

KOMENTAR

Odmev — sto jurjev in manj — kako se da rešiti

Najprej pojasnilo h komentaru v prejšnji številki.

Vse kaže, da je število delavcev, ki prejema izpod 1.000 dinarjev precej manj, kot izkazuje lanski spetberski statistični podatki. Podatki občinskih statističnih služb namreč ne precizirajo tudi vzrokov. Po razgovorih in ogledih stanja v nekaterih delovnih organizacijah smo mogli ugotoviti, da so malone vsi primeri dohodka izpod 1.000 dinarjev specifični. Gre za zaposlene, ki so bili v evidentnem mesecu v staležu, ki so šele začeli delati in so bili v takomenovanem preizkusnem obdobju, da niso zaposleni poln delovni čas itd. Znak, da brčbas ni kaj dosti takšnih primerov je tudi to, da do danes še nismo dobili nobenega sporočila, čeprav smo prizadete vabili, da to storijo.

V nekaterih delovnih organizacijah, kjer sicer ne zanikajo nevezdržnega položaja najnižjih dohodkovnih kategorij, so kot glavno oviro omenjali samoupravne sporazume, češ, le-ti so ovira, da bi izboljšali dohodek najnižjim strukturam. Takšno izgovarjanje, češ, problem je zunaj našega dosega, zgovorno zanika primer celjske »Kovnotehne«.

Tudi v tej delovni organizaciji je bil na sestankih nenehno refren delavcev z najnižjimi dohodki: Kako živeti s takšnimi plačili ob nenehni naraščanju cen in s tem življenjskih stroškov. Sindikat in organizacija ZK sta vprašanje resno proučila in našla izhod. Ne začuden, enkrat, temveč trajen učinkovit izhod. V tem kolektivu, kjer je najnižji osebni dohodek okoli 1.200 dinarjev mesečno, ugotavljajo, da je tudi takšen dohodek vprašljiv in na meji možne skromnosti. Ugotovili so, da imajo v skupni masi za osebne dohodke določeno rezervo, da niso razdeljevali vsega, kar dovoljuje sporazum. Sklenili so, da ti isti del sredstev namenijo izboljšanju osebnih dohodkov najnižjih kategorij. To — so predvsem skladiščni delavci, delavci, ki delajo pod težkimi pogoji, tako delovnimi, kot vremenskimi. Tudi med nekaterimi pisarniški moči so bila delovna mesta z nizkim osebnim dohodkom. Predvsem strojepiske itd. Pri tem ne gre za majhno skupi-

no, ki naj bi ji bil osebni dohodek povečan. Gre za 250 do 300 zaposlenih, ki bodo dobili od 70 do 120 dinarjev več na mesec. V kolektivu, ki zaposluje nekaj manj kot 800 zaposlenih, ukrep prinaša boljši dohodek dobri tretjini.

Ukrep nima izrazito solidarnostnega značaja, saj bi pri delavcih z najnižjimi osebnimi dohodki vzbujal občutek, da višje plačani dajejo nekako miloščino.

Narobe. Težjim delovnim pogojem izpostavljeni delavci so neizogibno potrebni za normalno poslovanje in neekonomsko bi bilo, če bi se zaradi nizkih dohodkov začela fluktuacija. Torej so socialnemu elementu enakovredno pridružili še ekonomski.

No, tudi sicer je samoupravni vpliv v dohodkovni sferi tega kolektiva posnemana vredna. Lani v decembru je bil v kolektivu deset dni javno izobesjen seznam, potemski seznam, gibanja osebnih dohodkov v enajstih mesecih lanskega leta. Od direktorja, potnikov, zastopnikov, do vratarja. Vse je bilo na dlani. Enako javno razgrnitev bodo imeli tudi za trošenje v poslovni sferi. Objavili bodo stroške reprezentance, dnevnice, kilometrine in učinek zastopnikov in potnikov, ki pa so tudi sicer pod nenehno in sprotno kritično analizo.

Kolektiv je poleg tega ustanovil tudi socialni fond, katerega sredstva dodeljuje posebna komisija. Socialne pomoči bodo deležni delavci, katerih standard je kakorkoli ogrožen — bodisi zaradi daljšega staleža, številnost družine edinega hranilca, ker morajo zaradi opešanosti na lažja, zato pa manj plačana delovna mesta ipd. K vsemu temu pristjemo še dejstvo, da je podpora in stimulacija za strokovno izobraževanje zaposlenih izdatna in da je tudi to način, kako se z nižjih dohodkovnih kategorij prebiti na boljše.

Primer »Kovnotehne« ni recept za vse. Toda za mnoge je. Vsekakor pa je vzorno dejstvo, da so se v tem kolektivu delavci z višjimi dohodki zavestno odrekli pravic, da bi bili udeleženi pri delitvi razlike, ki po sporazumu pripada vsem, to pa v korist velikega števila onih, ki se jim dohodek suče okoli 1.200 ND.

J. KRASOVEC

NAGRADNA ANKETA NT

Skrbno prelistajte strani NT. Danes še ne. Toda v eni izmed prihodnjih števil NT bomo objavili celostransko NAGRADNO ANKETO. O čem? O NT! Dragi bralci, poprosili vas bomo za anketni prijateljski klepet. Ne bo težko. Nekaj vprašanj, nekaj odgovorov in že nam boste pomagali z oblikovanjem nove podobe NT. Zelimo zvedeti, ali vam je NT všeč, kaj v njem pogrešate, česa je premalo in česa preveč, kaj bi vi spremenili, kakšne akcije nam predlagate in... Možnosti za kritiko bo v tem anketnem kramljanju dovolj.

Čim večji bo odmev na anketo, čim več odgovorov bomo prejeli, tem bolj objektivni bodo rezultati ankete. Zato — sodelujte z nami. Bralci, krajevne skupnosti, družbene organizacije...

Seveda — da vaš trud ne bo zastoj, bomo pripravili nekaj nagrad. To, ali bo izpolnjevalec ankete dobro ali slabo ocenil NT, ne bo vplivalo na ZREB, ki bo med vsemi prispelimi odgovori sam izbral nagrajence.

Torej — bodite pozorni! Kmalu nagradna anketa o NT!

NAGRADNA ANKETA NT

KJE SO KADRI?

Na ponedeljski seji občinske konference SZDL v Celju so razpravljali o težah za razpravo o kadrovski politiki na 5. seji republiške konference SZDL Slovenije, o merilih za evidentiranje kandidatov za različne družbenopolitične funkcije in o sprejemu odloka o ustanovitvi in delu koordinacijskega odbora za kadrovska vprašanja pri občinski konferenci SZDL Celje. Uvodna beseda Janka Zevarta in celotna razprava (razpravljalec je bilo štirinajst) sta razgnili pomen kadrovske politike v našem družbenem razvoju, zlasti pa zahtevalo, da mora postati kadrovska politika sestavni del samoupravljanja. To seveda pomeni, da mora imeti tudi na tem področju družbenega dela večji vpliv delovni človek.

V zadnjih letih je bil zato razumljivo izpostavljen predvsem samoupravni način celovitega reševanja kadrovske problematike. Z družbenim dogovarjanjem med zainteresiranimi (med združenim delom, interesnimi samoupravnimi skupnostmi in drugimi družbenimi organizacijami) smo dobili

nekaj pomembnih dokumentov o kadrovski politiki — družbeni dogovor o štipendiranju, o izobraževanju in sedaj je v pripravi dogovor o enotnih osnovah kadrovske politike. Teze SZDL pa širše razčlenjujejo pomen kadrovskih priprav v spremembah političnega sistema oziroma v napovedanem delegatskem sistemu. K odgovornemu pristopu do izvajanja mnogih znanih stališč in načel o kadrovski politiki sodi tudi odlok o koordinacijskem odboru za kadrovska vprašanja, ki bo odslej delal pri občinski konferenci SZDL v Celju in bo pripomogel k učinkovitejšemu usklajevanju prizadevanj na področju kadrovske politike.

Ta družbena resnoba v obravnavi kadrovske problematike ni naključna. Tudi Celje ugotavlja izreden kadrovski deficit in v sedanjih ekonomskih razmišljanjih niso več v ospredju razvojni programi delovnih organizacij ali pa problem kapitala, temveč kje dobiti ustrezne kadre za uresničenje ambicioznih gospodarskih načrtov. Naložba v človeka je najboljša

naložba, naložba v znanje postaja osrednje gibalno vsakega razvoja.

Razveseljivo je, to je konferenca pokazala, da se odnos do kadrovskega načrtovanja spreminja. V večini delovnih sredin že spoznavajo, kaj dolgoročno pomeni načrtno urejanje razmer v kadrovski politiki. In če danes vseh eno ugotavljamo, da ima Celje odločno premalo štipendistov na število delovnih mest, da bo pripravništvo moralo doživeti spremembe, da se stalno evidentiranje kandidatov še ni uveljavilo, da kasni mo z vsebinskimi pripravami na delegatski sistem, da eksperimentalno zaposlujejo in podobno, pomeni, da vsi sprejeti družbeni dokumenti o kadrovski politiki zahtevajo še načrtnejše izpolnjevanje. Še več stalnih pregledov, kdo jih uresničuje in kdo ne.

Na seji občinske konference SZDL v Celju so tudi izvolili Emila Rojca za nestalnega člana republiške konference SZDL in podprli kandidaturu Mitje Ribičiča za predsednika RK SZDL.

nd

Slovenske konjice

SAMOPRISPEVEK!

Krajevni samoprispevek za graditev izobraževalnih objektov v konjiški občini je bil vpeljan za preteklo petletno obdobje od 1968 do 1973, počete aprila meseca.

Kljub naporom občanov, občinske skupščine in družbeno političnih organizacij, da nadoknadijo zamujeno, v tem času jim ni uspelo realizirati vsega programa, ki so si ga zadali v petletnem obdobju. Ni jim uspelo realizirati najnujnejšega — urediti osnovnošolstvo tako, da bi vpeljali vsaj eno in pol izmenični pouk, ki je pogoj za podaljšano delo v šoli.

Velika nuja po obnovitvi se kaže tudi pri kulturnih domovih. Ti so v vsej konjiški občini zastareli in neuporab-

ni, če se tega izraza poslužimo zato, da povemo, da je danes urejena centralna kurjava pogoj za normalno delo.

Na področju komunalne dejavnosti je vrsta potreb, ki pa presegajo zmogljivosti posameznih krajevnih skupnosti. Nujna je obnova celotnega kanalizacijskega in vodovodnega omrežja, ki že nekaj let vzbuja skrb komunalnih strokovnjakov. Naj naštejemo, da ob večji motorizaciji tudi ceste kličejo po asfaltnih preoblikah? Pa mostovi, rekreacijski objekti, parki, ki nikoli niso prišli do veljave, čeprav danes že skrb za čisto okolje zahteva svoje?

Občinska skupščina je na svojem zasedanju lani julija

temeljito pretresla dosedanja vlaganja v šolske objekte in sredstev samoprispevka in ugotovila, da po programu niso bila vsa realizirana. Iz tega je po temeljitem premisleku sledil sklep, da se samoprispevek podaljša za naslednje petletno obdobje 1973 — 1978.

Skupščina je tudi sklenila da se objekti, ki bi se morali po programu dograditi do konca aprila 1973, dogradijo v breme kreditov in posojil, ki jih bo najela občina.

Novo zastavljeni program za naslednjih pet let (o tem bomo še pisali), ne bo tako prevzel nobene obveznosti iz prejšnjega programa.

T. S.

NAŠI ZNANCI

PIŠE DRAGO MEDVED

VOJO DJINOVSKI

To je bilo predvsem proučevanje surovin in različne druge raziskave. Vojo je na primer pričel s proizvodnjo svinecnega stekla, kajti pred vojno so zelo malo ali skoraj nič delali na tej osnovi. Tako se je receptura svinecnega stekla v Rogaški ustala nekje okoli petdesetega leta in isto recepturo uporabljajo še danes.

Okoli leta 1948 pa so v Rogaški pričeli z izvozom, in ko

Vojo pomisli, da je bilo pri takratnih desetih loncih sposobnih za izvoz od štirideset do petdeset kosov, se nam smehne. Danes gre v izvoz tudi 30.000 kosov dnevno. Res pa je, da je bil takrat kolektiv majhen, sploh v primerjavi s številom zaposlenih v sedanjem času. Toda Vojo ugotavlja, da je bil kolektiv, kakor je bil majhen, zelo homogen, zelo strokovno usposobljen, obrtno, ročno delo je bilo zelo kvalitetno, verzirano. In leta 1947 so ustanovili steklarstvo šolo in tako se je pričelo, lahko bi temu rekli — organizirano šolanje kadrov. Takrat je bilo pri eni peči osemdeset steklarjev, danes jih je štiristo. Takrat je brusilo kristal dvajset ljudi, danes to delo opravija dvesto ljudi itd. Morda zveni malce čudno tole naštevaje podatkov, primerjav, a vendarle le takšni konkretni podatki, pa čeprav so v obliki suhoparnih števil, lahko zelo približajo jasnejšo sliko razvoja rogaške steklarne! Z vsem tem pa je v vsakem trenutku tesno povezano delo Voja Djinovskega. Ure in ure preživite v tovarni, pri pečeh in drugje so pripomogle k temu. Včasih je Vojo pripotoval iz Beograda in šel ta-

koj v tovarno. Bil je pri pečeh ali v laboratoriju do polnoči. Doma niti niso vedeli, da se je vrnil. Bili so to časi, ko se je kolektivu zdelo normalno delati trideset nedelj. In še bi lahko našteval številne primere, ko je kolektiv z Vojem na čelu z voljo in zavestjo izpolnjeval najštevilnejše naloge pod nenormalnimi razmerami — gledane seveda z današnjega zornega kota. Naslednje leto bodo imeli v steklarni tri sto brusilcev, ko bo stekla proizvodnja tudi v Kozjem. Namreč, prejšnji lastnik je zelo pazil na to, da ni preveč delavcev brusilo kristal. To je bilo delo njegovih miljenčkov in ga ni mogel vsakdo opravljati. Še njegova žena ni mogla priti do kristala, danes pa je v brusilnici veliko žensk.

Tako je teklo delo. In to zelo dobro. To pa je bil tudi glavni razlog, da je Vojo kot Ljubljancin ostal v Rogaški Slatini. Videl je sposobnost kolektiva in želel z njim delati. Je pa tukaj nekaj bistvenih zanimivosti. Steklarji so namreč znani po tem, da so bolj »zaprti« — nikoli ne razlagajo na veliko o »umetelnosti« svojega dela. Vojo pa je bil pravzaprav prvi tujea v tovarni. Ostali so bili vsi

povezani, saj je to delo, ki ga opravljajo generacije. Stari oče, oče, sin, vnuk in tako naprej in presneto moraš biti priljubljen, da te sprejmejo medse. Vojo pa je bil poleg tega kot mlad inženir za njih »zgotovje« teoretik. Toda z izrednim poslušom in dobrim znanjem si je kmalu pridobil naklonjenost delavcev in tako so nekako drug drugega dopolnjevali in skupaj iskali boljše možnosti za delo. In tako je tudi danes — Vojin sin je v steklarni... Vsi ti »človeški« faktorji so vplivali na Vojevo neomajno odločitev, da ostane v Rogaški. Toda to je Vojevo delo v kolektivu. Nikakor pa ne moremo izdajati njegovega dela zunaj kolektiva, saj to je vse skupaj nerazdružljivo povezano. Namreč vrsta funkcij, obveznosti, ki jih je Vojo izpolnjeval, se je vezalo na celotno delo. Samo za ilustracijo pogledjmo del dolge palete Vojnih funkcij: še ko je bila trgovaška zbornica, je bil član njenega upravnega odbora in predsednik sveta za nekovine, ko pa se je formirala gospodarska zbornica, je bil dvakrat član upravnega odbora, tretji predsednik sveta za nekovine, dvakrat član upravnega odbora zvez-

ne gospodarske zbornice, trikrat predsednik združenja steklarjev SFRJ, odbornik občinske skupščine Rogaške Slatine, odbornik okrajnega ljudskega odbora, trikrat odbornik šmarske občine, predsednik te skupščine, predsednik Zveze borcev v Rogaški, član sekretariata partijske organizacije, predsednik Partizana in kdo bi še vse našteval. Sam Vojo se sprašuje, kako je pravzaprav vse to povezoval... Človek je zapustil svoje življenjsko delo kolektivu, družbi, tu je še družina. Pred štirimi leti mu je umrla žena in se je čez dve leti ponovno poročil. V njem je ostala odločitev, da bo tudi, ko bo upokojen, čeprav si to težko predstavljamo, kako bo to Vojo uspelo... ostal v Rogaški, kjer si zida hišo, svoj dom, v katerem bo delal. Da, ko bo v zaslužnem pokoju, se bo lotil pisanja jugoslovanske tehnologije stekla na podlagi dolgoletnih teoretičnih in praktičnih izkušenj. Se ima v sebi občutek dolga do svojega področja dela, do svojih ljudi, ki so mu bili v življenju in delu prva in zadnja skrb. In takšnega človeka tudi poznajo in takšnega so sprejeli medse, za vse čase.

KONJICE

Predavanja za delavke

V tem mesecu so pri Delavski univerzi pričeli rednimi predavanji v drugem letniku konfekcijske šole, v katerem se 22 mladih deklet usposablja za kvalificirane delavke obratstva KOKO v Konusu. Predavanja bodo trajala do 20. junija. Sledilo bo delo v proizvodnji, naslednje leto pa bodo ob tem času nadaljevali s šolanjem, kar bodo sledili zaključni izpiti. Poučujejo jih strokovni sodelavci na delavski univerzi.

Za dekleta je ta način izobraževanja zelo koristen pri tem pa jim daje učenja ne dela preglavic, tudi stroškov prevoza ne trpijo same.

V. I.