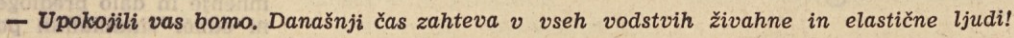


Št. 39, leto XXII



Karikatura: ANDREJ NOVAK

Komsija, ki jo je imenovala občinska skupščina Bezigrad takoj po objavi razgovora z Mavrijem v Delu (ali tri mesece zatem, ko so jo »razbijali« obvestili o problemih in prosili za pomoč), je že na svoji prvi seji ugotovila, da so se medsebojni odnosi zaostriili zaradi pomanjkljive notranje zakonodaje, šib-

(Nadaljevanje na 4. strani)

Po zadnjih podatkih je menda samo na ljubljanskem Zavodu za zaposlovanje prijavljenih 30 brezposelnih zobozdravstvenih delavcev. Toda to za kole-

(Nadaljevanje na 6. strani)

REZERVIRANI STOLPEC

Lojze Sajovic

predsednik sindikalne podružnice tovarne Standard v Kranju

● Delavska enotnost je delavski list. Kaj sodite, ali list to svoje poslanstvo dovolj dobro opravlja? Kakšne so v glavnem pripombe delavcev v vaši tovarni in kakšno vsebino bi moral list, ki je namenjen delavcem, prinašati?

»Vtis imam, da delavci Delavske enotnosti ne prebirajo dovolj. V našo tovarno prihaja okoli 40 izvodov, kar je v primerjavi z zaposlenimi precej. List prebirajo v glavnem člani delavskega samoupravljanja in sindikalno vodstvo. Za njih smo naročili potrebne izvide, ker smo menili, da se lahko iz izkušenj v drugih tovarnah marsikaj dobrega naučijo. List se mi zdi, ko ga prebiram, precej enoličen. Delavce bi zanimala tudi stvari, ki se dogajajo v svetu. Radi bi zvedeli, kako živijo delavci drugod po svetu, kakšne so njihove življenjske razmere, kako se izobražujejo in usposablja, kako so zaščiteni na delovnem mestu in lahko bi se našteval vsebino, ki bi nas zanimala.

Ko pometamo pred svojim pragom, bi rad rekel nekaj besed o strokovnjakih v naših tovarnah. To tudi večkrat preberem v vašem listu. Delavci pogosto občutimo, da se naši strokovnjaki preveč pulijo za svoje zaslužke, delavci pa ne dobijo nobenega jamstva, da bodo s svojim delom zboljšali proizvodnjo. Njihovo delo se ne pozna. Tako je večino delavcev strah, da nam po nepotrebnem odvzemajo od naših dohodkov. Rezultati njihovega dela bi se morali poznati.

Napredek v listu sem zapazil. Potrebno bi bilo, da nam prinašate še več izkušenj o delu sindikata, posebno v tovarnah, kjer se je izkazal. V precejšnjem številu podjetij je tako, da nas zasmehujejo, če sindikat kaj sklene.»



Rafael Dagarin

predsednik sindikalne podružnice Iskra v Kranju, obrat stikalnih naprav

● »Kako ste zadovoljni z vsebino, ki jo prinaša Delavska enotnost? Imate s tem v zvezi kakšne pripombe?«

»List redno prebiram, če izvzamem zadnje razdobje, ko sem bil v tujini. V našo tovarno prihajajo trije izvodi. Enega zadržijo sindikalno vodstvo, dva izvoda pa damo v delavnico, da krožita med delavci. Zdi se mi zelo prav, da je Delavska enotnost kritična. Napak je v naših tovarnah precej in kritičen pristop nam pomaga, da jih odstranujemo. Tudi mi smo imeli lansko leto težave, pa smo jih premostili. Zdaj imamo dela v tovarni dovolj in če je delo, je tudi razpoloženje drugačno.

Ljudje, ki se z njimi shajam, se včasih pritožujejo, da vsi kritični prispevki, ki jih prebirajo, veliko ne pomagajo, da bi se stvari uredile. Pri tem ne smemo pretiravati. Meni se zdi, da je vsebina vašega lista v redu.»

Ciril Predalič

tajnik sindikalne podružnice Kovinske industrije Ig pri Ljubljani

● Kaj menite o centralnem glasilu Republiškega sveta Zveze sindikatov Slovenije Delavski enotnosti in kakšne so vaše pripombe k vsebini časopisa?

»Mislim, da je Delavska enotnost, takšna, kakršna je, dokaj dober sindikalni tednik. Po mojem mišljenju bi bili kakršnikoli tako imenovani zabavni dodatki povsem odveč. Če je časopis namenjen vprašanjem gospodarjenja, upravljanja in podobni problematiki, potem naj ostane tak, kot je.

V našem podjetju, ki šteje nekaj več kot 200 ljudi, prejemo pet izvodov Delavske enotnosti. Stiri izvodi plačuje podjetje, enega pa naš sindikat.

Cemu tako malo...? Naj ob tem povem, da dobivamo v podjetju več kot 100 izvodov Naše žene. Vse izvide te revije plačuje delovna organizacija. Za ta korak se je odločila zato, ker v podjetju prevladujejo ženske, ki pač redno listajo to revijo. No, razmerje med plačanimi izvodi Delavske enotnosti ter Naše žene res ne govori v prid informiranosti naših ljudi o delu sindikatov. Zato se naš sindikalni odbor trudi, da bi povečal zainteresiranost delavcev in uprave za glasilo sindikatov.»



Stane Jakomin

predsednik sindikalne podružnice Protektor-Vulkan

● Koliko Delavskih enotnosti prejema vaši člani, da vidimo, če ste z našim pi-sanjem zadovoljni?

»Nerodno mi je, pa bi ji res lahko več kakor eno. Jaz jo redno berem, naslovljena je pa na bivšega predsednika sindikalne podružnice. Ja, včasih kakšno prav dobro poveste, večkrat pa prepozno pristavite svoj novinarski piskrček. Takrat, ko že vse politične organizacije razpravljajo o problemih, vas dnevnik prehiteljuje.

Vselej pa najpoprej preberem pravne nasvete. Ne veš, kdaj ti pridejo prav, ali pa komu drugemu, ki te pride vprašat. Če bo pravna služba pri sindikatih, v vašem listu pa odgovori na vprašanja tako koristni, kakor so, se mi zdi, da bodo delavci zadovoljni.

No ja, nekaj Enotnosti bomo še naročili. Pravite, da jih druge podružnice plačujejo za vse odbornike? Čudno, da tega nisem prebral. Kakšnih deset bi jih že naročili, potem pa delavce vprašajte, če so zadovoljni z njo.»

JAVNA RAZPRAVA NA TEMO:

ZA KAKŠNO REORGANIZACIJO SINDIKATOV SE ZAVZEMAMO

Anton Horvat:

V zvezi z reorganizacijo sindikatov in deprofesionalizacijo sindikalnih delavcev se kot član sindikata vključujem v razpravo z željo, da bi vse nastale spremembe v prihodnosti bile v prid boljšemu in učinkovitejšemu sindikalnemu delu.

Misli, ki so bile izrečene na seji organizacijsko kadrovske komisije Republiškega sveta ZS Slovenije v zvezi z reorganizacijo sindikatov in drugačno organizacijsko strukturo sindikatov v bodoče, so dokaj tehtne. Če sem vsebino člankov v Delavski enotnosti pravilno razumel, je med drugimi v razpravi bilo načeto vprašanje zmanjšanja števila občinskih sindikatov v Sloveniji in števila profesionalnih delavcev. Moje osebno mnenje v tej zvezi je, da bi glede na regionalno celoto sedanji občinski sindikalni sveti štirih pomurskih občin in morebiti še ObSS Ormož lahko sestavljali en občinski sindikalni svet. Brez dvoma bi tako zaožroženo območje moralo imeti predsednika sveta — profesionalca. Povsem na mestu so misli, da tajniki sindikalnih svetov v bodoče ne bi bili voljeni člani, temveč da bi se le-ti sprejemali na delo oziroma imenovali.

Da bi tako zaožroženi sindikalni forum lahko deloval z vsemi svojimi organi, je važen pogoj, da bi v njegovem sestavu delovali vsi strokovni odbori sindikata. Kot mi je znano, je sedaj tako, da pri nekaterih ObSS ni vseh odborov, ker glede na majhno področje dela in sestavo sindikalnega članstva tudi ni potrebe po vseh. Predsedniki strokovnih odborov naj

ne bi bili profesionalci, temveč neplačani funkcionarji. V stalnem delovnem razmerju oziroma imenovani pa naj bi bili tajniki strokovnih odborov — morda za 2 in več odborov skupaj. Zakaj tajniki? Če bi bili profesionalci predsedniki strokovnih odborov, bi se sčasoma postavljala zahteva po administrativni moči. Zato bi naj bil tajnik odbora človek, ki bi poleg političnega

dela opravil tudi potrebno administracijo.

Ob koncu pa še to: Reorganizacija sindikatov bo uspešna in se bo sindikalno delo bogatilo ter bo način sindikalnega dela boljši od dosedanjega predvsem tedaj, če bomo vsi člani sindikata pri svojem delu vztrajnejši in doslednejši pri uveljavljanju samoupravnih pravic in dolžnosti.

da ne bi oškodovali proizvodnje.

Zakaj je bila potrebna takšna reorganizacija? Sindikalni odbor Tovarne avtoopreme Ptuj je zahteval od centralnega delavskega sveta, da mora vsi gradivo, o katerem bo razpravljati na svoji seji, predhodno dati v javno razpravo celotnemu kolektivu. Sindikalna organizacija bo najmanj teden pred sejo centralnega delavskega sveta sprejela gradivo in bo o tem javno razpravljala v sindikalnih skupinah, tako da bo lahko celotno članstvo povedalo svoje mnenje in dalo predloge. Izvršni odbor sindikalnih podružnic in sindikalni odbor bodo na skupni seji dokončno izoblikovali stališča sindikata na osnovi mnenj in predlogov članstva in ga pred sejo posredovali centralnemu delavskemu svetu. Tak način dela bo zahteval stalno aktivnost sindikalne organizacije in še posebej sindikalnega odbora in izvršnih odborov, ki bodo morali biti v stalnem stiku s člani sindikata. Podobno kot v Tovarni avtoopreme Ptuj gremo na reorganizacijo tudi v ostalih sindikalnih podružnicah.

Naslednje vprašanje, ki si ga zastavljam, je reorganizacija v sindikatih. Nekaj o tem smo zasledili v glasilu Delavska enotnost, žal pa tega gradiva še niso sprejeli občinski sindikalni sveti. Kot sem gradivo razumel, gre za predlog o ukinitvi občinskih odborov sindikatov in za formiranje regionalnih odborov sindikatov. Ob tem predlogu želim povedati, da so se občinski odbori sindikatov v ptujski občini močno uveljavili in da nam je prav preko njih uspelo, da smo se močno približali članstvu in specifičnim problemom posameznih dejavnosti. Razširili smo krog sindikalnih delavcev, ki se poglabljajo v proučevanje problemov v okviru svoje dejavnosti. Prav iz tega razloga se mi zdi predlog o ukinitvi občinskih odborov sindikata nesprejemljiv, kajti s tem se bo vodstvo sindikata ponovno oddaljilo od članstva in specifičnih problemov, ki jih lahko rešujemo le v okviru komunne in ob aktivnem sodelovanju z ostalimi komunami in delovnimi organizacijami. Občinski sindikalni svetom bodo prav gotovo odvzeta določena finančna sredstva, ki bodo potrebna za vzdrževanje in poslovanje regionalnih odborov sindikatov, s tem pa se zmanjšuje materialna osnova sindikalne organizacije v komunah.

Reorganizacija sindikata bi prišla v poštev v sindikatu delavcev prometa in zvez, v sindikatu gradbenih delavcev, kjer bi se naj formalni medobčinski odbori sindikata. Osebo pa sem mnenja, da bi v ostalih sindikatih morala iti reorganizacija v smeri utrjevanja občinskih odborov sindikata tako, da se ti še bolj usposobijo za samostojno delo in da se poveča njihov vpliv na reševanje problemov v komunah. Razviti pa je potrebno koristno obliko pokrajinskih posvetovanj s sindikalnimi delavci. Republiški odbori sindikatov imajo lepe možnosti, da sklicujejo bazenska posvetovanja o posameznih vprašanjih s sindikalnimi delavci pozameznih dejavnosti in nam zato niso potrebni prav nobeni regionalni odbori ali sveti. Mnenja sem, naj bi o tem vprašanju povedali svoja mnenja občinski sindikalni sveti in občinski odbori sindikatov, predvsem pa članstvo, ki se naj samo izreče, kakšna naj bo njihova sindikalna organizacija v komunah in v republiki. Občinski sindikalni sveti so zainteresirani za vse oblike sodelovanja in izmenjave mnenj, zato menim, da imamo vse možnosti za koristne oblike sodelovanja in skupnega dela, ne da bi jih obremenjevali z novim forumom, kateremu bo potrebno v bodoče pošiljati poročila, analize, finančna sredstva itd. Ne lotevamo se reorganizacije, temveč se poglabimo v vsebinsko reorganizacijo dela in izoblikujemo takšne oblike dela, da bo naše težišče političnega dela med članstvom sindikata v delovni organizaciji in komunah, kjer je težišče vseh problemov, s katerimi se dnevno srečuje naš delavec — samoupravljevalec.

M. P.

Feliks Bagar:

Poglobiti vsebino dela sindikatov

V dolgoletni praksi sindikalnega dela se predvsem ukvarjam z vprašanjem: kako sindikalno organizacijo bolj približati članstvu in povečati vpliv in učinkovitost na hitrejši razvoj samoupravljanja?

Ta proces se je v praksi pričel z decentralizacijo delavskega samoupravljanja, ko smo pričeli po delovnih enotah formirati sindikalne podružnice in v občinah občinske odbore sindikatov. Obdobje, ki je za nami, nam je dalo bogate izkušnje in pripomoglo pri prilagajanju sindikalne organizacije samoupravnemu sistemu. V tovarni glinice in aluminija »Boris Kidrič« Kiričev, Kmetijskem kombinatu Ptuj in Tovarni avtoopreme Ptuj se je pričel proces močnega uveljavljanja sindikalnih podružnic v delovnih enotah, v enaki meri pa tudi proces uveljavljanja sindikalnih odborov. Izkušnje pa opozarjajo, da je potrebna nadaljnja decentrali-

zacija sindikalne organizacije. Med prvimi se je tega problema lotil novoizvoljeni sindikalni odbor Tovarne avtoopreme Ptuj, kjer so pričeli s formiranjem sindikalnih skupin po oddelkih in izmenah. Težišče političnega dela bodo prenesli med članstvo, ki bo imelo možnost, da v zelo kratkem času zavzame stališče o vseh pomembnih vprašanjih, o katerih bo razpravljal svet delovne enote ali centralni delavski svet. Zanimiva novost je v tem, kako bo članstvo izvolilo izvršni odbor sindikalne podružnice delovne enote. Na sestanku članstva sindikalne skupine bo članstvo s tajnim glasovanjem izvolilo predsednika sindikalne skupine, ki bo istočasno izvoljen v izvršni odbor sindikalne podružnice delovne enote. Vsi sindikalni sestanki bodo v bodoče v skupinah, tako da se člani sindikata lahko zberejo na svoj sestanek tudi med delovnim odmorom,

GOSPODARJENJE V AJDOVSKI OBČINI:

Naslonitev na lastne sile

Nerešena sistemska vprašanja povzročajo težave, vendar ne pasivizirajo delovnih kolektivov pri iskanju poti iz težav — Za novega predsednika ObSS Ajdovščina izvoljen Teodor Bolčina

Minuli četrtek so se predstavniki ajdovskih sindikatov na razširjeni seji ObSS pomenili o rezultatih letošnjega gospodarjenja v njihovi občini. Niso se mnogo hvalili, pa tudi črnogledi niso bili. Res je, da so posvetili precej časa opisovanju problemov, ki jim trenutno še ne morejo biti kos, pri tem pa so vendarle menili, da kot trezni samoupravljalci ne morejo pričakovati tega, da bo kdo drug, ne pa oni sami, uredil težave, ki jih tarejo.

Teh pa res ni malo in v dobri meri so skupne večini ajdovskih gospodarskih organizacij. Ena takšnih težav je na primer zastarelost osnovnih sredstev in z njo povezani pomankanje sredstev, ki bi omogočila prepotrebno rekonstrukcijo in modernizacijo zastarelih obratov

Tako so na primer predstavniki Tekstilne tovarne povedali, da delajo tudi na strojih, ki so še iz prejšnjega stoletja in da so tudi stroji, katere imajo še za kar dobre, stari po trideset in več let. Za razliko od mnogih drugih področij predelovalne industrije je gospodarska reforma tekstilcem dala precejšnje olajšave na primer s tem, da je davek na promet prenesla iz proizvodnje na promet. Spričo znanih težav, s katerimi se ubada celotna tekstilna industrija, pa to seveda ni pomenilo ureditve njenih problemov, temveč samo njihovo olajšavo. Slej ko prej tekstilci — ajdovski prav gotovo — delajo v treh izmenah in maksimalno izkoriščajo zmogljivosti, ki so jim na voljo, pa vendarle upravičeno opozarjajo na nizke osebne dohodke, ki niti približno ne dosegajo dohodkov v raznih drugih podjetjih, kjer je delo veliko bolj lagodno. Ajdovski tekstilci se zavedajo, da ne bodo mogli tako kmalu zamenjati in rekonstruirati celotnega strojnega parka in so se

zato usmerili na tiste rešitve, ki so v tem trenutku realne. To pa je za Tekstilno tovarno nabava strojev za plemenitenje tkanin, ki — kot pravijo — nosi denar. S poslovnim sodelovanjem so si že zagotovili sredstva za nabavo teh strojev in zato upajo, da si bodo položaj popravili.

Podjetje »Lipa« pa je gospodarska reforma »pritisnila« tako kot druge finalistke lesne industrije; surovine so se močno podražile, cena njihovih lastnih izdelkov pa je zrasla le neznatno. Morali so krepko zavihati rokave, da se obdržijo na površju in to jim je tudi uspelo. V prvih osmih mesecih so ob 9% zmanjšanju števila zaposlenih dvignili proizvodnjo v primerjavi z istim obdobjem lanskega leta za 26 odstotkov in s tem za 7 odstotkov prekoračili dinamiko letošnjega plana. To se jim je seveda poznalo tudi pri osebnih dohodkih, kateri so v prvem polletju dosegli povprečje 64.000 din (lani v istem času 37.000) in ki so se v avgustu dvignili na 63.000 din (lani 40.000). Zaupajo v to, da bodo osebne dohodke ne samo zadržali na tej višini, temveč tudi dvignili.

Niso pa v »Lipi« zadovoljni s svojimi izvoznimi rezultati, s katerimi zaostajajo za planom. Okoli polovice svoje celotne proizvodnje izvažajo (85 odstotkov izvoza gre v ZDA), pri tem pa imajo tako težave z nerealnimi deviznimi predpisi, kakor tudi s prilagajanjem ameriškega tržišča, ki je zahtevno, pa tudi spremenljivega okusa. Zato so prisiljeni, da izdelujejo tudi majhne serije raznih izdelkov, kar jim seveda podražuje proizvodne stroške. O kakem sodelovanju z drugimi podjetji pri izvozu na seji ni bilo govora, morda pa bi jim prav takšno sodelovanje pomagalo iz težav.

V Minutestu pravijo, da jim manjka skladišnega prostora za

12.000 ton izdelkov in se enako kot mnoge druge ajdovske gospodarske organizacije pritožujejo nad zastarelostjo svojih osnovnih sredstev, predvsem za proizvodnjo testenin. Kaže pa, da bodo kmalu prišli do znanih finančnih sredstev, saj bo menda kmalu ukinjena tako imenovana novosadska pariteta za uvoženo pšenico, na podlagi katere brez realne potrebe izgubijo letno za okoli 230 milijonov S-din dohodkov, ki bi jih lahko porabili za urejanje svojih številnih potreb.

Toliko o tem, o čemer je bilo dovolj govora na sestanku ajdovskih sindikalnih predstavnikov. Sedaj pa še o tistem, o čemer je po našem mnenju bilo vse premalo govora: o stimulativnem nagrajevanju in o ureditvi interne zakonodaje. Oboje bi prav gotovo pomenilo veliko oporo pri prizadevanju ajdovskih kolektivov, da izboljšajo svoje poslovanje, pa zaenkrat o tem ne razmišljajo dovolj. Sklenili so, da bodo to nadoknadili in da bodo kot prvi korak v tej smeri izdelali analizo pravilnikov o nagrajevanju in analizi interne zakonodaje.

Na koncu seje je ajdovski ObSS dal razrešnico svoji dosednji predsednici Nadi Beltram, ki odhaja v Novo Gorico na drugo delo; toplo so se ji zahvalili za vse, kar je storila za napredek sindikalnih prizadevanj. Za novega profesionalnega predsednika ajdovskih sindikatov pa so izvolili tovariša Teodorja Bolčina, ki je to dolžnost že opravljal. Menili so, da je zaenkrat najbolje, da imajo profesionalnega predsednika, na občinskih zbiorih sindikalnih podružnic pa bodo sprejeli končno odločitev o statusu predsednika ObSS Ajdovščina.

IZ RAZGOVORA Z IVANOM MRAKOM, PREDSEDNIKOM OBSS DOMŽALE

VSELEJ V OSPREDJU DRUŽBENIH DOGAJANJ

»Na sindikat ljudje nekaj dajo, če je ali vsaj poskuša biti v ospredju družbenih dogajanj.« pravi Ivan Mrak, predsednik občinskega sindikalnega sveta v Domžalah. »Pri tem pa ne gre za to, da bi sindikat prevzemal vodilno vlogo, nekakšen pri- mat pri političnem delu, am- pak za to, da mora oziroma bi vsaj moral hitro reagirati v vseh primerih, ko se kratijo sa- mouppravne pravice kolektivov in posameznikov. Še pred tem je politično delo seveda tre- ba tako usmerjati, da bi bilo ta- kih primerov čimmanj.«

»V načelu bo že res tako. Na kaj pa opozarja praksa? Ali tudi v vaši občini priprav- ljate konferenco samouprav- ljavcev zato, ker ugotavljate, da se samoupravljanje razvija veliko počasneje, kakor pa smo pričakovali in napovedovali?«

»Vprašanje ni lahko! Napak bi bilo, če bi bili samo črnogle- di ali pa pretirano optimistični. Še najbolj pa bo, če na kratko opišem sedanje stanje. Pri nas je tako, da zlasti še po četrtem plenumu CK ZKJ opažamo, da so v kolektivih vsak zase in vsi skupaj začeli iskati tudi lastno krivdo in odgovornost za razne napake pri delu ter za počasen razvoj samoupravljanja. Pri tem so več ali manj ugotovili, da je kritika njih ne zadeva. Ko pa so se tako, zlasti še vodilni ljud- je, v nekem smislu otresli odgo- vornosti, so spet postali ustrez- no samozavestni in v tem smi- slu spet začeli ukrepati kot prej, torej bolj ali manj pod plašcem in v imenu samoupravljanja. To se nam dogaja v času, ko smo po zadnjih voltvah v samo- upravne organe sicer uspeli, da je bilo v delavske svete izvolje- nih veliko več neposrednih pro- izvajalcev kot kdajkoli prej, da to torej postali bolj ljudski, kakor temu pravimo. Hkrati pa so tudi upravni odbori po svoji

zasedbi strokovno tako močni, kakor tudi še nikoli niso bili. Narobe pa je to, da zvečine upravne odbore sestavljajo ljud- je, ki so sicer člani strokovnih kolegijs. Kaj se ob takih, na- ključjih lahko dogodi in se tudi dejansko dogaja, pa je menda jasno. Konferenca samouprav- ljavcev naj bi razen drugega od- govorila tudi na vprašanje, ka- ko naj čimprej uredimo tudi ta problem, predvsem pa prepre- čimo takšne nevarne skrajnosti kadarkoli v prihodnje.

Konferenca samoupravljav- cev naj bi sicer poskušala odgo- voriti tudi na številna druga vprašanja, ki so pri nas v bi- stvu enaka kot kjerkoli drugje. Vendar pa bi ostali na pol poti, če bi ob koncu te konference sprejeli le nekaj lepo zvenerih resolucij. Zato aktivnost naših sindikalnih podružnic usmerja- mo v tej smeri, da bi bile v pri- hodnje pobudnik javnih razprav o vseh zadevah, ki iz kakršnih že bode vzrokov zanimajo nji- hove delovne kolektive. Pri tem bo treba velikokrat prebijati led, kakor se temu reče. Vendar smo vsi prepričani, da je sploš- no vzdušje takšno, da to lahko in tudi moramo storiti, če naj sindikat v naši občini sploh kaj pomeni tisto, o čemer sem uvo- doma govoril.«

»Za konec najinega razgo- vora morda le še eno, vendar bolj konkretno vprašanje. Ka- ko je z interno zakonodajo?«

»Približno enako žalostno kot skoraj povsod drugod. Ugo- tavljamo namreč, da je kršitev

statuta in drugih internih pred- pisov ustrezno manj v tistih de- lovnih organizacijah, ki so ubrale lastno pot, ki so se uprle prepisovanju tako imenovanih tipskih statutom in drugih pra- vilnikov. To velja za večje ko- lektive v občini, na primer za tovarno Induplati, Papirnico Ko- ličevo, TOSAMO — bivšo Vato na Viru in še nekatere. V teh kolektivih so o vsem tem veli- ko razpravljali in so se z inter- no zakonodajo tudi bolj ali manj seznanili. Povsem na-



sprotno pa je v manjših delov- nih organizacijah, še posebej pa v šolstvu, kjer so se posluževali tipskih osnutkov, ki so jih ra- zen tega lastnim potrebam tako nerodno prilagajali, da obstaja- jo številna neskladja med statu- tom in ostalimi spremljajočimi internimi predpisi. Zlasti se v teh kolektivih pa je očito, da ljudje ne poznajo svojih pravic

in dolžnosti in da bi bilo sporov veliko manj, če bi interno zaka- nodajo vsaj malo poznali. Niso namreč redki primeri, ko o po- sameznih zadevah odločajo kar po domače, ne da bi sploh po- gledali, kako te primere ureja njihova interna zakonodaja. Ta- ko prihaja do grobih kršitev, posebej še s področja delovnih razmerij, tudi v takih primerih, ko v kolektivih kažejo najbolj- šo voljo, da bi sporne zadeve uredili. Skratka: primitivizem se izraža dosti bolj, kakor pa bi bil objektivno vzeto opravičljiv, oziroma razumljiv.

Zaradi takšnih in podobnih pojavov imajo sindikalne po- družnice v naši občini seveda toliko več dela zdaj, ko v kole-ktivih interno zakonodajo pril- gajajo zadnjim novelam TZDR. Po delovnem programu domžal- skih sindikatov namreč izkori- ščamo omenjeno priložnost za to, da skozi poživljeno aktivnost sindikalnih podružnic člane ko- lektivov seznanjamo z njihovo interno zakonodajo. Vse, kar že- limo doseči, je to, da zavoljo ne- znanja, pri vodilnih delavcih, pri neposrednih proizvajalcih ali pa pri obojih hkrati ne bi pri- hajali v položaj, ko ne bi v po- sameznih spornih primerih zna- li pravilno in tudi pravočasno ukrepati, če bo to seveda sploh potrebno. Mislim namreč na to, da se bodo v kolektivih, če bodo dobro poznali statut in druge interne predpise, znali izogniti nepotrebnim sporom, ki samo poslabšujejo medsebojne odno- se,« je zaključil predsednik domžalskih sindikatov.

M. GOVEKAR

JAVNO, DEMOKRATIČNO IN ODGOVORNO!

(Nadaljevanje s 1. strani)

čevalo »hitre postopke« pri spre- jemanju pomembnih odločitev.

Naglica pri pripravi in sprejemanju sklepov pa omogo- ča strokovnim službam, ki so vrhu tega službeno podrejene in odgovorne direktorju, da na seji samoupravnih organov uveljav- ljajo tista stališča in sklepe, o katerih so se že poprej dogovo- rili na ožjih posvetovanjih, na sejah kolegija ali v razgovoru z direktorjem.

Po pripombah na delo sindi- kalnih organizacij, ki so jih po- sredovali predsedniki OBSS v poročilih RS ZSS, menijo delov- ni ljudje, da so politične organi- zacije dolžne v delovnih skupno- sti ustvariti atmosfero za de- mokratično izmenjavo mnenj in oblikovanje stališč, se zavzemati za uresničitev predlogov nepo- srednih proizvajalcev ter doseči, da postane upravno vodstvo de- lovne skupnosti v svojem delu polno odgovorno delovni skup- nosti oziroma njenim izvoljenim samoupravnim organom, ne pa — kakor je v praksi pogost po- jav — da strokovnjaki in direk- tor tudi ob dokazanih napakah

ne odgovarjajo niti materialno niti moralno. Ta zahteva delov- nih ljudi po večji odgovornosti vodilnih, se nanaša analogno tu- di na opredelitev odgovornosti vodilnih, ki opravljajo gospodar- ske in javne funkcije v politično teritorialnih skupnostih.

Delo vodstev sindikalnih or- ganizacij naj bi se po predlogu neposrednih proizvajalcev pri- lagodilo spremenjenim material- nim in samoupravnim odnosom v naši družbi, tako da bi se manj operativno vmešavala v razreševanje problemov, za ka- tere so pristojni v osnovnih or- ganizacijah. Takšen preživel na- čin političnega dela je treba za- menjati z večjo javnostjo dela in demokratično izmenjavo miš- ljenj in stališč, s kolektivnim oblikovanjem sklepov in kole-ktivnim odločanjem, kakor tudi z večjo osebo in kolektivno od- govornostjo izvoljenih političnih delavcev in vodstev političnih organizacij do članstva.

V. B.

Narobe izkušnje

Mariborska Delavska univerza, ki se ukvarja z vsemi oblikami dopolnilnega izobraževanja, se je pripravila tu- di na seminar za organizatorje proizvodnje. Pri tem se je oprla na dve izhodišči: v Mariboru je 5 tisoč vodilnih delavcev, torej dovolj kandidatov za seminar in če želijo, da se bodo organizatorji proizvodnje dopolnilno izobra- ževali in tudi izobrazili v njeni hiši, mora zagotoviti naj- boljše predavateljski kader. Medtem ko je to storila, je se pozabila na tretje izhodišče za svoje seminarje — na izbiro kraja. Izkušnje namreč kažejo, da je privlačen kraj za mariborske kandidate velikokrat odločilen za dopol- nilno izobraževanje, kajti kandidati in njihove delovne organizacije se odločajo, kljub znatno višjim stroškom so- lanja, za privlačne kraje izven Maribora.

Ne smemo se čuditi, če bo mariborska Delavska uni- verzna poskrbela posled za učinkovitejšo reklamo za svo- jo dejavnost in organizirale seminarje na Pohorju ali celo v Moravskih Toplicah...

I. V.

Pravna posvetovalnica DE

delovne organizacije (nadpovprečen ulov rib, povečano razkla- danje ali nakladanje blaga na ladjah, posebno povečano povpra- ševanje po sezonskih proizvodih idr.) in če je treba nadomestiti na delovnem mestu začasno odsotnega delavca, ki je pri vojakih, ki opravlja javne dolžnosti, ki je na daljšem izrednem dopustu itd. Delavcu, ki je sprejet na delo za določen čas, preneha delo v delovni organizaciji z dnem, ko opravi delo, s potekom določe- nega časa oziroma z dnem, ko se vrne na delo odsotni delavec, o čemer mora biti delavec pisмено obveščen, ko nastopi delo. Pravilno bi zato morali delavcu, ki nadomestuje obolelega člana vaše delovne skupnosti vročiti sklep o sprejemu na delo za določen čas, katero mu bo prenehalo z dnem vrnitve obolelega delavca na delo v vašo delovno organizacijo.

Prenehanje dela s potekom koledarsko določenega dne v takem primeru ni smotno, ker ne morete vedeti zagotovo, kdaj bo oboleli delavec ozdravil, sam zakon pa vam omogoča praktič- nejšo zaposlitev nezasedenega delovnega mesta z delavcem, sprejetim na delo za določen čas, ki preneha z dnem vrnitve obolelega delavca na delo. V primeru, da bi namreč delavec, sprejet na delo za določen čas, nadaljeval delo v delovni or- ganizaciji po poteku tega časa, se šteje, da delavec dela v delovni organizaciji za nedoločen čas in mu lahko nato delo preneha proti njegovi volji le ob pogojih in na način, kot sicer proti delavčevi volji preneha delavcu delo v delovni organizaciji.

Ker je bil delavec, ki nadomestuje obolelega člana delovne skupnosti sprejet pri vas na delo dejansko za čas do ozdravitve tega delavca, sprejmite po pristojnem organu upravljanja sklep o delu tega delavca za čas do dneva ozdravitve obolelega delavca in ga o tem sklepu vaše delovne skupnosti nato obvestite.

Opozoriti vas moramo, da sme delovna skupnost sprejeti na delo delavca za določen čas le v primeru, naštetih skladno z zakonom o delovnih razmerjih in vašem splošnem aktu.

A. POLJANŠEK

... v jugoslovanskih sindikatih

Zbor zagrebških samo- upravljavcev

Hrvatska

Na zboru samoupravljavcev, ki bo v Zagrebu 28. in 29. ok- tobra, se bodo predstavniki gospodarstva zagrebškega pod- ročja pogovorili o izkušnjah in problemih samoupravljanja v njihovih delovnih kolektivih. Predstavniki negospodarstva, katerih problemi še v veliki meri razlikujejo od samouprav- ljalskih problemov v gospodarstvu, bodo imeli podoben zbor pozneje.

Zagrebški samoupravljavci se na ta svoj zbor pripravljajo že leto dni in pol, kar pomeni, da se je ideja o njegovem sklicu rodila mnogo prej kot ideja o sklicu zvezne konfe- rence samoupravljavcev. Dejstvo, da bo do tega zbora prišlo šele sedaj, pa tolmačijo s posledicami gospodarske reforme oziroma s svojo željo, da bi gospodarska gibanja po reformi prišla bolj do izraza in jim tako omogočila, da bolje spoznajo nove tendence tako v gospodarstvu kot tudi na področju sa- moupavljanja.

Zbor pripravljajo zagrebški občinski sindikalni svet s predstavniki najaktivnejših delovnih organizacij, delavska univerza in večje število strokovnih in političnih delavcev, ki so pripravili za zbor številna poročila. To ne bo teoretski simpozij, temveč izmenjava pozitivnih izkušenj s področja nagajevanja po delu, življenja delovnih enot itd. Pri izde- lavi koreferatov za zbor je sodelovalo veliko število najbolj- ših samoupravljavcev, saj so predhodno o teh koreferatih razpravljali v mnogih delovnih organizacijah. Pri izbiri dele- gatov za zbor pa so pazili na to, da zagotovijo predvsem ude- ležbo nosilcev samoupravljanja v delovnih organizacijah, to se pravi kvalificiranih in visokokvalificiranih delavcev ter tehnične inteligence.

Administracija zavira samo- upravljanje

Predsedstvo republiškega odbora sindikata gradbincev BiH je minuli teden razpravljalo o delitvi dohodka in na- daljnjem razvoju samoupravljanja in pri tem poudarilo, da je potrebno krepiti vlogo delovnih enot kot osnovnih nosilcev samoupravljanja in delitve. Kritizirali so tiste sile, ki zavir- ajo decentralizacijo v imenu »specifičnosti« in »splošnih in- teresov« podjetij, v resnici pa želijo zagotoviti le privilegirani položaj direktorije in administracije. V mnogih kolektivih ima- jo normative samo za delavce, ne pa tudi za administracijo, pa se tako dogaja, da delavci dobivajo zmanjšane osebné do- hodke, administracija pa polne startne osnove. Tako je na primer v nekem obrtnem gradbenem podjetju v Kalanju di- rektor tega podjetja imel v juliju osebni dohodek 408.000 S- din, poslovođa na nekem gradbišču tega podjetja 311.000 S- dinarjev, delavci pa so dobili zmanjšane osebne dohodke.

V zadnjem času je v BiH zelo naraslo število pritožb de- lavcev na delitev osebnih dohodkov. Večina teh pritožb je naslovljenih na samoupravne organe podjetij, le redko pa na sindikalne organizacije. Vendar pa se v nekaterih delovnih kolektivih povečuje ugled sindikata — posebno v tistih ko- lektivih, kjer se sindikalne podružnice zelo aktivno vključ- jejo v razprave pri izdelavi ključnih notranjih aktov delovne organizacije.

Če sindikalna podružnica spi...

Makedonija

Občinski sindikalni svet v Bitoli je nedavno dobil pismo delavca T. S., ki mu je sporočil, da izstopa iz sindikatov zato, ker sindikalna organizacija v njegovem delovnem ko- lektivu »spi« že dve leti.

T. S. dela v trgovskem podjetju »Raznopromet« in ima za seboj dolg delovni staž, pa tudi dolg staž aktivnega člana sin- dikatov. Občinska sindikalna komisija, ki je preverila trditve v njegovem pismu, je ugotovila, da ima T. S. prav: v »Razo- promet«, ki zaposluje 130 delavcev, je izvršni odbor sindi- kalne podružnice imel v dveh letih, odkar je bil izbran, samo eno sejo, na kateri je razpravljalo o natavi ozimnice.

Izvršni odbor te podružnice šteje sedem članov, od katerih pa noben ni znal povedati občinski sindikalni komisiji vzroka za to medvedje zimsko spanje. V času, ko je podružnica »spa- la«, so v podjetju sprejemali razne samoupravne akte, ki pa so jih pripravili vodilni uslužbenci sami, brez kakršnegakoli sodelovanja delavcev.

Pismo T. S. je to sindikalno podružnico zbudilo iz spanja. Izvolila je nov izvršni odbor, kateremu so člani kolektiva že naložili vrsto nalog, za katerih rešitev so zelo zainteresirani.

97. VPRAŠANJE:

Ali imam pravico do koriščenja letnega dopusta v delovni organizaciji, kjer sem odpovedal delo, ali v delovni organizaciji, kjer bom nastopil delo?

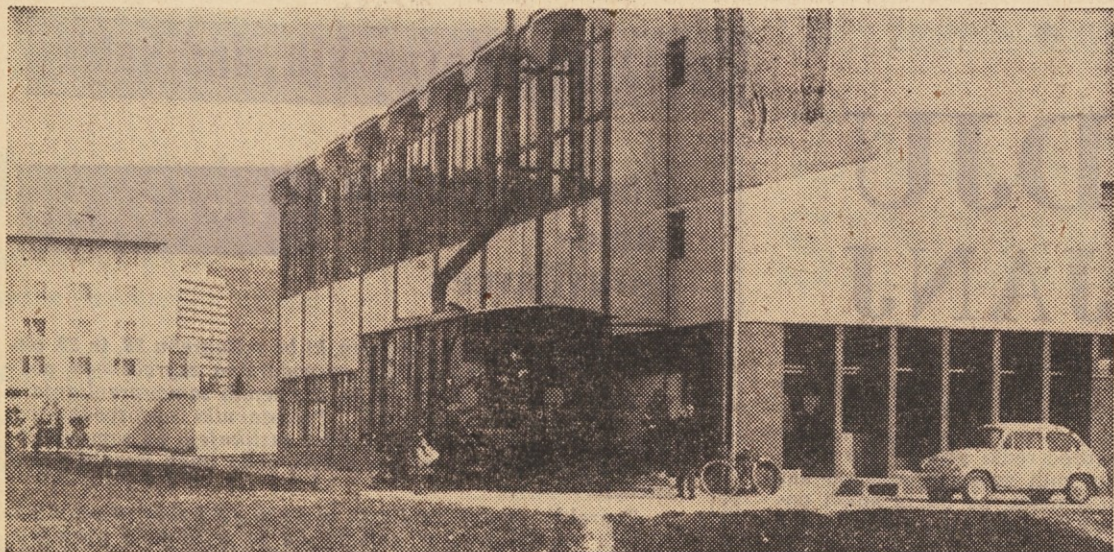
A. H. Zagorje

Delavec, ki je »odpovedal delo v delovni organizaciji«, ima pravico, da izkoristi letni dopust, do katerega je pridobil pravico v delovni organizaciji, v kateri mu bo prenehalo delo in mu mora delovna skupnost do razrešitve zagotoviti letni dopust, razen, če ni delovna organizacija, v katero delavec vstopa, pre- vzela, da mu bo ona zagotovila koriščenje letnega dopusta.

Delovna organizacija vam zato pravice do letnega dopusta ne more odvzeti in ste upravičeni zahtevati od nje odškodnino za neizrabljen letni dopust v celoti, če vam ni bilo omogočeno koriščenje letnega dopusta pred potekom roka, kolikor ste morali ostati še na delu v delovni organizaciji, kjer vam pre- neha delo in če delovna organizacija v kateri boste nastopili delo, te obveze ni prevzela.

A. POLJANŠEK

KUPON za pravno posvetovalnico DE



V Novi Gorici so zgradili novo sodobno telovadnico, ki zdaj z njo upravlja tamkajšnji Partizan. Kot kaže, pa jim je zmanjkalo denarja za centralno kurjavo, ali pa so ob gradnji telovadnice nanjo pozabili. Toda Novogoričani so se hitro znašli. Na železnici so odkupili vagon s parnim kotlom, s katerim zdaj ogrevajo sicer mrzlo telovadnico. Domiselno, kajne? Toda prav nič okusno za tako lepo mesto, kot je Nova Gorica.

KOMISIJA ZA ODDIH IN REKREACIJO PRI OBSS CELJE NA TEMO: IZGRADNJA REKREACIJSKIH CENTROV

MOŽNOSTI SO — ZAČETI JE TREBA

● Skupnost za oddih in rekreacijo bo prevzela operativno ● Že decembra dve novi vlečnici? ● Etapna izgradnja objektov za rekreacijo

Celjsko območje že dolga leta pogreša potrebne športno-rekreacijske objekte. Igrišče je premalo, vrhu tega so večinoma slabo opremljena in nimajo potrebnih pomožnih prostorov. Iz-

jemi sta le stadion v Štorah in stadion AD Kladivarja. Premalo je telovadnic in še te so povečini najskromnejših dimenzij, po svoji funkcionalnosti in opremljenosti pa že davno zastarele. Da je tudi kopališč vse prej kot dovolj dokazuje velik odstotek neplavalcev, predvsem med mladino.

Vsa ta dejstva so botrovala velikim korakom v smeri izgradnje posameznih rekreacijskih predelov, tako v samem mestu, kot v njegovi neposredni okolici. Na območju Celja je danes v načrtu pet ožjih področij z objekti za rekreacijo in šport: celjsko, svetinsko, šmartinsko, dobrčansko in frankolovsko. V planu je, da bodo organizirana omejenjena področja tako, da bo tu našel delovni človek in pa tudi turist v vsakem letnem času nekaj, kar ga bo privlačilo in razvedrilo. Na področju samega mesta je v načrtu kar pet zelenih pasov, kjer bodo Celjani postavili potrebne objekte za rekreacijo mladine in starejših. V planu je ureditev Golovca, zelenega pasu na Dolgem polju, zelenega pasu na Lavi, Petrička, Anskega vrha, Mestnega parka in Starega gradu.

Ni dvoma, da je vse to lepo zamišljeno. Dejstvo pa je, da omenjeni načrti niso najnovejšega datuma, da pa doslej niso napravili veliko v tej smeri. Očiten je sicer napredek, to dokazuje Svetina in pa smučišča ob Celjski koči, vendar si želijo prebivalci Savinjske metropole le nekoliko več. Tako vsaj zahtevajo...

Da je to res, govori sestanek Komisije za oddih in rekreacijo pri ObSS, ki je bil minul teden. Poglavitni namen sestanka je bil, poiskati najustreznejšo pot, da bi omenjene načrte tudi realizirali. Slo je preprosto povedano za to, da se akcijo povsem legalizira ter določi forum, ki bo kot pravni organ prevzel ope-

rativno. Komisija pa naj bi odslaj dalje vse le usmerjala.

Cemu je bil ta korak sploh potreben? Komisija je ugotovila, da sama in z dosedanjimi možnostmi realizacije načrtov enostavno ni kos nalogi. Samo letos je na primer v načrtu izmera terena na Celjski koči in na Svetini, ureditev ceste in kar je najbolj pomembno: decembra morajo steči dve novi smučarski vlečnici. Dela sicer ni malo, so pa vse možnosti za uresničitev načrtov, če bi imel kdo večje operativne možnosti, kot pa jih ima dosedanja komisija.

Že pred časom so skušali v Celju angažirati Izletnika in gostince, da bi prevzeli realizacijo načrtov. Zaenkrat jim to ni uspelo, čeprav se je ta praksa pokazala drugod po Jugoslaviji kot uspešna. Obstajala je tudi varianta, da bi prevzela gradnjo žičnic Celjska koča. Ker pa ta gotovo ne bi bila zainteresirana za gradnjo in realizacijo še drugih stvari, ki sicer sodijo v načrt, vendar ne vplivajo na turizem na Celjski koči, tudi ta zamisel ni vzbujala kaj dosti optimizma. Tako je končno prevladala varianta, da v najkrajšem času ustanove v Celju skupnost za oddih in rekreacijo, za katero naj bi stale večje celjske delovne organizacije in pa občinski sindikalni svet. Skupnost naj bi poletje prevzela skrb za realizacijo celotnega programa.

Ker časa ni veliko, potrebna sredstva pa so — vsaj za najnujnejša dela — so sklenili v Celju pohiteti. Na območju občine so namreč vsi pogoji za organizacijo najbolj pestrih oblik dnevnih in tedenskih rekreacij, kakor tudi za daljše počitnice. Samo začeti je treba delo in čimprej seznaniti vse delovne organizacije na področju celjske komunne z načrti in jih za svo stvar tako zainteresirati, da bodo rade priskočile na pomoč.

A. ULAGA

ZBIJANJE TEMPERATURE JE SAMO DEL ZDRAVLJENJA

(Nadaljevanje s 1. strani)

kega pedagoškega vodstva, slabe organizacije dela in preslabe obveščenosti članov kolektiva (beri: slabega samoupravljanja — op. nov.), delo pa da najbolj trpi zavoljo slabe organizacije. Vse te slabosti so ostale. Deloma zato, ker vodstvo ni seznanilo celotnega kolektiva z ugotovitvami in priporočili komisije, deloma pa zato, ker bi spremembe moralno in materialno prizadele nekatere vplivne člane predavateljskega zbora in samo vodstvo. Radikalno pa je vodstvo Centra začelo obračunavati s tistimi, ki so opozorili na nered...

Takšnemu »sanacijskemu« ukrepu ni mogoče pripisati dolgega veka. Nasledniki »razbičajev«, kolikor bi kdo izmed teh prostovoljno odšel (prepričani smo namreč, da se bosta Mavri in Bizantova vrnila), naj bi bili po sistematizaciji zopet višje ali visoko izobraženi in spor bi se nadaljeval, če kolektiv ne odstrani teh vzrokov. Oči in ušes si najbrž ne bi pustili zavezati...

NAŠ PRISPEVEK ZA MIR

Občinski sindikalni svet se zadnje čase močno zavzema za ureditev razmer v Centru. Občinska skupščina Bežigrad je

razveljavila razpis direktorskega mesta, ker je eden izmed članov komisije kandidiral za direktorsko mesto in ker sumi, da gre za diplomatsko potezo tistih, ki si ga želijo medse. Strokovna komisija je pripravljena z nasveti pomagati, kadar koli bo potrebno. Naš prispevek je skromnejši: vsakdo, ki ga je skupnost pooblastila, da v Centru štiti naše interese, naj zgledno opravlja svoje naloge, pa se bo stanje kljub sedanjim vročnostim normaliziralo.

Ali bi potreboval Center toliko gasilcev, če bi vnanji člani sveta — teh je šest, dodelile so jih poleg obč. skupščine vse družbene politične organizacije — redno prihajali na seje? (Po izjavi tov. Edvarda Kavčiča, predsednika IO sindikalne podružnice, je bil vester samo tov. Dodič iz občinske skupščine). Če ne bi preprečili nepravilnosti, ki jih je za majhno morje, bi pristojne vsaj prosili za intervencijo, preden se je požar spora razbohotil.

Tudi službe, ki naj bi nadzorovale delo v Centru in uče uspehe, niso svoje naloge dobro opravljale. Pedagoška svetovalka, ki je kdaj pa kdaj obiskala Center, ima le učiteljsko diplomu, je pa verjetno opazila, da je nivo znanja pri posameznih predmetih in predavateljih zelo

različen. Ne zgolj zato, ker učni načrti za poklicne šole še niso predpisani, razen za splošno izobraževalne predmete, ampak zaradi neenakovredne kadrovske zasedbe. Med drugim defektologinja in gospodinjska učiteljica še vedno poučujeta strokovno računstvo, slavistka ekonomiko podjetja, gimnazijski absolvent strokovno risanje in strojne elemente, dva mojstra motoroznanstva in zato nerade izdatno financirajo pouk.

K zaključnim izpitom, o katerih slišimo, da so učencem pomagale tudi zveze in podkupovanja, pa ni prihajal nihče od zunaj, četudi je javna tajnost, da se delovne organizacije pritožujejo nad znanjem svojih vajencev in zato nerade izdatno financirajo pouk.

Ob takšni brezbriznosti za napredek strokovnega šolstva pooblaščenih strokovnjakov ni čudno, če se je vodstvo Centra tako prevzelo, da si je predsednik sveta tov. Andrej Žmave (nove volitve so tik pred vrati) dovolil javno pripombo: »Naj že prenehajo vnanji vplivi, saj imamo samoupravljanje na šoli.«

KOLEKTIVA NIKAR!

No, samoupravljanje si velja ogledati. Kdor ni v vodstvu, bolj malo upravlja, če ne zve niti za dnevni red sej sveta in upravnega odbora, niti o razpravah. Zapisniki so kar se da oskubljeni in včasih rahlo izkrivljeni. Referendum pa poteka približno takole: predsednik sveta ali kdorkoli drug pove, da psihologinja spada v osnovno šolo, ne k njim, da jih ta izjemnost preveč stane in — adijo psihologinja! Pomočnik direktorja pa, za katerega se ve, da ima ogromne delovne rezerve, ki jih ne bi mogel zaradi nestrokovnosti izkoristiti za razreševanje mladinskih vprašanj in vajence obvarovati nevarnosti, ki so ji v obrtnih delavnicah izpostavljeni, pa ostane. Še več: šola naj bi nastavila pedagoškega vodjo, o katerem so na kolektivnem sestanku sicer govorili, v zapisniku pa je bilo že sklenjeno, da ga nastavijo (kljub denarni stiski).

Kolektiv si ni mogel ogledati sistematizacije delovnih mest, za katero je Revizijski zavod SRS

dobil 120.000 dinarjev, »ker je bila zanič« (vodstvo pa ni odklonilo plačila), zapisnik občinske komisije, ki naj bi pomagala Centru iz težav, si je vsakdo lahko ogledal pri tov. direktorju, javno pa ga niso obravnavali. Morda zato, ker obsoja prenašeno Mavrijevo odslovlitev, namenoma izvedeni referendum o ukinitvi delovnega mesta psihologa in dveh manj pomembnih, preden so sprejeli sistematizacijo in ker govori o prestižnih sporih, ne o razbičajstvu.

Tistih petdeset ur, ki so jih člani kolektiva izgubili zaradi Mavrija in nekaterih »oslov od zunaj«, kakor je v žargonu značilnem za ta prestižni boj v Centru, dejal tov. Vinko Žitnik, telesni vzgojitelj, bi bilo plodnejših, če bi se pogovarjali o naštetih vprašanjih, o vplivu sistematizacije, ki so jo končno prikrili tako, da vsem pristaja, namesto da bi denarno stimulirali nadaljnje izobraževanje.

Toda — upravno in samoupravno vodstvo se menja. Željmo, da nova »garnitura« ne bi samo zbijala temperature, ampak zdravila bolezen.

MARIOLA KOBAL

MEDOBČINSKO SREČANJE SAMOUPRAVLJAVCEV

Prejšnjo soboto so se zbrali predstavniki ObSS Varaždina, Ormož in Ptuj zaradi predloga za medobčinsko srečanje samoupravljalcev, ki naj bi bilo 22. in 23. oktobra v Kidričevem in na Borlu. Povabili so k sodelovanju še ObSS Čakovce in že določili vprašanja, o katerih naj bi se podrobneje pogovorili: sindikati v nadaljnjem utrjevanju delovnih enot, delitev po delovnih enotah, samoupravne pravilnice, organizacija delovnih enot in organizacija delovnih enot in vloga sindikalnih odborov in podružnic v delovnih enotah.

Tega posvetovanja naj bi se udeležili predsedniki in tajniki občinskih sindikalnih svetov. Predsedniki njihovih komisij za samoupravljanje, predstavniki tovarniških odborov sindikata, predsedniki centralnih delavskih svetov in predsedniki sindikatov v delovnih enotah. Računajo, da

jih bo prišlo iz Varaždina, Čakovca in Ptuja vsaj po 30, iz Ormoža pa morda 20. Želijo, da bi na to posvetovanje prišli še predstavniki drugih okoliških občinskih sindikalnih svetov in predstavniki republiškega sveta in republiških odborov Hrvatske in Slovenije.

V nedeljo, 23. oktobra, bodo na Borlu nastopili člani RKUD »Vilko Jurec« iz Varaždina, zabavni ansambel »Žibrat« iz Ormoža, folklorna skupina iz Cirkevca in pevski zbor iz Kidričevega. Tudi iz Čakovca bodo poslali skupino, ki naj bi tu sodelovala. Priredili bodo še športna tekmovanja (streljanje z zračno puško na balone in kegljanje), na koncu pa bo »vinska trgatev«. Člani avtomoto društev iz Čakovca, Varaždina, Ormoža, Središča ob Dravi in Ptuja ter Kidričevega pa bodo organizirali na ta dan množičen

izlet svojih članov z osebnimi vozili »v koloni« — in še in še!

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 POGAČNIK

Naslov uredništva in uprave: Ljubljana, Dalmatnova ul. 4. pošti predal 31/VI, telefon uredništva 31 66 72, 31 24 02 in 31 00 33, uprave 31 00 33. Račun pri Narodni banki v Ljubljani. Št. NB 501-1-365 — Posamezna številka stane 50 N-par — 50 starih din — Naročnina je četrtletna 6,50 N-din — 650 starih din — polletna 13 N-din — 1300 starih din in letna 26 N-din — 2600 starih din — Rokopisov ne vračamo — Poština plačana v gotovini — Tisk in kliseji CZP »Ljudska pravica«, Ljubljana



Tovarna **Zlatorog** Maribor



Za delo, za šolo in za izlete vas lepo obleče

modna hiša
LJUBLJANA - MARIBOR



nama LJUBLJANA

V BLAGOVNICI S STANOVANJSKO OPREMO
NAMA, WOLFOVA 1
NA IZBIRO

V PRITLIČJU:

- sobno in kuhinjsko pohištvo, modernih in klasičnih oblik
- oblaženo pohištvo: kavči, otomane, fotelji
- vzmetnice, žimnice »jogi«
- kuhinjske in sobne mize, stoli
- šivalni stroji

NAKUP POHIŠTVA IN GOSPODINJSKIH APARATOV
TUDI NA POTROŠNIŠKI KREDITI
10-ODSTOTNI POPUST PRI PLAČILU Z DEVIZAMI

nama LJUBLJANA



GOSTINSKO PODJETJE

SIDRO
Piran

vabi

v novo odprto restavracijo PUNTA, Piran, ki ima poleg 200 sedežev v restavraciji še 200 sedežev na gostinskem vrtu ter urejeno parkirišče

»KAM PA BI PRIŠLI, ČE BI ZDAJ ODNEHALI?«

V njegovih osebnih dokumentih piše, da je dopolnil 25 let, zaključil študij na prvi stopnji višje pravne šole in da vojakov še ni odslužil. Zgolj to je obetalo, da bo razgovor z Ivanom Ignatijevim iz Tovarne lesovine in lepenke Ceršak v Slovenskih gorah razgiban in tudi bolj prijetno kot uradno uglasen.

Tudi bilo je tako, čeprav sva se pomenkovala predvsem o gospodarskih zadevah, ki trenutno precej pritiskajo njihov 370-članski kolektiv.

»Za zdaj smo precejšnji re-veži,« je rekel moj sobesednik, ko sva v tajništvu podjetja priglajala cigareti. »Ko je pred dobrimi tremi leti stekel novi lepenčni stroj, smo mislili, da smo na konju, čeprav smo vedeli, da ga bo treba plačati v petih letih. Ampak, izkazalo se je, da smo bili pri rekonstrukciji med zadnjimi, saj smo se morali odločiti za sistem samofinanciranja. Konkurenti so bili hitrejši, razen tega pa se je — zlasti v zadnjem času — spremenila struktura potrošnje, tako da

nam valovita lepenka vedno bolj konkurira. Zaradi tega ne dosegamo tistih rezultatov, ki bi jih lahko, čeprav nova, mašina' navzlic pogostim menjavam v proizvodnji, da bi tako ustregli željam kupcev, vseeno daje več kot 12 starih strojev, ki sicer terjajo ob sebi devetkrat več ljudi kot pa naš novi stroj. No, plačati moramo še 400 milijonov dinarjev za zadnji dve anuiteti ob koncu letošnjega in naslednjega leta, potem pa smo vsaj finančno na čistem.« Sesto, anuiteto, ki nam jo je prinesla reforma s spremembo obračunskih tečajev, razlike pa je kar 256 milijonov, smo pa že plačali. Po tem bomo lahko več dajali za osebne dohodke, pa tudi v modernizaciji podjetja naredili še kak korak naprej.«

»Zakaj pa ne ukinite očitno nerentabilne proizvodnje, mislim na velikansko razliko v produktivnosti novega in pa starih strojev?«

»Čisto tako pa spet ni. Na starih strojih lahko naredimo marsikaj, česar se nam ne izplača delati na novem stroju,

ker bi bile menjave še bolj pogoste, čeprav bi tehnična kapaciteta novega stroja prav-



zaprav morala tovarno držati pokonci, kakor se temu reče. Vendar pa je tako, da je stara

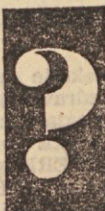
proizvodnja' prispevala sredstva za novo tovarno, mislim za novi stroj in pa za kotlovnico ter za elektrarno, ki nas v glavnem postavlja v neodvisen položaj glede na energetske razmere v republiki in v državi. Kam pa bi prišli in kako bi to bilo, če bi zdaj v zahvalo, ker so dali denar, odpustili tiste, ki so ta sredstva ustvarili? Zato sem prej rekel, da je zdaj najvažnejše, da do konca odplačamo anuitete. Potem pa se bomo morali odločiti, kako naj ustvarimo lažje pogoje tudi za tiste člane našega kolektiva, to je za pretežno večino naših ljudi, ki so še zaposleni v »stari« proizvodnji. Kaj in kako naj bi se odločili, pa je še veliko vprašanje. Ne toliko zato, ker ne bi vedeli, kaj zmoremo in znamo, ampak zato, ker je naš položaj otežek s tem, da si sorodna podjetja med seboj čisto po nepotrebnem konkuriramo.«

»Torej se navdušujete za delitev dela?«

»Čisto prav ste vprašali — če se navdušujemo za to! Pri proizvodnji lepenke namreč pomenimo enega izmed manjših jugoslovanskih proizvajalcev. Zato pa nas razmere na trgu, bodisi domačem ali pa tujem — izvažamo pa približno četrtno proizvodnje — to-

liko bolj pritiskajo. Vsekakor pa večje oziroma bolj specializirano podjetje te pritisk laže prenese kot manjše. Pri nas pa smo vsi prepričani, da bi bilo veliko bolje, če bi se vsi skupaj vprašali, kaj naj storimo v skupnem interesu, da bi se težavam čimbolj izognili. Ali je zares potrebno, da vsi, kar nas je naše stroke, delamo prav vse, kar lahko izsilimo iz naših strojev? Ali ne bi bilo bolje, predvsem pa bolj rentabilno, če bi vsakdo delal tisto, za kar je najbolj usposobljen, tako po opremi kot po kadrih? Skratka: smo za dolgočnejšo politiko in ne za »požiranje« — nekaterih podjetij, da bi se na njihov račun obdržala druga, ki delajo v trenutno ugodnejših razmerah. Po svoje je razumljivo, čeprav žalostno, da večja podjetja naše stroke razen načeloma niso naših misli. Tako se vsi po nepotrebnosti podaljšani poti prebijamo do nekih rezultatov, ki bi za vsakogar izmed nas lahko bili precej boljši. Čeprav sem še mlad, pa se mi to, milo rečeno, zdi hudo neumno! Saj, nekoč bomo že prišli, mislim vse nas, k paleti, ampak koliko škode bomo dotlej napravili sebi in skupnosti?«

-mG



Skupščina republiške skupnosti za zaposlovanje delavcev je sklenila, da mora imeti vodilno in strokovno osebje novo ustanovljenih komunalnih zavodov za zaposlovanje visoko ali vsaj višjo šolsko izobrazbo. Njen sklep je potrdil Izvršni svet Ljudske skupščine SRS, kar je v skladu z novim zakonom o tej službi, in nato z okrožnico obvestil o tem vse zavode.

Kljub temu se je v razpisih direktorskega mesta ponovila znana in pri nas močno razširjena praksa: razpisne komisije zaposlovalnih zavodov so izobrazbene pogoje tako sfrizirale, da so v zadnji varianti ustrezali v. d. direktorjem.

Svoje frizerske umetnosti pa ne opravičujejo tako, kot razpisne komisije v podjetjih, češ da je kolektiv zadovoljen s »starim« direktorjem, ki je za delavce dober in ima kljub pomanjkljivi strokovni izobrazbi veliko zaslug za razvoj podjetja. Komunalni zavodi so nove institucije z zahtevnejšimi in obsežnejšimi nalogami, kot so jih imeli nekdanji občinski zavodi za zaposlovanje delavcev. Zahtevnejše in obsežnejše so tudi naloge upravnega in strokovnega vodstva in se ni mogoče sklicevati na nekdanje zasluge.

Razpisne komisije teh zavodov pa svojega kompromisarstva niti ne zagovarjajo tako. Njihova razlaga je prepričljivejša: za omejenji sklep skupščine republiške skupnosti za zaposlovanje delavcev niso vedele, ker je okrožnica obveljala pri v. d. direktorju. Za slab spomin pa krivcev ni mogoče kazensko preganjati, ali ne? Zlasti, če je spomin opešal tudi njihovim botrom pri direktorskem ustoličevanju.

Samemu sklepu najvišje zaposlovalne institucije, seveda, načelno nihče ne nasprotuje.

R. Š.

Samoupravljanje v zdravilišču Dolenjske Toplice še ni zaživelo

Po znanih julijskih dogodkih v zdravilišču Dolenjske Toplice, ko se je večji del kolektiva odločno zavzel za uveljavitev samoupravljanja, je kazalo, da so notranji odnosi v tem 55-članskem kolektivu končno urejeni. Zadnji dogodki pa so pokazali, da ni tako in da bo treba še marsikaj urediti za dokončno uveljavitev samoupravljanja v tem kolektivu. Poglejmo, za kaj gre.

Upravni odbor zdravilišča je 17. septembra brez podrobnejše analize gospodarskega položaja zdravilišča zelo na hitro sklenil odpovedati delovno razmerje 14 zaposlenim zaradi ukinitve njihovih delovnih mest sprico zmanjšanja obsega poslovanja, ker socialno zavarovanje ne bo več financiralo klimatskega zdravljenja. Ta sklep je z eno spremembo že dva dni zatem, 19. septembra, potrdil tudi svet zdravilišča. Med temi, ki naj bi dobili odpoved, je bilo tudi več ljudi, ki so se v julijskih dogodkih odločno zavzeli za samoupravljanje. Povedati je še treba, da o omenjenih sklepih samoupravnih organov pred sprejetjem ni razpravljala niti komisija za delovna razmerja niti sindikalna organizacija. Prav tako ni bila izdelana podrobnejša

analiza letošnjega gospodarjenja v zdravilišču, ki ob koncu avgusta še ni imelo izgube.

NEZADOVOLJSTVO IN MEDSEBOJNO NEZAUPANJE

Upravičenost odpovedi na račun obetajočih se težav, brez ekonomskega izračuna in razvojnega načrta zdravilišča ni najbolj prepričljiva in je seveda med kolektivom in Topličani takoj vzbudila občutek, da gre pri tem tudi za obračun z ljudmi, ki so morda v julijskih dogodkih preveč govorili. To je še toliko bolj zbadlo v oči, ker na drugi strani ugotavljajo, da še ni uresničena vrsta sklepov bodisi delovne skupnosti bodisi sveta zdravilišča, sprejetih ob zlomu samovolje že odstavljenega direktorja.

Takšni prvi vtisi o odpu-

ščanju zaposlenih so seveda med kolektivom povzročili nezadovoljstvo in nezaupanje v svoje samoupravne organe. Na pobudo občinskih družbenopolitičnih organizacij je bil v sredo 28. septembra zbor delovne skupnosti zdravilišča, za katerega je računovodja zdravilišča pripravil izčrpnijo analizo poslovanja v letošnjem letu in skušal oceniti tudi perspektivo zdravilišča.

Po poročilu računovodje so letos do konca avgusta dosegli za več kot 25 milijonov starih dinarjev manjši promet; zmogljivosti zdravilišča so bile skoraj za četrtno slabše izkoriščene kot lani v tem času; zaradi zmanjšanja klimatskega zdravljenja na račun socialnega zavarovanja so izgubili okroglo 50 milijonov starih dinarjev itd. Ob upoštevanju teh podatkov in pa dejstva, da bo položaj zdravilišča v prihodnjih sezonah mesecih še veliko težavnejši, je nedvomno na dlani, da bo ob zmanjšanem obsegu poslovanja verjetno treba zmanjšati tudi režijo oziroma število zaposlenih. Vendar pa je prav tako na dlani, da je dosedanji način obravnave tega občutljivega vprašanja ponesrečen. Namreč, prav bi bilo, da bi se razprava o ukinitvi delovnih mest in odpuščanju začela najprej med kolektivom in šele potem dobila pravo moč v obliki sklepov samoupravnih organov, ne pa obratno. Če bi to občutljivo zadevo obravnavali po tej poti, verjetno na zboru delovne skupnosti, ki se je, mimogrede povedano, v izredno naelektrinem vzdušju zavlekel čez polnoč, ne bi slišali toliko medsebojnih očitkov o posameznih nepravilnostih, v bistvu večinoma drobnih zadev, kot smo jih slišali. Iz tega stanka je bilo razvidno, da so notranji odnosi v kolektivu močno, močno zrahljani; da je razcepljenost kolektiva še velika in da v kolektivu pravzaprav ni več medsebojnega zaupanja. Na drugi strani pa je spet čutili, da družbeno politične organizacije znotraj kolektiva niso prav ničesar storile za izboljšanje in ureditev prenapetih notranjih odnosov. To najbolj ilustrira izjava nekega člana kolektiva, da je bil ta sestanek eden redkih in da je do njega prišlo šele potem, ko so »že bili v časopisu«.

O BETI VEČJE DEMOKRATIČNOSTI

Naj bo tako ali drugače, dejstvo je, da po desetletni strahovladni v kolektivu samoupravljanje ne more zaživeti v dveh ali treh mesecih tako, kot bi želeli in kot bi moralo. Dejstvo pa je tudi, da se s takim načinom reševanja občutljivih zadev, kot so odpovedi delovnega razmerja, samoupravljanje v kolektivu ne bo utrdilo, pač pa se bo še povečevala neenotnost kolektiva. No, zadnji sklepi sveta zdravilišča ki se je sestal v četrtek,

29. septembra, pa že kažejo, da se bo stanje v zdravilišču normaliziralo in da bodo začeli zadeve bolj demokratično reševati. Dogovorili so se namreč, da bodo ekonomsko poročilo razmnožili in razdelili vsem članom kolektiva, ki bodo v enem tednu lahko dali nanj pripombe in predloge za rešitev kritičnega položaja. Šele potem bo upravni odbor na osnovi predlogov in pripomb tako članov kolektiva kot strokovnih služb, zavzel dokončno stališče in ga v ponedeljek 10. oktobra predložil v obravnavo svetu zdravilišča, ki bo o odpuščanju zaposlenih tudi dokončno sklepal. Hkrati bodo začeli pripravljati novo organizacijo dela v zdravilišču, imenovali pa so še novega direktorja, ki bo nedvomno tudi lahko precej prispeval k reševanju vseh perečih problemov zdravilišča.

R. Š.

VELETRGOVINA

mercator

Ljubljana

obveščajo cenjene potrošnike in poslovne prijatelje, da se je 26. julija 1966 pripojilo KOMUNALNO PODJETJE »SADJE ZELENJAVA-TRGOHLAD« ter posluje kot:

VELETRGOVINA

mercator

Ljubljana

Poslovna enota: »Tovarna mesnih izdelkov«
Ljubljana, Mesarska ulica 1

VELETRGOVINA

mercator

Ljubljana

Poslovna enota: »Hladilnica«
Ljubljana, Poljanska 46/a

VELETRGOVINA

mercator

Ljubljana

Poslovna enota: »Sadje zelenjava«
Ljubljana, Poljanska 46/a

PODJETJE si bo tudi v bodoče v razširjeni obliki poslovanja trudilo s svojo dejavnostjo uspešno skrbeti za nemoteno in čimboljšo preskrbo potrošnikov.



NASMEH, ČEPRAV JE TREBA PRI MONTAŽI PAZITI...

Vzgojne tendence direktorja

(ali Vse do svoje meje)

Pretekli teden sem po službeni dolžnosti obiskal Kovinsko podjetje na Igu pri Ljubljani. Zelel sem govoriti s predsednikom sindikalne podružnice in sem se, kot običajno, javil pri sekretarki podjetja. Ko je ugotovila, da pride predsednik delat šele popoldne, sva se domenila, da pokličemo tajnika sindikalne podružnice.

Cez nekaj minut je pozvonil telefon.

»Ste že slišali za red? Ga v vaši hiši nimate? Red mora biti, to bi pač lahko vedeli!«

Ko sem se prepričal, da je vse to namenjeno meni in da ni govora o pomoti in ko sem zvedel, da je na oni strani žice Srečko Žerjav, direktor podjetja (toliko je govoril o redu, da se niti predstaviti ni utegnil), sem ga vprašal, kaj ima vendar v mislih?

»Red, red,« je spet zagr-melo. »Zahtevam, da se vsak novinar najprej oglasi pri meni, mi razloži, kaj hoče in s kom hoče govoriti. Red mora biti...«

Začudil sem se: Mar mi tajnik sindikalne podružnice ne sme samostojno povedati nekaj o politiki sindikata, ne da bi se pri tem vmešal direktor...?

Medtem je vstopil tajnik, kmalu za njim pa še direktor Žerjav, ki je dejal vse prej kot prijazno:

»Se pokazati sem se prišel!! Niste še slišali za red, ga v vaši hiši res nimate?!«

Še drugič sem slišal teorijo o redu na Igu. Ko pa mi je direktor Žerjav pričel dopovedovati, da bi se moral z njim pogovoriti, kako naj napišem članek, mi je bilo predstave dovolj.

»Hvala,« sem dejal, »toda res nisem sem prišel zato, da bi se od vas učil pisanja člankov!«

ANDREJ ULAGA

Nekateri vidijo le sebe

O koristnosti selekcije med dobrimi in slabimi delovnimi kolektivi za zdravo gospodarsko rast govorimo že nekaj let. Ko pa postaja v zaostrenih razmerah gospodarjenja otipljivo, KATERE gospodarske organizacije gospodarijo dobro in KATERE slabo, smo se zaustavili pred vprašanjem: kaj pa zdaj? Bomo res začeli zapirati vhode v jaske premogovnikov in vrata tovarn ter preusmerjati proizvodnjo? Kam z osnovnimi sredstvi? Kam z ljudmi?

Eno je jasno: če smo se že lotili gospodarske reforme, jo moramo izpeljati do konca. Obračun ob obletnici reforme namreč kaže, da je naše gospodarstvo končno krenilo po pravi poti. V primerjavi s količino denarja, ki je v obtoku, se količina blaga, ki je napredaj, relativno večja, prav tako pa se povečuje v strukturi porabe tudi delež osebne porabe v primerjavi z investicijsko in splošno porabo; nenehno povečujemo izvoz, krepimo položaj bazične industrije, kmetijstva in prometa v primerjavi z drugimi gospodarskimi panogami itd. Statistič-

SELEKCIJA

ni podatki tudi dokazujejo, da smo začeli bolje izkoriščati osnovna sredstva ter da smo začeli odštevati več denarja za standard kot prejšnja leta, medtem ko so se življenjski stroški (nekoliko tudi pod vplivom letošnje dobre letine) končno le precej ustalili, kar pomeni, da je začela počasi naraščati tudi realna vrednost dinarja in se zboljševati realna življenjska raven delovnih ljudi.

Kljub takšni ugodni enoletni bilanci reforme pa je še vedno slišati zahteve, da je treba to ali ono gospodarsko organizacijo »zaradi splošno družbenih koristi« obdržati nad vodo. Ne le delovni kolektivi teh organizacij, tudi vodstva politično teritorialnih skupnosti se zavzemajo za »saniranje izgub«, ki so se v letu reforme nakopile v delovnih organizacijah in gospodarskih panogah s podpoprečno produktivnostjo dela, za odobritev »premostitvenih kreditov«, za podaljšanje plačilnih rokov itd. Prav zaradi takšnih »sanacijskih ukrepov«, ki se jih ponekod kljub reformi še vedno poslužujejo »v imenu družbenih koristi«, tudi še vedno ni jasno, katero gospodarsko podjetje posluje dobro in katero ne. Nič čudnega torej, če je še vedno slišati zahteve gospodarskih organizacij s podpoprečno produktivnostjo dela, da je treba njihovo proizvodnjo zaščititi z visokimi carinami, da jim je skupnost dolžna dati na voljo obratnih sredstev, kolikor jih potrebujejo — skratka, da je skupnost dolžna skrbeti za njihovo poslovno in gospodarsko rast.

Ce bi takšnim zahtevam resno prisluhnili, bi to pomenilo, da nismo za selektivnost med sposobnimi in nesposobnimi gospodarji, in še, da si ne prizadevamo do konca uresničiti vseh namenov reforme.

Ce smo se že odločili, naj skrbje poslej za razširjeno reprodukcijo delovni kolektivi sami in ne več skupnost v njihovem imenu, pomeni to tudi, da se morajo s tem vodstva politično teritorialnih skupnosti odreči ustaljene prakse centralističnega zbiranja sredstev od gospodarskih organizacij z nadpoprečno produktivnostjo dela in nato razdeljevanja teh sredstev tistim, »ki jih potrebujejo«.

Kdor je za reformo, mora torej biti tudi za selekcijo med dobrimi in slabimi gospodarskimi organizacijami (takšno selekcijo pa lahko opravijo le ekonomski odnosi na našem trgu, ne plansko administrativni), za takšno delitev novo ustvarjene vrednosti, ki bo pravična za gospodarske organizacije z nadpoprečno produktivnostjo dela.

Zato lahko rečemo: reforma je tudi — selekcija.

VINKO BLATNIK

FOTOKOMENTAR:



POD MILIM NEBOM

Mirna, tovarna šivalnih strojev na Dolenjskem ima tudi lesni obrat, kjer izdelujejo omarice za šivalne stroje. Teh omaric izdelajo letno tudi več kot 20.000. Od tega samih omaric izvozijo približno 9000, v vrednosti nekaj nad 200.000 dolarjev.

Toda prizadevnost kolektiva v lesnem obratu je lahko kaj hitro zaman. Kar pogledate naš posnetek in videli boste zakaj. Lesni obrat mirnske tovarne šivalnih strojev sploh nima ustreznih prostorov, kjer bi lahko vskladili sicer okusno urejene lesene omarice za šivalne stroje. Prisiljeni so, da jih postavijo na prosto in omarice tu čakajo »odrešitelja«, ki jih bo prišel iskat. »Še srečo imamo takrat, ko je lepo vreme, da omarice sploh lahko postavimo na prosto... Ob dežju pa se sploh ne znajdemo. Kjer le najdemo kotiček v naših skromnih proizvodnih prostorih, tja postavimo omarice. To pa nam zavoljo pomanjkanja prostora precej ovira proizvodnjo,« so pripovedovali delavci iz tega obrata.

A tudi če je sonce, okusno narejenim omaricam nič ne koristi, če so na prostem. Furnir je občutljiv tudi za najmanjši prah. In tega prahu se na omaricah nabira precej.

Kje bi dobili denar, da bi si postavili vsaj zaslonno barako, kjer bi vskladili omenjene omarice, ne vedo.

Delavci sproti gledajo v nebo in ugibajo, ali ho lepo vreme, ali bo dež. Zalostni pa tudi gledajo nedokončano proizvodno halo, v katero so »zabili« 185 milijonov starih dinarjev, pa od nje za zdaj še nimajo skoraj nobenih koristi.

M. Z.

(Nadaljevanje s 1. strani)

tiv še ni tako hudo, kot je za družbo kot celoto.

Najhujše je za kolektiv, da imajo vsi, ki so že upokojeni, tudi najboljše osebne dohodke. Za primer izračunajmo osebni dohodek enega od teh »upokojencev«. Pokojnina dobi približno 109.000 starih din, potem približno 105.000 starih din osebnih dohodkov za delo, ki ga opravlja, in nato še dodatek na leta službe. Blizu 230.000 starih dinarjev zneso njegovi osebni dohodki na mesec.

Po drugi strani pa zobna asistentka lahko zasluži največ do 65.000 starih dinarjev. Tudi nekateri zobozdravniki so prikrajšani, saj dobijo tudi do 100.000 starih din manj kot tisti, ki redno delajo in zraven dobijo še pokojnino. Na ljubljanski Zobni polikliniki pa je mnogo zdravnikov, ki delajo še druge honorarno. Eden med njimi je zaposlen celo na treh delovnih mestih. Kot pripovedujejo člani kolektiva je sporno tudi to, da je njihov direktor prof. dr. Branko Palčič praktično zaposlen tudi na dveh koncih, in sicer honorarno kot direktor na Zobni polikliniki, zraven pa je še profesor na medicinski fakulteti, na oddelku za stomatologijo, kjer je predstojnik fiksne protetike. Razumljivo, da ob taki prezaposlenosti prof. dr. Branko Palčič

180 milijonov za en milijon

Novomeška tovarna perila Labod je na zagrebškem jesenskem velesejmu v prvih treh dneh prodala za 180 milijonov starih dinarjev perila, kljub močni konkurenci sorodnih podjetij.

Nepričakovan komercialni uspeh je povezan z učinkovito reklamo. Delovni kolektiv Laboda je tik pred začetkom zagrebškega velesejma priredil interno modno revijo, na katero je povabil okoli 360 dobaviteljev in kupcev oziroma komercialistov iz podjetij, ki Labod zalagajo z blagom, in komercialiste trgovskih podjetij, ki odkupujejo ali pa bi lahko odkupovali njihove izdelke.

Vabilu se je odzvalo okoli 200 povablencev. Do Novega mesta z avtom ni daleč, če že prideš v Zagreb na sejem...

Kot se za gostitelja spodobi, je Labod svoje vablence tudi pogostil. Kosilo za vse je organiziral v Dolenjskih Toplicah. Pogostitev z revijo vred je stala nekaj več kot milijon starih dinarjev, pa je naslednje dni ves sejem govoril o njej. In za en milijon, žrtvovan za uspešno reklamo, je dobil Labod v treh sejmskih dneh za 180 milijonov starih dinarjev naročil.

KAKO SE BOMO ODLOČILI:

GLAVNI ALI STRANSKI TIR?

Delovni ljudje načenjajo vrsto konkretnih vprašanj, ki jih je treba razrešiti, če hočemo poglobiti samoupravljanje. Med njimi so tudi vprašanja, o katerih smo si »načelno« že zdavnaj na jasnem, v praksi pa nam še vedno delajo sive lase. Eno takšnih vprašanj je še vedno dilema, kaj je samoupravljanje in kaj vodenje.

Upravna vodstva v manjših delovnih kolektivih — v večjih tudi strokovne službe — si prizadevajo, da bi problematiko samoupravljanja »potisnili na stranski tir« s predlogom, naj bi delovni ljudje o samoupravljaljskih problemih razpravljali v prostem času, v delovnem času pa delali. Del strokovnjakov in organizatorjev proizvodnje vrednoti torej samoupravljanje še vedno samo kot izraz demokratičnosti naše družbe, kot eno od spodbud za povečanje produktivnosti dela, ne pa kot nujni družbeno ekonomski odnos, kot osnovno metodo gospodarjenja. Prav zaradi takšnega pojmovanja tudi tako počasi odmirja »skrb za kritje potreb delovnih ljudi«, ki si jo nalagajo upravna vodstva delovnih in politično teritorialnih skupnosti, iz istega vzroka pa se tudi tako počasi

ne more opravljati v redu svojih poslov, predvsem kot direktor Zobne poliklinike. Člani kolektiva Zobne poliklinike pa si želijo direktorja, ki bo med njimi, ne pa takega, ki dnevno »prileti« za dve do tri ure, sprejme svoje paciente potem pa spet gre. Ne more pa se dovolj posvetiti vodenju ustanove.

IZGOVOROV JE NA PRETEK

Te dni je eni izmed sej upravnega odbora na Zobni polikliniki prisostvoval tudi pisec tega članka. Na dnevnem redu so bili prav omenjeni problemi. Člani upravnega odbora, ki so v glavnem pristaši vodilne skupine na polikliniki, so kajpak hitro spoznali nezadovoljstvo med kolektivom. Zavoljo tega so se v zadnjem času večkrat sestali, kot morda prej v vsem letu.

Tudi to pot izgovorov, zakaj je prišlo do nepravilnosti v nagrajevanju, ni manjkalo. Krivdo so v glavnem valili na socialno zavarovanje, oziroma na zdravstveni center, češ da jim je do delil premalo denarja za osebne dohodke. Delno so se upravičeno izgovarjali, saj delo, ki ga opravljajo na Zobni polikliniki morda res presega vse tisto, za kar so dobili denar. Toda to še ne bi smelo biti vzrok, da so si nekateri izoblikovali taka dodatna merila nagrajevanja, da lahko zaslužijo precej več, kot tisti, ki niso imeli neposredne možnosti sodelovati pri oblikovanju teh meril. Sicer ne bi prišlo do tega, da že itak upokojenei — zobozdravniki, med njimi pa tudi pomočnica upravnika, ki je ekonomist, prejema še dodatek na leta, ki so jih prebili v tem zavodu. V Zobni polikliniki pa delajo tudi ljudje, ki so prav tako po petnajst in tudi več let v zobozdravstveni službi, pa dobijo po kriterijih, lahko bi rekli, prikrojenih »upokojencem«, dodatek le za leta, ki so jih prebili v tem zavodu. Tudi ostala merila nagrajevanja, ki so jih še dodatno izoblikovali k dve leti staremu pravilniku, so po mnenju nekaterih članov kolektiva bolj ali manj prikrojena vodilni skupini na Zobni polikliniki. Toda ob vsem so vsi, ki so »oblikovali« dodatna merila nagrajevanja pozabili na to, da bi morali ne glede na to, ali je denarja veliko ali malo, ta denar pravično razdeliti.

Tovarišica Vida Gantarjeva, pomočnica upravnika, pa tudi direktor prof. dr. Branko Palčič pravita, da so bila ta dodatna merila nagrajevanja sprejeta le začasno in da so morda res naredili tu pa tam kakšno napako, ki pa jo bodo v najkrajšem času odpravili.

NE POMNIJO, KDAJ JE BIL ZADNJI SESTANEK?

Na ljubljanski Zobni polikliniki zaposleni skoraj ne pomnijo, kdaj so bili nazadnje na sestanku kolektiva, da bi se o teh napakah pogovorili iz oči v oči.

Sele v zadnjem času, ko je ozračje postalo zelo napeto, so se sestali maloštevilni komunisti in se odločno zavzeli, da je vsemu treba narediti konec. Zlasti pa se v prihodnje ne bi smelo več zgoditi, da bi bilo samoupravljanje v zakupu peterice vodilnih uslužbencev. Komunisti so zahtevali sestanek celotnega

kolektiva. Do tega še ni prišlo, ker kot kaže, prav tisti, ki jim ta sestanek ni po volji, zavirajo da bi do njega prišlo. Sicer se ne bi izgovarjali, da sestanek kolektiva lahko skliče le predsednik sveta delovne skupnosti, ki pa je trenutno na dopustu njegov namestnik pa bolan.

M. Z.

Nazorne številke

Preteklo leto je znašal v Sloveniji devizni dotok od turizma 21 milijonov dolarjev. Bil pa bi lahko še večji, če bi izkoristili vse možnosti, ki jih na tem področju imamo. Še posebno, če bi turističnemu povpraševanju ustrezno prilagodili našo turistično ponudbo.

Na videz je devizni priliv iz turizma v Sloveniji še vedno skromen. Če pa bolj podrobno pogledamo na njegov gospodarski učinek, potlej je slika na mah drugačna.

Približno 92 % turističnega deviznega priliva je iz konvertibilnega področja; za izgradnjo turističnih kapacitet praktično ne potrebujemo uvožene opreme, za pripravo turističnih uslug ne uvažamo reprodukcijskih materialov. Tako lahko ob upoštevanju vsega tega napravimo na primer za leto 1984 naslednjo primerjavo:

Vrednost izvoza industrijskih proizvodov je znašala v Sloveniji pred dvema letoma 127 mil. dolarjev. Ker pa smo istočasno uvozili kar za 98,5 milijonov dolarjev reprodukcijskega materiala, je znašal neto devizni učinek industrije komaj 28,5 milijonov dolarjev. V istem letu nam je prinesel turizem v Sloveniji 19,5 milijonov dolarjev, čisti devizni učinek od turizma pa je znašal 17,5 milijonov dolarjev.

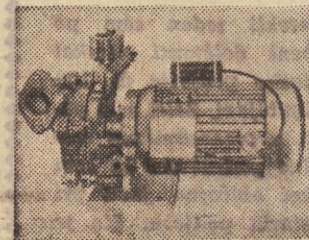
Kakšna bi šele bila ta primerjava, če bi se pričeli pri nas ukvarjati s turizmom vsaj pol tako resno kot z industrijo?

● VODNE ČRPALKE IN ELEKTROMOTORJE ZA KMETIJSTVO

DOBITE S POPUSTOM, ČE PLAČATE S TUJIMI PLAČILNIMI SREDSTVI — DEVIZAMI. S POPUSTOM (ZA DEVIZE) PRODAJAMO TUDI NAŠE OSTALE PROIZVODE.

NAČIN PLAČEVANJA:

1. z učinkovito tujo valuto,
2. s čeki in traveller čeki,
3. z nakazili preko banke,
4. z nakazil iz inozemstva,



Tuja plačilna sredstva nam lahko pošljete tudi po pošti. Priporočamo, da se v ta namen poslužite denarnega pisma.

Zahtevajte obširne opise naših proizvodov, strokovne nasvete in ponudbe pri nas in pri naših predstavništvih:

- ELEKTROKOVINA, Beograd, Obiljeven venac 26
- ELEKTROKOVINA, Zagreb, Marinkovičeva 5
- ELEKTROKOVINA, Ljubljana, Titova 33
- ELEKTROKOVINA, Sarajevo, Maršala Tita 54
- ELEKTROKOVINA, Skopje, Bulevar JNA 6 a

ELEKTROKOVINA Maribor

TRŽAŠKA št. 109, p. p. 75; Telefon: 31-120, Telex: 331-31; Telegram: ELKO Maribor

klanjanje individualnih delovnih dolžnosti v delovnem procesu, kar se sedaj pogosto dogaja.

Res je, da anarhične težnje močno škodujejo zdravemu gospodarskemu razvoju delovne organizacije, ker brez tehnološke urejenosti proizvodnega procesa ni mogoče v celoti izkoristiti proizvodnih zmogljivosti, res pa je tudi, da nekatera vodstva takšen očitek marsikdaj uporabijo kot dokaz, da je treba to ali ono stvar le »strokovno izpeljati«, takšna »izpeljava« pa da nima ničesar skupnega s samoupravljanjem. Tudi pobude sindikalnih organizacij v kolektivih, kako razrešiti ta ali oni problem gospodarskega značaja, zavračajo vodstva ponekod z izgovorom, da ne dovoljujejo anarhije v proizvodnem procesu. Podobnih izgovorov se poslužujejo pogosto prav v tistih delovnih organizacijah, kjer so se z reformo gospodarske razmere zaostrele, vodstva delovnih organizacij pa se čutijo dolžna poiskati »hitro rešitev«. Primer, ki ta pojav dobro ilustrira, se

je zgodil v podjetju Litostroj. V tem podjetju so osebni dohodki sprito gospodarskih težav relativno nizki. Zato strokovnjaki in kvalificirani delavci zapuščajo podjetje in se zaposlujejo v ekonomsko uspešnejših delovnih organizacijah ali pa si iščejo delo v tujini. Na sestanku kolektiva so sprejeli odločitev, da se vsem kvalificiranim delavcem zvišajo osebni dohodki za 20.000 starih dinarjev. Člani kolektiva se pred linearnim povišanjem osebnih dohodkov niso posvetili s strokovnjaki in organizatorji proizvodnje, kako izpolniti delitev po delu, da bi dosegli boljše proizvodne rezultate, kar bi jim omogočilo izplačevati višje osebne dohodke. Tisti člani kolektiva, ki povišanja niso bili deležni, so zato takšno »delitev« kritizirali, na kar so jim odgovorili: »Ko bo več denarja bomo pa še drugim uredili plače.«

Čas je, da se ob takšnih in podobnih pojavih resno zamislimo.

V. B.

TEMELJNA IZOBRAZBA — pogoj dobrega samoupravljanja

Več kot 50 odstotkov zaposlenih v koprski občini nima končane osnovne šole

Pretekli teden je bila v Kopru razširjena seja občinskega sindikalnega sveta. Dnevni red je vseboval le dve točki:

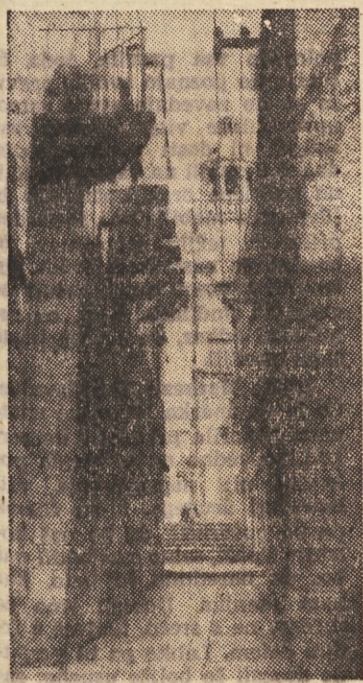
- Problematika dopolnilnega osnovnošolskega izobraževanja delavcev in
- program izobraževanja upravljalcev.

Zakaj se je občinski sindikalni svet pravzaprav odločil, da analizira vprašanje izobrazbene strukture zaposlenih na svojem območju in se pogovori o možnostih izobraževanja?

Večina brez končane osnovne šole

Povod omenjenega sestanka so vsekakor številke o izobrazbeni strukturi proizvajalcev v tej komuni, ki jih je zbrala Delavska univerza Koper. Podatki sicer niso popolni, so pa vseeno, milo povedano, zaskrbljujoči, saj je odstotek zaposlenih, ki nima dokončane osnovne šole, krepko nad republiškim povprečjem.

Po oceni Delavske univerze Koper je v občini med zaposlenimi vsaj 8 tisoč ljudi, ki nimajo končane osnovne šole. In povedano v odstotkih: 55 do 60 % proizvajalcev na Koprskem nima osem razredov osnovne šole. Če gremo še dalje po poteh analize Delavske univerze Koper, potlej vidimo, da pri »izobrazbeno problematičnih« proizvajalcih krepko prevladujejo tisti, ki imajo spričevala le za prvi, drugi, tretji ali četrti razred osnovne šole. Tisti pa, ki so uspešno končali tudi peti razred osnovne šole, so v manjšini. Komaj tretjina jih je.



Primorske diagonale
Fotografija DE

In kakšna je konkretna situacija v nekaterih večjih koprskih delovnih organizacijah?

— Luka Koper: od 1000 zaposlenih nima končane osnovne šole 500 ljudi;

— Tomos Koper: od 2274 zaposlenih nima končane osnovne šole 1557 delavcev (od teh ima 20 % priznano interno osnovnošolsko izobrazbo);

— Stil Koper: zaposlenih 118 ljudi, 77 nima dokončane osnovne šole;

— Iplasi Koper: od 216 zaposlenih nima končane osnovne šole 91 delavcev;

— Slavnik Koper: od 483 zaposlenih nima končane osnovne

šole 120 delavcev, vendar v to številko niso vključeni tisti, ki imajo kvalifikacijo, nimajo pa osnovne šole...

Delavska univerza Koper pravi, da situacija tudi v drugih delovnih organizacijah ni niti za las bolj rožnata.

Skromen interes za izobraževanje

»Izobrazbena struktura je pri nas pod republiškim povprečjem,« je na posvetu dejal predsednik Občinskega sindikalnega sveta Pavle Pečar. »K temu je precej pripomoglo veliko število priseljencev iz okoliških krajev in seveda tudi drugih republik. Ob vsem tem je najbolj zaskrbljujoče dejstvo, da je več kot polovica teh ljudi, lahko bi dejali dve tretjini, razmeroma mladih...«

Ko je Delavska univerza Koper objavila letošnji jesen vpisovanje v osnovno šolo za odrasle, je upala na številni odziv. »Vendar se pričakovanja niso izpolnila,« je na posvetu povedal predstavnik Delavske univerze. Komaj 37 ljudi se je prijavilo. Iz Tomosa osem, iz SGP Gorica trije, iz podjetja Istra Benz pa komaj eden. Torej, prav od tam, kjer bi vsakdo pričakoval velik interes za šolanje, se je prijavilo za dopolnilno izobraževanje minimalno število ljudi.

Z akcijo za čimvečji vpis so pričeli na Koprskem že razmeroma zgodaj. S pomočjo dopisov, radia, tiska, plakatov in razgovorov so opozorili delovne

kolektive na možnosti izobraževanja. Kljub temu odziv ni dosegel niti najskromnejših pričakovanj. Medtem ko se je prijavilo v povprečju v Sloveniji za dopolnilno izobraževanje 1—1,5 % od skupnega števila odraslih, ki nimajo dokončane osnovne šole, se jih je na Koprskem vpisalo le 0,4 %.

Zakaj se ljudje »branijo« šol?

Ker imajo prav zaposleni z najnižjo izobrazbo v povprečju tudi najnižje osebne dohodke, pomeni obvezna šolnina določeno oviro za večji vpis. Za vpis v peti in šesti razred morajo kandidati odšteti mesečno šest tisočakov, za vpis v sedmi in osmi razred pa sedem tisočakov na mesec. Naj ob tem dodamo, da kljub na videz visokim številkam za Delavsko univerzo šolnina ni ekonomska, saj krije le najosnovnejše stroške. Za omenjena sredstva nudi DU le solidna predavanja. Skripta, ki veljajo za vsak tečaj 12 tisočakov, pa si morajo kandidati plačati sami.

Diskusija na posvetu v Kopru je potrdila, da so kljub vsemu materialni problemi šolanja le obrobne značilnosti. Preprosto povedano: interes za osnovno izobrazbo je minimalen. To potrjuje primer Luke Koper, kjer je sredstev za izobraževanje vedno več kot dovolj, ni pa tistih, ki bi se interesirali za izobraževanje. Podobna je situacija tudi v drugih delovnih organizacijah.

Je to razumljivo...?

»V bistvu je,« pravijo na Koprskem, »ker pravilniki o delitvi osebnih dohodkov ne stimulirajo tistih s šolami. V Luku je merilo dela tona, drugod delajo ljudje na akord. Ne moremo si privoščiti, da bi sprejemali na delo samo ljudi z dokončano osnovno šolo, saj bi v tem pri-

meru zaprli vrata delovnih organizacij več kot polovici ljudi.«

Da ima ta razlaga svojo realnost, potrjuje primer reške Luke. Tam so razpisali številna delovna mesta, vendar so kot pogoj za sprejem na delovno mesto postavili končano osnovno šolo. Na razpis se nihče ni javil.

Problem je v šolstvu samem

Kje so rešitve?

»Dejstvo je, da družbe ne moremo preobraziti čez noč,« je dejal na posvetu Pavle Pečar. »Toda, če vemo, da je pogoj dobrega upravljanja vsaj minimalna šolska izobrazba, potlej moramo v tej smeri tudi ukrepati. V bistvu je treba iskati problem v našem šolstvu, saj vemo, kako malo ljudi uspešno konča osem razredov. Dokler ne bomo organizirali obveznega pouka tako, da bodo otroci ves dan v šoli, da se bodo popoldne učili pod nadzorstvom, dotlej ne smemo pričakovati bistvenih izboljšav pri izobrazbeni strukturi zaposlenih.«

Na posvetu v Kopru so sklenili:

- da priporočijo vsem delovnim organizacijam, da ob sprejemu novih ljudi postavijo pogoj, da v določenem času končajo osnovno šolo,
- da obvestijo delovne organizacije o svojih stališčih, te pa naj bi potlej proučile možnosti dopolnilnega izobraževanja in napravile določen program,
- da bodo v delovnih organizacijah poskusili z osebnimi razgovori pripravi ljudi, da je končana osnovna šola pogoj za kakršnokoli uspešno delo.

Poudarili so še, da pomeni omenjeni sestanek začetek temeljite analize izobrazbene strukture zaposlenih in obenem prvi korak pri konkretnem reševanju tovrstnih problemov.

A. ULAGA

OBSS MARIBOR- CENTER O DOPOLNILNEM IZOBRAŽEVANJU ZAPOSLENIH:

Delovni kolektivi molče

Pred dnevi je OBSS Maribor-Center uvrstil v dnevni red posveta s predsedniki sindikalnih podružnic in delavskih svetov tudi dopolnilno izobraževanje odraslih. Bogata razprava je presenetila predlagatelja dnevnega reda, saj so udeleženci posveta ugotavljali, da terja dopolnilno izobraževanje odraslih samostojno, obširno razpravo. Tako se bodo v prostorih OBSS Maribor-Center vnovič sestali sindikalni delavci in drugi predstavniki delovnih organizacij in takrat razširili razpravo o dopolnilnem izobraževanju odraslih. Na zadnjem posvetu so se, zaradi skopo odmerjenega časa, omejili v glavnem na osnovnošolsko izobraževanje odraslih.

Nobena institucija v Mariboru še ni proučila kadrovske strukture delovnih organizacij. Vse trenutne ocene slonijo tako le na domnevah. Previdne domneve pa so navzlic vsemu zelo zaskrbljujoče. Računajo, da od 61 tisoč zaposlenih nima dokončane osnovne šole približno 28 tisoč delavcev, dobra tretjina od teh pa nima niti 4 razredov osnovne šole. Med vsemi delavci z nepopolno osnovno šolo je dve tretjini mlajših kot 35 let. Večino delovnih organizacij zaradi tega zaenkrat še ni zabolala glava.

Delavska univerza in osnovne šole, ki izobražujejo odrasle v specializiranih oddelkih, so šo-

lale lani le 136 slušateljev. Lani je delavska univerza 71 delovnim organizacijam pismeno obravnila koncept osnovnega šolanja, vendar razen ene ni nobena odgovorila na dopis. Letos so se s podobnim dopisom obrnili na 80 delovnih organizacij, rezultat pa je v začetku šolskega leta tak, da je MTT vpisala dva oddelka, medtem ko se s TAM še pogajajo. Vendar delavska univerza vztraja in računa, da bi letos šolala enkrat več slušateljev kot lani. Priprava je prostora, oskrbela potreben pedagoški kader, zagotovila je kvaliteten pouk, pripravljena je na troizmensko delo, iti s šolo v tovarne ter prisluhniti zahte-

vam in željam delovnih kolektivov.

Kje se potem zatika, da mariborske delovne organizacije ne uvidijo, da je temeljna izobrazba hkrati temelj proizvodnje in samoupravne sposobnosti delavcev?

Udeleženci posveta so opozorili, mimo drugih, na dve poglavitni prepreki. Večina delovnih organizacij nima izdelanih letnih in perspektivnih načrtov izobraževanja delavcev. In ker tega nimajo, nikjer ne vključujejo izobraževanja v poslovno politiko kot njen sestavni del. Če samoupravni organi že razpravljajo o izobraževanju, potlej govorijo samo o njegovi denarni strani, ne pa o dejanskih potrebah izobraževanja, ki izhajajo iz izobrazbene stopnje delavcev in njihove kvalifikacijske strukture. In vendar bi morali prav samoupravni organi, tako so poudarili na posvetu, zastaviti ves svoj vpliv, da postane izobraževanje načrtno, hkrati pa neločljiv del poslovne politike delovne organizacije.

I. V.

Izobraževanje odraslih ni drugotnega pomena

Nič kolikokrat smo se v debati o zakonskem osnutku za področje financiranja izobraževanja in vzgoje sklicevali na samoupravljanje v delovnih organizacijah gospodarstva, ki bodo morali na ta ali oni način tudi v prihodnje odmerjati NEPREDPISAN denar za izobraževalne potrebe. Na posvetu, ki ga je 29. septembra organizirala Zveza delavskih univerz Slovenije, pa smo lahko — seveda ne prvič — slišali, da osnutek zakonskega predloga tako rekoč sploh ne govori o izobraževanju odraslih. To je težko razumeti, če vemo, da smo v naši družbi že zdavnaj deklarirali tak izobraževalni sistem, ki bo zagotavljal PERMANENTNO, se pravi stalno izobraževanje. Težko je to tudi doumeti, če vemo, da bo v prihodnje materialna osnova vse izobraževalne dejavnosti pretežno odvisna od višje produktivnosti, od višjih osebnih dohodkov zaposlenih pa tudi od zavesti in znanja samoupravljalcev.

Res je sicer, da so v dosednji javni razpravi ponekod prosvetni delavci izrazili mnenje, naj bi dejavnost delavskih univerz izdvojili iz okvira ustanov, katerih dejavnost naj bi se financirala iz stalnih virov. In res je, da so zato nekateri občinski forumi sodili, naj bi delavske univerze tudi vnaprej financiral proračun. Toda lahko rečemo, da so to bila nenačelna stališča, izraz bojazni, da že k itak premajhni vreči denarja ne bi prišlo preveč porabnikov.

Sklicujemo se na njihovo zavest, toda...

Za kolikšen denar gre? Ob tem, da je bil v pretekli sezoni deležen izobraževanja na delavski univerzi vsak tretji Slovenec in da je oddelke za odrasle rednih šol obiskovalo toliko slušateljev, kot ima učencev 10 srednjih šol, so vsa družbena sredstva iz občinskih šolskih skladov in proračunov znašala komaj toliko, kot je proračun ene same šole s 1200 učenci recimo v občini Ljubljana-Center. Ne gre torej za velik denar. Zakaj potemtakem v zakonskem osnutku ne govorimo o enakopravnem financiranju izobraževalne (osnovne) dejavnosti med mladino in odraslimi? Zaradi subjektivnega mnenja, ki to izobraževanje ločuje na primarne in sekundarne naloge, ali le zaradi splošne finančne zadrege?

Kdo še dvomi, da moramo opraviti določene premike v izobrazbeni strukturi zaposlenih? Verjetno pa ne moremo čakati le na nove generacije iz rednih šol. Delavske univerze se ne boje za svoj obstoj. Toda vprašanje je, kako bodo delavske univerze v perspektivi lahko opravljale družbeno potrebno nalogo; dopolnilno splošno šolanje zaposlenih in družbeno-ekonomsko izobraževanje samoupravljalcev. Gospodarska reforma še ni kaj dosti učinkovala na to, da bi za tovrstno izobraževanje delovne organizacije gospodarstva pokazale kaj več interesa.

Kakšne so posledice, ki jih že danes lahko predvidimo, če zakon izobraževanja odraslih ne bo obravnaval enako pravno: Strokovni kader na delavskih univerzah nima poklicne perspektive. Občinski proračuni se bodo v perspektivi skrčili in tu delavske univerze nimajo perspektive. Izobraževalne skupnosti — takšne ali drugačne — bodo v okviru samoupravnih pristojnosti izobraževanje odraslih povsem zanemarile. Zaposleni, ki imajo interes do izobraževanja, imajo največkrat nizke osebne dohodke in hočejo študirati tudi zato, da bi si le-te popravili, zato na njihov žep ni mogoče prenesti vseh stroškov izobraževanja. 36 % otrok letno ne dokonča obveznega osemletnega programa. Del mladine, ki se zaposli po končani osemletki, vidi v izobraževanju ob zaposlitvi edino možnost nadaljnega izobraževanja. Velik del mladine se zaposli brez popolne osemletke. Precej mladine pohaja v brezdnelu in če zanj ne bomo organizirali posebnih oblik izobraževanja, bo jutri za družbo socialni problem. Letos je vpisanih na ljubljansko univerzo 45 % študentov iz Ljubljane, saj je očitno šolanje izven domačega kraja mnogim finančno nedostopno. Itd., itd.

V mnogih naših dokumentih je sicer govora o pomenu izobraževanja odraslih, v tem konkretnem primeru — v zakonu o financiranju izobraževanja — pa se bo morala družba konkretno opredeliti. Izobraževanje odraslih naj bi s tem zakonom dobilo vsaj solidno perspektivo. Če bomo vanj zapisali, kaj bo s tem zakonom financirano, potem se je treba opredeliti, kaj s področja izobraževanja odraslih lahko financiramo iz stalnih virov, kaj iz fakultativnih, kaj v perspektivi. Če pa bodo o tem odločale izobraževalne skupnosti, bi morale upoštevati predvsem tiste izobraževalne potrebe odraslih, ki so splošnega družbenega pomena.

SONJA GAŠPERŠIČ

IZ JAVNE RAZPRAVE

IGO

LJUBLJANA

Uprava: Trnovski pristan 8, tel. 20-879, 21-747
Obrat: Gradaška 22, telefon 20-103

PROJEKTIRAMO,
IZDELUJEMO IN MONTIRAMO OPREMO ZA VSE VRSTE KUHINJ,
SAMOPOSTREŽNIH RESTAVRACIJ IN GOSTINSKIH OBRATOV
PRIMERNE CENE! IZDELAVA SOLIDNA!



Murska Sobota

ELEGANTNE SRAJCE IZ DIOLENA

POD LUPINO POSLOVNIH USPEHOV

»Delavska enotnost« na »zatožni klopi« v KZ Lucija — Mnogo vročih besed, samokritičnosti pa komaj za ščepec — Samoupravljanje res šepa, nagrajevanje po delu pa tudi

Prvega septembra je naš tednik objavil članek »Pod lupino poslovnih uspehov«, v katerem je Ivanka Vrhovčak napisala nekaj kritičnih misli o razmerah v KZ Lucija-Portorož. Povedala je, da je poslovanje zadruga rentabilno, hkrati pa je podala vrsto pripomb na samoupravljanje v zadrugi, na nagrajevanje in na odnose med strokovnimi delavci in direktorjem.

Vodilni ljudje v zadrugi so ta članek sprejeli z ogorčenjem. Kaj so o njem mislili delavci, ne vemo, dejstvo pa je, da ga je uprava zadruga dala pretipkati v 100 izvodih in ga razdelila med kolektiv, hkrati pa je preko svojega odvetnika zagrozila našemu uredništvu, da bo zoper pisca članka sprožila kazenski postopek. Naše uredništvo ni smatralo, da je na to grožnjo potrebno odgovarjati.

Do spora pred sodiščem pa vendarle ni prišlo. V zadrugi so ubrali razumnejšo pot: predsednik sindikalne podružnice je za 20. september sklical sestanek, katerega so se udeležili vodilni ljudje iz zadruga ter na povabilo tudi predsednik RO sindikata kmetijskih delavcev Julij Planinc in predsednik ObSS Piran Silvo Žnidaršič, namesto naše sodelavke Vrhovčakove, ki je bila v tem času na dopustu, pa glavni urednik Delavske enotnosti. Sestanek je trajal dobrih pet ur in zato lahko z njega posredujemo samo najbolj značilne misli in ugotovitve.



VINOGRAZI KMETIJSKE ZADRUGE LUCIJA-PORTOROŽ

KAZNOVATI TISTE, KI SO NOVINARJU DALI PODATKE!

Bogomil Nemeč, predsednik sindikalne podružnice: Današnji sestanek smo sklicali zato, da bi obravnavali članek Delavske enotnosti, katerega zaradi tendencioznosti vsi ostro obojujemo. Poslovna politika našega direktorja je politika naših samoupravnih organov in bo še naprej ostala taka, vključno s posameznikom iz zadruga. Takoj po izidu članka je naša sindikalna podružnica imela sestanek in sklenila, da ukrepa proti tistim, ki so dajali neresnične podatke o stanju pri nas.

Alojz Knez, predsednik zadržnega sveta: Enotnost stališč v naši zadrugi je stoodstotna, samo dva ali trije nasprotujejo našemu sistemu zato, ker ne poznajo problemov. Mi vsi smo za našega direktorja, ali smo zato kaj krivi? Članek nas je užalil, ker prinaša neresnične podatke in zato je danes Delavska enotnost tukaj na zatožni klopi.

Jože Hočevar, kmetijski tehnik, vodja delovne enote: Če bi hotela Vrhovčakova najti predstavnike samoupravnih organov, bi jih že lahko našla, pa jih ni iskala, ker ni predstavnica delavskega časa. Mi, ki toliko let delamo v zadrugi, smo porabili ogromno časa za izboljšanje raznih pravilnikov, nagrajevanja itd. Vrhovčakova pa piše o naših »plačah« in o visokih dohodkih na upravi, katere upravni odbor še povečuje. V resnici pa smo o vseh teh stvareh razpravljali v komisijah in vsi so s tem seznanjeni. Ekonomskim enotam nihče ne brani, da se sestanajo in pogovarjajo. Vsak ima možnost za politično delo. Dolžnost vodij delovnih enot pa je, da pravočasno pojasnjujejo politiko zadruga.

Zakaj Vrhovčakova piše o petih razredih osnovne šole, ki jih ima naš direktor, zakaj ni povedala ničesar o tem, da je dvajset let hodil na univerzo socialistične izgradnje? Imamo veliko problemov, vendar ne takih, ki jih povzročajo pet Požarjevih razredov osnovne šole. Naš direktor je sposoben, da vodi zadrugo. Nekdo ima lahko deset univerz, toda če nima prirojenega smisla za koordinacijo dela, potem ni nič. Bodimo zadovoljni, da je v naši zadrugi tako, kot je.

Silvo Žnidaršič, predsednik ObSS Piran: S takšno razpravo ne bomo prišli nikamor. Pogovorimo se konkretno, kaj je res, kaj pa ni. Če se bo izkazalo,

da so bile v članku netočnosti, sem prepričan, da bo Delavska enotnost to popravila.

»V ZADRUGI SO MIKROBI, KI JIH MORAMO RAZKUŽITI«

Ivan Požar, direktor KZ Lucija: Z Vrhovčakovo sem se zgovarjal tri ure. Povedal sem ji vse, kar je hotela vedeti, pa je vse obrnila tendenciozno, da bi očrnila mene in kolektiv.

Vse delovne enote naše zadruga so rentabilne, tudi lastna proizvodnja, ki je lani dala 27 milijonov v skladi. Skupaj smo lani dali v naše skladi 150 milijonov dinarjev.

V zadnjih letih smo se zelo razvili. V štirih letih smo razširili naše površine na 400 ha in dajemo sedaj še polovico skupne kmetijske proizvodnje v naši občini. Vse delovne organizacije, ki so se pripojile naši zadrugi, so bile prej deficitarne, sedaj pa poslujejo rentabilno. Imamo pa neustrezne upravne prostore, stiskamo se tako, da še stola za kakšnega novega uslužbenca ne bi imeli kam postaviti. V naši upravi dela samo 13 uslužbencev, prometa pa imamo 4 milijarde leino. Nujno bi rabili ekonomista, ki bi za samoupravne organe pripravljali razne analize, rabili bi tudi sekretarja, saj moram sedaj pošto sam opravljati. To je tudi vzrok, da smo v zaostanku z raznimi pravilniki.

Statut smo naredili, občina je nanj dala samo neke nebitne pripombe, ki jih je potem naša komisija vnesla v statut. Ne vem, če so o teh spremembah razpravljali tudi v enotah. Naš pravilnik o nagrajevanju je zastarel, velja od leta 1962 in smo ga popravljali z začasnimi sklepi zadržnega sveta.

Ni pa pri nas nobene diktature, imamo samoupravljanje. Od 232 ljudi, kolikor jih zaposluje, je 101 človek v raznih samoupravnih organih in v vodstvu sindikata, v organizaciji ZK itd. Zmeraj smo težili, da bi razne stvari skupaj boljše speljali.

Boli me, ker se govori in piše, da sem v zadrugo privlekel kup sorodnikov. V zadrugi res dela nekaj mojih sorodnikov, vendar pa so k nam prišli brez moje pobude — avtomatično, kot člani delovnih organizacij, ki so se pripojile k naši zadrugi. Eden je ribič, drugi šofer, dva delata pri odkupu kmetijskih pridelkov, moja žena pa je saldantistka. Nobeden ni na vodilnem položaju.

Drži, da nimam niti srednje izobrazbe, sem pa direktor dvajset let in tudi pred vojno sem bil direktor. Glede inženir-

jev pa je tako: imamo dve vrsti inženirjev, ene, ki so najprej končali srednjo kmetijsko šolo in druge, ki gredo študirat za inženirja po gimnaziji. Za mene osebno so boljše prvi.

Naša zadruga zaradi članka v Delavski enotnosti ne bo propadla. Kolektiv je zdrav, zaradi tega članka bo samo še močnejši in enotnejši. Imamo pa v naši sredini dva — tri posameznike, s katerimi ne moremo najti skupnega jezika. To so mikrobi, katere moramo razkužiti.

SINDIKALNA ORGANIZACIJA JE ZAOSTALA

Ivan Lemut, sekretar osnovne organizacije ZK: Naš združeni svet je razpravljal o vsakem problemu, upravni odbor pa tudi. O raznih pravilnikih je večkrat razpravljala tudi partijska organizacija in sklenila, da moramo te stvari urediti. Komisije, ki so bile formirane za razna vprašanja, so nas informirale o svojem delu. Delo v zvezi s pravilniki je sedaj v teku. Poleti nimamo časa za te stvari. Sindikalna organizacija pa je zaostala in je šele v zadnjem času začela z obravnavanjem določenih problemov. Glede samoupravljanja sem presenečen zaradi tega, kar je bilo napisane. Inženirji bi morali delati skupaj z nami in skupaj z nami reševati težave.

PLAČE, NE NAGRAJEVANJE PO DELU

Stane Ceglar, inž. agronomije: Naš pravilnik o nagrajevanju ni iz leta 1962, temveč iz leta 1964, ko ga je sprejel združni svet. V njem piše, da bodo obračunske postavke za delovna mesta izdelane na osnovi analitične ocene delovnih mest, ki pa ni bila nikoli narejena. Piše tudi, da bo vsak delavec dobil od direktorja odločbo o zaposlitvi, pa je ni dobil nihče. Ni nagrajevanja po delu; z nobenim delom ne morem po sedanjem pravilniku primakniti niti sto dinarjev k moji plači.

Lani sem zvedel, da nekateri uslužbenci na upravi dobivajo poleg plače še po 15.000 din dodatka. Za te dodatke ni bilo nobenega sklepa samoupravnih organov in jih je direktor določal po svoji presoji. Ko sem ga o tem vprašal, mi je dejal, da bi ga dobil tudi jaz, če bi ga zahteval. Naslednji mesec sem potem dobil 25.000 din dodatka k plači. O moji plači je vedno odločal upravni odbor, pa tudi o drugih plačah, vsaj o plačah uslužbencev. Med našim delom,

prizadevanjem in znanjem ter med osebnimi dohodki ni nobene zveze.

Plače se povečujejo nekaterim ne samo z občasnimi nagradami, tudi zelo visokimi, temveč tudi s pravilnikom o potnih stroških. S tem pravilnikom so poimenovali za nekatere posameznike — ne za delovna mesta — določeni pavšalni dodatki do 30.000 din. Tako dobiva na primer po tem pravilniku Kozlovič Felčič 15.000 din dodatka mesečno, stanuje pa dva kilometra bližje upravi kot jaz, ki tega dodatka ne dobivam.

Statut imamo, ne vemo pa, kateri je pravi. Kadarkoli sem ga zahteval na vpogled, sem dobil drugo verzijo. Letos so bili v cirkulaciji kar trije statuti. Ljudje so sedaj dobili v roke sto kopij članka Delavske enotnosti o naši zadrugi, nikoli pa niso videli niti približno toliko izvodov naših samoupravnih aktov.

Lani je bila pri nas ustanovljena strokovna komisija z nalogo, da pripravi razvojni program zadruga, plan itd. Kot njen predsednik sem pripravil osnutek za začetek dela, ki sem ga dal tudi direktorju. Dejal mi je, da se ukvarjamo s tistim, kar ni potrebno in da bo od sedaj naprej on skliceval sestanke komisije in povedal, o čem naj razpravljamo. Takega sestanka potem ni nikoli sklical in je vse skupaj zaspalo. O nobenih spremembah v zadrugi ni strokovnega povelja, delovne enote se formirajo in razformirajo brez konsultacije inženirjev. Nimamo plana, nimamo razvojnega programa, če pa bi se strokovno posvetovali, potem ne bi bilo nesmotnega dela.

Vodilne samoupravne in politične funkcije v naši zadrugi imajo v zakupu štirje ljudje, od katerih so trije vodilni. Hočevar, Lemut, Knez in Markič se od leta 1964 menjajo na funkcijah predsednika zadržnega sveta, upravnega odbora, sindikalne podružnice in v funkciji partijskega sekretarja.

»VSE, KAR BO ZRASLO, BOM POJEDEL ZA MARENDI!«

Direktor Ivan Požar: Laž je, da ni o vsaki stvari razpravljali strokovni kolegi, samo Ceglarja in Rebernika ne kliče mo na sestanke, ker z njima ne moremo delati.

Ceglarju se razne stvari ne morejo dokazati, dela tako, kot piše v knjigah. V juliju je trosil gnoj za jesen, dokler to nisem delavcem zabranil. Ukazal je orati mokro zemljo za zimsko oranje, pa sem moral to zabraniti, da se ne bi naredila škoda

na strojih. Po njegovih navodilih so sadili krompir tako, da sem moral to prepovedati, ker na tak način ne bi nič rodilo. Rekel sem mu, da bom pojedel za marendi (málico) ves krompir, ki bo zrastle po sajenju na njegov način.

Inž. Ceglar: Nisem mogel stati za vsakim delavcem in kontrolirati, če res sadi krompir tako, kot sem naročil.

Inž. Rebernik: Tisto leto, ko sem začel delati v zadrugi, smo imeli izgubo v vinogradu, za katero pa nisem bil jaz kriv, oziroma nisem bil glavni in edini krivec. Ko pa je direktorja občina klicala na odgovornost za to izgubo, je izjavil: Kaj pa hočemo, Rebernik je pač mlad inženir!

UREDITEV ODNOSOV — STVAR KOLEKTIVA SAMEGA

Julij Planinc: Delo strokovnjaka je treba upoštevati; ali dela agronom prav, ali ne, je težko ugotoviti brez strokovne analize. Brez strokovnjakov ni mogoče delati. Z njimi morate najti skupen jezik, ne pa se preganjati po sodiščih in spravljati ljudi iz službe.

Poslovanje zadruga je pozitivno, ni pa rečeno, da bi se ne dalo doseči še več z uveljavitvijo strokovnih konceptov. Nima smisla trditi, da je pri vas vse v redu, oziroma za vse, kar ni prav, valiti krivdo na nekaj ljudi. V samoupravnih organih imate številčno res dosti ljudi, vendar pa s samoupravnimi akti zaostajate in delavci z njimi niso seznanjeni. Nagrajevanja po delu nimate speljanega; že v aprilu, ko sem bil tukaj, smo govorili o tem, pa še vedno nimate novega pravilnika. Sindikalna organizacija bi morala sforirati samoupravne akte in nagrajevanje po delu. Pri pravilnikih bi verjetno lahko napravili več, če bi vključili v delo tudi inženirje. Jasno je, da bi laže in hitreje prišli do notranje zakonodaje in stimulativnega nagrajevanja, če bi imeli ekonomista in pravnika.

Predsednik ObSS: Menim, da bi iz razprave lahko potegnili določene zaključke. Ni dvoma, da odnosi med vodilnimi ljudmi v zadrugi ne »klapajo« in če bo šlo tako naprej, se bo ta nezdrava klima prenesla tudi na delavce. Nagrajevanje očitno ni v redu: če si ljudje z delom ne morejo zagotoviti višjih zaslužkov, potem prav gotovo ne moremo govoriti o stimulativnem nagrajevanju. Kaže, da tudi samoupravljanje ne gre tako, kot bi moralo. Formalno so sicer iz-

polnjena vsa pravila, toda če ljudje ne poznajo svojih pravic in se ne zavedajo svoje samoupravljalne vloge, potem vse skupaj ni dosti vredno. Kaže, da ste pozabili na važen kapital: na politične organizacije, ki bi jih morali mobilizirati, še preden pride do težjih problemov. In končno še naslednje: vaših notranjih odnosov ne bo uredil ne občinski sindikalni svet, ne republiški odbor, če jih ne boste sami uredili.

Janko Markežič, šef klavnice: Če bi novinarka Delavske enotnosti govorila pri nas s komerkoli, še vedno ne bi mogla pohvaliti niti nagrajevanja, niti marsikaj drugega. Njen članek ne bo povzročil, da bo naš kolektiv slabši, samo spodbudil nas bo, da naredimo še tisto, kar nam manjka. Dosegli smo že mnogo, ne s srečo, temveč s trdim delom. Lahko pa bi verjetno dosegli še boljše uspehe; samozadovoljni ne smemo biti in tudi nismo. Ceglarja spoštujem kot strokovnjaka, ne zna pa si pridobiti zaupanja med ljudmi, ne zna upoštevati dobrih odnosov in to bo moral spremeniti. Vsi skupaj moramo zavihati rokave in urediti naše zadeve tako, da bomo res lahko zadovoljni.

IN EPILOG?

»Sojenje« Delavski enotnosti je bilo s tem zaključeno. Sindikalna organizacija je prevzela nalogo, da naredi zaključke s sestanka in jih predloži kolektivu v razpravo.

Glede »popravka« članka naše sodelavke Vrhovčakove sem predlagal, da KZ Lucija od te zahteve odneha. Iz vsega, kar smo slišali na tem sestanku, bi moral pač ponovno ugotoviti, da v medsebojnih odnosih vodilnih ljudi v zadrugi zelo škripa, da glede samoupravljanja res marsikaj ni v redu in da isto velja tudi za nagrajevanje.

Vendar pa so zahtevali, da o tem sestanku vseeno pišem. Tovarš Hočevar, kmetijski tehnik v tej zadrugi in član občinskega komiteja KZ, mi je ob tem priporočil, naj ne omenjam več napak v zadrugi, ker smo o tem pač že pisali, temveč naj to pot napišem samo lepe stvari, kar bo dobro vplivalo tudi na naročniko našega tednika.

Zlagal bi se, če bi rekel, da mi je žal, ker tega njegovega nasveta nisem mogel upoštevati.

MILAN POGAČNIK