dela, katera lahko trajajo skozi vso sezono in se njih trajanje koledarsko določijo, za kratkotrajna dela v gospodarskih organizacijah, ki niso sezonska, pa trajajo največ tri mesece in v primerih, ko je potrebno, da se začasno na delovno mesto delavca, ki je v rednem delovnem razmerju, pa je bolan ali na orožnih vajah, namesti drugega delavca. Iz tega izhaja, da taka delovna razmerja vendar niso »polnopravna« delovna razmerja, ker prenehajo brez odpovedi in karšnegakoli sklepa organa gospodarske organizacije, po izteku roka, ki je s sporazumom

dogovorjen in ne glede na zahteve iz člena 305 ZDR (bolezen, dopust, ipd.), ko sicer rednega delovnega razmerja ni mogoče odpovedati. »Polnopravna« taka delovna razmerja niso tudi zaradi tega, ker delavec zaradi omejene dobe ne more sodelovati niti v organih upravljanja, niti ne postane v kratkem času polnopraven član kolektiva. (Pojmovno so taka delovna razmerja vendarle začasna, čeprav jih zakon smatra za redna in obravnava začasna razmerja na drugem mestu.)

Delovna razmerja, sklenjena za določen čas, se ne glede na to, da zakon to posebej ne določa, lahko sklepajo samo izjemoma in res samo v primerih, ko proces proizvodnje ali druge okoliščine, za krajši čas narekujejo sklepanje takih delovnih razmerij. Ne smelo pa bi postati sklepanje delovnih razmerij za določen čas stalna praksa, niti ne bi smela ta delovna razmerja dobiti značaj tromešecnih delovnih razmerij na poskušnjo.

Začasna delovna razmerja ureja zakon o delovnih razmerjih v čl. 160 do 165. Zakon sam in navodila, izdana od Sekretariata za delo Zveznega izvršnega sveta določajo, da se za-

rij za določen čas, ni mogoče sklepanju takih delovnih razmerij kaj oporekati. Oporekati jim je pa mogoče utemeljeno z vidika ali je v podjetju res potreba po sklepanju delovnih razmerij za določen čas in z vidika, da se za sklepanjem takih delovnih razmerij krije podaljšana poizkusna doba.

Predvsem pa je v zvezi s tem postaviti vprašanje in opozorilo sestavljalcem bodočega zakona o delovnih razmerjih, ali je sploh potreba, da se sklepanje delovnih razmerij za določen čas in začasnih delovnih razmerij regulira še na enak način kot sedaj. Zdi se, da so določbe o začasnem delovnem razmerju v zakonu sploh nepotrebne, medtem ko bi morale biti določbe o sklepanju delovnih razmerij za določen čas dovoljene samo izjemoma za primere in za čas, ki ga določijo delavski svet podjetja. Normativni akti gospodarskih organizacij bi morali določiti, da je sklepanje novih delovnih razmerij za določen čas nedopustno, če ima gospodarska organizacija že določeno število oseb, ki so s podjetjem v delovnem razmerju samo za določeno dobo. Poleg tega pa bi bilo potrebno zaradi enostavnosti in jasnosti tej vrsti delovnih razmerij dati naslov začasna delovna razmerja, ne pa redna delovna razmerja.

VLADO VODOPIVEC

KRITERIJI ZA POKOJNINSKO OSNOVO

(Nadaljevanje s 1. strani)

ci, ki imajo osebni dohodek od 74.197 dinarjev do 78.649 dinarjev — zavarovalna osnova v tem razredu je 64.960 dinarjev. V naslednjem razredu pa naj bi bili vsi, ki imajo osebne dohodke od 78.650 dinarjev do 83.369 dinarjev, njihova zavarovalna osnova je 68.859 dinarjev.

Po predlogu, ki ga vsebujejo teze, bi en dinar razlike v osebnih dohodkih dobil neverjetno veljavo, saj bi bila njegova vrednost v nekaterih primerih kar nekaj tisočakov razlike v zavarovalni osnovi, ki bi prišla v poštev za odmero pokojnine, ko bi jo zavarovanec uveljavil.

Ko bi zavarovanec šel v pokoj, bi se po tezah kot pokojninska osnova vzelo povprečje po zavarovalnih razredih, v katere je bil razvrščen zadnjih pet let, ziroma pa želji deset kontinuiranih let kateregakoli obdobja, valorizirano na vrednost ob dnevu upokojitve.

Ob zakonskem določilu, da pokojninska osnova predstavlja enak odstotek od povprečnega osebnega dohodka za vse zavarovance, je vprašanje, če so zavarovalni razredi še potrebni. Zelo dvomljivo je, če je potrebno, najbolj ekonomično (kar zadeva službo evidence), pa tudi najbolj pravično, računati v razponih osebnih dohodkov v posameznih razredih neko povprečje, ki bo povzročilo dis-

proporce. Ob tem pa bi bilo najbrž tudi enostavneje (o tem bo morala dati podatke tudi strokovna služba), če bi za izračun pokojninske osnove vzeli dejansko povprečje osebnih dohodkov zavarovanca v določenem, oziroma potrebnem obdobju. Najti bi bilo treba način, da bi odpadla ogromna administracija, ki bi bila potrebna na zavodih za socialno zavarovanje, saj bi ob sistemu, ki je predlagan v osnutku, morali voditi kartice za vsakega zavarovanca posebej za vse obdobje njegovega aktivnega dela — za 40 oziroma 35 let delovne dobe.

Socialno zavarovanje potrebuje podatke takrat, ko uveljavlja zavarovanec svoje pravice. Pripravlja se zakon, ki bo obvezoval delovne organizacije, da vodijo evidenco osebnih dohodkov za svoje delavce. Ob tem bi morda veljalo razmisliti, da bi delovne organizacije vpisovale delavcem povprečni letni osebni dohodek v karton, ki bi bil sestavni del delavske knjižice. Bojazen, da bi bile možne utaje, je skoraj da odveč, saj bi bila vsak čas mogoča kontrola preko banke, ki ima itak točne podatke o osebnih dohodkih delavcev. Zavarovanec bi tako imel dokument, po katerem bi si brez velike muje lahko izračunal, katero obdobje je za njih najugodnejše, ko uveljavljajo pravico do pokojnine. Laže kot doslej, ali pa po predlaganem načinu v tezah, bi si izračunal, kolikšna bo njihova pokojnina, saj bi vzeli le povprečje osebnega dohodka in

določen odstotek od tega bi bila pokojninska osnova. Ob individualnem, direktnem odločanju pokojninske osnove od povprečnih osebnih dohodkov, bi tudi dinar ne imel tako velike in »dalekosežne« veljave. V pokojninskem sistemu pa bi ob takem izračunavanju resnično veljalo načelo delitve po delu.

Razen tega, če ujavamo nekaj novega, zakaj ob novi vsebini obdržati stare forme. V zdajšnjem sistemu so zavarovalni razredi potrebni zaradi regresije, ki smo jo že omenili. Če pa nam linearni sistem zagotavlja tudi v pokojninah delitev po delu, ga bi veljalo izpeljati do konca. Prav gotovo je tehnika stvar strokovne službe. Vendar pa vsi želimo od nje, da izpelje sistem tako, da ne bo mogoče nikakih izkrivljanj, subjektivnih ocenjevanj, da bo prišla do veljave čim večja objektivizacija kriterijev. Skratka, ob tehniki in strokovno utemeljenem sistemu naj progresivne intencije zakona ne zbledijo, temveč naj dobe vso veljavo.

Bodo tisti z nizkimi osebnimi dohodki po novem zakonu prikrajšani? Zakon bo moral določiti spodnjo mejo, tako imenovano minimalno pokojnino in tudi osnutek jo predvideva. Taka meja ni potrebna samo za tiste z nizkimi osebnimi

mi dohodki, temveč tudi za take, ki bodo iz kakršnihkoli vzrokov imeli tudi minimalno delovno dobo in s tem nizke odstotek od osebnih dohodkov za pokojnino. Vendar pa vseh nizkih osebnih dohodkov pokojninski zakon ne more urejevati (kot doslej z regresijo), temveč naj to rešuje večja produktivnost, skratka delovne organizacije. In delavci sami, ki naj tako kot osebni dohodek, tudi pokojnino dobivajo po vloženem delu.

Prigovori, da bodo novi predlogi delavci v nekaterih kategorijah z nižjimi osebnimi dohodki dobili manj pokojnine kot doslej po močno regresivni lestvici (saj so nekateri dobili 94,5% pokojninske osnove od povprečnih osebnih dohodkov), so sicer upravičeni. Vendar pa ti primeri ne bi smeli ovirati progresivnih načel v novem zakonu, naj dobi vsak po svojem delu. Zakon pripravljamo in ga bomo sprejemali s perspektivo, da ne bo čez nekaj let zopet zastarel in da ne bo capljaj za dinamiko našega družbenega in gospodarskega razvoja. Prehod iz regresivnega na linearni sistem bi morda kazalo rešiti s

posebnimi določili za dodatke tistim delavcem z nizkimi osebnimi dohodki, da v prehodnem obdobju ne bodo prikrajšani. Predvsem pa bo treba ob valorizaciji povprečja osebnih dohodkov na dan upokojitve upoštevati dva elementa, toda o tem prihodnjije.

Minimalno pokojnino predvidevajo zakonska določila v duhu socialistične solidarnosti, kar je prav. Ostaja pa odprto vprašanje, ali je prav, da osnutek omejuje pokojninsko osnovo od osebnih dohodkov tudi navzgor? Teze predvidevajo tako omejitev verjetno zaradi izkušenj v zadnjih letih, ko so nekateri zaradi prijavljenih visokih povprečij osebnih dohodkov dobili izredno visoke pokojnine, ki so jih kasneje morali popraviti.

Najbrže ne bi bilo umestno, da problem pretiranih ali bolj rečeno, neupravičenih osebnih dohodkov rešuje pokojninski sistem, temveč naj bi se te stvari uravnavale neposredno v delovnih organizacijah. Seveda bo potrebno točno opredeliti, kaj se šteje v osebni dohodek delavca za izračun povprečja. Upoštevati bo treba pri tem vse dohodke, od katerih se vplačuje prispevek v pokojninski sklad

(tudi nadurno delo). Ob takih korektivih ne bo mogoče dobiti pokojninske osnove od raznih nagrad, honorarjev, avtorskih tantiem, provizij itd., temveč le od dohodka, ki ga dobi delavec za svoje delo v rednem delovnem razmerju.

Se o nečem bi morali razmisliti. Čeprav so k tezam priložene mnoge razlage za posamezne variante, manjkajo pa prepričljivi pokazatelji, zakaj so se sestavljenci odločili prav za 85 odstotno pokojninsko osnovo, ki naj bi jo delavci, ko dopolnijo pogoje za polno pokojnino, dobili od povprečnih osebnih dohodkov. Razumljivo je, da mora za uspešno predvidenega pokojninskega sistema imeti zbiranje in gospodarjenje s sredstvi trdnost in perspektivnejšo gnotno osnovo kot doslej. Prav tako je treba zagotoviti potrebna tekoča sredstva skladom z rezervami. Ob pravilnem načelu, da aktivni zavarovanci oddvajajo v obliki prispevka potrebna sredstva za pokrivanje tekočih izdatkov za pokojnine in za sklade rezerv — predvideni s planom za določeno gospodarsko obdobje — pa bi istočasno ob načelu delitve po delu, kazalo tudi bolj razložit zavarovancem, zakaj so se sestavljenci osnutka odločili prav za tak odstotek.

N. LUZAR

Zagotoviti javnost in množičnost razprav

(Nadaljevanje s 1. strani)

lavec, član kolektiva in podobno ter dosledno uveljavljamo izraz delovni človek.

INFORMIRANJE JE ZAPOSTAVLJENO

Nekateri statuti, zlasti statuti nekaterih manjših delovnih organizacij sploh ne govorijo o tem, da imajo delovni ljudje pravico biti informirani. Drugje pa z nepreciznimi določili o poslovnih tajnostih dopuščajo možnost obveščenosti članov kolektiva o poslovanju in podobno delovne organizacije. Statuti v glavnem navajajo le, kdo je dolžan informirati o kakšnih zadevah upravljanja (direktor in strokovne službe), manj pa je govora o tem, kdo je o čem dolžan informirati vsakega člana delovne organizacije.

Eden izmed bistvenih elementov za uspešno informacijo in za njihov vpliv na aktivnost je čas, kdaj je glede na potek akcije delavec o nečem informiran. Kaže, da so sestavljenci statutow na ta element v glavnem pozabili. V glavnem je v statutih navedeno le, da mora nekdo informirati kolektiv o raznih sklepah ali njegovih izvršitvah, redka pa so določila, iz katerih bi bilo mogoče sklepati, da gre za informacijo pred neko akcijo.

Kako je zapostavljeno informiranje v statutih delovnih organizacij, govori tale podatek analize:

— praktično noben statut ne predvideva, kakšna materialna sredstva so zagotovljena za informiranje članov kolektiva in od kje naj bi jih črpali.

Torej, če je informiranje vendarle obravnavano v statutu, bo težko uresničljivo, kajti za informiranost so potrebna vendarle — sredstva.

PRIPRAVE NA REFERENDUM SO POMANJKLJIVO OBRAVNAVANE

Referendum je ena izmed oblik samoupravljanja in uspešna je nedvomno le tedaj, če so zanj opravljene potrebne predprave. Kako obravnavajo posamezni statuti referendum? V statutih je pogostokrat določeno le, kdo lahko zahteva referendum, na primer delavski svet, ena tretjina članov kolektiva in podobno. Ni pa omenjena vsebina referenduma. Statuti v glavnem ne obravnavajo potrebne priprave kolektiva na referendum. Predvidevajo samo odgovor »da« ali »ne«. Ne predvidevajo pa nobenega merila za to, ali so člani kolektiva dovolj informirani o problemu, da bi lahko sploh zavzeli lastno stališče za ali proti predlogu. Postavlja se vprašanje, zakaj se opredelijo tisti, ki pravzaprav ne vedo, za kaj gre, ki jim problematika ni toliko jasna, da bi lahko zavzeli neko jasno stališče. Če se morajo odločiti za nekaj, potem je verjetno, da se bodo odločili na osnovi slučajnih vplivov. Statuti bi morali zagotoviti tako obliko referenduma, iz katere bi bilo mogoče razbrati, koliko je tistih, ki nimajo lastnega mnenja. To bi bila verjetno možnost tretjega odgovora »ne vem«, »neodločen« ali kaj podobnega.

DELITEV DOHODKA POGOSTOKRAT PREPUŠČENA — NEDOLOČENIM ORGANOM

Ustava SFRJ v 9. členu izrecno določa, da samoupravljanje v delovni organizaciji obsega razen drugega tudi pravico in dolžnost delovnih ljudi, da razporejajo dohodek delovne organizacije in delijo dohodek med delovne ljudi. Iz analize statutow je mogoče razbrati, da je to vprašanje zelo pomanjkljivo obravnavano. Če je delitev dohodka eno izmed osrednjih vprašanj samoupravljanja, potem bi upravičeno pričakovali, da ga bodo obravnavali vsi statuti in ne le večina. Prav tako bi pričakovali, da bodo povsod vsaj omenjena osnovna načela, po katerih delavci lahko realizirajo to svojo pravico. Statuti ne izpolnjujejo teh pričakovanj. V številnih je običajno navedeno le, da je delitev dohodka urejena s posebnim pravilnikom. Le v manjšem delu statutow so navedena osnovna načela delitve

in omenjeni interni normativi za obračun znotraj podjetja. Kdo potem v delovnih organizacijah odloča o delitvi dohodka? Statuti ne zagotavljajo, da bi bila to izključna pravica delavcev, ampak pogostokrat prepuščajo to drugim — nedoločnim organom. To daje možnost posameznikom ali skupinam posameznikov, ki so na ustreznih položajih, da uveljavljajo svojo samovoljo in jim tega nihče ne more očitati.

Zato, ker dohodka ne ustvarja delovna organizacija, ampak človek, tega tudi ne more razporejati taka neopredeljena organizacija, pač pa delovni ljudje. Vpliv delovnih ljudi mora biti zato tudi v statutih in ne le v posebnih pravilnikih v tem pogledu veliko bolj konkretiziran kot običajno je.

FORMULACIJE, KI SO V NASPROTJU Z NAČELI SAMOUPRAVLJANJA

Razprava in analiza je opozorila na našete in še nekatere druge probleme, ki bi jih veljalo v statutu vsebinsko drugače urediti. Od kod tako napačna izhodišča za urejanje tako pomembnih vprašanj? Nedvomno ze vzrok za to napačno pojmovanje vloge statuta, zamenjavanje statuta z bivšimi pravili delovnih organizacij, s podcenjevanjem položaja pravic in dolžnosti delovnega človeka. Na takšna napačna izhodišča med drugim opozarjajo tudi razmerja v členih, ki opredeljujejo položaj in pravico človeka in delovno organizacijo, oziroma njene službe. Medtem ko je recimo v 20 členih povedano vse o pravicah in položaju človeka, je v nekaterih statutih v 200 členih obravnavana delovna organizacija posamezne službe in podobno.

Odtod tudi formulacije, ki so v nasprotju z načeli samoupravljanja, recimo: podjetje skrbi za osebni dohodek, podjetje skrbi za stanovanje, podjetje skrbi za standard, podjetje skrbi za zaščito pri delu. Takšne in podobne formulacije nas opozarjajo, da je delovni človek zapostavljen, da postaja statut organigram, da obravnava predvsem organizacijsko shemo podjetja, zapostavlja pa delovnega človeka, oziroma je le-ta objekt, s katerim imajo opravka vsi drugi, le sam s seboj ne.

Zavoljo takšnih vsebinskih pomanjkljivosti številnih statutow (res je, da vsi niso takšni in da je v njih mogoče opaziti tudi originalne rešitve) je potrebno najresneje upoštevati priporočilo Gospodarskega zbora Skupščine SRS o čim širših z vsebinskega vidika poglobljenih razpravah. P. D.



»Ujet« med dvema ... Prizor v teh dneh ni ravno izjemen.

CESTNO PODJETJE NOVO MESTO: BREZ OBRAZLOŽITVE SO JIH POSLALI NA CESTO

Samo njihova zadeva?

Tridesetega decembra lani je komisija za sklepanje in odločanje delovnih razmerij pri Strojnem obratu Cestnega podjetja Novo mesto razpravljala o 12 predlogih za odpoved ter jih osem tudi potrdila. Odločbe o odpovedi — razen treh nobena ni bila obrazložena — so bile izdane tri dni pred zasedanjem delavskega sveta, ki pa je potrdil sklepe svoje komisije.

Nekako istočasno pa je CESTNO PODJETJE NOVO MESTO pri občinskem zavodu za zaposlovanje prijavilo prosta delovna mesta za mehanike, strojnike in druge kvalificirane delavce. Prijave razkrivajo, da podjetje išče delavce prav tistih kvalifikacij, kot jih je zdaj odpustilo.

Povpraševanje po vzrokih, zakaj je podjetje tako nepriljubljeno in brez zadovoljive obrazložitve odpustilo kvalificirani kader iz obrata, ki je za celotno podjetje morda najbolj pomemben, pa je razkrilo marsikaj zanimivega, kar za nikogar ne bi smelo biti zgled za prihodnost, če nekatere pomeni prakso sedanjosti.

V Cestnem podjetju v Novem mestu se namreč »opravičujejo« v vprašanju, zakaj se razni organi (na primer Občinski sindikalni svet) in nepoklicano časopisje obregujejo vanje, ko pa niso storili nič nezakonitega. Urejanje kadrovskih problemov je njihova interna zadeva, zoper zakonodajo pa se tudi niso pregrešili, saj zakon pravi, da je treba odpoved utemeljiti le v primeru, če delavec to zahteva. Prizadeti delavci pa zahtevajo,

naj jim utemeljijo, zakaj so bili odpušteni. Zato bo podjetje temu tudi ustreglo... čeprav utemeljitev najbrž ne bo preveč lahka. Sekretar podjetja tovariš Prebil namreč pravi, da so bili samoupravnim organom znani razlogi, ki so narekovali odpust iz podjetja. Prizadeti člani kolektiva naj bi bili nedisciplinirani, delomrzni in prijatelji alkohola; na sploh pa takšni, ki veliko govorijo in malo delajo. To je dokazano tudi s tem, da se je zbor delovne skupnosti ekonomske enote, kjer je teh osem članov prej delalo, izrekel proti temu, da bi jih sprejeli nazaj.

Do sem bi bilo torej še v redu, če prezmemo, da je delavski svet šele post festum potrdil že napisane odločbe o odpovedi. Ker bodo odpušteni delavci dobili tudi obrazložitve, zakaj v podjetju niso več zaželeni, njihova odpoved niti formalno ne more biti sporna, kajti v podjetju se bodo nedvomno potrudili, da bi »dokazali« vse tisto, kar so prizadeti menda zagrešili. »Dokazi« pa ne bodo preveč prepričljivi: o prekrških vseh vrst so razpravljali na sedaj obratnega delavskega sveta; prizadete je ustno opozarjal mojster, oziroma ostali sodelavci. Ker to ni zaleglo, je kot najhujša kazen sledil odpust. V podjetju pa bi se morda vseeno lahko vprašali, zakaj imajo disciplinsko komisijo, ki pred odpustom ni obravnavala niti enega »splošno znanega« prekrška kateregakoli izmed odpuščenih delavcev. Tako vsaj sta povedala predsednik UO in sekretar podjetja, ki pa sta hkrati pri-

stavila, da »odpust pomeni strogo interno zadevo vsake enote posebej«. Predsednik UO tovariš Vodopivec pa je še dodal, da je o teh odpustih izvedel šele iz časopisa, čeprav so vsi odpušteni delavci iz obrata, ki je — glede na dejavnost — najvažnejši za podjetje.

Temu nasprotno pa podjetje vendarle ima tudi skupne interese, saj je prijavilo prosta delovna mesta. Drugače rečeno: glava ne vé (ali noče vedeti) kaj počne telo. Kadar pa se tega zavedo, pa po pravni (ne več po samoupravni) poti iščejo novih sodelavcev, potem ko so se prejšnjih znebili na način, ki vse prej kot dobro vpliva na notranje odnose in razpoloženje v kolektivu. Tudi »dokaz«, češ da je kolektiv za to, da njihove sodelavce kaznujejo z odpustom. Za delovne organizacije, kakršna je tudi CESTNO PODJETJE v Novem mestu in kjer preveč pogosto obvelja načelo: »če komu ni kaj prav, lahko takoj dobi knjižico«, verjetno namreč ni preveč priporočljivo, da bi nekdo preveč glasno govoril tisto, kar misli, saj bi tudi zanj našli »splošno znane« napake in »izglasovali« odpust.

Nedvomno pa sta naša zakonodaja in praksa izobilikovali drugačna načela, po katerih bolj človeško in pošteno razsojata o disciplinskih in drugih sporih v delovnem razmerju. Ob tem niti najmanj ni važno, ali je prizadeti tudi storil tisto, kar mu očitajo in zavoljo česar naj bi se zagovarjal. Njegovo človeško dostojanstvo zaradi tega ne sme biti prizadeto. -mG

DELAVSKA ENOTNOST

Glasilo Republiškega sveta ZRS za Slovenijo (izdaja CŽP Ljubljana) vsak teden v Ljubljani. List je ustanovljen 20. novembra 1942. Urejata uredniški odbor Glavni in odgovorni urednik

VINKO TRINKAUS

Nastav uredništva in uprave Ljubljana, Kopitarjeva ul. 3. poštni predal 113-VI. telefon uredništva 33-722 in 34-672. Uprave 33-722 in 37-501. Račun pri Narodni banki v Ljubljani št. NB 600-11/1-365 — Posamezna številka stane 20 din. — Naročnina let: četrtletna 250, polletna 500 in letna 1000 din. — Rokopisov ne vračamo — Poštna plačana v gotovini — Tisk in korektura v Ljubljani

V navidezno začaranem krogu

Resen tekstilni strokovnjak je resno izjavil:

»Ne spleča se nam več samostojno predelovati bombaž. Če bi iz afriških držav uvažali surove tkanine in jih doma samo plemenitili, bi se ceneje oblačili in pri izvozu bi imeli manj izgube.«

Na drugem kraju je prav tako resen tekstilni strokovnjak menil:

»Na boljšem bi bili, če bi uvažali surove tkanine iz Afrike, jih pošiljali na Češko plemeniti in jih doma samo prodajali...«

Poslovno združenje tekstilne industrije SRS pa dokazuje, da so naši bombažarji finančno popolnoma na tleh. Sugestije o povišanju minimalnih osebnih dohodkov na 25.000 dinarjev da ne morejo upoštevati, ker za to ne bi zadoščala vsa razpoložljiva sredstva. V bombažni industriji namreč 45 % delavcev zasluži 16.000 do 25.000 dinarjev.

Torej: cene naših tkanin so v primerjavi s svetovnimi visoke, vendar ne na račun pohlepnosti bombažarjev. Zakaj pa? Za odgovor ne zadošča en sam stavek.

nam namreč postavili vprašanje: »Ali poznate naše težave z bombažem?«

Pojasnijo pa sodi že k drugemu poglavju problemov v tekstilni industriji, k poglavju: surovine.

Od A do Ž narobe

Govori direktor Tekstilindusa in predsednik Poslovnega združenja tekstilne industrije SRS:

»Produktivnost jugoslovanskih predilnic se je od 1959. leta povečala za 40 %, kar pomeni, da naša prizadevanja niso majhna. Se celo ne, če upoštevate, da dobivamo bombaž iz 25 držav in da moramo za neznane provenience šele iskati tehnološke postopke.

Produktivnost predilnic in tkalnic pa trpi tudi zaradi neurejene dobave bombaža. Prav nam se je zgodilo tole: MATREZ (državne materialne rezerve) smo dali specifikacijo za bombaž, ko pa smo ga potrebovali, ga ni imel na zalogi. Z veliko muko nam ga je uspelo dobiti, tik preden bi morali stroje ustaviti. En problem je bil rešen, nastal pa je drug: bombaž mora pred uporabo vsaj 14 dni ležati, da dobi ustrezno vlago in temperaturo. Ker je prišel na stroje tako rekoč direktno z ladje, je bilo predivo premehek za naše tkalske avtomate, ki napravijo v minuti 200 do 220 obratov in niti so se nenehno trgale.

Tretji problem, ki nam zmanjšuje produktivnost, pa je povezan s prevelikim varčevanjem MATREZ. Ne da si dopovedati, da bi kazalo bombaž ob nakupu kakovostno pregledati. Američani, na primer, zelo radi dodajo kratkoviaknat bombaž dolgovlaknatemu. To tako spretno izvedejo, da organoleptično trgovalke prevare ni opaziti. Jo pa zato tisti, ki ta bombaž uporabljajo, tembolj občutijo. V Dugi Resi je takšna surovina povzročila ogromno škodo. Preja se je tako trgala, da je izkoristnost statev upadla od 85 na 54 %.

Tudi mi smo že doživeli nekaj podobnega. Vendar so bile manjše sitnosti. Več ali manj so jih imeli že vsi bombažarski kolektivi. Zato, vidite, kot direktor tovarne in kot predsednik poslovnega združenja apeliram, naj bi MATREZ žrtvoval še denar za kakovostni pregled bombaža. Za kilogram bi plačal pol dolarskega centa. Kakor smo na tesnem z devizami, bi ta izdatki pomenili — prihranek.

Sploh pa si želimo, da bi nakup bombaža ne bi bil več centraliziran. MATREZ, ki naj bi po prvotni zamisli skrbel zgolj za zadostne materialne rezerve, je postal trgovalsko podjetje posebne sorte. Nastopa kot finaniser nakupov, diktira odkupne cene uvoznim izvoznim podjetjem, ki akcije izvedejo, pri tem pa je tako skopuški, da nam vsem skupaj to škoduje, razen njemu samemu. Prodajne cene poljubno oblikuje, ker je pač to v njegovi domeni. Komitenti smemo samo urgirati, če je bombaž zelo slab. V tem primeru pa nam da le malenkostno odškodnino, da škodo večinoma trpimo sami, čeprav je nismo krivi. Slišati je, da je MATREZ lani odvedel 7 milijard za gradnjo nekakšnih centralnih skladišč

v Beogradu, o katerih pa še ni sledu. To je »čisti dohodek« na naš račun in na račun naše rentabilnosti. Kako naj se gremo dobro upravljavci in gospodarje, če pa niti pri surovinah niti pri cenah izdelkov nimamo nobene besede?

Naše poslovno združenje se bori za večje svobosčine. Do zdaj nam je uspelo, da lahko v imenu MATREZ in na njegov račun sami kupujemo bombaž. Že to je veliko, da smo zunanjetrgovinska podjetja izločili iz odkupovanja. 75 % sredstev od uvoza jim je virgel bombaž, zato so raje stala pri nakupih na strani MATREZ kakor na naši strani. Maržo so dobila, če smo bili mi zadovoljni z bombažem ali ne. Zanje je bil posel v obeh primerih uspešen.

Če nam uspe še to, da bo MATREZ dejansko skrbel samo za rezerve, in sicer za zadostne rezerve, redno zalaganje z bombažem pa bo v celoti v

Toda hkrati, ko postavljamo to zahtevo, bi ji morali omogočiti tudi enake proizvodne pogoje. Mislim na tiste, kjer si kolektivi sami ne morejo pomagati.

Osnova za veliko produktivnost in ceno proizvodnje je v vseh panogah industrije standardna kakovost surovin. Bombaž pa dobivamo iz toliko držav, da je sila težko izdelovati standardne mešanice. Posebno, ker predilnice težko dobijo večje količine bombaža iste provenience. Na Reki včasih kupci razgrabijo pošiljke, drugi pa tovarne nimajo zadostnih obratnih sredstev, da bi imele vsaj enomesečno zalogo istovrstnega bombaža. Tako morajo nenehno menjavati tehnološki postopek. Komaj ga začnejo izpopolnjevati, je na strojih že drug bombaž, z drugačnimi svojstvi, ki zahtevajo tehnološke spremembe. Ob takšnem sistemu dela raste produktivnost z velikim trudom vseh proizvajalcev.

Avtorja uvodnih izjav, to je treba poudariti, ne navijata za to, da bi naše predilnice in tkalnice pozaprl. Drastičnih primerjav sta se poslužila samo v ilustracijo, kam so objektivne težave pripeljale našo bombažno industrijo. Subjektivnih nista omenila, ker pač vsakdo raje pometa pred tujim kakor pred lastnim pragom, čeprav je ravno tako smeten.

Objektivnih ali vsaj na videz objektivnih težav nastejejo vsi bombažarji za cel paternošter, ki se prične že pri proizvodnih pogojih. Zastareli delovni prostori, zastareli stroji, neurejeni notranji transport... Večni refren slovenske industrije, le za spoznanje bolj upravičen. Povprečni odpis delovnih orodij znaša v vsej slovenski industriji 52,6 %, v bombažni pa 64,7 %.

Stari stroji se pogosto kvarijo, okvare povzročajo zastoje, zastoji zmanjšujejo produktivnost in količinsko proizvodnjo, škodujejo organizaciji dela in tako dalje, končni rezultat vsega pa so veliki proizvodni stroški in slabša kakovost izdelkov.

Rdeča nit logike je speljana do konca, če stvar opazujemo iz ozkega jugoslovanskega ali slovenskega okvira. Primorani smo z bombažarji vred povzdigniti glas: »Družba, pusti tekstilni industriji več sredstev, da se bo modernizirala, si nakupila avtomate za predilnice in tkalnice, sicer bo v mednarodni delitvi dela, h kateri jo sili hiperprodukcija, vedno igrala devalo violino.«

Z mednarodnega vidika, s katerega moramo ocenjevati tudi naše proizvodne pogoje, pa se lamentiranje naših bombažarjev ne zdi tako prepričljivo.

Tekstilni strokovnjak, ki se posredno ukvarja s proizvodnjo, je obšel večje centre bombažne industrije v Zah. Evropi in se vrnil s sledečimi vtisi:

»Tekstilna industrija se povsod počasi modernizira. Upam si celo reči, da smo mi prehiteli Zahodno Evropo. Poglejte, na primer, Manchester, britanski center bombažne industrije, s petnajstkrat večjimi kapacitetami ka-

kor so naše. Stare tovarniške zgradbe in več kot polovica strojev zrelih za muzej. Za kardirano prejo še vedno uporabljajo selfaktorje, ki so jih že vse naše predilnice zamenjale s prstenčarji. Tkanine pa so, kljub temu tako kakovostne in cene tako zmerne, da jim mi še dolgo ne bomo kos. Pritoževanje naših bombažarjev bi se mi videlo šele takrat na mestu, kadar jim ob enakih proizvodnih pogojih, enaki produktivnosti kakor je na Zahodu in ob enaki kakovosti tkanin ne bi ostalo nič sredstev za modernizacijo. Naša proizvodnja mora biti draga, ko pa niti nove tekstilne tovarne, ki so tehnično na višku, ne dosegaajo zahodnoevropske produktivnosti in kakovosti. Problem je v ljudeh, ne v delovnih napravah. Dobrih strokovnjakov imamo premalo. Kupujemo nove stroje, pa jih še vzdrževati ne znamo. Konkreten primer? Telefonirajte v štiri tovarne, v eni vam bodo zagotovo priznali, da so morali poklicati tujega strokovnjaka na pomoč, ko se jim je pokvaril uvoženi stroj.«

Naj verjamemo?

Podatki svetovne statistične službe pobijajo dvom. Sto kilogramov bombažne preje št. 34 spredemo pri nas v 19 do 20 urah, v Zahodni Nemčiji pa v 17 do 18 urah, za vtkanje 1000 vortkov porabimo 145 sekund, v Zahodni Nemčiji 43 sekund, naša predica upravlja največ 52 avtomatov, drugod pa tudi 102. Za Združenimi državami Amerike pa še bolj capljamo v produktivnosti: 1958. leta je pri nas predica posluževala pri predenju NM 34 720 vreten, v ZDA 1360 vreten, pri predenju NM 60 pri nas 720 vreten, tam 1600 in pri predenju številke 10 pri nas 840 vreten, v ZDA pa 2060 vreten...

In še tole: naše predilniške kapacitete smo v zadnjih dveh letih povečali s 470.000 na 700.000 vreten. V nove delovne prostore smo, seveda, postavili nove stroje...

S temi podatki pa naših bombažarjev še ne bi prisilili k priznanju, da je produktivnost pri nas iz subjektivnih vzrokov znatno manjša. Upravičeno bi



naših rokah, sem prepričan, da bo preskrba zadovoljivejša. Bančni predpisi to za zdaj onemogočajo, ker poslovno združenje ne more na svoje ime dobiti deviz.

Negosposodarno je, na primer, da kupujemo bombaž v marcu in aprilu, ob koncu sezone, namesto takoj po žetvi, v januarju, ko je večja izbira. Sploh pa — čemu hodimo sami nakupovati bombaž? Cele trupe ljudi potujejo v inozemstvo, potni stroški gredo na pleča industrije, do bombaža bi pa lahko prišli z manjšimi stroški. Druge države odkupujejo bombaž po vzorcih, ki jih prinesejo potniki neposredno kupcem, s takšnim sistemom trgovanja vežejo ponudnike mednarodne uzance, da dobavijo resnično takšen bombaž, kakor ga kupci naročijo. Naš sistem pa je hazarden. Prvič so nakupovalci izpostavljeni podkupovanju — v tujino namreč hodijo vedno eni in isti ljudje — možna pa so tudi podtikanja slabega bombaža brez vednosti nakupovalcev. Posel se sklone »na lico mesta«, če je slab, je pač slab... Niti MATREZ niti mi pa se teh »specialnih nakupov« ne bomo znebili, če ne bodo devize pravočasno na razpolago. Banke jih dodeljujejo z zamudo, zato se tudi nakupovanje zavleče.

Resni problemi, zelo resni problemi, kar so potrdili tudi strokovnjaki v Tekstilnem inštitutu v Mariboru.

Živimo iz rok v usta

Stavek je izrekel dolgoletni tekstilni strokovnjak iz mariborskega Tekstilnega inštituta.

»Prav je, da poskušamo doseči v naših tovarnah enako produktivnost dela, kakor je v svetu. Za tekstilno industrijo, ki je primorana vedno več izvažati, je to gospodarski aktom, sicer ne bo nikdar brez družbene pomoči konkurirala tujim proizvajalcem.

Ker novih mešanic bombaža nihče ne pozna, ni moč vedeti, kako se bo preja obnesla pri tkanju in plemenitju. Ta raznolikost bombaža povzroča torej vrsto tehnoloških in ekonomskih problemov. Prizadeva namreč poleg produktivnosti tudi količinsko proizvodnjo. Isti stroj lahko da 150, 100 ali pa samo 70 kg preje, odvisno od številke, ki se prede, od tehnološkega postopka, prav tako pa tudi od kakovosti bombaža.

Mi jim že dajemo orientacijske napotke, kako naj surovine obdelujejo in jim posredujemo izkušnje več tovarn, sestavili smo tudi norme za preje, da ustreza za posamezne artikole, toda to je zasilno reševanje problemov, ki jih na primer tovarna DMC nima, ker že desetletja uporablja bombaž z lastnih plantaž. Kakor sem že rekel, je standardiziranje surovin baza za izboljševanje kakovosti in produktivnosti.

V istem inštitutu pa so strokovnjaki povedali tudi sončne strani bombažarjev!

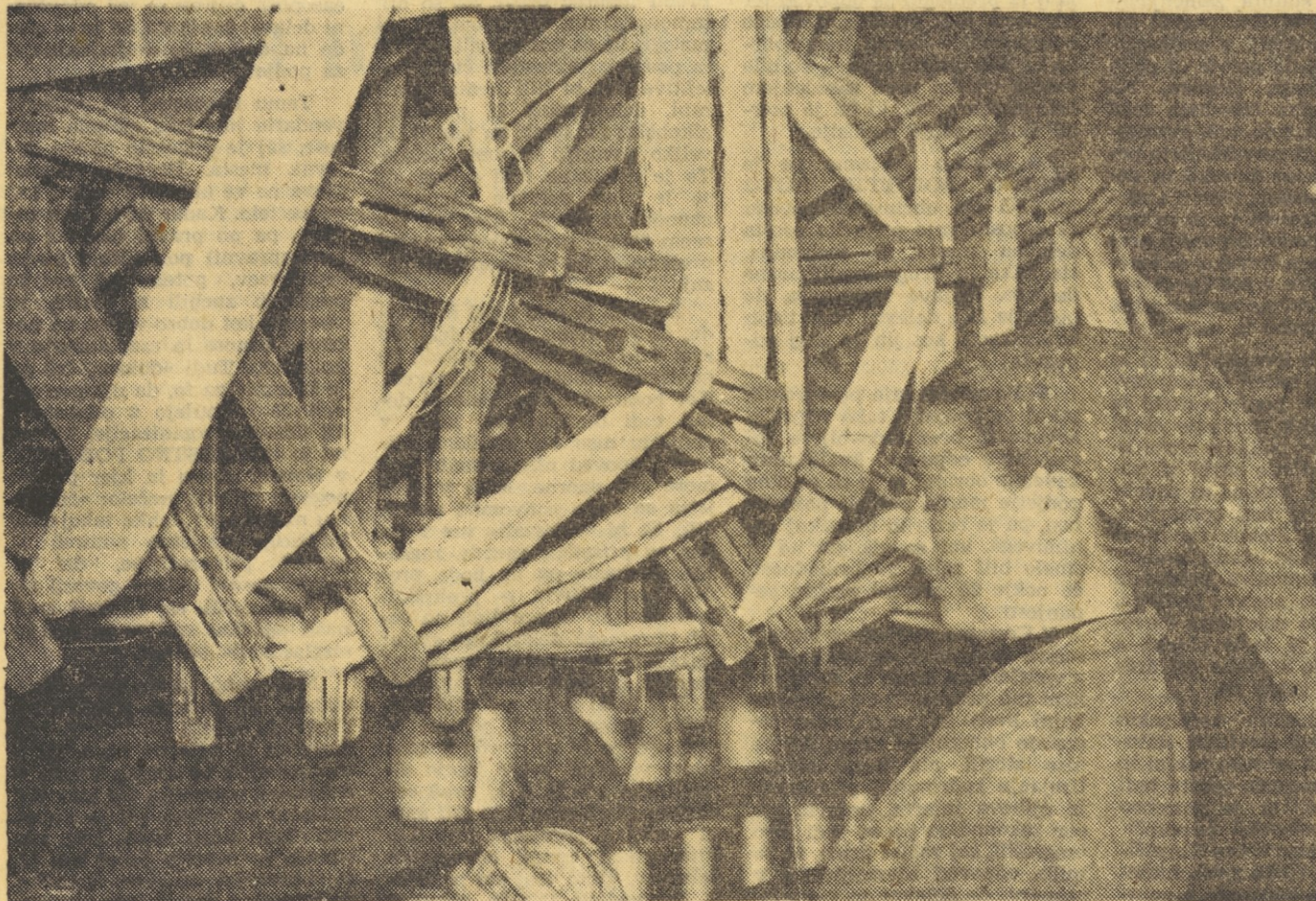
Metla še za lasten prag

Inštitut daje, kakor rečeno, navdila, iz kakšnih mešanic naj tovarne delajo posamezne številke preje, velikokrat pa je pri tkanju vseeno izredno dosti pretrgov — ne zaradi bombaža, ampak zaradi slabega tehnološkega postopka.

Dobeseden citat strokovnjaka, ki redno obiskuje naše bombažne tovarne:

»Bombažarji radi trdijo, da je bombaž zanič, dejansko pa je včasih še predeber in tudi predrag. Toda to zamlčijo. Opažam zelo velike razlike med posameznimi tovarnami v kakovosti in produktivnosti, kar kaže na različno strokovnost proizvodnega vodstva. Lahko bi rekel tudi na različno

(Nadaljevanje na 5. strani)



organizacijo oziroma delitev dela. Nesistematičnost je velika ovira količinskega in kakovostnega porasta proizvodnje. Mojstri se pri nas premalo ukvarjajo z delavci, premalo jih uče racionalno delati. Posledica tega pa je, da so naši tekstilni delavci samo 73 % izkoriščeni v primerjavi z evropskim povprečjem, fizično pa veliko bolj trpijo. Zakaj ne bi na primer kupile predilnice aparatov za čiščenje raztezalnih naprav, ki niso dragi. Delavcem bi olajšali delo in več časa bi imeli za proizvodnjo. In čemu morajo prenašati material v težkih svinčenih košarah, ko bi ga hitreje prenesli v posodah iz lažjih materialov?

V kapitalističnih državah vsem tem navideznim malenkostim posvečajo veliko več pozornosti. Kapitalist mora delavca dobro plačati, da ga dobi. Zato pa ga skuša tudi čimbolj izkoristiti in misli na vse, da bi proizvodnja nemo-teno tekla in da delavec ne bi držal rok križem. V naši tekstilni industriji pa je obratno. Pri zaslužkih stiskamo, da bi zmanjšali proizvodne stroške, organizacijo dela, kjer lahko ogromno prihranimo ali potratimo, pa zanemarjamo.

Organizacija dela ne zajema samo razmestitve strojev, notranjega transporta in delovnih prijemov, ampak se začne že v — komerciali. Če bi komerciala pravočasno — to je vsaj en mesec ali dva pred začetkom proizvodnje — obvestila tehnično upravo, kaj naj izdela in v kakšnih količinah, bi bil proizvodni načrt lahko soliden in organizacija dela dobro pripravljena. Če pa proizvodnja dobi naročila samo teden dni poprej, preden naj bi bilo blago izgotovljeno, seveda šepa organizacija dela in stroji z delavci vred kdaj pa kdaj stojijo.

Eden izmed naših najresnejših problemov pa je proizvodna univerzalnost. Vsaka tovarna skuša izdelovati vse. Ožji specializaciji se sicer veliko govori, toda do dejanj ne pridemo. Ne bi po- navljal, kar že vsi vemo, dejstvo pa je, da bi tudi probleme preje s specializacijo lažje rešili. Vsaka tovarna bi za svoje artikole uporabljala samo določene številke. Predilnice bi imele bolj- špregled nad potrebami svojih in tujih tkalnic in po tem pregledu bi tudi distribucijo bombaža lažje racionalizirali.

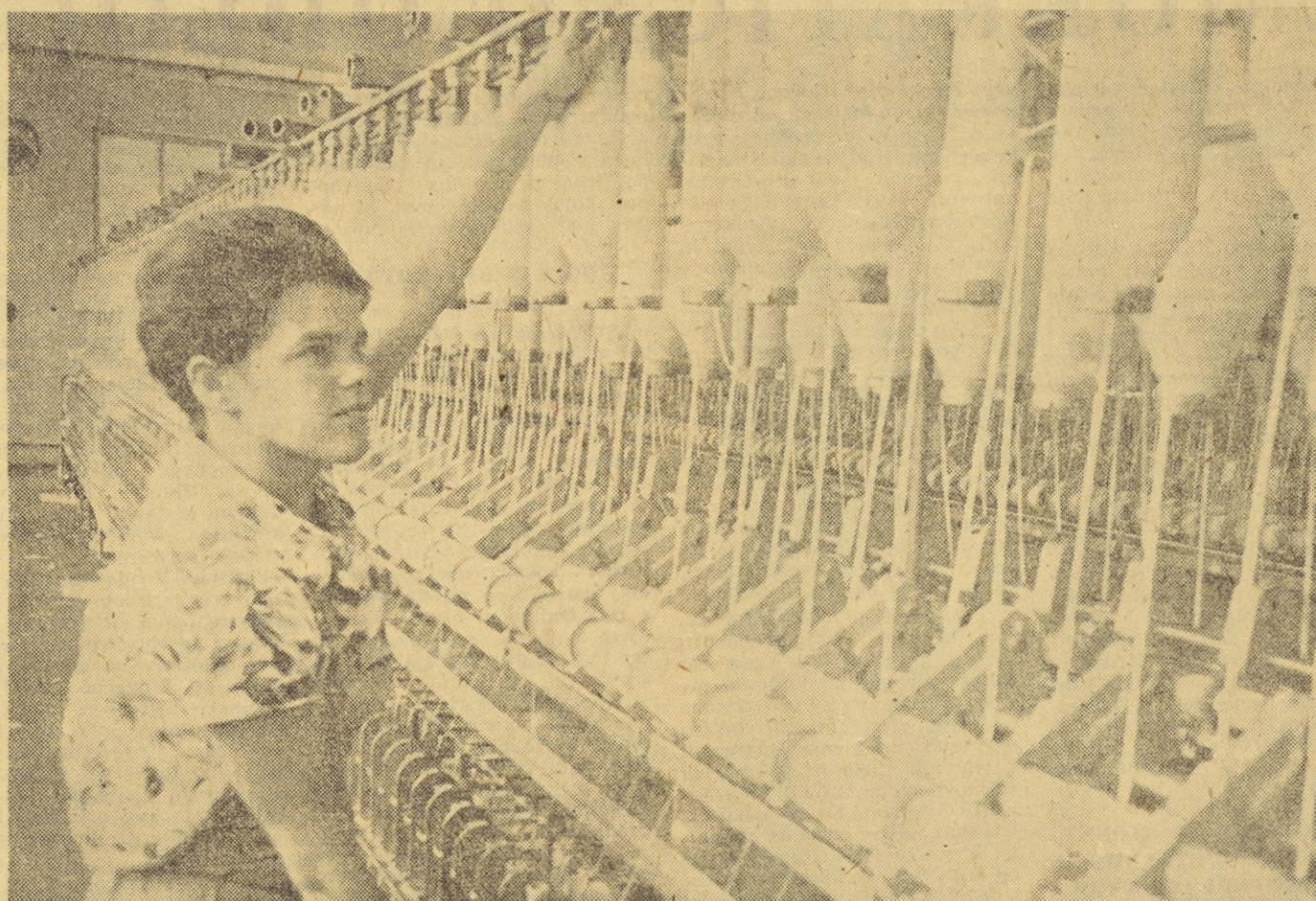
Če se kapitalistična podjetja inter- esno povezujejo v koncerne in skrbijo za takšno medsebojno delitev dela, da stroji in ljudje dajejo vse od sebe, se v socialistični družbi ne bi smeli izgo- varjati na nobene ovire, zlasti ker je povezovalje že preizkušeno in doka- zano, da ozka specializacija in veliko- serijska proizvodnja, ki je pogojena z njo, pospešujeta produktivnost in ren- tabilnost. Poskušamo se vključiti v mednarodno delitev dela, pa je še v svojih mejah nismo izvedli.

Zlate rezerve

Te posplošene izjave lahko konkre- tiziramo:

Podatki, ki jih zbira Tekstilni in- štitut, kažejo, da je bilo pri kardirani preji na 1000 vretenških ur minimalno 45 pretgov, zgornja meja pa znaša 316 pretgov. Ob enakem bombažu in stroj- ni opremi, toda ob zelo različnem vzdr- ževanju strojev, organizaciji dela in tehnološkem postopku.

V teh primerih igra odločilno vlogo faktor: CLOVEK, torej subjektivni faktor.



Je res kriva samo trgovina

Krivdo, da izvažamo tri četrtine surovega blaga, pripisujejo proizvajalci zunanjetrgovinskim podjetjem. »Ne potrudijo se zadosti,« pravijo, »maržo dobijo, če prodajo surovo ali opleme- niteni blago. In ker je surovo lažje prodati, pač forsirajo ta izvoz. Drugače si ni moč razlagati, da smo 1953. leta izvozili 23 milijonov kvadratnih metrov dodelanih tkanin in 13 milijonov suro- vih, lani pa do septembra samo okoli 8 milijonov kvadratnih metrov ople- menitenih in ca 40 milijonov kvadrat- nih metrov surovih tkanin.«

V »Jugotekstil«, ki je glavni slo- venski izvoznik bombažnih izdelkov, pa se branijo:

»Vsi naši izvozni sektorji so pasivni. V našem interesu je, da bi izvažali do- delana blaga, ker so dražja in nam marža več vrže, toda kakovost tujim kupcem ne ustreza, pogosto pa tudi cene ne in količine. Naše tkanine niso sanforizirane, v Nemčiji ali Italiji pa nihče ne kupi srajce, ki se po prvem pranju skrči za pet centimetrov. Toda dopovejte to komu! Ne verjamejo. Dobre plemenitilnice in plemenitilni- čarji so nam potrebni, pa ne bo več Italija žlahtila naših tkanin in jih z velikim profitom preprodajala. Da su- rovega blaga vedno manj izvozimo ka-

med družbo in podjetjem ter ob enaki kontroli cen?

Zato, ker stroje bolje izkorišča? V Tekstilindusu, kakor rečeno, belilnica ni izkoriščena, prav tako ne obe kosma- tilnici. Kaj bi še lahko opravičilo tolikšno diferenco v skladih med sto- članskim in — članskim kolektivom? Faktor človek?

Nič novega

Če abstrahiramo delovne prostore in delovna sredstva ter surovine, je rentabilnost proizvodnje odvisna samo od proizvajalcev. Od tistih, ki stojijo ob strojih, še bolj pa od proizvodnega vodstva in od strokovnih služb.

Znana ugotovitev.

Posebna novost pa tudi ni, da bom- bažna industrija zaposluje na 1670 de- lavcev enega tekstilnega inženirja in na 330 tekstilnega tehnika.

V Združenih državah pa pride že na 310 zaposlenih en inženir in na 11 zaposlenih en tehnik. Verjetno je to v neposredni zvezi z neprimerno večjo produktivnostjo —tamošnjih predilnic in tkalnic, kakor je pri nas.

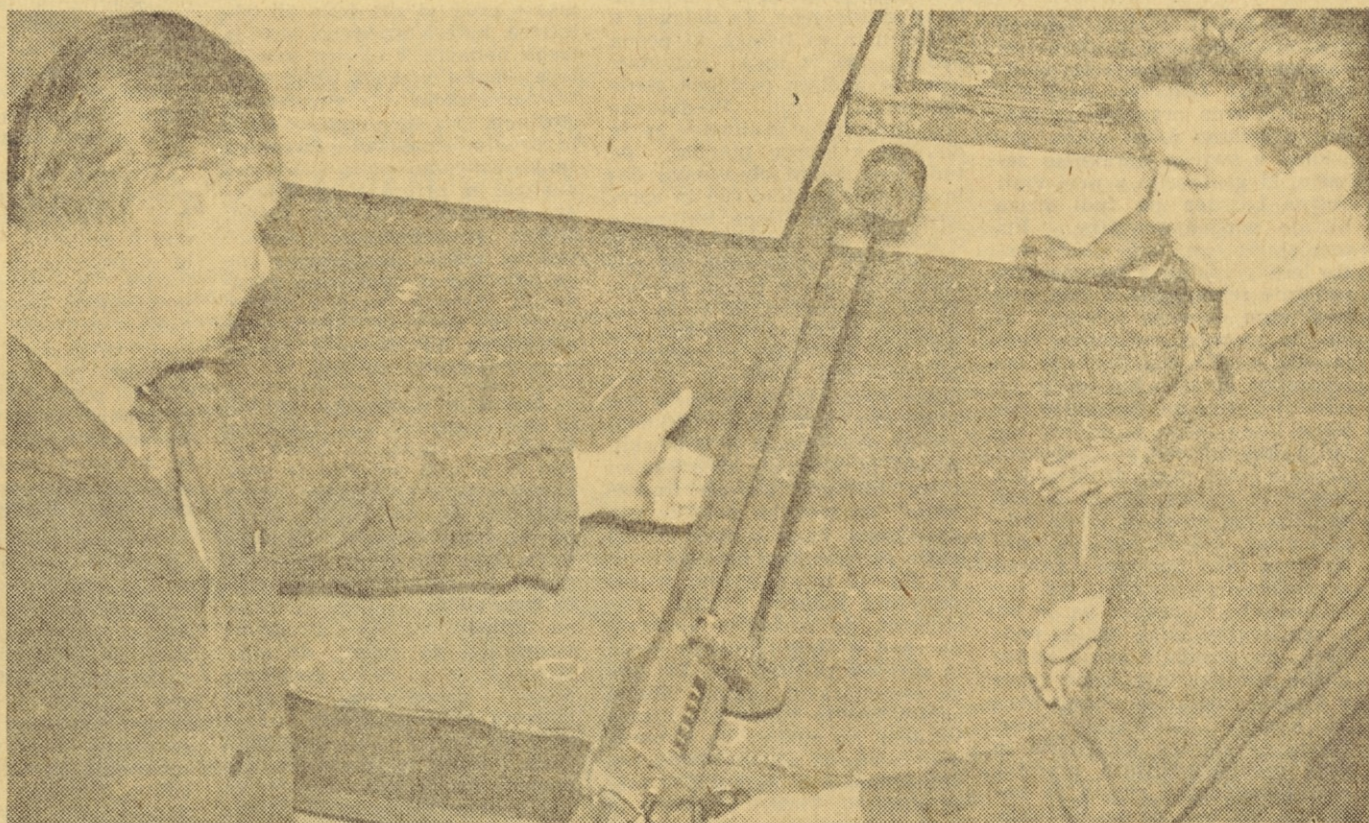
Mi pa nameravamo izboljšati žlah- tenje blaga, postopno preiti celo na plemenitenje uvoženih surovih tkanin, kakor Zahodna Evropa, in na kemiza- cijo tekstilne industrije, kakor Zahod- na Evropa. Nadomestitev zamude bo terjala ogromno spretnosti in znanja. Brez dobrih in zadostnih strokovnjakov to ne bi uspelo.

Na vprašanje, ali dovolj skrbimo zanje, pa odgovarja direktor Tekstil- nega šolskega centra v Kranju:

»Veliko vlagamo v vzgajanje stro- kovnjakov, vendar pa nismo. Od Triglava do Djevdjelije je čuda tekstil- nih šol, za našo industrijo pa je bolj važno, kaj absolventi znajo, ko pridejo v tovarno. Od novo izšolanih tekstil- nih tehnikov, na primer, nihče ni spo- soben prevzeti mesto tehnika, kajti vse šole jim polnijo glave povečini z ne- uporabno teorijo. Praktični pouk pa je slab, ker tovarne — pri nas je Tekstil- indus častna izjema — ne dajo sred- stev za nakup novih strojev, šole jih pa same nimajo. Na strojih, ki so jih tovarne izločile zaradi zastarelosti in jih darovale učnim delavnicam, pa se slabo vzgajaš za moderno proizvodnjo ali točneje, za vodenje moderne pro- izvodnje.

Tovarne nimajo planov za kadre, perspektivni razvoj pa programirajo. Ker ni planov potreb po strokovnjakih, ni mogoče planirati šolskih kapacitet, povzru pa za vrsto strokovnjakov, ki jih potrebuje tekstilna industrija, ni izdelanih profilov. Kako naj bodo učni načrti realni, če nam še ni jasno, oz. če še nismo opredelili funkcije tekstil- nega tehnika in tekstilnega inženirja in njunih nalog? Za mojstre je naš center sestavljal profile, drugi pa menda tudi zato niso izdelani, ker se ne spo- razumemo, kdo naj bi to delo plačal.

Istočasno, ko je tukaj denar sporna točka, pa na primer Maribor vzdržuje samostojno višjo tekstilno šolo za štiri slušatelje. Vsaj tako mi je povedal univerzitetni profesor, ki se iz Ljub-



kor plemenitenega, je razumljivo. Zah. Evropa opušča predenje in tkanje in se posveča predvsem plemenitengu tkanin, mi pa plemenitenje najbolj zanemarjamo.

Odgovor, zakaj so naše tkanine dra- ge in zakaj naša bombažna industrija nima sredstev, pa še ni končan.

Dve resnici

V Tekstilindusu pripisujejo dejstvo da so ostali skoraj brez skladov, pred- vsem čvrsti blokadi oziroma kontroli cen in gospodarskim inštrumentom za to panogo.

»Razpoložljiva sredstva nam je bi- rokratska kontrola cen znatno zmanj- šala. Dve leti smo imeli pri vsakem

V kombinatu MTT v Mariboru prav tako obsojajo plafoniranje cen. Vrsto standardnih tkanin izdelujejo v mili- jonih metrov, pa pri nekaterih cene ne pokrivajo niti osebnih dohodkov. Stroji so specializirani zanje in jih v druge namene ne bi mogli uporabljati, razen tega te vrste blaga izvažajo. Kolektiv je močno prizadet: produktivnost je lani porasla za 8 %, osebni dohodki pa samo za 1 %. (?)»

Dokazi o škodljivem vplivu »plafon- nov« so na dlani. Toda — če se cene sprostijo, se bo veliko vrst blaga po- dražilo. Za domači trg in za tujino. Vemo pa, da smo že zdaj predragi...

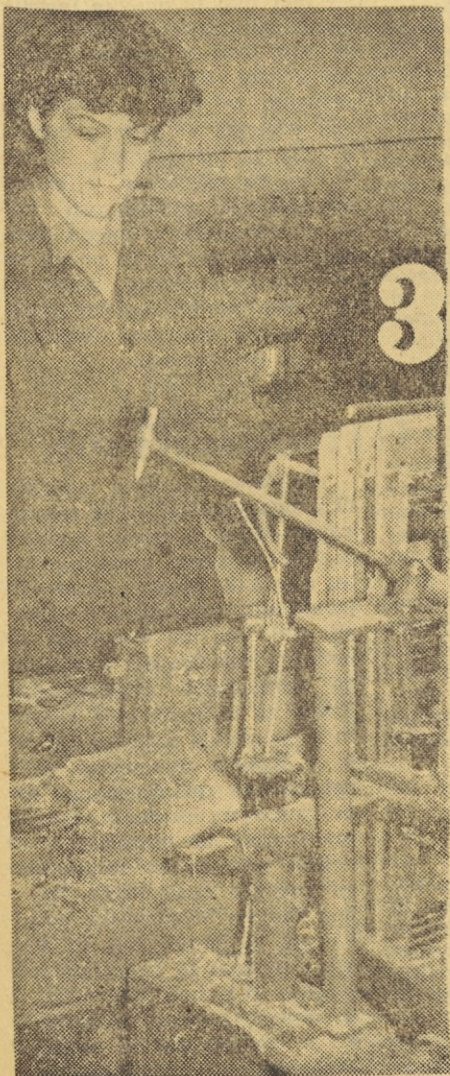
Kako le uspeva tkalnici pri Tehni- ški srednji šoli v Kranju izkazovati 7 milijonov skladov pri fiktivno enakih osebnih dohodkih kakor so v zaresnih tekstilnih tovarnah in enaki delitvi

ljane vozi tja predavat. Baje se jih vozi več. In ta je tudi omenil, da bi bilo ceneje, če bi vsem slušateljem najeli vile v Ljubljani in jih štipendirali na tekstilni univerzi, kakor samostojna višja šola s honorarnimi predavatelji celo iz Ljubljane.

Solstvo bi uspešno ekonomizirali, če bi se tega resno lotili, in pouk bi bil boljši, ker bi z združitvijo enakovred- nih ali sorodnih šol lahko okrepili predavateljske zборе.

Mislim, da pomena dobrih strokov- njakov mnogi že niso dojeli, čeprav nam vsak dan prinaša nova potrdila, da je od strokovnega vodstva odvisna pravilna investicijska in proizvodna politika, produktivnost in kakovost proizvodnje, rentabilnost in »preko te tudi osebni dohodki zaposlenih.

MARIOLA KOBAL



Mitja Kamušič

IN DEMOKRATIČNO ODLOČANJE

V Delavski enotnosti dne 9. januarja 1964 je Ivan Kristan objavil članek »Enakopravnost proizvajalcev pri upravljanju delovnih organizacij«. V njem kritizira primer statuta industrijskega podjetja, ki sem ga objavil s komentarjem in strokovnem časopisu »Kadrovski politiki« (št. 5 do 10 v lanskem letu). Objavljeni osnutek je služil kot primer za diskusijo na številnih seminarjih in posvetovanjih, ki jih je priredil Zavod za izobraževanje kadrov in proučevanje organizacije dela in Kranju. Rešitve problemov samoupravljanja v navedenem osnutku njegovi sestavljavci nismo smatrali kot vzor, ki naj velja za vsako situacijo in vsako podjetje, ampak kot primer, ki naj pokaže nekatere možnosti statutarnih rešitev in s tem pomaga podjetjem pri izdelavi svojih lastnih statutarov. Večina podjetij je objavljeno osnutek tudi tako sprejela, torej ne kot šablonski vzorec, ampak kot bogatitev pri izbiri statutarnih možnosti. Ob tem osnutku se je sprožila konstruktivna in kritična diskusija, ki je pomagala vsem sestavljavcem statutarov ter kolektivom delovnih organizacij, da izčistijo svoja stališča in da izbirajo tisto varianto organizacije upravljanja, ki je v skladu z ustavo in našimi osnovnimi družbenimi principi, ki pa vendar najbolj odgovarja specifičnim potrebam njihove delovne organizacije.

KRITIKA ZARADI NESPORAZUMA?

Potemtakem bi pozdravili tudi omenjeni članek Ivana Kristana ne glede na njegovo kritično ostrino, ker tudi on na svoj način — z zaostrovanjem nekih vprašanj — prispeva k njihovi razčiščenosti. Vendar to velja samo za del omenjenega članka. Namreč nekatere njegove trditve počivajo na napačno razumljeni ali na napačno razloženi vsebini kritiziranega osnutka. Smatramo, da je javna razprava in kritika konstruktivna le, če temelji na dejanskih razlikah v stališčih, ki naj se po taki strokovni razpravi pokažejo ali kot pravilna ali kot napačna ali morda samo kot variantne možnosti v določeni situaciji.

Naj pokažemo na tri nesporazume in napačne informacije o našem objavljenem osnutku statuta industrijskega podjetja.

TRI NAPAČNE RAZLAGE

1. V poglavju »Cilj delovne organizacije« člen 7. obravnavanega osnutka postavlja podjetju KLI Logatec naslednji cilj: »Delovna organizacija predeluje celotno lesno maso, posekano v svojem naravnem zaledju, ki ga tvori v prvi vrsti občina Logatec pa tudi druge bližnje gozdne površine. Pri tem skuša vse, tudi slabše vrste lesa predelati z razvijanjem ustreznih tehnologij v čim bolj kvalitetne končne izdelke, ki jih bo mogoče rentabilno tudi izvažati.« Ta cilj podjetja interpretira Kristan kot težnjo po administrativnem zasedanju celotne lesne mase v svojem zaledju, kot zahtevo po prepovedi prodaje lesne mase drugam, kot zapiranje tržišča. Če bi to naš osnutek res hotel, bi imela kritika prav, češ da osnutek »nasprotuje tako načelom našega gospodarskega sistema, kot sami ustavi«. V resnici pa je bil s tem izražen samo namen podjetja, da povečuje svoje kapacitete predelovanja lesne mase v finalne izdelke do obsega svoje naravne surovske baze. Glede na stroške transporta je taka poslovno-politična orientacija gospodarsko realna in koristna. Pri tem pa ne podjetje ne avtorji osnutka niso zahtevali administrativnih privilegijev. Pravzaprav ni niti nobene osnove za tako razlago, ko vendar statut lahko regulira samo interne cilje in interno organizacijo podjetja, ne more pa postavljati nikakršnih norm, obveznih za občino ali za širše družbene skupnosti.

2. V 10. členu je izražen cilj podjetja, da »bo glede na svoje proizvodne potrebe poleg potrebnih strokovnjakov zaposloval pretežno nekvalificirane delavce, zlasti žene, s področja občine Logatec in da bo s svojo kadrovsko politiko skušalo zagotoviti stalne možnosti zaposlitve ter s tem posredno stalno zviševanje družbenega standar-

da v komuni«. Kristan razlaga ta cilj kot statično in neoperspektivno orientacijo, ki ne dopušča usmeritve podjetja v osvajanje sodobne tehnologije, modernizacije in avtomatizacije proizvodnje.

Dejansko pa je s to določbo opisan samo socialni cilj podjetja. Tehnološki proces današnje proizvodnje ter tudi proizvodnje podjetja v perspektivi nekaj let ne zahteva za večino delavcev poklicne šolske ali celo višje izobrazbe. Potrebe tehnološkega procesa tako sovpadajo s kadrovsko situacijo in opisani cilj podjetja ni samo kadrovsko in socialno pogojen, ampak tudi tehnološko in gospodarsko upravičen. Ne smemo pozabiti, da mora statut biti stvaren odraz dejanske situacije in dejanskih potreb, ne pa deklaracija za neko nedoločeno prihodnost, oziroma plod želja in fantazije. Lahko pa pritrdim Kristanu, kolikor se spotika ob sam izraz »nekvalificirani« delavci (ustreznejši izraz bi bil »priučeni« ali »specializirani« delavci), kar pa seveda za našo diskusijo nima pomena.

SODELOVANJE, NE KONKURENCA SAMOUPRAVNIH IN STROKOVNIH ORGANOV

3. Posebno ostro je Kristan napadel 65. člen osnutka, ki določa, med drugim, da strokovni kolegij sprejema cenik proizvodov in storitev. S to določbo je po njegovem dana strokovnemu kolegiju osnovna pristojnost upravljanja podjetja, ki mu omogoča, da dejansko reže kruh kolektivni in zaradi katere potem postanejo samoupravni organi odveč. To mu je tudi najbolj očiten primer delitve oblasti, ki v bistvu ohromi razvijajoči se sistem samoupravljanja oziroma razvijajoči se sistem ekonomske demokracije.

Svojega bralca pa Kristan ne informira o drugih določbah v osnutku statuta, ki šele skupaj z obravnavano določbo pokažejo, kako osnutek obravnava vprašanje določanja cen. 47. člen osnutka določa, da delavski svet podjetja obravnava dosežene razlike med planskimi prodajnimi in tržnimi cenami ter sklepa o politiki cen. 54. člen obravnavanega osnutka določa, da stalna komisija delavskega sveta za poslovni program in plan (sestavljena samo iz članov delavskega sveta in enega člana, ki ga delegira kolegij) spremlja politiko cen v delovni organizaciji in predlaga osrednjemu delavskemu svetu ustrezne ukrepe. Po 47. členu osnutka delavski svet sprejema letni poslovni plan, ki mora v smislu 11. člena osnutka obsegati tudi predvidene nabave in prodajne cene. Za delavca v podjetju in za tistega, ki pozna podjetje, je iz tega jasno, kako je mišljen postopek glede sprejemanja cen. Predvidene cene proizvodov in storitev se že določijo s letnim planom, pa tudi med letom obravnava delavski svet politiko cen in sprejema ustrezne sklepe. Sklepanje o politiki cen pomeni sklepanje o možnih odstopanjih od postavljenih cen v planu, predvidevanje primerov, ko so ta odstopanja potrebna in možna, obseg teh odstopanj in podobno. Ze omenjena komisija delavskega sveta stalno spremlja politiko cen (spremljanje pomeni tekočo obveščenost o dejanskih cenah) in predlaga delavskemu svetu ustrezne ukrepe (morebitno spremembo politike cen ali ukrepe, če se njegovi sklepi glede politike cen ne upoštevajo). Če vse to razumemo, potem preostane kolegiju samo pristojnost, da postavlja konkretne cene v okviru letnega plana in sprejete politike cen. Pri tem ga samoupravni organi stalno spremljajo in usmerjajo njegovo delo. Ne mislim, da je navedeni postopek pri določanju cen edino mogoč in najboljši v vsaki situaciji. Vedno je možno in koristno strokovno razpravljati, kako je najprimernejše urediti vprašanje določanja cen v podjetju. Praktiki so nas opozorili ravno v tej zvezi, da bo večkrat treba pooblastiti komercialnega vodjo ali celo posamezne prodajne zastopnike, da pri posajanih konkretno določijo cene glede na posamezno prodajno situacijo, seveda v okviru prodajne politike podjetja.

Kako naj po zamisli obravnavanega osnutka sodelujejo različni samoupravni in strokovni organi nam pove sam osnutek (40. člen):

»Osnutke samoupravnih aktov pripravljajo na iniciativno samoupravnih organov ali po lastni iniciativi oziroma po na-

logu direktorja določene strokovne službe oziroma od direktorja imenovane posebne strokovne komisije. Osnutke načelnih oziroma važnejših samoupravnih aktov obravnava in strokovno sprejema strokovni kolegij. Tako obravnavani in sprejeti osnutki se predložijo v obravnavo upravnemu odboru ali pristojni komisiji osrednjega delavskega sveta. Če upravni odbor oziroma pristojna komisija smatra, da je osnutek dobro pripravljen, se organizira diskusija o tem osnutku v delavskih svetih delovnih enot in zborih proizvajalcev v vseh tistih enotah, katere zadeva predloženi samoupravni akt (velja za načelne oziroma važnejše samoupravne akte), sicer pa ga vrne ustrezni strokovni službi, da ga boljše obdeli in pripravi.

Po opravljeni diskusiji v delavskih svetih delovnih enot in zborih proizvajalcev upravni odbor oziroma pristojna komisija lahko tudi zahteva od ustrezne strokovne službe izdelavo alternativnega predloga oziroma alternativne formulacije osnutka. Kolikor upravni odbor ali pristojna komisija ni pooblaščen ali ne more, oziroma noče o osnutku definitivno odločiti, ga predloži s svojim mišljenjem osrednjemu delavskemu svetu v dokončno odločitev.

Ta zamisel najbrž ni hromitev samoupravljanja in demokracije v podjetju, kot trdi mokracija v podjetju.

RESNIČNE RAZLIKE V STALIŠČIH

Celotna kritika v članku »Enakopravnost proizvajalcev pri upravljanju delovnih organizacij« seveda ne sloni samo na nesporazumu in napačnih razlagah. Razlike v stališčih so — in so zelo pomembne. O teh razlikah je vredno intenzivno strokovno in tudi politično razpravljati. Na tem mestu se hočem omejiti samo na eno temeljno različno stališče, ki mu je Kristan posvetil tudi sam največ pozornosti. Gre za vprašanje tako imenovanih strokovnih odločitev v podjetju.

Kristan smatra, da v podjetju ni nobenih strokovnih vprašanj, ki ne bi imela tudi socialnih ali splošno-ekonomskih posledic za kolektiv, da zato ni mogoče nobene strokovne odločitve prepustiti strokovnim organom (tudi na pr. organizacijskega predpisa o ureditvi skladišča ali odločitve, kateri konkretni stroj je treba nabaviti v okviru sprejete investicijskega programa). Strokovnjakom, strokovnim službam, strokovnemu kolegiju in drugim strokovnim organom lahko zaupamo samo strokovno analizo in pripravo strokovnega predloga, izdelavo raznih študij, predvidevanje možnih variant rešitve problemov, ne pa odločitev o strokovnih vprašanjih. Kristan dopušča izjemo samo pri dnevnih operativnih odločitvah, ki jih terjaja vsakokratna organizacija dela.

Sestavljavci osnutka smo bili in smo še drugačnega mišljenja. Strokovna vprašanja lahko rešijo in o njih odločijo le strokovni organi, če hočemo dobiti najboljše ekonomske in socialne rezultate. Organizacija skladišča, taka ali drugačnega — organizacija računovodstva, nabava tega ali drugačnega stroja so na primer takšna strokovna vprašanja. Ni dovolj, da strokovnjaki, ki so za ta vprašanja najbolj usposobljeni, dajo le ustrezni predlog, odloči pa naj zbor strokovno nekompetentnih ljudi. Sicer pa pogledimo, kaj pomeni na primer zahteva, da naj o organizacijskem predpisu o kontroli kakovosti odloči delavski svet. Ali bo delavski svet formalno sprejemal predloge ustrezne strokovne službe (ali direktorja), čeprav ne bo mogel presoditi, ali je njihov predlog najbolj ustrezen; ali pa bo morda zaradi opozicije kakšnega člana delavskega sveta odklonil ali spremenil predlog strokovne službe. V prvem primeru z demokratičnim glasovanjem nismo ničesar pridobili, samo preložili smo odgovornost na delavski svet in zmanjšali odgovornost strokovnjakov, ki so pripravili predlog. Če pa delavski svet dejansko sprejema strokovne predloge na osnovi večinskega principa po običajnem demokratičnem postopku, potem smo omogočili nestrokov-

no in neodgovorno rešitev, naj poudarim — rešitev, za katero ni nihče odgovoren. Pri strokovnih odločitvah ne zadostuje politična in moralna odgovornost kolektivnega telesa, ki odloča po demokratičnem načelu.

KDO NAJ STROKOVNO ODLOČA?

Strokovna vprašanja je treba rešiti na ustrezen strokovni način. To se pravi, da o teh vprašanjih morajo odločiti strokovnjaki individualno ali timsko (n. pr. strokovna komisija ali strokovni kolegij ali podobno), ne pa neki zbor delavcev ali volivcev ali neki njihov predstavniški organ. Na primer odločitev, kateri izmed dveh projektov rekonstrukcije tovarne bolj ustreza, se ne da reševati z referendumom ali z glasovanjem na delavskem svetu. O tem vprašanju morajo odločiti strokovno pristojni tehnični strokovnjaki, oziroma tudi finančni in komercialni strokovnjaki, če želimo ustrezno odločitev tudi iz ekonomskega stališča. Ali da prikažem še bolj drastičen primer: kateri od predloženih idejnih projektov za gradnjo mostu bo osvojen, ne bo odločila občinska skupščina, ampak komisija za to usposobljenih strokovnjakov. Na drugi strani pa so ti strokovnjaki tudi strokovno odgovorni za svojo odločitev. Strokovna odgovornost strokovnega delavca pa pomeni izgubo položaja in delovnega mesta, ako nekdo svoje naloge strokovno ne izvrši. Zato je treba strokovne delavce kontrolirati, po potrebi se lahko zahteva analiza in revizija njihovih strokovnih stališč in odločitev — to pa vedno zopet po drugih — po možnosti boljših in zanesljivejših strokovnjakih.

Funkcije, ki so zaupane posameznim strokovnjakom v podjetju, bodisi v določeni strokovni komisiji, strokovnem kolegiju, bodisi da so povezane z njihovim rednim delom na njihovem delovnem mestu, obsegajo tudi pristojnost strokovnega odločanja. Kakšne pristojnosti so posameznim strokovnim kolektivnim organom dane, oziroma kakšne pristojnosti so povezane s posameznimi delovnimi mesti (n. pr. delovnim mestom glavnega direktorja, tehničnega direktorja, komercialnega direktorja, obratovljalca itd.) ureja načelno statut, podrobneje pa organiziram podjetja, ki ga po predpisanim postopku sprejema delavski svet. Tako stališče tudi ni v nasprotju z ustavo, ki predvideva v 90. členu (zvezna ustava), da delovni ljudje, uresničujoč svojo pravico samoupravljanja, lahko poverjajo določene funkcije upravljanja tudi direktorju, posebnim strokovnim organom in tudi drugim organom, katere ustava ne definira, ampak to prepušča zakonu in pa statutu.

Neposredna in posredna demokracija ni prizadeta z obstojem različnih strokovnih organov v podjetju in izven nje. Ki so pristojni za strokovne odločitve, če priznamo kolektivni in njegovim predstavniškim organom, oziroma družbi in njenim predstavniškim organom, da postavijo oziroma izvolijo (li) po potrebi odstavijo ter na primeren način kontrolirajo strokovne organe v taki sestavi in s takimi sposobnostmi, ki naj zagotovijo najbolj ustrezno reševanje strokovnih vprašanj.

Neposredno demokratično odločanje o strokovnih vprašanjih je seveda v določeni situaciji možno in celo primerno. Na primer v obrtnem podjetju, ki sestoji iz malega števila enako strokovno kvalificiranih delavcev, bi lahko kolektiv teh delavcev sprejemal tudi določene strokovne odločitve. Na taki demokraciji temelji tudi združništvo malih proizvajalcev. Takšno odločanje proizvajalcev in njihovih predstavniških organov o strokovnih vprašanjih pa ni mogoče več v modernih gospodarskih organizacijah, ki so vse bolj komplicirani in diferencirani in ki zahtevajo vse bolj znanstveno in ne samo preprosto strokovno obravnavanje tehničnih, ekonomskih, socialnih in drugih problemov. Tukaj neposredno »demokratično« reševanje strokovnih vprašanj ne krepi prave demokracije, ampak je le njeno anarhistično pačenje. Ker je vzor anarhističnemu demokratičnemu strokovnemu odločanju model gospodarsko in tehnično primitivne organizacije, se za navidezno progresivni anarhistični parolami skriva romantično konservativna utopija.

Specifični postopek sprejemanja strokovnih odločitev (ki zahteva strokovne in ne demokratske organe), ne izključuje sodelovanje najširšega kroga delavcev, seveda tistih, ki se na tisto vprašanje kaj razumejo ali zanj vsaj zanimajo, recimo, ker so z njim delovno povezani, ker so na delovnih mestih, kjer vidijo in doživljajo poseben aspekt tistega strokovnega problema itd. Sodobna znanost o organizaciji dela, sodobna sociologija in psihologija delatelja čim širše vključevanje delovnih ljudi tudi v proces strokovnega odločanja. Zato javna diskusija ali strokovni delovni sestanki celega ali dela kolektiva samo izboljšujejo postopek sprejemanja strokovnih odločitev. Vendar tudi pri takšnem (v nekem smislu lahko rečeno demokratičnem) postopku za sprejemanje strokovnih odločitev ne gre za glasovanje ali drugačno kolektivno večinsko odločanje, ampak za dajanje idej, konstruktivnih predlogov, izmenjavo izkustev, masovno iniciativo in masovno stimulacijo najboljših strokovnih rešitev ipd., o katerih končno odločijo strokovno kompetentni organi.

NE SAMO STROKOVNOST ALI SAMO DEMOKRACIJA, AMPAK OBE SKUPAJ!

Na drugi strani pa poznamo tudi odločitve, ki jih najprimerneje sprejemamo na demokratski način (oziroma na način, ki ga običajno smatramo za demokratičen — to je z glasovanjem po večinskem principu). Odločitve na primer, ali naj z razpoložljivimi sredstvi zgradimo novo menzo ali pa počitniški dom, je tipična odločitev takšne vrste. Če poskušamo načelno razlikovati med vprašanji, o katerih naj rešujemo na strokovni, in med vprašanji, ki jih naj rešujemo na demokratski način, potem lahko uporabimo kriterij, ki smo ga skušali uveljaviti v našem primeru osnutka statuta. Kjer gre za splošne ekonomske in socialne posledice za kolektiv, tam je primerno demokratično odločanje (lahko po izvoljenih predstavniških organih, po možnosti pa čim bolj neposredno). Ker pri večini važnih odločitev v podjetju (pri vseh najbolj važnih, sigurno!) prihajata v poštev tako strokovni aspekt kot socialni aspekt, je treba pri organizaciji upravljanja podjetja zagotoviti sodelovanje organov, ki so instrument demokratičnega odločanja, in organov, ki so najprimernejši za strokovno odločanje. To je osnovna ideja našega osnutka. Kako si osnutek praktično predstavlja to sodelovanje, lahko vidimo iz prej citiranega 40. člena.

Kot anarhist (anarhosindikalist) vidi strokovnost nekatere vprašanje, pa zaradi socialnih posledic, ki so z njimi povezane, smatra primerne za njihovo reševanje samo organe neposrednega ali kvečjemu posrednega samoupravljanja — tako tehnokrat zaradi strokovnega elementa pri vseh socialnih odločitvah smatra, samo strokovne organe primerne za odločanje. Anarhist in tehnokrat pravzaprav poudarjata vsak svojo polovico resnice. Njune teorije so posebno nevarne in privlačne za tiste, ki se po svojih funkcijah ukvarjajo pretežno z eno platjo dogajanja v delovnih organizacijah za sindikalne delavce. Ki jih zanimajo predvsem socialne posledice strokovnih odločitev in za operativne gospodarske voditelje, ki jih zanimajo v prvi vrsti tehnično-ekonomski problemi za njihove rešitve.

Kristan smatra, da delitev pristojnosti med samoupravnimi organi (delavskim svetom, komisijami delavskega sveta, upravnim odborom, delavski sveti delovnih enot, zbori proizvajalcev) in pa med strokovnimi organi (strokovni kolegij, strokovne službe, strokovne komisije, direktor, vodje strokovnih sektorjev ter drugih strokovnih služb, vodje delovnih enot itd.) izraža dualizem upravljanja in vodenja.

KAJ JE DUALIZEM V UPRAVLJANJU

Dualizem upravljanja in vodenja (pravilneje delavskega in administrativnega upravljanja) imenujemo teorijo in prakso pa tudi stanje naših zakonitih predpisov po letu 1960, ko se je v naša podjetja uvedlo delavsko samoupravljanje, je pa ostalo še toliko elementov

prejšnjega administrativnega upravljanja, da lahko govorimo o omenjenem dualizmu. Ta dualizem je najbolj izražen po dejstvu, da so bili direktorji postavljeni od državnih organov in da so ti direktorji sprejemali in odpovedovali delavcem ter zlasti odločali o nastavitvah vodilnih in strokovnih ljudi. Tako je v podjetju nastala takoimenovana samoupravna linija (delavski svet, upravni odbor, njihove komisije, eventualni zbori proizvajalcev in obratni delavski sveti) ter vodilna hierarhična linija z direktorjem na čelu. Ti dve liniji sta bili relativno neodvisni, ker sta se opirali vsaka na svoj vir delegiranih kompetenc. Pri dualistični koncepciji upravljanja podjetij je bilo odločilno vprašanje razdelitve kompetenc med obema linijama, kar naj bi uredili naši zakoni (še danes nekateri pričakujejo od zakonov tako razdelitev pristojnosti med delavskim svetom in upravnim odborom na eni strani in med direktorjem na drugi strani, ki bi potrdila tem organom njihov delokrog, v katerega se drugi organi v podjetju ne bi smeli vtikati). Teoretiki dualizma v upravljanju podjetij so skušali tudi s pomočjo nekaterih tez znanstvene organizacije dela razmejiti delokrog obeh linij — samoupravljanja in vodenja; uspehi pa so ustvarili samo precejšnjo zmedo v pojmi, ki se v naši znanosti o organizaciji podjetij še danes pozna. Dualizem je z zadnjim razvojem naše zakonodaje, zlasti pa s sprejetjem ustave izgubil svojo legalno osnovo (z izjemo nekaterih manjših ostankov administrativnega upravljanja). S tem je bila tudi v glavnem razbita dualistična teorija upravljanja razen zopet nekaterih sramežljivih ostankov. V praksi pa se še kažejo močne tendence po dualizmu zlasti med številnimi vodilnimi in strokovnimi kadri na ta način, da bi želeli imeti določene pristojnosti, ki bi jih dajali neposredno državnim organom in pri izvrševanju katerih ne bi bili kontrolirani od kolektiva in njegovih samoupravnih organov. Zlasti velik odpor nudijo proti temu, da bi jih lahko kolektiv in njegovi organi izvolili oziroma imenovali in tudi razrešili. Večkrat se te dualistične (običajno tudi tehnokratske) težnje naših strokovnih in vodilnih delavcev ohranijo in vzpodbujajo zaradi vulgarizirane anarhistične koncepcije samoupravljanja. Bolj ko eni trmasto in dogmatično ponavljajo svojo polovico resnice, toliko bolj bodo drugi prisegali na drugo — njihovo polovico resnice.

Naš osnutek nikakor ni dualističen. Vsa oblast je v rokah delovne skupnosti, ki neposredno ali posredno izvoli in postavlja vse organe, tudi strokovne in tudi vse vodilne osebe, ter ima tudi učinkovite instrumente za njihovo kontrolo. Če pa vidi kdo v našem osnutku v tem, da upoštevamo in skušamo v njem uveljavljati oba principa — princip demokracije in strokovnosti — ter da se ne odrekamo v imenu demokracije strokovnosti kot se ne odrekamo v imenu strokovnosti demokracije, potem pa naj bo to dualizem, samo ne dualizem upravljanja in vodenja, ampak dualizem demokracije in strokovnosti.

TREBA JE ŠE RAZPRAVLJATI

Kristanov članek n o enja tudi druga vprašanja kot pojmovanje »delovne enote«, pogojev za obstoj zbora proizvajalcev in njegovih funkcij, prednosti in slabosti koncentracije funkcij itd. Vsa ta vprašanja so potrebna nadaljnega temeljitega strokovnega razpravljanja. Zavod za izobraževanje kadrov in proučevanje organizacije dela in Kranju je usmeril velik del svojega raziskovalnega dela ravno v vprašanja samoupravljanja, ki potrebujejo še veliko resnega in temeljitega strokovnega obdelovanja. Zavedo časopis »Kadrovski politiki« pa bo skušal tem in drugim vprašanjem posvečati tudi nadalje potrebno pozornost in bo objavljati strokovne prispevke o teh vprašanjih različnih avtorjev.

ALI JE PRAV: NEKDO VODI, DRUGI UPRAVLJA

V Celju so se odločili za integracijo v trgovini in gostinstvu. Po tri trgovska podjetja podobne stroke naj bi se združila v eno. Iz enajstih gostinskih podjetij pa naj bi nastali le dve podjetji.

To je bilo v tem mestu eno največjih integracijskih prizadevanj zadnjih let. Sukalo se je okrog dvajsetih delovnih organizacij, kjer je zaposlenih nad dva tisoč njihovih članov.

KONFERENCA BREZ ZAPISNIKA

Za integracijo so se odločili na sestanku političnega aktiva celjskega okraja, ki se je sestel v Dobrni, na osnovi poročila tamkajšnje gospodarske zbornice o gospodarjenju v okraju. Dejali so, naj jo gospodarska zbornica tudi strokovno pripravi.

Kaj je potem storila gospodarska zbornica? Njeno delo povzemamo iz zapisnika predstavnikov podjetij, s katerimi se je pogovarjal o tem strokovni tajnik oddelka za blagovni promet tovariš Riko Rižnar.

»Na iniciativo gospodarske zbornice je bila sklicana sektorska konferenca (4. 12. 1963), kamor so bili klicani: direktorji, računovodje in predstavniki delavskih svetov vseh obstoječih trgovskih podjetij v Celju, na kateri je med drugim prišlo do razprave tudi o fuziji trgovske mreže v Celju.«

Ze iz tega lahko razberemo, da je ta zapisnik sestavljen pozneje, da ga na seji sploh niso pisali.

Tudi kasnejši pogovori so bili samo na razpravi teh predstavnikov podjetij. Začeli in nadaljevali so se le z načrtom gospodarske zbornice — razdelitvijo podjetij po skupinah združitve brez utemeljitve, če ne štejemo za utemeljitev splošnih načel za dokazovanje uместnosti vsakršne integracije.

»BILO JE ZELO NEPRIJETNO«

»Bilo je zelo neprijetno,« je povedal direktor trgovskega podjetja Center, tovariš Ivan Juhart. »Eno takšnih integracij smo namreč v celjski trgovini že doživeli. Združili smo se sicer, toda delavci nam še zdaj očitajo, da smo jih prodali. Mar bi raje gospodarska zbornica svoj predlog utemeljila in ga zagovarjala. Delovnim organizacijam naj bi prepustila, da povedo in zavzamejo svoja stališča.«

Kakšen napredek neki predstavljajo na primer naša združitve z Merxom in Agroprometom, podjetjema, ki sta sicer res iste, živilske stroke? Merx je trgovina z mešanim blagom, Agropromet pa trgovina s sadjem in zelenjavo. Mi pa smo specializirani v mestno samopostrežno prodajo! Nič ne bi rekel, če bi šlo za združitve s prav tako specializiranim podjetjem. Takšnega pa v Celju ni.

RAJE POČASI IN TEMELJITO

»Že nekaj let smo pripravljali združitve z Železninarjem,« poudarja direktor trgovine s tehničnim blagom Tehnomerikator. »Združili pa bi se prav tiste dni, ko se je začela akcija za združitve. Delavska sveta sta se odločila za združitve septembra in to takoj sporočila občini. Ne vem zakaj ne bi tega načrta uresničili, čeprav se pogovarjamo že o naslednji integraciji? Saj o predlogu gospodarske zbornice še vedno lahko govorimo in ga prej ali slej tudi uresničimo. Moti nas na primer dejstvo, da Kovinotehna, podjetje, h kateremu naj bi se priključili obe podjetji tehnične stroke, nenehno spreminja svoj plan, da nam nikdar ne pove vsega, kar ima v načrtih.«

Tudi v tretji integracijski skupini vse od začetka razgovorov ni bilo soglasja z načrtom gospodarske zbornice. Predstav-

niki trgovskega podjetja z usnjem Usnje, ki naj bi se priključilo k Modi in Tekstil-galanteriji, so namreč lakonično ugotovili: »Smo visoko aktivni in bomo še bolj, zato ne potrebujemo nikakršne integracije!« Med gostinci pa je našel pravcati vihar.

Zelo rad bi zapisal: »Predstavniki podjetij so se vrnili v delovne organizacije, kjer se je razprava o integraciji nadaljevala. Kmalu potem, ko so bili delavci informirani o pobudi gospodarske zbornice, so delavski sveti prejeli v proučevanje analize položaja in perspektive trgovine in gostinstva in vrsto predlogov, kaj vse bo treba storiti, da ne bi zaostajali za razvojem gospodarstva, pri čemer je našla svoje pravo mesto tudi integracija.«

Moram pa zabeležiti nekaj povsem drugega: »Kljub pomislekom in drugačnim stališčem predstavnikov podjetij je predstavnik gospodarske zbornice vztrajal pri napovedani integraciji. Iz vrst direktorjev in računovodij so sestavili komisije, naj analizirajo gospodarjenje podjetij in ugotovijo prednosti združitve. Dokler pa se direktorji ne dogovorijo za združitve, naj o tem nihče ničesar ne pripoveduje delovnim organizacijam!«

KOMISIJE ZA SALOMONSKE REŠITVE

Kakšna pa je lahko korist od takšnih komisij, če ne vedo kaj naj bi integracija prazaprav prinesla novega v trgovino?

Glavni direktor Kovinotehne, ki naj bi združevala trgovino s tehničnim blagom, pravi:

»Imamo velikopotezne načrte, toda o njih ne smemo javno spregovoriti, ker bi nas konkurenca z lahkoto prehitela.«

Seveda, pomislek: kaj če ne bo združitve? Toda — ali ni prav to ovira združitvi? Mar delovnim organizacijam pred združitvijo ne gre zaupati osnovnih motivov skupnega gospodarjenja? Kaj če se bodo po združitvi počutili opeharjene?

Namesto, da bi komisije, v kolikor sploh delajo, razpravljale o tem do podrobnosti, so nekakšni »poravnalni sveti«. Usklajevanje dokaj nasprotnih težej in stališč pač zahteva salomonskih rešitev. Na primer:

novo podjetje naj bi imelo kar tri vrste delavskih svetov — posebej za grosiste, posebej za detaliste in posebej za poslovalnice ter centralni delavski svet. Zakaj? Da bi zaščitili ene pred drugimi? Če bo takšno podjetje rojeno, potem bo to podjetje v podjetju in samoupravljanje se bo spremenilo v natezalnico.

Se je morda gospodarska zbornica hotela iznebiti s formiranjem teh komisij odgovornosti za posledice odločitev in dejanj? Ali pa kratkoma nima dovolj sposobnih strokovnih služb?

KDO KOMU DAJE STROKOVNA MNENJA?

Mnenje tovariša Alojza Zagožena, računovodje podjetja Železninar, ki je tudi član take komisije, je zelo razumno:

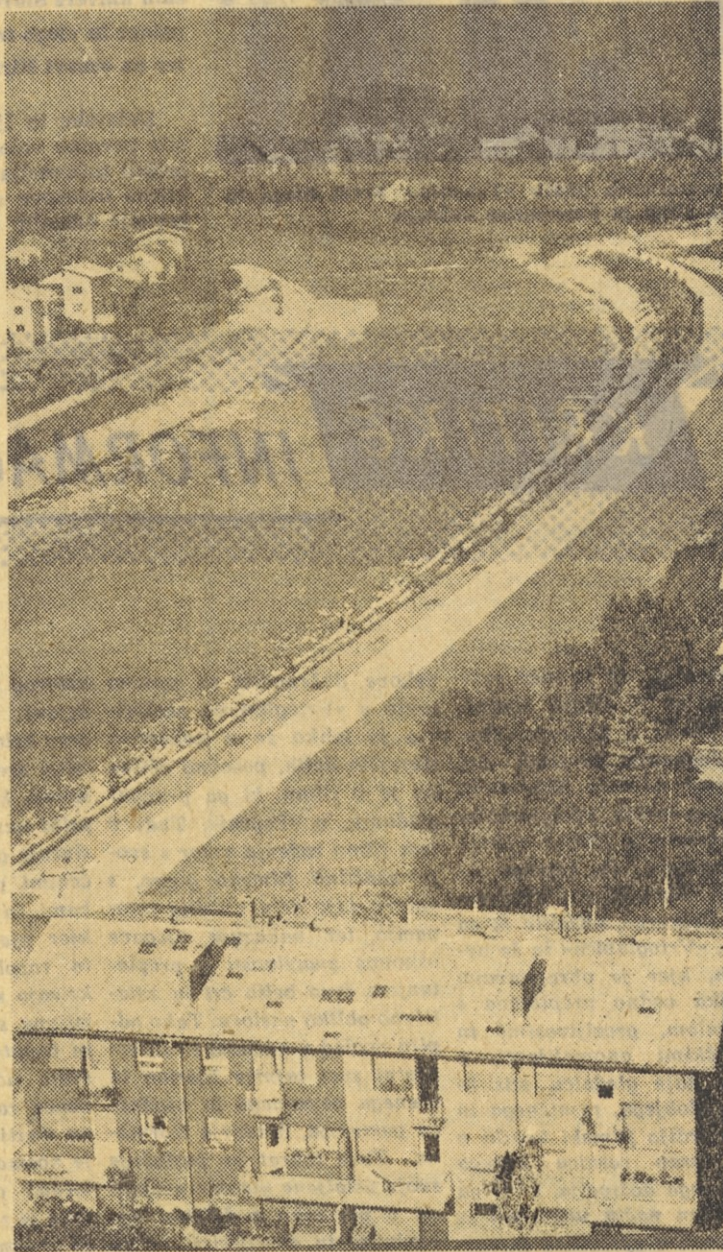
»Če že naj pride do združitve, naj bi pripravili vse potrebne analize gospodarjenja, organizacije podjetja, delitve dohodka, kadrovskih problemov in drugega zavodi, ki so za to strokovno usposobljeni in ki se ne bi ozirali na nobene pomisleke in nasprotja, ki med podjetji obstajajo. Slišal sem, da so v Kranju na ta način uspeli.«

V gostinstvu pa so bili radikalni: delavski sveti nekaterih gostinskih podjetij so kratkoma prepovedali direktorjem in računovodjem dajati gospodarski zbornici kakršne koli podatke za utemeljevanje integracije.

Kaže, da je z analiziranjem gospodarjenja nekaj narobe. Vzemimo za primer predlog združitve Železninarja s Tehnomerikatorjem celjski občini. Tovariš Petaver, načelnik za gospodarstvo, pravi: »To je do sedaj najboljša utemeljitev za združitve podjetij, čeprav ji še vedno manjka velik del ekonomske razčlenitve. Sicer pa — tudi o njej svet za blagovni promet ni mogel presojati, dokler ni dobil strokovnega mnenja gospodarske zbornice. V občinski upravi pač nimamo dovolj strokovnjakov, zato se ravnamo po strokovnem mnenju gospodarske zbornice.«

Pretehtajmo! Gospodarska zbornica z vsemi svojimi službami ni bila sposobna utemeljiti svojega predloga združitve delovnih organizacij (mar tega ni hotela storiti?), zato je našla izhod v komisijah predstavnikov podjetij. S tem pa nastaja začaran krog: kdo komu daje strokovna mnenja in kakšna so dejanja na — tej osnovi?!

O pripravi na integracijo dejansko nihče ničesar ni vedel, dokler se zadeve niso do kraja zaostrele. Celu občinski sindikalni svet je bil izključen iz kroga obveščenih. Šele tedaj, ko je predstavnik gospodarske zbornice pospeševal zadevo, da



bi ja dosegel združitve do prvega dne letošnjega leta, so se direktorji nehali obotavljati. Poiskali so sami ali preko delegacij delovnih organizacij pomoči, med drugimi tudi pri občinskem sindikalnem svetu.

Predstavniki gospodarske zbornice jim je namreč dal razumeti, da jih utegnejo trdo prijeti, če bodo nasprotovali integraciji. Omenil je ponovne razpise delovnih mest, prevedbo pavšaliziranih podjetij na redni obračun...

VAŽNO: EKONOMSKE ANALIZE IN SAMOUPRAVA

O posredovanju občinskega sindikalnega sveta je povedal predsednik, tovariš Cokan:

»Nismo nasprotovali integraciji, ker smo prepričani, da je dobro pripravljena, predvsem pa gospodarsko utemeljena integracija, koristna. Zahtevali smo le temeljitih gospo-

darskih analiz, predvsem pa širše razprave v delovnih organizacijah. S tem smo integracijo sicer zavrnili, vemo pa, da takšnega dela ni mogoče s pridom opraviti v borih štirinajstih dneh. Nikakor pa nismo mogli soglašati s tem, da bi samo vodilni tovariši odločili o združitvah podjetij.«

V delovnih organizacijah, seveda, še vedno niso vedeli, zakaj naj se pravzaprav združijo. Zaradi tega je bilo razpravljanje o tem zelo enostransko. V Tehnomerikatorju so na primer ves čas ugotavljali: »Mi ustvarjamo večji dohodek kot Kovinotehna in imamo tudi večje osebne dohodeke.« Potem so nenadoma izvedli »referendum« z vprašanjem: si ali nisi za združitve s Kovinotehno. Rezultat ni uganka: skoraj vsi so bili proti tej združitvi.

Neki član delovne organizacije trgovcev, ki »noče vmešavati svojega imena v to delikatno zadevo«, je povedal tole: »Jasno je, da je integracija ekonomske utemeljena, če gre res za pretehtano odločitev, toda vse okrog sedanje integracije se je preveč zasukalo okrog osebnih dohodkov, ki pa v marsikaterem primeru sploh niso rezultat ekonomičnosti in do-brega gospodarjenja.«

MOLK JE BIL — DEZORIEN- TACIJA

S težiščem razprave na osebnih dohodkih, so bile delovne organizacije več ali manj dezorientirane in dejansko tudi zavedene v napačno orientacijo.

Molk o integraciji se je torej obrnil proti tistim, ki so menili, da je o tem modro molčati.

Predsednik gospodarske zbornice je takole potožil:

»Še včeraj mi je direktor podjetja Usnje zatrjeval, da je za združitve, danes pa slišim, da se je to podjetje že integriralo s tovarno usnja Konus v Slovenskih Konjicah...«

Trgovsko podjetje Center pa se nagiba k združitvi s Prehrano v Ljubljani.

Pa se bo v teh primerih zgodilo tako, kot se je v Železninarju? Tam se je namreč samo delavski svet odločil za integracijo s Tehnomerikatorjem. Delovna organizacija o tem sploh ni razpravljala, tudi ne-

kaj mesecev potem ne, ko je bil sklep obeh delavskih svetov že na občini. Predsednik upravnega odbora je to zelo nerad povedal.

Mislite, da se je s tem, da so se razgovori o integraciji vendarle prebili v javnost, zadeva obrnila k dobremu koncu? Menite: pogovorili so se pač naposled iskreno in pošteno o vsem. Saj so vendar vsi upravljalci in morajo vedeti vse o svojem gospodarjenju. Le kdo jih še ima pravico ločiti na tiste, ki delajo, in tiste, ki vodijo?! Nihče!

To je jasno. Toda kljub temu so se začele zadeve premikati po čisto drugih, še bolj skritih poteh. Prizadeti trdijo, da je prišlo po neuspelem političnem pritisku, do gospodarskega pritiska. Kdo ve, če nimajo prav?!

SPORNI DOGOVOR

Ko so minevali zadnji dnevi lanskega leta, je postalo očitno, da z novim letom ne bo nobenih združitve. So mar zaradi tega zadnjega dne lanskega leta napisali v Kovinotehni in Železninarju dopis:

»Na podlagi sklepa delavskega sveta z dne 30. 12. 1963 odpovedujemo, v smislu določbe 3. točke najemne pogodbe z dne 15. 2. 1960, predmetni lokal...«

Železninar bo ta lokal zelo pogrešal. Toda ne gre toliko za lokal, kolikor — po trditvah direktorja Železninarja — za kršitev dogovora, ki je bil sicer ustni, toda... Ta dogovor je bil baje sklenjen med direktorjem Železninarja in Kovinotehne ter podpredsednikom občinske skupščine.

Zadevo bodo baje reševali na sodišču.

VZROKI, A POSLEDICE?

Nekako v istih dneh je Železninar zvedel iz prodajnega oddelka tovarne emajlirane posode Emajlirka v Celju, da so vse količine blaga, ki jih je dobivalo to podjetje neposredno iz tovarne, prenesene na Kovinotehno. Prav tedaj so tudi v Tehnomerikatorju zvedeli, da bo poslej dobivalo vse količine cinkovega belila — grosistično podjetje Kovinotehna. Tovarna emajlirane posode je svoj sklep hitro preklcala, kaže da tudi Tehnomerikator ne bo imel več teh težav.

Vse to se je zgodilo v prvih dneh januarja, ko je dosegla razprava o integraciji kulminacijo. Ali res samo iz zgolj poslovnih razlogov?!

Pa tudi drugačni dogovori so bili. Na primer: Tehnomerikator in Kovinotehna sta bili dovolj poravnani, da ne bo eno podjetje prodajalo istega blaga kot drugo. Direktor Tehnomerikatorja zagotavlja, da je dogovor pretrgala Kovinotehna.

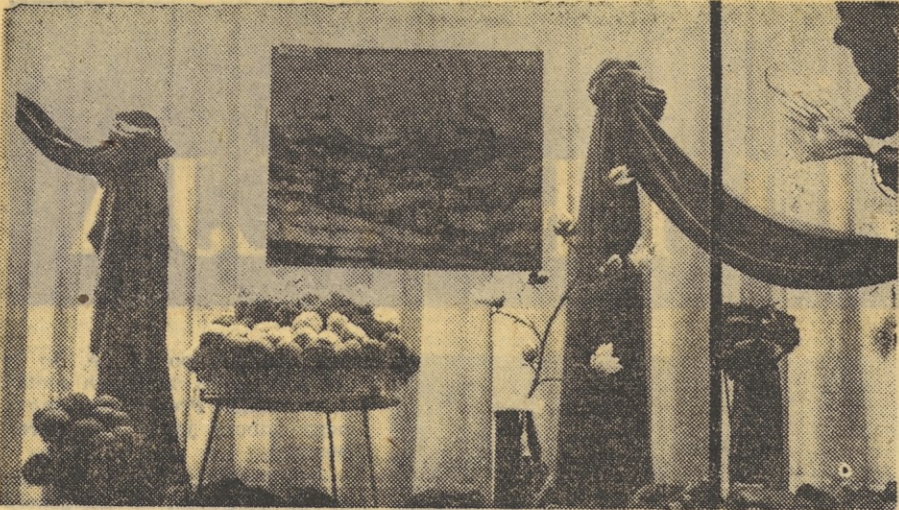
So mar o tem kaj vedeli delavski sveti? In delovni kolektivi? Najbrž ne! Je to veljalo za poslovno tajnost? Dokler niso nastopila nasprotja. Med posamezniki! Zdaj naj bi se zaradi tega razširili spori na delovne organizacije. Čemu neki?! Toda, hočemo ali ne, to slabo vpliva na odnose med ljudmi različnih delovnih organizacij.

Po vsem tem, mislim, mi ni treba dobesedno povedati, kakaj se delovne organizacije trgovcev in gostincev niso združile. Nekateri sicer trdijo, da pri vsem tem ne gre za nič drugega kot stolčke, kot je pri takšnih integracijah pač navada. Ze. So pa še mnogo globlji vzroki! Tičijo v dejstvu, da je pri nas osnova vseh gospodarskih odločitev — samoupravljanje. Ne delimo se več na tiste, ki samo delajo in na tiste, ki samo vodijo. Pa to sem že enkrat rekel! Nič zato. Ni odveč, če si to resnico vedno ponavljamo — dokler se ne spremenijo naša dejanja.

Vidite, kako nenavadne stvari se dogajajo samo zaradi — navade. Vse podobne dosedanje integracije so namreč uspelo na ta način, ki se zdaj ni obnesel.

Kombinatorji so prezrli vpliv samoupravljanja na zavest proizvajalcev.

VIKTOR SIREC



Ena izmed domiselno in estetsko opremljenih izložb »Tekstila«. Sredi blaga in volne umetniška slika iz Umetniške zadruge

Delavske univerze v prihodnjem sedemletnem obdobju

V preteklem tednu je sklical Svet Zveze delavskih in ljudskih univerz razširjeno sejo o sedemletnem perspektivnem načrtu razvoja in dela delavskih in ljudskih univerz Slovenije. Udeleženci iz vseh predelov republike so skušali opredeliti naloge in vlogo teh ustanov v bodoče in sicer na osnovi izkušenj iz svojih krajev ter na osnovi štiriletnega obdobja delavskih in ljudskih univerz.

Delavske in ljudske univerze, ki so bile prvotno volonterske ustanove, smo pričeli ustanavljati v letu 1959 kot poklicne ustanove za vsestransko izobraževanje odraslih z nalogo, da razvijajo

družbeno, strokovno in splošno vzgojo občanov. Takrat je sovpadalo njih število s številom občin v Sloveniji, kar se je s teritorialno reorganizacijo komun spremenilo. Ob tej reorganizaciji so mnoge univerze prenehale obstojati, nekatere pa so postale podružnice matične delavske univerze v občini. Kljub temu pričajo podatki, da dejavnost univerz ni upadla in da so gojile univerze predvsem družbeno in strokovno izobraževanje, kar je bilo odraz pospešenega družbenega razvoja, znatno manj splošno izobraževanje (na primer estetsko vzgojo). Število tečajev in seminarjev je iz leta v leto raslo, raslo je tudi število ur na seminarjih in tečajih, kar govori o vse bolj intenzivni pripravi in poteku dela. Bolj je nihala kvantiteta občasnih predavanj in ciklov predavanj. Pač pa so iz leta v leto odpadali od delavskih in ljudskih univerz nekateri oddelki strokovnega izobraževanja, ki so jih počasi prevzemale nekatere šole.

V nenehnem porastu dejavnosti delavskih in ljudskih univerz, pod pogoji, ki niso bili vselej lahki (saj vemo, da primanjkuje tem ustanovam primernih prostorov ali sploh prostorov, kadrov in denarja), in v vse večjem vključevanju individualnih prijaviteljev k intenzivnemu (tečajni, seminarji) ter ekstenzivnemu (predavanja) delu, kot tudi delovnih organizacij, so torej delavske in ljudske univerze dobile svoje mesto v naši sredini, dobile družbeno priznanje, postale faktor, ki je nujno potreben in zato moramo skrbeti za njegovo bodočnost. Zlasti, ker dejavnost delavskih in ljudskih univerz še vedno ni v skladu s potrebami občanov in trenutno zadovoljuje samo neznatni del le-teh. To potrjujejo podatki, če primerjamo število slušateljev, ki so dokončali razne tečaje in seminarje v letu 1962/63, s številom zaposlenih v družbenem sektorju. Na področju družbenega izobraževanja se je od 441.511 v Sloveniji zaposlenih udeležilo seminarjev in tečajev 4,9% ali 21.789 delavcev, na področju strokovnega izobraževanja pa 2,2% ali 9651.

Znano je, da se sistematično ukvarjajo z družbenim izobraževanjem doma izključno le delavske in ljudske univerze, medtem ko skrb za strokovno izobraževanje še izobraževalni centri, centri strokovnih šol... Kljub temu pa je v vseh letih, razen v predstavnih mesecih, strokovno izobraževanje v delavskih univerzah prednjačilo pred družbenim.

Se manj so storile delavske in ljudske univerze za kulturno-estetsko izobraževanje odraslih, čeprav smo na tem polju nenehoma čutili veliko vrzel in tudi poudarjali, naj se univerze zavzemajo za tovrstno izobraževanje. V letu 1962/63 je bilo v Sloveniji v organizaciji delavskih in ljudskih univerz le 44 predavanj iz kulture in književnosti, 24 literarnih večerov, 15 gledaliških predstav in 13 umetniških razstav. Skromno je tudi število udeležencev Šole za starše in Šole za življenje.

Katero so torej glavne naloge delavskih in ljudskih univerz v bodočem sedemletnem obdobju?

Kakšna naj bo kadrovska zasedba, da bo kos nalogam?

Kateri so osnovni materialni pogoji za uspešno delo?

Kako naj se oblikuje mreža delavskih in ljudskih univerz?

Delavske in ljudske univerze naj nadaljujejo delo za vsestransko izobraževanje odraslih in izvenšolske mladine

tako, da usklajajo svoje programe z družbeno ugotovljenimi potrebami.

Morda je poglobljena naloga teh ustanov ravno v večji skrbi za družbeno izobraževanje in da bi vzporedno z uresničevanjem neposrednega upravljanja zajelo prav to izobraževanje čim več občanov. Pravilna so bila stališča nekaterih udeležencev razširjene seje Sveta Zveze delavskih in ljudskih univerz Slovenije, ki so poudarili, da bi se morale delavske in ljudske univerze bolj povezovati z delovnimi organizacijami, prepričati njihova vodstva o potrebi družbenega izobraževanja ter organizirati tečaje, seminarje in predavanja za vse možne naloge, ki jih postavlja pred nas samoupravljanje.

Vprašanje zase je strokovno izobraževanje. V sedanji situaciji je le pri manjšem delu zaposlenih strokovna izobrazba v skladu s potrebami delovnega mesta. Čeprav se danes že ukvarjajo z dopolnilnim strokovnim izobraževanjem poleg delavskih in ljudskih univerz drugi, bodo vsekakor univerze morale misliti nanj tudi v bodoče. Vzemimo samo občine, ki nimajo svojega lastnega izobraževalnega središča in drugih izobraževalnih institucij in ustanov ter jih tudi v prihodnje ne bodo dobile. Kdo naj torej v teh krajih, razen delavskih univerz, pokrije občutno vrzel? Delavske in ljudske univerze pa naj spremenijo način tega izobraževanja. Zdaj dajejo namreč mnogo večji poudarek teoriji, prakso zanemarjajo in tako se zgodi, da se človek, ki konča seminar na delavski univerzi, vrne na delovno mesto sicer bolj bogat z znanjem, da mu pa praktični proces dela ni prišel »v kri« in dela še naprej po starem načinu.

Ob tem pa trčimo na nov problem, na kadre, ki so tako rekoč prvenstvenega pomena. Kvaliteta in število kadrov bistveno vplivata na uveljavljanje delavskih in ljudskih univerz in še bolj na učinkovitost njihove dejavnosti. Delavske in ljudske univerze bodo nujno morale dobiti redne uslužbenice in strokovne sodelavce, njih število pa naj bo prilagojeno številu zaposlenih v družbenem sektorju, prebivalstvu v občini, upoštevajo naj gospodarski razvoj in načrte drugih ustanov, ki se ukvarjajo z izobraževanjem odraslih. In sicer ne gre le za strokovni kader, tudi za upravni aparat. Dogaja se, da delavska univerza na razpisano delovno mesto za strokovnega sodelavca ne dobi niti enega ponudnika, ker se ljudje zavedajo, da bodo morali poleg predavanja sami organizirati delo in opraviti še vrsto administrativnih poslov.

Strokovni kadri pa bi naj poskrbeli predvsem za modernizacijo učnega procesa, vodili seminarje od začetka do konca, sodelovali pri zaključnih testih, do potankosti pripravili program.

Obenem s kadri bo treba poskrbeti za strokovne knjižnice. In končno — primerne prostore. Izobraževalna dejavnost na delavskih univerzah poteka v glavnem sicer v popoldanskem in večernem času, toda močan poudarek, ki ga je dal na tej osnovi Svet zveze na nedavni razširjeni seji, pri udeležencih ni dobil priznanja. Svet zveze je namreč predlagal, da bi kazalo upoštevati dejstvo, da bodo s časom prešle naše šole na enozmčniški pouk in se bodo tako lahko delavske in ljudske univerze okorišale z njihovimi prostori. Prvič bo minilo do tega trenutka še lepo število mesecev, ali celo let, drugi bomo z enozmčnišnim poukom reševali predvsem celodnevno varstvo otrok v šolah, tretjič so celodnevni tečaji, seminarji in izobraževanje ljudi iz popoldanske izmene tudi v dopoldanskih urah in naposled je še vprašanje, če se bodo odrasli vselej zadovoljili z miljejem, ki je preveč šolski.

Predlog, ki ga je dala na razširjeni seji upravnica delavske univerze v Kopru, naj bi občine mislile pri gradnji novih šol na delavske in ljudske univerze in dvignile šole za eno nadstropje v prid univerzam, je gotovo ekonomičen. Zato se naj univerze tesno povezujejo predvsem s SZDL in občinsko skupščino in si z njuno pomočjo in s svojim intenzivnim delom zagotovijo v sedemletnem občinskem načrtu mesto, kot ga imajo druge ustanove ter institucije.

Razen družbeno-ekonomskega in strokovnega izobraževanja naj posvetijo delavske in ljudske univerze večjo skrb kulturno estetskemu izobraževanju in naj ne pozabijo izvenšolske mladine. Ob Šoli za starše in Šoli za življenje bi morebiti lahko pričele uvajati pedagoško izobraževanje za starše predšolske in pošolske mladine.

Osnovni kriterij pri načrtovanju bodoče mreže delavskih in ljudskih univerz je, da pokrijemo potrebe izobraževanja v komun. Razsežnost sedanjih komun pa je taka, da terja vsaka komuna več univerz ali vsaj podružnice. Tam, kjer bomo imeli podružnice, moramo težiti k čim bolj izpopolnjeni matični univerzi, ki bo s strokovnim kadrom in pripomočki pomagala podružnicam, obenem pa s časom ustanovila strokovne službe psihologije, andragogike in sociologije.

A. P.

OCENE KRITIKE INFORMACIJE

Mojstrovina grozljivosti

AMERIŠKI FILM
»PSYCHO«

Dejstvo je, da je med režiserji, ki so si utrdili mednarodni sloves z obširnimi opusom dognanih filmskih del, prav ime Alfreda Hitchcocka na prvem mestu. Spomnimo se samo njegovih filmov »Sever severozahod«, »Po krivem obtoženi«, »Mož, ki je preveč vedel«, »Rebecca«, »Kličite M za umor«, »Vrtoglavica« in še nekaterih, kjer je obravnavana tematika vedno prepletena s kriminalom, grozljivostmi in psihološkimi anomalijami, a vendar daje gledalcu vtis še nečesa globjega, resničnega in je, kot trdijo filmski kritiki v svetu, prav resnica nekega avtorjevega doživljanja, ki si na nenavaden način utira pot iz podzavesti v sprostitve in razrešitev.

Hitchcock se rad ukvarja s psihoanalizo in to je pokazal že v nekaj delih. Dvojnost člo-

vekovke duševnosti ni opazna samo v »Vrtoglavici«, zasledimo jo lahko že v nekaterih starejših delih, posebno očitna pa je v filmu, ki ga pravkar gledamo, v »Psychi«. Tudi v tem filmu začenja avtor s svojo značilno filmsko glavo, s katero daje delu uvodno intonacijo ter nakazuje njegove osnovne značilnosti s prepletanjem črno belih črt in zmaličeno obliko naslova. Tako odpira pogled v neznan in skrivnostni svet tajnice Marion in njenega neznanega in usodnega partnerja, hotelirja Normana. Tudi tokrat se poslužuje svoje ustaljene metode napetosti v posnetku z dolgimi, tematičnimi in grozljivimi prizori, z mrličji, ki so pomemben element dramske napetosti, s psihološkimi anomalijami v človeku, ki so vzrok številnih

umorov in drugih grozljivih dejanj. Barva, tokrat samo črna bela, mu služi kot dramatično sredstvo za slikanje duševnih konfliktov in motenj v psihi nastopajočih. Rad se poslužuje grozljivih scen z nagačenimi ptiči, samotnimi stavbami in grozljivimi sencami, kjer njegovi junaki zapletajo in razpletajo dogajanje, od krivavo svoje negativne in pozitivne strani ter z neizčrpno in bogato igro obraza izražajo svoja notranja doživljanja. Na koncu razbije gledalcu sleherni iluzijo: vse je v redu, kar je normalno in je hkrati ostro ločeno od nenormalnega. In tako je spet pokazal svetu svojo umetniško rutino in pri tem ni pozabil, da je obvladovane tehnike tudi osnova finančne strani filma.

IVA BOZOVIČAR

ocene kritike informacije ocene kritike informacije ocene kritike informacije ocene kritike informacije ocene

Gostje iz Beograda

KONCERT BEOGRAJSKE
FILHARMONIJE
14. FEBRUARJA

Če spomin ne vara, je bil izmenjalni koncert orkestra Beograjske filharmonije v okviru filharmoničnega »rumenega« abonmaja prvi nastop tega mladega ansambla pred ljubljanskim občinstvom. To je gotovo vredno pozornosti in podpore, saj smo več kot enkrat dokazovali, da se med seboj — še celo v kulturi — takorekoč ne poznamo. Veljalo pa bi tudi premisliti, zakaj sta beograjska in zagrebška Opera dosegli toliko mednarodnih priznanj, zakaj sta Filharmoniji obeh mest sleherni sezona na turnejah v tujini, kako da bo npr. Zagreb zaradi svojega Bienala dobil novo koncertno dvorano (kaj smo dobili pri nas za Ljubljanski festival — pravilneje: kaj smo napravili iz njega?), čemu gostuje v Beogradu znatno več mednarodnih imen kakor v Ljubljani... itd., itd. — Vprašanje je

namreč tako-le: so naši ansambli res toliko slabši, da jih z izjemo Slovenskega okteta moramo spustiti največ do Italije ali Avstrije in Švice — ali pa možnosti za gostovanje niso porazdeljene pravilno (o potovanju ljubljanske Opere v ZSSR bomo šele lahko govorili — doslej je to prva velika ponudba našemu ansamblu), prav tako kot niso enaka denarna sredstva za izpeljavo večjih zamisli in glasbenega življenja sploh, prav tako kot škripajo angažmaji tujih umetnikov...

Nastop orkestra Beograjske filharmonije je privabil množico poslušalcev — žal bolj iz radovednosti. Kot že ob tistih gostovanjih je bil namreč tudi spored tega sicer solidne, a ansambla močno stereotipen in razen Rajičičevega koncerta za klarinet, godalni orkester, klavir in tolkala ni

prinesel dobesedno ničesar zanimivega. (Rajičičev Koncert je prijetno in dovolj tekoče delo povprečne moderne, vendar ne vselej enotne govorice. Za razliko od mlačnega in površnega ga je izvrstno interpretiral klarinetist Ernest Ačkun.) — Ne Wagnerjeva uvertura k operi »Mojstri na simfoniji P. I. Čajkovskega nista prepričali občinstva, ker ju pač vse preveč pozna. dirigentu Živojinu Zdravkoviču pa ni vselej uspelo zgraditi večjih odlomkov, iz katerih bi lahko zrasla celota. Dirigent bi storil mnogo boljše, če bi postavil spored iz del, kakršno je bila dodana Prva romunska rapsodija Georga Enesca, zakaj ta folklorno pobarvana in efektna muzika je zazvenela v pravem blešku in zanosu.

BORUT LOPARNIK

ocene kritike informacije ocene kritike informacije ocene kritike informacije ocene kritike informacije ocene

Šolska učila v trikotniku

(ODGOVOR NA ČLANEK POD ZGORNJIM NASLOVOM)

Časnikarka Ala Peče je pod zgorajnjim naslovom napisala za Delavsko enotnost z dne 16. 1. 1964 članek, v katerem poroča o izdelavi in potrebah učil na naših šolah. Podatke za ta svoj članek je dobila tudi na republiškem sekretariatu za šolstvo, vendar ne take, kakršne je objavila. Zato je potrebno, da njene trditve korigiramo.

Nihče na republiškem sekretariatu za šolstvo ne trdi, da se podjetje Učila »bolj lovi okrog tega, kaj naj bi in kako,« pač pa menimo, da večidel iz objektivnih razlogov še ni napredovalo, kakor bi sicer bilo potrebno.

Republiški sekretariat za šolstvo

SRS ni razposlal »baje, šolam seznama učil, ki si jih (šole) lahko nabavijo, pač pa resnično seznama učil, ki so potrebna osnovni šoli in gimnazijam. Tudi ni »dal gimnazijam 25 milijonov dinarjev na zakup učil, pač pa imajo po zbranih podatkih gimnazije same toliko razpoložljivih sredstev za učila. Tako kot smo zapisali tu, je bilo Ali Peče na republiškem sekretariatu za šolstvo tudi povedano. Zakaj je dejstva spremenila, nam ni znano.

Avtorica članka nadalje omenja ustanavljanje avdiovizualnih centrov, ki bi bili opremljeni z učili in drugimi učnimi pripomočki za vse vrste šol. Iz

odstavka je mogoče zaključiti, da šole same sploh ne bi več nabavljale učil in AV sredstev, temveč bi za to skrbeli le omenjeni centri. Smatramo, da takšna interpretacija lahko dezorientira šole. Osnovni razlog za ustanavljanje AV centrov, ki bi bili sestavni del posameznih zavodov za prosvetno-pedagoško službo, je predvsem, da bi filme, diafilme, diapozitive in magnetofonske trakove bolj približali šolam in jim omogočili, da bi jih pri vzgojno-izobraževalnem delu v večji meri uporabljale. Nikakor pa ni mišljeno, da bi v teh centrih koncentrirali vsa učila, ki jih šole potrebujejo. Rep. sekretariat za šolstvo pri tem zasleduje predvsem težnjo, da bi že obstoječi fond AV sredstev uporabljalo čim večje število šol in razredov.

Tudi navedbe glede šolskih radijskih in televizijskih oddaj niso dovolj pre-

cizne. Potrebno je poudariti, da so radijske šolske ure na programu že od leta 1947/48 in imajo že precejšnjo tradicijo, program TV šolskih oddaj pa se je začel 7. oktobra 1963. Dodatek, da spremlja šolske ure na radiu in televiziji 25 do 30.000 osnovnošolskih otrok, je netočen ozir. velja le za TV šolske oddaje, število učencev, ki spremljajo redno ali občasno radijske šolske ure, pa je znatno večje.

Strinjamo se z osnovno mislijo v članku, da je nadaljnje izboljševanje kvalitete pedagoškega dela, intenziviranje vzgojno-izobraževalnega procesa v veliki meri odvisno tudi od opremljenosti šol z učili in z avdiovizualnimi sredstvi in da bodo za uspešno uresničevanje nujni še znatni napor. Prav pa je, da ob informiranju javnosti dejstva prikažemo, kakršna v resnici so.

Republiški sekretariat za šolstvo

Predstavniki javnosti

Minuli torek je Prosvetno-kulturni zbor Skupščine SR Slovenije razpravljala in glasoval tudi o dveh zakonih, ki bosta gotovo omogočila pospešeno izdelavo statotov v prosvetnih, kulturnih in znanstvenih zavodih. Že zadnjič smo opozorili na ugotovitev tega skupščinskega zbora, da nam namreč izdelava statotov v teh zavodih močno zaostaja za izdelavo statotov v delovnih organizacijah gospodarstva. Datum, ki je določen z ustavnim zakonom kot rok za izdelavo statotov — 9. april — pa se naglo približuje. Ob tej priliki smo tudi zapisali, da se zavlačuje delo pri izdelavi statotov tudi zato, ker delovne organizacije v prosvetnih, kulturnih in znanstvenih zavodih ne najdejo same zadovoljivih odgovorov na nekatera osnovna vprašanja, ki izhajajo iz tolmačenja zvezne in republiške ustave in ki jih statuti morajo precizirati. Med drugim vprašanje, kje in kako ter pri katerih določenih zadevah zagotoviti sodelovanje predstavnikov javnosti v teh zavodih.

»Zakon o organih upravljanja v šolah in drugih vzgojnih in izobraževalnih zavodih« ter »Zakon o organih upravljanja v zavodih«, sta tista dva zakona, ki bosta zdaj omogočila delovnim organizacijam v prosveti, kulturi in znanosti pospešeno izdelavo statotov. Obravnava njunih tez je v preteklih dveh tednih bila v mnogih odborih pristojnih skupščinskih zborov predmet živahne polemike in je tudi prispevala, da je v njunem končnem tekstu upoštevanih vrsta koristnih amandmajev.

S tem, da v današnjem prispevku obravnavam predvsem vprašanje sodelovanja predstavnikov javnosti pri samoupravljanju v teh zavodih, kar obeta bralcu že sam naslov članka, nikakor ne bi rada vzbudila napačnega vtisa in seveda nikakor nočem predstavnikove javnosti postaviti po pomembnosti v omenjenih dveh novih zakonih na prvo mesto. To temo sem izbrala kot prvo le zato, ker se mi zdi časovno pomembna tudi glede na pravčasno izdelavo občinskih statotov, katerih osnutki so doslej v tem pogledu marsikje tudi vnašali dovolj zmede pri tretiranju predstavnikov javnosti v statutih samih delovnih organizacij v prosveti, znanosti, a zlasti kulturi. Saj so pripisovali osnutki občinskih statotov ponekod tolikanj odgovornosti in pravic prav organom družbenega upravljanja, da so se marsikje kolektivi delovnih organizacij upravičeno spraševali, kaj je potemtakem sploh še njihova samoupravna pravica, če je domala skoraj pri vsakem vprašanju oziroma odločitvi moral dati družbeni organ vsaj soglasje, če ne več. Izbrala sem ne nazadnje to vprašanje tudi kot eno prvih zaradi tega, ker je kljub zvezi in republiški ustavi, ki sta plod nedvomno doslej najširše družbene razprave, danes še na najrazličnejših nivojih, celo v Prosvetno-kulturnem zboru Skupščine SRS, slišati sicer osamljene, pa vendar vehementne ugovore, češ, vsaka oblika sodelovanja predstavnikov javnosti (pa čeprav le o določenih zadevah) je v bistvu okrnjena samoupravna pravica delovnih organizacij v prosveti, zlasti pa v kulturi, namreč glede pravice, ki jih imajo proizvajalci v gospodarskih organizacijah kot izključni samoupravljalci. Je celo torej v nekem smislu neupravičena delavec v prosveti, znanosti in kulturi. In da bi po taki družbeni logiki morali torej menda sedeti v delavskih svetih tovarni tudi kulturni in drugi delavci in podobno. Zagovorniki takih misli trde, da so v predstavniki razpravi te svoje misli polno argumentirali, a da niso bile akceptirane z Ustavo in bo torej treba o njih ponovno začeti razpravljati.

Seveda zagovorniki teh misli istosčasno ne upoštevajo, da na področju gospodarstva vladajo neki ekonomski zakoni, da prav vsi mi pravzaprav vsak dan na tržišču izrekamo svoje materialne potrebe, želje in voljo zelo množično (saj verjetno bolj množičnega pokazatelja, kot je tržišče, za neke materialne potrebe ni), dalje, da sleherna delovna skupnost v gospodarstvu ima neke določene obveznosti do ožjih in širših družbeno-teritorialnih skupnosti; a da bi zgolj upoštevanje želja množice individualnih koristnikov uslug in programov zlasti izobraževalnih in kulturnih zavodov po principu ponudbe in povpraševanja na »tržišču« teh programov lahko pripeljalo do neke stihije, ki bi bila vse prej kot v korist neke resnične kulture naroda. Za področje dejavnosti izobraževalnih in kulturnih ter znanstvenih zavodov torej potrebujemo neki drug družbeni korektor, ta pa naj bi se uveljavil v tej ali oni obliki sodelovanja predstavnikov javnosti pri določenih zadevah v omenjenih zavodih in ustanovah.

Toda, še preden bi prešla na vprašanje — kje, kako in kdaj sodelovanje predstavnikov javnosti glede na določila obeh novih zakonov — moram opozoriti na osnovno značilnost obeh novih zakonov. Ustavna določila v smeri krepitev samoupravnih pravic delovnih skupnosti tudi v zavodih družbenih služb, se v obeh omenjenih zakonih odražajo v tem, da so delovne skupnosti dobile važne samoupravne pristojnosti. Seveda sam zakon še ni statuta, marsikaj bo treba specifično prilagoditi in podrobneje v statutu obdelati tudi glede na določila, ki jih urejata ta dva zakona. Toda vrsta odločitev, ki so v preteklosti deloma ali v celoti bile domena družbenih organov, postajajo s tema zakonoma pristojnost delovne skupnosti: tako notranja organizacija dela, formiranje, trošenje oziroma delitev dohodka ter delitev osebnega dohodka, urejanje notranjih delovnih odnosov in podobno. Vloga delovnih skupnosti je tako v obeh zakonih izredno poudarjena.

Zakon o organih upravljanja v zavodih, ki velja seveda tudi za zavode in ustanove s področja kulture in znanosti, predvsem sprošča okvire doslej veljavnih starih zakonov, ki še niso usklajeni z novo ustavo. Potemtakem je ta zakon predvsem nekaj sprostitve-

ni predpis, ki sprošča nekatera stara zakonska določila, ki so utesnjevala samoupravljanje kolektivov, in omogoča postopno uveljavljanje ustavnih določil. Novi zakoni npr. o gledališčih, knjižnicah, galerijah in podobnih ustanovah, ki bodo usklajeni z ustavo in s katerimi se bodo morali statuti delovnih organizacij kasneje uskladiti, namreč še niso pripravljeni, stari pa so, kot že rečeno, nove odnose v teh delovnih organizacijah utesnjevali. Zato je ta novi zakon sicer začasen, toda pravčasen, da na osnovi njega delovne organizacije s področja kulture in znanosti zakonito v svojih statutih svoje samoupravne pravice in načine samoupravljanja.

»Zakon o organih upravljanja v zavodih« navaja kot obvezne organe upravljanja delavski svet, upravni odbor in direktorja. Zakon tudi navaja, da v primerih, ko obstoječi predpisi ali ustanovitveni akt določata sodelovanje predstavnikov javnosti pri odločanju o zadevah posebnega pomena za družbo (in tudi le-te navaja), to določilo velja seveda tudi vnaprej. Predstavniki javnosti so zainteresirani občani, predstavniki zainteresiranih organizacij oziroma družbeno-političnih skupnosti. Sodelujejo pri upravljanju določenih zadev ali kot člani delavskega sveta (več kot polovica jih ne sme biti), ali kot člani posebnega organa, ki ga sestavljajo samo predstavniki javnosti, ali posebnega organa, ki ga sestavljajo izvoljeni predstavniki delovne skupnosti in predstavniki javnosti. Statut naj določi najprimernejšo obliko sodelovanja, pa tudi kdo bo imenoval ali izvolil predstavnike javnosti. Seveda pa predstavniki javnosti v mešanem delavskem svetu lahko sodelujejo le pri odločanju o tistih zadevah, ki jih določata predpis ali ustanovitveni akt in ki neposredno zadevajo družbeni interes. Vsekakor pa ne morejo sodelovati pri odločitvah, ki zadevajo organizacijo dela, delitev dohodka, razpolaganje z družbenimi sredstvi, delovna razmerja in ne dajejo tudi več soglasja na akte delavskega sveta o delitvi čistega dohodka — kar vse pomeni prenos vrste pomembnih samoupravnih pravic na same delovne skupnosti. Tako tudi predstavniki javnosti ne morejo več sodelovati pri volitvah upravnega odbora.

Na predzadnjem zasedanju Prosvetno-kulturnega zbora, ko so poslanci obravnavali problematiko samoupravljanja iz pretečene prakse in z njo v zvezi način dela dosedanjih družbenih organov, je bilo mnogo izrečenega, in to upravičeno, na račun tudi subjektivnih slabosti teh dosedanjih organov. Pripombe glede na neudeležbo in nesklepnost teh organov, pripombe glede na pomanjkljivo družbeno odgovornost za svoje delo v teh organih, pripombe glede na včasih birokratske, avtokratske, individualistične in subjektivistične težnje s strani posameznikov ali skupine v teh organih, kritika ponekod nič skritih želja po latentnem pokroviteljstvu nad delovno skupnostjo zavoda s strani družbenega organa, pripombe na račun vodenja neke privatne kulturne ali šolske politike v družbenem organu, odrgane od tovrstne politike širše družbene skupnosti — vse to so bile pripombe in kritika na račun slabosti, ki so tudi prispevale, da se vpliv predstavnikov javnosti dostikrat v preteklosti ni mogel družbeno uveljaviti. Seveda te slabosti ne kaže posnemati več; sicer pa tudi nova porazdelitev pristojnosti med organi upravljanja in predstavniki javnosti to sama po sebi že v precejšnji meri izključuje.

Seveda je stvar kolektiva, za katero obliko sodelovanja predstavnikov javnosti v zavodih s področja kulture se bo odločil. Upoštevati bodo morali vsekakor stopnjo odnosov, ki je za njihov zavod značilna. Ni skrivnost, da ponekod uporabno in umetniško vodstvo oporeka sposobnost kolektivu glede kvalitativnih odločitev v korist programa in sodi celo, da bi v družbenem organu morali biti zgolj strokovnjaki, s čimer se pa seveda kolektivi že danes več ne strinjajo. Druge morda zopet umetniškemu kolektivu trenutno »se godi«, da ne prevzema večjih dolžnosti, je pripravljen prepustiti vse pomembnejše odločitve še upravnemu in umetniškemu vodstvu in če že ta hoče, naj ima še svoj družbeni organ. Druge zopet, in tega je vendarle vedno več, pa je stopnja odnosov že tako visoka, da kolektiv, ki se zaveda svojih samoupravnih pravic in dolžnosti, smatra, da so

pogodbeni odnosi na osnovi delovnega programa z upravnimi odbori skladov za kulturo tisti, ki že zagotavljajo obliko sodelovanja predstavnikov javnosti in smatrajo še dodatni organ s predstavniki javnosti pri zavodu za nepotreben. Ustanovitelj ima tu možnost, da v takem primeru tudi predvidi kot zadostno tovrstno obliko.

Zakon o upravljanju v šolah in drugih vzgojnih in izobraževalnih zavodih je podroben pozitiven predpis, ki ga bodo morali kasneje upoštevati zakoni, ki bodo urejali šolstvo na različnih stopnjah. Ta zakon prav tako določa v delovnih organizacijah tri organe upravljanja: svet šole kot delavski svet, upravni odbor in ravnatelja. Predstavniki javnosti, zainteresirani občani, predstavniki zainteresiranih organizacij in družbeno-političnih skupnosti in skupnosti učencev, sodelujejo v svetu šole kot delavskem svetu skupaj z voljenimi predstavniki delovnega kolektiva, in zadnjih mora biti več kot polovica vseh članov sveta. Statut naj določi, kateri organi in organizmi izvolijo svoje predstavnike v svet šole, določi pa lahko tudi drugo obliko sodelovanja predstavnikov javnosti (npr. obliko pogodbenih odnosov z upravnimi odbori skladov). Predstavniki javnosti odločajo s predstavniki kolektiva v svetu šole skupno, ne morejo pa odločati o problemih notranje organizacije učno-vzgojnega dela, ne sprejemajo več finančnega načrta in zaključnega računa, ne pravilnika o oblikovanju in delitvi dohodka ter osebnega dohodka, ne odločajo pri sistematizaciji delovnih mest, pri nastavitvi učnega in ostalega osebja, pri upravljanju z družbenimi sredstvi in uporabi sredstev skladov ter pri uveljavljanju pogodbe z upravnim odborom pristojnega sklada. Kot vidimo, vrsto pravic, ki so bile doslej pravice šolskih svetov, prevzemajo delovne skupnosti.

Naj povem, da se je ob razpravi o tem zakonu načelo tudi vprašanje (predstavniki CK LMS), zakaj se učeča mladina v zakonu tretira kot predstavnik javnosti, saj je vendarle kot subjekt vzgoje tudi nosilec izobraževalnega sistema in torej ne more biti le del javnosti, temveč bi morala imeti pra-

Materialni položaj študentov

2

Delovne organizacije družbenih služb štipendirati še sploh niso pričele. In če že toliko govorimo o tem in je hkrati slišati kot očitek, si moramo priklicati pred oči vzroke, zakaj tako. Te delovne organizacije dobivajo namreč sredstva za svoj obstoj in osebne dohodke iz skupnih družbenih sredstev, največkrat še kot subvencijo, zato nimajo svojih lastnih skladov in podeljevati štipendij zaenkrat niso mogle niti še ne morejo, čeprav je zakonodajalec formirane skladev teoretično predvidel. Tako je korak, ko bodo družbene službe lahko začele štipendirati, vezan na proces pridobivanja in ustvarjanja sredstev, dohodka z izvajanjem programa, za katerega bo družba pogodbeno dajala sredstva, torej ne administrativno, ta proces pa je zaenkrat še v teku.

Obenem pa se prav na univerzi vidi vrzel, da družbene službe same svojega kadra še ne morejo solati. Predvsem pri vpisu študentov na medicinsko in filozofsko fakulteto in celo na ekonomijo. Kolikor je namreč štipendistov na teh fakultetah, jih štipendirajo skoraj izključno komune iz svojih skladov za šolstvo ali štipendiranje in le na podlagi potreb, ki jih one ugotavljajo ali predvidevajo. S takim ugotavljanjem potreb po kadrih v komunah pa obenem prihaja pri študiju, zlasti še pedagoških strok, do nove težave. Ker je danes na tem področju vsesplošno pomanjkanje (v Sloveniji primanjkuje 1400 predmetnih učiteljev), štipendirajo komune visokošolce predvsem le za prvo študijsko stopnjo in od njih zahtevajo, da pridejo na delovno mesto, naj so naredili diplomu ali ne, naj želijo in tudi upravičijo s svojim učenim uspehom nadaljnji študij ali ne. V šolskem letu 1962/63 je bilo v drugem letniku slavistike 42 študentov, od teh jih je šlo na drugo stopnjo le dvanajst (seveda vseh teh prekinitev na rovaš zgoraj ugotovitve tudi ne moremo pripisati).

OBLIKE ŠTIPENDIRANJA

Ob sedanjem materialnem položaju

skromen in ne more ugoditi vsem prislilem. Zato se je odločil za kredit le pri študentih, katerih prejemki staršev, preračunani na družinskega člana, ne presegajo 15.000 dinarjev mesečno.

PODELJEVANJE ŠTIPENDIJ GOSPODARSKIH ORGANIZACIJ

Večkrat se sliši očitek, da pojmujejo gospodarske organizacije štipendiranje kot neko socialno pomoč in ne vidijo v njem tudi gospodarskih investicij. To je zaenkrat deloma res. Toda tako te kot druge nepravilnosti med odnosi štipenditor-štipendiranec, bi bilo mogoče odpraviti na podlagi poznavanja potreb po kadrih v kolektivih in pa s tesno povezavo s študenti v času njihovega študija. Visokošolce bo treba že v času šolanja resnično vključiti v kolektiv, da se bodo seznanili s samoupravljanjem, organizacijo dela in tehnološkimi postopki. Kolektivi bi lahko uvedli skupinske ali individualne razgovore s štipendisti. Tovarna emajlirane posode v Celju je na primer že dodelila vsakemu študentu štipendiranca mentorja iz vrst strokovnjakov, ki študenta že med študijem pripravljajo na neposredno vključitev v proizvodnjo.

Nekatero delovne organizacije omogočajo nadaljnji študij ljudem, ki so bili pri njih že dlje časa v rednem delovnem razmerju. Ti študentje se na univerzi dobro izkažejo. Vendar pa je takih delovnih organizacij še vse premalo in bi morali ta ne štipendiranja še mnogo bolj razširjati. Res, med »klasičnimi« študenti se štipendiranje, da če bodo študirali še ljudje iz proizvodnje, ne bo dela zanje. Toda v zgovorno tolažbo: tam, kjer so gospodarske organizacije naredile analizo o potrebi trenutnega in perspektivnega kadra, se vidi, da so te potrebe ogromne. Samo »Iskri« na primer primanjkuje nekaj sto strokovnjakov. Spričo 0,9 % strokovnjakov v naši industriji in prejšnjega podatka, ko smo govorili o štipendijah, ki jih podeljujejo komune zaradi pomanjkanja kadra le za prvo študijsko stopnjo, se visokošolcem ljubljanskih univerz še lep čas ni bati brezposelnosti. Raje naj jih vznemirjajo drugi bolj nujni, objektivni problemi.

ŠTIPENDIRANJE V KOMUNAH

Pri komunalnih sredstvih za štipendiranje se je spričo objektivnega in neobjektivnega tarnanja komun, da nimajo denarja in ga tako ne morejo dovolj dodeliti skladom za šolstvo ali za štipendiranje, sprožilo v zadnjem času še eno vprašanje. Novi zvezni predpis namreč določa, da lahko dajo gospodarske organizacije v razliko od prejšnjega 1 % od bruto izplačanih osebnih dohodkov v breme poslovnih stroškov za vse vrste izobraževanja zdaj 2,5 %. O tem bodo seveda lahko odločali kolektivi sami glede na potrebe kadra v svojem lastnem kolektivu. Zato ne moremo dopustiti, da bi prišlo do pritiska s strani občin po nekakšnem avtomatičnem zbiranju sredstev za štipendije komun iz predvidenih sredstev za izobraževanje v gospodarskih organizacijah. Obenem pa nas to ne odvzuje moralne dolžnosti, da vplivamo na gospodarske organizacije, naj ne ostanejo njihova sredstva netzkoriščena, naj participirajo redni in izredni študij svojih študentov in šolarjev, naposled pa, da ne pozabijo, kako so tudi same sestavni del neke gospodarske veje.

POLITIKA ŠTIPENDIRANJA

Preden preidemo na štipendijsko politiko, moramo poudariti, da bi morale tako delovne organizacije kot občine vnesti v svoje statute (in za to je zdaj, ko statute že sprejemajo ali so v končni fazi, skrajni čas!) pravilnik o štipendiranju kot pravni dokument odnosov med štipendisti in štipendiranci. Da se izboljša obstoječe stanje na področju štipendijske politike, je namreč potrebno, da vse delovne organizacije in družbeno-politične teritorialne skupnosti podeljujejo štipendije po pravilniku o štipendiranju, katerega osnove naj bodo: obveznost javnega razpisa, trdne pravno veljavne študijske pogodbe z jasno določenimi medsebojnimi odnosi, učni ali študijski uspeh prosilca štipendije, materialno stanje družine prosilca in njegova družbeno-politična aktivnost. Višina štipendij pa se bo morala v bodoče ravnati po načelu, da bo zagotovila visokošolcem z deležem, ki mu ga dajejo starši z otroškim dodatkom vred, eksistenčni minimum. Organizacija Zveze študentov ljubljanskih univerz je izračunala, da znaša trenutno ta minimum 23.000 dinarjev na mesec. Morali pa bi ta minimum natančno ugotoviti, določiti po njem minimalno višino štipendij, razliko od štipendije do pokrivanja potreb, ki jih ima visokošolac za kulturno razvedrilno, obleke in drugo, pa bi naj krilo nagrajevanje po študiju. Zakaj kazalo bi tudi pri štipendiranju uveljaviti načelo nagrajevanja po delu na ta način, da bi bile štipendije sestavljene iz temeljnega dela, ki bi pokrival osnovne življenjske stroške, in pa gibljivega, ki bi se podeljeval po uspehu pri študiju.

ALA PEČE



Pretekli četrtek je priredila Cankarjeva založba v Ljubljani literarni večer Milana Sege in Gregorja Strniše, letošnjih nagradencev Prešernovega sklada

vico sodelovanja o stvarih, ki so domena delovne šolske skupnosti, npr. pri vprašanjih o formiranju in trošenju družbenih sredstev, sredstev skladov, pri notranji organizaciji dela itd. Vprašanje ni bilo postavljeno prvič v zboru, o njem so že razpravljali v zborovem Odboru za zakonske in druge predloge. Vemo, da so podobno vprašanje zastavili te dni tudi predstavniki Zveze študentov sestavljalcev statotov na univerzi in višjih šolah.

Po mnenju Zbora učence se mladine ni mogoče v pogledu samoupravljanja izenačiti z delavsko mladino. Seveda to ne pomeni, da učeca še mladina ne more sodelovati pri razpravah o zadevah, kjer je zainteresirana. Toda učenci niso člani delovne skupnosti na šoli v smislu zakona o delovnih razmerjih in torej ne morejo samoupravljalci z delom družbenih sredstev. Seveda pa bodo statuti morali predvideti obliko sodelovanja mladine pri samoupravljanju kolektiva, ne pa pri organih samoupravljanja kolektiva. Izjemne šolske ustanove (npr. gostinska stroka), kjer učenec v učnem procesu tudi ustvarja dohodek, pa so v praksi uveljavile neko obliko sodelovanja učencev v samoupravnih organih. Oblike samoupravljanja v kolektivih učencev pa bo urejal tudi zvezni zakon in torej ta republiški zakon tudi ni edini, ki lahko na to vprašanje mladine odgovori.

SONJA GASPERŠIČ

študentov in potrebah po kadrih bi menda morali osvojiti predvsem tri oblike štipendiranja. Prva naj bi bilo štipendiranje delovnih organizacij v gospodarstvu in družbenih službah, druga štipendiranje komun iz sredstev, ki bi se zbirala v občinskem skladu za šolstvo, oziroma pri skladu za štipendiranje, oziroma v tovrstnih medobčinskih skladih. Tretja pa štipendiranje iz republiških skladov, kot sta Sklad Borisa Kidriča in Republiški sklad za štipendiranje. Gotovo pa bodo prešli ti skladi z leti predvsem na štipendiranje tretje študijske stopnje, na tako zvani postdiplomski študij. Bilo bi tudi edino pravilno. Republiški sklad za štipendiranje štipendira zdaj tiste profile kadrov, ki jih manjše politično-teritorialne skupnosti ne potrebujejo, potrebuje pa jih naša skupnost (arheologi, etnografi, glasbeniki...). S tem rešuje vrzel, ki nastaja ob decentralizaciji štipendijske politike. Sklad Borisa Kidriča pa se že zdaj omejuje pri podeljevanju štipendij na najbolj nadarjene visokošolce, ki imajo perspektivo, da postanejo znanstveni delavci in je torej že na poti, ko se bo omejil le še na štipendiranje poddiplomskega izpopolnjevanja.

Poleg klasičnega štipendiranja pa se je pri nas v letošnjem šolskem letu pričelo kreditiranje z odpisi. Res, da je zaenkrat sklad za študentska posojila pri ljubljanskih univerzah še vse pre-

7 dni v sindikatih

LITJA — 29. januarja so na plenarnem zasedanju občinskega sindikalnega sveta v Litiji razpravljali o realizaciji družbenega plana občine za leto 1963, ter o predlogu družbenega plana in proračuna občine Litija za leto 1964, o katerem so v prejšnjih dneh razpravljali zbori volivcev. V tem mesecu pa bodo na plenarnem zasedanju litijskega občinskega sindikalnega sveta sprejeli program dela za leto 1964 ter med drugim razpravljali še o stanovanjski problematiki.

ZAGORJE OB SAVI — Na skupni seji izvršnega odbora občinskega odbora SZDL in predsedstva občinskega sindikalnega sveta v Zagorju ob Savi so razpravljali o predlogu družbenega plana in proračuna občine Litija za leto 1964 ter o predvidenih investicijah v letošnjem letu. Po obširni razpravi je bilo sklenjeno, da bodo v teh dneh na skupni seji obeh zborov občinske skupščine ter plenuma občinskega odbora SZDL in občinskega sindikalnega sveta Zagorje ob Savi, na katero bodo povabili tudi predsednike delavskih svetov, ponovno razpravljali o predlogu družbenega plana in proračuna, potem pa bodo tega po objavi v »Tribuni Zagorjanov« predložili v javno razpravo občanov.

HRASTNIK — Občinski sindikalni svet Hrastnik je že sprejel program dela za letošnje leto. V programu so v ospredju naloge v zvezi z nadaljnjim razvojem materialne osnove komunne. Presečni del programa pa zajema aktualne naloge sedanjega obdobja, tako izdelavo statuta delovnih organizacij, prehod na 42-urni delovni teden, nadaljnjo decentralizacijo delavskega samoupravljanja, delitev dohodka itd.

SLOVENSKE KONJICE — Na zasedanju plenuma občinskega sindikalnega sveta v Slov. Konjicah so udeleženci razpravljali o pripravah na bližnje zbornice volivcev v delovnih organizacijah. Na njih bodo obravnavali družbeni plan in proračun občine. S tem naj bi omogočili vsem zaposlenim delavcem, da se bodo seznanili z obema aktoma, hkrati pa obravnavali tudi naloge, ki jim jih nalaga družbeni plan. Na zboru bodo vabili tudi članke občinskega zbora delovnih skupnosti in poslance.

ZAGORJE OB SAVI — Na področju zagorske občine so v teku konference sindikalnih organizacij, ki bodo zaključene predvidoma do konca meseca februarja. Doslej so konference opravili na zagorskem Rudniku rjavega premoga in v »TEVE-Varnost«. Udeležba na konferencah je bila nad vse zadovoljiva.

Na konferencah sindikalnih organizacij na področju zagorske občine razpravljajo udeleženci o gospodarjenju v letu 1963 in o načrtih delovnih organizacij za letošnje leto; o izdelavi statuta delovnih organizacij; o prehodu na skrajšani delovni teden in o nekaterih organizacijskih vprašanjih.



Na kaj čudnih tleh sta se na Bledu v teh dneh srečala staro in novo prevozno sredstvo

• ZASAVJE

Naenkrat posluš — za sezone delavce

Tudi v vseh štirih zasavskih občinah (v Trbovljah, Hrastniku, Zagorju ob Savi in Litiji) zaposlujejo sezone delavce, in sicer največ v gradbeništvu in komunalni dejavnosti, nekaj pa tudi v kmetijstvu in gozdarstvu.

Ko so v Zasavju v zadnjem času ugotavljali, v kakšnih pogojih živijo sezonski delavci, so ugotovili, da je zlasti slabo urejena njihova nastanitev in prehrana. Za zdaj je še v največji meri stanovanje sezonca — v baraki oziroma v nekaj primerih tudi v zidanih stanovanjskih zgradbah, v katerih pa so večje skupinske sobe. Razumljivo je, da je v takih pogojih le malo možnosti za počitek.

Podobno kot z nastanitvijo je tudi s prehrano. Hrana je skoraj povsod enolična in slabše kakovosti; mnogi sezonski delavci pa si pripravljajo hrano tudi kar sami.

Problemi, ki smo jih nanizali glede nastanitve in prehrane, povzročajo med sezonci slabšo produktivnost, večjo obolenost in v končni meri tudi fluktuacijo.

Ob vsem tem pa se pojavljajo tudi nekateri problemi glede strokovne izobrazbe. Nekateri sezonci, ki pridejo v Zasavje, bi se radi redno zaposlili — vendar so brez ustrezne strokovne izobrazbe. Predvsem velja to za gradbeništvo, kjer sezonci delajo dnevno po 12 ur in več ur na dan in potem ni na razpolago več časa za strokovno izobraževanje oziroma sploh za kakršnokoli drugo dejavnost. Delovne organizacije pa jih sicer tudi ne vključujejo v izobraževanje, ker se jim to — kot zatrjujejo — ne izplača!

Nesporna je tudi ugotovitev, da so bili sezonci vse do nedavnega prepuščeni sami sebi, saj na primer za sindikalne organizacije v večini primerov sploh niso vedeli; sindikalne organizacije pa tudi niso razpravljale o njihovi problematiki. Iz tega tudi izhaja — sicer neprimeren odnos do družbene aktivnosti.

V Zasavju so ob nedavnem analiziranju teh in podobnih problemov sklenili, da je treba, kar najhitreje in ob angažiranju

vseh razpoložljivih sredstev, bolj urediti nastanitev in prehrano sezoncev. Predvsem gradbeni podjetja naj bi z osvajanjem novih načinov gradnje zagotovila neprekinjeno gradbeno sezono, s čimer bi precej sezoncev lahko redno zaposlili in jim tako nudili boljše pogoje za življenje in večje možnosti tudi za strokovno usposabljanje in razvoj.

• HRASTNIK:

Zakaj manjši izvoz?

Osnutek družbenega plana hrastniške občine, o katerem razpravljajo občani Hrastnika, predvideva, naj bi bil v letu 1964 družbeni bruto produkt večji za 6,5 %, narodni dohodek za 8,5 %, produktivnost dela za 10 % in osebni dohodek večji za 11 % v primerjavi z lani doseženimi (to bodo sicer za 1 % nad predvidenim porastom produktivnosti dela, toda velja upoštevati, da lani osebni dohodki v Hrastniku niso porastli sorazmerno s storilnostjo).

Obseg investicijskih naložb bo na področju občine Hrastnik večji od leta 1963. Skupne investicije samo v osnovna sredstva bodo znašale predvidoma 1.785.000.000 dinarjev. Okoli milijardo dinarjev bodo porabili za nadaljnjo razširitev in rekonstrukcijo Steklarne; ostala sredstva pa bodo namenili za modernizacijo obstoječih zmogljivosti v industriji ter za gradnjo oziroma rekonstrukcijo separacije. V trgovini bodo nadaljevali z gradnjo potrošniškega središča v zgornjem Hrastniku in začeli po vsej verjetnosti z gradnjo takega središča še v spodnjem Hrastniku.

Lani so dosegli v Hrastniku rekordne izvozne dosežke. Za leto 1964 pa je predviden nekoliko manjši izvoz, čeprav bo povečala hrastniška Steklarna — največji izvoznik iz Zasavja — izvoz za nadaljnjih 7 %. Na zmanjšanje izvoza bo vplival predvsem manjši izvoz iz Tovarne kemičnih izdelkov Hrastnik, in sicer zaradi povečanih potreb domačega tržišča. Ob boljši organizaciji dela v »Sija-ju« pa je mogoče pričakovati, da se bo letos tudi ta delovna organizacija vključila med hrastniške izvoznike, in sicer po

vsej verjetnosti v kooperaciji s Steklarno Hrastnik, kar pa seveda še ne bo nadomestilo prej omenjeni primanjkljaj v izvozu.

• »KOMET« ZREČE:

Tečaji

ob prostih sobotah

V Tovarni umetnih brusov »Komet« v Zrečah pri Slov. Konjicah pripravljajo program za strokovno in družbeno-ekonomsko izobraževanje članov kolektiva. Kot je znano, so v tem podjetju med prvimi na območju konjiške občine prešli na 42-urni teden, in sicer z uvedbo prostih sobot. Proste sobote nameravajo sedaj izkoristiti za izobraževanje.



V črnomeljskem rudniku Kanizarica imajo najboljši rudarji, ki so vključeni v reševalno ekipo, pogosto vaje.

Na dnevnem redu: statuti

• ILIRSKA BISTRICA:

Statut občine v javni razpravi

Na skupni seji občinske skupščine, občinskega komiteja ZK in plenuma občinskega odbora Socialistične zveze, so udeleženci razpravljali o predlogu občinskega statuta. Sklenili so, da ga bodo predložili v javno razpravo vsem gospodarskim organizacijam, zavodom in ustanovam ter volivcem ilirskobistriške občine. Po 15. februarju naj bi volivci na zborih povedali svoja mnenja o njem in izrekli predloge za spremembe in dopolnitve.

Razprava na skupni seji je opozorila, da bodo verjetno k osnutku statuta izrečene številne pripombe in predlogi volivcev, gospodarskih organizacij, podjetij in ustanov. Nekateri službe niso na primer v predlogu statuta dovolj precizirane. Premalo natančno so obdelani odnosi in sodelovanje z gospodarskimi organizacijami; vloga in pomen inšpekcijskih služb statut ne obravnava tako kot je bilo to pričakovati. Prav tako je premalo poudarjena veterinarska služba, ki kot zavod skoraj niti ni omenjena v predlogu občinskega statuta.

Inšpekcijske službe so sklenile, da bodo predlagale statutarni komisiji, da v statutu občine konkretno določi vlogo in pomen inšpekcijskih služb. Zavoljo nalog vseh inšpekcijskih organov v komunah je nemogoče, da bi upravno in inšpekcijsko službo še v bodoče opravljali isti organi. Verjetno bodo predlagali občinski skupščini ustanovitev posebnega odseka inšpekcijskih služb, ki ne bi delal kot organ upravne službe.

• SLOVENSKE KONJICE:

Statut sprejet

Člani sveta Lambrehtinovega doma v Slov. Konjicah so bili med prvimi na območju konjiške občine, ki so sprejeli statut. O njem je poprej razpravljal celotni kolektiv in upravni odbor. Razen ostalih določil, ki jih vsebuje novi statut, je več pristojnosti prenesenih tudi na delovni kolektiv.

• ZAGORJE OB SAVI:

Doslej 12 osnutkov statinov

Občinski komisiji za statute delovnih organizacij in ustrezni komisiji pri občinskem sindikalnem svetu Zagorje ob Savi je doslej predložilo osnutke statinov 12 delovnih organizacij, in sicer Tovarna elektroporcelana Izlake, Rudnik rjavega premoga, Gradbeno podjetje, Osnovna šola Zagorje ob Savi, Stanovanjska skupnost »Toneta Okrogarja« Toplice, Splošna oblačila »Triglav«, Trgovsko podjetje »Potrošnja«, »Meso«, »Zaščita« in Gostinstvo. Ostale delovne organizacije pa bodo osnutke statinov izdelale do srede meseca februarja.

V nekaterih delovnih organizacijah na področju zagorske občine, kjer imajo že izdelane osnutke statinov, so v teku javne razprave; drugod pa razpravljajo za sedaj o osnutkih samoupravnih organov.

• ZAGORJE OB SAVI:

Precej podobnosti med statuti manjših delovnih organizacij

Pred dnevi sta se v Zagorju ob Savi sešli na skupni seji komisiji za pomoč pri izdelavi statinov delovnih organizacij občinske skupščine in sindikalnega sveta. Obravnavali sta pet osnutkov statinov delovnih organizacij. V razpravi so udeleženci ugotovili, da osnutki statinov v prejemih meri obravnavajo nekatera ključna vprašanja; ugotovljeno pa je tudi precej podobnosti med statuti manjših delovnih organizacij.

Občinski sindikalni svet Zagorje ob Savi bo sestavil zdaj manjšo študijsko skupino, ki bo obravnavala nekatera vsebinska vprašanja v zvezi z osnutki statinov. Svoje ugotovitve bo posredovala komisijam in delovnim organizacijam.

• TRBOVLJE:

Važna je vsebina statinov delovnih organizacij

Medtem, ko v Trbovljah ugotavljajo, da poteka izdelava osnutkov statinov delovnih organizacij zadovoljivo, saj so jih izdelale že skoraj vse delovne organizacije, pa opozarjajo na vsebinske pomanjkljivosti.

Predvsem ugotavljajo, da so v osnutkih statinov le načelno obdelani odnosi med osrednjimi samoupravnimi organi in organi upravljanja v ekonomskih in drugih enotah. V statutih delovnih organizacij, je tudi malo določil o odnosih med delovno organizacijo in komunjo, o vlogi proizvajalcev, kadrovske politiki, v statutih šol pa odnosi med šolskimi odbori in upravnimi odbori.

V statutih delovnih organizacij tudi ni določeno, kdo lahko zahteva spremembo statuta.

• CERKNICA:

Gradbeniki razpravljajo o statutu

V Splošnem gradbenem podjetju Gradbišče Cerknica so izdelali osnutek statuta že lani poleti. Do novega leta so ga na podlagi pripomb in predlogov članov delavskega sveta in kolektiva ter drugih organov že delno dopolnili. Januarja letos pa so pričeli z intenzivnejšimi pripravami za sprejetje statuta.

Razprave so organizirali v vsaki delovni enoti, da lahko sleherni član kolektiva pove svoje pripombe k osnutku. Sklenili so, da bodo skupaj s komisijo v vsaki delovni enoti razpravljali o statutu vsaj trikrat. Statut mislijo sprejeti konec tega meseca.

• CERKNICA:

Proizvodnja naj bi porasla za 13 %

V cerkniški občini računajo da bo letos proizvodnja za 13 % večja kot lani. Realizacija naj bi bila večja za 24 % in naj bi znašala 7.410 milijonov dinarjev. Največji delež pri tem naj bi imel kombinat Brest, in sicer 47 %, zatem Kovinoplastika Lož 34 %, Gaber Stari trg 7 % izpolnitve plana itd.

Z izboljšanjem tehnoloških postopkov, modernizacijo naprav, racionalnejšim izkoriščanjem delovnega časa in z vskladitvijo posameznih faz v delovnem procesu računajo, da bo porasla produktivnost za 20 %. Prvi tolikšnem dvigu produktivnosti pa bi tudi lahko

kmalu prešli na 42-urni delovni teden, o čemer v kolektivih že dalj časa razpravljajo.

V lesni stroki, ki je v cerkniški občini najbolj zastopana, bodo letos nastale nekatere spremembe. Tovarna lesnih izdelkov Jelka iz Begunj se je nedavno združila s Kovinoservisom iz Unca in bo poslej proizvajala opremo za trgovske lokale. Obrat lesnih izdelkov Tisa na Rakeku pa se bo preusmeril v kartonažno proizvodnjo in bo že letos proizvedel 1600 ton kartonažnih izdelkov. Ta obrat bo deloval v sklopu Kartonažne tovarne iz Ljubljane. Tudi Kombinatski Brest bo letos opustil proizvodnjo različnih finalnih izdelkov, zlasti ohišij za radijske sprejemnike in panel plošče, pospešil pa bo proizvodnjo poskova.

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

ŽELEZAR

GLASILO DELOVNEGA KOLEKTIVA ŽELEZARNE JESENICE

Gospodarjenje — ni nivoju delovne enote

O poslednjem poglavju, ki ga je komisija za statut dala v razpravo o »Ugotavljanju in delitvi dohodka« so razpravljali tudi vsi trije politični forumi Železarne na skupni seji.

Politični aktiv je na podlagi predloženega gradiva iskal rešitev, ki naj bo v bodoče cilj in napotilo nam vsem, da dosežemo najboljše rezultate in gospodarske učinke. Zaradi tega nam ne more biti vseeno, kako v statut podjetja postavljamo na kakšnem nivoju bomo ugotavljali dohodek in ga tudi delili. Vsekakor pa moramo pri tem upoštevati, da ob tem ne zru-

šimo celovitosti podjetja in da le to še zmeraj nastopa do družbe kot celota.

Izhajajoč iz navedenega moramo zaključiti, da je treba postaviti tako obliko, ki bo omogočala zasledovati in ugotavljati elemente gospodarjenja na takem nivoju, da bo interes posameznega proizvajalca kot kolektiva, to je delovne enote največji. To pa pomeni, da bo imel neposredni proizvajalec tudi na gospodarjenje največji vpliv. Čimbolj je ugotavljanje rezultatov gospodarjenja oddaljeno od proizvajalca, tem manj bo le-ta imel zanimanja za racionalnejše delo na svojem delovnem mestu.

Zato politični aktiv smatra, da v statut podjetja vnesemo načelo, da bomo dohodek ugotavljali in delili na nivoju delovne enote, torej gospodarjenje z vsemi svojimi elementi le na nivoju delovne enote.

Zaradi prej omenjenega načela, da podjetje do družbe nastopa kot celota, je potrebno, da v interesu vseh delovnih enot zasledujemo gospodarjenje tudi na nivoju podjetja. Gospodarski

učinek ali rezultat podjetja je torej odvisen od vsake posamezne delovne enote, ker ta predstavlja del celotnega kolektiva. Zato bo potrebno, da vsaka delovna enota prispeva del sredstev za skupne potrebe.

Ko se torej odločamo za tak način, je seveda potrebno, da v notranjem poslovanju postavimo take instrumente in obračun, ki upošteva pogoje gospodarjenja in enakopraven odnos med delovnimi enotami. Notranji instrumenti, ki jih bo delavski svet letno potrjeval ali pa bo določeval minimalne stopnje obveznih skladov delovnih enot, bodo odvisni od rezultatov dela in morajo zasledovati izenačevanje pogojev proizvodnje.

Zaradi tega je treba urediti notranji obračun na enakopravnih osnovah, to je na osnovi planskih cen, ker na tržišču izdelki nimajo enake cene. Zato pa je bistveno in nujno izenačevanje pogojev proizvodnje.

Ko govorimo, da bo vsaka delovna enota prispevala del sredstev za skupne potrebe, predvsem za izpolnjevanje obveznosti do družbe, se moramo

dogovoriti še za ostale potrebe, ki bi jih kazalo obdržati na nivoju podjetja, za zadovoljevanje potreb kolektiva. Pri tem so potrebna predvsem mnenja in predlogi delovnih enot, smatramo pa, da bo nujno treba ustanoviti rezervne sklade za primer elementarnih nezdol ali posebnih pogojev, ki bi zavirali formiranje potrebnih sredstev za OD v posamezni delovni enoti. Prav tako bo potrebno na nivoju podjetja še vedno obdržati sredstva za družbeni standard, pri čemer je treba zasledovati potrebe celotnega kolektiva po problemih stanovanjske izgradnje, družbene prehrane, rekreacije in sploh povečani skrbi za človeka — proizvajalca.

Ista potreba nakazuje še, da del amortizacije kakor tudi sredstva za razširjeno reprodukcijo, oblikujemo na nivoju podjetja, kateremu bo razvoj celotnega kolektiva ena prvih nalog.

Politični aktiv je torej na osnovi razprave in v prid doseganja boljših gospodarskih uspehov prišel do zaključka, da naj bo ugotavljanje in delitev dohodka na nivoju delovne enote.

Saj smo vendar perspektivni!

Na kepi snega, ki so jo Kranjčani komajda spravili skupaj, je bilo pred dnevi mladinsko republiško prvenstvo v smučarskih skokih.

Reporter (in nepoučen gledalec), ki je tekmovalce gledal, od samega veselja ni vedel, kam z rokami. Kajti lepo je bilo tam v Rakovici pri Kranju, 140 mladih skakalcev se je puščalo nizdol čez »mizo«.

»Hrabri so ti naši fantje,« je bilo slišati med gledalci.

Pravzaprav je res — vseh 140 bi zaslužilo pohvalo.

Seveda, to so še mladinci, tako rekoč perspektiven kader, ki bo iz leta v leto še napredoval in ponel sloves jugoslovanskega smučarstva širom v svet.

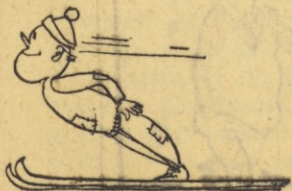
Stara, obrabljena fraza? Zal je to v tem primeru res.

Pri nas smo imeli že toliko perspektivnih skakalcev, da malokje na svetu. Toda, bolj ko so bili perspektivni (ali bi vsaj morali biti), slabši so bili njihovi rezultati na velikih mednarodnih tekmovanjih.

Zakaj? Zato, ker so imeli v letih, ko so tekmovali, več trenerjev kot pa je bilo zimskih sezon. Več trenerjev... Od katerih je eden vedel več kot drugi, vsi pa (vsaj tako kaže) ne toliko, da bi naši perspektivni fantje v redu napredovali.

Disciplina samih tekmovalcev je bila večkrat problematična...

Priprave na posamezne tekmovalne sezone so se že



po neki ustaljeni praksi začele prekasno...

Ni bilo možnosti in večkrat tudi volje ne, da bi se stvari končno vendarle obrnile na bolje.

Kdo je bil kriv, da so naši perspektivni smučarji — skakalci, prihajali v dokaj dobro formo šele tedaj, ko so bila vsa važnejša tekmovanja že za njimi in smo doma samo še procentualno računali — koliko so zastali v procentih za najboljšim in koliko za dvajsetim in petdesetim in prste preštevati vse tiste, ki so ostali za njimi...

Vse to in še več misli me je prešinilo, ko sem gledal mladež pred dnevi v Kranju, kako se je hrabro pogajala prek odskočišča. In kot odmev netesa je prihajal pogovor gledalcev, ki so menili, da so ti skakalci hrabri in perspektivni...

Ze res — hrabri so. Toda to danes (vsaj za večje doze) ni več dovolj. Zdaj bi morali izpiliti tehniko, se pričenjati sistematično pripravljati na tekmovanja... Pričeli naj bi se šele učiti.

Pa se bodo? Se bodo pričeli sistematično pripravljati na tekmovanja? Ne sicer vsi, vsaj kakih deset, najboljših med njimi? Ali pa bodo morali iti po prav isti poti kot pred leti in danes njihovi predniki — perspektivni skakalci.

Ce bodo šli, seveda ne bodo izpili ne tehnike do tiste mere kot bi bilo to potrebno, ne bodo se dovolj naučili, pa naj bodo obnem hrabri do skrajne mere.

Nekaj bi pač morali spremeniti v tem našem smučarskem športu, da bi naši tekmovalci ne bili v vsej svoji športni karieri samo perspektivni, marveč da bi kdaj pa kdaj res častno zastopali barve jugoslovanskega športa — tudi na velikih smučarskih tekmovanjih.



Kljub slabi zimi je Erjavčeva koča na Vršču dobro obiskana

RAZVOJ DOMAČEGA TURIZMA IN REKREACIJE NAJ BO USKLAJEN S SPLOŠNIM
NAPREDKOM NAŠEGA DRUŽBENEGA RAZVOJA

ŠE VEDNO ZASTARELI PREDPISI

Hitra rast našega gospodarstva postavlja turistične delavce in organizatorje aktivnega oddiha pred vedno večje naloge. Skrb za večjo produktivnost, še prav posebej pa uvajanje skrajšanega delovnega tedna, nalaga domačemu turizmu obsežno delo, saj lahko le zdravi in razpoloženi ljudje uspešno rešujejo številne probleme današnjega časa.

Ena izmed važnih nalog sedemletnega plana je, da zagotovimo potrebno skrb nadaljnjemu razvoju rekreacijskega turizma, ki zahteva usmeritev k bolj racionalnemu gospodarjenju. V ta namen moramo doseči hitrejšo integracijo počitniških domov z ustanavljanjem počitniških skupnosti, ki so že doslej dokazale svojo ekonomsko upravičenost a boljšimi gospodarskimi uspehi. V to obliko združevanja je potrebno pritegniti v posameznih komunah interese v iniciativne skupnosti za uspešno nadaljnjo kolektivno investiranje funkcionalnejših objektov za oddih in rekreacijo.

Za zagotovitev smotrnejšega gospodarjenja v počitniških domovih ter kvalitetnejših in bolj cenjenih uslug čim širšemu krogu delovnih ljudi, je potrebno združevati počitniške domove v poslovne skupnosti počitniških domov na posameznih teritorijih, kjer se le-ti nahajajo. Integracija počitniških domov v poslovne počitniške skupnosti mora potekati ne kot omejeva-

nje pravic ustanoviteljev počitniških domov, temveč kot izpolnitev organizacijske oblike, ki bo sposobnejša bolje gospodariti in ki bo laže reševala probleme na relaciji počitniški dom-komuna in zagotovila nadaljnjo zainteresiranost delovnih organizacij za gradnjo počitniških domov in rekreacijskih centrov. Da bi ta samoupravna oblika neposrednih koristnikov bila sposobna zagotoviti ustrezen način poslovanja in boljše izkoriščanje tovrstnih objektov, je potrebno ustanoviteljem poslovnih počitniških skupnosti zagotoviti ugodne kredite za izgradnjo skupnih restavracijskih, poslovnih in športnih objektov. Ti so namreč pogoj za funkcionalno povezavo obstoječih manjših počitniških domov na posameznih področjih.

Domači turistični trg je danes slabo organiziran. Del krivde za to nosijo ustanovitelji počitniških domov, pa tudi potovalne agencije, turistični biroji in strokovne službe pri organih uprave, ki ne kažejo dovolj zanimanja za ureditev tega turističnega tržišča.

Slabosti v dosedanjem sistemu urejanja domačega turizma se kažejo še v zastarelih zakonskih predpisih, ki so postali ne le ovira za boljše poslovanje počitniških domov, temveč tudi zastareli sistem administrativnega omejevanja pravic delovnih organizacij v politiki regresiranja letnih dopustov. Za-

to se moramo zavzeti za čim hitrejšo odpravo preživelega predpisa o regresiranju dopustnikov, pravico odločanja o višini regresov pa prenesti v delovne organizacije, ki naj po svojih sposobnostih in potrebah regresirajo koristnike dnevnega, tedenskega in letnega oddiha.

Počitniški domovi naj v okviru poslovnih skupnosti počitniških domov uvedejo v povezavi iniciativnih počitniških skupnosti sistem rezervacij in potrebno informativno — receptivno službo, na osnovi pravočasnih rezervacij in pregledov prostih mest v počitniških domovih, pa ponudijo razpoložljive kapacitete članom tistih kolektivov, ki nimajo svojih počitniških domov. Za poslednje realizacijo sistema rezervacij in boljšega izkoriščanja počitniških domov je nujno izdelati v delovnih organizacijah pravilnike o regresiranju dopustnikov in pristopiti k planiranju dopustov na daljše časovno obdobje.

Da bi bili sposobni te kompleksne naloge domačega turizma uspešneje reševati, je nujno, da v večji meri vključimo k reševanju tovrstnih problemov vse zainteresirane organizacije k razvoju in programiranju domačega turizma, ki mora biti usklajen s splošnim napredkom družbenega razvoja in vedno večjimi potrebami našega delovnega človeka po rekreaciji.

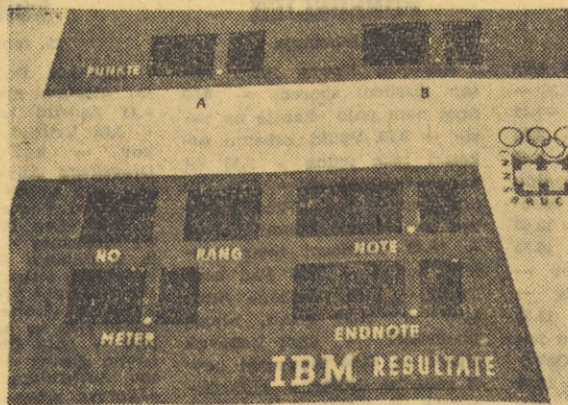
STANE GLAS

OLIMPIJSKE RAZGLEDNICE

ZRAČNI EKSPRES

Noči na vlaku niso prijetne. Posebno te, od Ljubljane do Innsbrucka, ni pa ni hotelo biti konec. Naš »ekspres« si je vzel skorajda več časa za postanke na postajah

mu naporu, da bi prišel v naš kupa, smo si morali voščiti dobro jutro le skozi zasteklena vrata. Vrata so namreč trmasto vztrajala v svojem prvotnem položaju in vsak trud, da bi jih premaknili,



in izven njih, kot pa za vožnjo. Seveda je bil rezultat tega neizogibna zamuda.

V Avstriji je celo noč v debelelih kosmičih naletaval sneg, katerih smo bili deležni tudi mi v vlaku. Vagon, v katerem smo se peljali, so izdelali namreč domači strokovnjaki, ki po vsej verjetnosti niso slutili, da se bo njihova moštrovina znašla prav kmalu v mrzli zimski noči izven naših meja. Detajli vagona, po mojem mnenju misljeni za vroče poletne mesece v Dalmaciji, se to pot niso najboljše obnesli. Tako so bila na primer celo noč odprta vrata in nekaj oken našega zavetišča. Zaradi vročine res nihče ni trpel.

Proti jutru nas je obiskal avstrijski sprevednik. Kljub silne-

je bil zaman. Šele pozneje, ko je že vrsta potnikov preizkusila svoje intelektualne in fizične sposobnosti, da bi odprla vrata (seveda brez uspeha) nam je uspelo z združenimi močmi, da smo vrata kratek čas odprli in si tako zadnji čas priborili izhod na prosto, saj smo dospeli že skoraj v Innsbruck. Prva posebnost, ki smo jo doživeli v tirolski prestolnici je bila, da je bilo tam manj snega kot pa na hodniku našega vlaka.

VZORNI DOMAČINI

Značilnost, ki je vsakogar in povsod prijetno presenetila, je bila zljedna prijaznost domačinov. Kljub utrujenosti in naporu olimpijskemu vrvežu so znali Avstrijci ohraniti potrebno pozornost

do domačih in tujih gostov. Večkrat sem sedel v lokalu tudi uro ali več le ob čaši piva, ne da bi bil deležen očitajočega pogleda. Tudi policaji, prikupna avstrijska dekleta v rdečih pelerinah, ljudje v uradih, reditelji, kontrolorji — vsi so vedeli, kaj šteje k njihovi osnovni dolžnosti, kaj šteje k dobri organizaciji, k zares uspešni turistični reklami.

Majhne stvari, bo menil nekdo, Toda toliko bolj pomembne in prijetne obenem — posebno za človeka, ki tega ni vajen.

RAZSTAVA AVTOMOBILOV

V prazničnih dneh se je živelo v tirolski prestolnici »na veliko«. Tudi po dvigovanju denar v bankah po večini le s čeki (mimo grede po deset tisoč šilingov). Na ulici si videl tisoče finese od ameriških salinov, francoskih in italijanskih produktov drzne domišljije, pa tja do izdelkov umirjenih angleških kreatorjev, kar je vse skupaj dalo slutiti, da si zašel v svet mordenov, v svet ljudi, ki ne poznajo vprašanja denarja in časa. Posebno obležje je dala olimpijskemu vrvežu stalna »cestna razstava avtomobilov«. Na prireditvah je bilo tudi po osem do deset tisoč avtomobilov hkrati.

Se tako dober poznavalec avtomobilov, ki vsak mesec prejema »Quattroruote«, bi lahko v Innsbrucku porabil nekaj dni le za ogled nestetih vozil. Silver Cloud, Jaguar coupe in spider, Bentley, Ford, Zodiac, Alfa Romeo »2600 spider«, Ferrari »400 Superamerica«, Moretti »2500 SS«, Maserati »5000 GT« in še vrsta avtomobilov, o katerih tu le slišiš — niso bili tu nikakršna redkost. Seveda so prevladovali »skromnejši« avtomobili, kot so Mercedesovi, Fordi, Peugeoti, Porschi in drugi. Poleg ledene palače sem opazil celo dve amfibiji. Skratka, raj za ljubitelje avtomobilov.

(Konec prihodnjic)

Bregovi reke Inn so se kmalu po zaključnem olimpijskem ceremonialu umirili, IX. zimskih olimpijskih iger je bilo konec.

Simpatična tirolska prestolnica se je oddahnila, tisoči in tisoči avtomobilov vseh mogočih znamk in registrskih tablic so se utrjeno porazgubili v smerah proti Münchnu, Brennerju, Kufsteinu, Badgasteinu... Domačini, organizatorji in gostinci, so zadovoljni. Priprčen sprejem, dobra volja ter zavirljiva organizacija, so opravili svoje. Milijardne investicije so dobro naložene. Pobočja, žičnice, penzioni in hoteli nad Innom bodo namreč odslej dalje še bolj polni, dohodek od turizma bo ponovno naraščal. Tirolci so vedeli kaj hočejo doseči v olimpijskem letu, kaj pomeni organizacija športne prireditve na najvišji ravni in zato zaželeni rezultat ni izostal.

Nekoliko manj zadovoljni so tekmovalci, ki so merili svoje sposobnosti v Lizumu, Seefeldu, na Bergiselu, Patscherkofelu in drugod. Odličij ni bilo toliko kot na stopajočih in končno, tudi zadnji je moral biti nekdo. Nekateri fante in dekleta je doletela smola, nekateri so jo imeli vedno in zanje smo vedeli, da pač še niso zreli za nastop pod petimi sklenjenimi obroči.

Komentarji in izrečene misli o končni bilanci naših udeležencev IX. zimskih olimpijskih iger so skromnejši in manj številni, kot pa so bile prognoze, kot so bila uganjanja tedne in mesece pred to veliko preizkušnjo. Ocene so mlačne, brez navdušenja, brez vroče krvi. In prav tako dokaj različne: po pričakovanjih, brez preseženečij, vidna stagnacija, poraz na vsej fronti in tako dalje. Vsaka od teh misli vsebuje nekaj resnice, toda vsaki bi morali dodati še kratko pojasnilo. Na primer: zares velik uspeh naših predstavnikov v Innsbrucku za tisto, kar jim nudimo za njihovo rast tu v domovini. Ali: povsem nezadostno glede na uvrstitev in vedno večje razlike v primeri z našimi tekmeči, ki imajo boljše ali enake pogoje.

Ob tej zadnji ugotovitvi ne moremo mimo vprašanja, zakaj so nas v zadnjih letih zasenčili ter premočno izpodrinili predstavniki dežel, ki so bili domala še pred kratkim povsem neznani v belih arenah. Da se nikakor ne moremo kosati s Skandinavci, z Nemci, Francozi ali Avstrijci (ki imajo na primer v svojih gorah preko 700 smučarskih žičnic) — razumemo, malce težje pa se je spri-



Olimpijski zubljji

jazniti z dejstvom, da so nas dandanes prehiteli že prav vsi sosedi in, da se iz tekme v tekmo bolj približujemo koncu kakovostne lestvice. Od dolgoletne tradicije na smučeh, od slavne Planice in njenih 100 mlajših sestra, od stotin mladih smučarskih talentov — danes nimamo ničesar spodbudnega, ničesar razveseljivega.

Kot gledamo danes na rezultate naših alpskih smučarjev v Innsbrucku skoraj z zadovoljstvom (posebno na rezultate Lakote), težko razumemo kaj je z našimi skakalci. Kdor je gledal zadnje olimpijske boje na Bergiselu, je opazil dve stvari: velik kadrovski napredek tujih reprezentanc in po drugi strani stagnacijo naših skakalcev. Nekateri poznavalci te športne discipline trde, da so se naši skakalci v zadnjih letih celo poslabšali in to ne v relativnem smislu, temveč v — absolutnem! Naj bo kakor koli že, v kratkem času smo zdrknili prav na rep skakalnih mostov, saj smo na primer na Bergiselu nesli samo še Švicarje. Morda laična misel, toda: tu nekaj ne bo prav!

In še to. Končni obračun ob reki Inn je pokazal, da so na primer Bolgari osvojili osmo mesto v sankanju. Pri nas je sankski šport sila priljubljen, saj je zares cenen in obenem mikaven, pa tudi dobrih tekmovalcev nam ne manjka. O tem govore podatki, ki pravijo, da so naši tekmovalci zasedli leta 1961 na svetovnem prvenstvu v Švici med 70 tekmovalci 13., 24. in 26. mesto. Dobro so se tudi odrezali lani na svetovnem prvenstvu v Avstriji. In kljub vsemu so letos ostali lepo doma... Čemu, tega ne moremo zapisati, ker tega preprosto ne vemo. Prepričani pa smo, da ta sklep ni rezultat neke logike, neke trezne presoje. Morda bo kdo dejal: zvoniti po toči... zato naj še dodamo, da je bilo že prej veliko zvonjenja, ki pa je, kot kaže, naletelo le na gluha ušesa.

Ironično rečeno, naša letošnja olimpijska bilanca ni ne vem kako bogata. Niti toliko ne, da bi se lahko o njej pogovarjali brez okusa grenkobe, brez sence srha in občutka krivde. Nehote nanjo hitro pozabljamo in že ugrabimo, česa se lahko nadejamo septembra v Tokiu. Ugi so vedno lažji od resnice. Vse bolj trdno pa smo prepričani v to, da pot, ki jo danes ubiramo vodi edino na dno in da nam zares ne preostane drugega, kot da začnemo delati po že neštetoletni izrečenih zaključkih in da lepe besede prelijemo v — dejanja.

To ni lahko. Je pa edina pot do uspeha, pot, na kateri bomo sem in tja naleteli na prijetnejše spremembe, kot pa smo jih bili vajeni doslej.

ANDREJ ULAGA

Tekme na Svetini

V okviru programa rekreacije članov delovnega kolektiva Zelezarne v Storah, ki ga je pripravila komisija za rekreacijo pri sindikatu podružnici podjetja za leto 1964, so bile v nedeljo, 9. februarja na Svetini nad Storami smučarske tekme med delovnim kolektivom Cinkarne Celje in Zelezarne Store. Novost tega tekmovanja je bila, da so tokrat prišli na račun tisti člani kolektiva, ki so sicer prijatelji smučanja, nimajo pa možnosti stopiti na smučl vsako zimo in so stari več kot 30 let. Tekmovanje, za katero je bilo veliko zanimanje, je bilo združeno s prijetnim izletom.

J. M.



DRŽAVNA ZALOŽBA SLOVENIJE

bo izdala v letu 1964 v rednih knjižnih zbirkah naslednja dela:

SVETOVNI KLASIKI:

Honoré de Balzac: TETA LIZA, Miguel de Cervantes: DON KIHOT I. in II., GRŠKA LIRIKA (Izbor in prevod Anton Sovre)

MODERNI ROMAN:

André Gide: PONAREJEVALCI DENARJA, Max Frich: STILLER, Henry Miller: RAKOV POVRATNIK, Thomas Wolfe: O CASU IN REKI I. in II.

BIOGRAFIJE:

John Erskine: KRATKOTRAJNA SREČA FRANÇOISA VILLONA, Herman Kesten: KOPERNIK IN NJEGOV SVET, Irving Stone: V ZANOSU IN OBUPU, I. in II. (Michelangelo)

KIOSK:

Willa Cather: MOJA ANTONIJA, Matevž Hec: TIHOTAPCI, Aleksander Solženicin: MATRJONI-DVORIŠČE, Ljode Kovačič: POVSOD JE NEBO, Rex Stout: LOV NA ZAPIK, Robert Neumann: DRUGA STRAN MESECA, Giovannino Guareschi: DON CAMILLO IN PEPPONE, Iris Murdoch: GRAD IZ PESKA, Theodore Dreiser: JENNIE GERHARDT, I. in II.

KULTURA IN ZGODOVINA:

Jan Sczpepański: SOCIOLOGIJA, Ambrogio Donini: KRATKA ZGODOVINA VERSTEV, K. Everett in H. Kuhn: ZGODOVINA ESTETIKE, V. I. Avdičev: ZGODOVINA STAREGA VZHODA

Izven knjižnih zbirk bo izdala založba še več leposlovnih del iz domače in tuje književnosti. Posebej velja omeniti ZBRANA DELA SLOVENSKE PISNIŠTVO IN PISATELJEV (Prežihov Voranc — tri knjige Zbranega dela; Srečko Kosovel — Zbrano delo v dveh knjigah; Janez Mencinger — IV. knjiga; Polibios: OBČA ZGODOVINA, F. M. Dostojevski: ZLOČIN IN KAZEN, Dobrica Čosić: DELITVE, I. do III. knjiga, P. Petrović Njegoš: GORSKI VENEC; med pesniški zbirkami pa: François Villon: IZBRANE PESMI, T. S. Eliot: PUSTA ZEMLJA, V. Makajovski: OBLAK V HLACAH, Tone Pavček: IZBOR MLADE SOVJETSKE POEZIJE.

Na knjižne zbirke se lahko naročite v vseh knjigarnah ali neposredno pri

DRŽAVNI ZALOŽBI SLOVENIJE
LJUBLJANA, MESTNI TRG 26

Prodajni servis



Za dom, službo, dopust, izlet —
vedno Prodajni servis »Modna hiša«

LJUBLJANA — MARIBOR



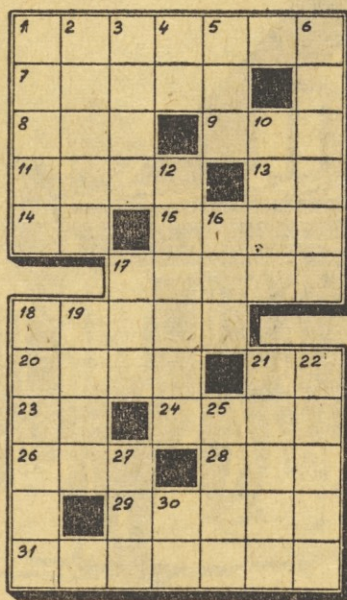
Za razvedrilo in kratek čas



Križanka

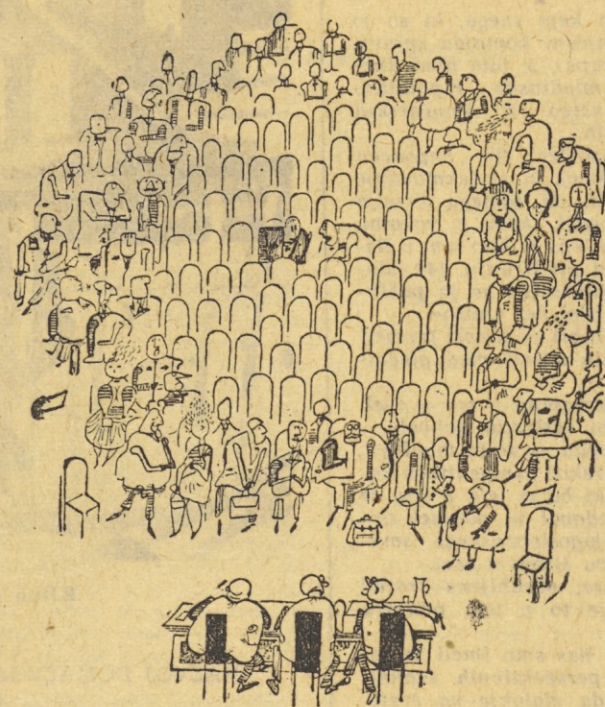
Vodoravno: 1. stik, 7. grška denarna enota, šesti del drahme (množ.), 8. gostija, svatovanje, 9. etiopski plemenski poglavar, 11. udor, 13. kratka za »starejši«, 14. začetnici imena in priimka jugosl. elektrotehnika in izumitelja, ki je deloval v ZDA, 15. naglavno pokrivalo (množ.), 17. žival iz rodu kopitarjev, ki ima kratek gibljiv rilec, 18. skica (v geodeziji), 20. ovčje krzno, 21. različna soglasnika, 23. vrsta nadležnega mrčesa, 24. značaj, 26. domača žival, 28. daljše časovne enote, 29. eksport, 31. število natisnjenih izvodov časnika ali knjige.

Navpično: 1. kastriran petelin, 2. ledvice, 3. neumna, 4. okrajšava za »tega leta«, 5. visok gorski masiv v Zapadni Afriki, 6. tipka pri telegrafu, 10. provinca v severozahodni Italiji, znana po vinogradništvu, 12. atenski postavodajalec, 16. nada (množ.), 17. glas, zvok, 18. hrbtni del ustrojene živalske kože, 19. kraj na Štajerskem, 21. naziv za skupnost ljudi, ki tvorijo eno državo, 22. aliansa, 25. siromak, 27. kačje sikanje, 30. različna soglasnika.



REŠITEV PREJŠNJE KRIŽANKE

Vodoravno: 1. galenit, 8. elegija, 9. nivo, n. 10. Tai, 11. pat, 13. as, 14. Mura, 15. kanal, 16. anorak, 18. pasat, I, 20. opat, 21. T(one) S(eliškar), 22. la, 23. Goa, 24. okarina, 27. neresec.

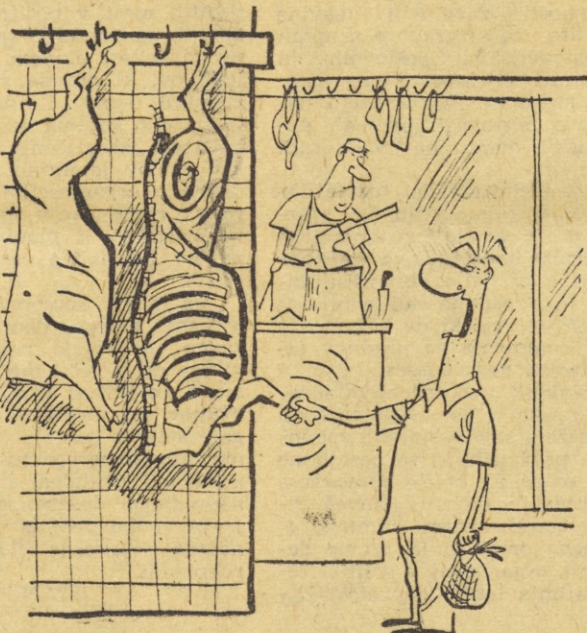


— Res ni bilo treba pred vsemi reči, da boš kritiziral tovariša Zdeneta.

Člani samoupravnih organov ste v delovni organizaciji in delujete v občinski skupščini, v njenih organih, to je v komisijah in svetih. Pri svojem družbenem delu se pogostokrat srečujete z različnimi vprašanji samoupravljanja komun. Kje boste našli odgovor na vprašanja, pojasnila in napotke za svoje delo? Berite list

OBČAN

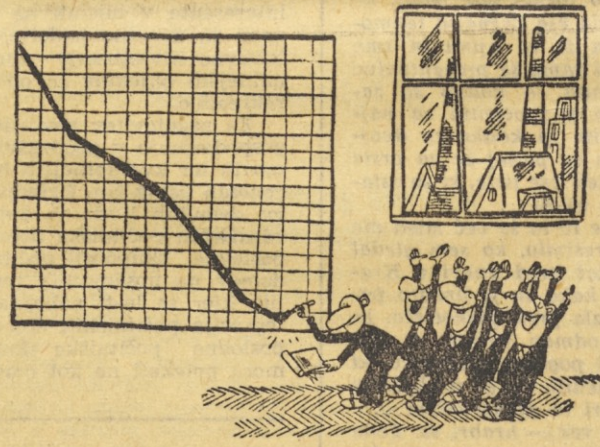
ki izhaja štirinajstredno in obravnava vprašanja samoupravljanja v komuni. List izdaja Pogodbena skupnost slovenskih občin, okrajev, nekaterih organizacij in ustanov. — Naslov uredništva in uprave: »OBČAN«, Ljubljana, Cankarjeva 5.



— ...No, pa ostanite mi zdravi, ker ni nobene nade, da se bomo kaj kmalu spet videli.



— Res ne razumem, zakaj je nekaterim tako težko prenehati kaditi. Meni je to uspelo od jutra že petnajstkrat z veliko lahkoto.



— Hura!!! Krenilo je...

Spored RTV Ljubljana za teden od 20. do 26. februarja 1964

ČETRTEK

20. februarja

5.00—8.00 Dobro jutro! (pisani glasbeni spored) — 6.20—6.35 Tečaj ruskega jezika — 8.05 Z opernih in koncertnih odrov — 8.55 Radijska šola za višjo stopnjo — 9.25 Jugoslovanski pevci zabavne glasbe, orkestri in ansambl — 10.15 Pihalna godba Walter Schacht — 10.30 Pet minut za novo pesmico, Pozdrav mladim risarjem — 11.00 Pozor, nimaš prednosti! — 12.05 Zabavna glasba — 12.25 Izbrali smo za vas — 13.15 Obvestila in zabavna glasba — 13.30—14.35 Glasbeni sejem — 14.35 Naši poslušalci čestitajo in pozdravljajo — 15.15 Zabavna glasba — 15.40 Literarni sprehod — 16.00 Vsak dan za vas — 17.05 Deset minut s kvintetom Jožeta Kampla — 17.15 Turistična oddaja — 18.00 Poročila — aktualnosti doma in v svetu — 18.10 Na obisku v vzhodnonemškem gradu — 18.45 Kulturna kronika — 19.00 Obvestila — 19.05 Glasbene razglednice — 19.30 Radijski dnevnik — 20.00 Cetrtekov večer domačih pesmi in napevov — 20.45 Madžarski napevi — 21.00 Literarni večer — 21.40 Mihovil Logar: Prva suita iz baleta »Zlata ribica« — 22.10 Glasbena medigra — 22.15 Skupni program JRT — studio Beograd — 23.05 Godala v noči — 23.20 Skupni program JRT — studio Ljubljana — 24.00 Zadnja poročila in zaključek oddaje

PETEK

21. februarja

5.00—8.00 Dobro jutro! (pisani glasbeni spored) — 6.20—6.35 Tečaj hrvaško-srbskega jezika — 8.05 Veliki valčki in operne uverture — 8.55 Slovenske narodne za soli, zbor in orkester — 8.55 Pionirski tednik — 9.25 Divertimento in suita — 10.15 Odlomek iz prvega dejanja Puccinijeve opere »Madame Butterfly« — 10.35 Novosti na knjižni polic — 11.00 Pozor, nimaš prednosti! — 12.05 Zabavna glasba — 12.25 Zvoki za prijetno opoldne — 13.15 Obvestila in zabavna glasba — 13.30 Naši in tuji instrumentalni solisti — 14.05 Radijska šola za nižjo stopnjo — 14.35 Domače »12« v instrumentalnih izvedbah — 15.15 Napotki za turiste — 15.20 Zabavna glasba — 15.45 Jezikovni pogovori — 16.00 Vsak dan za vas — 17.05 Petkov glasbeno popoldne pri skladatelju Josephu Haydnu — 18.00 Poročila — aktualnosti doma in v svetu — 18.10 Pesni boje in dela — 18.30 Priprave nam... — 18.45 Iz naših kolektivov — 19.00 Obvestila — 19.05 Glasbene razglednice — 19.30 Radijski dnevnik — 20.00 Popevke iz Solije — 20.15 Tedenski znanje-politični pregled — 20.30 Iz slovenske violinske glasbe — 20.53 Lepe melodije izvaja orkester »101 Strings« — 21.15 Oddaja o morju in pomorščakih — 22.10 Plesna glasba — 23.05 Italijanska pevka Milva — 23.50 Skupni program JRT — studio Zagreb — 24.00 Zadnja poročila in zaključek oddaje

SOBOTA

22. februarja

5.00—8.00 Dobro jutro! (pisani glasbeni spored) — 6.10—6.15 Napotki za turiste — 6.20—6.35 Nadaljevalni tečaj angleščine — 6.45—6.50 Pregled športnih prireditev za nedeljo — 8.05 Vedre melodije za konec tedna — 8.55 Radijska šola za nižjo stopnjo — 9.25 Alerika in Matic v naši diskoteki — 9.45 Solistična zabavna glasba — 10.15 Pisani napevi izpod zelenega Pohorja — 10.35 Zbor Čeških pevcev dirigira Jan Kühn — 11.00 Pozor, nimaš prednosti! — 12.05 Zabavna glasba — 12.25 Obvestila in zabavna glasba — 13.30 — 14.35 Glasbeni sejem — 14.35 Naši poslušalci čestitajo in pozdravljajo — 15.15 Zabavna glasba — 15.40 Kranjski zbor »France Prešeren« poje pesmi skladateljev čitalniške dobe — 16.00 Vsak dan za vas — 17.05 Gremo v kino — 17.35 Pesmi in pesni jugoslovanskih narodov — 18.00 Poročila — aktualnosti doma in v svetu — 18.10 Recitali znamenitih pevcev — 18.45 Novo v znanosti — 19.00 Obvestila — 19.05 Glasbene razglednice — 19.30 Radijski dnevnik — 20.00 Matineja narodno-zabavne glasbe — 21.00 Sobotni ples — 22.10 Oddaja za naše izseljence — 23.05 Prijeten konec tedna — 24.00 Zadnja poročila in zaključek oddaje

NEDELJA

23. februarja

6.00—8.00 Dobro jutro! (pisani glasbeni spored) — 6.30 — 6.35 Napotki za turiste — 7.40 Pogovor s poslušalci — 8.00 Mladinska radijska igra — 8.40 Iz albuma pesmi za mladino — 9.05 Naši poslušalci čestitajo in pozdravljajo, I. — 10.00 Se pomnite, tovariši! — 10.30 S tujih koncertnih odrov — 11.30 Nedeljska reportaža — 11.50 Godala in ritmu — 12.05 Naši poslušalci čestitajo in pozdravljajo, II. — 13.10 Obvestila in zabavna glasba — 13.30 Za našo vas — 13.50 Koncert pri vas doma — 14.10 Nekaj melodij — nekaj ritmov — 15.05 Odmevi iz skandinavskih dežel — 16.00 Humoreska tega tedna — 16.20 Domači napevi za nedeljsko popoldne — 16.45 Plesni potpourri — 17.05 Hammond orgle — 17.15 Radijska igra — 18.00 Glasba iz znamenitih oper — 19.05 Glasbene razglednice — 19.30 Radijski dnevnik — 20.00 Izberite svojo popevko — 21. Znamenite operne predstave — 22.10 Plesna glasba — 23.05 Hugo Wolf in Modest Musorgski — 24.00 Zadnja poročila in zaključek oddaje

PONEDELJEK

24. februarja

5.00—8.00 Dobro jutro! (pisani glasbeni spored) — 8.05 Spet nam poje »Fantje na vasi« — 8.25 Veliki zabavni orkestri tega tedna — 8.55 Za mlade radovedneže — 9.25 Pojeta sopranistka Vilma Bukovec in tenorist Rudolf Franc — 10.15 Virtuozni instrumentalni solisti — 10.35 Naš podlistek — 10.55 Glasbena medigra — 11.00 Pozor, nimaš prednosti! — 12.05 Zabavna glasba — 12.25 Slovenski pevci zabavne glasbe — 13.15 Obvestila in zabavna glasba — 13.30—14.35 Glasbeni sejem — 14.35 Naši poslušalci čestitajo in pozdravljajo — 15.15 Zabavna glasba — 15.45 S knjižnega trga — 16.00 Vsak dan za vas — 17.05 Iz opernega albuma — 18.00 Poročila — aktualnosti doma in v svetu — 18.10 Zabavni kaleidoskop — 18.45 Družba in človek — 19.00 Obvestila — 19.05 Glasbene razglednice — 19.30 Radijski dnevnik — 20.00 Iz slovenske klavirske glasbe — 20.15 Koncert orkestra RTV Ljubljana — 22.10 S popevkami po svetu — 23.05 Literarni nočturno — 23.15 Nočni akordi — 24.00 Zadnja poročila in zaključek oddaje

TOREK

25. februarja

5.00—8.00 Dobro jutro! (pisani glasbeni spored) — 6.20 — 6.35 Začetni tečaj angleščine — 8.05 Vrtiljak zabavnih zvokov — 8.35 Pisani zvoki z Dravskega polja — 8.55 Radijska šola za srednjo stopnjo — 9.25 Zbori v plesnem orkestru — 9.45 »Lep dan« — 10.15 Plesne miniaturre — 10.40 Odlomek iz 2. dejanja Gotovčeve opere »Ero z onega sveta« — 11.00 Pozor, nimaš prednosti! — 12.05 Zabavna glasba — 12.25 Domače viže in napevi za opoldne — 13.15 Obvestila in zabavna glasba — 13.30 Iz baletov »Ohridska legenda« in »Lectovo srce« — 14.05 Radijska šola za višjo stopnjo — 14.35 Slovenske narodne pesmi v priredbi Mateja Hubada — 15.15 Zabavna glasba — 15.30 V terek na svidenje — 16.00 Vsak dan za vas — 17.05 Koncert po željah poslušalcev — 18.00 Poročila — aktualnosti doma in v svetu — 18.10 Pianist Don Shirley — 18.25 Plesni orkester RTV Ljubljana in njegovi solisti — 18.45 Na mednarodnih krizpotih — 19.00 Obvestila — 19.05 Glasbene razglednice — 19.30 Radijski dnevnik — 20.00 Zenski zbor Slovenske filharmonije ob spremljavi klavirja — 20.20 Radijska igra — 21.30 Nekaj Brahmsove glasbe — 22.10 Glasbena medigra — 22.15 Skupni program JRT — studio Ljubljana — 23.05 S popevkami današnjih dni — 24.00 Zadnja poročila in zaključek oddaje

SREDA

26. februarja

5.00—8.00 Dobro jutro! (pisani glasbeni spored) — 6.20 — 6.35 Tečaj makedonskega jezika — 8.05 Jutranji divertiment — 8.55 Pisani svet pravljic in zgodb — 9.25 Za prijetno razvedrilo — 10.15 Narodne pesmi iz francoskih pokrajin — 10.45 Človek in zdravje — 10.55 Glasbena medigra — 11.00 Pozor, nimaš prednosti! — 12.05 Zabavna glasba — 12.15 Kmetijski nasveti — 12.25 Izbrali smo vam — 13.15 Obvestila in zabavna glasba — 13.30 Zvoki romantičnega stoletja — 14.05 Radijska šola za višjo stopnjo — 14.35 Sovjetske in češke popevke — 15.15 Zabavna glasba — 15.40 Poje Komorni zbor RTV Ljubljana — 16.00 Vsak dan za vas — 17.05 Chopinova prva pariška leta — 17.25 Iz fonoteke radia Koper — 18.00 Poročila — aktualnosti doma in v svetu — 18.10 Mojstri orkestrske igre — 18.45 Ljudski parlament — 19.00 Obvestila — 19.05 Glasbene razglednice — 19.30 Radijski dnevnik — 20.00 Lepe melodije — 20.30 Koncert v studiu — 21.30 Glasbeni nočturno — 22.10 Popevke se vrstijo — 23.05 Literarni nočturno — 23.15 v plesnem ritmu — 24.00 Zadnja poročila in zaključek oddaje