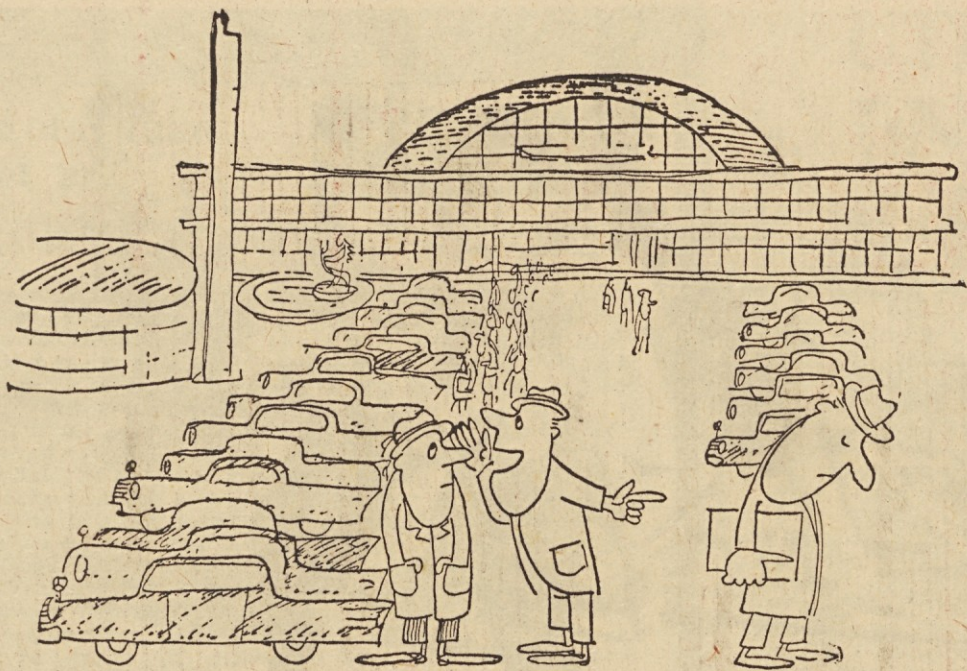




DELAVSKA ENOTNOST

PROLETARCI VSEK DEŽEL — ZDRUŽITE SE!

Četrtek, 14. aprila 1966

Št. 14, leto XXII



SREDI MINULEGA TEDNA JE PO BOGATI TRIDNEVNI RAZPRAVI KONČAL DELO VI. KONGRES SOCIALISTIČNE ZVEZE DELOVNEGA LJUDSTVA SLOVENIJE. KONGRESA SE JE UDELEŽILO KAKIH TISOČ DELEGATOV IN POVABLJENIH GOSTOV, V RAZPRAVI PA JE SODELOVALO NEKAJ DESETIN DELEGATOV TAKO V KOMISIJAH KOT NA PLENARNEM ZASEDANJU. OB KONCU ZASEDANJA JE KONGRES SOGLASNO SPREJEL RESOLUCIJO VI. KONGRESA, KI NAJ POMENI OSNOVO ZA NADALJNJE DELO IN PRIZADEVANJA SOCIALISTIČNE ZVEZE

Foto: M. Cigliš

Utrjevati samoupravljanje in delitev po delu

Kongresna resolucija je postavila jasen, konkreten program uresničevanja družbene reforme

Minuli teden je v Ljubljani zasedal VI. kongres SZDL Slovenije, na katerem je približno 1000 delegatov in gostov po tridnevni razpravi o vlogi SZDL v nadaljnjem razvoju družbenega samoupravljanja sprejel resolucijo, ki pomeni konkreten program uresničevanja družbene reforme. Predpriprave na kongres so trajale več kot eno leto, na kongresu samem pa je stopil na govorniško tribuno več kot polovica delegatov, ki so vsestransko osvetlili naše današnje družbeno-politično življenje. Šesti kongres SZDL Slovenije je imel izrazito delovni karakter, vendar pa njegovo zasedanje pomeni šele začetek še temeljitejšega dela, saj se morajo njegovi sklepi spremeniti v široko akcijo za izpolnjevanje sprejetih nalog.

Ena izmed značilnosti VI. kongresa SZDL Slovenije je vselej, da je posvetil veliko pozornost tako imenovanim ne-

gospodarskim dejavnostim. S tem pa ni rečeno, da kongres ni temeljito osvetlil tudi osnovnih gospodarskih problemov, saj je

za izhodišče svojega dela — pa tudi dela SZDL Slovenije v prihodnosti — postavil nadaljnji razvoj samoupravljanja in utrjevanje načela delitve po delu.

Temelj vseh naših družbenih odnosov — je poudaril kongres — je delitev po delu. Ovire nadaljnjemu razvoju, samoupravljanju in delitvi po delu so predvsem ostanki administrativnega razpolaganja z družbenimi sredstvi. Administrativno odločanje o sredstvih za celotno družbeno reprodukcijo deformira položaj delovnih ljudi in delovnih organizacij ter moti notranje odnose, ker izključuje možnost, da delovni ljudje sami urejajo probleme svojega življenja tako v proizvodnji, kot na vseh drugih področjih ustvarjanja: v šolstvu, zdravstvu, znanosti, kulturi in prosveti.

EKONOMSKO TEHNIČNI NAPREDEK — VIR NARAŠČANJA ŽIVLJENJSKEGA STANDARDA

Ko so delegati razpravljali o nadaljnjih perspektivah našega gospodarstva, so poudarili, da bo (Nadalj. na 3. strani)

Tudi nacionalna dobrina

Ceprav je nekaj pogumnih že bolj ali manj uspešno prestalo preizkušnjo v skrajševanju delovnega časa, pa vse kaže, da bo precejšen odstotek delovnih kolektivov, ki bodo, tako kot pri oblikovanju in usklajevanju interne zakonodaje, zamudili z zakonom določeni rok za izdelavo elaboratov o prehodu na 42-urni delovni teden.

To, da so službe v mnogih podjetjih in ustanovah potisnile v spodnje predale načrte o skrajševanju delovnega časa, je nedvomno ena od značilnosti prehoda na 42-urni delovni teden. Druga značilnost pa je velika raznolikost in način v skrajševanju delovnega časa. V nekaterih kolektivih se odločajo za tri proste sobote, drugje spet za prosto soboto in za skrajšan delovni dan, drugje so se sploh odločili samo za skrajševanje delovnega dneva. Ponekod so premaknili začetek dela v zimskem času na kasnejšo, v poletnem na bolj zgodno uro. Skratka, veliko inčiac in prav toliko utemeljitvev, da to zahtevajo specifične razmere v delovnih organizacijah.

Nadaljnja značilnost dosedanjih prizadevanj za skrajševanje delovnega časa pa je v tem, da vsi skupaj vse premalo razmišljamo o tem, kako zagotoviti tudi vse druge pogoje, da bo imel prehod na 42-urni delovni teden za proizvajalca čim manj nevšečnosti. Kako urediti promet, kako poslovni čas trgovske mreže, uradov, kako urediti šolski urnik in čas dela v varstvenih ustanovah? Pogosti so primeri, da imajo delavci sicer 7-urni delovni dan, zaradi starega vzorca reda pa prihajajo na delovno mesto celo uro prej. Niso redki primeri, ko ima mož v družini skrajšan delovni dan, žena pa tri proste sobote. In še bolj očiten primer: mož in žena imata sicer proste sobote, toda vsak po drugačnem zaporedju in ko bi se slednjič vendarle »ujela«, ugotovita, da ima otrok v tistem tednu popoldanski pouk in da zavoljo tega tudi s to prosto soboto ne bo nič.

Skratka, vse premalo razmišljamo o tem, da bo treba tudi v mejah teritorialnih enot, še več, v okviru nacionalne skupnosti izdelati podrobne elaborate, kako zagotoviti vse pogoje, ki bodo omogočali tudi učinkovitost tega skrajševanja delovnega časa. Tako da bo prehod na 42-urni delovni teden ob prvotnem hotenju — povečati produktivnost dela — proizvajalcu zagotavljal ne le več prostega časa, temveč tudi boljšo izrabo tega časa za njegov oddih in rekreacijo. V tem primeru pa gre za dvoje: da v okviru nacionalne skupnosti zagotovimo vse tiste širše družbene pogoje, ki jih terjajo na 42-urni delovni teden in, potem, da tudi med delovnimi organizacijami dosežemo nekoliko več usklajenosti med številnimi inčiacami skrajšanega delovnega časa. Ne gre za poseg v samoupravne pristojnosti posameznih delovnih organizacij, kako bodo skrajšale svoj delovni čas in kakšno obliko bodo našle, gre le za samoupraven dogovor proizvajalcev, ki bi vendarle lahko odpravil marsikatero kasnejšo nevšečnost, brez posledic za proizvodnjo in produktivnost dela.

A kot rečeno, razmišljanje o teh pogojih skrajševanja delovnega časa je bore malo, še manj konkretnih načrtov. In vendar bi kazalo gledati na skrajševanje delovnega časa tudi kot na nacionalno dobroto, kot so to storili v drugih državah.

BOJAN SAMARIN

RAZPRAVA O ZAKONU O VARSTVU PRI DELU

Ne capljajmo za življenjem!

Tehtne pripombe, ki so jih lani posredovale večje delovne organizacije in tudi republiški sindikati k temeljnemu zakonu o varstvu pri delu, niso našle prostora v določilih zakona. Večna naglica pri sprejemanju novih predpisov, ki nam ob marsikaterem zakonu kasneje hodi hudo narobe, je tudi pri tem zakonu pustila posledice. Sprejet je bil zakon — invalid, ki vsebuje le norme o tehničnem varstvu, ob strani pa pušča vse tisto, kar že pojmujejo danes kot moderen koncept celovitega varstva pri delu.

K ZAKONU ŠE KOPICA PREDPISOV

Ker temeljni zakon pooblašča republike, da s svojimi predpisi urede določena vprašanja s področja varstva pri delu, smo pričakovali, da bo pomanjkljivost zveznega zakona odpravil republiški zakon. Predvsem da bo zajel celovito varstvo pri delu, ne samo tehnično, temveč tudi zdravstveno, psihosocialno in družbeno pravno varstvo delavcev. Ne samo, da bi bil zakon, ki bi obravnaval celovito problematiko varstva pri delu, odraz modernih konceptov, temveč bi bil tudi praktična in učinkovita pomoč delovnim organizacijam pri oblikovanju no-

tranje zakonodaje s tega področja. Nihče ne terja, naj bi se republiški zakon spuščal v podrobnosti, ki bi ovirale delovne organizacije, da si varnost pri delu urede v skladu s svojimi razmerami. Upravičena pa so pričakovanja delovnih skupnosti, da bodo republiški predpisi odpravili dvotirnost, ko npr. sanitarna in delovna inšpekcija obravnavata isto problematiko varnosti pri delu vsaka po svojih predpisih. In prav tako so upravičene zahteve, naj bi bil zakon tak, da mu ne bo treba prilepljati še vrste posebnih izvršilnih predpisov in dopolnitev.

Kako naj se delovne skupnosti znajdejo, ko izdelujejo

- STRAN 2: (NE)POTREBNO »PRIJATELJSKO PREPRIČEVANJE«
- STRAN 3: SODELOVANJE NE POMENI VEČ VLJUDNOSTNIH OBISKOV
- STRAN 4: POJASNILA IN STALIŠČA K TZDR
- STRAN 5: ČRTA POD SKALJENIMI ODNOSI
- STRAN 6: ZA BOLJŠE RAZMERJE

- MED UVOZOM IN IZVOZOM
- STRAN 7: ALI POZNATE VREDNOST IN STROŠKE IZOBRAŽEVANJA?
- STRAN 8: RAZSIPNEŽI S PRETANKO LISTNICO

svojo notranjo zakonodajo o varstvu pri delu, če sodi samo k temeljnemu zakonu še 40 izvršilnih predpisov? In večino teh predpisov bo zvezni sekretar za delo šele izdal. Delovnim skupnostim pa ta mesec poteče rok, ko bi morale prilagoditi in uskladiti svoje samoupravne akte s temeljnim zakonom o varstvu pri delu! Ali je potem takem čudno, če ima v Sloveniji le 8% delovnih organizacij samoupravne akte o varstvu pri delu? In ali je čudno, če mnoge še čakajo na republiški zakon in na vse dodatne predpise, ki jih bo tudi ta pogojeval, če bo sprejet tak, kot je sedaj v razpravi in bo kot tak povzročil ponovno spreminjanje samoupravnih aktov tam, kjer jih že imajo.

MED ZAPOSLENIMI JE VSAK 18. INVALID DELA

Dober zakon veliko pomeni, čeprav se ne bi mogli strinjati s tistimi, ki pravijo, da bodo, ko bo zakon sprejet, nesreče pri

delu same po sebi upadle. Brez sodelovanja vseh, tudi delavcev, tega prav gotovo ne bomo dosegli.

Poškodbe so velik materialni in krvni davek za našo družbo. Nad milijon delovnih dni, ki jih letno izgubi slovenska proizvodnja zaradi poškodb pri delu, pomeni več kot 20 milijard starih dinarjev manj dohodka. Dejstvo, da je med zaposlenimi vsak 18. delavec invalid dela, zahteva zavestno sodelovanje vseh subjektivnih sil, če hočemo krivuljo nesreč obrniti navzdol. Kajti vse statistike nesreč govorijo o tem, da se jih 78% pripeti po krivdi ljudi, zaradi imenovanega »osebnega faktorja«, zaradi neprevidnosti, nepoučenosti in nespoštovanja predpisov.

SLABEGA ZAKONA NE POTREBUJEMO

Ob zavestnem sodelovanju, pri preprečevanju nesreč pa potrebujemo tudi take predpise, (Nadalj. na 4. strani)

NA TEMO: PROBLEMI PO UKINITVI K-15

Linearna delitev ni stimulatívna

Treba je stimulirati oddih, ne pa le »odsotnost od delovnega mesta«.

Smo na pragu sezone letnih dopustov.

Bližajo se dnevi, ko naj bi delovni človek prekinil z delom, odpotoval za teden ali dva na morje ali v hribe, in si zares pošteno odpočil.

Vsaj sedaj, če za to ni bilo priložnosti že leto dni in je prav toliko časa spet ne bo.

Zanimivo je, da so odgovorni ljudje v delovnih organizacijah do danes kaj malo razmišljali, kako bo »po novem« z oddihom zaposlenih. Dejstvo je sicer, da so se z ukinitvijo K-15 povečale možnosti za organizacijo aktivnega oddiha, vendar prve ugotovitve niso kdove kako razveseljive. Danes, ko naj bi se tisti, ki imajo raje zasnežene gore, kot pa slano morskovo, že vrnili s svojih letnih dopustov, v večini delovnih organizacij še tuhtajo in modrujejo, kaj in kako, čeprav so smernice za regresiranje oddiha in rekreacije jasne in razumljive, čeprav bi morali pravilniki za izkoriščanje novega sklada že davno zagledati beli dan. Nedvoumna stališča in sprejeti pravilniki so namreč pogoj za plan dopustov, pogoj za to, da se bodo posamezniki sploh odločili, kje in kako naj bi preživeli svoj dopust.

Obiskal sem številne delovne organizacije in skoraj povsod zabeležil zamudo. Sprejeti pravilniki so danes še redkost. Delitev novega sklada je še vedno osrednja točka razprav in neskončnih razmišljanj. Zdi se, da spet čakamo drug na drugega...

Zabeležil sem seveda samo tiste primere, kjer lahko napišem kaj več kot to, da o stvari še nihče ničesar ne ve.

V GLAVNEM: PO NAJLAŽJI POTI

Elektra, Maribor: Meseca junija oziroma julija bo dobil vsak član kolektiva na roko 30 tisoč starih dinarjev. To bo regres za dopust in potovanje. Denar bo prejel sleherni član delovne organizacije, ne glede na to, kje bo preživel svoje proste dni.

MTT, Maribor: Sklenili smo, da bo dobil v času počitnic vsak po tisoč starih dinarjev na dan, moral pa bo vzeti najmanj 14 dni dopusta skupaj, pravi Vera Cavnikar, predsednica sindikata v MTT. »Regres bo samo za zaposlene. Delili ga bomo konec julija. Cene v naših domovih bodo kakih 1500 starih dinarjev na dan, imeli bomo popust samo pri prenočinah. Posebne regrese za vožnjo si ne moremo privoščiti, ker je naš sklad za to premajhen. Poskrbeli pa bomo, da bo imelo vsaj 50 naših ljudi oddih brezplačno. V bodoče pa imamo v načrtu, da bi delili namesto regresov nekakšne počitniške plače.«

Talis, Maribor: »Pravilnik o delitvi sredstev za oddih in rekreacijo smo sprejeli že konec februarja,« je povedal Božidar Vidmar, vodja splošnega sektorja. »Za časa dopusta bo sleherni izmed nas dobil povprečni osebni dohodek, poleg tega pa še 15-odstotni pribitek na osebni dohodek. Regres v višini 500 starih dinarjev na dan bomo dali samo tistim, ki bodo šli dejansko na dopust. Dobili ga bodo tudi nezaposleni člani družin. Glede prevoza na oddih smo sklenili, da bomo plačali po 10 dinarjev na kilometer, oziroma največ 12 tisočakov. To je namreč toliko, kolikor velja potovanje do našega doma v Murterju in nazaj. Vožnjo bomo regresirali tudi nezaposlenim ožjim članom družine vsakega našega delavca.«

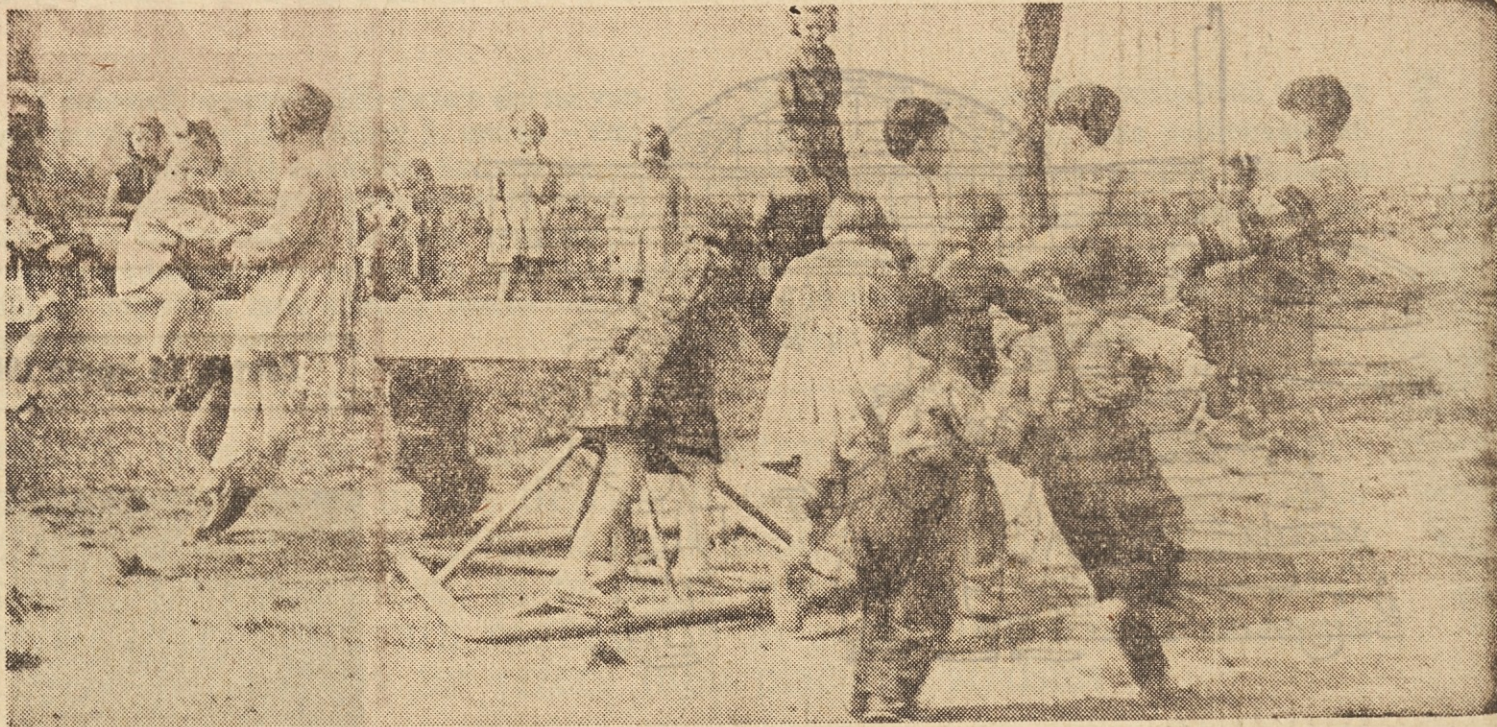
Ingrad, Celje: Vsak član kolektiva bo prejel regres za vožnjo na dopust in po 800 starih dinarjev na dan za penzion. Regresa bodo deležni tudi ožji svojci zaposlenih.

MOŽNOSTI IMAMO

V precejšnji meri so možnosti za oddih »po novem« in njegovo regresiranje odvisne od višine sklada za ta namen po posameznih podjetjih. Ne moremo pa mimo dejstva, da je večina delovnih organizacij ubrala pri delitvi regresov pot, ki ni v skladu z načelom: čimbolj stimulirati dejanski oddih, manj pa le odsotnost od delovnega mesta. Razumljivo je, da je najbolj preprosta linearna delitev. Ta povzroča še najmanj hude krvi, najmanj težav. Vendar, od večjih pravic, od širših možnosti, ki jih imajo danes samoupravni organi tudi v tem primeru, pričakujemo vse kaj drugega...

Kaže, da mnogi še niso dojeli pomena pravih počitnic, smisla oddiha za delo, produktivnost. Po dolgem času imamo možnost, da omogočimo pa tudi da slednjič prisilimo našega človeka, da porabi svoj dopust za počitnice, na primer v gorah, toplicah, na taborjenju ali kjer koli izven vsakdanjega ambienta. Nikjer ni rečeno, da mora vsakdo na morje. Čas pa je že in prav bi bilo, da se vsak vsaj enkrat letno pošteno odpočije, vsaj za časa plačanega letnega dopusta.

U.



KADAR OZIVIJO OTROSKA IGRISKA

DELOVNI SESTANEK STROKOVNJAKOV, KI PRIPRAVLJAJO OSNUTKE PRAVILNIKOV O DELOVNIH RAZMERJIH V NAŠIH CESTNO PROMETNIH PODJETJIH

Koristna izmenjava izkušenj

Republiški odbor sindikata delavcev prometa in zvez je v zadnjih dneh pripravil več posvetovanj tistih strokovnjakov, ki v svojih delovnih organizacijah pripravljajo osnutke novih pravilnikov o delovnih razmerjih. Tokrat pišemo o posvetu predstavnikov cestno-prometnih podjetij.

Udeleženci posveta so najprej obravnavali osnutek zdaj že spejetege pravilnika o delovnih razmerjih podjetja Ljubljana-transport, potem pa zastavljali razna vprašanja, jih pojasnjevali drug drugemu, oziroma prisluhnili pojasnilom predstavnika republiškega sveta sindikatov tovariša Bruneta.

Bistvene ugotovitve s tega posveta bi lahko stnili v naslednjem:

Marsikateri razplet s področja delovnih razmerij pomeni zgolj posledico dejstva, da tudi novi pravilniki še vedno iščejo »luknje« v TZDR in zagovarja samosvoje, pogosto tudi nezakonite rešitve. V mnogih osnutkih pravilnikov so določila, ki dajejo direktorju, oziroma raznim drugim vodilnim delavcem pooblastila in status samoupravnih organov, čeprav je jasno, da direktor le izvršuje sklepe samoupravnih organov in je po novih zakonskih določilih le organ upravljanja. Na drugi strani pa v delovnih organizacijah želijo, da bi TZDR urejal tudi nekatera povsem praktična vprašanja, da tega — zavoljo občutljive problematike — ne bi bilo treba storiti podjetjem. Drugo k drugemu: nekoliko zaostaja kreiranje lastnih samoupravnih norm, z zakonom že urejene zadeve pa še enkrat urejajo tudi po svoje.

Sicer pa so na posvetu obravnavali vrsto praktičnih vprašanj: od dopustov do disciplin-

skega postopka, načina prenehanja delovnega razmerja in razpisov za nova in za vodilna delovna mesta. V zvezi s tem so navzoči ocenili, da pravilnik podjetja Ljubljana transport zelo natančno ureja vsa vprašanja s področja delovnih razmerij in da vsebuje tudi nekatera določila, ki bi jih sebi v korist brez vsake škode lahko »prenesli« v pravilnike vseh delovnih organizacij. Eno takih določil govori o sprejemanju kandidatov za vodilna delovna mesta. Pravilnik podjetja Ljubljana transport v tej zvezi dovoljuje le dve stopnji strokovne izbire, ki je eden izmed pogojev za sprejem na ta delovna mesta. Nesmiselno bi bilo, so poudarili na posvetu, če bi razpisji tudi v prihodnje navajali celo serijo »izobrazbenih stopenj«, izkušnji in prakse na istih ali podobnih delovnih mestih kot alternativne rešitve, ko pa je jasno, da so razpisi največkrat prilagojeni delavcem, ki že delajo na teh delovnih mestih. Takša rešitev, zgolj z dvema alternativama glede strokovnega znanja, pa že pomeni, da

so se v tem kolektivu precej približali objektivnim pogojem izbire najboljših kandidatov za vodilna delovna mesta. Velja poudariti, da omenjeni pravilnik na zanimiv način rešuje sprejem kandidatov za ta delovna mesta v primerih, ko nihče izmed njih ne bi izpolnjeval tistega dela razpisnih pogojev, ki govore o strokovnosti kandidata. Po dveh neuspeših razpisih lahko upravni odbor podjetja po svoji presoji izbere najboljšega kandidata, s pogojem, da poskusno dela na tem delovnem mestu 6 mesecev. Poskusno delo pa spremlja posebna komisija, ki vnaprej pripravi načrt dela in ga organizira tako, da pridejo na vrsto vsa za tisto delovno mesto najbolj značilna dela.

mG

DELAVSKA ENOTNOST

Glasilo Republiškega sveta ZSJ za Slovenijo izdaja CZP Delavska enotnost v Ljubljani. List je ustanovljen 20. novembra 1942. Urejuje uredniški odbor Glavni in odgovorni urednik

MILAN POGACNIK

Naslov uredništva in uprave: Ljubljana, Dalmatinova ul. 4, poštni predal 313/VI, telefon uredništva 31 66 72, 31 24 02 in 31 00 33, uprave 31 00 33. Račun pri Narodni banki v Ljubljani št. NE 501-1-365 — Posamezna številka stane N. 50 par — 50 starih din — Naročnina je četrtletna N. 6,50 din — 650 starih din — polletna N. 13 din — 1300 starih din in letna N. 26 din — 2600 starih din — Ročnopolov ne vračamo — Poštne plačane v gotovini — Tisk in kileš CZP »Ljudska pravica« Ljubljana

NAŠE IZKUŠNJE

(Ne)potrebno »prijateljsko prepričevanje«

Pri občinskem sindikalnem svetu v Slovenskih Konjicah nimajo pravne službe. Vse pravne zadeve rešuje predsednik sam. Vlado Pratkaner ni po poklicu pravnik in vendar je svojim pravdam vselej kos. Ko kramljava o njegovi »odvetniški praksi«, položi dlan varno na kupček zakonov, ki so glavna opora v njegovem »posredniškem« delu.

»V minulem letu se je obrnilo na občinski sindikalni svet 23 delavcev s prošnjami ali pritožbami. Sedemnajstim smo pomagali. Zaradi prenehanja delovnega razmerja je iskalo pomoč 7 delavcev, pet pa se jih je po našem posredovanju vrnilo na delovno mesto. Zaradi nepravilne razporeditve na delo in zavoljo osebnih dohodkov smo zabeležili tri vloge in tudi vse ugodno rešili. Dva delavca sta prošila za posredovanje pri delitvi stanovanj in oba sta se že vselila. Drugih vlog je bilo 11, rešili smo jih sedem, v večini primerov pa so bile to prošnje za zaposlitev.

Največkrat se zatečejo delavci k nam zaradi odgovodi,

ali zaradi razporeditve na drugo delovno mesto. V večini delovnih organizacij namreč zelo slabo poznajo zakonske predpise. Tako se ne ravna po zakonu, ko se odločajo za odpust, nezakonito pa sestavijo tudi odločbo. Končno morajo odločbo razveljaviti in medtem se zadeva, po izkušnjah, že uredi. Za vsako ceno seveda ne silimo v delovni kolektiv, da razveljavi prvotni sklep in ugodi delavcu. Tako smo zasledili dva primera, ko v delovni enoti niso hoteli na naše posredovanje sprejeti delavca nazaj na delo, ker sta si pač z grobim odnosom zapravlila vsa naklonjenost sodelavcev. Na občinskem sindikalnem svetu smo se sicer dogovorili, da ne bomo dovolili odpustov v delovnih kolektivih. O tem smo obvestili delovne organizacije in jim povedali, če ukinjajo delovna mesta, naj razporedijo delavca na drugo delovno mesto, ali pa da nas o odpustu pravočasno obvestijo. Vendar nismo dobili nobenega sporočila in tako nismo privolili v odpuste.«

»Včasih se sindikati izgovarjajo, da njihovo posredovanje med prizadetim delavcem in delovno organizacijo ne more biti učinkovito, ker nimajo pravnih pristojnosti. Prijateljsko prepričevanje pa mnogo ne zaleže. Kakšne izkušnje pa imate vi?«

»Večinoma gre samo za to, da se nekdo osebno zavzame in hoče zadevo rešiti. Omenil sem dva stanovanjska primera, ki smo ju ugodno rešili. Eden od prošincev se je dve leti pritoževal na vse foruma, celo na zvezne. Na koncu je prišel k nam. V dveh mesecih smo s pomočjo predsednika skupščine in direktorja Konusa zadevo uredili. Kupili so stanovanje in ga adaptirali. Drugi primer pa ni bil nič tako zapleten in smo ga seveda tudi rešili. Prepričan sem, da bi obema delavcema že lahko prej pomagali, če bi pravočasno potrkala na prava vrata.«

»Naj bo sindikat ta prava vrata?«

»Tudi sindikat. Menim, da sindikati ne bi smeli zanemarjati svoje zaščitne vloge, čeprav imajo vse več drugih

dolžnosti. Pri nas smo storili prav v minulem letu pomemben korak v sindikalnih podružnicah. Izvršni odbori sindikalnih podružnic bi namreč morali in mogli najhitreje in najuspešneje poravnati nespo-ravnosti in nepravilnosti v delovnih kolektivih. Lani je 55 članov sindikata iskalo pomoč prav v sindikalnih podružnicah. Tolikšnega števila intervencij nismo zasledili nobeno leto.



Po izidu temeljnega zakona o delovnih razmerjih smo se posvetovali z izvršnimi odbori sindikalnih podružnic. Skup-

no smo predelali zakon o delovnih razmerjih. Izkušnje kažejo, da je posvet uspel. Izvršni odbori sindikalnih podružnic zatrjujejo, da poslej bolj suvereno nastopijo, kadar gre za delovne odnose in, kot je videti, občutijo dejavnost in vlogo sindikata tudi njegovi člani.

Vendar tako kot želimo, da bi člani sindikata zaupali v svojo organizacijo in se obračali nanjo vselej, kadar se jim godi krivica, tudi želimo, da delavcu ne bi bilo potrebno kar naprej s posredovanjem uveljavljati pravice, ki mu grejo in ki smo jih uzakonili. Zato moramo poskrbeti za preventivno zakonsko varnost, za dobro organizirane službe v delovnih kolektivih. Preko delavske univerze smo večkrat sklicali posvet z delavci, ki odgovarjajo za delovna razmerja v delovnih kolektivih. Vsakič pa so prišli na posvet drugi ljudje. To pa pomeni, da v kolektivih nimajo organizirane službe in stalnih delavcev, ki bi s polno odgovornostjo skrbeli za zakonite odnose.«

I. V.

NOVA GORICA:

Občinska desetnica

Pred časom je sklical občinski sindikalni svet v Novi Gorici posvet s predstavniki sindikatov v delovnih kolektivih storitvenih dejavnosti. Vendar pa je tedaj občinski sindikalni svet spričo obsežnosti problemov razpravo prekinil, nadaljeval pa jo bo prav v teh dneh in na tem drugem delu tudi izoblikoval zaključke ter jih posredoval občinski skupščini.

A čeprav je ta prvi del posveta ostal le fragment, se vendarle spričo pripovedi predstavnikov delovnih kolektivov že zdaj vsiljuje ugotovitev, da je storitvena dejavnost še vedno v nekem smislu občinska desetnica. Vsaj za družbeni sektor velja ta ugotovitev.

Zakaj pravzaprav gre? Ze prvi analitični podatki in čeprav še tako nepopolni in fragmentarni, razkrivajo, da je stopnja akumulativnosti v družbenem sektorju storitvene dejavnosti veliko manjša, kot je v zasebnem. Pa saj so v mnenju goriških sindikatov tudi pogoji poslovanja bistveno različni. Davčna politika do družbenega sektorja, zaradi zakonskih predpisov razbohotena režija, kreditna politika in nekateri drugi momenti bistveno zmanjšujejo stopnjo dohodka v kolektivih storitvenih dejavnosti. In samo za primer, ugotovitve dveh predstavnikov na tem posvetu:

»Gostinsko podjetje v Sempetru je ustvarilo le 6 milijonov skladov, morali pa bi rekonstruirati dva obrata. Stopnja akumulacije ni niti tolikšna, da bi ustvarjala možnost enostavne reprodukcije, kaj šele, da bi pomenila dovolj trdno materialno bazo za razširitev. In ni naključje, da so imeli v delovnih organizacijah storitvenih dejavnosti najmanj možnosti poskrbeti tudi za družbeni standard zaposlenih. Gostinskemu podjetju v Sempetru na primer še nobeno leto ni ostal niti dinar za gradnjo stanovanj.

»V obrtno komunalnem podjetju so izračunali, da so ob 450 milijonih realizacije v minulem letu odvedli 89 milijonov družbenih dajatev. Potrebno režijski stroški, potrebni in nepotrebna režija, ki zvišuje cene in zmanjšuje dohodek. Samo za primer: zaključek. Samo za primer: zaključek. In ni račun tega kolektiva je tehtal 4 kg papirja, povrniti pa vsega pa ga niti niso imeli kaj porabiti. In ob 450 milijonih realizacije je podjetje dobilo le 6 milijonov starih dinarjev kreditov. To pa je precej manj, kot so dobili kreditov nekateri zasebniki, da so odprli svoje obrtne delavnice ali gostišča.

Spričo teh in drugih podobnih primerov so člani sindikata menili, da bi kazalo podrobneje proučiti pogoje poslovanja za posamezna področja uslužnostnih dejavnosti, tudi v tem primeru poiskati v občini ekonomsko računico in zasnovati nadaljnji razvoj te dejavnosti. Pogoji poslovanja naj slednjič le postanejo taki, da bodo delovni kolektivi zaradi te težave poslovanja in ne ekonomskega života, kot je največkrat primer doslej, ko se morajo spričo nenehnih finančnih težav odovedovati tudi pri osebnih dohodkih, na naložbah v družbeni standard delavcev v teh kolektivih sploh ne zavorimo.

v jugoslovanskih sindikatih

Skoraj tako kot prej

Centralni svet

V začetku aprila so se sestali na peto plenarno zasedanje člani plenuma Centralnega odbora sindikata delavcev storitvenih dejavnosti Jugoslavije. Edina tema tega delovnega posveta je bila delitev dohodka in samoupravljanje v delovnih organizacijah trgovine. In tako kot že tolikokrat doslej, so predstavniki sindikata tudi v tem primeru odšli s povsota v prepričanju, da se lahko dohodek v celoti formira in tudi deli v delovnih enotah, da se torej tudi v trgovini lahko razvije neposredno samoupravljanje.

Iz podatkov o delitvi v osmih trgovinskih delovnih organizacijah, ki jih je plenum sprejel kot osnovo za razpravo, je očitno, da še vedno ni mogoče govoriti o dejanski delitvi po delu. Dohodek se v glavnem formira na ravni celotnega podjetja in ne v delovnih enotah, skladi so centralizirani, medtem ko so osebni dohodki podrejeni hierarhični lestvici naslovov. In samo nekaj je »belih vran« v tem primeru, ljubljanska Volna, sarajevska Gradina, zagrebški Feri-import, ki imajo delovne enote tudi materialne pristojnosti. Ogronomna večina drugih delovnih organizacij trgovine pa še kar naprej formira in deli dohodek po starih principih in so samo formalno osnovele delovne enote.

Po starih kolesnicah

Srbija

Ko so člani plenuma okrajnega sindikalnega sveta v Titovem Užicu dali na dnevni red metode in vsebino dela sindikatov v delovnih organizacijah, so mogli ugotoviti, da se sindikalna dejavnost še kar naprej »kotoli« po starih kolesnicah. Vsaj za dobršen del sindikalnih podružnic še vedno velja, da so vso svojo dejavnost usmerile na »sindikalno trgovino«, organizacijo poslovnih večerov za upokojece in podobne zadeve. »Delo sindikata je zamrlo, pravzaprav se je sindikat prelevil v preskrbovalno podjetje,« so samokritično priznali v pribojskem podjetju FAP. V nekaterih podjetjih pa gledajo na sindikat kot na odbore za organizacijo pogrebov, za nakupovanje vencev in za pomoč družinam svojih preminulih tovarišev.

Spriči številnih drugih in zares aktualnih nalog, ki pa so jih sindikalne organizacije v delovnih kolektivih doslej največkrat spregledale, je plenum okrajnega sindikalnega sveta v Titovem Užicu v zaključkih poudaril, da morajo sindikati v prihodnje svojo dejavnost posvetiti zlasti proizvodnim problemom, problemom delitve in nadaljnjemu razvoju samouprave ter problematiki življenjskega standarda zaposlenih.

Dohodek po internih prodajnih cenah

Hrvatska

Tako samoupravni organi kot sindikat v zagrebškem PTT podjetju pozitivno ocenjujejo premike na področju samoupravnih odnosov ter formiranja delitve dohodka v podjetju. To podjetje ima namreč že dlje delovne enote, ki oblikujejo dohodek na osnovi internih prodajnih cen. To ceno sestavljajo materialni stroški posamezne delovne enote, planirani osebni dohodki in določen odstotek akumulacije ter del skupnih stroškov podjetja. Samostojno gospodarjenje s prihrankom, pravzaprav z znižanjem interne prodajne cene je povzročilo v delovnih enotah in seveda v podjetju kot celoti veselo naskok na stroške poslovanja.

Vendar pa so v podjetju ugotovili, da ta sistem sam po sebi še ne zagotavlja tudi kvalitetnejšega dela. Zato so v zadnjem času uveljavili dva korektiva. Po posebnem pravilniku zdaj ne priznavajo dela dohodka vsem tistim delovnim enotam, ki slabo opravijo svoje naloge. Ta sredstva se nato stekajo v sklad skupne porabe in služijo za strokovno izpopolnjevanje zaposlenih. Drugi kolektiv pa ima namen vplivati na strokovno izobraževanje zaposlenih in s tem posredno na izboljšanje kvalitete dela. V primeru namreč, da delovna enota v določenem časovnem obdobju izboljša strokovno usposobljenost zaposlenih, ji podjetje prizna tudi večji del dohodka iz skupne blagajne.

Prepočasi v skrajševanje delovnega časa

Bosna in Hercegovina

Sindikati v tuzlanskem okraju ugotavljajo, da delovne organizacije vse prepočasi skrajšujejo delovni čas. Doslej je v tem okraju le 24 kolektivov prešlo na skrajšani delovni čas, v 11 občinah tega okraja pa sploh ničesar niso ukrenili za prehod na 42-urni delovni teden. In spet je značilen primer v tuzlanskem Autoprevozu, kjer že tri leta odražajo roke za prehod na 42-urni delovni teden, a nanj še do danes niso prešli. Vendar nekateri primeri, kot na primer Kemični kombinat Borisa Kidriča v Lukavcu in tuzlanski Zitokombinat, pričajo, da pomeni prehod na 42-urni delovni teden novo možnost za povečevanje produktivnosti dela, in ne nazadnje tudi za povečevanje osebnih dohodkov zaposlenih.

Pravna posvetovalnica DE

51. VPRAŠANJE:

V obdobju od 4. 12. 1957 do 31. 12. 1960 sem bila zaposlena kot kuharica šolske mišne kuhinje in obenem kot čistilka šolskih prostorov. Moj delovni čas je trajal 8 do 9 ur dnevno. Upravitelj šole me ni prijavil v socialno zavarovanje. Kot plačilo za čiščenje šolskih prostorov mi je dajal del plače, ki ga je odtegoval šolski čistilki, ki je bila socialno zavarovana. Mene je prijavil v socialno zavarovanje šole za čas od 1. 1. 1961 dalje. Se sedaj sem zaposlena na isti šoli kot kuharica s polnim delovnim časom. Ali se mi šteje v pokojninsko dobo tudi navedeno obdobje, v katerem nisem bila socialno zavarovana?

Sifra 7/15

Šele novi temeljni zakon o pokojninskem zavarovanju, ki se uporablja od 1. 1. 1965 dalje, je strogo izpeljal načelo, po katerem se v pokojninsko dobo štejejo samo tista obdobja, v katerih je bil plačan prispevek za pokojninsko zavarovanje. Čas, ki ga je oseba prebila v delovnem razmerju pred 1. 1. 1965, pa se v šteje v pokojninsko dobo, čeprav ni bila vložena prijava v socialno zavarovanje in ni bil plačan prispevek. Za priznanje take delovne (zavarovalne) dobe zadostuje, če se dokaže, da je bila oseba v delovnem razmerju.

V vašem primeru morate dokazati, da ste po dogovoru z upraviteljem šole v navedenem obdobju opravljali določeno delo za plačo poln redni delovni čas in da vam je bil to edini oziroma glavni poklic. Obdobje, ki ste ga prebili v delovnem razmerju, se po 126. členu citiranega zakona šteje v zavarovalno pokojninsko dobo. Zahtevek za ugotovitev pokojninske dobe je treba vložiti pri pristojni občinski skupščini. M. VEHOVEC

52. VPRAŠANJE:

Statut šole določa, da lahko postane ravnatelj šole učitelj z najmanj 5 let vzgojno izobraževalne prakse, predmetni učitelj rj profesor. Svet šole imenuje izmed predloženih kandidatov za mesto ravnatelja enega kandidata. Razpisna komisija lahko predloži 3 kandidate. Ali zakon določa, kdo ima prednost, če so kandidati učitelj, profesor ali predmetni učitelj? Če svet izbere učitelja, odkloni predmetnega učitelja ali profesorja, ali ravna

UTRJEVATI SAMOUPRAVLJANJE IN DELITEV PO DELU

(Nadaljevanje s 1. strani)

v naslednjem obdobju prevladujoči element razvoja postal ekonomsko tehnični napredek, naslonjen na obstoječe proizvodne možnosti, ki je edini vir naraščanja življenjskega standarda proizvajalca. Delitev dohodka, sistem nagrajevanja, predvsem pa odnosi do intelektualnega dela morajo pospeševati proces tehničnega napredka.

Nagli razvoj znanosti v svetu hitro dopolnjuje in spreminja poglede na tehnološke in gospodarske probleme, hkrati pa daje nove in dopolnjene metode dela pri obravnavanju problemov vseh vrst. Zato se bo treba lotiti organizacije stalnega posredovanja in dopolnjevanja znanja strokovnjakov vseh profilov, ob istovrstnem odločnem izboljševanju izobraževalne strukture vseh zaposlenih.

USTVARIMO UČINKOVITO ZVEZO MED ZNANOSTJO IN PROIZVODNJO!

V sodobni družbi — je poudaril kongres — sta raziskovalno delo in znanost neločljivi deli vseh družbenih dejavnosti in eden izmed osnovnih pogojev tako za napredek gospodarstva, kot za napredek vseh drugih dejavnosti. To velja tudi za majhne narode, ki morajo prav tako razvijati znanost in raziskovalno delo sploh, če hočejo iti v korak z razvojem večjih in razvitejših narodov.

Sodelovanje raziskovalcev pri usmerjanju gospodarskega in družbenega razvoja naj bo pravilo. Prizadevati si moramo, da bodo raziskovalni programi naših najvišjih šolskih zavodov, inštitutov itd. izražali resnične potrebe skladnega napredka raziskovalnega dela in razvoja naše skupnosti v celoti, gospodarstva pa še posebej.

Gospodarske organizacije naj še bolj kot doslej pospešujejo dejavnost svojih razvojnih oddelkov. Raziskovalci v teh oddelkih lahko ustvarjajo naučnikovitejšo zvezo med znanostjo in proizvodnjo. Brez te organske povezanosti si ni mogoče zamišljati nadaljnjega ekonomskega tehničnega napredka in tudi ne vključevanja v mednarodno delitev dela. Delovne organizacije imajo pomembno vlogo pri razvijanju raziskovalnega dela, ki naj jo v skladu s svojim ožjim in širšim interesom uresničujejo z različnimi oblikami dogovorov in udeležbe pri financiranju razvojnih pa tudi drugih raziskovanj. To jim bo omogočilo, da bodo lažje reševale pereče probleme.

VZGOJA IN IZOBRAŽEVANJE — ENAKOVREDEN DEJAVNIK GOSPODARSKEGA IN DRUŽBENEGA RAZVOJA

Kongres SZDL Slovenije je poudaril, da moramo vzgojno-izobraževalni dejavnosti zagotoviti vso potrebno družbeno skrb, tako zaradi nadaljnjega hitrejšega razvoja gospodarstva in družbenih služb kot zavoljo potreb po bogatejšem in vsestranskem razvoju človeka — samoupravljalca v naši družbi. Zato se bo SZDL zavzemala za to, da bodo tako delovne organizacije kot posamezniki obravnavali vzgojo in izobraževanje kot

enakovreden dejavnik gospodarskega in družbenega razvoja.

Kongres je zavzel stališče, da mora osnovna šola postati temeljna družbena ustanova za celovito vzgojo, izobraževanje in varstvo otrok. Z večjo skrbjo in odgovornostjo komune in republike je treba zagotoviti osnovne pogoje za normalno delo pri vzgoji in izobraževanju vsem otrokom, ne glede na različne gnotne možnosti staršev. Tako bomo ustvarjali razvile in razvijali gnotne pogoje za ustreznejšo socialno strukturo učencev in študentov. Zato je treba nadalje razvijati vse oblike stipendiranja, kreditiranja in financiranja študentskih in dijaških domov, odlični kriterij pri tem pa naj bo učni uspeh in materialni položaj učenca in študenta.

Skrb šole in celotne družbe je, da bodo sposobni učenci nadaljevali šolanje na drugi in tretji stopnji ter da bodo ustvarili gnotne pogoje za ustreznejšo socialno strukturo učencev in študentov. Zato je treba nadalje razvijati vse oblike stipendiranja, kreditiranja in financiranja študentskih in dijaških domov, odlični kriterij pri tem pa naj bo učni uspeh in materialni položaj učenca in študenta.

KULTURA MORA V NAŠI DRUŽBI DOBITI USTREZNEJŠE MESTO

Kultura ima v našem družbenem in nacionalnem razvoju pomembne in svojstvene naloge:

vzgojo in skladen razvoj človeka, čut za družbeno povezanost med ljudmi, globljo ustvarjalnost na vseh področjih družbenih dejavnosti. Zato si bo SZDL prizadevala doseči ustreznejše mesto kulture v družbi in bo podpirala živo snovanje na vseh njenih področjih in v vseh njenih oblikah. Predvsem pa je kulturnim ustanovam treba zagotoviti tak položaj, da se bodo čim hitreje razvile in samostojne delovne organizacije. Med bistvenimi pogoji za to je ustreznejši in urejenejši odnos v delitvi med družbo in kulturno dejavnostjo oziroma delovno organizacijo, ki to dejavnost opravlja. Zagotoviti je treba trdnost, urejenost, financiranje; družbena sredstva za razvoj kulturnih dejavnosti naj bodo v stalnem in rastočem odnosu z narodnim dohodkom. Razen neposredne družbene skrbi za razvoj kulture pa je potrebno ustvarjati tudi možnosti, da se bo s postopno rastjo produktivnosti in privzgojo kulturnih potreb večal tudi delež za kulturo v osebni potrošnji.

CILJ V ZDRAVSTVU — ZAVAROVANJE VSEGA PREBIVALSTVA

Da bi dosegli učinkovitejšo zdravstveno varstvo delovnih ljudi, si moramo prizadevati za zdravstveno zavarovanje vsega

prebivalstva. Glede sredstev za zdravstveno varstvo pa je kongres postavil, naj bodo v srednjeročnem programu družbeno-ekonomskega razvoja odmerjena v stalnem razmerju z narodnim dohodkom.

Samoupravljanje mora zaživeti polno življenje tudi v zdravstvu, saj spodbuja in omogoča sprostitve ustvarjalnih sil zdravstvenih delavcev in s tem učinkovitejšo zdravstveno varstvo občanov. Zato moramo podpirati prizadevanja za uresničevanje razmer, v katerih bo zdravstveni delavec nosilec odgovornosti za zdravstveno varstvo ljudi. Vpliv občana — zavarovanca in delovne organizacije pri odločanju o virih, delitvi in porabi sredstev zdravstvenega zavarovanja pa je treba zagotoviti z izpopolnjevanjem obstoječega sistema samouprave zavarovancev.

Kongres je seveda razpravljal tudi o organizacijsko-političnih vprašanjih SZDL. O tem naj navedemo samo njegovo osnovno misel: Interes delovnega človeka, proizvajalca in upravljalca v delovni organizaciji, kot tudi občana-upravljalca v komuni in v širših družbenih skupnostih naj postane osnova in vsebina vsega družbeno-političnega delovanja Socialistične zveze delovnih ljudi Slovenije. M. P.

SODELOVANJE NE POMENI VEČ VLJUDNOSTNIH OBISKOV

Intervju z odgovornim sekretarjem CGIL za Videmsko pokrajino

Že pred več kot petimi leti je bila vzpostavljena prva vez med občinskimi sindikalnim svetom v Tolminu in predstavniki generalne konfederacije dela CGIL v videmski pokrajini. Oh nedavnem obisku delegacije Camere Confederale del Lavoro di Udine v Tolminu smo odgovornemu sekretarju te organizacije italijanskih sindikatov komunistu dr. SERGIU VENIRJU postavili nekaj vprašanj.

»Kako v CGIL ocenjujete sedanje stike med vašimi in našimi sindikati?«

»Dosedanji stiki ne morejo biti drugačni kot samo pozitivni,« je dejal Sergio Venir. »Odnosi med našima deželama so se že tako sprostili, da ne prihaja več samo do izmenjav delegacij, temveč je to sodelovanje prešlo že na vsa področja. V zadnjem času pa je prišlo tudi do študijskega preučevanja dogajanj, zlasti pa ekonomskih gibanj v naši in vaši deželi. Pozitivna so bila tudi vsa dosedanja srečanja med predstavniki delovnih organizacij.«

Znaten prispevek je — po mojem mnenju — k sodelovanju prispevala tudi Camera Confederale del Lavoro di Udine, ki je že dala večje število pobud za sodelovanje med obema državama.«

»Kakšne oblike sodelovanja še predvidevate sprito?«

»V bližnji prihodnosti je potrebno pospešiti vse pobude, ki so bile dane v zadnjem času, čeprav se naši področji razlikujejo po tem, da predstavljata dva različna svetova, dva družbena sistema, ki ju loči državna meja. Mislim, da to ne more biti ovira. Od nas zahteva sodelovanje vso resnost in zavzetost; prepričan sem, da bomo uspeli, če bomo spoštovali naše posebnosti in naše koncepte dela in proizvodnje.«

»Ali mislite, da so realne možnosti za poslovno tehnično sodelovanje podjetij na eni in drugi strani meje?«

»Te možnosti nedvomno so — vsaj tako kažejo odnosi med državama. To imamo tudi v našem programu bilateralnih sin-

dikalnih odnosov. Ne smemo oklevati, če nas zdaj še ločijo carinske meje in druge težave...«

Predstavniki nekaterih naših podjetij so že obiskali nekaj kovinsko predelovalnih podjetij na Tolminskem. Bili so zadovoljni, ko so videli organizacijo proizvodnje in tehnološke postopke. Predlagali so poslovno sodelovanje, ki bi imelo prav gotovo ugodne rezultate... Prepričan sem, da bo do tega tudi prišlo...«

»Kakšni so vaši osebni vtisi o ljudeh in delovnih organizacijah, ki ste jih imeli priložnost spoznati ob vaših obiskih pri nas?«

»Odlični. To je povsem razumljivo, saj je vedno bolj popuščala uradna napetost med delegacijami, ki sem jih vodil. Ko ocenjujem vaše delovne ljudi, ne morem mimo ugotovitve, da so zanje značilna velika prizadevanja, da bi premagali vse ekonomske težave. Imam vtis, da pred vsemi vašimi problemi prednjači velika moralna sila delavcev. To je po mojem mnenju velika garancija za še večje uspehe vaših delovnih organizacij in za uspehe delavstva v splošnem,« je zaključil razgovor odgovorni sekretar generalne konfederacije dela za videmsko pokrajino dr. Sergio Venir. TADEJ MUNIH

KUPON za pravno posvetovalnico DE

DOPIŠNIKI POROČAJO

ODDIH IN REKREACIJA

Oddih in rekreacija sodita med vprašanja, ki jim sindikati v zadnjem času posvečajo vso pozornost. Po občinah in po delovnih organizacijah si sindikati prizadevajo, da bi se dogovorili s samoupravnimi organi za takšne oblike financiranja množične in individualne rekreacije, da bi se je lahko poslužilo čimveč delavcev. In kot poročajo dopisniki iz Brežic, Murske Sobotice in Ptujja so se sindikati na plemenitih sejah ali letnih občinah zborih zavzemali za takšno stališče: delovne organizacije naj formirajo posebne sklade, kamor bi se naj stekala vsa sredstva, namenjena za rekreacijo. Pri tem poudarjajo, da bi se naj v sklad stekala vsa sredstva 1,5-odstotnega prispevka, ki so ga svoj čas odvajala prometnim organizacijam. Zraven tega pa bi naj samoupravni organi oddvojili del sredstev iz sklada skupne porabe. Pri tem se zavzemajo zlasti v Brežicah za to, da bi omogočili vsakemu delavcu vsaj 10 dni oddiha v enem ali drugem počitniškem domu, za kar bi mu tudi del stroškov regresirali. Del sredstev bi pa vlagali, po posebnem programu, v rekreacijske objekte. Povsod pa poudarjajo tudi to, da se v teh prizadevanjih ne bi omejili le na čas letnih dopustov, ampak bi z različnimi oblikami poskrbeli za množično rekreacijo preko vsega leta. V Ptujju so se celo dogovorili za medobčinsko sodelovanje na tem področju. Tako bi v tradicionalno sodelovanje sindikatov občin Ptuj, Ormož in Vardun zajeli tudi množično rekreacijo.

Prizadevanja občinskih sindikatov bi se morala že odraziti v delovnih organizacijah. To pot posredujemo izkušnje treh delovnih organizacij:

● Tovarna dušika Ruše: Posebna pomoč delavcem z nižjimi dohodki

K skrbi za delovnega človeka pripisujejo v Tovarni dušika Ruše tudi skrb za njegov letni oddih. V minulem letu je v njihovem počitniškem domu v Novem Vinodolskem letovalo kar 516 članov kolektiva in njihovih svojcev.

Sindikalna podružnica je organizirala tudi zamenjave s počitniškimi domovi drugih kolektivov. Te ugodnosti se je poslužilo 274 članov kolektiva, ki so preživeli del svojega oddiha ob Ohridskem jezeru, v Kaštel Gomilici pri Splitu, v Vodicah pri Šibeniku, na Velikem Lošnju, v Portorožu, Crikvenici in Rogški Slatini.

Letos je prišlo na področju dopustovanja do precejšnjih sprememb. V Tovarni dušika menijo, da mora preiti poslovanje njihovega počitniškega doma na ekonomsko računico, kar pomeni, da bodo cene precej višje od dosedanjih. Kolektiv pa s tem ne želi onemogočiti letovanja delavcem z nižjimi osebnimi dohodki. Izvršni svet sindikalne podružnice je predlagal organom upravljanja, da odobrijo počitniškemu domu dotacijo v višini 10 milijonov starih dinarjev za znižanje cen penzionov po posebni lestvici. Cene penzionov bodo po tem predlogu različne z ozirom na osebni dohodek delavcev.

Ločeno od te dotacije bodo v Tovarni dušika delili sredstva, ki so kolektivu ostala po ukinutvi karte K-15. Izdelali so poseben pravilnik, s katerim so določili način formiranja, namen koriščenja in merila za delitev teh sredstev. Kot nadomestilo za K-15 bodo vsi člani kolektiva in njihovi neposkrbljeni družinski člani prejeli 8000 starih dinarjev. Preostali del sredstev pa bodo namenili za regresiranje prevoza z lastnim avtobusom v svoj počitniški dom ter za regresiranje ekskurzij članov kolektiva.

L. V.

● TGA Kidričevo: Dopust je namenjen za oddih

Člani delovnega kolektiva že nekaj let letujejo v lastnem počitniškem domu »Aluminij« v Crikvenici. Poleg tega pa so imeli tako člani kot njihovi svojci možnost letovati tudi v drugih počitniških domovih pod istimi pogoji, kot če bi letovali v domačem počitniškem domu. Tako je na primer v lanskem letu v Crikvenici in ostalih počitniških domovih letovalo skupno 592 delavcev in njihovih svojcev. Če povečamo, da je v kolektivu zaposlenih več kot 1800 delavcev, potem ne moremo biti zadovoljni s številom letoviščarjev. Vzrok za to, da se mnogi delavci ne odločijo za oddih v tem ali drugem počitniškem domu, je v tem, ker imajo doma košček zemlje in tako koristijo svoj letni dopust za razna dela na svojih posevstvih. Samoupravni organi in sindikalna organizacija si prizadevajo, da bi čimveč delavcev izrabilo dopust za resničen oddih, vendar kdove kako za sedaj še niso uspeli.

Tudi za letošnjo sezono se v kolektivu skrbno pripravljajo, čeprav je bilo do pred kratkim še precej nejasnosti glede nadomestila za ukinjeno vozovnico K-15. Pred kratkim je zasedal delavski svet podjetja in razpravljal o cenah storitev počitniškega doma, ki jih je UO potrdil na osnovi pravilnika o organizaciji in delu počitniškega doma »Aluminij« in določil takšno ekonomsko ceno storitev počitniškega doma v sezoni 1966: pri polni zasedbi doma je ekonomska cena za odrasle na osebo 2402 din, za otroke do 10 let starosti pa 2068 din. Delavski svet je odobril za znižanje cen storitev počitniškega doma 500 din regresa iz sklada skupne porabe, istočasno pa je predlagal delovnim enotam, da za znižanje cene storitev združijo del svojih sredstev sklada skupne porabe v osrednji sklad skupne porabe in tako omogočijo, da bodo člani kolektiva koristili usluge počitniškega doma po znižanih cenah. Po znižanju bi potem znašala dnevna oskrba za odrasle 1000 din, za otroke do 10 let starosti pa 650 din. Zraven tega pa bi dobil še vsak član kolektiva za sedaj po 20.000 din za dopust. Imenovali pa so tudi posebno komisijo, ki bo pripravila pravilnik o nadomestilu za ukinjene K-15.

F. M.

● Gozdno gospodarstvo Maribor: Letovanje za nekaj tisočakov

Samoupravni organi pri Gozdnem gospodarstvu v Mariboru so že določili letošnjo ceno oskrbnega dne v svojem počitniškem domu v Crikvenici. Tako bo cena za člane kolektiva ter njihove ožje družinske člane le neznatno večja kot v lanskem letu in bo znašala 7 ND dnevno, za otroke pa 4 ND dnevno. Pri tem pa velja omeniti, da bodo letos lahko letovali tudi vsi nekdanji člani kolektiva, ki so v pokoju, pod enakimi pogoji, kot da bi bili zaposleni. Tudi na gozdne posestnike niso v letošnjem letu pozabili in bodo prav tako lahko tudi ti letos letovali v počitniškem domu. Zanje je določena nekoliko višja cena, in sicer 25 ND dnevno, kar pa še vedno ni pretirano.

Kolikar pa bo kateri izmed članov kolektiva želel letovati kje drugje, mu bo podjetje razliko v ceni regresiralo. Prav tako pa bodo regresirali tudi prevozne stroške. Med člani kolektiva je že sedaj precejšnje zanimanje za letovanje na morju.

F. H.

Prihodnja tema: IZOBRAŽEVANJE



PROSTI CAS NA ZRAKU IN SONCU

FOTO SLUŽBA DE

Ne capljajmo za življenjem!

Zakonodajno pravna dilema: kako zasnovati republiški zakon, ki mu vsebino uokvirja zvezni zakon? ● Naj bo varstvo pri delu urejeno pravno formalno ali naj predpisi upoštevajo življenjsko prakso? ● K temeljnemu zakonu sodi še 40 zveznih predpisov. Dodatne predpise bo morala dodati še republika, če bo sprejet tak zakon o varstvu pri delu, kot ga je predlagal Republiški sekretariat za delo. ● V delovnih organizacijah pravijo: potrebujemo zakon, ki bo varstvo pri delu urejal v celoti in ki bo upošteval dosežanje izkušnje.

(Nadaljevanje s 1. strani)

ki bodo čimbolj podprli vsa prizadevanja za varno delo. Zato v delovnih organizacijah upravičeno vztrajajo, naj bo republiški zakon oblikovan tako, da bo zajel varstvo pri delu ne le zgolj s tehničnega, marveč tudi z zdravstvenega, socialnega in pravnega vidika.

Tak zakon, kakor ga je predložil republiški sekretariat za delo, za napredek varstva pri delu nič ne pomeni, so menili predstavniki delovnih organizacij na sestanku, ki ga je organiziral Republiški svet Zveze sindikatov. V njem so ponovljene in zaključene le nadzorstvene institucije varstva pri delu, ki so že doslej bile dovolj precizirane, popolnoma pa je izpuščeno higiensko in zdravstveno varstvo. Delovne skupnosti so s svojimi pravilniki uredile varstvo pri delu bolje, so povedali predstavniki tistih delovnih organizacij, ki so izpolnile aprilski rok in že sprejele pravilnike.

Zakaj potrebujemo kup predpisov? Če imamo zakon, naj bo ta dober, je med drugim menil predstavnik tovarne Rog. V osnutku zakona so npr. omenjeni le prvi zdravniški pregledi, nikjer pa ni periodičnih pregledov delavcev, ki delajo na zdravju škodljivih delih. Porast obolenj v določenih delovnih organizacijah in relativno visoki zdravniški staleži pa opozarjajo, da profesionalne bolezni nikakor niso v upadanju.

ALI ZDRAVJE NI POMEMBNO?

Podobne pripombe so dali tudi poslanci socialno zdravstvenega zbora skupščine SRS v odboru za proučevanje zakonskih in drugih predlogov. Kritizirali so informacijo o stanju in problematiki varstva pri delu, ki naj bi bila osnova za razpravo o osnutku zakona. Edini kazalec, ki ga v informaciji obravnava republiški sekretariat za delo, je nesreča pri delu, pa še ta je, tako so menili poslanci, dvomljiv. Podkrepi so svoje trditve z analizo o varstvu pri delu, ki so jo naredili za širše območje Maribora in iz katere je razvidno, da dela 45% ljudi v nefizioloških delovnih pogojih, 57% v nepovoljnem toplotnem okolju, 22% v trušču in ropotu, 7% v prostorih, ki so polni strupenih plinov in 4% delavcev dela s svincem in živim srebrom. Za območje Maribora je značilno, da poškodbe pri delu upadajo, da pa močno rastejo poklicna obolenja. V zadnjem letu so znašali izdatki za zdravstveno varstvo na zaposlenega 2 tisoč dinarjev, za tehnično varstvo pa so porabili na zaposlenega 23 tisoč dinarjev. Ti podatki pričajo, da se veliko bolj usmerjamo v osebna zaščitna sredstva, premalo pa damo za zdravstveno preventivo.

Zdravstvena služba, predvsem pa njena veja — medicina dela, ki je pomemben činitelj varstva pri delu, ni dobila v predlogu zakona ustreznega mesta. Kljub temu, da imamo številne obratne ambulante, dis-

panzerje za medicino dela in zavod za zdravstveno in tehnično varnost in kljub temu, da ima medicina dela jasno izdelan koncept svoje dejavnosti in da je v minulem obdobju dosegla pomembne rezultate v zdravstvenem varstvu pri delu.

Poslanci socialno zdravstvenega zbora so tudi menili, da ustanavljanje posebnih zavodov za varstvo pri delu ni utemeljeno. Upoštevati je namreč treba, da že imamo institucije in službe, ki proučujejo, spremljajo in izvajajo varstvo pri delu. Treba bi bilo samo razmejiti pristojnosti posameznih institucij oziroma služb, da ne bi prišlo do dupliranja dela in do nejasnosti pri izvajanju varstva pri delu. Prav tako se poslanci niso strinjali s predlogom, da bi nadzorstvo nad izvajanjem zdravstvenega in socialnega varstva opravljale inšpekcije dela, ker je treba upoštevati varstvo pri delu kot celoto in tudi zato ne, ker inšpekcije dela nimajo za tako široko dejavnost ustreznega kadra. Predlagali so, naj bi varstvo pri delu ponovno proučili, predvsem pa naj bi zakon to področje obravnaval celovito. V to delo je treba vključiti tudi strokovnjake s področja medicine dela in sanitarne inšpekcije.

ZAPISANO NAJVEČ, KAR JE BILO MOGOČE...

Tudi v odborih Republiškega zbora in Organizacijsko političnega zbora — ta dva zbora bosta po sklepu predsedstva skupščine obravnavala predlog zakona o varstvu pri delu — so izrekli precej kritike na račun predloga zakona.

In kje so vzroki, da je republiški zakon tako nepopoln? V sebi nosi vse značilnosti zveznega zakona in drugačen tudi ne more biti, so dejali poslanci obeh odborov. V načelu temeljni zakon sicer razglasa sodobne koncepte varstva pri delu, izvedba pa še zdaleč ni sodobna. Temeljni zakon je izrazito administrativni zakon, saj je vrsta njegovih določb vezana na administrativne predpise. Razen tega pa uvaža v varstvo pri delu zmedo, ker so po njem odgovorni za zdravstveno inšpekcijo inšpektorji dela, po temeljnem zakonu o sanitarni inšpekciji pa so za to odgovorni sanitarni inšpektorji. Zaradi mnogih anomalij, ki so v temeljnem zakonu, tudi republiški zakon med drugim ne sme urejati zdravstvenega varstva pri delu, ker je to izrecno prepuščeno zveznemu sekretarju za delo.

Dobra stran predlaganega republiškega zakona o varstvu pri delu, so menili poslanci na obeh zgoraj omenjenih odborih, pa je, da zastruje odgovornost delavca za varno delo na delovnem mestu. Zaradi tega in pa ker je treba inšpekcijo dela postaviti na solidno pravno osnovo, je po njihovem mnenju treba sprejeti republiški predpis.

KAKO USKLADITI POTREBE, KI JIH TERJA ŽIVLJENJE?

Ali defekte v temeljnem zakonu še pomnožiti z republi-

škimi predpisi, ali pa iti naprej, to je bilo vprašanje, ki so si ga zastavili predstavniki delovnih organizacij, ko so razpravljali na republiških sindikatih o predlogu zakona. Svojo zahtevo po zakonu, ki bi celovito obravnaval varstvo pri delu, so podprli takole: lani smo dejali,

da bomo temeljno zakonodajo, ki smo jo sprejeli po ustavi, ocenjevali po tem, kako se obnese pri konkretnem delu. Če je zakonodaja takšna, da zavira napredek, jo je treba spremeniti. To vsekakor velja tudi za temeljni zakon o varstvu pri delu.

N. LUZAR

Pojasnila in stališča k TZDR

Za mnoge delovne skupnosti je izdelava samoupravnih aktov o medsebojnih delovnih odnosih trd oreh. Določil TZDR v statute in pravilnike ni mogoče enostavno prepisati, kajti ne samo načelno, temveč tudi konkretno velja, da je urejanje medsebojnih delovnih razmerij prvenstveno zadeva samih delovnih skupnosti. Zakon je potemtakem je okvir pobud in smernic, temelj, na katerem morajo delovne skupnosti zgraditi samostojne samoupravne norme, seveda v skladu z ustavo in zakonom. Te originalne samoupravne norme so postale neposredni pravni vir za delovno pravo. V morebitnih delovnih sporih ne bo mogoče več odločati brez uporabe samoupravnih norm. In če bodo te norme površne, formalistične, vsebinsko pomanjkljive, bodo upravičeno vzburjale med delavci negotovost, negotovost, povzročale bodo škodo tako delavcem kot tudi delovnim skupnostim.

Vsebinsko zaokrožiti samoupravne akte o medsebojnih delovnih razmerjih ni lahko delo. Marsikatero določilo TZDR je težko razumljivo zlasti za tiste, ki nimajo pravne izobrazbe. Da bi pomagali, da bodo samoupravne norme v skladu z ustavo in načeli TZDR in da bodo tudi praktično zaživele v takšnih medsebojnih razmerjih v delovnih organizacijah, ki bodo resnično spodbuda za delovnega človeka, za njegovo delo, za njegovo osebno zavzetost in za napredek delovne organizacije, bomo od časa do časa posredovali odgovore Komisije pri Republiškem sekretariatu za delo, na katero se delovne skupnosti obračajo s konkretnimi vprašanji.

Razen tega bomo občasno objavljali tudi primere iz sodne prakse, ki nam jih bo posredoval s področja delovnih razmerij Oddelek za družbeno analizo in pravno evidenco Vrhovnega sodišča.

VPRAŠANJE:

Kako izvesti postopek zaradi kršitve delovne dolžnosti; ali sta za sankcijo izključitve iz delovne skupnosti potrebna kvalificirana večina glasov in tajno glasovanje; ali naj bi predhodni postopek opravila posebna komisija in ali naj bi ta delavskemu svetu predložila zbrano dokazno gradivo s predlogom za kaznovanje v odločitve?

MNENJE:

Po 87. členu temeljnega zakona o delovnih razmerjih sme delovna skupnost izrekaati za kršitve delovne dolžnosti opomin, javni opomin, zadnji javni opomin in izključitev iz delovne skupnosti. V 88. členu določa zakon, da o izključitvi odloča ali delavski svet delovne organizacije ali delovna skupnost delovne enote, katere član je delavec, če je v statutu tako določeno. Za izključitev je potrebno, da se zanjo s tajnim glasovanjem izreče več kakor polovica članov delavskega sveta oziroma članov delovne skupnosti. Potrebna je torej večina vseh (in ne samo navzočih) članov.

Ker temeljni zakon ne odreja drugih omejitev, sledi zaključek, da postopek zaradi kršitve delovne dolžnosti lahko uvede vsak organ v delovni organizaciji, ki je za to pooblaščen s statutom, vendar pa posamezniki ne morejo voditi postopka in tudi ne izrekaati sankcij.

Posebna komisija, ki jo delovna skupnost s statutom ustrezno pooblasti, lahko vodi samo ugotovitelni postopek zaradi kršitve delovne dolžnosti in izreče tudi moralne sankcije, to je: opomin, javni opomin in zadnji javni opomin, nikakor pa ne more odločati o izključitvi.

Kadar opravi ugotovitelni postopek za to posebej pooblaščen komisija, je treba zagotoviti, da je prizadejati delavec o uvedbi tega postopka takoj obveščen. Na seji delavskega sveta ali pa delovne skupnosti, ko sklepa o izključitvi, pa morajo biti na razpolago vsi dokazi (in ne samo poročilo s predlogom). Obvezno mora biti vabljten na sejo prizadejati delavec, ki ima pravico biti navzoč, ko se razpravlja in odloča o njegovi kršitvi delovne dolžnosti.

Improvizacija na račun otrok

Na Solski polikliniki v Ljubljani imajo zdravniki veliko dela. Med drugim so tam tudi zato, da ugotavljajo, kako poteka razvoj naše mlade generacije.

Ugotovitve oziroma rezultati pregledov so vse prej kot spodbudni. Številke so zakrbljujoče. Celotno več: že malce ne-
verjetno.

Več kot 50 odstotkov učen-
cev naših osemletk ima vsaj
eno, običajno pa po več hrb,
oziroma deformacij telesa. Sla-
ba drža, ploske noge, defor-
macija hrbtenice... Vse to je
posledica nezadostno razvite
muskulature ali pomanjkljive
telesne vzgoje. Na nekaterih
šolah je odstotek telesno slabo
razvitih učencev še večji. Ta-
ko na primer na ljubljanski
šoli »Majde Vrhovnik«, kjer
je pri dečkih odstotek slabih
drž kar za 19 odstotkov večji,
kot pa pri učencih drugih
ljubljskih osemletk.

»Sola je bila zgrajena pred
sedmimi leti«, pravi profesor
telesne vzgoje Zivka Ci-
bej. »Seveda po stari prakti-
brez telovadnice. Tudi drugod
gradijo tako, pa imajo vendar
čez dve, tri leta že svojo telo-
vadnico. Pri nas se pogovarja-
mo že sedmo leto o gradnji te-
ga prepotrebne objekta. In-
terveniramo na vse konce in

kraje, pa smo v bistvu še ve-
dno tam, kjer smo bili pred
leti.«

Učitelji telesne vzgoje si na
šoli pomagajo, kakor vedo in
znajo. Ob slabem vremenu
skušajo delati v dveh prostori-
h 7 x 7 metrov. V enem ima-
jo telovadbo deklice, v drugem
dečki. Vrste učencev so tako
dolge — bolje povedano: pro-
stor za telesno vzgojo tako
majhen — da segajo od zida
do zida.

»Težko je delati v takih raz-
merah. Orodja imamo dovolj.
Bilo bi pa prav vseeno, če ga
ne bi imeli, ker ga ne moremo
uporabljati. Strop je tako ni-
zek, da ne pride v poštev niti
visoka gred, kaj šele na pri-
mer bradlja ali kaj podobne-
ga.«

»Kadar sije sonce, si verjet-
no pomagata z delom na pro-
stem...«

»Do Bloudkovega parka je
predaleč. Velikokrat gremo na
otroško igrišče v Tivoli. Sedaj,
ko prihajajo tople dnevi, bo
tudi tega konec, ker je na igri-
šču preveč drugih otrok. Igriš-
če je namenjeno njim in mi
se moramo umakniti.«

Tudi takrat, ko uspe učite-
ljev telesne vzgoje, da si pri-
borijo prostor za svoje delo v
Tivoliju, otroci nimajo dosti
od ure. Za delo jim ostane na



telovadnica je »Narodni dom«,
ki je predaleč, pa tudi preveč
zaseden.

»Ali vodstvo šole pritiska
kaj na odgovorne forume? Gre
vendar za 700 mladih ljudi,
ki so v najbolj kritičnih letih
razvoja...«

»Telovadnica je že štiri leta
v družbenem planu. Danes pa
niti v načrtu ni več, ker so čr-

tali vse investicije v šole. Pred
časom je bila vsa stvar že ta-
ko daleč, da nihče niti pomi-
slil ni na današnjo, tako malo
perspektivno situacijo. Svet za
vzgojo in izobraževanje oziro-
ma njega sklad je namreč
vplačal »Gradisu« že 30 mil-
ionov starih dinarjev za za-
četna dela, o »prvi lopati« pa
še danes ni ne duha ne sluha.
Ni, da bi človek govoril...«

»Kako pravzaprav vzdržite
v takih razmerah?«

»Če se ne bi odlično razu-
mela s kolegi, prav gotovo da-
nes ne bi bila več tu. Impro-
vizacija iz dneva v dan, iz le-
ta v leto, človeka utruja. Smi-
lijo se mi otroci, ki so tako
potrebni in željni telovadbe,
pa jim ne morem nuditi tiste-
ga, kar jim v bistvu pripada.«

»Je kaj upanja, da se bo
stvar premaknila z mrtve toč-
ke?«

»Trenutno bore malo. Zaen-
krat ni izgledov. Težko mi je,
če pomislim, da so pri nas
otroci tudi v varstvu. Ves dan,
od jutra pa do petih popoldne
jih držimo v šoli. Tako iz dne-
va v dan.«

Se malo, pa bo šola »Majde
Vrhovnik« zapustila mlada ge-
neracija, ki od prvega do osme-
ga razreda ni bila deležna do-
bre načrtne telesne vzgoje. Za
veliko smo jo prikrajšali. Za
toliko, da se jim bo poznalo
morda za vedno. O tem nemo
govore številke na »Solski po-
likliniki«.

A. ULAGA

Štipendisti polno- pravni člani kolektiva

Kadrovska politika v neka-
terih večjih zasavskih delovnih
organizacijah dobiva nove, kva-
litetne elemente, ki temeljijo na
spoznanjih sodobnega gospodar-
jenja. V politiko štipendiranja
so vnesli oblike, ki nimajo ni-
česar več skupnega s staro, pre-
živel prakso, ko so bile štipen-
dije več ali manj socialne pod-
pore, štipendisti pa nepoznani
mladi ljudje, od katerih mnogi
še nikoli niso niti videli notra-
njosti tovarn.

Sedanja kadrovska politika
temelji na skrbno izdelanih na-
črtih in analizah tako sedanjega
kot prihodnjega razvoja delov-
nih organizacij. Zato ne prese-
neča, da so na dnevnih redih sej
organov samoupravljanja zdaj
vse pogostejše razprave o teh
vprašanjih. Delavski sveti se
vse pogostejše poslužujejo ana-
liz, ki jih izdelujejo kadrovske/
socialne službe, kar ima v po-
gojih smotnejšega gospodarje-
nja še prav poseben pomen.

Pa tudi v politiki štipendi-
ranja kot sestavnem delu dolgo-
ročne kadrovske politike pih
nov veter. Ponekod so se do-
menili, da morajo štipendisti
obiskati vsake tri mesece delov-
ni kolektiv in poročati o svojih

učnih uspehih. Nekatere delov-
ne organizacije vabijo štipendi-
ste tudi na razne seje in sestan-
ke. Še korak dlje pa so storili
v izlaški tovarni elektroporce-
lana pri Zagorju, kjer so 20 šti-
pendistov vključili v delovno
organizacijo. Ne le da se njihovi
štipendisti lahko udeležujejo
vseh sestankov, sej, delovnih
razgovorov, ampak so jim pri-
znali celo samoupravne pravice.
Vsi štipendisti lahko volijo sa-
moupravne organe. Za gotovo
izlaški primer nima para! To
pomeni, da bodo bodoči strokov-
njaki te delovne organizacije že
med štiriletnim šolanjem spo-
znali proizvodni proces, razvoj
gospodarjenja, pa celo delo sa-
moupravnih organov. Ko se bodo
vključili v delovni proces, bodo
tako rekoč prišli med stare
znance, svoje delovne tovariše,
ki jih ne bodo gledali z neza-
upanjem ali morda celo z za-
vistjo.

Poskus, ki so se ga lotili v
tej delovni organizaciji, ni kar
si bodi. Dvajset mladih ljudi ne
gleda s strahom v prihodnost.
Kam po študiju? Kje poiskati
vsakdanji kruh? Pa ne le to!
Dvajseterica dijakov in študen-
tov si prizadeva s solidnim de-
lom opravičiti zaupanje, ki jim
ga je izkazal delovni kolektiv.
Vsekakor gre za veliko moral-
no spodbudo, ki je v nobenem
primeru ne gre zapraviti.

In če k temu prištejemo še
občasne razgovore, ki jih vod-
stvo tovarne prireja z vsemi
štipendisti, potem ni dvoma, da
so v podjetju ubrali pot, ki jo
preveča spoznanje, da mladi
ljudje v času študija ne smejo
biti odrgani od tistega življe-
nja, ki poteka v delovnem pro-
cesu, in katerega sestavni del
bodo postali kmalu tudi sami.

mv

PRIJETNEJŠE VZDUŠJE IN VEČJA STRPNOST V TOLMINSKEM AVTOELEKTRO

Črta pod skaljenimi odnosi

Zavoljo bivšega direktorja
Poberaja je bilo v Avtoelektru
iz Tolmina precej napeto ozrač-
je. Ta namreč ni znal usklaje-
vati številnih proizvodnih pro-
blemov in hkrati kot direktor
razvijati zdrav samoupravni od-
nos v kolektivu. Nasprotno,
dopuščal je, da sta se v podjetju
razvili dve skupini in v eno od
teh se je tudi sam vključil. Pod
takimi pogoji pa razumljivo ni
mogel nepristransko preso-
jati, kaj je prav in kaj narobe v
delovni organizaciji. Odklanjal je
vsakršno zdravo kritiko članov
kolektiva, zlasti pa kritiko član-
ov Zveze komunistov. Vztrajal
je celo, da morajo nekateri člani
Zveze komunistov, ki so ga kri-
tizirali, zapustiti podjetje. Od-
nosi pa so se še posebej za-
ostri, ko je sekretariat osnovne
organizacije Zveze komunistov
povabil direktorja na sestanek,
kjer so se pogovorili o proble-
mih v podjetju in o direktorje-
vih odnosih do sodelavcev in
podrejenih. Tovariš Poberaj pa
tega razgovora ni razumel kot
pomoč k razčiščenju odnosov
v kolektivu, marveč ga je spre-
jel kot napad in zato ostro in
napačno reagiral.

A ne samo Poberaj, tudi to-
variš Rovšček, ki je bil v Avto-
elektru direktor pred Pobera-
jem, je prav tako vplival na sla-
be odnose, ker je ostal v pod-
jetju kot sekretar. Izvoljen je
bil celo za predsednika delav-
skega sveta.

»Nobene logike namreč ni v
tem,« ocenjujejo na občins-
kem sindikalnem svetu, »da
so samoupravni organi tovarišu
Rovščku, potem ko so ga raz-
rešili kot direktorja zavoljo ne-
sposobnosti vodenja delovne
organizacije, ponovno zaupali
vodilno mesto v podjetju. Tako je
imel tov. Rovšček mnogo mož-
nosti za najrazličnejše intrige,
verjetno iz »užaljenosti«, ker je
bil razrešen dolžnosti direk-
torja.«

K razprtim v Avtoelektru
pa je pripomogel tudi nerazči-
ščen proizvodni program. Posa-
mezni vodilni uslužbenci so raz-
lično, neenotno ocenjevali proiz-
vodne probleme. Nekateri so
trmasto vztrajali, da bo rešila
podjetje le povečana proizvod-
nja avtomobilskih vžigalnih
svečk. Drugi so menili drugače.
Pri vsem pa so bili najbolj pri-
krajšani člani kolektiva — ne-
posredni proizvajalci, ki so za-
voljo kopicenja avtomobilskih
vžigalnih svečk v skladiščih
prejemali nizke osebne do-
hodke.

ločno vmešati občinski sindikal-
ni svet in komite Zveze komu-
nistov. Na priporočilo obeh
družbeno-političnih organizacij
in predsednika občinske skup-
ščine Tolmin je delavski svet
Avtoelektra odobril tovarišema
Poberaju in Rovščku dopust za
nedoločen čas in imenoval komi-
sijo, ki proučuje, kako bi iz-
koristili proste proizvodne
zmogljivosti. Razen tega je de-
lavski svet imenoval še komi-
sijo, ki je izbrala človeka za
v. d. direktorja in sploh stro-
kovnjake, ki bodo poslej uspeš-
neje organizirali proizvodnjo.

PRIJETNEJŠE VZDUŠJE IN VEČJA STRPNOST

Sestal pa se je tudi kolektiv
Avtoelektra, ki je z veseljem
sprejel pobudo občinskega sin-
dikalnega sveta in komiteja
Zveze komunistov, da bi ne-
zdrave odnose čimprej uredili.

»Mi vsega sami ne bi mogli
razrešiti,« menijo člani delovne
skupnosti Avtoelektra.

Nekateri delavci so se na se-
stanku spraševali: »Zakaj ob-
činske družbeno-politične orga-
nizacije niso že prej odločnejše
posegle in pomagale urediti
skaljenih odnosov?«

Na občinskem sindikalnem
svetu v Tolminu so nam rekli:
»Najprej smo morali piti
resnici do dna. In šele zdaj, ko
smo videli, da kolektiv sam ne
zmore razčistiti skaljenih odno-
sov, smo mu mi pomagali.«

Delavci Avtoelektra so po-
slej mnogo bolj zadovoljni. No-
vega direktorja, vsaj tako pravi-
jo, precej sposobnejšega od
prejšnjega, bodo v kratkem do-
bili. Sestanki so zdaj v kolek-
tivu pogosti. Pa ne zavoljo raz-
prtij.

»Pod temi smo potegnili
črto,« zatrjujejo delavci. »Zdaj
se pogovarjamo o proizvodnem
programu in kako bi pridobili
inženirje, skratka strokovnjake,
ki smo jih že imeli in so prav
zaradi nesoglasij odšli iz pod-
jetja. S tem seveda ni rečeno,
da bomo zdaj težave čez noč
odpravili. Toda v eno smo pre-
pričani: kolektiv preveča pri-
jetnejše vzdušje in večja strp-
nost je med nami pri reševanju
problemov.«

M. Z.

Na temo REFORMA so rekli

Na VI. kongresu SZDL Slovenije

VIDA TOMŠIČ:

»Glavna bitka za poglobljanje samoupravljaljskih odno-
sov se bide torej prav v proizvodnih odnosih, in sicer ne
samo v delovnih organizacijah, temveč predvsem tudi pri
zvezni in republiški preureditvi vseh tistih družbenih, gospo-
darskih in drugih instrumentov, ki ovirajo samoupravljanje,
namesto da bi mu zagotavljali le tisti okvir, v katerem bi
bilo prostora za sproščeno ustvarjalnost vsakogar, za poslov-
nost in za zagotavljanje družbenih norm.«

DANILO DOUGAN:

»Uporaba počitniških domov v naši republiki, ki razpo-
lagajo s 7675 posteljami, je spriči 59 izkoriščenih dni v letu
1965 še slabša, kot je bila v letih 1963 in 1964, ko je znašala
65 dni. Menim, da bi morale gospodarske in druge organi-
zacije, ki so zgradile te počitniške domove, uveljaviti načela
reformne o racionalnem poslovanju tudi na tem področju, kar
bi imelo za posledico uvedbo ekonomskega poslovanja v po-
čitniških domovih.«

DANILO ZBRIZAJ:

»Po anketi iz leta 1964, ki jo je izvedel tedanji republiški
sekretariat za turizem in katere podatki v določeni meri,
lahko rečemo, veljajo še danes, je imelo tedaj v 69 anketi-
ranih gostinskih podjetjih samo 5 direktorjev fakultetno izo-
brazbo. Kolikor je meni znano, se je danes to število celo
skrčilo in sta trenutno verjetno samo dva direktorja v Slo-
veniji, ki imata fakultetno izobrazbo, 13 jih je z višjo, 21
s srednjo (pri čemer imajo mnogi na hitro pridobljeno sred-
njo izobrazbo), 9 jih je z nepopolno srednjo izobrazbo, osta-
lih 21 pa ima sicer določene gostinske kvalifikacije, toda brez
ustrezne šolske izobrazbe. Še slabše je s poslovodskim ka-
drom v gostištih. Od 137 poslovođij jih je bilo le 9 s popolno
srednjo šolo, 31 z visoko kvalifikacijo, 70 je kvalificiranih,
ostali pa so sploh brez ustrezne strokovne izobrazbe.«

POSEG OD »ZUNAJ«

Občinski sindikalni svet in
občinski komite Zveze komu-
nistov sta večkrat opozarjala ko-
lektiv Avtoelektra, naj uredi
slabe medsebojne odnose. Ta
opozorila pa so skoraj vedno
naletela na gluha ušesa. Razpr-
tije so bile zmeraj večje. Tako,
da sta se morala vse bolj od-

REZERVIRANO ZA KOZERILJO • REZERVIRANO ZA KOZERILJO • REZ

V kmetijski zadrugi Zadolženi log so pred leti zasadili
češpljev nasad. Idejo o nasadu je med zadržnike prenesel
upravniki Zalelet, ki je na pristojnem mestu slišal, da je
takšen načrt v skladu s smernicami o razvoju kmetijstva.

Tako je poročal zadržnemu svetu:

»Naša dežela je po svetu znana po prvovrstni slivovici.
Z njo smo na tako dobrem glasu kot Angleži z britvicami,
Bolgarji s sladko papriko, Švicarji z urami in Italijani s
pralnimi stroji. Razen tega smo tudi največji izvozniki
sliv. Ta pridelek s pridom predeluje prehrambena indu-
stria v kompote in marmelade. Investicija je torej gospo-
darsko utemeljena.«

Zadržni svet je naročil investicijski elaborat in sprejel
sklep o začetku del.

Upravniki se je še enkrat potrkal na prsi:

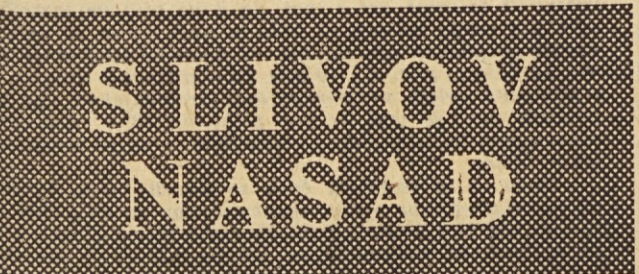
»S sredstvi ne bo problema. Neizkoriščenih kreditov v
kmetijstvu je dovolj. Banka ima v ta namen denarja kot
pečka.«

Na Katarinino so začeli buldožerji riti po zemlji. Zri-
golali so zadržni svet v Zadolženem logu. Buldožerji so
peli kot črički v jeseni. Dela so lepo napredovala in
upravniki si je mel roke, ko je poročal zadržnemu svetu:

»Denarja nam primanjkuje. Vendar bomo že nekako
izpeljali to investicijo.«

Na dan, ko so posadili zadnjo sadiko, se ga je zadrž-
no vodstvo »nalezlo«. Uspeh so krepko poplanknili.
Upravniki je bil židane volje:

»Inženirje rabimo, brez strokovnjakov ne bomo obi-
rali sliv.«



Slive so rasle in dobile krone. Prišlo je tudi nekaj in-
ženirjev, dokler ni prišel pravi strokovnjak. Ta je postal
upravnikova desna roka. Roko bi dal v ogenj, da je bil
njegove krone skupine.

Slive so obrodile. Imeli so najboljši pridelek sliv v
našem stoletju. Žgali so jih, sušili in izvažali... Zataknilo
pa se je pri obiranju.

Upravniki je negodoval, da so se mu napenjale žile:

»Slive nas bodo uničile. Moramo se preusmeriti. Pre-
več živnega dela vlagamo v obiranje, tržišče pa tega ne
prizna.«

Vodilni so obredili vse bližnje zadrage, da bi izvedeli,
kaj je v kmetijstvu še rentabilno. Naslednje leto so se
vrgli na koruzo. Vsa zadruga je živela na koruzi. Slive so
obirali samo še honorarno. Tretje leto je dobro kazalo
perutinarstvo. Preusmerili so svojo proizvodnjo izključno
za tržne viške. Kmalu je nastala zlata doba za prašičerejo
Pričakovali so, da bodo s svinjami splavali na čisto. Toda
to se ni zgodilo, ker so se ušeli pri cenah.

Lepega dne je upravniki na seji vzkliknil:

»Rešitev vidim v čebelarstvu. Začeli bomo gojiti čebele.
Čebela je najbolj pridna žival.«

Ko so bili polni novih načrtov, jih je zalotila neprijet-
na stvar. V zadrugo je prišla finančna inšpekcija. Poslov-
na izguba je v zadrugi dosegla višek. Kako tudi ne, ko so
odplačevali kredite za slivov nasad, za perutninsko far-
mo in za svinjske hleve.

Nekaj časa je bilo v zadrugi izredno stanje. Izguba je
šla vsem do živega. Na koncu pa se je vse dobro izteklo,
občina je posegla v žep.

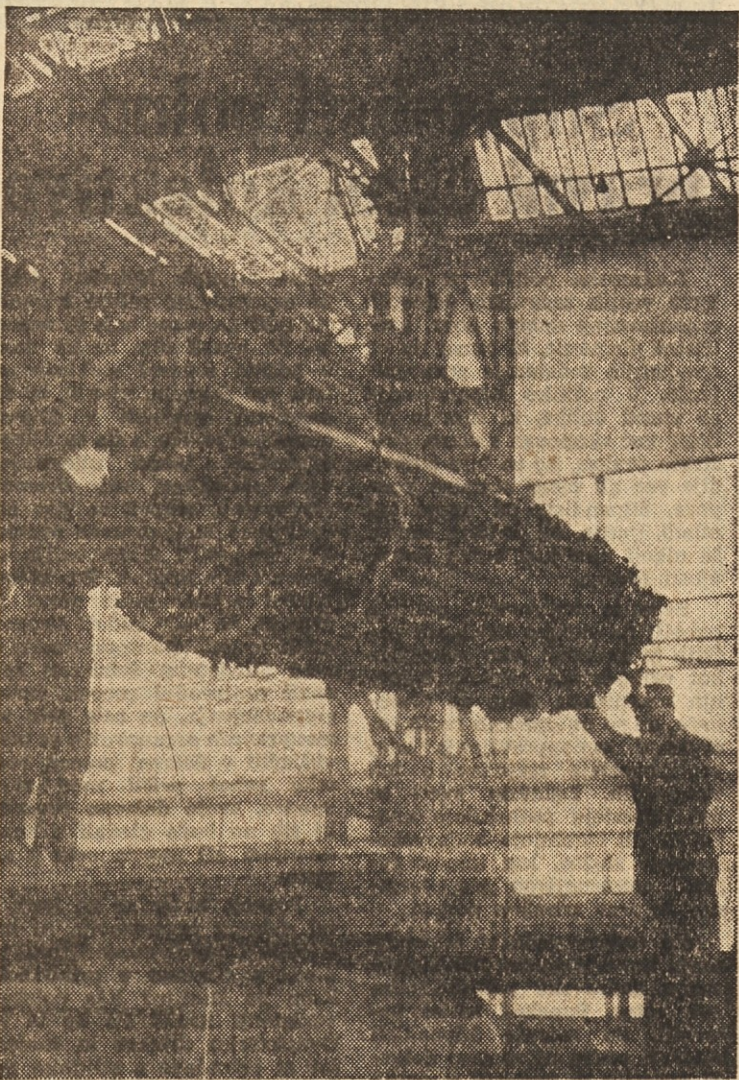
Upravniki je zbral leta za upokožitve. Za velike zasluge
so mu priznali še nekaj let z dvojnimi štetjem. Ko se je
spravil v svoj panj, je imel kar lep povpreček.

V panju za upokoženje bo užival dobroto tega sveta.
Njegova desna roka, strokovnjak z enako krveno sku-
pino, je odrotiral naprej v drugo podjetje na vodilni po-
ložaj.

Kmetijsko zadrugo je prevzelo novo vodstvo z geslom:
»Kaj bi se sekrali zaradi napak in dolgov zaradi tega
napak; na napake se učimo — vsak uk pa nekaj stane!«

ZDRAVKO TOMAŽEJ

REZERVIRANO ZA KOZERILJO • REZERVIRANO ZA KOZERILJO • REZ



MEHANIZACIJA SE VENDARLE UVELJAVLJA FOTO SLUŽBA DE

RAZGOVOR S TOVARIŠEM TONETOM KOPRIVNIKARJEM, GLAVNIM DIREKTORJEM LJUBLJANSKE FILIALE JUGOSLOVANSKE BANKE ZA ZUNANJO TRGOVINO

ZA BOLJŠA RAZMERJA MED UVOZOM IN IZVOZOM

Po najnovejših predlogih, ki pa jih izvršni odbor centrale Jugobanke še ni potrdil, naj bi slovensko gospodarstvo razpolagalo z enakimi deviznimi sredstvi kot lani

Mesec dni je minil, odkar je izvršni odbor Jugoslovanske banke za zunanjo trgovino (Jugobanke) v Beogradu sprejel že znane sklepe o restrikciji deviznih sredstev. O tem in o odmevu, ki so ga ti sklepi povzročili v delovnih organizacijah, smo že pisali v zadnjih dveh številkah našega lista. Medtem je centrala Jugobanke v Beogradu, na osnovi priporočil gospodarskega zbora Zvezne skupščine, bržčas pa tudi upošteva proteste gospodarskih organizacij, izdelala predlog novega razdelilnika. Po tem predlogu, ki pa ga izvršni odbor centrale Jugobanke še ni potrdil, je poskrbljeno za bolj pravično delitev tujih plačilnih sredstev. Ob splošni obvezi vsega jugoslovanskega gospodarstva, da letos poveča izvoz za 17 odstotkov, naj bi slovenske delovne organizacije razpolagale približno z enakimi deviznimi sredstvi kot lani. V bistvu enako naj bi »odrezale« tudi druge filiale Jugobanke.

To in še marsikaj drugega smo izvedeli v razgovoru z glavnim direktorjem ljubljanske filiale Jugobanke tovarišem Tonometom Koprivnikarjem.

»Borba za večji izvoz bržčas pomeni eno najvažnejših sestavin poslovne politike vaše banke. Kako, pri taki usmeritvi, Jugobanka lahko pomaga gospodarstvu?»

— Razvoj dogodkov v zadnjem času je pokazal, da so se delovne organizacije z uspehom prizadevale, da bi obdržale večji del tistih deviznih sredstev, ki jih same ustvarjajo z izvozom. Mislim pa, da bi bilo narobe, če bi se podjetja potegovala predvsem za čim ugodnejši faktor, namesto za odločnejšo liberalizacijo deviznega režima ter zavestnejšo usmeritev v izvoz. Pri tem pa se v praksi pojavljajo zelo nerazčiščena in tudi zmotna stališča. Marsikaj nam očitajo, češ da podjetja po vsej sili nagovarjamo, da morajo izvažati. Če malo karikiram, bi bilo nekako takole: predilnica naj izvažajo prejo, da bi lahko uvozila bombaž oziroma volno. Tkalnica naj uvažajo prejo, da bi izvažala tkanine. Konfekcijska podjetja pa naj izvažajo najrazličnejše izdelke, uvažajo pa tkanine, ker jih doma ni dovolj itd. Res pa je, da se borimo proti taki avtarkiji v proizvodnji in pri poslovni politiki. Če bi podjetja našla »skupen jezik« in v medsebojnih odnosih iskala komperativne prednosti, bi v sorodnih delovnih organizacijah nemara samo nekatera uvažala in tako zadovoljevala skupne potrebe vseh, kot izvozniki pa najbrž tudi ne bi nastopala prav vsa podjetja. Pri taki organizaciji, ki bi razen drugega pospešila tudi integracijske procese, pa bi seveda morala podjetja med seboj razdeliti ekonomski učinek. To pa, vsaj v sedanjem času, pomeni največji problem.

Občutek imam, da delovne organizacije v povprečju ekonomsko še vedno dobro živijo, da jih še nič ne sili, da bi se odpovedale sedanji avtarkiji. Poudariti pa moram, da je to mogoče uresničiti v okviru sedaj veljavnih predpisov.

Zdaj še odgovor na vprašanje, kaj in kako lahko gospodarstvu pomaga Jugobanka. Eno je tisto, čemur na splošno pravijo »pritisek« na delovne organizacije. Menim, da bo res treba pritisniti predvsem na tiste kolektive, oziroma skupine sorodnih delovnih organizacij, ki prav malo ali nič ne izvažajo. Povedati moram, da gre pri tem tudi za njihove interese, ne samo za izravnavanje bančnih bilanc. Številne delovne organizacije so doslej na primer dobivale devize na osnovi posebne sporazuma. Temu se tudi v prihodnje ne smemo odpovedati, kajti podjetjem to pomeni možnost kolikor toliko normalne proizvodnje za potrebe domačega trga, česar banka ne sme zanemarjati. Koliko deviz pa bo lahko razdelila na osnovi takih sporazumov med podjetji in banko, pa je odvisno od tega, kako se bo gibal izvoz v celoti. Krivično bi bilo, če bi z novimi izvoznimi obveznostmi oblagali tiste kolektive, ki že zdaj izvažajo na primer po 40, 50 in več odstotkov svoje proizvodnje, da bi ob tem drugi, ki ne izvažajo, devize še kar naprej dobivali po starem. Izjeme so seveda možne, morda celo nujne, vendar ni pričakovati, da bi jih bilo veliko.

»Če prav razumem, gre za večjo poslovnost pri delu banke, pa tudi na relaciji banka—delovna organizacija in še posebej med delovnimi organizacijami?»

— Tako jel Drži, da so mnega o tem, kako v praksi liberalizirati devizni režim, zelo različna. Vsakdo zagovarja pred-

vsem svoje interese in na svoj način argumentira čim manj boleč prehod na konvertibilni dinar. Gre pa za to, da teh zadev ne bi smeli obravnavati statično. Kdor meni, da se moramo dogovoriti za neki prehodni režim, potem pa pri njem vztrajati, se je že sprijaznil s tem, da bomo vedno živeli v nekem prehodnem razdobju, ko se bomo stalno o nečem dogovarjali, podjetja pa pri tem ne bodo vedela, s čim smejo in morejo računati v daljšem časovnem razdobju. Prizadevali si torej moramo za izboljševanje odnosa med uvozom in izvozom, pri čemer mora izvoznikom ostati vse več deviz. To končno pomeni pot hitrejši modernizacije proizvodnih in tehnoloških postopkov. Pri tem pa velja izkoristiti prav vse možnosti, tudi »prodajanje« svojih zmogljivosti. Tako pot so že izbrala mnoga konfekcijska podjetja. Po mojem bi bilo prav, če bi se enako odločili tudi drugod, kjer nimajo dovolj domačih surovin, ali pa je proizvodnja zgolj za domači trg že zdaj predraga. Hkrati pa bi seveda morali iskati tudi možnosti preusmeritve proizvodnje ali kakršnekoli druge rešitve, ki

bi tem delovnim organizacijam omogočila optimalno zaposlitev zmogljivosti in rentabilno poslovanje. Če tega ne bodo storili sami, jim tudi Jugobanka ne bo mogla pomagati!

»Se torej v podjetjih še pričakuje, da jim »režete kruh«, ne da bi bilo pravzaprav jasno, na kakšnih osnovah temeljijo vaše odločitve?»

— To je in ni točno — kakor se vzame. Devizni sistem še ni v celoti izdelan; in tudi tisto, kar že imamo, še ni povsem uveljavljeno. So pa še druge stvari. Dostikrat smo se obrnili na razne druge organe, zlasti tedaj, če je šlo za trenutno kritičen položaj, sicer pa tudi za perspektivo posameznih podjetij ali panog, pravega odgovora, kako naj jih »obravnavamo«, nismo dobili. Pripravljajo pa se srednjeročni programi razvoja gospodarstva. Ko bodo sprejeti, bomo pri naših, to je bančnih odločitvah upoštevali tudi smerice teh programov. Zdaj pa odločitve temeljijo predvsem na naših ocenah možnosti posameznih podjetij oziroma panog za vključevanje v mednarodno delitev dela — je zaključil tovariš Tone Koprivnikar.

M. GOVEKAR

OD VSEPOVSOD

Energični ukrepi

Zeniška železarna ima danes zaposlenih kakih 13.800 delavcev. Po analizah kadrovske službe v podjetju pa bi moralo podjetje več kot 12.000 članov kolektiva v najkrajšem času zati v najrazličnejše oblike dopolnilnega izobraževanja za potrebe delovnih mest. Računica je namreč izpričala, da se znatne notranje rezerve pri povečevanju produktivnosti dela skrivajo predvsem v strokovni usposobljenosti zaposlenih. Naj zato na kratko povzamemo samo nekatere najbolj zgovorne podatke o tem problemu zeniške železarne. Nepismenih je v podjetju 1371 članov kolektiva, osnovne šole nima kakih 4000 članov, ne-kvalificiranih in polkvalificiranih delavcev pa je v podjetju približno 6700. In samo v obratu Jeklarna 2, kjer je 800 zaposlenih, dela 184 delavcev na delovnih mestih, ki zahtevajo kvalificiranega delavca, 202 polkvalificirana in 2 kvalificirana delavca pa sta zaposlena na delovnih mestih, ki terjajo visoko kvalifikacijo. Spričo take kvalifikacijske

strukture je delavski svet podjetja v svojem statutu uzakonil, da morajo imeti vsi člani kolektiva do leta 1970 popolno osemletko, za letošnje leto pa je namenil 474 milijonov starih dinarjev za izobraževanje zaposlenih; s to vsoto bi sicer mogli v zeniški železarni zgraditi letno kakih 80 stanovanj, vendar menijo, da se bo ta, v izobrazbeno raven zaposlenih naloženi dinar, kmalu začel bogato obrestovati.

Racionalizatorje nagrajujejo

V tovarni poljedelskih strojev Morava v Požarevcu so člani kolektiva samo v zadnjih nekaj mesecih prijavi več kot 20 tehničnih izboljšav. Posebna komisija v podjetju se je odločila, da bo od tega števila še letos uveljavila 9 predlogov, ki naj bi po izračunih prinesli podjetju do konca leta kakih 80.000 novih dinarjev prihranka na stroških. V podjetju pa si obetajo še nove koristne predloge za izboljšave v proizvodnji in organizaciji dela, saj so izoblikovali poseben pravilnik za nagrajevanje izumov in racionalizacij dela, ki bo nedvomno še spodbudil prizadevanja članov kolektiva.

Naravnost povedano: trgu smo »naložili« precej naložimo pa z reformnimi ukrepi ustvarili razmer, da bi lahko zakoni tržišča v resnici močnejše vplivali na razvoj družbeno ekonomskih odnosov. Namesto da bi ekonomske zakonitosti uveljavili s hitrejšo sprostitvijo cen ter z bistvenim povečanjem materialne osnove gospodarskih organizacij (drugače kot tako ekonomskih zakonitosti tudi ni mogoče uveljaviti), so si pravico določanja cen tudi v času reforme pridržali državni organi, pa tudi skrb za razširjeno reprodukcijo in z njo sredstva so v pretežni meri ostala v njihovih rokah.

Zakaj so zahteve delovnih ljudi, naj končno le dobijo pravico samostojno oblikovati cene svojih izdelkov in skrbijo za razširjeno reprodukcijo, v zadnjem času vse glasnejše? Zato, ker čutijo proizvajalci na svoji koži, da ni mogoče

Doklej po receptu: kdor je priden in ima, naj da!?

drugače oživiti ekonomskih zakonitosti in z njihovo pomočjo uresničiti reforme kot s tem, da dobe njihove samoupravnosti odločitve večjo materialno težo in večji vpliv na usmerjanje našega gospodarskega razvoja. Ekonomske zakonitosti namreč niti ne morejo priti do veljave, če razpolagajo državni organi s tolikšnim delom presežnega dela proizvajalcev, kot so razpolagali npr. še lani — kar približno 70 % vseh sredstev namenjenih za investicije, gospodarstvu pa je ostalo le 30 % teh sredstev.

Toda — v zadnjem času so povrh vsega začele tudi občinske skupščine »paberkovati« denar po delovnih organizacijah, da bi z njihovo pomočjo krile primanjkljaje v svojih proračunih in uresničile to ali ono investicijsko zamisel. Čeprav smo ob reformi rekli: »Gospodarsko naj se končno poslovno osamosvoji in se otrese družbenega pritiska, da bo lahko čimbolj razvil svoje ustvarjalne sposobnosti« — spet stara pesem! Mar ni pritisk občin, ki ga izražajo z geslom: »Kdor ima denar, ga naj da, da ga bomo mi porabili po svojem preudarku (seveda tudi ob podpori volivcev, če bi se zbiranje kje zataknilo), škodljiv poseg v gospodarstvo, kar je uranilovskega značaja, saj se predvsem presežek produktivnejšega dela steka v »občinsko blagajno« za kritje »skupnih potreb«? Mar ni prav zato povsem v nasprotju s nameni reforme? Tudi če je to »paberkovanje« denarja po podjetjih še tako demokratično in so lahko v občini vsi zanj, gospodarstvo ni! Če ne že danes, bodo morale gospodarske organizacije prav gotovo jutri obrniti vsak dinar tako, da se bodo lahko čimbolj usposobile za konkurenčni bitko na domačem in tujem trgu.

Lahko bi kdo mislil: pojav zbiranja denarja od podjetij vendar ni množičen, kaj bi ga napihovali! Pa ni tako! Gospodarska komisija pri Republiškem svetu ZSS je prošla občinske sindikalne svete, naj ji sporoče, za kakšna namena vse zbirajo v gospodarskih organizacijah sredstva. Od 62 občinskih sindikalnih svetov je odgovorilo na to vprašanje 51 občinskih sindikalnih svetov, vsebina odgovorov pa je takole: sredstva za financiranje šolstva zbira v Sloveniji 8 % občin, za investicije v šolstvo 40 %, za investicije v zdravstvo 30 %, za komunalne potrebe 40 % ter za druge investicije 19 % občin.

Najbrž je zbiranje sredstev, s katerimi naj bi premostili začasne težave financiranja šolstva druge stopnje pred sprejetjem zakona o financiranju, nujno — zato so ga priporočili tudi sindikati — nikakor pa ni gospodarsko upravičeno zbiranje denarja za vse gradnje, ki so si jih v posameznih občinah zamislili. Nekaj takih primerov: v Gornji Radgobi zbirajo od gospodarskih organizacij prispevek za avtomatsko telefonsko centralo in za zgraditev počitniškega doma o Lovrečici pri Umagu, v Laškem za asfaltiranje ceste v Rečici, v Radljah ob Dravi, v Metliki in v Logatcu za zgraditev vodovoda, v Trbovljah za zgraditev pretvornika za prenos avstrijskega TV programa in za gradnjo otroške varstvene ustanove, v Krškem za gradnjo mostu čez Savo, v Novem mestu za ureditev komunalnih problemov, v Izoli za financiranje kulturnih in telosnovzgojnih organizacij, v Hrastniku za gradnjo zdravstvenega doma, v Murski Soboti za modernizacijo ceste Bakovci—Murska Sobota, v Grosupljem za gradnjo srednje ekonomske šole (!) itd.

Reformi ne škodujejo torej zadnje čase toliko zvezni in republiški investicijski apetiti, kot domači — občinski.

VINKO BLATNIK

Šoferji se igrajo skrivalnice...

Izredno zasedanje centralnega delavskega sveta podjetja AVTOPREVOZ TOLMIN-IDRIJA je potekalo v zelo napetem ozračju, saj so mu prisostvovali ne samo člani tega številnega kolektiva, temveč tudi predstavniki Soškega gozdnega gospodarstva, Rudnika živega srebra, Cementarne Anhovo, cestnega podjetja in drugi. Ogorčenje je predvsem sprožil ukrep, da od prvih dni marca prometni inšpekcijski organi v sodelovanju s cestnimi podjetji zelo enostransko uvažajo omejitve osnih pritiskov na vseh cestah v republiki, sklicujoč se pri tem na določila Temeljnega zakona o javnih cestah. Podjetje, ki ima svoj sedež v Tolminu ter poslovalnici v Idriji in Cerknem, pa v glavnem prevaža z 88 tovornjaki in 66 prikolicami težke tovore po cestah severne Primorske, predvsem pa po pomembni arteriji Tolmin—Idrija—Kalece, kjer je republiški prometni inšpektorat določil le 6-tonski osni pritisk.

»Naši šoferji se s prometnimi miličniki igrajo skrivalnice,« so rekli na seji delavskega sveta. Šoferji sicer niso dolžni voziti tovor, ki presega dovoljeni osni pritisk, vendar prevažajo težka vozila, saj tako narekujejo interesi podjetja. Zato ni čudno, če prometna služba v tej delovni skupnosti vsak mesec prejme po tri prijave o prekrških na javnih cestah. Kazni za prekrške dovoljene osne obremenjenosti pa se gibljejo do 1 milijona starih dinarjev. Prijave se kopičijo, zato so ukrepi nujni, hkrati pa opozarjajo na precej neugodno ozračje med delavci, ki napovedujejo zelo ostro reakcijo, če bi zaradi »birokratskega« predpisa morali odpustiti delovno silo.

Predvidena dosledna izvedba omejitve osnih pritiskov bi go-

spodarsko uničila to podjetje. Sedanja nosilnost vsega voznega parka bi se tako od 1470 ton zmanjšala za 797 ton, kar predstavlja za 47 odstotkov zmanjšano nakladalno sposobnost vseh vozil v podjetju.

Ob tem so v tolminskem Avtoprevozu zaskrbljeni, saj bi tudi v finančnem pogledu prišlo do zmanjšanja realizacije. Če bo omejitev trajala vse leto, bodo ustvarili za 239 milijonov din manj realizacije kot sicer. Če primerjamo ta »poslovni uspeh« z realizacijo v minulem letu, lahko ugotovimo, da so lani ustvarili v prometu vsega 276 milijonov dinarjev dohodka. To pa pomeni, da bo celotni dohodek prevoznikstva znašal le nekaj več kot 36 milijonov dinarjev, kar pa v tej delovni organizaciji zadostuje komaj za iz-

plačilo osebnih dohodkov enega in pol meseca.

Močno bodo prizadeta tudi druga podjetja na Goriškem, ki so z AVTOPREVOZOM v tesnih poslovnih stikih. Z uveljavitvijo ukrepov o maksimalnih osnih obremenitvah iz tovarne cementa in salonita v Anhovem ne bodo prepeljali predvidenih 45.000 ton cementa in drugih izdelkov, realizacija pa bo manjša za 106 milijonov dinarjev. Podobno bodo prizadete usluge za Soško gozdno gospodarstvo in za Rudnik živega srebra v Idriji, ki — kakor so resno napovedali na izredni seji centralnega delavskega sveta tolminskega avtoprevoznikega podjetja — lepega dne ne bo dobil več mazu in drugega reprodukcijskega materiala. Ob tem so mnogi izražali svoje ogorčenje, ker je bil ukrep izveden preko noči in se avtoprevoznika podjetja niso mogla nanj pripraviti.

»Zakaj je sploh prišlo do omejitve osnih pritiskov na cestah, ki so za to podjetje življenjskega pomena? Kaj delajo cestna podjetja?« so se spraševali člani delavskega sveta tolminskega Avtoprevoza. V polkusi, da bi v cestnem podjetju Gorica našli »grešnega kozla«, so se precej zmotili, saj je predstavnik tega podjetja pojasnil delavskemu svetu, ki ga je povabil na izredno sejo, da so v nič

kaj zaviranja vrednem gospodarskem položaju. »Kje pa je denar, ki so ga vsa tri transportna podjetja severne Primorske vplačala v cestni sklad? Kam se stekajo cestne takse, ki jih je bilo samo v prvem tromesečju letošnjega leta pobranih od prodanega goriva in maziva nekaj več kot za 103 milijone?«... Tako so se spraševali člani delavskega sveta, medtem ko je predstavnik Cestnega podjetja zatrjeval, da se morajo večkrat zaradi prazne blagajne ukvarjati tudi z drugimi, uslužnostnimi dejavnostmi. Po tem pojasnilu so se oglasili tudi drugi in končno predlagali, da naj občinski skupščini v Tolminu in Idriji o teh problemih razpravljata in o svojih stališčih obvestita Izvršni svet SR Slovenije.

Predvsem pa naj bi republiški organi pojasnili temu in tudi drugim prevoznikiškim podjetjem naslednja vprašanja:

- Kako so uporabljena sredstva, zbrana od cestnih tak, prispevkov in davkov na prodano goriva in maziva?
- Zakaj smo lani uvozili 1150 težkih kamionov, ki zmorejo več kot 10-tonsko osno obremenitev?
- Zakaj so omejitve osnih pritiskov na cestah prišle tako iznenada?

TADEJ MUNIH

O KULTURNIH DEJAVNOSTIH

V februarju in marcu so imeli v nekaterih regionalnih in občinskih središčih vrsto javnih razgovorov o dejavnosti posameznih kulturnih ustanov. Razlogi za sklicevanje takih sestankov so si pogosto zelo nasprotujoči: ali občine iščejo podporo volivcev za že sprejete odločitve, ali pa to podporo pričakujejo kolektivni posameznih institucij, da bi lahko čim bolj razvili kulturno življenje. Na ta način so zbori volivcev postali tudi referendumi publike.

Tudi poprej, čeprav redkeje, so na zborih volivcev govorili o kulturnem razvoju in kulturnih potrebah določene sredine. Toda ti razgovori, ki so jih skoraj vedno spremljala poročila o občinskem proračunu, niso pomembneje vplivali na dogajanje v kulturi in na življenje kolektivov kulturnih institucij.

Zaradi vsega tega niso prišla do veljave tudi zelo konstruktivna mnenja oziroma predlogi in so različnim forumom, predvsem svetom za kulturo in sveto, prepuščali, da so sami sprejemali vse pomembnejše odločitve. Tudi samo formiranje kulturne politike je dobilo s tem povsem forumski značaj. Kadarkoli bi bilo treba nekaj odločiti, so posamezni organi ali društveni forumi zbirali okoli sebe zainteresirane in sklepali z njimi, ali pa tudi mimo njih. V nekaterih mestih že prihaja do rebalansa letošnjih proračunov in sodeč po sedanjih podatkih, se planirana sredstva za potrebe kulture znatno zmanjšujejo.

Ne glede na razlage občinskih skupščin so samoupravni organi tistih institucij, ki so jih ti rebalansi prizadeli, zahvalili od zborov volivcev, da se takšni praksi in takšnim sklepom postavijo po robu. Od občanov ne terjajo le odgovora, v kakšni meri posamezne ustanove zadovoljujejo potrebe mesta, temveč tudi odgovor o tem, ali so sploh potrebne. In če so potrebne, jim je treba zagotoviti vse pogoje za razvoj oziroma resnično uveljavitev.

V nekaterih občinskih skupščinah, predvsem pa v njihovih strokovnih službah, je opaziti odpor proti takšnim pobudam. Slišati je mnenja, da je nedopustno, da kulturne ustanove na ta način izvajajo pritisk na svoje ustanovitelje. Na drugi strani pa med kulturnimi in javnimi delavci prevladuje prepričanje, da pomembne odločitve, kot je zmanjševanje pomoči že kulturno afirmiranim kolektivom ali mehanična integracija raznolikih ustanov, ne morejo biti prepuščene samim občinskim skupščinam. Se celo ne zato, ker so odborniki enostranski informirani in s strani strokovnih služb, ne pa tudi s strani delovnih kolektivov kulturnih institucij.

Kakorkoli, ti referendumi so imeli velik odmev v javnosti, kajti s tem vprašanje sredstev in kulturne politike prebije okvire posameznih forumov in kulturnih ustanov in postaja predmet interesa in odločitev vseh poklicanih.

(Po »Društveni delatnosti«)

PREJELI SMO

Nižje glasbene šole v Zasavju bi bile upravičene do večje družbene podpore

Še več glasbe

Glasbeni vzgoji in izobraževanju posveča domala ves moderni svet veliko skrb. V večini teh dežel je glasbena vzgoja tudi sestavni del splošnega šolstva. Na Slovenskem si je nižje glasbeno šolstvo pridobilo domovinsko pravico šole po vojni in hkrati z njo več ali manj stalno družbeno podporo. Redke so občine, ki tej dejavnosti odrekajo pomoč. Vedno več pa je tudi občin, kjer terjajo od glasbenih šol, da niso zgolj šolske institucije, temveč vse bolj in bolj tudi središče vsega glasbenega življenja.

Do nedavnega so v Zasavju delovale kar štiri glasbene šole: v Litiji, Zagorju, Trbovljah in Hrastniku. Proti koncu lanskega leta so litijsko šolo opustili, namesto nje pa pravkar ustanovili nov glasbeni center. Ali bo novoustanovljen center kos zahtevam in nalogam, je danes še pre zgodaj sklepati. In prav tako, ali je bilo umestno pretrgati skoro desetletno tradicijo ene izmed redkih kulturnih institucij v tej občini. Vzroki, ki so privedli do tega koraka, so že morali biti tako tehtni, da so ustajeno kulturno ustanovo zamenjali z novo. Zato pa ni nič manj primerno vprašanje, ali bodo litijski otroci tudi v novih razmerah imeli vsestranske možnosti za glasbeno udejstvovanje?

Ce ugotavljamo, da zasavska družbena skupnost cent delovanje glasbenih ustanov, pa se to ne odraža dovolj v organizirani podpori šolam. Nižje glasbene šole imajo precejšnje težave, bodisi s prostori, ki so pretesni, neakustični, bodisi glede nakupa glasbil in ostalih učnih pripomočkov. Proračuni občinskih šolskih skladov pa so letos res napeti tako, kot najbolj napete strune kakega glasbila. Od njih glasbene šole ne morejo pričakovati večje podpore. Zato bi kazalo potrkati na vrata nekaterih drugih virov, tako skladov za pospeševanje kulturne oziroma društvene dejavnosti, pa na nekatere sklade za izobraževanje v delovnih organizacijah oziroma njihove sklade skupne porabe. Do takšne podpore bi bile zasavske nižje glasbene šole upravičene tudi zavoljo tega, ker zlasti v Trbovljah, pa v Hrastniku, niso le ozke izobraževalne ustanove, temveč že vključujejo širše glasbeno udejstvovanje občanov. Trboveljska glasbena šola je znana po tem, da ima stalni simfonični mladinski orkester, da goji vokalno otroško petje, da pospešuje resno, deloma pa tudi zabavno glasbo. Prav tako tudi v Hrastniku, medtem ko v Zagorju kadruje iz te šole rudarska godba, premalo pa so še aktivni v ostalem glasbenem življenju občanov.

Glasbeno šolstvo ima torej širše kulturne naloge. Le-te bi družba morala podpreti. Sicer se nam lahko zgodi, da bomo jutri iskali vzroke za pomanjkljivo srčno kulturo mladega rodu in mu naprtili vse naglane grehe tega in onega sveta, pozabili pa bomo na lastne grehe, ker jim nismo omogočili tudi tovrstne vzgoje. Danes pošilja okrog 600 staršev svoje otroke v zasavske glasbene šole; njim bi se radi pridružili še mnogi drugi, pa čeprav so zadnji dve leti stroški tega šolanja nekoliko bolj prizadeli tudi njihove žepce. Šole bi rade svojo dejavnost in vpliv na glasbeno življenje razširile, a zavoljo naštetih razlogov jim to uspeva počasi. Glasbeni pedagogi imajo vsekakor večje skrbi kot njihovi kolegi v osnovnem šolstvu in ni jih tako malo, ki se jim delovni dan razpenja od dopoldneva do trde noči. Pravijo, in ni razloga da jim tega ne bi verjeli, da to zdrže le ljudje, ki imajo radi svoj poklic in še rajši otroke, ki so jim zaupani, da jih uvajajo v svet glasbe, ki je bila še do nedavna rezervirana samo za izbrance...

MILAN VIDIC

ALI POZNATE VREDNOST IN STROŠKE IZOBRAŽEVANJA?

IZOBRAŽEVANJE V DELOVNIH ORGANIZACIJAH

E den izmed važnih vzrokov, zakaj se izobraževanje v naših podjetjih le počasi uveljavlja, je v tem, da smo izobraževanje do sedaj premalo utemeljevali z rezultati, ki jih s tem dosegamo. Če hočemo v podjetjih opraviti porabljeni čas za izobraževanje in utemeljiti, da je sistematično in organizirano izobraževanje kvalitetnejše, hitrejše in cenejše od prejšnjega stihijskega usposabljanja ter ustvariti osebno zadovoljstvo za opravljeno izobraževalno in vzgojno delo, je nujno treba vpeljati spremljanje in ocenjevanje izobraževanja, ugotavljanje rezultatov ter analiziranje in izračunavanje stroškov in vrednosti izobraževanja.

Z namenom, da bi ugotovili, kakšno je stanje glede ugotavljanja rezultatov in vrednotenja izobraževanja, smo zastavili 168 delovnim organizacijam, ki smo jih raziskali, vprašanje »Ali izračunavate...«

- vrednost ustvarjenega dela v proizvodnji centra;
- stroške učencev poklicnih šol na praktičnem delu;
- stroške usposabljanja (priučevanja) za delovna mesta;
- stroške posameznih izobraževalnih akcij;
- vrednost rezultatov, doseženih z izobraževanjem?

Odgovore na ta vprašanja prikazuje diagram.

Po prikazanih podatkih o spremljanju in izračunavanju stroškov izobraževanja lahko spoznamo, da je ugotavljanje stroškov in vrednosti izobraževanja v analiziranih delovnih organizacijah še zelo skromno. Pričakovali bi lahko, da bi prav

stem spremljanja podatkov. Veliko lažje je to spremljanje za same akcije, ki so neodvisne od rednega dela, to so npr. seminarji in tečaji. Zato so rezultati veliko bolj pri izračunavanju stroškov za to izobraževanje. 67 % oz. 112 delovnih organizacij namreč trdi, da izračunava stroške posameznih izobraževalnih akcij. Najslabše pa je stanje prav v ugotavljanju rezultatov izobraževanja, saj je vsega komaj 8 % (12) podjetij, ki trdi, »da« oziroma »da deloma« izračunava vrednost rezultatov, doseženih z izobraževanjem (E). To stanje potrjuje tudi zelo majhno število delovnih organizacij, ki so lahko postregle s konkretnimi podatki na vprašanje »Ali merite, ugotavljate, zasledujete dosežke izobraževalne dejavnosti v primerjavi s stanjem pred izobraževanjem (čas usposabljanja, kavaliteta dela, količina dela, prihranki pri materialu, prihranki pri sredstvih za delo, poškodbe in nesreče pri delu, medosebni odnosi, znanje osebja, tehnološka disciplina)?« Nekateri odgovori na to vprašanje so navedeni v številkah, drugi pa so izraženi v opisnem načinu. Iz majhnega števila podjetij, ki so na to vprašanje lahko

»Število okvar na strojih in s tem število opravljenih mehanskih popravil se s sistematičnim usposabljanjem zmanjšuje.« (Tekstilindus Kranj).

»Stevilno nesreč je pri tistih na novo sprejetih delavcih, ki gredo skozi seminar, manjše, kakor pri tistih, ki uvažalnega seminarja niso obiskovali.« (MTT Maribor).

»Medosebni odnosi so bolj pri tistih, ki so se sistematično izobraževali.«

»Tehnološka disciplina je bolj pri tistih, ki so šli skozi izobraževalne akcije, ker se ti pri kasnejšem delu točno držijo tehnološkega postopka, ki so se ga naučili.« (Metalna Maribor).

Teh nekaj primerov nam pove, da so v nekaterih podjetjih le ugotavljali rezultate izobraževanja. Teh podjetij pa je zelo malo tudi od vseh tistih, ki imajo organizirano izobraževanje. Pri rezultatih, ki jih podjetja imajo, pa prevladujejo bolj splošne ocene in sodbe, kakor pa dokumentirane ugotovitve v številnih pokazovalcih. Splošna mnenja o rezultatih izobraževanja pa niso dovolj prepričljiva, da bi z njimi lahko dovolj dobro opravičili potrebo po izobraževanju.

Za analizirane delovne organizacije lahko ugotavljamo:

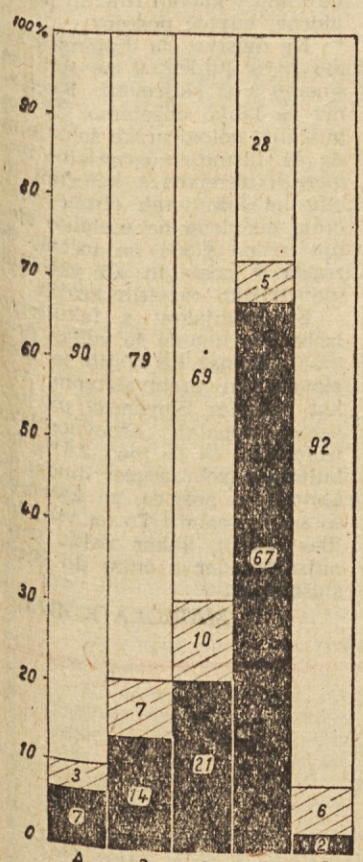
- da izračunavajo stroške usposabljanja za praktično delo v zelo majhnem številu podjetij;
- da je izračunavanje stroškov za posamezne akcije, predvsem za teoretično izobraževanje že bolj v veljavi (v več kot polovici analiziranih podjetij);
- da je zelo majhno število tistih podjetij, ki imajo tudi dokaze o rezultatih sistematičnega izobraževanja.

O spremljanju, ugotavljanju rezultatov, stroškov in vrednosti izobraževanja moremo torej reči, da je v analiziranih delovnih organizacijah zelo slabo uveljavljeno in premalo dokumentirano. Prav v tem dejstvu pa je tudi eden izmed glavnih vzrokov za počasno prodiranje sistematičnega izobraževalne dejavnosti v delovne organizacije. Ugotavljanju stroškov in vrednosti izobraževanja bo treba v bodoče posvečati veliko večjo skrb, saj bo le po taki poti mogoče dokazati, da je izobraževanje sestavni del povečevanja produktivnosti in ustvarjanja večje blaginje zaposlenih.

IVAN KEJŽAR

- A — vrednost ustvarjenega dela v proizvodnji centra
- B — stroški učencev poklicnih šol na praktičnem delu
- C — stroški usposabljanja za delovno mesto
- D — stroški posameznih izobraževalnih akcij
- E — vrednost rezultatov, doseženih z izobraževanjem

- % podjetij, ki izračunavajo rezultate
- % podjetij, ki deloma izračunavajo rezultate
- % podjetij, ki ne izračunavajo rezultatov izobraževanja



pri praktičnem usposabljanju najlažje dokazali rezultate in vrednost izobraževanja. Pri tem je namreč mogoče s praktičnim delom takoj pokazati usposobljenost in izmeriti kakovost in količino dela. V naši analizi pa so prav podatki o vrednosti in stroških praktičnega usposabljanja zelo slabi. Kar 90 % podjetij namreč izjavlja, da ne izračunava vrednosti ustvarjenega dela v proizvodnji centra, 79 % jih ne izračunava stroškov praktičnega usposabljanja učencev poklicnih šol in 69 % jih ne izračunava stroškov usposabljanja za delovna mesta.

Stroške praktičnega usposabljanja je dejansko težko ugotavljati, ker je to poučevanje največkrat povezano z rednim delom, vendar je tudi to mogoče, če se v delovni organizaciji vpele določen, delu primeren si-

dala odgovore, navajamo nekaj primerov rezultatov izobraževanja:

»Pri delavcih, ki se priučujejo v učni delavnici, se čas priučevanja skrajša za 20 do 30 % v primerjavi s tistimi, ki se usposablja na rednem delovnem mestu.« (TAM Maribor).

»Kvaliteta dela tistih delavcev, ki se sistematično usposablja, je za 40 % boljše od tistih, ki ne gredo do pota.« (Metalna Maribor).

»Potrebni čas za normalno doseganje 100 % proizvodnih rezultatov se je s sistematičnim izobraževanjem tkalskih mojstrov skrajšal od 3 na pol leta.« (Tekstilindus Kranj).

»Pri 60 delovnih mestih, za katera so se delavci sistematično usposabljali, je 10 % nesreč, pri drugih, ki se niso tako usposabljali, pa 13 %.«

ODER MLADIH V KOPRU

Šesta premiera »Oder mladih« v Kopru, ki deluje dve leti, je bila J. P. Sartra drama »Zaprta vrata«. Minulo soboto je bila druga ponovitev te uprizoritve za dijake gimnazije in srednje ekonomske šole. Mlad publika je lepo sprejela predstavo. Kot zanimivost naj povemo, da so na gimnaziji v literarnih krožkih ves teden pred predstavo dijake na to uprizoritev vsestransko pripravljali.

»Oder mladih«, v katerem sodeluje mladina srednjih in osnovnih šol ter mladi Koprčani, ki so že študentje visokih šol, je v dveh letih imel 37 predstav za približno 11.000 gledalcev. Poleg nastopov v koprskem gledališču so gostovali tudi že v Izoli in Piranu. V Piranu z vsemi

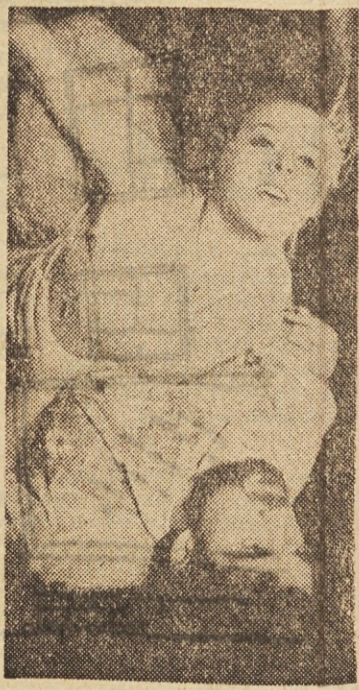
uprizoritvami. Kot zanimivost naj povemo, da ima »Oder mladih« isto publiko in enako množičen obisk, kot poklicni gledališči iz Trsta in Ljubljane, kadar gostujeta. V letošnji kulturni sezoni so obnovili Jeana Giraudouxa »Amfion 38«, uprizorili so Gollu »Snežgled«, za proslavo slovenskega kulturnega praznika pa so naštevali recital Franceta Prešerna »Krst pri Savici«. S predstavo J. P. Sartra »Zaprta vrata« v režiji Marka Marina konkurira skupina za IX. srečanje dramskih skupin Slovenije.

»Oder mladih« v Kopru izpolnjuje s svojimi predstavami gledališko življenje Kopra, pa tudi Pirana in Izole. Poleg njihovih predstav so si namreč ljudje v teh krajih v tej kulturni sezoni že ogledali pet predstav od štiridesetih, ki jih

bodo pokazala poklicna gledališča. Doslej je na Koprskem gostovalo le Tržaško gledališče. V kratkem pa bosta Tržaško in Mestno gledališče ljubljansko gostovali še s šestimi predstavami. Republiški sklad za pospeševanje kulturne dejavnosti je za ta gostovanja primaknil 3 milijone starih dinarjev, 6 milijonov pa bodo v te namene dali iz lokalnih sredstev. Gledališko življenje na Koprskem je torej zelo živahno.

S. G.

Na sliki desno spodaj: Milena Zupančičeva, študentka Igralske akademije kot Estelle in Vladimir Šav, prav tako študent Igralske akademije, kot Garcin v drami »Zaprta vrata«. Levo spodaj — prizor iz iste drame, v katerem nastopa tudi Jože Mahne kot sobar in Danica Filipič kot Ines.



Glas, da imamo preveč visokošolskih zavodov in premalo denarja zanje, zlasti pa za nepotrebne, je iz univerzitetnih hodnikov, kabinetov in sejnih sob po ovinkih prodrlo do republiške skupščine. Posebna strokovna komisija že po njenem pooblastilu postavlja na sito smotrnost in družbeno upravičenost vseh visokošolskih institucij.

Ker želimo, da bi po tem sejanju za dalj časa zadovoljivo postavili kretnice visokega šolstva in da bi pri prestavljanju sodelovalo čimveč šolskih in gospodarskih strokovnjakov, odstopamo v našem listu prostor vsem dobrohotnim kritikom, kritikam, pobudam in predlogom. Ta prispevek naj bi torej bil samo uvod v široko polemiko.

Napisano po razgovoru z Ludvikom Zajcem, pomočnikom republiškega sekretarja za prosveto in kulturo, z Mirkom Tuškom, predsednikom UO sklada SRS za šolstvo in s člani taistega sklada: dr. ing. Dragom Ocepkom, Tilko Blaha in Zdravkom Troho

Slovenci najbolj skoparimo pri šolstvu. Kljub vsem podražitvam so visokošolski zavodi dobili lani komaj 14% več sredstev kot predlanskim. Zadrževali so (po specialnih, toda realnih merilih) 59% več, odobreno je bilo 32%, po dveh reballansih republiškega proračuna naj bi se zadovoljili s 24%, dejansko pa so jim izplačali samo 14%... Letos bo Sklad SRS za šolstvo zanesljivo samo za 1% večji, nadaljnjih 8% pa bo odvisno od realizacije učnih zavodov...

Profesorji so lani iz lastnih žepov plačevali elektriko, vodo, dimnikarja in ščetke. Sicer ne neposredno, pač pa so jim vodstva prikrnila prejemke, da so poravnala povečane materialne stroške...

To je ena stran medalje. Druga je popolnoma drugačna. Namesto revščine kaže razsipnost.

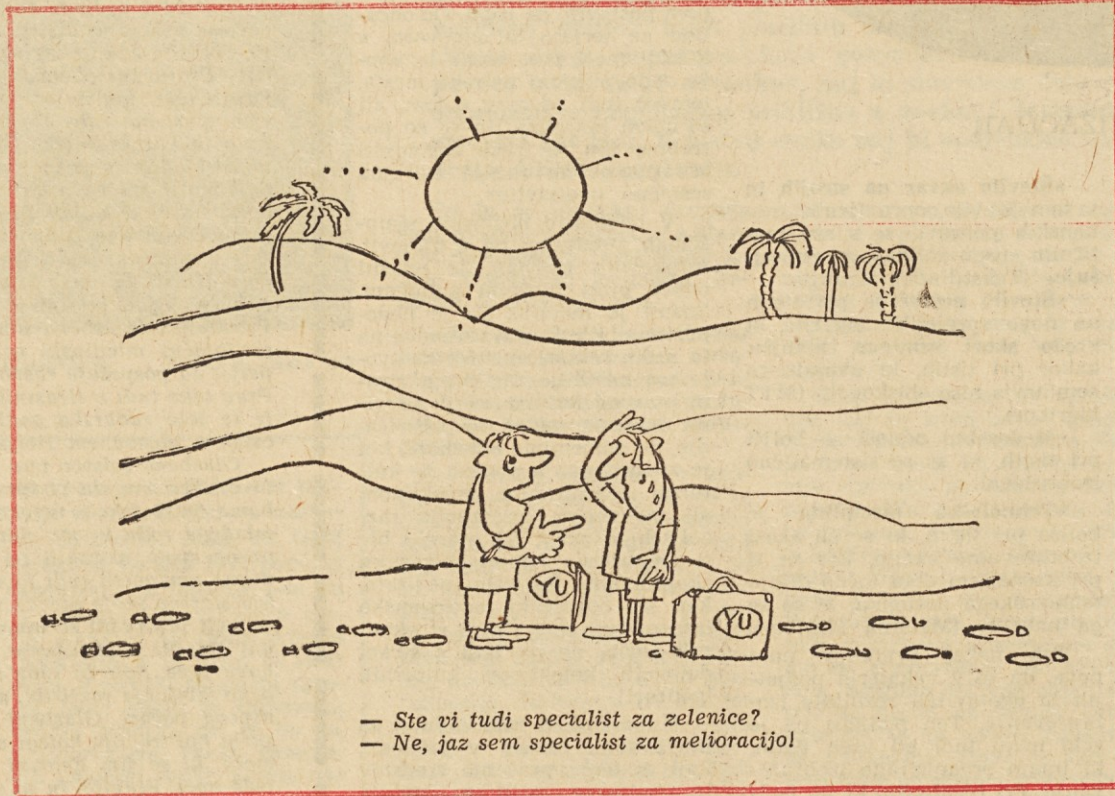
KOMU LABODJI SPEV?

Kaže, da je v široko razpredeni mreži visokošolskih zavodov precej črnih pik. Največja je na Višji gospodinski šoli v Grobljah. Šolski kolektiv šteje 70 članov, slušatelj pa je samo 45. Sito ekonomičnosti najbrž ne bo presejalo te šole, zlasti ker se je v višjih razredih osemletk zrediciral gospodinski pouk na eno uro tedensko. Predmetne učiteljice niso več primerno zaposlene, za drug pouk pa niso usposobljene, prenekateri poskušajo svoje zaposlitve na šoli opravičiti s tem, da kuha kavo... Kako se pri takem dokazovanju svoje gospodinske strokovnosti moralno počuti, ne pove. Slej ko prej jo bodo začeli drugi prosvetni delavci po strani gledati, kajti šole dobivajo sredstva po številu učnih ur.

Po vsej verjetnosti bo v prihodnje razpisanih še manj mest za gospodinske učiteljice. Vpis na tej šoli se bo zmanjšal, čeprav bi vodstvo razširilo učni načrt na gostinstvo in turizem. Čemu bi dekleta hodila v Groblje, ko pa imamo v mikavnejših krajih specializirane šole za gostinske in turistične delavce? Gospodinske učiteljice bi nam lahko vzgajale Pedagoška akademija, kjer bi samostojen oddelek precej manj stal kakor samostojna šola v Groblnem.

Na seznamu kandidatov za labodji spev pa je še nekaj višjih šol. Med drugim Višja tehniška šola v Mariboru. Dr. ing. Ocep, redni univerzitetni profesor in strokovnjak mednarodnega slovesa, ki jo je označil s črno piko, meni:

»Ta šola se mi zdi z dveh vidikov sporna. Po prvotni zamisli naj bi vzgajala strokovnjake neposredno za proizvodnjo, in sicer tako dolgo, dokler bi jih industrija potrebovala. Takoj po ustanovitvi pa je vodstvo zahtevalo učne načrte za



— Ste vi tudi specialist za zelenice?
— Ne, jaz sem specialist za melioracijo!

prvostopenjski študij na fakulteti in seveda, kvalifikacijsko izenačitev njihovih in naših študentov... Potem so postavili zahtevo po priznanju druge stopnje. S preraščanjem v fakulteto se ta šola izneverja svojemu prvotnemu konceptu. Ljubljanska univerza vzgoji dovolj inženirjev, posebnih elektrokemičnih strokovnjakov, ki naj bi bili mariborska specialnost, pa se za TGA Kidričevo in Tovarno dušika Ruše ne splača vzgajati.

Po mojem je ta šola problematična tudi z ekonomske plati. Več kot polovica slušateljev je iz drugih republik, šolanje pa plačuje izključno Slovenija.

»POLOVIČNIH PRAVNIKOV NE POTREBUJEMO VEČ«

Na črni listi sta še mariborska višja pravna in ljubljanska višja upravna šola. Mnenje na univerzi in nekaterih intervjuvancev: Potrebovali smo ju, dobro sta odigrali svojo vlogo — veliko delavcev iz državne uprave si je dopolnilo strokovnost — toda čas postavlja pred občinske tajnike in druge vodilne ljudi večje zahteve. Višji pravnik ni seznanjen z vso zakonodajo, v pravnih sporih ne more zastopati svoje ustanove... Občinske skupščine izdajajo nezakonite odloke, sprejemajo nezakonite sklepe... Polovičnih pravnikov ne potrebujemo več, že v Kersnikovih in Tavčarjevih časih je bil tajnik ljubljanske občine jurist...

STRPNEJŠI KRITIK

Govori pomočnik republiškega sekretarja za prosveto in kulturo Ludvik Zajec:

»Menim, da bi morali pri presoji višjih šol upoštevati predvsem, kako se diplomanti obnesejo v praksi. Industrija je na primer sprejela vse diplomante Višje tehniške šole. Samo 5% jih je odšlo naprej na fakulteto, tako da osnovni koncept tega zavoda ni spremenjen: vzgaja za delovna mesta in daje zaključeno izobrazbo. Prav tako se mi zdi, da imata višja pravna in upravna šola še nekajletne perspektive. V državni upravi je še preveč delavcev brez ustrezne izobrazbe, pri mladih je moč še ob sprejemu zaostri strokovne kriterije.«

Vendar je tov. Zajec priznal, da imamo nekaj višjih šol, ki smo jih odprli zavoljo botrov, ne zavoljo potreb, in se pri tem skrivnostno smehljali...

O botrih, ki niso jemali v mar naše tanke šolske listnice, pa sem že poprej slišala iz ust drugih intervjuvancev. Ker so večinoma upravljavci Sklada SRS za šolstvo in zato soodgovorni za izkoriščanje namenskih sredstev, naj v njihovo opravičilo dodam, da delijo samo denar, o ustanavljanju šol pa odloča republiška skupščina. Prvi boter, dobro sestavljen predlog — in roke poslancev se dvignejo. Vsa reč se zaplete šele takrat, ko je treba novo šolo financirati in potem, ko diplomanti iščejo službo.

ČEMU PREPROSTO, ČE JE LAHKO ZAPLETENO?

Zgornja pripomba ne velja samo za višje in visoke šole. Razsipnost se v še bolj groteskni obliki kaže na univerzi.

To, da tekstilni inženirji odpirajo po Ljubljani kemične čistilnice, ni še nič. Tovarne po gospodarski reformi varčujejo na nepravem koncu. Če imajo države z močno razvito tekstilno industrijo po 60 do 90 inženirjev na 1000 delavcev, najbrž naših 17 tudi še ni dovolj. Stari stroji in tehnološki postopki? Da, manjka pa novo možgansko kolesje modernizacije...

(Ne velja samo za tekstilno industrijo!)

Preštetih pa bi vendarle kazalo tekstilne oddelke po jugoslovanskih univerzah, pregledati njihove zmogljivosti, potem pa razvojni program tekstilne industrije. Morda smo se kje uračunali. Vsi skupaj.

Zlahka pa si pridemo na čisto, da 117 farmacevtov, ki jih zdaj šolamo v Ljubljani, ne bomo spravili h kruhu, četudi odpremo še nekaj lekarn. Morali si ga bodo služiti z drugim delom ali pa oditi v tujino. Tujci

RAZSIPNEŽI s pretanko listnico

ravnava, stroški pa se potroje. In zaslužki profesorjev. Redno predavajo samo na eni fakulteti.

Kratek, a zgovoren podatek o gospodarnosti na univerzi: 14 kateder ima od 1 do 4 slušatelje. V šolskem letu 1964/65 smo za štiri študente vzdrževali katedro za srbohrvatski jezik. V poldrugi uri pa je avtobus v Zagrebu, univerzitetnem mestu, kjer bi se ti študentje radi ali neradi od jutra do večera jezikovno specializirali.

DVOUMEN ZAGOVOR

Večinoma so to še stari »grehi«, zadnje čase botrstvo ne pomaga nikomur več na docentski stol. Mnoge izmed teh kateder so namreč odprte zato, ker se je nekaj ljudi dovolj gnalo zanje. Glede na majhno število slušateljev oziroma na majhen interes, ekonomsko niso upravičene, marveč — osebno.

Koliko stane njihovo vzdrževanje, ne morem povedati, ker podatki fakultet niso podrobno razčlenjeni. Želimo si jih, hkrati pa upamo, da bodo univerzitetni profesorji sami dali pobude za racionalizacijo našega najvišjega šolstva.

Slišati je, da se temu rahlo izmikajo, češ kdor je odprl nepotrebne šole in oddelke, naj jih še ukine.

Zgovorne besede in zgovoren dokaz o stopnji družbenega upravljanja v šolstvu!

Ugledni profesorji so odsvetovali popoln farmacevtski študij, zmagalo je nekaj zagovornikov iz prakse, ki zdaj novim diplomantom zapirajo vrata. Profesorji so odsvetovali reorganizacijo pedagoškega študija kemije in biologije, prav tako so vnaprej vedeli, da za slovensko kmetijstvo ne potrebujemo samostojne fakultete. Njihovih nasvetov pa odločujoči niso upoštevali. Užaljenost je razumljiva.

Vendar — ali je ta užaljenost več vredna kot denar, ki ga razmetujemo za nesmotni študij, namesto da bi ga dajali dobrim in potrebnim zavodom za vzdrževanje in za nagajevanje profesorjev?

Morda je le kakšna zveza med tistim asistentom, ki v epruveti prikazuje proizvodnjo žveplene kisline, zato da sploh lahko prikaže ta kemični proces — in molkom iz užaljenosti? In med domala praznimi novimi prostori fakultete za elektrotehniko in razsipnostjo? In med tem, da je univerza zaradi nizkih zaslužkov prisiljena spreje-

ti predavatelje, ki po strokovnosti in znanstvenem delu ne sodijo tja, in odvečnimi katedrami, oddelki ter višjimi in visokimi šolami?

PRVE LASTOVKE...

Moji zapiski bi se zaključili s temi retoričnimi vprašanji, če ne bi tov. Zajec prispeval še nekaj razveseljivejših podatkov.

Prav biotehniška fakulteta, ki bo verjetno najstrože presejana in prerešeta, predlaga, naj bi organizirali matične katedre, ki bi na primer osnove kemije, biologije ali ekonomije posredovale vsem študentom, ne glede na fakulteto, kjer so vpisani, če je le predmet obvezen. Tako bi nastala nekakšna zveza matičnih kateder, podobno kot je univerza zveza fakultet. Pouk bi bil smotrnejši in veliko cenejši.

V malem poskušajo predlagatelji to izvesti na svoji fakulteti. Vsa osnovna predavanja iz matematike, biologije in ekonomije naj bi bila skupna za živinorejski, za živilsko-tehnološki in splošni veterinarski oddelek.

Z RAMEN NA RAME...

Zlahka te najnovejšo reorganizacijo ne bomo izvedli. Računati moramo s sebičnostjo in slavoohleptjem, ki se utegneta braniti z izgovorom: ne vemo, kako se bodo razvijale posamezne gospodarske panoge, na mesto da bi prav ti strokovnjaki opozarjali planerje, v katero smer naj se razvija naše gospodarstvo in za kaj ima dejansko, ne samo v glavah rojenih jasno vidcev, največ pogojev.

Na dejstvo, da diplomira samo 35% študentov, se tudi ne smemo več sklicevati. Kvečjemu se lahko obsojamo, da dopuščamo polovičarsko šolanje in da še nismo »pogruhtali« pri mernih ukrepih, s katerimi bi bila na fakultetah elitna mladina, ne glede na socialno stanje in ne glede na to, ali je zrasla v pasivnih ali aktivnih industrijsko razvitih krajih.

Strokovnjakov s fakultetno izobrazbo imamo še veliko premalo. Komaj 2,8% jih je med slovenskim prebivalstvom, več kot polovica Slovencev pa ima samo popolno osnovnošolsko izobrazbo. In še med 2,8% fakultetnih izobražencev mnogi ne opravljajo poklica, za katerega so se usposobili. To da vsaj toliko misliti, kakor tistih štiriinajst kateder z enim do štirimi slušatelji.

MARIOLA KOBAL

DOLORES - elastičen Lycra
nedrček - želja vsake žene
Cena N. din 37,20



PRODAJNI SERVIS

Modna hiša

LJUBLJANA · MARIBOR

