

SOBOTA, 8. APRILA 1967

Št. 13, leto XXVI



VIC Z BRADO  
— Vodstva je treba pomladiti...!

Karikatura: ANDREJ NOVAK

SKUPNA SEJA PREDSEDSTVA RS ZSJ ZA SLOVENIJO IN SVETA ZVEZE DELAVSKIH UNIVERZ SLOVENIJE:

## Izobraževanje zaposlenih

Minuli ponedeljek sta imela predsedstvo Republiškega sveta ZSJ za Slovenijo in svet Zveze delavskih univerz Slovenije skupno sejo. Le-to je narekoval dnevni red, razprava o nekaterih aktualnih problemih in nalogah pri izobraževanju zaposlenih. Naš časopis bo poleg današnjega poročila objavil prihodnji teden v Pogovorih 67 gradivo, ki je bilo pripravljeno za to skupno sejo, med drugim tudi informacijo o stanju kadrov in o izobraževalni dejavnosti v 11 delovnih organizacijah ter stališča obeh forumov, dokončno oblikovana na tej skupni seji. Zveza delavskih univerz pa bo s tem v zvezi opredelila svoje naloge na redni letni skupščini, ki bo 18. t. m.

Uvodno besedo k razpravi je imela Tilka Blaha, predsednica Zveze delavskih univerz Slovenije. Poudarila je, da načelnih stališč o izobraževanju zaposlenih ne bi več ponavljali, saj bi ta morala biti jasna. Informacija o prizadevanjih na področju izobraževanja v 11 delovnih organizacijah, ki so jih obiskali v času priprav na to sejo, pa vse-

buje konkretne primere, kako so se posamezne delovne organizacije te naloge lotile, koliko denarja vlagajo v to in s kakšnimi problemi se srečujejo. Zato je v nekem smislu že ta informacija kašipot, kam naj bo v bodoče usmerjena akcija sindikatov in delavskih univerz.

Sindikati so v zadnjih letih večkrat razpravljali o izobraže-

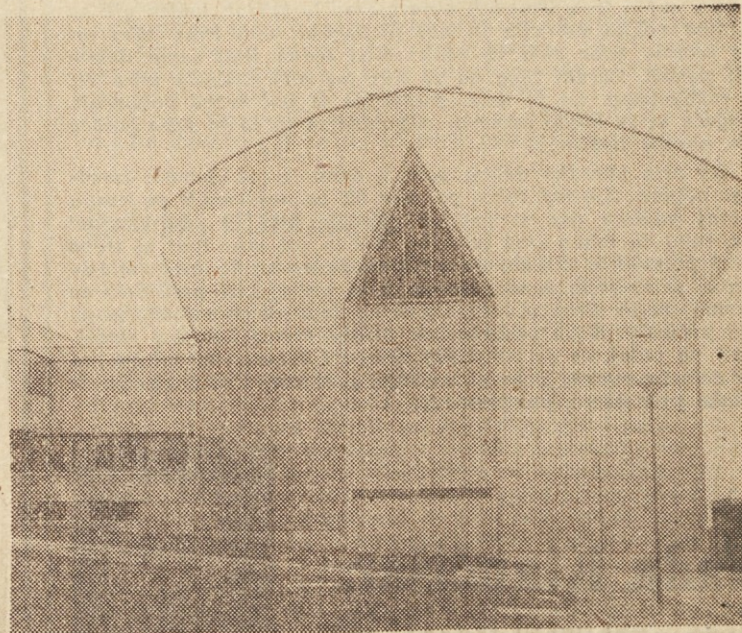
vanju zaposlenih: ko je prosvetno-kulturni zbor skupščine SRS sprejemal priporočilo o nalogah na področju izobraževanja odraslih, ko so sindikati razpravljali o osnovnem splošnem izobraževanju zaposlenih in ko je komisija za kulturo, prosveto in tisk pri RS razpravljala o izobraževanju v delovnih organizacijah. Stališč ne manjka in vsa so še vedno aktualna. Nastopili pa so novi tehtni razlogi za to, da je izobraževanje zaposlenih ponovno prišlo na dnevni red teh dveh forumov. Kadrovske politike in izobraževanje zaposlenih kot temeljno vprašanje gospodarskega napredka in poglobljanja samoupravnih odnosov je postavila v ospredje zopet gospodarska in družbena reforma. Čim bolj namreč postaja dohodek neposreden rezultat proizvodnih in ekonomskih naporov delovne organizacije in vsakega zaposlenega, tem bolj se ta vprašanja zaostrujejo. Končno pa tudi s prenosom večine sredstev za razširjeno reprodukcijo na delovne organizacije postajajo le-te vse bolj pomemben činitelj politike in financiranja izobraževanja.

### ZAOSTRITVE OB GOSPODARSKI REFORMI

Po gospodarski reformi so nekeje manj, drugeje bolj začeli ugotavljati ustreznost izobrazbe in strokovne usposobljenosti zaposlenih. Na začetku te poti so delovne organizacije največkrat ugotavljale le višek zaposlenih, zdaj pa se že lotevajo ocenjevanja zahtev delovnih mest, nove razporeditve zaposlenih glede na njihovo stvarno znanje. Ti ukrepi so že dali svoje prve

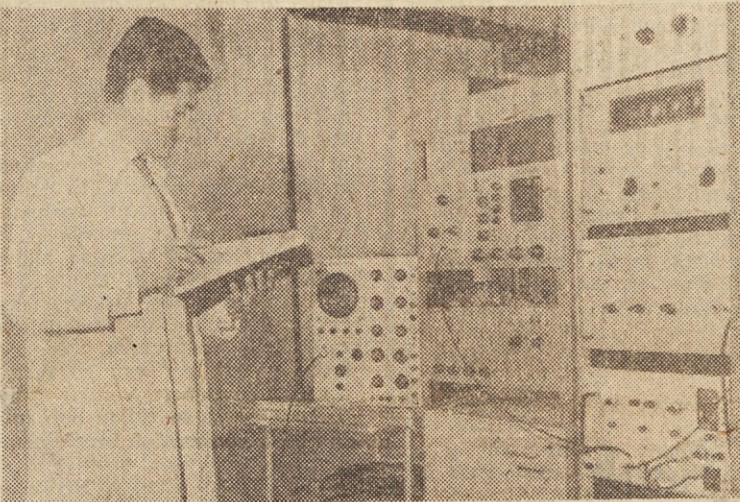
(Nadaljevanje na 8. strani)

## V Podgorici:



Junija lani je v Podgorici pri Ljubljani začel obratovati atomski reaktor nuklearnega inštituta »Jožef Stefan«. Tako je minilo devet mesecev, odkar so strokovnjaki v tem reaktorju prvič razobesili napise »POZOR — SEVANJE!«. To pa je bil tudi neposreden povod za fotoreporterja, da si je izprosil belo haljo in si pustil razkazati, kar se pač v Podgorici da videti. In ko so ga strokovnjaki vodili mimo reaktorja, mimo glavnega komandnega mostu, mimo laboratorijev in aparaturo za zbiranje končnih podatkov, so mu mimogrede povedali: približno 11,5 kg urana 235 in 238 leži v štiriinšestdesetih »palicah«.

Foto služba DE



Ko pa se je fotoreporter pogovarjal o pomenu tega reaktorja za naše gospodarstvo, so mu povedali, da je le-ta pravzaprav trojen. Najprej, ker Podgorica daje nekatere radioaktivne izotope, zlasti za potrebe naše medicine. Nič manjši ni pomen tega reaktorja, ker lahko zdaj v njem opravijo osnovne raziskave s področja atomske fizike. Zato ne gre prezreti tudi tretjega pomena: z atomskim reaktorjem v Podgorici smo pravzaprav dobili tudi »študijsko ustanovo« za šolanje domačega kadra atomskih fizikov.

Foto služba DE

## ČLANARINA

Ker je dinar dinar, tudi če je od članarine, je treba z njim skrbno gospodariti. Kar zadeva sindikalno članarino, članstvo v glavnem nima pripomb na njeno višino, mnogo več pripomb pa na njeno porazdelitev in namensko uporabo.

Po predvidevanjih bomo zbrali v 1967. letu v Sloveniji 28.355.205 N-dinarjev članarine. Delitev pa naj bi bila naslednja: sindikalni podružnici naj bi ostalo 35% članarine, občinskimi in mestnim svetom 37,28%, republiškim odborom 7,46%, republiškem svetu 8,1%, skladu za financiranje sindikalnega tiska in raziskav pri RS ZSS 3,16%, centralnemu svetu, centralnim odborom in za sofinanciranje časopisa »RAD« pa naj bi po sklepu CS odvedli 9% članarine. Letos se torej povzbuje le prispevek za tiskovni sklad (od 2,5 na 3,16%) v breme republiškega in občinskih svetov, s čimer ti sindikalni forumi zagotavljajo možnost večjega vpliva javnega komuniciranja med sindikalnim članstvom.

Predsedstvo RS je na svoji zadnji seji ugotovilo, da je potrebno glede na številne zahteve o prerazdelitvi članarine v korist podružnic, temeljito, celovito in na vseh ravneh proučiti, za kaj vse se danes članarina koristi. Le ob takem celovitem pregledu bi bilo moč storiti morda potrebno prerazdelitev, čeprav že danes nekateri občinski sveti odstopajo v svoje breme podružnicam do 40% članarine. Nikakor pa ne bi smeli dopustiti takega »reda«, da bi si višji odstotek članarine podružnice kar same zadržale.

Predsedstvu republiškega sveta je sklenilo, da bo do konca junija zbralo ob široki javni razpravi vse pripombe in sugestije v zvezi z uporabo in morebitno prerazdelitvijo članarine. Ze zdaj je nekaj takih pripomb znanih: več denarja za seminarje in posvete, ki imajo tudi izobraževalno funkcijo; hitreje in bolje bi morali seznanjati članstvo z različnimi sindikalnimi raziskavami; republiške komisije bi morale imeti več stika z občinskimi; proučiti bi morali princip solidarnostnega financiranja nekaterih občinskih sindikalnih svetov; proučiti smiselnost sofinanciranja časopisa »RAD«, ki ima v Sloveniji komaj nekaj sto bralcev; po občinah bi članstvu morali zagotoviti brezplačno pravno pomoč; sindikati naj bi bili bolj učinkoviti pri socialni pomoči delavcem; brez posebnih predhodkov bi več denarja morali vlagati za rekreacijo zaposlenih itd.

Varčevanja s sindikalno članarino seveda ne bi smeli videti zgolj v tem, da bi vsako nadaljnje leto morali imeti manj profesionalnih sindikalnih delavcev, pač pa v večji politični mobilnosti organizacije, torej predvsem v dobrih in učinkovitih delovnih programih, kar edino lahko širi zavest članstva, da je bil njihov denar dobro naložen. To prav tako velja za podružnice, ki jim delovne organizacije dajo še enkrat toliko denarja, kot jim ga ostaja od članarine (približno 20.000.000 N-din). In končno spodbudna je težnja, naj bodo osebni dohodki profesionalnih sindikalnih delavcev usklajeni z osebni dohodki v gospodarstvu, ne pa da se oblikujejo zgolj ob primerjavi z osebni dohodki na različnih forumih v občini ali republiki.

SONJA GASPERŠIČ

## MALA TRIBUNA

PROIZVAJALCEV O REVALORIZACIJI OSNOVNIH SREDSTEV

# Edini račun: KAJ POTREBUJE PODJETJE?

Razpravlja Viljem Hakl, direktor tovarne oblačil, perila in pletenin »Mura« iz Murske Sobotne

»Če verjamete ali ne, pri nas nikoli nismo računali, s kakšno amortizacijo bi podjetje razpolagalo in koliko bi se zaradi tega zmanjšal dohodek, če bi naša osnovna sredstva revalorizirali po stopnjah, kot jih predpisuje zakon. Izračunali pa smo, koliko sredstev sploh potrebujemo, da bi si z amortizacijo zagotovili stalno obnavljanje in modernizacijo strojnega parka, kar nam edino zagotavlja, da bi tudi v prihodnje lahko vzdržali mednarodno konkurenco v proizvodnosti dela.« je v začetku našega razgovora poudaril tovariš Viljem HAKL, današnji gost naše MALE TRIBUNE in direktor Tovarne oblačil, perila in pletenin MURA iz Murske Sobotne.

»Iz vaših besed nekako sledi, da dohodek podjetja kot ena izmed najvažnejših osnov za financiranje reprodukcije sploh ni več važen?«

»Nisem tako mislil! Slo nam je edino za to, da obnavljanje in modernizacijo opreme uredimo po dejanskih ekonomskih zakonitostih, ki veljajo za našo panogo in potem, da to storimo po legalni poti. Najnovejši predpisi o revalorizaciji osnovnih sredstev nam to tudi omogočajo. To naše in tudi moje osebno stališče pa bi v podrobnostih takole pojasnil:

Naši konkurenti, na primer tisti iz Zahodne Nemčije, zamenjujejo specialne šivalne stroje po štirih, navadne šivalne stroje pa po desetih letih. Vsakič jih kajpak nadomestijo z naj sodobnejšimi. No, če so naši konkurenti izračunali, da morajo tako hitro nadomeščati svoj strojni park, če naj še vzdržijo konkurenco, potem mora to veljati tudi za nas. Drži, da se tuji konkurenti v svoji domovini srečujejo s hujšo konkurenco kot pa mi. Vendar pa za nas prodor na tuja tržišča tudi ni bil lahek, ker moramo biti konkurenčni ne le v kvali-

teti, temveč tudi v ceni. Na znižanje stroškov pa sodobna oprema lahko zelo zelo vpliva.

Na osnovi teh dejstev smo pri nas izračunali, da letno potrebujemo vsaj 126 milijonov starih dinarjev amortizacije, da bi bili po tehnični opremljenosti nekako enakopravni s konkurenti. Amortizacijo v tej višini tudi dejansko že obračunavamo, medtem ko smo po prejšnjih predpisih smeli obračunati največ 35 milijonov starih dinarjev amortizacije.

Še nekaj: v okviru teh sredstev imajo naše strokovne služ-

be možnost in dolžnost, da izbirajo in kupujejo trenutno najboljše, oziroma najbolj sodobno opremo, ki je na voljo pri inozemskih dobaviteljih. Lahko rečem, da je prav to med našimi tehničnimi kadri vzbudilo veliko zanimanje za racionalizacijo in modernizacijo proizvodnega postopka in da po mnenju teh ljudi za nakup novih strojev še zmeraj ni dovolj denarja.«

»Vseeno bi prosil, če se za hip povrneva k prejšnjemu vprašanju. Kako bo posledje oostankom dohodka, ki ostaja podjetju, če ste se zavestno odločili za malone štirikrat tolikšno amortizacijo, kot pa ste jo obračunavali doslej?«

»Pričakoval sem tako vprašanje in prav rad nanj tudi odgovorim. Zdi se mi, da je najvažnejši pomen naše odločitve o obračunavanju funkcionalne amortizacije v tem, da

(Nadaljevanje na 5. strani)

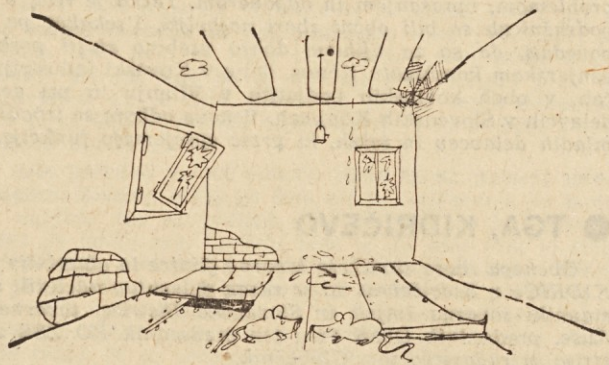




# NA ČRNI RULETI

## KAZEN ZA GOSPODARNOST

Brivsko frizerskemu podjetju je zavod za poslovne prostore dodelil prostor za frizerski salon v Turnerjevi ulici. Frizerjem je tedaj od sreče poskočilo srce. Toda ko so prvič stopili skozi vrata novega salona, so se frizerjem obrzi kletu razpotegnili od pogledu na opustošeno sobo. Strohnjen ladijski pod se je pod nogami nevarno zamajal, v okenskih okvirih so strašile razbite šipe.



Frizerji so prosili zavod, naj jim vendar primakne kakšen dinar za ureditev prostora. Vendar se ni zgodilo nič podobnega.

Prostor je siveval eno leto, medtem so pa frizerji s pridnim delom prigrisali sredstva in vtaknili v novi salon 4 milijone starih dinarjev. Za pridno gospodarjenje pa jih je doletela huda kazen. Na novi salon je položilo roko novo stanovanjsko podjetje, ki je »nagradilo« prizadevnost frizerjev za lepo urejen prostor z velikim številom točk in z velikim številom tisočakov za najemnico!

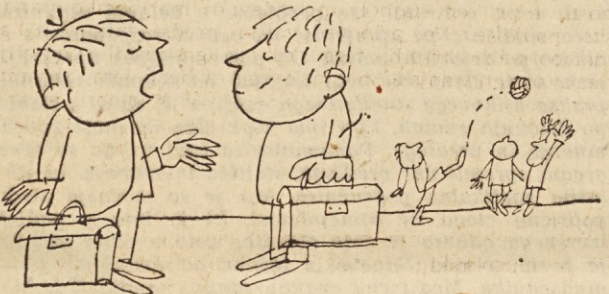
I. V.

## TELESNO KULTURO LJUDSTVU!

»Preveč je skrivljenih hrbtnic, slabih drž, ploskih stopal...« zaskrbnjeno ugotavljajo. »Baje že vsak peti nabornik telesno ni sposoben za vojsko!«

Tako se je začelo. Ugotovili so, da je treba — preprosto povedano — za telesno kulturo več sredstev. In ugotovitve so rodile uspehe.

Za začetek je v mestu zrastle krasna športna dvorana. Seveda je bil to samo uvod v razsežno humano akcijo »telesno kulturo ljudstvu!«. V mestu so se namreč pričela



vrstiti športna srečanja na visokih in najvišjih ravneh. »Samo enkrat si bo človek ogledal našo prireditev, pa bo nad tem, kar je videl, tako navdušen, da bo tudi sam postal športnik...«, so vsak dan zagotavljali prek tiska, radia, televizije — pa tudi neposredni organizatorji.

Toda tistih pravih rezultatov akcija vseeno ni rodila. Solskim otrokom se vedno ni zagotovljena načrtna telesna vzgoja, rezultati zdravniških merjenj so ostali kljub vsemu še vedno — klavni.

Nekateri so zato začeli celo protestirati. Studentje na primer takole:

»Sedaj, ko že imamo veliko športno dvorano, ko imamo nogometno moštvo v prvi zvezni ligi, ko smo plačali nekaj svetovnih in evropskih prvenstev, bi veljalo razmisliti o skromni telovadnici za 12.000 študentov in kasneje morda še o kakšnem objektu, ki sicer ne bi padel v sklop fenomena »circenses«, vendar pa bi služil svojemu namenu...«

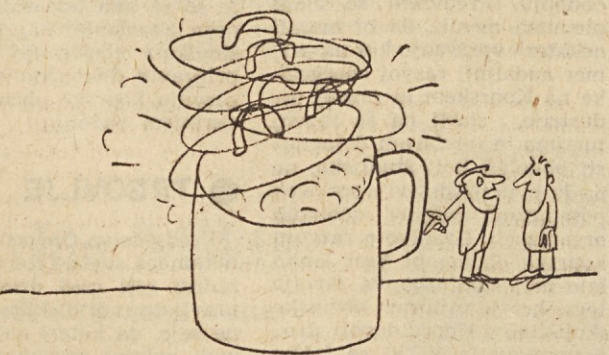
-au

## DOTA PA TAKA!

Predstavniki sindikata so zvrnili vrhan koš očitkov na sestavljalca osnutka občinskega proračuna. Skratka, precej vroča, debata, še posebej, ker je tlela na žerjavički skopo odmerjenih sredstev. Potem pa je na vsem lepem lonček prekipel.

— Tovariši, pa saj to je nekaj čisto drugega, kot pa sem sam razlagal na zborih volivcev, se je oglasil nekdo v dvorani.

Pa se je z dna dvorane oglasil še nekdo:



— Tovariši, v mojem osnutku so čisto druge številke kot v sosedovem.

Tako je beseda dala besedo in udeleženci razprave so ugotovili, da pravzaprav razpravljajo o treh različnih osnutkih proračuna za letošnje leto in zato tudi o treh različnih proračunskih postavkah.

Nejevoljo je slednjič moral gasiti tudi predstavnik občinske skupščine:

— Tovariši, razumite, občinski proračun vendar moramo sprejeti do devetega aprila. In ni vzroka za posebno razburjenje nad številkami, saj v osnutku vendar piše, da bo morala nova občinska skupščina že v maju sprejeti rebalans tega proračuna... S. B.

NA ČRNI RULETI SO IGRALI:

1. Mariborsko stanovanjsko podjetje, ki določa najemnine za lokale storitvenim delovnim organizacijam.

2. Vsi pristojni mesta Ljubljane, ki materialno skrbijo za telesno kulturo občanov.

3. Sestavljalci proračuna občine Maribor.

# Zapletena štrena

Elektromehaniki iz lesnoindustrijskega podjetja Topol v Ilirski Bistrici so za poldrugi dan prekinili delo zaradi nestimulativnega delitvenega sistema. Podrobnejše analize vzrokov pa so pokazale, da delitev osebnih dohodkov v tem podjetju na splošno ni urejena, druga, hujša ugotovitev sindikalnega vodstva, ki je raziskovalo prekinitev dela, pa je: nepoznavanje in nespoštovanje samoupravnih pravic.

## ZAPLETENA ŠTRENA

Elektromehaniki so prekinili delo, ker delavski svet ni dovolil, da bi obdržali točke, s katerimi je bilo ovrednoteno delovno mesto ravnokar upokojenega sodelavca. Ker so po njegovem odhodu opravili sami vse elektromehanične posle, so pričakovali, da bodo zaradi povečane produktivnosti več zaslužili.

Takoj po prekinitev dela so direktorju zagrozili, da ne pojdejo poprej delat, dokler ne prekliče sklepov delavskega sveta. Šele po prespani noči so začeli verjeti, da direktor nima te pristojnosti in se zadovoljili z obljubo, da bo delitveni sistem za njihovo delovno enoto izboljšal najkasneje do 1. maja.

## BREZ MOČI IN UGLEDA?

Upravni odbor sindikalne podružnice v Topolu je obsojal takšno obliko boja za delavske pravice in zahteval strogo kazen za glavne krivce prekinitev dela. Verjetno je pri tem mislil na elektromehanike.

Ali so res glavni krivci elektromehaniki?

Res je: če z odločitvijo delavskega sveta ni bilo zadovoljni, bi elektromehaniki lahko zaprosili sindikalno vodstvo za intervencijo, kakor jim je očital Ado Milostnik, član upravnega odbora sindikalne podružnice. Ali pa bi ta intervencija kaj zalegla? Franc Logar, elektromehaničar, ki je prav tako v sindikalnem vodstvu, je na Milostnikov očitki odgovoril:

»Marsikateri predlog sindikalne podružnice je doslej ostal na papirju, ker ga pristojni niso upoštevali.«

Taisto sindikalno vodstvo je šele po prekinitev dela zvedelo, da tiste nesrečne točke, zaradi katerih je nastal konflikt med delavskim svetom in elektromehaniki, sploh niso več odločilne pri delitvi osebnih dohodkov.

## PRAVDANJE NA STRANSKEM TIRU

Obratovni inženir Bojan Brozina, ki je ob zadnjih volitvah postal predsednik upravne

ga odbora sindikalne podružnice v Topolu, mi je odkrito priznal:

»Šele ko smo ugotovili, da elektromehaniki niso bili nagrajevani po veljavnem pravilniku o delitvi osebnih dohodkov, smo zvedeli, da je delitveni sistem za režijske ure spremenjen. Sindikalni odbor ni »zapravljajal« spremenjalnem predlogu niti ni organiziral o tem razprave z delavci.«

Samo dejstvo, da je delavski svet izgubljal čas in »živce« z razpravljanjem o omenjenih točkah, pa dokazuje, da tudi ta ni vedel za spremembo delitvenega sistema, čeprav bi moral po notranji zakonodaji o tem odločiti!

Nekdo si je torej prilastil samoupravne pravice in s tem grobo kršil notranjo zakonodajo. Toda kdo?

Direktor podjetja je prisostvoval seji delavskega sveta, ko je ta obravnaval prošnjo elektromehanikov. Ali zavestno ni tedaj pojasnil, da je delitveni sistem za režijske ure spremenjen, ali je molčal zato, ker so si strokovne službe »sposodile« samoupravne pravice brez privoljenja kogarkoli? Ali pa za te spremembe tudi sam ni vedel.

Odgovora nisem dobila, ker ob mojem prihodu direktorja ni bilo v podjetju.

## SAMOUPRAVNA POSLUŠNOST

Poglejmo, kaj ve o delitvenih spremembah Andrej Samsa, član upravnega odbora in predsednik delovne enote pomožne dejavnosti, v kateri so poleg mehanikov še mizarji in zidarji.

»Šele zdaj sem zvedel, da za našo enoto ni več važna masa točk. Lani in predlanskim smo vsi iz naše enote pritiskali na računovodstvo, naj nam osebne dohodke drugače obračunava. Kadar so mehaniki naredili veliko nadur, smo drugi malo zaslužili. O spremembah nas ni nihče obvestil. Tudi upravni odbor ni vedel zanje. Vedno sem bil na sejah, pa o tem nisimo govorili.«

Torej: samoupravno vodstvo je nekdo v celoti blokiral pri spreminjanju tako občutljive zadeve, kot je delitveni sistem. Če sodim po izjavi tovariša Samse, pa delavci tega sistema niti ne razumejo niti se ne zavedajo, da računovodstvo ne bi smelo na lastno pest spreminjati obračunavanja.

Da moje ugotovitve držijo, potrjujejo zaključki upravnega odbora sindikalne podružnice po pretresanju prekinitev dela, ki se glasijo:

Notranji odnosi so se zaostriji predvsem zaradi pomanjkljive obrazložitve oziroma neinformiranosti delavskega sveta (!) in kolektiva o spremenjenem delitvenem sistemu v režijskih službah.

Vse delavce v elektromehanični delavnici je treba temeljito seznaniti, kako se oblikujejo osebni dohodki v podjetju in v njihovi delovni enoti. Celoten kolektiv je treba temeljito seznaniti s pravicami in dolžnostmi članstva ter z vlogo in pooblastili sindikalnega vodstva.

Skratka: začeti bo treba pri abecedi samoupravljanja, da se s takšnim pojasnilom, kot mi ga je dala računovodkinja v Topolu, Dragica Penko, ne bo več nihče zadovoljil:

»Stalno trdim, da je treba delitev poenostaviti. Delavci je ne razumejo. V režijskih službah smo tiste njihove točke, ki so jih elektromehaniki imeli tako preveč, pustili ob strani. Veste, za nas samostojen delitveni sistem ni primeren. Kaj lahko prihranimo? Vijak več ali manj, to se v stroških ne pozna...«

Človek več ali manj, to pa se nemara pozna. Toda o tem bi morali razpravljati samoupravni organi, ne računovodkinja in jaz. Za podjetje, ki je zadnje čase gospodarsko zelo oslabele, so urejeni notranji odnosi nad vse potrebni.

Ponovno, toda temeljiteje ocenjevanje delovnih mest, s tem so že začeli, je prvi ukrep za pravičnejše vrednotenje dela in za odpravo morebitnih prevelikih razlik med osebnimi dohodki v proizvodnji in v režijskih službah. Nemara še pomembnejše kot to pa je za Topol stimuliranje varčnosti in gospodarnosti, h kateri nedvomno lahko pristevamo tudi povečano delo ob skrčenju zaposlenih — četudi v pomožnih dejavnostih.

MARIOLA KOBAL

## UGODNA OCENA

Tajništvo Splošne zveze delavcev (CGIL) iz Pordenona je pred nedavnim razpravljalo o stikih z občinskim sindikalnim svetom iz Nove Gorice in o tem poročalo uradu za mednarodne stike Splošne zveze dela v Rim. V poročilu omenjajo obisk naše delegacije v Pordenonu, obisk delegacije iz Pordenona v Novi Gorici v začetku februarja letos ter vrsto medsebojnih stikov in pogovorov, ki so se vrstili v minulem obdobju. Pri tem ugotavlja tajništvo CGIL iz Pordenona, da je ob teh srečanjih prišlo do izraza globoko prijateljstvo med italijanskimi in jugoslovanskimi delavci ter da je prišlo do izmenjave izkušenj o delovanju sindikatov v različnih družbenih ureditvah.

Izhajajoč iz rezultatov, doseženih v sodelovanju z občinskim sindikalnim svetom iz Nove Gorice v minulem obdobju, tajništvo CGIL iz Pordenona poudarja vsestransko koristnost vzpostavljenih stikov in medsebojnega sodelovanja in se zavzema za njihovo razširitev zlasti na ravni strokovnih sindikatov. Do prvih stikov na ravni strokovnih sindikatov bo predvidoma prišlo z obiskom delavcev »Ideala« iz Nove Gorice tovarni ženske konfekcije »Vitadello« v Mestrah in z vzpostavitvijo stikov med delavci »Mebla« iz Nove Gorice in delavci lesne industrije s področja Sacile.

T. B.

## ZA TESNEJŠE SODELOVANJE

V drugi polovici marca se je štiričlanska delegacija republiškega odbora sindikata delavcev industrije in rudarstva, v kateri so bili Bruno Ravnikar, član predsedstva, inž. Franc Barborič iz Železarne Štore, inž. Jaka Šranc in Vida Lotrič, člana predsedstva RO, mudila v Franciji kot gost pokrajinske zveze demokratičnih sindikatov CFDT Rhône — Alps.

Delegacija je imela razgovore z vodstvom pokrajinskih sindikatov, obiskala pa je tudi nekatera druga mesta v pokrajini Rhône Alps. Tako si je delegacija Republiškega odbora sindikata delavcev industrije in rudarstva Slovenije ogledala v Saint Etienne tekstilno tovarno in imela s predstavniki sindikata in vodstvom omenjene tovarne razgovore o vlogi in metodah dela sindikalne organizacije v tovarni. V Annecyju pa si je delegacija ogledala tovarno krogličnih ležajev, v Grenoble pa tovarno traktorjev, kjer so se člani delegacije pogovarjali s predstavniki sindikata te tovarne o higiensko tehničnem varstvu pri delu. O vtisih s tega potovanja je Vida Lotrič, članica delegacije, povedala naslednje:

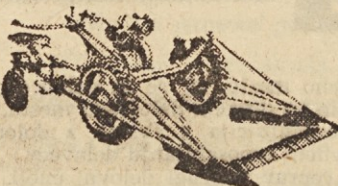
»Predstavniki pokrajinske zveze francoskih demokratičnih sindikatov, katerih gostje smo bili, so bili zelo veseli, da smo se odzvali njihovem vabilu. Zelo prisrčno so nas sprejeli. V razgovorih z nami so se zanimali predvsem za razmere pri nas in menili, da so neposredni stiki predstavnikov francoskih in slovenskih sindikatov najbolj koristni. Zavoljo tega smo tudi mi povabili predstavnike omenjenih francoskih sindikatov, naj pridejo na občni zbor našega republiškega odbora, kjer bomo naše sodelovanje še utrdili.«

M. Z.

## Nagradno žrebanje

ZA VLAGATELJE VEZANIH HRANILNIH VLOG — VLOG STANOVANJSKIH IN KMETIJSKIH VARČEVALCEV

NAD 50 NAGRAD



1 OSEBNI AVTOMOBIL  
»NSU PRETIS 110«  
1 ROČNA MOTorna  
KOSILNICA BCS

3 MOTorna KOLESA  
»NSU PRETIS — PRIMA 3«  
1 MONTAŽNA GARAZA  
1 OBRAČALNIK ZA SENO  
— ZGRABLJALNIK  
1 ROČNA MOTorna  
ŠKROPILNICA  
5 MAGNETOFONOV  
10 SEDEŽNIH GARNITUR  
ZA TABORJENJE  
10 DALJNOGLEDOV  
10 KINOPROJEKTORJEV  
10 GARNITUR  
PRIROČNEGA ORODJA

S posojilom  
od 80—500 %  
na privarčevano  
vsoto  
do stanovanja

Vežane hranilne  
vloge  
vam prinašajo  
višje obresti  
in lepe nagrade

Za napredek  
kmetijstva  
vam nudimo na  
privarčevano vsoto  
od 50—200 %  
posojila

OD 1. JANUARJA 1967 DALJE LAHKO VLAGATE  
IN VEŽETE SVOJE PRIHRANKE PRI VSEH  
POŠTAH NA PODROČJU KREDITNE BANKE  
IN HRANILNICE LJUBLJANA

NAVADNO  
HRANILNO VLOGO  
LAHKO SPREMENITE  
V VEŽANO

KREDITNA BANKA  
IN HRANILNICA  
LJUBLJANA

KB  
LJUBLJANA



KAKO BI KOMENTIRALI VI?

JAVNO MNENJE:

Zdravstveni delavci so pri vzrokih, ki zavirajo boljši odnos do pacientov, načeli skoraj vsa pomembnejša vprašanja, ki zadevajo položaj zdravstva.



Na vprašanje, kateri so glavni vzroki, da odnos zdravstvene službe do pacientov ni boljši, kot je — možnih je bilo več odgovorov — samo 0,3% vseh vprašanih ni navedlo nobenega vzroka, se pravi, da menijo, da je odnos do pacientov dovolj dober ali pa o tem sploh ne razmišljajo.

Na prvem mestu vzrokov, ki po mnenju zdravstvenih delavcev zavirajo boljši odnos do bolnika, so z malenkostnimi razlikami v odstotkih preobremenjenost zdravstvenih delavcev in mreže (55%), pre nizko odmerjena sredstva zdravstvenim ustanovam (57%) in sistem financiranja zdravstva (52%).

Za komentar o teh vzrokih smo zaprosili dr. Dušana Misa, direktorja medobčinskega zdravstvenega centra v Ljubljani in kandidata za poslanca za republiški socialno zdravstveni zbor.

»Odnos do bolnika« je le del tistih komunikacij, ki nastopajo v sociološkem in psihološkem smislu med občani, zdravstveno službo in družbeno skupnostjo. Zdravje ima v sistemu vrednot, ki si ga izoblikuje posameznik, posebno mesto: svojo vrednost dobi tedaj, ko ga ni več. Drugače povedano: ko človek zboli, se zavé, kaj mu pomeni zdravje, sicer je zanj, po pravili, premalo motiviran. V takih zapletenih dogajanjih se, seveda, »odnos do bolnika« oblikuje v času njegove bolezni, ko je že sicer prizadet in bolj občutljiv.

Vzroki, ki jih navajajo »povprečni« zdravstveni delavci iz anketiranega vzorca, prav gotovo kažejo na nekatera neskladja v našem dosedanjem razvoju zadnjih 20 let.

Kapacitete mreže zdravstvenih zavodov in številni zdravstveni delavci vseh vrst so se le počasi približevali zahtevam in potrebam programov zdravstvenega varstva za posamezne skupine prebivalstva (otroci, šolarji, žene, aktivno prebivalstvo, starostniki, nalezljivo bolni itd.) in praktično neomejenim pravicam in zahtevam dobrega dela prebivalstva do varstva vseh vrst. Sedemletni načrt razvoja SRS je določal, da homo ob zaključku faze izgradnje osnovne zdravstvene službe bolj intenzivno postavil gradnjo bolnišničnih kapacitet; vzporedno naj bi šolali zdravnike, medicinske sestre in druge strokovnjake, da bi dosegli ugodnejša razmerja na število prebivalstva. Znano je, da imamo v Sloveniji tudi na premajhno število zdravnikov relativno dosti premalo sodelavcev z višjo in srednjo strokovno izobrazbo.

Za velike potrebe in naloge je torej premalo delavcev, zato se ni treba čuditi, da je prostorska in časovna stiska razrahljala tudi osebnine in zaupne stike med bolnikom in zdravstvenim delavcem.

Leta nazaj smo doživljali paradoksalno situacijo, da z nezadostnim številom zdravstvenih delavcev nismo bili kos nalogam; nismo pa tudi mogli porabiti vseh sredstev, ki so bila na razpolago kot popularizirana in obilna »splošna poraba«. O sistemih financiranja in oblikovanju dohodka je razmišljal komentator v prejšnji številki.

Dobro zdravstveno varstvo je po vsem svetu iz leta v leto dražje. Naši letni skoki za 30 do 40% v prejšnjih letih pa so ob reformi povzročili nasprotno reakcijo, skokovito zmanjševanje razpoložljivih sredstev za »po obsegu in kvaliteti enako« zdravstveno varstvo, ki naj bi ob tem postajalo še bolj sodobno. Že pred tem pa smo, l. 1963, z odpravo preventivnega sklada, izgubili edina kvalitetna republiška sredstva, s katerimi bi mogli in morali financirati tudi napredek in razvoj medicine in zdravstva.

Zdi se mi, da so bili v prejšnjih letih številni zdravstveni delavci vse preveč zaposleni s skrbjo, kako bi v borbi z neradodarnimi a vendar izdatnimi skladi pridobili čimveč za svoj kolektiv in zase. V tem času so poskušali prenašati načela »produktivnosti« iz proizvodnje v zdravstvo in na novo urejevati notranje odnose v tse preštevanih in preveč razdrobljenih ter nepovezanih zdravstvenih zavodih.

Ta dogajanja so pritegovala toliko pozornosti posameznikov, da je je enostavno zmanjkovalo za bolnika.

Zlasti administrativni elementi v sistemih financiranja so povzročali hudo kri in centrifugalne težnje, ki so imele pogosto značaj individualnega ali kolektivnega egoizma.

V zadnjih dveh letih pa se vse bolj pojavlja skrb, zlasti letos in pri bolj razgledanih, ki npr. vedo, da je komunalna skupnost Ljubljana namenila v sprejetem finančnem načrtu kar za prek 20% manj denarja kot lani za zdravstveno varstvo svojih zavarovancev.

Zase zaskrbljeni zdravstveni delavci pa se ob vsej res visoki etiki težko povsem vživijo v prav vse bolnikove težave. Odnosi do bolnika spet niso taki, kot naj bi bili.

Kadar bodo v jasnih programih kompleksnega zdravstvenega varstva za prebivalstvo določene območja kot družbeni dogovor jasno določene in jasno ovrednotene naloge vsakega posameznega zdravstvenega delavca, sodelavca in kolektiva in kadar se bo vsak občan kot samoupravljavec zavedal, kakšne vrednote mu samoupravna zdravstvena služba zagotavlja za njegov neposredni ali posredni prispevek, smemo pričakovati, da finančna vprašanja ne bodo več kalila odnosov med zdravim ali obolenim občanom in zdravstvenim delavcem.

**● PRIHODNIČ:** Dvaindvajset odstotkov vprašanih zdravstvenih delavcev meni, da odnos do pacientov zavira njihova prevelika zahtevnost

# MANJ IMPROVIZACIJ — VEČ STROKOVNIH REŠITEV

Torkovega plenuma RO sindikata delavcev družbenih dejavnosti, ki ga je vodil njegov predsednik MARJAN JENKO, se je udeležil tudi predsednik Centralnega odbora tega sindikata ILIJA TÓPALOSKI. Razprava o vlogi in nalogah sindikata v samoupravljanju naj bi bila del priprav na občni zbor sindikata delavcev družbenih dejavnosti Slovenije, ki bo 23. maja v ljubljanski Festivalni dvorani.

Ker je bil to zadnji plenum v tej mandatni dobi in obenem tudi priprava na občni zbor, na katerem naj bi začrtali nadaljnje naloge sindikata delavcev družbenih dejavnosti, je razumljivo, da so prisotni v razpravi načenjali vse tiste probleme, s katerimi se srečujejo predvsem v občini, v svojih delovnih organizacijah in sindikalnih podružnicah. Razprava na plenumu naj bi bila predvsem praktična idejna usmeritev sindikalnih vodstev in podružnic na temeljne probleme članstva, ki se po reformi porajajo z večjo ostrino kot prej. Za neposredno politično aktivnost sindikata v konkretnem razreševanju vprašanj pa je v sedanjem obdobju hujno treba razčistiti pojme o vlogi, mestu in nalogah sindikata v samoupravnem sistemu, o njegovi samostojni aktivnosti in o sodelovanju z drugimi.

**SINDIKAT JE SLABOKRVEN. ZAKAJ?**

Neposredno samoupravljanje v delovnih organizacijah, ustvarjanje dohodka in delitev po delu so temeljne značilnosti družbeno ekonomskega položaja delovnih ljudi tudi v družbenih dejavnostih, značilnosti, ki določajo značaj, vlogo in naloge sindikata. Položaj delovnih ljudi v družbenih dejavnostih ni najbolj rožnat. Družbeni plani so več ali manj deklaracija, ker ni kvantifikacij, ker odnosi med družbeno skupnostjo in delovnimi organizacijami družbenih dejavnosti niso razčiščeni, ker ni ovrednoteno delo na osnovi realne družbene presoje o pomenu in delovanju posameznih dejavnosti ter njihovih delovnih organizacij, ki zadovoljujejo družbene potrebe.

Z zmanjševanjem proračunov so se znižala tudi sredstva družbenim službam in glede na konkretne potrebe. Spričo nadaljnjih zaostritvev v proračunih so mnoge družbene službe začle v velike in resne težave. Finančnim restrikcijam so sledili organizacijski ukrepi, vseskozi pa posegamo v delovanje družbenih dejavnosti brez sistemskih rešitev. Vsi poskusi, ki se ne oslanjajo na strokovno dognane rešitve, v razpravi so jih imenovali improvizacije, pa ne škodujejo samo družbenim službam, temveč tudi gospodarstvu. Kajli delovanje družbenih dejavnosti neposredno pomaga dvigati produktivnost dela v gospodarstvu.

Osnovni vzroki, da se v družbenih službah samoupravljanje in z njim tudi delitev po delu ne razvija hitreje, niso v tem, da tani kaj zaposleni delavci ne bi hoteli krepkeje stopati po tej poti, temveč jih moramo iskati med nerazčiščenimi odnosi med družbo in temi dejavnostmi. Prav zato, ker delo v teh dejavnostih ni družbeno ovrednoteno, so se doslej vsi poskusi delitve po delu ustavili pri proračunsko odmerjenih sredstvih. Ta pa nihajo tako, kot jih zmorejše proračuni, ne glede na obseg in potrebnost dela družbenih dejavnosti oziroma služb.

Kaj naj bi spričo takega položaja delal sindikat? Saj se predsednika podružnice ne moremo dobiti, kaj šele, da bi za delo zainteresirali člane, je bilo slišati v razpravi. Sindikalni forumi so prevečkrat ostajali na ravni načelnih razprav, medtem ko so na konkretne rešitve pozabljali. In vse to je pogojevalo mišljenje, da je sindikat slabokrvan, da izgublja tla pod nogami, celo da je nepotreben.

**PREVEČKRAT SMO BREZ STALIŠČ**

Občutek nemoči sindikata ali njegove nepotrebnosti je treba iskati v nerazčiščenih pojmovanjih o vlogi sindikata v naši družbi. Tam, kjer je postal sindikat le transmisija forumov in organov, je med člani najmočnejše prisotno mnenje, da ga pravzaprav ni treba. Če pa tehtamo njegovo moč ali nemoč, potem moramo kritično priznati, da za vrsto vprašanj, ki so se konkretno porajala, sindikat ni imel svojih stališč, s katerimi bi se vključil v razprave in tako prispeval k najboljšim rešitvam. In vendar je torišče dela sindikata široko in moralo bi biti samostojno. Zato je malodušje beg pred dolžnostmi, beg pred problemi, s katerimi bi se sindikalne podružnice lahko spoprijele, četudi niso rešena mnoga sistemska vprašanja za družbene dejavnosti. V razpravi so načeli mnogo nalog sindikata, naj povzamemo le nekatere.

mi, beg pred problemi, s katerimi bi se sindikalne podružnice lahko spoprijele, četudi niso rešena mnoga sistemska vprašanja za družbene dejavnosti. V razpravi so načeli mnogo nalog sindikata, naj povzamemo le nekatere.

● Spričo tega, da delovanje družbenih dejavnosti neposredno pomaga dvigati produktivnost dela in da je sestavni del prizadevanj skupnosti, da bi nenehno večala narodni dohodek ter zboljševala življenjski in družbeni standard delovnih ljudi, bi se moral sindikat zavzemati za tesnejše sodelovanje negospodarskih in gospodarskih dejavnosti, za sodobno organizacijo, ekonomično poslovanje in uporabo znanstvenih dosežkov

v delu družbenih služb. Tega pa ni mogoče doseči brez razvijanja vseh oblik medsebojnega — medobčinskega in medrepubliškega sodelovanja, brez integracijskih procesov in drugih oblik združevanja, ki pomagajo učinkoviteje in racionalneje zadovoljevati potrebe, kar zagotavlja delovnim ljudem in občanom družbene službe.

● Razvoj samoupravljanja, sodobni znanstveni dosežki in njihova uporaba pri delu terjajo od sindikata, da v delovnih organizacijah skrbi za nenehno strokovno, splošno, ekonomsko in idejno politično izobraževanje delavcev, da bi se delavci usposabljali za strokovno delo in da bi aktivno sodelovali v bolj in bolj različnih oblikah samoupravljanja.

● Zaščitna vloga sindikata je ena od njegovih bistvenih funkcij. Vendar pa ta ne obstoji le v tem, da usklajuje posamične in splošne interese, temveč tudi v različnih oblikah varstva samoupravnih pravic delovnih skupnosti in posameznih delavcev. Posebna oblika aktivnosti sindikata je varstvo pravic delovnih ljudi, ki izvirajo iz delovnih razmerij. V ureničevanju zaščitne funkcije daje sindikat pobudo za ureditev razmerij v zakonih in drugih predpisih s področja dela na samoupravnih načelih, zavzema se za to, da so v splošnih aktih delovnih organizacij natančno določene delovne obveznosti delavcev in da hodi nad tem, kako se upoštevajo in izvajajo. N. L.

V NEDELJO PRVE VOLITVE REPUBLIŠKIH IN ZVEZNIH POSLANCEV

## Kandidacijski zbori volivcev končani

Kandidacijski zbori volivcev, na katerih so bili predlagani in določeni kandidati za republiške in zvezne poslance, so opravljeni. V nekaterih občinah so še v teku kandidacijski zbori, na katerih predlagajo kandidate za odbornike občinskih skupščin. V nedeljo bodo odborniki občinskih skupščin volili poslance za vse zore delovnih skupnosti republiške in zvezne skupščine. Devetnajstega aprila bodo v delovnih organizacijah volili odbornike za občinske zore delovnih skupnosti, 23. aprila pa bodo občani na neposrednih volitvah volili odbornike občinskih zborov in poslance republiškega ter zveznega zbora.

SZDL Slovenije razpravljali o vsebinski oceni predvolilnih zborov, so poudarili, da bo treba z razpravami o odprtih vprašanjih nadaljevati vse do volitev, da bi tako dosegli pred samimi volitvami kar najbolj delovno vzdušje.

Udeležba na kandidacijskih zborih je bila na področju mest slabša, kar ugotavljamo že več let nazaj, izven mest in v delovnih organizacijah pa je bila udeležba zadovoljiva. Ob teh ugotovitvah ne kaže ostati, temveč bo treba ob dokončni oceni udeležbe na kandidacijskih zborih podrobneje analizirati in ugotoviti vzroke, zakaj so nekateri zbori volivcev tako slabo obiskani.

V nadaljnji predvolilni aktivnosti naj bi se vodstva organizacij SZDL in sindikalnih podružnic usmerila v razreševanje najbolj aktualnih vprašanj, ki so se pojavljala v minulem obdobju. Prav je, da se kandidati za odbornike in poslance predstavijo svojim volivcem in jim povedo program svoje dejavnosti, jim razložijo, kako gledajo na vprašanja, ki volivce najbolj zanimajo in jih tudi neposredno zadevajo.

Kandidacijski zbori so bili normalno nadaljevanje vse predvolilne in volilne aktivnosti. To nam potrjuje dejstvo, da so v veliki večini volilnih enot bili sprejeti že prej usklajeni predlogi za republiške in zvezne poslance ter odbornike občinskih skupščin. Čeprav podatki o zbranih kandidatih za zvezne in republiške poslance, ki so bili potrjeni na kandidacijskih zborih, še niso obdelani, pa kaže, da je možnih kandidatov za poslance republiške in tudi zvezne skupščine več kakor pred dvema letoma. Malo je volilnih enot, ki so se odločile za enega kandidata, še posebej se je povečalo število kandidatov za odbornike občinskih skupščin, saj so jih kandidacijski zbori v veliki večini predlagali po več za vsak mandat.

Po vsebini so bili kandidacijski zbori zelo različni. V glavnem so na njih razpravljali o aktualnih problemih krajev in tudi o širši občinski problematiki. Razpravljali so še o proračunih občinskih skupščin, v delovnih organizacijah pa predvsem o aktualnih problemih svojih delovnih skupnosti. Ko so na volilni komisiji Glavnega odbora

**nama LJUBLJANA**

V BLAGOVNICI S STANOVAJSKO OPREMO  
**NAMA WOLFOVA 1 NA IZBIRO**  
**V I. NADSTROPJU:**

- posteljno perilo, prešite in volnene očeje
- dekorativno blago
- serviete, prt, brisače
- preproge, tekači, obloge tal, zavese
- gospodinjiski aparati, hladilniki, štedilniki, sesalci, loščilci, mešalci, bojlerji
- radio aparati, televizorji, gramofoni, magnetofoni, transistorji, radijske in TV antene
- svetilke: stropne, stenske, namizne, stuječe

Nakup pohištva in gospodinjiskih aparatov tudi na potrošniški kredit — 10-odstotni popust pri plačilu z devizami.

**LJUBLJANA nama**

Vse za dom; službo in izlete

**modna hiša**  
 LJUBLJANA — MARIBOR

# Prednost dajejo preventivi

Pred leti, ko so še Rogovi delavci med rednim delovnim časom iskali zdravniško pomoč v zdravstvenih domovih, so že samo pregledi pomenili znaten padec produktivnosti. Zato je pred petimi leti zdravstveni dom Center na željo uprave tovarne organiziral obratno ambulanto. Delo te ambulante naj bi zajemalo celotno zdravstveno varstvo zaposlenih, s posebnim poudarkom na preventivi.

Tovarna Rog, ki izdeluje kolesa, transportne naprave in ciklografe, sodi v kovinsko industrijo. Tako tehnološki postopki kot tudi sama razmestitev posameznih oddelkov v neustreznih in še neurejenih prostorih pogojujejo veliko število zdravju škodljivih delovnih mest.

»Ker je bilo zaradi obsežnega kurativnega dela premalo časa za periodične in sistematične preglede, je v oktobru 1963 tovarna Rog redno zaposlila zdravnika in višjo medicinsko sestro,« nam je v razgovoru dejal tovarniški zdravnik dr. Maček. »Iz statističnih poročil naše ambulante je razvidno, da je prej bila frekvenca bolnikov precej nad povprečjem ostalih splošnih ordinacij. Temu primeren je bil tudi bol-

niški stalež. Vse je v začetku kazalo na slabo zdravstveno stanje zaposlenih ter odpiralo vrsto socialno-medicinskih vprašanj.

Število zaposlenih v tovarni se giblje od 920 do 940. Zanimiv je podatek, ki kaže na visoko letno fluktuacijo, tudi do 230 delavcev.

Leta 1965 je bil zato s kadrovsko službo dosežen sporazum, da pošljejo na zdravniški pregled vsakega delavca, ki se

namerava zaposliti v tovarni, s pogojem, da tudi upoštevajo zdravnikovo mnenje o delazmožnosti. To namreč preprečuje kasnejše zapletljive glede ureditve delovnih mest ter ugodno vpliva na zmanjšanje bolniškega staleža. Trditev, da se zdravstveno stanje v tovarni Rog slabša, bi bila preuranjena. Podatki kažejo padec vseh ambulantnih pregledov, in sicer od 10.965 v letu 1964 na 10.530 v letu 1965. Znižanje gre predvsem na račun ponovnih pregledov, medtem ko je število prvih pregledov celo v porastu. Pri pravilnem vrednotenju podatkov vidimo, da pomenijo ponovni pregledi predvsem oskrbovanje poškodb.

Bolniški stalež kljub absolutnemu porastu števila obolenj v odstotkih pada. To dopušča mnenje, da število posameznih obolenj, predvsem zaradi kontrolnih pregledov, upada. Na prvem mestu so še vedno boleznj dihal, slede pa jim boleznj prebavil in kožne boleznj.

Ze leta 1963 je ambulanta za poklicne boleznj v Ljubljani določila zdravju nevarna delovna mesta. Nekatere pomanjkljivosti so sicer že odpravljene, še vedno pa zdravju škoduje delo v kalilnici (delo pri žarilnih pečeh in hlapih cianovodikove kisline), lakirnici (hlapi organskih topil) in lužilnici. Ker je lužilnica polna hlapov vročih bazičnih in kislih tekočin, je določeno, da se delavci menjavajo vsakih šest mesecev. V tovarni pa, žal, še nista urejena jedilnica (delavci običajno jedo kar na svojih delovnih mestih), ter higienski kotiček za žene, ki je pri tolikšnem številu ženske delovne sile z zakonom obvezen.

Precejšnjo pozornost smo v Rogu še posvetili obratnim poškodbam, ki jih je bilo leta 1965 kar 1076. Ob vsaki nesreči pri delu smo raziskali okoliščine, v katerih je do poškodbe prišlo. Ugotovili smo, da nesrečam največkrat botrujeta neprevidnost in nedisciplinarnost. Iz analize je razvidno, da je največ nesreč ob sredah in petkih, ter med prvo in četrto uro delovnega dne. Najpogostejše so še vedno poškodbe prstov na rokah, poškodbe nog in tujski v očeh. Šele vsakoletne obdelave poškodb po istih kriterijih bodo pokazale, če so zgornja dejstva tudi pravilo.

Zdravstveno varstvo delavcev v tovarni bo toliko uspešnejše, kolikor dlje bomo isti zdravstveni delavci zdravili iste paciente v enakem delovnem okolju,« je zaključil dr. Maček.

## PRAVILNIK O NADOMESTILU ZA BOLEZEN

Kako so v Rogu sestavili pravilnik o nadomestilu osebnega dohodka za prvih 30 dni? Na to vprašanje nam je odgovoril predsednik delavskega sveta Vlado Cretnik:

»Nadomestilo osebnega dohodka se delavcem obračunava po stopnjah od osnov, določenih s temeljnimi zakonom o osebnih dohodkih, in sicer: za odsotnost z dela zaradi boleznj, določenega zdravljenja ali medicinskih preiskav izplačujemo 80 % nadomestilo osebnega dohodka lanskega povprečja, za odsotnost z dela zaradi nesreče pri delu, ki se je pripetila po lastni krivdi zavarovanca, 75 %, za odsotnost zaradi nesreče pri delu, ki se je pripetila brez delavčeve krivde, in poklicne boleznj 100 %, za odsotnost zaradi nege družinskega člana, za odsotnost zaradi nesreče, ki se je pripetila pri prihodu ali odhodu z dela in za odsotnost zaradi poškodbe po tretji osebi pa izplačujemo 50 % nadomestilo.

Poudarim naj, da nosilec partizanskega spominskega znaka 1941 in odklikovancem z redom narodnega heroja ter vojaškim vojnim invalidom in delovnim invalidom z nad 20 % invalidnostjo obračunavamo od prvega dne odsotnosti z dela 100 % nadomestilo.

Od 1. januarja 1967 ima delavka za nosečnost in porod pravico do porodniškega dopusta, ki traja brez presledka 105 dni. Delavka sme z zdravniškim izvidom nastopiti dopust 45 dni pred porodom, mora pa ga nastopiti 28 dni pred porodom.

Vlado Smrekar, predsednik sindikalne podružnice, ki je pri sestavljanju pravilnika tudi sodeloval, nam je izrazil bojazen, da utegne biti lanskoletno povprečje osebnega dohodka nižje od letošnjega. Ravno tako se mu ne zdi prav, da je delavec, ki manjka samo dva dni, vendar pa na mejl med dvema mesecema, prikrajšan kar za dve premiji. V Rogu namreč izplačujejo delavcem, ki ne izostanejo z dela, namensko premijo štiri tisoč starih dinarjev mesečno. Povedal nam je še, da že pripravljamo predlog, s katerim bodo tudi to nepravilnost odpravili.

Ključavničar Anton Pelicon pa mi je potožil, da se mu le ne zdi prav, ker ni dobil izplačane premije zato, ker se je med delovnim časom moral nujno zglasiti na Zavodu za transfuzijo krvi.

Takšno drobno krivico pa bodo v Rogu verjetno tudi sami popravili.

MATJAZ VIZJAK

# Zdrav delavec – osnovni pogoj za dobro proizvodnjo

Tokrat smo zaprosili za razgovor na temo o preventivnem letovanju delavcev Stjepana Šauberta, tajnika Republiškega odbora sindikata delavcev industrije in rudarstva Slovenije

»Začetek organiziranega preventivnega letovanja delavcev je za sindikate pomenila ustanovitvečasne komisije za oddih in rekreacijo pri Republiškem svetu sindikatov,« pravi Stjepan Šaubert. »Ta komisija je vseskozi usmerjala posamezne sindikalne podružnice, da je treba zlasti preventivno letovanje delavcev izvajati bolj organizirano in skozi vse leto. Rezultati prizadevanj omenjene komisije za oddih in rekreacijo so bili v tem, da so postali počitniški domovi bolj izkoriščeni tudi v obdobju, ko ni bilo »uradne« počitniške sezone...«

Potem je tovariš Šaubert nadaljeval:

»Toda to letovanje, ko so sindikalne podružnice na lastno pobudo, ali pa na osnovi priporočil komisije za oddih in rekreacijo pri republiških sindikatih pošiljale delavce v počitniške domove tudi izven sezone, še zmeraj ni bilo preventivno letovanje delavcev v pravem pomenu. V resnici je bilo takšno letovanje le pošiljanje na dopust zdravstveno šibkih delavcev z nizkimi osebnimi dohodki, ki si sami tega dopusta niso mogli privoščiti, pa čeprav so ga bili zelo potrebni.«

Torej, kako bi po vašem mnenju morali usmeriti preventivno letovanje delavcev in kdo naj v delovni organizaciji prevzame skrb za takšno letovanje?

»Predvsem naj bi sindikalne podružnice v delovnih organizacijah in tudi občinski sindikalni sveti ter republiški odbori strokovnih sindikatov spodbujali delovne organizacije, da bi pošiljale na preventivno letovanje predvsem tiste delavce, ki so zaposleni na delovnih mestih, kjer obstaja nevarnost za različna obolenja. Na primer za premogovnike natančno vemo, na katerih delovnih mestih obstaja nevarnost obolenja rudarjev za silikozo. In zakaj ne bi že zbrane podatke izkoristili in prizadete rudarje poslali vsako leto na preventivno letovanje, ki bi verjetno precej preprečilo obolenja za silikozo in tako bi v precejšnji meri odpadla tudi potreba po zdravljenju omenjene boleznj. Skratka, hočem povedati, da bi delovne organizacije enkrat že morale spoznati, da je treba vlagati tudi v človeka, konkretno v tem primeru s pošiljanjem delavcev,

zaposlenih na delovnih mestih, nevarnih za razna obolenja, na preventivno letovanje. Kajti predvsem zdrav delavec je osnovni pogoj za normalno proizvodnjo in ne kot nekateri mislijo, da so za nemoteno proizvodnjo potrebna samo obratna sredstva, stroji ali reprodukcijski material...«

In prav zavoljo tega se mi zdi pobuda počitniške skupnosti Alpe-Adria pri mestnem sindikalnem svetu v Ljubljani, ki je začela s sistematično organizacijo preventivnih letovanj za delavce, nadvse koristna.

Toda zakaj v delovnih organizacijah še zmeraj gledajo na preventivno letovanje delavcev

le kot na neposredne stroške, namesto da bi na takšno letovanje delavcev gledali tudi skozi ekonomiko svoje delovne organizacije?

»Menim, da se v delovnih organizacijah ne opirajo popolnoma le na stališče, da je preventivno letovanje delavcev povezano z nepotrebnimi stroški. Zdi se mi, da so v posameznih podjetjih le v dilemi, koliko naj bi namenili denarja za takšno letovanje delavcev, predvsem zavoljo tega, ker se potrebe po takšnem letovanju delavcev še ne da kar tako izmeriti. Osnovo za to, koliko naj bi podjetja namenila denarja za preventivna letovanja delavcev,

bi podjetja lahko poiskala prav v sodelovanju s pristojnimi zdravstvenimi službami. V veliko pomoč pri tem bi bil lahko tudi zavod za zdravstveno in tehnično varstvo v Ljubljani, ki že opravlja meritve in ugotavlja slabe pogoje dela v posameznih delovnih organizacijah, ki nedvomno vplivajo na različna obolenja delavcev. Menim, da bi na osnovi teh raziskav lahko precej točno ugotovili, koliko denarja naj bi delovne organizacije že vnaprej »rezevirale« za preprečevanje raznih obolenj, v kar je seveda vključeno tudi pravočasno preventivno letovanje.«

M. Z.

Pogovori z upravljavci • Pogovori z upravljavci

## »Splošni mehanik nam ne ustreza«

Pirnar Tatjana, kadrovik ljubljanske Avtoobnove, je v razgovoru presenetila s štenilom vajencev, ki so jih imeli v podjetju vse do letošnjega leta. Petsto se jih je v zadnjih letih zvrstilo pri njih, veliko za podjetje s tristo zaposlenimi, kolikor jih ima Avto-obnova. Še pred dvema letoma so imeli 170 vajencev, letos jih imajo vsega skupaj 105, vključno s tistimi, ki jih priučujejo sami.

»Torej jih mnogo uhaja?«  
»Da, razlog je predvsem v tem, ker druga podjetja niso vzgajala kadrov, kakršne bi potrebovali, mi pa smo jih, pa so jim pri nas vzgojeni prišli ravno prav. Povrh so naši vajenci množično uhajali med komercialiste (za prodajo avtomobilov) in še posebno med šoferje.«

»Zakaj pa jih vzgajate sami, brez vajenskih šol?«  
»Zato, ker kovinska šola ni, ma pravega posluha za našo stroko. Vodilni v našem podjetju so že poskušali doseči, da bi šola svoj učni program prilagodila naši stroki, toda brez uspeha. In ne samo, da šola ni prilagojena potrebam, zahteva tudi preveč časa. Vajenci so le preveč odsotni, povprečno štiri do pet mesecev, saj so v prvem letniku odsotni celih

šest mesecev, v drugem pet, v tretjem tri mesece. Naši ponavljavci, ki še obiskujejo vajensko šolo, so na primer od marca do junija na teoretičnem pouku, potem pa do septembra na počitnicah. In, če računamo en mesec dopusta, predvojaške in bolniške, so komaj pet mesecev na delu. Vendar ne gre toliko za nezavzočnost, kakor za to, da vajenec takrat ne živi od svojega dela. Kajti moram dodati: vajenci pri nas delajo na stalnem delovnem mestu in so nagrajevani po učinku, prav tako kakor ostali delavci, pri čemer se točno vidi njihova izurjenost in sposobnost uporabiti že pridobljeno znanje. Seveda pa ima priučevanec zagotovljeno minimalno nagrado, če pa jo preseže, je plačan po učinku.«

»Omenili ste priučevance. To so vajenci, ki ne hodijo v vajenske šole, temveč se izobražujejo v našem izobraževalnem centru. Zakaj pa ste izrekli takšno nezaupnico vajenskim šolam? Omenili ste prej prilagodila naši stroki. Bi hoteli biti natančnejši?«  
»Vajenska šola daje splošnega mehanika, ki ni dovolj specializiran. Našim ljudem se zunaj smejejo, ko povedo svoj poklic – avtomehanik. V dru-

gih deželah se avtomehanika že od druge svetovne vojne naprej deli na več poklicev. In ker se motorizacija pri nas hitro širi, ji bomo kos le s specializiranimi poklici, pri

70.000 S-din stroškov... V prid priučevanju v našem podjetju govori tudi dejstvo, da so tisti, ki hodijo v vajensko šolo precej manj prizadevni pri delu, kakor tisti, ki jih priučujemo mi sami.«

»Kako ste organizirali priučevanje?«  
»Ze pred sprejemom pazimo, da ima fant dobro spričevalo ter da je iz urejene družine, kajti v takih primerih je resnost pri delu večja. Poučimo ga tudi, da bo moral obiskovati pouk v interni šoli, dvanaest do štirinajst mesecev, odvisno od tega, kako hitro bo učno snov osvojil. Potem, ko se formirajo razredi, se najprej predava skupni program – tehnologija, čemur sledijo specializirani programi, na primer spodnji ustroj avtomobila. Tehnologijo poslušajo naši vajenci redno štiri ure dnevno, ko jo končajo, pa imajo v osmih specializiranih skupinah dve uri dnevno ustrezen pouk. Vzporedno pa tečejo praktična dela: poznavanje orodja, naprav, podjetja, samoupravnih aktov, statuta, pravilnika o varstvu pri delu in podobno. Znanje vajencev ocenjujemo mesečno, pregledujemo, kako učenci uspevajo s praktičnim delom, pazimo na njihovo osebno urejenost...«



čemer bi tudi šola morala čutiti te moderne tokove. V šoli pa začnejo s ponavljanjem osnovnošolske snovi, namesto, da bi se učili tehnologije materiala. Če bi se učni programi spremenili, bi naše vajence, ki jih zdaj sami priučujemo, seveda zopet vključili v vajenske šole, kajti šolanje v našem centru precej stane: na leto imamo z enim vajencem

»Kakšno izobrazbo pa imajo mladi delavci, ki jih sprejmete, od kod so in kakšna je skrb zanje?«

»Le trije so s šestimi razredi osnovne šole, nekaj jih je s sedmimi, drugi pa imajo končano osemletko. V glavnem so s podeželja, samo nekaj jih je iz Ljubljane. Opazili smo, da mestni fantje, za razliko od tistih s podeželja, komaj čakajo na tri četrta na dve, da so manj zainteresirani za učenje, da zvečer večkrat pohajkujejo in da hodijo na delo zaspani.

Naši priučevanci – vozači dobijo povrnjene stroške prevoza od štirideset do šestdeset odstotkov. Za tiste pa, ki so iz oddaljenih krajev, gradi mo samski dom s 160 posteljami, ki bo vseljiv do oktobra.«

»Kako poteka vaše sodelovanje s temi mladimi ljudmi?«

»Redno imam sestanke z njimi, obveščam jih o novostih, o možnostih napredovanja in skušam odpraviti njihove težave. Preden sem prišla v Avtoobnovo, sem namreč bila socialna delavka. Skušam kratkotalno razumeti vsakogar in mu pomagati, če mu je pomoč potrebna.«

JANEZ MLAKAR





# DELAVSKA ENOTNOST

POSEBNA IZDAJA NA JESENICAH

Dve strani priloge »Delavske enotnosti« je seveda premalo, da bi lahko dali oris dela sindikata v jeseniški občini. To delo zajema na en ali drug način skoraj 12.000 ljudi, organiziranih v 33 sindikalnih odborih Železarne Jesenice in 58 sindikalnih podružnicah delavcev storitvenih dejavnosti, družbenih služb in gradbeništva. Zato si »Delavska enotnost« prizadeva stalno spremljati delo jeseniških sindikatov, to posebno prilogo pa objavljamo kot naš skromen prispevek k zaključku občnih zborov jeseniških sindikalnih podružnic, ki so ponovno potrdili in še močneje poudarili pomen in vlogo sindikalne organizacije pri urejanju najvažnejših problemov delovnih ljudi.

## Šestdesetletna sindikalna tradicija

Lani, 2. septembra je to bilo, so jeseniški kovinarji praznovali šestdesetletnico ustanovitve svoje delavske strokovne organizacije.

Ob ustanovitvi je štela samo 36 članov, zato pa so ti bili zares zaveženi moške. Ta zavest pa jim je tudi bila še kako potrebna, če so hoteli zdržati združeni pritisk tovarne in župnišča: tovarna jih je šikanirala na svoj način, župnišče pa na svoj — tudi prek bogaboječih gospodinj, ki jih je sililo, naj »rdečkarjem« odvedo hrano in stanovanje. Prvi organizirani kovinarji so se morali shajati skrivaj, v gozdovih, pa jim tudi to ni preprečilo utrjevanja njihove organizacije: že po dveh letih so delavci za prvi maj obšli vse Jesenice v slavnostnem sprevodu, na čelu z godbo, ki so jo za to priložnost tovariško »posodili« Korošci.

Kmalu nato so kovinarji dobili svojo konzumno zadrugo, potem pa še kulturno društvo Svoboda. Organizacija je rasla in tudi prva svetovna vojna ni rasla ni mogla zaustaviti: leta 1916 je kovinarska organizacija štela že 800 članov!

Konec te vojne je pomenil tudi konec deset in dvajseturnega delavnika; osemurni delovni dan je bil velik uspeh organiziranega proletariata. Zato ni čudno, da so prvi maj leta 1919 praznovali tako slovesno in množično kot menda med dvema vojnima nikoli več. Tega leta je začel izhajati tudi »Delavec«, glasilo socialistično usmerjenih strokovnih organizacij, in tega leta so kovinarji dobili pri Jelenu svoj pisarno. Od tedaj naprej so jih njihovi nasprotniki imenovali »jelenovci«. Takrat je strokovna organizacija kovinarjev imela že 1400 članov, vseh zaposlenih pa ni bilo mnogo več — samo 1676. In ko je 6. aprila leta 1920 bila na Jesenicah in na Javorniku ustanovljena Komunistična partija, sta vanjo vstopili skoraj dve tretjini članov kovinarske organizacije: devetsto jih je bilo!

Jeseničani poznajo zgodovino delavskega gibanja v svojem kraju, če ne iz lastnih izkušenj, pa iz pripovedovanj staršev, sorodnikov, ali pa prijateljev. Vedo, da je strokovna organizacija kovinarjev bila vedno v prvi vrsti borbe za interese delovnega človeka izpod Mežakije in iz okolice Jesenic — in da je ta organizacija vedno dajala tudi ton vsem organiziranim prizadevanjem za lepše življenje tega kraja.

In tako je še danes, saj je šestdesetletna tradicija prebogata zakladnica izkušenj pa tudi neizčrpen vir zaupanja v lastne sile in zmoglosti kovinarjev.

(Podatki po članku Franca Škrlija »Kratek opis dela in boja ob šestdeseti obletnici organizacije SMRJ na Jesenicah«)



INTERVJU S TAJNIKOM OBSS JESENICE:

## Sindikata je potrebnejši kot kdajkoli!

Značilnost občnih zborov sindikalnih podružnic z območja ObSS Jesenice

Občni zbori sindikalnih podružnic z območja ObSS Jesenice so bili zaključeni po planu: z izjemo občnega zbora (oziroma redne konference) v Železarni Jesenice in občnega zbora v GP Sava, ki sta bila planirana za marec, so bili vsi drugi občni zbori zaključeni že v februarju.

Zanimalo nas je, kako so potekali ti občni zbori in kakšne so bile njihove značilnosti. Tajnik ObSS Jesenice, tov. Sandi Kotnik, ki je prisostvoval večini zborov, ni okleval z odgovori na naša vprašanja:

— Ali ste morda opazili kakšne razlike med letošnjimi občnimi zbori sindikalnih podružnic v primerjavi s predlanskimi?

— Razlik je precej, tako v organizacijskem kakor tudi v vsebinskem pogledu. Menim, da lahko mirno rečem, da so to »razlike na bolje«. Zbori so bili boljše organizirani: vabila z dnevnim redom zbora so bila poslana vsakemu članu posebej, prostori, v katerih so bili zbori, so bili bolj urejeni — kar morda ni tako nevažno — to so bili delovni zbori, ne pa sindikalne zabave. Če je že v nekaterih primerih z občnim zborom bila združena tudi zabava, je le-ta bila prostorno in časovno ločena od občnega zbora. Udeležba na občnih zborih se zaradi tega ni zmanjšala. Prav nasprotno, celo povečala se je: medtem ko se je pred dvema letoma sukala okoli 55% članstva, je letos dosegla približno 70% vsega članstva.

— Pravite, da so zbori tudi v vsebinskem pogledu bili boljše?

— Menim, da to lahko mirno rečem brez vsakega pretiravanja. Poročila so zajela najbolj prečo problematiko, bila so kritična, vendar realna in to je potem omogočilo tudi žive razprave. Ljudje marsikaj vedo, razmišljajo o razmerah v svojih delovnih organizacijah in se ne bojijo povedati svojih zaključkov.

— Ali je bilo na zborih slišati ugotovitve, ki so se pogosto pojavljale?

— Da; na primer ugotovitev, da je članstvo sindikatov slabo lovni organizaciji in da sodelovanje o dogajanjih v delovnih in sindikatih precej škriplje. Le prebogato se dogaja, da delavski svet najprej nekaj sklene, šele nato pa o tem obvesti sindikat, čeprav je to tudi v nasprotju z interno zakonodajo podjetij. Precej splošen pojav je tudi, da pri sprejemanju interne zakonodaje niso konzultirali sindikata; sicer pa marsikje to zakonodajo tudi smatrajo bolj kot formalno zadevo kot pa splošno obveznost.

— Je bilo kaj očitkov na delo sindikata?

— Tudi takih očitkov ni manjkalo. Leteli so predvsem na nezadostne stike med izvršnimi odbori sindikalnih podružnic in

občnim sindikalnim svetom. V tem okviru je bilo najpogosteje slišati zahtevo, da se ObSS obvezno angažira in pomaga posameznim sindikalnim podružnicam vselej, kadar le-te ne morejo same urediti posameznih vprašanj. Glede kritike dela vodstev sindikalnih podružnic pa je bilo največkrat slišati mnenje, da se sindikat ni zadosti uveljavil v podjetju predvsem zaradi tega, ker je njegovo vodstvo govorilo v svojem imenu, ne pa v imenu celotnega članstva.

— In kakšen splošni zaključek bi potegnili po zaključku občnih zborov sindikalnih podružnic?

— Predvsem ta, da ljudje menijo, da jim je sindikat danes potrebnejši kot kdajkoli. To bi med drugim zaključil tudi na osnovi izboljšane sestave novih vodstev sindikalnih podružnic. Precej pogosto so za predsednike sindikalnih podružnic iz-



brali nekdanje predsednike delavskih svetov ali pa upravnih odborov — torej ljudi, ki poznajo razmere v svoji delovni organizaciji in znajo organizirati delo; ponekod pa so za predsednika ponovno izbrali dosedanjega predsednika, ki se je s svojim delom že izkazal. Povsod je bilo več kandidatov, kot pa je bilo mest v izvršnih odborih — in na volitvah so povsod propadli tisti, za katere članstvo ni bilo prepričano, da bodo zares delali. Premik na bolje je torej očitno; ljudje menijo, da jim je sindikalna organizacija res potrebna in zato so v njeno vodstvo tudi volili ljudi, za katere menijo, da bodo zavihali rokave in s svojim delom opravičili izkazano zaupanje.

DELO PRAVNE POSVETOVALNICE OBSS JESENICE:

## Pravice iz delovnega razmerja se morajo spoštovati

Delavci ne poznajo zakonov in interne zakonodaje svojih delovnih organizacij, vendar čutijo, kdaj se jim zgodi krivica

Slavko Osredkar je pravnik v jeseniškem stanovanjskem podjetju, od začetka lanskega novembra pa vodi tudi pravno posvetovalnico, ki jo je takrat v pomoč članstvu odprl jeseniški občinski sindikalni svet.

V petih mesecih, kolikor časa dela ta posvetovalnica, jo je obiskalo 120 članov sindikatov, ki so prišli iskat nasveta in pomoči. Ker je odprta samo v četrčkih (od 16. do 18. ure), to pomeni, da jo vsakič obišče povprečno po šest ljudi. Očitno je, da sta jeseniški radio in »Železar« zanj naredila dobro reklamo, sicer pa...

— Sicer pa, pravi tov. Osredkar, je obravnavalo letos občinsko sodišče na Jesenicah v prvih dveh mesecih več delovnih sporov kot pa v celem lanskem letu. Je pač tako — delovno razmerje pomeni vsakdanji kruh in tega si ljudje ne pustijo niti zmanjšati, še manj vzeti. Zato je razumljivo, da tudi v naši pravni posvetovalnici obravnavamo predvsem spore iz delovnih razmerij. Ljudje ne prihajajo zastoj, temveč zares po potrebi in večinoma imajo prav; na žalost pa včasih pridejo predvsem po to, ker so že zamudili roke za pritožbo.

— Kakšne zadeve pa najpogosteje obravnavate?

— Največkrat gre za nepravilnosti pri sprejemanju na delo, pri premeštanju, pri različnih odtegljajih in podobno, pa tudi seveda pri odpovedih. Pri sprejemanju na delo se na primer še marsikje dogaja, da je vse že v naprej dogovorjeno, še celo v primerih, da posamezniki ne izpolnjujejo razpisnih pogojev. Včasih je prihajalo do intervencij samo pri zaposlitvah na pomembnejša delovna mesta, danes pa je bolj za zaposlitev

KONFERENCA SINDIKATA STORITVENIH DEJAVNOSTI

## Šibka materialna baza za nadaljnji razvoj

Delavci bi morali soodločati v vseh oblikah trošenja sredstev

Sindikata delavcev storitvenih dejavnosti občine Jesenice je imel svojo konferenco 29. marca in takrat so predstavniki njegovih devetnajstih sindikalnih podružnic od Planice do Zirovnice spregovorili o položaju trgovine, gostinstva, obrti in komunalne dejavnosti na območju jeseniške občine in seveda o delovanju svojega sindikata.

V storitvenih dejavnostih jeseniške občine je zaposlenih kakih 1250 ljudi, prav gotovo pa s tem še ni izčrpana možnost zaposlovanja nove delovne sile v tej veji gospodarstva. Tov. Bogo Frištik, predsednik odbora tega sindikata, pa glede tega ni preveč optimističen:

— Dejstvo je sicer, da proces prilaganja naših podjetij zahtevam reforme poteka zadovoljivo in da nobeno podjetje ni zašlo v takšne težave, da bi bila potrebna intervencija družbene skupnosti. Toda dokler ne bodo trdno zagotovila svojega obstoja, ni izglede za nove zaposlitve. Lani se je število zaposlenih v primerjavi z letom 1965 celo nekoliko zmanjšalo — za tri odstotke.

— Kakšen pa je bil lanski splošni uspeh vaših kolektivov?

— Na videz kar dober: celotni dohodek se je v primerjavi z letom 1965 povečal za 24%, neto dohodek za 10%, neto osebni dohodek pa za 23%. Ostanek dohodka za sklade pa se je povečal samo za 5% in to samo na račun povečanja v komunalni dejavnosti, medtem ko se je v trgovini, obrti in gostinstvu celo zmanjšal. Gostinstvo se je pri tem znašle odrezalo, saj mu je ostalo za sklade samo 78 milijonov, medtem ko mu je predlanskim ostalo 114 milijonov.

— Zakaj takšno zmanjšanje?

— Predvsem zaradi 26% povečanja porabljenih sredstev, za katera smo dali lani 78% celotnega dohodka. Ta je znašal blizu 15 milijard starih dinarjev, od tega pa je šlo samo na nabavno vrednost blaga blizu osem milijard dinarjev. Prav



zato smo na konferenci tudi ugotovili, da upravljanje s sredstvi ne bi smelo obsegati samo upravljanja s skladi; prišel je čas, da vsi člani kolektiva odločajo o vseh oblikah trošenja sredstev. Če bomo sistem delitve osebnih dohodkov uredili tako, da bo vsakomur jasno, da bo zmanjšanje porabe raznih sredstev takoj jasno, da bo zmanjšanje porabe raznih sredstev takoj vplivalo na povečanje osebnih dohodkov in skladov, potem bomo imeli gotovo manj problemov negospodarnega trošenja različnega materiala in podobno.

— So še kakšne skupne značilnosti za podjetja storitvenih dejavnosti v vaši občini?

— Takšnih skupnih značilnosti je seveda še precej, tu pa bi navedel samo eno: slabo strokovno izobrazbo vodilnih kadrov. Le-ti se po svoji strokovni izobrazbi po pravilu prav nič ne dvigajo nad druge zaposlene, v primerjavi z uslužbenkim kadrom pa imajo večinoma celo nižjo izobrazbo. V podjetjih naše dejavnosti nimamo niti enega fakultetno izobraženega človeka. Po reelekciji pred dvema letoma je ostalo vse po starem, prepričan pa sem, da je izboljšanje kadrovske sestave vodilnih uslužbencev v vseh strokah naše dejavnosti eden bistvenih pogojev za njen napredek.

— Kaj pa bi lahko rekli o delu vašega sindikata?

— Smo precej razdrobljeni in nujna sta boljša povezanost in sodelovanje, tudi sodelovanje z občino, saj se mi zdi, da v občinskih planih prihodnost storitvenih dejavnosti ni kaj posebno jasno začetna. Ker pa zadeva naš odbor, se nam je zdelo najbolj nujno, da najprej ugotovimo dejansko stanje in da šele nato izdelamo program naših akcij, seveda s sodelovanjem občinskega sindikalnega sveta.



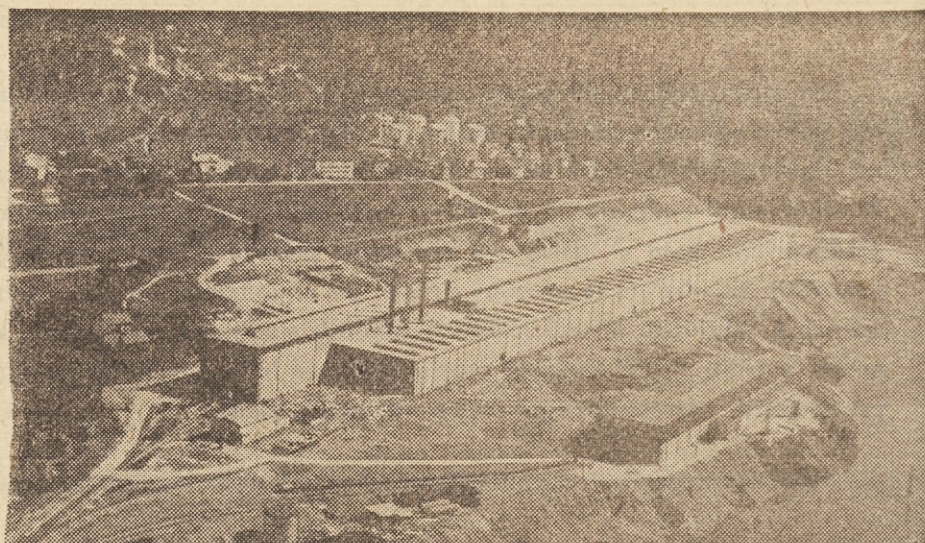
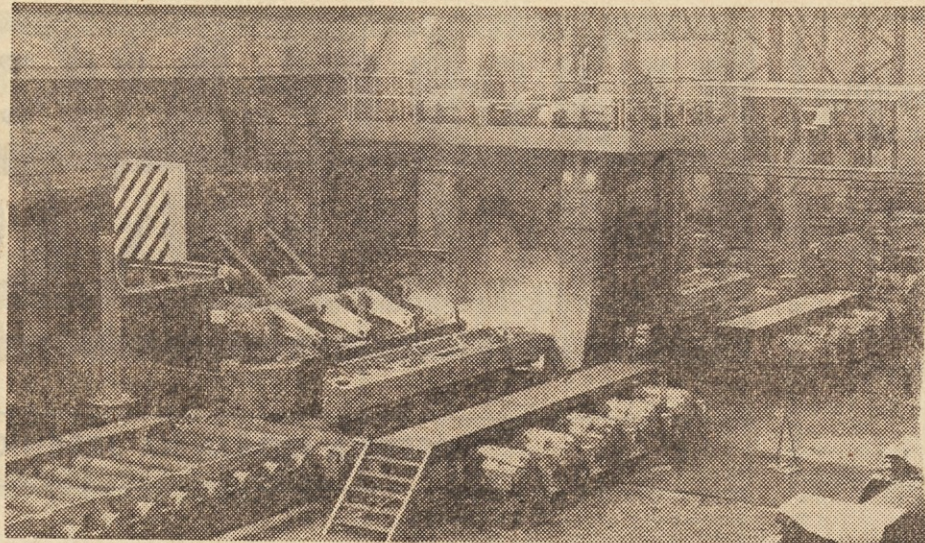
postal ostrejši in zato prihaja tudi do intervencij za delovna mesta, za katera se prej nihče ni ravno tepele. Tisti, ki so kandidirali za neko delovno mesto in bili odbiti, se sedaj ne zadovoljujejo z vsakršno utemeljitvijo, zakaj niso bili sprejeti, temveč vložijo takoj pritožbo, čim menijo, da stvar ni potekala v redu. Res pa je, da nam s tem v zvezi do sedaj še ni bilo potrebno vložiti tožbe; vse takšne primere smo uredili na spora-

zumen način s samimi delovnimi organizacijami, ki so kršile predpise. Dejstvo je, da v večini delovnih organizacij, še posebno v manjših, nimajo pravnik in da sploh zakonodajo bolj slabo poznajo, pa nam morda tudi zato ne »zamerijo« preveč, kadar interveniramo, kar navadno stori skupaj s predsednikom ali pa tajnikom občinskega sindikalnega sveta.

— Ali delavci poznajo svoje pravice iz delovnega razmerja?

— Ne vem, ali naj bi odgovoril da ali ne. Dejstvo je, da kaj slabo poznajo našo zakonodajo in da praviloma malo vedo tudi o tem, kaj je o njihovih pravicah zapisanega v interni zakonodaji njihovih delovnih organizacij. Imajo pa nekakšen »posluš« za to, kaj je prav in vedo, kako so bili rešeni primeri, ki so podobni ali pa celo enaki, kot je njihov. Zato bi tudi lahko rekli, da ne zahtevajo nič takega, kar jim ne gre, oziroma da prihajajo v posvetovalnico v veliki večini z zares upravičenimi zahtevami.

Naloga sindikata je, da člansko seznanja s perspektivami gospodarjenja in nadaljnega razvoja delavskega samoupravljanja



## XVII. REDNA LETNA KONFERENCA SINDIKALNE ORGANIZACIJE ŽELEZARNE JESENICE

# NAŠO POLITIKO MORAMO GRADITI SKUPAJ!

Sedemnajsta redna konferenca sindikata jeseniške železarne, ki je bila 24. marca v dvorani pri Jelenju, se je začela v slavnostnem vzdušju: pevski zbor martinjarjev je pod vodstvom Poldeta Ulage za uvod zapel štiri pesmi. To pa je bilo tudi vse, kar je tej konferenci dajalo slavnostno obeležje. Pač — v slavnostno vzdušje so spadali tudi pozdravi gostov — predstavnikov delovnih kolektivov železarne Štore in Ravne, Litostroja, Cinkarne Celje in kolektivov iz Zasavja, pa tudi pozdrava, ki sta jih konferenci prenesla predstavnika upokojencev iz Javornika in Jesenic. S temi malimi izjemami pa je konferenca potekala v izrazito delovnem vzdušju: njeni udeleženci so polagali račune o sindikalnem delu in pri tem govorili trezno, kot izkušeni proizvajalci in upravljalci ter kot člani sindikalne organizacije, ki ima na Jesenicah že šestdesetletno tradicijo. Novinarski zapis s te konference kljub najboljši volji njegovega avtorja lahko da samo majhen izsek iz plodne razprave njenih udeležencev.



### KAJ TARE KOLEKTIV?

Ali gre sindikat v korak z družbenim razvojem? Kakšne so njegove naloge, kaj tare kolektiv Železarne?

To je nekaj vprašanj, ki jih je v svojem uvodnem poročilu postavil Srečo Mlinarič, predsednik izvršnega odbora sindikalne organizacije Železarne Jesenice. Tega, kar tare železarje, pa je tovariš Mlinarič vedel navesti mnogo:

● Rekonstrukcija napreduje prepočasno, z zamudo, kar velja tudi za reorganizacijo. ● Pogoji na trgu so se zaostriili, zahteve glede rokov in kvalitete so vedno večje. ● Vse to pa zahteva boljše, strokovnejše delo in boljše gospodarjenje nasploh, kar je skupna naloga strokovnih služb, samoupravnih organov in družbeno-političnih organizacij, med njimi v prvi vrsti sindikata, ki mora svoje članstvo seznanjati s perspektivami gospodarjenja in nadaljnje krepitve delavskega samoupravljanja.

Izvršni odbor sindikata ugotavlja, da prihaja do nasprotij med posameznimi delovnimi enotami in do nasprotij med njihovimi samoupravnimi organi

in centralnim delavskim svetom. Interna zakonodaja je sicer urejena, vendar pa nekateri posamezniki menijo, da razni pravilniki zanje niso obvezni. S pripravami za prehod na 42-urni teden je Železarna v zamudi, premalo pa je prizadevanj, da bi izkoristili še številne skrite rezerve. O tem med drugim govori tudi podatek, da na nadure odpada kar 7% vseh opravljenih delovnih ur.

In kako je z osebnimi dohodki? Ti so se lani v povprečju povečali za okoli 13% proti letu 1965 in se povzpeli na okoli 87.500 din (skupaj z vrednostjo toplih obrokov pa na nad 90.000 S-din), vendar pa to seveda ne pomeni, da so delavci z njimi zadovoljni. Še posebno zato ne, ker instrumenti nagrajevanja niso zadostno izoblikovani in zato za enako delo niso v vseh delovnih enotah enako nagrajevani. Za odpravo teh pomanjkljivosti pa sindikat ni znal v zadostni meri mobilizirati svojega članstva.

Plodna razprava, ki je sledila izvajanju tov. Mlinariča, je pokazala, da je vodstvo tovarniškega sindikata pravilno ocenilo probleme Železarne in probleme sindikalnega dela.

### DECENTRALIZIRATI TUDI SAMOUPRAVLJANJE!

Franci Novak, ki se je v razpravi prvi prigljal k besedi, je bil mnenja, da delo centralnih samoupravnih organov ni usklajeno z delom samoupravnih organov delovnih enot, kar dokazujejo tudi prekinitve dela. Obrat elektro in toplotne energije je npr. grozil s prekinitvijo dela, o čemer so bili obveščeni tudi centralni organi, ki pa na to sploh niso reagirali. Dejstvo je, da so nekatere delovne enote v boljšem položaju, kot so druge, kar velja tudi za nagrajevanje. Vse to pa meče slabo luč tudi na delo sindikata, ki bi se moral resno postaviti po robu vsakomur, ki krši interese delavcev.

Janko Kavaljar je razpravljal o delu strokovnih služb in o njihovem sodelovanju s samoupravnimi organi, ki iz raznih vzrokov ni zadovoljivo. Kritično je ocenil vlogo sindikatov pri pripravljanih interne zakonodaje, pri katerem po njegovem mnenju ni bilo čutili stališč in smernic sindikata, ki pa sicer ne bi smela biti samo stvar sindikalnih vodstev, temveč bi morale biti formulirane po predhodni razpravi med sindikalnim članstvom.

Precejšen del svoje razprave je tovariš Kavaljar posvetil položaju delavcev, ki živijo v samostojnih domovih. Tovarna bi morala za samce graditi več stanovanj, saj samo to lahko res reši njihove življenjske probleme.

### POMANJKLJIVO DELO SINDIKALNIH ODBOROV

Stane Torkar je svojo razpravo posvetil delu sindikalnih odborov in njihovem odnosu do izvršnega odbora; za oboje ni imel pohvalnih besed. Res je, da so za rekreacijo pokazali precej zanimanja, toda to kajpak ni dovolj. Kar pa zadeva poudere izvršnega odbora so sindikalni odbori pokazali malo pripravljenosti za sodelovanje. Na njihovo nerazumevanje je naletel tudi apel izvršnega odbora glede razširjanja delavskega tiska; čeprav je jasno, da bi vsaj člani sindikalnih odborov morali dobivati v roke Delavsko enotnost, so do sedaj prizadevanja za razširitev kroga njenih naročnikov naletela na precej gluha ušesa, kar se vsaj v bodoče ne bi smelo več dogajati. Tov. Torkar se je na koncu svoje razprave dotaknil še vpra-

šanja pripravljanih raznih zakonov, predvsem tistih, ki zadevajo delovnega človeka in poudaril, da bi se v teh pripravah moral bolj kot do sedaj slišati tudi glas sindikatov.

O delu sindikalnih odborov je razpravljala tudi tovariš Seliha (predelovalni obrati), ki je poudaril, da to delo ne more biti omejeno na skrb za rekreacijo, pomoč socialno šibkim članom in podobno. To delo mora biti širše, zajeti mora področje izboljšanja delovnih pogojev, priprave za skrajšanje delovnega tedna, zajeti mora področje ustvarjanja in delitve dohodka — skratka, sindikat je soodgovoren za uspeh ali neuspeh delovnih enot in celotnega podjetja in to se mora odraziti tudi v delu sindikalnih odborov.

### POMEN KOMPLEKSNEGA NAGRAJEVANJA PO DELU

Organi delavskega samoupravljanja — je v svoji razpravi dejal Stefan Rodi, predsednik ObSS Jesenice — ne morejo sami operativno izvajati svoje politike. To nalogo opravljajo operativna vodstva, ali pa posamezniki. Kljub interni zakonodaji zato prihaja do mnogih nepravilnosti — do zapostavljanj, šikaniranja itd. Materialna osnova tega pa leži v delitvi osebnih dohodkov, ki ni dovolj odvisna od vloženega dela. Praksa kaže, da ostankov birokracije ni mogoče izkoreniniti, če ni pravih nagrajevanj po delu. Če pa je nagrajevanje v skladu z vloženim delom, potem je usklajeno tudi z interesi podjetja in potem ni potrebe za pritiskom, disciplinskimi kaznimi, za štrajki — in potem je operativno vodstvo samo organizator proizvodnje, ne pa organ za kaznovanje. Sindikati se morajo torej boriti za nadaljnje izpopolnjevanje sistema nagrajevanja po delu ne samo zaradi materialnih rezultatov tega nagrajevanja, temveč tudi zaradi boljših medsebojnih odnosov, ki jih zagotavlja nagrajevanje po delu.

### NEPOSREDNEGA SAMOUPRAVLJANJA ŠE NI

Predsednik UO Železarne Anton Dežman je govoril o rezultatih lanskoletne ankete, ki je obravnavala dnevne rede sej samoupravnih organov. Iz njenih podatkov izhaja, da cen-

tralni delavski svet, ki je drugače dokaj pogosto zasedal, niti enkrat ni razpravljal o tako pomembnih vprašanjih, kot so npr. delovna storitost, kooperacija in strokovno izpopolnjevanje. Delavski sveti delovnih enot pa so se sestajali redko, komaj enkrat mesečno in še takrat so malo govorili o delovni storitost, o strokovnem izobraževanju, v varstvu pri delu in o konkretni organizaciji dela. V vseh delovnih enotah so lani imeli le 120 zborov, to se pravi komaj štiri zore na eno delovno enoto. V takih razmerah — je poudaril tov. Dežman — bi težko mogli govoriti o neposrednem upravljanju. Naloga družbenih organizacij je, da organom samoupravljanja pomagajo najti pravo vsebino dela.

### USPEH MARTINARJEV

Janez Jenko se je zavzel za bolj gospodarno in bolj kontrolirano uporabo sredstev za rekreacijo, pri čemer naj bi množična rekreacija imela prednost pred vrhunskim športom. Vinko Kunšič pa je terjal izdelavo pravilnika o uporabi sindikalnih sredstev za podporo tistim članom, ki so zašli v takšne ali drugačne težave.

Av gust Vister je nato govoril o uspehu, ki so ga martinariji dosegli pri skrajševanju delovnega tedna. Ponosni so na to, da so lani novembra svoj delovni teden skrajšali s 56 na 48 ur, obenem pa povečali proizvodnjo in zmanjšali stroške, medtem ko jim izostanki z dela padajo. Po mnenju tov. Vistra bi si tudi v drugih delovnih enotah morali najprej prizadevati za to, da bi imeli en dan v tednu prosto. Toda, kakorkoli imajo delavci radi prost dan, imajo še rajši ustrezne osebne dohodke; pri martinarijih se leti s prehodom na 48-urni delovni teden niso zmajšali, saj so se na ta prehod zares dobro pripravili.

Tudi ing. Borut Razinger je govoril o možnostih za prehod na skrajšani delovni teden in orisal, kje se sedaj posamezne delovne enote nahajajo v teh pripravah. Opozoril je na nujnost pospešenega dela za prehod

na 42-urni delovni teden, za katerega so bile smernice sicer dane že leta 1964, pa sedaj Železarni vseeno grozi, da jo bo zakonski rok za ta prehod — 8. april prihodnjega leta — vseeno privedel v časovno stisko.

### SAMOUPRAVNI DOGOVOR O DISCIPLINI

Vse, kar sem danes tukaj slišal — je v svoji razpravi poudaril predsednik RO sindikata delavcev industrije in rudarstva Srečo Globačnik — sem razumel kot poziv na samoupravni dogovor o disciplini, od katerega ne bo odstopanja. Ta disciplina se večkrat krha zato, ker smo pri določanju konkretne odgovornosti za izvršitev posameznih nalog premalo precizni, kar daje možnosti za slabo delo, za takšno delo, ki ni v naravi našega delovnega človeka.

Ne bi smeli ostati samo pri ugotovitvah, ki smo jih slišali danes, je nadaljeval tov. Globačnik. Ne moremo samo kritizirati, nujno je tudi, da skupaj gradimo našo politiko. Ni dovolj, da se samo menimo, potrebno je, da se tudi zmenimo; smo za razprave, ki obvezujejo in zato je potrebno, da vodstvo sindikata pripravi osnutek stališč in da za ta stališča pridobi vse člane sindikata v železarni.

Zadnji govornik v razpravi je bil glavni direktor Železarne ing. Matevž Hafner, ki je svoj oris položaja, v katerem sedaj dela Železarna, zaključil z naslednjo ugotovitvijo: »Nas gospodarska reforma ni pobožala, imamo pa še dovolj rezerv za boljše gospodarjenje, samo izkoristiti jih moramo bolj sistematično, kot smo jih do sedaj. Če bomo pri tem sodelovali zares vsi, potem lahko z zaupanjem zremo v našo prihodnost.«

To zaupanje v prihodnost je izpričal ves potek XVII. redne konference sindikalne organizacije Železarne Jesenice — kljub kritičnosti, s katero so pogledali udeleženci okoli sebe, ali pa morda prav zaradi te kritičnosti, ki ni imela v sebi prav nič malodušja, zato pa veliko pripravljenosti na skupna prizadevanja za izpolnitev zastavljenih nalog.

POSEBNO IZDAJO DELAVSKE ENOTNOSTI NA JESENICAH PRIPRAVIL MILAN POGAČNIK

### NOVO VODSTVO SINDIKATA JESENISKE ŽELEZARNE

Na XVII. redni konferenci so izbrali nov izvršni odbor in nov nadzorni odbor sindikalne organizacije Železarne Jesenice.

Novi izvršni odbor ima 25 članov, vanj pa so bili izvoljeni:

Aleš Alojz  
Božič Jelka  
Cerne Hrvoj  
Divjak Franc  
Grah Stefan  
Hlebanja Jože  
Jekler Franc  
Klinar Tomaž  
Kodrič Milan  
Komej ing. Janez  
Malej Matevž  
Mežnar Vinko  
Mlinarič Srečo  
Oblak Lovro  
Pavlenič Vinko  
Petre Franc  
Polak ing. Peter  
Prešeren Dušan  
Robič Drago  
Sodja Alojz  
Šimon Marica  
Šranc ing. Jaka  
Torkar Stane  
Zgonc Franc  
Živec Stana

Strojne delavnice  
Elektrooddelek  
Gradbeno vzdrževanje  
Žična valjarna  
Promet-proga  
Zebljarna  
Plavž  
Žičarna  
Javornik II  
RO  
Finančno-obračunski sektor  
Valjarna Bela  
Sindikat  
Vzdrževanje elektro-naprav  
OTK  
RTA  
Kadrovski sektor  
HVŽ  
Livarna  
Gasilci  
Finančno-obračunski sektor  
Energetsko gospodarstvo  
Strojno vzdrževanje  
Martinarna  
Sektor za ekonomiko

Nadzorni odbor pa je sestavljen takole: Panič Mato (elektroeklarina), Rebernik Franc (stalna inventurna komisija) in Zupan Mirko (UOS).