

DELAVSKA ENOTNOST

PROLETARCI VSEH DEŽEL — ZDRUŽITE SE!

Danes na
5. strani:

MARSIKAJ
SO
ZAMUDILI

Četrtek, 2. aprila 1964
Št. 13, leto XXII

IZ GRADIVA ZA RAZPRAVO NA V. KONGRESU ZSJ

NEPOSREDNO UPRAVLJANJE

O nekaterih vprašanjih v zvezi z nadaljnjim razvijanjem neposrednega sodelovanja delovnih ljudi v upravljanju delovnih organizacij

Delavsko samoupravljanje pri-
naša s seboj, kot je znano, zelo
globoke in vsestranske družbene
spremembe. Pri tem je dviganje
neposrednega proizvajalca in
vsakega delovnega človeka na
raven zavestnega upravljalca
proizvajalnih sredstev oziroma
delovne organizacije, v kateri
dela, naš poglavitni cilj in po-
meni eno najglobljih, najbolj
vsestranskih in najbolj revolu-
cionarnih družbenih sprememb.
Ustvarjanje, utrjevanje in raz-
vijanje možnosti in odnosov, v
katerih bo čim bolj prišla do iz-
raza upravljalška vloga vsakega
posameznega delovnega človeka,
je bilo, je in bo ena najpom-
embnejših trajnih nalog sindi-
kalnih organizacij.

Nakopičene mnogoletne iz-
kušnje milijonov delovnih ljudi,
ki so doslej že praktično upra-
vljali svoje delovne organizacije,
tvori zelo solidno podlago za naš
namen, da se bomo v prihod-
njem obdobju lotili še pogum-
nejšega praktičnega uresničeva-
nja kar najbolj neposrednega
samoupravljanja v vseh delov-
nih organizacijah, posebno pa v
gospodarstvu.

V zvezi z nalogami, ki jih
imamo pred seboj pri čim bolj
doslednem uresničevanju načel
neposrednega sodelovanja delov-
nih ljudi pri upravljanju delov-
nih organizacij, moramo opozo-
riti na najbolj bistveno politično
ekonomsko plat samoupravlja-
nja, na katero v praksi pogosto
pozabljamo. Gre namreč ne sa-
mo za velikanske moralno poli-

tične, ampak tudi za ekonomsko
materialne prednosti neposred-
nega sodelovanja delavcev v
upravljanju, za prednosti, nad
katero, pred katero koli drugo
obliko upravljanja. Kajti če de-
lovni človek ustvarja svoj do-
hodek samo, ali v glavnem v
okviru skupnega dohodka, ki ga
dosega njegova delovna organi-
zacija, je očitno zainteresirana,
da se z vsemi svojimi silami za-
vzame za doseganje kar največ-
jega dohodka svoje delovne
enote in svoje organizacije. Ker
pa je ta dohodek neposredno
odvisen od produktivnosti dela,
od uspešnega poslovanja — z
eno besedo: od racionalnega in
učinkovitega upravljanja proiz-
vodnje — tedaj je očitno, da je
delavec življenjsko zainteresiran
za sodelovanje pri odločanju o
vseh proizvodnih in družbenih
vprašanjih v svoji delovni orga-
nizaciji.

Zato ekonomske in družbeno-
politične prednosti, ki jih ima
odločanje neposrednih proizva-
jalcev o vseh odnosih v delovni
skupnosti, ne izhajajo samo iz
abstraktno pojmovane svobode
dela, ampak tudi iz neposredne
realne zainteresiranosti vsakega
člana kolektiva, da bi zmeraj
našel najbolj smotne in racio-
nalne rešitve za vprašanja pri
izboljševanju dela in poslovanja,
ki naj omogoči nenehno poveče-
vanje skupnega dohodka delov-
ne organizacije, s tem pa tudi
lastnih osebnih dohodkov in
skladov delovne skupnosti.
Takšna neposredna materialna

zainteresiranost se nikoli ne
more razviti pri družbenih fak-
torjih izven proizvodnje, ne gle-
de na njihovo sposobnost, zna-
nje, voljo in zavest. Ker s svojo
življenjsko eksistenco še vedno
niso tako trdno in neposredno
odvisni od delovnih uspehov de-
lovne organizacije kot pa so pro-
izvajalci oziroma člani delovne
skupnosti.

Zainteresiranost delovnih lju-
di za kar najbolj racionalno
upravljanje proizvodnje pred-
postavlja seveda ustrezne od-
nose v delitvi dohodka, odnose,
ki omogočajo, da je materialni
položaj delovnih ljudi nepo-
sredno odvisen od sadov njihove-
ga upravljanja. Ko so takšni
odnosi dani, je tudi težko podvo-
miti v to zainteresiranost.

Številna vprašanja v kom-
pleksni problematiki oblikova-
nja takih odnosov obdeluje dru-
go gradivo za V. kongres ZSJ. V
tem tekstu bomo govorili o ne-
katerih temeljnih vprašanjih v
delovanju sistema samoupravl-
janja v delovnih organizacijah
z vidika neposrednega sodelova-
nja delovnih ljudi pri odločanju
o gospodarskih, družbenih in
ostalih odnosih v delovni enoti
in delovni skupnosti.

**VPRASHANJA OB SODELOVA-
NJU DELOVNIH LJUDI PRI
PLANIRANJU PROIZVODNJE
IN DEJAVNOSTI DELOVNIH
ENOT IN DELOVNIH ORGA-
NIZACIJ**

V postopku za sprejemanje
plana delovne organizacije je

angažiran razmeroma širok krog
delovnih ljudi: vodilni kadri in
strokovne službe, člani samo-
upravnih organov, družbeno-
politične organizacije in drugi fak-
torji. Pomembne so tudi korist-
ne težnje, ki so se pokazale ob
sestavljanju statuten, da bi do-
ločili čim bolj demokratični po-
stopki pri proučevanju plana, ki
bo nalagal samoupravnim orga-
nom, da naj pošljejo predlog
plana v proučevanje vsem de-
lovnim enotam, tj. vsem članom
delovne skupnosti.

Ceprav tudi takšen postopek
pomeni velik korak naprej, se z
njim ne moremo zadovoljiti, ker
v njem lahko pride — in tudi
prihaja — do pojavljanja for-
malizma, ki mu je, kot je znano,
bistveno, da se izpelje zunanja
demokratična procedura, odnosi
pa ostajajo bolj ali manj pri
starem.

V čem so problemi, ko gre za
sodelovanje delavcev pri spre-
jemanju letnega, polletnega, tro-
mesečnega in mesečnega plana
delovne enote in delovne orga-
nizacije?

Kjer se dohodek oblikuje sa-
mo na ravni delovne organizacije,
kjer o vseh vprašanjih v
zvezi s plani razpravljajo, jih
odločajo in urejajo v strokovnih
službah, sklepe pa sprejemajo v
samoupravnih organih, delavce
praktično nikjer ne vidi in ne
spoznava vseh pomembnih po-
gojev, faktorjev in elementov,
ki vplivajo v proizvodnem pro-
cesu na oblikovanje skupnega
dohodka, s tem pa tudi njegovih
osebnih dohodkov, tam neogib-
no pride prvič do določenega lo-
čevanja proizvodnih sredstev
od delavca in drugič do določe-
nih nasprotij med tistimi »zgo-
raji«, ki sestavljajo plan, in tisti-
mi »spodaji«, ki delajo za
stroji...

Na kakšen način lahko anga-
žiramo kar največje število de-
lovnih ljudi pri odločanju o
planu delovne enote in delovne
organizacije?

Očitno se nam to ne bo po-
srečilo, če bomo predloge planov
podajali delavcem v obliki raz-
ličnih suhoparnih ekonomistič-
nih, knjigovodskih in računo-
vodskih podatkov in formul, ki
jih zares lahko razume samo
ozek krog strokovnjakov.

(Nadaljevanje na 6. strani)

V OKVIRU

O tem, kaj je političen problem, so pri nas mnenja de-
ljena. Nekateri, žal, smatrajo, da je političen problem vse
slabo, kar pride v javnost. Zato si na vse kriplje prizade-
vajo, da bi slabo prikrili pred javnostjo, namesto da bi
slabosti enostavno odpravili.

Novinarji včasih smatramo, da so politični problemi vse
slabosti, posebno pa še tiste, ki prizadevajo del ljudi,
medtem ko drugi del smatra, da je to naravno ali pa vsaj
ne toliko problematično, da bi se nad tem resno zamislili.
Da ne bomo preveč posploševali, si ogledimo za ilustracijo
značilen primer iz naše prakse.

Pred nedavnim je neki naš novinar obiskal neko de-
lovno organizacijo in se zanimal za sistem delitve in od-
prave osebnih dohodkov izpod 25.000 dinarjev na mesec.
Na vsa vprašanja, kaj so sami napravili, da bi odkrili
nekaj notranjih rezerv in razrešili ta problem, so mu odgo-
varjali, da to pri njih ni mogoče. Imeli so na razpolago

POLITIČEN PROBLEM

tudi neko »študijo«, dolgo dve in pol tipkane strani, v
kateri so članom delovne organizacije pojasnili med dru-
gim tudi naslednje:

»...Zadovoljive rešitve znotraj podjetja pri dani si-
tuaciji torej ni. Govoriti o notranjih rezervah v našem
primeru ni tako zanimivo kot morda kje drugje. Res je,
da rezerve iščejo in jih tudi najdejo celo v najbolj sodob-
nih in ekonomsko urejenih podjetjih, vendar pri nas za
takšno akcijo ne predstavlja bistvenega elementa...

...Znotraj podjetja problema ne bo možno rešiti, treba
bo iskati rešitve v spremembi instrumentov: na naš pri-
mer pravilno stimulirati izvoz in delno znižati davek na
promet proizvodov...

...Ali ne bi bila morda rešitev tudi v razbremenitvi
sedanjih bruto osebnih dohodkov, saj vemo, da se je na
te dinarje obesilo že nebroj raznobarnih procentov?...

...Ali ne bi bilo normalno prenesti pretežni procent
prispevka za socialno zavarovanje na stroške podjetja in
morda za toliko dovoliti zvišanje cen izdelkov?...

...Proračunski prispevek bi bilo primerno znižati, do-
polnilni proračunski prispevek pa vobče ukiniti...

...Ni posebna težava izračunati, da 1,5 % OD-bruto v
našem podjetju znaša mnogo več, kot pa delavci koristijo
ugodno znižane vožnje po železnici, avtobusu itd....

...Če bi se torej sedanji bruto osebni dohodki delavcev
po plačilni listi obremenjevali z maksimalno 17 %, bi bil
problem avtomatično rešen...«

Ker seveda novinar na takšna in podobna izhodišča ni
pristal, ampak je vrtal dalje, iskal druge rešitve in tudi
kritiziral, je nenadoma zaradi članka nastal politični pro-
blem. O tem, kako pišemo o prizadežitvi tovarni, so razpra-
vljali tudi na okrajnem političnem forumu. Naš članek je
postal političen problem.

Smatramo, da je političen problem v tem, da je po takš-
nih izhodiščih še naprej blizu 560 delavcev obsojenih na
mesečne dohodke izpod 25.000 dinarjev. In o tem politič-
nem problemu bi morali zelo resno razpravljati tudi poli-
tični forumi.

Ni problem v tem, ali o nekem kritičnem položaju kri-
tično pišemo, ampak v tem, da ga je treba spremeniti!

VINKO TRINKAUS

IV. KONGRES ZVEZE SVOBOD IN PROSVETNIH DRUŠTEV SLOVENIJE

ČLOVEK JE SUBJEKT SVOJE SEDANJOSTI ZATO SOAKTER KULTURNEGA ŽIVLJENJA

Branko Babič ob zaključku refera-
ta: »Razprava o tezah in statutu je bila
pred kongresom precej živahna. Mnogo
koristnih idej in predlogov je bilo izre-
čenih, hkrati pa je razprava tudi poka-
zala, da je v naših organizacijah precej
idejno še nerazčiščenih gledanj, oziro-
ma mnogo je še ljudi, ki težko sprje-
majo nove poglede in stališča, glede
vsebine in oblike dela naših organi-
zacij. Upam, da bo kongres veliko pri-
pomogel k izoblikovanju jasnejših po-
gledov in razumevanja prizadevanj, da
bi naše organizacije v novih pogojih
dobile svoje mesto in vlogo v naših
skupnih naporih za lepše in bogatejše
življenje človeka.

Predkongresna razprava je segla
zelo široko tudi izven naših organizacij.
K idejnemu razčiščevanju nekaterih
osnovnih stališč je veliko pripomogla
Zveza komunistov. Zlasti pa se je na
terenu dokaj široko angažirala Sociali-
stična zveza, ki nam je bila v veliko
pomoc pri razpravi o bistvenih proble-
mih glede vsebine naših organizacij.
To govori o splošnem družbenem po-
menu vprašanj v zvezi z vlogo in nalo-
gami naših organizacij. To tudi govori
o tem, da prevzamemo določeno druž-
beno obveznost za izvršitev nakazanih
nalog, ki izhajajo iz dejavnosti naših
organizacij. Temu bodo tudi v bodoče
posvečena vsa naša prizadevanja.«

V dneh 27. in 28. marca je bil v Ljub-
ljani IV. kongres Zveze Svobod in prosvet-
nih društev Slovenije. Kongres je razpravljal
o nekaterih problemih kulture v našem
družbenem razvoju po tem, ko je o isti
temi prebral referat predsednik Branko
Babič. Izredno zanimive in tehtne razprave
so se dopolnjevale tako s strani delegatov,
ki so stvarno analizirali probleme iz kon-
kretne prakse kot s strani gostov, ki so
zlasti mnogo prispevali k teoretičnemu raz-
čiščevanju pogledov na naš družbeni in
kulturni razvoj. V prihodnjih številkah De-
lavske enotnosti bomo tako poleg nekaterih
drugih razprav objavili tudi prispevke Leva
Modica, sekretarja ideološke komisije CK
ZKS, Borisa Ziherla, člana IK CK ZKS,
Iva Tavčarja, predsednika kulturno-pro-
svetnega zbora skupščine SRS, Bena Zu-
pančiča, podpredsednika IS SRS, Marjana
Javornika, predsednika ideološke komisije
GO SZDL, in Miloša Poljanška, sekretarja
Sekretariata za kulturo IS SRS.

Delegati so na kongresu izvolili nov
89-članski republiški svet in 25-člansko
predsedstvo z dosedanjim predsednikom
Brankom Babičem in podpredsednikom
Slavkom Bohancem. Sprejeli so nov statut
Zveze kulturno-prosvetnih organizacij Slo-
venije, kot se je preimenovala dosedanja
Zveza Svobod in prosvetnih društev Slove-
nije. (Stran 8)



— Tako, naše nagrajevanje vodilnih uslužbencev je v glavnem v redu — najti moramo
samo še kriterije, kako smo do teh postavk prišli...

Karikatura: MILAN MAVER

PO SVOJE IN VSAK ZASE

Približni izračuni kažejo, da bi slovenske gospodarske organizacije letos lahko porabile okoli 6 milijard dinarjev za strokovno izobraževanje in za vzgojo strokovnih kadrov. Toliko namreč zneso dva in pol odstotna udeležba v bruto osebnih dohodkih, kar podjetja po zadnjih spremembah zakona o sredstvih gospodarskih organizacij lahko porabijo za kadre.

Nedvomno gre za znatna sredstva, zlasti še, če pomislimo, da podjetja v povprečju doslej niso izkoristila niti tistih sredstev za vzgojo kadrov, ki so jih po stopnji enega odstotka od bruto osebnih dohodkov lahko obračunavala v breme poslovnih stroškov. Tako ni prav nič čudnega, da se je našlo precej interesentov, ki se vstrie s podjetji potegujejo za svoj delež v okviru omenjenih dveh in pol odstotkov. Utemeljitev je preprosta: že doslej niste vsega porabili. Zdaj imate za 150 % več in lahko pomagate... Sredstva bi namensko združili.

Nič čudnega, če je v podjetjih zavrelo. Naposled je le res, da gre za njihova sredstva. Nikjer ni rečeno, da v delovnih organizacijah morajo obračunati v breme poslovnih stroškov natančno po 2,5 % od bruto osebnih dohodkov. Če podjetje za kadre porabi manj, so tudi stroški nižji in čisti dohodek večji. Na to, pravijo v podjetjih, vsi tisti, ki v spremenjenem zakonu vidijo legalno možnost prelivanja sredstev iz podjetja v komuno in še kam drugam, najbrž niso pomislili.

Interesentov pa res ni bilo malo. Občine so pričakovale, da bodo po tej poti prišle do sredstev za financiranje osnovnega šolstva, še posebej pa do novih investicij. Ponekod, na primer v Velenju, so v okviru občnih sredstev že združili. Zdaj, ko je prišlo uradno tolmačenje, ki poudarja, da gre za namenska sredstva za financiranje vzgoje strokovnih kadrov, so v občinah seveda poparjeni.

Tudi šole II. stopnje in višji učno vzgojni zavodi seveda prav tako potrebujejo sredstva, če naj bi modernizirali in razširili prostore ter opremo, poskrbeli za boljši kader in za vse ostalo. Za te potrebe naj bi po zadnjih pobudah okrajnih gospodarskih zbornic, oziroma okrajnih in občinskih skupščin (kakor kje) gospodarske organizacije predvsem združevale svoja prosta sredstva.

V delovnih organizacijah z »lastnim« izobraževanjem (seminarji, tečaji, stipendiranje itd.) vseh potrebnih kadrov ne morejo vzgojiti. Večino kadra jim vendarle dajejo šole. Toda zato bi radi vedeli, kaj bo z njihovimi sredstvi; radi bi zagotovili, da bodo res namensko porabljena, videli bi radi programe trošenja in učinkovanja teh sredstev. Prevladuje torej želja, da bi bila sredstva podjetij racionalno porabljena.

Kakor že tolikokrat doslej ob združevanju sredstev pa se je tudi tokrat pokazalo, da združevanje ni bilo najbolje pripravljeno in da ima nadih administrativnega predpisovanja, čeprav so ti predlogi formulirani v obliki priporočila. Gre namreč tudi za to, da naj bi po teh priporočilih v vseh okrajih (z izjemo mariborskega) vsa podjetja prispevala v skupne sklade v enakih razmerjih. Drugače rečeno: tiste delovne organizacije, zlasti večje, ki so že doslej za izobraževanje porabile več kot 1 % od bruto osebnih dohodkov in so zato morale poseči tudi v sklade, naj bi dale v skupni sklad procentualno prav toliko kot podjetja, kjer do sedaj niti sredstev po stopnji enega odstotka niso izkoristili. Kot rečeno, so diferencirane prispevke predlagali in uveljavili le v mariborskem okraju. Tam naj bi podjetja, ki so že doslej sama skrbela za izobraževanje, dajala v skupni sklad po 1 % od bruto osebnih dohodkov, ostale delovne organizacije pa še pol odstotka več, torej skupaj 1,5 %. V ostalih okrajih pa so predlagali enotno stopnjo prispevka (1,2 %). Povsod sicer pravijo, da to ni »predpis«, ki ne bi dopuščal izjem, torej »sporazumov« z delovnimi organizacijami. Vendar kaže, da bodo to upoštevali le v ljubljanskem okraju, kjer napovedujejo, da bi združevali le tista sredstva, kolikor podjetja lahko prispevajo; delovne organizacije pa bi obravnavali vsako posebej, s posebnim ozirom glede na panogo. Sicer so povsod na osnovi programa zbiranja sredstev že izdelali programe, kako in zakaj naj bi ta sredstva porabili. »Nerodno« je zgolj to, da so bili ti programi (ki jih zdaj kajpak »morajo« uresničiti!) izdelani prej, preden so delovne

lovne organizacije pripravljene odstopiti v skupni sklad. V tem smislu so že formulirala svoje odgovore številna podjetja, med njimi »Stavbenik« Izola, Kmetijski kombinat Zalec in druga. Spet druge, tudi večje delovne organizacije, so v načelu popolnoma odklonile kakršen koli prispevek, češ da morajo vzdrževati lastne šole. So pa tudi podjetja, kjer so takoj pristali na podpis pogodbe, ne da bi predpostavljali »lastne potrebe. Tako so ta podjetja »izkazala« svoj posluh za skupne potrebe...

Skratka, reakcija na pobude za združevanje sredstev je bila zelo različna od podjetja do podjetja. Verjetno pa bi se o vsem povsod lažje pogovorili (tako kot so se v mariborskem okraju), če bi bile priprave temeljitejše in če v teh okoliščinah delovne organizacije ne bi že od prej imele preslabih izkušenj. V programu investicij za izgradnjo in opremo strokovnih šol v celjskem okraju na primer bemo, da bi potrebovali znatna sredstva za tehniško šolo. Prav za to šolo pa so podjetja že združevala sredstva v namenski sklad, ki pa je bil nimenom izkoriščen za druge izdatke, pa četudi v zvezi s šolstvom.

Nič čudnega torej, če tudi zavoljo tega delovne organizacije dostikrat a priori predpostavljajo lastne interese. Tege ni razumeti tako, da v načelu nasprotujejo združevanju sredstev, saj bi po tej poti prišli do novih prostih učnih mest, kjer bi nadaljevali šolanje današnji učenci osemletk. Že samo to, da gre za šolanje naraščajo, otrok danes zaposlenih proizvajalcev, pomeni zadostno pobudo in vzrok, da v delovnih organizacijah razumejo potrebo po združevanju sredstev.

Toda prav z ozirom na navedeno lahko podvomimo, ali bodo res zbrana vsa tista prosta sredstva, ki bodo v delovnih organizacijah dejansko na razpolago; oziroma, ki bi jih bilo mogoče obračunati. Ob tem gre še za dodatno vprašanje, ali je sploh nujno, da se prosta sredstva centralizirajo v nekem skladu. Če gre za denar podjetij, namensko predviden za investicije v strokovno šolstvo, bi bilo verjetno vseeno, če bi ta sredstva ostala na tekočih računih podjetij s tem, da delovne organizacije s skladi sklencev ustrezne pogodbe. Če bi sklad izvajal skupno dogovorjeni program investicij, bi podjetja nedvomno imela tudi večjo možnost vplivanja na potek investicij, saj bi tudi vedela, za kaj so porabljena njihova sredstva. To bi, mimogrede rečeno, pomenilo tudi najboljše jamstvo, da bodo sredstva iz skladov za kadre tudi dejansko namensko porabljena.

Gre pa še za nekaj drugega. Preveliki optimisti bi bili, če bi pričakovali, da bo mogoče v nedogled, da bi v breme poslovnih stroškov izobraževali kadre. To pomeni, da družba v trenutnih pogojih nudi izjemne ugodnosti, kajti jasno je, da tudi izobraževanje kadrov pomeni obliko investiranja, ki v nobenem primeru ne bi smelo bremeniti poslovnih stroškov. Opravka imamo torej z začasno rešitvijo, ki v svojih virkih in posledicah spet temelji na problematiki neurejenega financiranja vsega našega šolstva; oziroma, v najširšem smislu — na (današnjim pogojem) neustreznem razporeditvi družbene akumulacije.

Ob vseh teh pripombah in pomislekih pa seveda ne bi smeli obiti bistvenega: na razpolago so večja sredstva. Torej je prišel čas, da tudi povsod tam, kjer tega še niso storili, pripravijo programe potreb po kadrih; na sploh pa sprevidijo, da gre za možne in hkrati nujne investicije. Na podlagi teh programov pa se je mogoče pogovarjati tudi o čim bolj racionalni porabi sredstev. Vendar tudi to ne v obliki »enotnih ključev za prispevke«, »priporočil« ali kakorkoli temu rečemo, ampak odvisno od potreb in možnosti delovnih organizacij. Ne bo odveč, če še enkrat ponovimo, da gre za njihova sredstva, namenjena za reševanje njihovih neposrednih potreb, kar samo po sebi pogojuje tudi združevanje sredstev za reševanje potreb. Problem je torej v tem, kako ta sredstva združujejo, ne pa, da v podjetjih tega ne bi hoteli!

M. GOVEKAR

Cloveka pokopljejo, kadar umre.

Njo pa so brez običajnega pogrebne ceremoniale, brez krste, jokajočih pogrebcev in rož živo pokopali, ker ni bila človek, ampak samo ideja.

Zdrava, dobra in koristna ideja o samskem domu za bežigradske delavce, predvsem pa za delavke.

Njen rojstni kraj: občinski ljudski odbor za Bežigradom.

Njen grob: neznani predal, prav tako na občinskem ljudskem odboru za Bežigradom.

Zakaj so jo pokopali, ni znano.

Domneva, da bi bila njena pot iz glav na papir in od tam na zemljo predraga, je a priori izključena.

Izključuje jo praksa v Tovarni kovinske galanterije za Bežigradom, morda tudi praksa v TOPS, TONOSI, bežigradskem obratu Tovarne dekorativnih tkanin — skratka v vseh bežigradskih tovarnah, ki zaposlujejo večidel ženske...

V Tovarni kovinske galanterije so že s prvim oktobrom lani uvedli 42-urni delovni teden. Polletni rezultati te novosti so izvrstni. Produktivnost je samo prvi mesec upadla za 4 %, odtlej pa gre njena pot nenehno navzgor. Zaradi boljše organizacije dela so stroji bolje izkoriščeni, bolj pa so izkoriščeni tudi delavci in delavke.

Včasih so šli ob šestih ali kako minuto čez šele mimo portirnice, zdaj točno ob šestih zabrnijo stroji.

Včasih so deset minut pred delovnim odmorom odšli v garderobo po malico, zdaj stroje ustavijo šele pet minut pred odmorom, ko zazvoni tovarniški zvonec.

ŽIVA POKOPANA...

Včasih so četrte ure pred koncem šifra odhajali v umivalnico, zdaj z delom končajo šele pet minut pred drugo ali deseto zvečer, ko pozvoni.

Mojstri pazijo, da je material vedno pri roki in da nihče ne drži rok križem. Delavci in delavke pa sami pazijo, da za osebne potrebe porabijo čimmanj časa.

In tako v 182 urah naredijo več kakor poprej v 208. Nagrada za večjo pridnost: tri proste sobote v mesecu.

Za tiste, ki imajo lastno stanovanje.

Dekleta, ki si ležišče v kuhinji ali družinski rototarnici služijo s tem, da se gredo po prihod iz tovarne ali poprej gospodinjske pomočnice, nimajo prostih sobot, pač pa so zaradi skrajšanega delovnega tedna bolj proste njihove gospodinje. Ob sobotah je največ gospodinjskega dela. Zakaj ne bi kovač izkoristil klešč, če so pri roki?

In dekleta več garajo v tovarni in več garajo doma. Za enake osebne dohodke in za isto ležišče v kuhinji ali družinski rototarnici, v kar so spremenjeni tako imenovani kabineti.

V Tovarni kovinske galanterije pa zadnje čase zaskrbnjeno ugotavljajo, da v montažnem oddelku, kjer od 96 zaposlenih 40 pomaga v gospodinjstvu za stanovanje in hrano ali samo za hrano, naraščajo bolezenski izostanki. Da proizvodnja normalno teče, morajo drugi opravljati nadure. Izplačana hranarina in nadure pa zmanjšujejo vrednost točk vsem zdravim delavcem in delavkam.

Cloveška zmogljivost ima meje...

Kako bo čez leto dni?

Tovarna kovinske galanterije se bo preselila v nove delovne prostore.

Tovarna kovinske galanterije bo dobila nove stroje.

Samske delavke, večina samskih delavk pa bo v prostih urah živela po starem. Njihova delovna rekreacija bo pomivanje posode, loščenje parketa, pranje. Razen takrat, ko jim bo zdravnik predpisal počitek zaradi telesne izčrpanosti ali bolezni.

*

Na bežigradski občini pa so zdravo, dobro idejo o samskem domu pokopali brez običajnega pogrebne ceremoniale. Brez nagrobnega govora.

Nihče se ne vpraša, zakaj?

MARIOLA KOBAL



Čas je zlato, tega se dobro zavedajo tudi nekateri delavci podjetja »Obnova« iz Ljubljane. Na cirkulari si namreč kar na delovnem mestu izdelujejo lesene cikle za domačo uporabo

DELOVNA DOBA, KI SE ŠTEJE ZA POKOJNINO S POVEČANJEM

O BENEFICIRANJU DELOVNE DOBE BO TREBA ŠE RAZPRAVLJATI

Ze v sedanjem pokojninskem sistemu se šteje zavarovancem doba, ki so jo prebili na težkih in zdravju škodljivih delih za pokojnino s povečanjem, in sicer različno: osem, devet oziroma deset mesecev za eno leto, oziroma dvanajst mesecev kot štirinajst mesecev v nekaterih službah notranje uprave in dvanajst mesecev za osemnajst mesecev vojninih uslužbencem na težkih delovnih mestih. Tudi teze novega pokojninskega zakona omenjajo beneficirano pokojninsko dobo za zavarovance, ki delajo na delovnih mestih, na katerih je delo posebno težko in zdravju škodljivo. To so tudi dela, na katerih starejše osebe praviloma ne morejo delati do dobe, ki je sicer določena za uveljavitev polne pokojnine. Tako bi se v skladu z beneficiranjem delovne dobe znižale tudi sta-

rostne meje, predpisane za uveljavitev pokojnin. Starostna meja se znižuje za vsakih pet, štiri oziroma tri leta, ki jih delavec prebije na takih delih za eno leto. Vendar moškim največ na 50. let starosti, ženskam pa največ na 45. let starosti.

Namen teh ugodnosti je omogočiti zgodnejšo upokojitve tistim zavarovancem, ki se močnejše izčrpavajo na takšnih delovnih mestih, ki so škodljiva za njihovo zdravje, kar pa ni mogoče odvrniti ali omejiti z uvedbo varstvenih ukrepov, oziroma iz izboljšanjem delovnih pogojev. Teze predlagajo, naj bi v zakonu določili samo osnovna načela in kriterije za takšno beneficirano štetje. S posebnim predpisom Zvezne skupščine bi se določila delovna mesta in opravila, na katerih se delovna doba beneficira, to se pravi šteje s povečanjem,

predpisi pa bi določali tudi obseg in način beneficirane delovne dobe ter znižanje starostne meje. To pomeni, da bo beneficiranje dobe različno, odvisno pa od težavnosti dela. Prav gotovo mora pokojninski zakon okvirno določati in dopuščati beneficiranje delovne dobe, vendar pa naj bi konkretne predpise izdelale republike same, kajti vsi vemo, da so po različnih delovnih organizacijah različni pogoji.

V sedanjem sistemu je beneficirano štetje delovne dobe določeno za nekatere skupine (piloti) v civilnem ali gospodarskem letalstvu, delo v kesonih, potapljaško delo, rudarsko delo v jami in delo težjih invalidov, ki delajo s polnim delovnim časom, beneficirano štetje imajo vojaške osebe in uslužbenci na določenih službah v resoru notranjih zadev).

Število delovnih mest, na katerih se delavcem zaradi težavnosti dela štejejo leta v pokojnino s povečanjem, je sorazmerno majhno. Prav tako je povečanje skupne pokojninske dobe za čas, prebit na težkih delih, sorazmerno majhno v primerjavi s skupno priznano pokojninsko dobo. Ze sedanje razprave o novem pokojninskem sistemu so pokazale, da je še precej delovnih mest, kjer bi prišlo v poštev beneficirano štetje. Prav gotovo vseh ne bo mogoče upoštevati, kajti marsikje bi se dalo le-te odpraviti z boljšo organizacijo, z izboljšanimi tehnološkimi postopki predvsem pa z boljšo HTV zaščito. Predlogi, ki so bili dani v razpravah, kažejo na to, da bo le treba po posameznih republikah bolje proučiti ta vprašanja in s posebnimi predpisi točneje opredeliti, katera delovna mesta

in v katerih dejavnostih zares upravičeno zaslužijo benefikacijo.

Razen posebnih predpisov pa bodo morale delovne organizacije (seveda v okviru teh) v svojih statutih določiti, katera delovna mesta pridejo v poštev za povečano pokojninsko štetje, obenem pa predvideti vse mere, da se delovni pogoji čimprej izboljšajo. Na splošno bi bilo težko že sedaj ugotoviti, ali imajo res vsi šoferji v mestnem prometu tako težke delovne pogoje, da imajo pravico do benefikacij. Prav tako vsi gradbeni in sezonski delavci ter vozniki težkih vozil niso v enakem položaju. V marsikateri delovni organizaciji, kjer imajo sedaj zelo težke delovne pogoje, na primer delavci v Rušah in Kidričevem, ki tudi predlagajo, da bi se jim beneficirala delovni staž, bo po rekonstrukciji boljše. Takih in podobnih predlogov je še več, od vseh pa je treba temeljito premisliti, kaj bomo z beneficirano delovno dobo dosegli in ali bo benefikacija vplivala na to, da se bodo v perspektivi delovni pogoji tudi izboljšali.

Kajti dodatni prispevek za zavarovance, ki se jim delovna doba šteje za pokojnino s povečanjem, bodo morale plačevati

IZHODIŠČE VELIKOSERIJSKE PROIZVODNJE JE ZAGOTOVLJEN TRG

Med pomenkom s tov. **Jožem Knezom**, predsednikom poslovnega združenja LES, sem poskušala zvedeti, zakaj naša lesnoindustrijska podjetja bolj ne upoštevajo znanega dejstva, da se z večanjem serij zmanjšujejo proizvodni stroški in posredno prodajne cene, ki so pomemben element večje ali manjše konkurenčnosti doma, še celo pa na svetovnem tržišču. Kakor boste razbrali iz odgovorov, naša lesna industrija še nima pogojev za izdelovanje velikih serij, ker se vprašanja ni lotila na pravem koncu. Obstajajo pa tudi razne vnanje ovire.

Priznavate, da je velikoserijska proizvodnja cenejša kakor maloserijska, proizvodni programi podjetij, ki so večanje na vašem poslovnem združenju, pa so še vedno prenatrpani s specialnimi izdelki kratkega veka, za katere je treba posebej urediti pripravo dela, preskrbeti delovna orodja, usposobiti delavce in tako naprej, kar vse povečuje stroške in slabo vpliva na produktivnost, morda tudi na kakovost. Ali se podjetja tega zavedajo?

Ne podcenjujte jih. Brž ko vedo, da se ta ali oni proizvod lahko proda, povečajo serijo. Samo najbolj primitivni delovni kolektivi se ne zavedajo, da jim menjavanje artiklov povzroča mrtve čase — srednje kompliciran stroj najmanj pol ure stoji, preden ga pripravijo za drug izdelek, medtem ko traja proizvodna preusmeritev pri zelo preciznih strojih tudi po tri ure. To je čista izguba časa z daljnosežnimi posledicami na ekonomičnosti gospodarjenja, na produktivnosti, kakovosti in tudi na osebnih dohodkih delavcev. Ne samo zato, ker se ob pogosti menjavi ne morejo dodobra priučiti dela, ampak zato, ker so po navadi delovna orodja za majhne serije improvizirana, pomanjkljiva. Škarta je več...

Ce jim je vse to znano, zakaj se ožje ne specializirajo in ne proizvajajo večjih serij?

Problem ni tako preprost, kakor se dozdeva. Niti rešljiv čez noč. Izhodišče velikoserijske proizvodnje je zagotovljen trg. Tega pa naša lesna industrija do zdaj ni imela, ker se ni resno ukvarjala s predhodno analizo tujih tržišč, kamor usmerja že dobršen del svoje proizvodnje.

Kolikor vem, so okrajne in republiška gospodarska zbornica nameravale organizirati konjunktorno službo. Zadeva pa počasi napreduje.

Te konjunktorne službe nam lahko posredujejo le grobe orientacijske podatke o potencialnih potrošnikih, o njihovi kupni moči in potrebah, naša industrijska podjetja pa morajo vedeti več. Nekdo jih mora informirati, kakšno pohoisto je kupcem všeč, kakšne vrste lesa, kakšna oblika, površinska obdelava, deseni in ali naj na tujem prodajo pohisto preko grostov ali direktno detajlistom. Teh podatkov pa

nam vsaj po sedanji zamisli skupne konjunktorne službe ne bi mogle dati. Morali bi imeti posebne tržne raziskovalce, ekonomiste, ki bi se specializirali za lesno stroko. Upravni odbor našega združenja je že sklenil, da organiziramo to službo.

Jih boste dobili?

Sami jih bomo vzgojili. Sedem ekonomistov pojde na poseben tečaj na višjo komercialno šolo v Mariboru. Okoli dvajset tednov se bodo teoretično in praktično, usposabljali.

Kje bodo pa potem delali?

Formalno pri združenju, dejansko pa v inozemstvu. Lesna industrija, mislim slovenska, nima posebnih zunanjetrgovinskih predstavnikov, ampak se poslužuje mešanik, ki posredujejo vse od šivank do ladij, ali pa tujih agentov, ki mislijo predvsem na svoje interese. Informacije, ki jih dobimo od njih o željah in zahtevah kupcev, so včasih zelo površne ali celo napačne. V tovarni pohištva v Novi Gorici se je lani za dva meseca ustavil izvoz v Zahodno Nemčijo; odjemalec vseh njihovih pošiljk se je izgovoril, češ da pohištva ne more prodati, dejansko pa je blago zavrnil zaradi lastne finančne stiske, medtem ko se tržišče ni poslabšalo. Jasno, da je ta zastoj v izvozu zavrl proizvodnjo in zmanjšal ekonomski efekt podjetja. Če bi imeli v Zahodni Nemčiji lastno predstavništvo, do tega ne bi prišlo. Ljudje, ki bi delali tam, bi bili v osebnih stikih z vsemi možnimi kupci, v samih trgovinah bi videli, kaj potrošniki zahtevajo in kupujejo in bi lahko dajali industriji solidne sugestije za proizvodnjo in za poslovno politiko.

Je to najnovejša spoznanje?

Ne bi rekel. Že dolgo govorimo o tem, le denarja ni dal nihče. Proučevanje trga namreč ni poceni.

Ce si nameravate preko lastnih predstavništev povečati zunanji trg, bo najbrž treba bolj skrbeti tudi za kakovost izdelkov. Slišala sem, da kupci večkrat reklamirajo zaradi nesolidne izdelave ali zarjavelega okovja.

Napak ste informirani. Reklamacij dobivamo relativno manj kakor izvozniki iz drugih držav. Ne gredo pa samo na račun naše nesolidnosti, ampak včasih tudi na račun uvoženih surovin. Lani, na primer, so nam delali preglavice uvoženi laki.

Jih tovarne niso pred redno uporabo preizkusile?

Že ne dovolj, ker se pač na tisto, kar je uvoženega, bolj zanesejo kot na domače produkte. Reklamacije nam seveda ne povečujejo poslovnega ugleda, razen tega nastaja ogromna gospodarska škoda, če se post festum ugotovi, da vgrajeni material ni dober. Predstavlja se, kakšne bi bile posledice pri velikih serijah! Zoper takšno neprijetna presenečenja smo se zavarovali.

Letos smo ustanovili Zavod za napredek lesne industrije, ki bo med drugim skrbel, da bodo vsi materiali dobri. To ne bo preveč komplicirano, ker združenje oskrbuje vsa podjetja z osnovnimi gradivi. Vzorce bomo laboratorijsko in industrijsko preiskovali preden nabavimo večje količine. Sicer pa bi lahko govoril v sedanjiku. Brusne papirje dveh tujih firm smo že testirali z najmodernejšimi stroji v cerkniški tovarni Brest glede ekonomičnosti in uporabnosti in ugotovili, da so eni primernejši za posamezne proizvodne operacije, drugi pa spet za druge. Podjetjem bomo sporočili svoje ugotovitve, da se bodo vedela ravnati pri delu. Tako bomo hkrati reševali dva problema: problem kakovosti in problem ekonomičnosti proizvodnje, ki postaja zaradi izvoza vedno bolj interesanten.

Torej namerava vaše združenje dati članstvu tudi proizvodne napotke?

Jih že dajemo. Na skupnih sestankih na marsikaj opozorimo. Tu se izmenjajo tudi delovne izkušnje, kar je še celo pomembno, dokler ne bomo imeli normativov za kakovost izdelkov.

Normative za kakovost izdelkov? Saj se standardov za surovine nimamo.

V normativih bo točno opredeljena tudi kakovost surovin oziroma vgrajenih materialov, poleg tehnologije, zahtev glede trdnosti in podobno. To terja veliko truda in časa. Švedi so te normative sestavljali devet let.

Oprostite, ker vas prekinjam. Domala vsi finalisti se pritožujejo, čemu jim družba postavlja tolikšne zahteve glede kakovosti, preden ne preskrbi, da so tudi surovine dobre. Denimo, da to vprašanje do sestave normativov ne bo urejeno, kako bodo lesno industrijska podjetja primorala svoje dobavitelje k večji solidnosti?

To nas ne skrbi, Če nam ne bodo ugodili, bomo pač uvozili, kar potrebujemo. Med dvema zlema bomo izbrali manjšega. Zdaj, ko domača industrija ni več tako zaščitena kakor kočev-

ski medveč, bo to izvedljivo. Mislite, da lesna industrija v drugih državah nima podobnih težav s svojimi dobavitelji kot mi? Intervencijski uvoz pa je odlično vzgojno in, če hočete, včasih tudi strahovalno sredstvo.

Velikoserijski proizvodnji potemtakem res dobro pripravljate temelje.

Njihova trdnost pa ni odvisna samo od našega združenja in njegovih članov. Se vrsto vprašanj bo treba urediti izven lesne industrije. Velike serije pridejo pri nas v poštev le, če domač trg zalagamo z istimi izdelki, kakor tuje države. Premalo nas je, da bi za lastne potrebe izdelovali večje količine istih proizvodov. Združene države, ki imajo močno potrošniško zaledje, si to lahko privoščijo. Toda včasih naša kontrola cen onemogoča takšno zdravo proizvodno politiko. Glejte, KLI Logatec že šest let izdeluje radijske vitrine za domač trg in za izvoz in jih zlahka proda. Prodajna cena pa zaradi povečanja proizvodnih stroškov že precej dolgo ni več realna. Zvezni urad za cene ne dovoli podražitve in tovarniški kolektiv je primoran črtati s proizvodnega programa ta artikel, ki je proizvodno vsestransko dognan in, kakor pravimo, idoč. Podobno je s togim administrativnim odobravanjem in kontroliranjem cen prizadeta tovarna Stol. Verjetno ste že videli njihove kuhinjske stole iz vezanih plošč; že dolga leta jih izdelujejo. To je njihov specialni proizvod, ki so ga zaščitili. Druga tovarna ga je kopirala, Zvezni urad za cene ji je odobril, da te kopirane stole prodaja po 1700 dinarjev. »Stol« pa ne more doseči, da bi ga dražje prodajal kakor po 1500 din, torej pod ceno.

In če ne uspe?

Bo serijsko proizvodnjo teh stolov uknil. Kljub vsem družbenim priporočilom, naj industrija pride na velikoserijsko proizvodnjo. Vidite, do kakšnih gospodarsko političnih absurdov prihaja zaradi instrumenta, ki naj bi delovne kolektive primoral k večji — gospodarnosti.

Sami ste rekli, da gre za izjemne primere. Kaj izven lesne industrije pa še ovira večanje serij?

Predvsem kooperanti, njihova nesolidnost pri dobavnih rokih in kakovosti. Velikoserijska proizvodnja zahteva ozko specializacijo in zato široko mrežo kooperantov. Če ti niso solidni, proizvodnja zelo trpi. To občutijo vse industrijske panoge že pri majhnih serijah. Pri večjih bi se problem še veliko bolj zaostрил.

Zakoni štitiijo podjetja pred nesolidnostjo kooperantov.

Kaj pomaga, če tožbo dobi nekaj mesecev potem, ko je produkcija za daljši ali krajši čas obstala, ker niso od kooperantov pravočasno dobili naročenih izdelkov ali surovin? Osebnostnim, da tega vprašanja ne bomo zadovoljivo rešili, dokler ne pride do gospodarsko vsestranske utemeljene integracije v naši industriji. Preko te bo tudi lahko izvesti specializacijo, ki je potrebna za velikoserijsko proizvodnjo. Če hočemo na zunanjem trgu konkurirati podjetjem, ki izdelujejo velike serije, je treba proizvodnjo skrajno racionalizirati. V Zahodni Nemčiji velike tovarne pohištva izdelujejo spalnico 15 ur, naše pa povprečno 50, kako naj se v prodajni ceni merimo z njimi? Ta diferenca v izdelavnih časih ne gre samo na račun tega, da imajo ozko specializirane stroje, medtem ko naše tovarne zaradi širokega proizvodnega asortimenta uporabljajo univerzalne, kjer je produktivnost manjša, ampak tudi na račun kooperantov in njihove nesolidnosti.

Po vsem, kar ste povedali, za velikoserijsko proizvodnjo še ne bomo kmalu zrel.

Zdaj se nam še najbolj splača zalagati tužno s kakovostnimi izdelki v manjših količinah. Tako dopolnjujemo izbor tujih večjih proizvajalcev.

Torej smo neke vrste statisti, imamo pa močnejšo surovinsko bazo za lesno industrijo kakor mnoge druge države.

Res je in prav to je porok, da se bomo otreli sedanje držanje.

MARIOŁA KOBAL

ČUDNE FORMULACIJE »AVTOMACIJE«

Že iz samega statuta ZSJ je razvidno, da so sindikati kot politična organizacija dolžni, da s svojimi predlogi, pobudami, priporočili in drugimi ukrepi ter akcijami skrbijo — razen vsega drugega — tudi za pravilno informiranje in urejene notranje odnose v kolektivu. Osnovne organizacije, to je sindikalne podružnice pa niso niti v nobenem primeru ne morejo predstavljati izvršnega organa v delovni organizaciji in kot take opravljati čisto operativne posle, čeprav ponekod še tako mislijo in tudi želijo.

Teh nekaj osnovnih načelnih smernic velja poudariti, kadar govorimo o primerih, ko sindikalne organizacije zaradi najbolj raznovrstnih pobud in vzrokov posežejo tudi na področja, kjer njihovo vplivanje ni le nepotrebno, ampak tudi škodljivo. Ena takih zadev se je zdaj dogodila v ljubljanski »Avtomaciji«, kjer je sindikat prevzel funkcije sveta delovnega kolektiva (to je organa družbenega, oziroma delavskega upravljanja), začel urejati nekatera notranja nasprotja, zahteval in dosegel razrešitev treh direktorjev služb poslovnega združenja »Avtomacija«, potem pa »vrnil mandat« novo izvoljenemu svetu delovnega kolektiva.

V zapisnikih sestankov izvršnega odbora sindikalne podružnice, ki so jih dostavili slehernemu članu kolektiva, je večkrat zapisano, da izvršni odbor sindikalne podružnice od 1. 1. 1964 opravlja funkcijo sveta delovnega kolektiva samo zato, ker je prejšnjemu svetu z omenjenim dnem potekel mandat. Tako je sindikalna organizacija (citirano po zapisniku z dne 10. 1. 1964) »kot množični politični organ in celotni kolektiv delovnih mest in v danem primeru organ družbenega upravljanja dolžna urejati negativne pojave...«

Toliko sem vedel o tej zadevi, ko sem se oglašil pri predsedniku sindikalne podružnice v »Avtomaciji« tovarišu Predragu Lipovcu, da bi izvedel še podrobnosti. Če je namreč potekel mandat sveta delovnega kolektiva, je bil le-ta dolžan še pred tem pripraviti in izpeljati nove volitve. Če tega zaradi pomanjkanja izkušenj, kot trdijo, niso vedeli (svet je obstajal šele leto dni), bi vsaj sindikat lahko vedel, kakšna je njegova dolžnost; v tem primeru pač ta, da mandat prejšnjega samoupravnega organa ne more prenehati vse dotlej, dokler niso razpisane volitve za novega. Sindikat je torej zares množični politični organ, ki kot tak postuje v mejah svojega statuta, ne more in sme pa nastopati kot izvršni operativni organ, oziroma prevzemati pristojnosti organov družbenega upravljanja, ki jim je sicer v pomoč.

Te podrobnosti in pomisleki le mimogrede, kajti predsednik Lipovac je bil zelo kratek: »Ne da bi se bal karkoli povedati, zdaj ne bi odgovoril na vaše vprašanje. Pri nas je tak red, da se je treba najprej pogovoriti z direktorjem. Zato prosim, da se oglašite čez nekaj dni. Vem pa, da nismo storili nič nezakonitega; vem to da lahko nastopijo izjemne situacije v kolektivu, ko sindikat lahko odstavi tudi direktorja. Nekaj takega se je zdaj dogodilo. Svetujem pa vam, ki ste očitno enostransko informirani, da za zdaj nič ne pišete, ker bi to lahko pomenilo konec vaše kariere.«

Teh besed ni komentiral. Dajstvo pa je, da sem se čez nekaj dni spet oglašil v »Avtomaciji«. Direktor je bil zadržan in zato so me napotili k pravnični dr. Adamičevi, kjer sem se spet srečal s predsednikom sindikata. Povedala sta mi, da do prve seje upravnega odbora (približno čez 14 dni po tem razgovoru) ne dajejo nobenih izjav. Potem pa, če želimo, zame pripravijo poseben sestanek, katerega bi se udeležili vsi tisti, s katerimi bi želel govoriti.

Spet čez nekaj dni pa sva se z direktorjem »Avtomacije« inženirjem Milošem Brelihom sešla. Povedal je, da dobro ve, da ni bilo prav, kar se je dogodilo v njihovem kolektivu.

Meni, da vse lahko pripišemo neinformiranosti in pomanjkanju izkušenj v samoupravljanju. Njihov svet delovnega kolektiva, ki mu je upravni odbor poslovnega združenja »Avtomacija« prepustil nekatere pristojnosti, je po njegovi (direktorjevi) oceni dobro delal, saj je povsem v redu opravil več kot štiri petine svojega dela. Ostale pa so nerešene nekatere reči, ki jih je bilo treba neodložljivo urediti. To je storil sindikat. Zdaj vedo, da so ravnali narobe. Vendar on, kot direktor in član kolektiva meni, da razvoj dogodkov ne bi bil nič drugačen, če sindikat ne bi posredoval, ampak bi namesto njega to storil kdo drug; morda novovizvoljeni svet delovnega kolektiva.

Toliko sem izvedel v »Avtomaciji«.

Velja pa zapisati še nekatere reči. Tista neodložljiva zadeva, ki jo je bilo treba takoj izpeljati, je bila razrešitev treh direktorjev strokovnih služb, oziroma birojev v »Avtomaciji«. Na njihovih delovnih mestih po zbranem gradivu sodeč ne ustrezajo zaradi »pomanjkljivih moralopolitičnih kvalifikacij«. Ko so se prizadeti pritožili, naj jim natančno utemeljijo, kaj izmed očitnih dejanj so zagrešili (vsem trem očitajo povsem isto), je ves kolektiv s ciklostiranim dodatkom zapisnika izvedel, da je ugotovitev, oziroma očitke treba razumeti tako, da za posameznike veljajo le deloma ali v celoti, kar se bo razčistilo med nadaljnjim postopkom.

Ta »nadaljnji postopek« zdaj poteka, predhodnega pa sploh ni bilo. Torej lahko ne glede na to, ali so odstavljeni direktorji storili tisto, kar jim očitajo, ali ne — kar je končno tudi nebstveno — govorimo o težko razumljivem odnosu do sodelavcev in o kršitvi zakona o delovnih razmerjih. Oboje je dokazano z vsebino odgovorov izvršnega odbora sindikalne podružnice prizadetim tovarišem, saj odgovor navaja, da bodo gradivo uredili v najkrajšem času in ga dostavili na pristojno mesto, kjer se bo v skladu z zakoni vse šele preverilo!

Korespondence in drugega materiala, ki govorijo o teh zadevah, je še precej. Našel bi lahko še več podatkov, ki govorijo o nepotrebnih natančnosti pri medsebojnem dopisovanju, formulacijah sklepov (čeprav se zdaj izgovarjajo, da pri formulacijah ni sodeloval pravnik in da si jih zdaj nekateri namestoma drugače razlagajo) in še pri čem. Vendar zgolj to, kar je zapisano, kaže, kako je neka sindikalna podružnica zgrešila svojo osnovno nalogo. Tudi v sedanjem času pa je za kolektiv »Avtomacije« verjetno najvažnejše to, kako si bo priboril resnične in neodvisne samoupravne pravice vsaj v notranjih zadevah kolektiva. Upravni odbor poslovnega združenja »Avtomacija« je namreč svetu delovnega kolektiva in direktorju res prepustil nekatere pristojnosti, o katerih pa naknadno vseeno razpravlja upravni odbor. Posamezna podjetja, ustanovitelji »Avtomacije«, imajo torej pravico, da se vtikajo v notranje zadeve kolektiva (osebni dohodki, odnosi itd.), čeprav je verjetno važnejše drugo: »Avtomacija« je bila ustanovljena z določenim namenom. Če svoje obveznosti do ustanoviteljev izvršuje tako, kot je bilo dogovorjeno s pogodbo, morajo ustanovitelji pač prispevati pogodbeno dogovorjena sredstva za pokrivanje stroškov »Avtomacije«. Kako pa znotraj »Avtomacije« urejajo interne zadeve, prav gotovo sodi v pristojnost kolektiva.

Če se je torej že dogodilo, da je svetu delovnega kolektiva potekel mandat, bi sindikalna podružnica verjetno bolj prav storila, da bi na kolektivnem sestanku (s skoraj 100-odstotno udeležbo) spet načela te probleme in postavila to zahtevo pred upravni odbor. Namesto tega pa bo UO na prvi seji razpravljalo o položaju, ki je v »Avtomaciji« nastal za časa »brezvladja«, ko je sindikat postal izvršna oblast v poslovnem združenju!

M. GOVEKAR

delovne organizacije, v katerih takšni zavarovanci delajo. Dodatna sredstva so potrebna za kritje večjih obveznosti skladov in vire, iz katerih naj se zagotovi plačilo dodatnega prispevka, je treba rešiti v sistemu delitve. Kako in na kakšen način, tega teze novega pokojninskega sistema sicer ne povedo. Vendar pa bodo, tako kot že doslej, placevale ta dodatni prispevek delovne organizacije iz svojih skladov. Upravičeno vprašanje je le, kdo naj prispeva sredstva za tiste delovne organizacije, ki imajo tako imenovane plafonirane cene. V teh je delo posebnost, delavci sami pa niso krivi, da imajo določene cene. Zato bo treba razmisliti, da bi za take delovne organizacije nosila stroške za dodatni prispevek beneficiranega staža širša družbeno-politična skupnost.

Kot beneficirano štetje delovne sobe so tudi posebni pogoji za upokojitve udeležencev narodnoosvobodilne vojne. Tako bi zavarovanci lažje dosegli polno pokojninsko dobo in si hitreje pridobili pravice do starostne pokojnine, kot to velja za ostale zavarovance. To je tudi razumljivo, saj so borci v znatno slabšem položaju v primerjavi z ostalimi zavarovanci glede splošnega zdravstvenega

stanja, izčrpanosti in delovne sposobnosti. Razen tega je bilo precej udeležencev NOV zaradi vojne in zaradi opravljanja raznih dolžnosti po vojni prikrajšano pri pridobivanju višjih kvalifikacij, kar pa teh ni, so imeli, so dobivali tudi nižje osebne dohodke. Zaradi vsega tega in pa tudi zaradi njihove družbeno-politične zasluge je utemeljeno, da imajo udeleženci narodnoosvobodilne vojne ugodnejše pogoje za pridobitev pravic do pokojnine, kakor tudi za višino pokojnine.

Po predlogih v tezah naj bi se za udeležence NOV pred 9. 9. 1943 pokojninska doba 35 let za moške in 30 let za ženske izenačila s 40 oziroma 35 delovnimi leti, ki so pri ostalih zavarovancih potrebna za uveljavitev polne pokojnine. Tudi pokojninski odstotki so sorazmerno drugače določeni za udeležence NOV kot za ostale zavarovance. Tako bi najvišji znesek pokojnine dobili že s 35 delovnimi leti moški, oziroma s 30 delovnimi leti ženske.

Za nosilce Spomenice 1941 je predvideno, da bi bila njihova pokojnina 100 odstotkov povprečnega osebnega dohodka (in ne 85 % kot za ostale zavarovance), doseženega v zadnjem

letu pred upokojitvijo. Teze so v tem nepopolne. Vprašanje je namreč, ali res nosilci Spomenice dosežejo v zadnjem letu pred upokojitvijo svoj najvišji povprečni osebni dohodek. Zatorej bi bilo umestno razmisliti o tem, da bi tako kot ostalim zavarovancem, tudi nosilec Spomenice 1941 pokojninski sistem dal možnost, da si izberejo povprečni osebni dohodek kateregakoli leta, ki je za njih najbolj ugodno, seveda valoriziran na dan upokojitve.

Za ostale udeležence NOV pred 9. 9. 1943 pa se pokojnina, ki je odmerjena za manj kot 35, oziroma 30 let pokojninske dobe, poveča za 60 %, tako da tudi ti udeleženci dosežejo pokojnino v višini 100 % pokojninske osnove (to pa je 85 % povprečnega osebnega dohodka). Vendar pa morajo za dosego take pokojnine imeti skupne pokojninske dobe vsaj 20 let moški, oziroma 19 let ženske.

Za tiste, ki so stopili v narodnoosvobodilno borbo 9. 9. 1943 ali kasneje, za vojne ujetnike, ki so v taboriščih aktivno in organizirano sodelovali v narodnoosvobodilnem gibanju, bi po tezah ugodnosti za povečanje zneska pokojnine ostale kot doslej.

N. L.



Napisal
in podpisal
JANEZ
VOLJC

Ves se svet okrog vrtili, vsak se za svoj žep drži

Iz znanosti in tehnike

Znanstvena metoda

Nedavno tega je na kmetijsko posestvo »Zapotok« prišel v službo komaj pečen inženir agronomije, ki si je v šestih letih nabral v akademiji toliko znanja, da ga je kar razganjalo. Ko se je seznanil s tamkaj zaposlenimi in si uredil pisarno, se je odpravil v hleve na ogled.

Gledal je liske, šeke, rumene in murke, kako se pohlepno pulijo za seno v jastih, in ko so se najedle, jih je gledal, kako prežvekujejo, in ko so se napreževale, jih je gledal, kako se spet pulijo za seno, in je dejal:

»Uboge živali, saj ves dan samo žro in prav nič časa jim ne preostane za kakšno drugo dejavnost.«

Potem je ves teden postajal po hlevih in ko se je temeljito nagledal, kako se govedo hrani, je sklenil, da mu bo pomagal.

Zaprl se je v svojo pisarno in se pogledal v statistiko. Statistika je namreč čudovita znanost in brez nje si dandanes sploh ne moremo zamisliti kakršnegakoli znanstvenega posega na področjih, kjer še prevladujejo zastareli običaji.

Ob koncu tedna je na podlagi statističnih podatkov izračunal, koliko ogljikovih hidratov, beljakovin in drugih hranilnih sestavin je v dnevnem obroku krme, ki jo požre vsaka posamezna zvrst goveje živine: krava mlekarica ali jalovka, telica, vol ali bik.

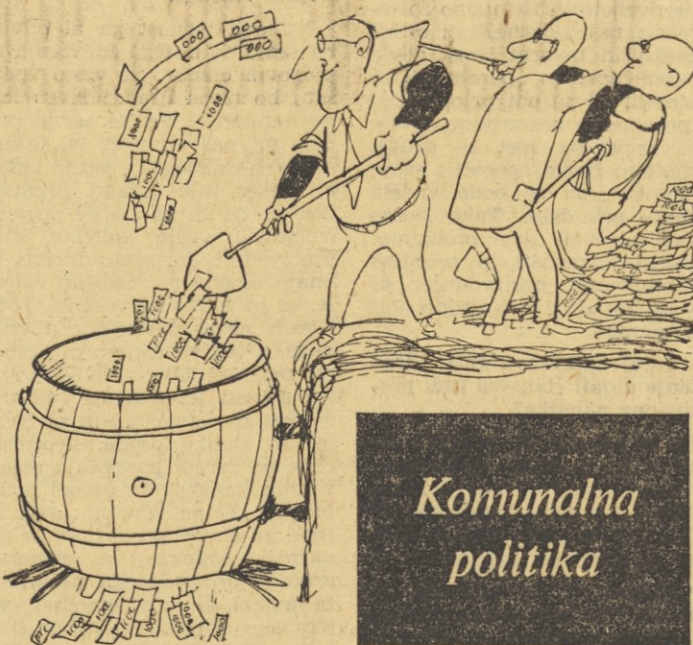
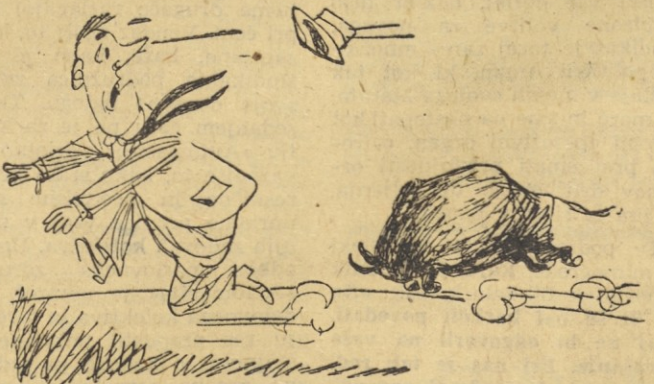
Naslednji teden je proučeval, v kakšni obliki hrane je prav toliko hranilnih snovi, kot jih je v dnevnem obroku krme in končno se je odločil za nadevane kruhke.

Cemu bi se ubadali z gnojenjem travnikov, košnjo, sušenjem trave, prevozom in vskladičenjem, pa bili pri vsem tem delu odvisni od elementarnih muh, če lahko krmimo živino po znanstveni metodi s povprečno prav toliko kalorij, hkrati pa ji omogočimo, da ji ne bo več treba po ves dan žreti in prežvekovati.

In jih je jel krmiti po znanstveni metodi. Kravam mlekaricam je dal dva obložena kruhka na dan, jalovkam pa samo enega, teličkom je porival v gobce po en kruhek, namočen v mleko, voli so dobili poldrugi obrok s koleščkom salame, biki pa kar tri kruhke, na katere je namazal še po žlico francoske solate.

Posledice takšnega načina krmljenja so bile izredne. Goveja živina je v hipu požrla svoj dnevni obrok in tako res pridobila veliko prostega časa; ker pa je bila pač goveja živina in je bila sprememba tako nenadna, ni vedela, kaj naj bi s časom počela in je glasno sitnirala. Agronomski strokovnjak je hodil iz hleva v hlev in bodril krave, telice, vole in bika, češ, se boste že privadili, tudi ljudje smo se morali na marsikaj privaditi, odkar smo začeli vpeljavati znanstvene metode.

Toda živali niso razumele njegove govorice in zato so najprej pocrkali telčki, potem so krave demonstrativno sklenile, da ne bodo več proizvajale mleka, voli so požrli agronomovo zeleno pelerino, biki pa so raztrgali verige, s katerimi so bili privezani na prazne jasti, nolomili vrata v hlevu in naš inženir je pred njihovim lakotnim besom komaj ušel na sosednje posestvo, kjer zdaj vnovič proučuje svojo znanstveno metodo.



Komunalna politika

Samopomoč

Ljudje si pač pomagamo, kakor si vemo in znamo; to nam je že v krvi in takšno naše prirojeno nagnjenje imenujemo samopomoč.

V naši komuni smo imeli pred leti tri delovne organizacije: kemično tovarno, transportno podjetje in tovarno vijakov, razen tega pa še kmetijsko zadrugo.

Pa je kemična tovarna zšla v škripce. Bila je stara in

Občinski odborniki so s pomočjo svojega prirojenega nagnjenja k samopomoči v tišem hipu spoznali, da jim je prav pred nos priplaval rešilna bilka. Zgrabili so za priložnost, pridružili kemični tovarni še tovarno vijakov, napisali so prošnjo, dobili kredit in ga dali kemični tovarni, kar je bilo povsem pravilno, saj so bili njeni stroji za šest let starejši kot stroji v tovarni vijakov.

Potlej smo imeli v občini kombinat, transportno podjetje in kmetijsko zadrugo.

Toda blivša kemična tovarna v združenem kombinatu je bila kot sod brez dna. V letu dni je porabila kredit, namenjen za rekonstrukcijo tovarne vijakov, pa je kupila komaj dva nova stroja, ki sta stala na dvorišču; ni se ju namreč splačalo montirati, dokler ne kupijo še drugih strojev, potrebnih za rekonstrukcijo celotnega proizvodnega procesa.

In združeni kombinat je ob letnem obračunu izkazal za 108 milijonov dinarjev izgube.

Občinski odborniki so si znova belili glave, kje naj dobijo sredstva, da bi sanirali kombinat. Transportnemu podjetju so pobrali vse do zadnjega dinarja, pa so zbrali le 17 milijonov. In spet je vse kazalo, da bodo morali kombinat zapreti.

Tedaj pa so naši vrhunski ekonomisti ugotovili, da kmetijstvo zaostaja za razvojem drugih gospodarskih panog in so od družbe izposlovali zelo ugodne kreditne pogoje za razvoj kmetijstva, hkrati pa so ugodnosti za razvoj tovarnih vijakov razveljavili.

V naši občini sicer nismo imeli kmetijskega posestva, imeli pa smo zadrugo z 32 ha



stroji v njej so bili do konca izdelani. Niti kolektiv, še manj pa občina, nista imela sredstev, potrebnih za soudeležbo pri najemanju kreditov za rekonstrukcijo kemične tovarne. Zato je ob letnem obračunu izkazala kar 82 milijonov primanjkljaja.

Občinski odborniki so si dolgo belili glave, kje naj bi dobili sredstva, da bi jo sanirali. Ko so pobrali vse viške drugih dveh podjetij in so ji ma vzeli vse sklade, so zbrali skupaj komaj 28 milijonov, pa niti ficka več. Vse je kazalo, da bodo morali kemično tovarno zapreti.

Tedaj pa so naši vrhunski ekonomisti ugotovili, da imamo v deželi premalo vijakov in so od družbe izposlovali zelo ugodne kreditne pogoje za nadaljnji razvoj tovarstvenih tovarn.

površin in tremi vegastimi hlevi, v katerih je mukalo 26 krav. Toda v sili hudič muhe je, in tako se je tudi naša zadruga — ki je imela vsako leto od 10 do 20 milijonov primanjkljaja — lahko v nadaljnjem razvoju gospodarstva v komuni izkazala kot družbeno koristna. Priključili so jo kombinatu, napisali prošnjo in dobili kredit, ki so ga dali kemični tovarni.

Odtlej smo imeli v občini le kombinat in transportno podjetje.

Kemiki so kupili dva nova stroja, ju postavili pod napušče na tovarniškem dvorišču k onima dvema, ki so ju kupili prejšnje leto, in denarja je zmanjkalo.

Vse tri veje združenega kombinata so tisto leto z združenimi močmi ustvarile 131 milijonov dinarjev primanjkljaja in spet so razmišljali, da bodo kombinat zaprli.

Takrat pa je bil naš dolgoletni občinski predsednik po sklepu višjih forumov rotiran in novi predsednik je pred vso občinsko javnostjo objubil, da bo z radikalnimi ukrepi na-

pravil red. Dejal je, da trije združeni reveži povzročajo trikrat več preglavic, kot če bi živeli vsak zase in zahteval, da kombinat s primanjkljajem vred razformirajo.

Tako so, tudi storili, toda kljub temu radikalnemu ukrepu je bilo še vedno 131 milijonov izgube.

Odtlej smo imeli v občini spet tri podjetja in kmetijsko zadrugo.

Pred dnevi pa so naši vrhunski ekonomisti ugotovili, da nikakor ne moremo biti zadovoljni z razmerami v transportu in so od družbe izposlovali ugodne kreditne pogoje za napredek prometnih delovnih organizacij, obenem pa so ugodnosti za razvoj kmetijstva razveljavili.

Naši občinski odborniki pa so sprčo ugodne priložnosti, ki jo nudi ta sprememba v ekonomski politiki, sklenili, da bodo kemični tovarni pridružili transportno podjetje in ponovno ustanovili kombinat.

In vsa reč se je začela znova. Ljudje si pač pomagamo, kakor si vemo in znamo; to nam je že v krvi.

Oglasi • Oglasi • Oglasi

Službo išče

Sarmančna črnolaska v dvajseti pomladi, zelenih oči na ovalnem obrazu, visoka 172 cm, čez pas 60 cm, okrog bokov 94 cm, čez prsi 96 cm, neporočena in nezaročena, bi se eventualno pustila prepričati, da bi sprejela delovno mesto sekretarke v kakem večjem podjetju.

Obseg delovnih dolžnosti po dogovoru.

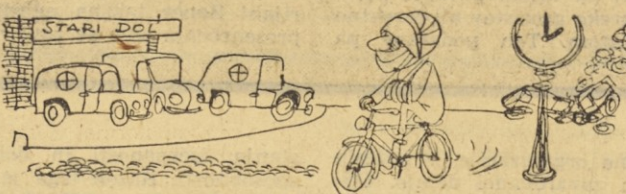
Ponudbe pod šifro: »Najmanj 48.000 na mesec.«



Obvestilo

Vsem zainteresiranim sporočamo, da se je tudi naša delovna skupnost vključila v vsesplošno prizadevanje za uvedbo 42-urnega delovnega časa in da bomo poslej nudili svoje usluge le od 7. do 14. ure vsak dan, razen nedelje in praznikov. Prosimo, da svoje potrebe po naših uslugah prilagodite našemu novemu delovnemu času.

RESEVALNA POSTAJA STARI DOL



NAŠ PODLISTEK

(3. nadaljevanje)

Dosedanja vsebina:

Spomladi leta 1964 so Zemljani navdušeno sprejeli prvega obiskovalca z Marsa. Prišel je na naš planet kot dopisnik lokalnega lista, ki izhaja v marsovski komuni št. 341, po naročilu tamkajšnjega javnega mnenja, ki se je tisti čas zelo zanimalo za družbene izkušnje Zemljanov. Gost z rdečega planeta se je že prvi dan bivanja na Zemlji spoznal z novinarjem bratskega lista Zemljanov, ki ga je najprej popeljal na občinski urad.

Sla sva v občinski urad in potrkala na prva vrata. »Dovolite,« sem rekel tovarišici, ki izdaja dovoljenja začasno bivanje, »ali pri vas določa začasna dovoljenja tudi Marsovci, ali pa moramo potrkati kje drugje?«

Punca je nekaj pisala in je rekla: »Soba št. 7,« pa naju sploh ni pogledala.

»Poglejte,« sem se pohvalil, »kako lepo je pri nas vse urejeno. Ste prvi Marsovec, ki nas je obiskal, pa deklet, ne da bi pomislila, pove, kam morava iti.«

V sobi št. 7 sem spet pojasnil, po kaj sva prišla, tamkajšnja referentka pa naju je poslala v sobo št. 14; iz tiste sobe so naju usmerili v sobo št. 21, potem še v sobo št. 28, od tam pa v sobo št. 1, kjer sva bila najprej. Bilo mi je zelo nerodno, prebivalec rdečega planeta pa je bil vedno bolj živahen in kazalo je, da se počuti kot doma.

»Tovarišica,« sem strogo dejal referentki, »že drugič vas vprašam: Ali vi izdajate...«

»Seveda,« je rekla, »zakaj pa tega nista takoj povedala? Za Marsovce? Iz katere občine? Iz drugega planeta? Ima legitimacijo? Pokažite! Oprostite, toda ta legitimacija pri nas ni veljavna. Izdati mu moramo novo; seveda, takoj bomo uredili. Ima izpisek iz rojstne knjige in državljanski list? Nima! Potlej bo najboljšje, če gresta v sobo št. 7.«

Spet sva oblezla vse sobe, ki se množijo in delijo s 7, po stopnicah gor, po stopnicah dol, moj gost je navdušeno poskakoval, jaz pa sem sopihal kot tiskarski konj in ko sva zbrala devet potrdil o tem, česa vsega Marsovec nima, nama je tovarišica v sobi št. 1 dala dovoljenje o začasnem bivanju.

Rekel sem svojemu gostu: »Oprostite, veste, pri nas...« Fant pa je bil tako navdušen, da me sploh ni poslušal. »Sijajno,« je vpil in si nekaj zapisoval v svojo beležnico, »kako odlična rekreacija. Tudi pri nas ima-

Gost z rdečega planeta

mo takšne pisarne in postopek je podoben kot pri vas, toda mi se prepejujemo po občinskih stavbah po tekočem traku, ki človekovi rekreaciji nič ne koristi. Zato moramo hoditi na gore. Vi pa vso reč opravite kar doma in tako povežete prijetno s koristnim. Kakšna odlična zamisel!

Potem je moj sopotnik izrazil željo, da bi obiskal tržnico in mahnila sva jo tja.

Pod arkadami je stala dolga vrsta ljudi. »Na kaj pa čakajo?« je hotel vedeti Marsovec. »Na meso,« sem kisló dejal. »Meso? Kaj pa je to?« »To je prehranski artikel,« sem pojasnil, »o katerem pri nas vedno govorimo, da ga bo dovolj, pa ga nikoli ni toliko kot bi radi, včasih pa ga sploh ni.« »Ze vem,« se mu je posvetilo, »v šoli smo se učili, da je tudi naše ljudstvo nekoč poznalo takšen artikel, zdaj pa vedo zanj! Je naš izvozniški.« »Tudi mi smo na takšni poti,« sem dejal, on pa je pri-

povedoval: »Veste, pri nas izvažamo vse meso: zadnje dele na Venero, prednje pa na Jupiter, ker nikoli niso pridelovali mesa, pa niso izbirni.« Potem je vprašal: »Ja, če ga tudi vi izvažate, zakaj pa potem stojijo tle ljudje v vrsti? Nisem vedel, kako bi mu povedal. Govoril sem nekaj o tradiciji, pa o tem, da se ljudje radi zberejo v takšne vrste, ker imajo tako priložnost, da se pomenjujejo o vsem mogočem, o cenah in podobno. Moj gost si je spet nekaj zapisoval v beležnico in navdušeno govoril: »Sijajno, kakšno odlično poznavanje človekove psihe. Mi se o tem pomenjujemo le na sestankih in v večernih šolah, naši psihologi pa se zamaž trudijo, da bi v teh organizacijskih oblikah ustvarili tako prijetno domače vzdušje, kot ste ga ustvarili vi z organizacijo takihle vrst.«

Končno sva šla še v najbližjo delovno organizacijo. Ker sva jih iskala na plačilni dan, sva se ustavila pred blagajniškim okencem, kjer so delavci dobivali kuverte s svojimi mesečnimi zasluži in se vneto prepirali.

»Zakaj pa so tole tako glasni?« je vprašal Marsovec. Prisluhnili sem prepiru in povedal: »Kregajo se, ker so vodilni uslužbenci dobili več denarja, kot pa delavci sodijo, da jim pripada.« Moj gost pa je še spraševal: »Le kako vedo, koliko dobijo vodilni uslužbenci?« »Pogle-dajo pač v plačilno listo, na njej piše za vsakega posebej.« »Pa je zapisana vsota?« se je začudil Marsovec. »Seveda,« sem dejal, »kaj pa naj bi pisalo.« In sem pojasnil: »Pri nas skupno sprejemamo pravilnike o delitvi osebnih dohodkov, v katerih so zapisane formule, na primer: direktor dobi $O + D + V + a + z$, ali: računovodja dobi: $O + D + v - z$ in tako dalje, v plačilnih listah pa piše, koliko to znaša.« »Sijajno,« se je spet razvnel prebivalec rdečega planeta in si zapisoval v beležnico, »pri nas pa tudi na plačilno listo napišemo formule in nihče ne ve, koliko dobijo drugi. Zato tudi ni tako živahnih razprav kot pri vas, čeprav se naše subjektivne sile že leta in leta trudijo, da bi jih organizirale. Kako odlična organizacija!« je še navdušeno dejal. »Najlepša hvala za vse, naša javnost vam bo — ko ji bom posredoval vaše izkušnje — nedopovedljivo hvaležna.«

(Nadaljevanje 1. aprila leta 1965)

MARSIKAJ

Ob koncu razgovora je direktor dejal: »Marsikaj smo zamudili. Od tod težave, ki, kot vidite, niso majhne.«

Težave res niso majhne. Vendar že zgolj dejstvo, da so ugotovili, kaj so zamudili in kaj morajo storiti, da bi zamujeno nadoknadili, vzbuja vsaj nekaj optimizma; sleherna pozitivna sprememba v proizvodnji in pri delitvi pa povečuje težnje po hitrejšem in doslednejšem odpravljanju starih napak in slabosti.

Takšnega počutja je bilo v tej tovarni do nedavnega zelo malo.

SO

ZAMUDILI

I.

Najprej je novinar prepsal iz njihove analize delitve osebnih dohodkov nekaj podatkov.

Leta 1961 so bili najnižji osebni dohodki 10.702 din, najvišji 56.501, povprečni pa 21.379 din. Leta 1962: najnižji 11.148, najvišji 62.125, povprečni pa 20.885 din. Leta 1963: najnižji 13.728, najvišji 77.376, povprečni pa 23.534 din. Najnižji so se torej v treh letih povečali za 3026 din, najvišji za 20.875 din, povprečni pa samo za 2115 din.

Razmerje med najnižjimi in najvišjimi osebnimi dohodki se je v tem času povečalo od 1:5,3 na 1:5,6. Razmerje med osebnimi dohodki in skladi v čistem dohodku pa od 81,2:18,8 na 97,1:2,9 v korist osebnih dohodkov.

Do 15.000 dinarjev na mesec je v lanskem letu dobivalo 11 delavcev, od 15.000 do 20.000 dinarjev 252 delavcev, od 20.000 do 25.000 dinarjev pa 205 delavcev. Skupno je torej 468 delavcev zaslužiло na mesec manj kot 25.000 dinarjev. V delovni organizaciji je bilo tedaj zaposlenih povprečno 531 ljudi.

II.

Potlej je novinar, da bi bil objektiv, skušal spoznati tiste vzroke nizkih osebnih dohodkov, za katere sodijo, da so objektivni.

(V razgovoru so sodelovali: predsednik delavskega sveta, direktor, predsednik sindikata, tehnični direktor, sekretarka podjetja in vodja ekonomske enote keramika).

Govorili so o cenah:

V libojski tovarni niso povečali cen svojih izdelkov, odkar je izšel odlok o evidenci in kontroli cen. Vse, kar potrebujejo za svojo proizvodnjo, pa se je v tem času občutno podražilo. Zaradi tega so se v minulih šestih letih povečali poslovni stroški za 103%. Najavljena ali že uresničena podražitev prevoznih stroškov, električne energije, premoga itd., v letošnjem letu pa bo poslovne stroške še povečala.

Vse to — nedokončana rekonstrukcija, visoke anuitete, stalen porast poslovnih stroškov in administrativno določene cene njihovih izdelkov — vpliva na gospodarski položaj podjetja in seveda tudi na raven osebnih dohodkov, za katere dajejo več kot 30% od svojega bruto dohodka. Ker je delež osebnih prejemkov v bruto dohodku tako visok, je razumljivo, da vsaka najmanjša gospodarska težava občutno vpliva na osebne dohodke, hkrati pa jih sili, da znižujejo sklade, ki so bili lani za 15% nižji kot pred šestimi leti.

To je ena stran medalje.

III.

Predvsem pa so novinarja zanimali tisti vzroki nizkih osebnih dohodkov, za katere so sami odgovorni in ki jih lahko sami odpravijo.

(V razgovoru sodelujejo prejšnji in še nekaj delavcev).

»Problem plač je bil«, so rekli, »v našem kolektivu že vsa leta nazaj zelo pereč. Naši ljudje so bili vedno zelo slabo plačani.«

»Vem«, je rekel novinar, »toda vem tudi, da imate izredno visok odstotek loma, dvakrat višji, kot ga predvideva

o problemih, ki jih lahko rešijo doma in ki jih nihče ne bo uredil, če jih sami ne bodo.

Zdaj imajo tri proizvodne enote in eno neproizvodno. Proizvodne so: keramika, opekarna, ki se je lani priključila, in obrat za izdelavo grafitnih proizvodov, ki so ga šele ustanovili, obratovati pa bo začel čez nekaj mesecev. V neproizvodni enoti so pomožne službe in uprava.

Do konca lanskega leta pa so imeli samo v keramiki 11 ekonomskih enot, čeprav je proizvodni proces — od glin in drugih surovin do skladišča končnih izdelkov — tesno povezan. Vsaka delovna skupina je imela svojo enoto z ednim organom — zborom delavcev, ki pa se je le redkokdaj sestel in še takrat, kadar se je, ni deloval kot organ samoupravljanja. Največkrat so ga sklicali le tedaj, če je bilo treba ljudem nekaj povedati, jim nekaj pojasniti, dobiti od njih formalni pristanek, ki ga zahteva zakon. Odnosi med enotami so bili neurejeni, vsak je videl le svoje trenutne koristi in dogajalo se je, da so v neki enoti raje sedeli, kot da bi pomagali v drugi enoti, kjer ni bilo dovolj delavcev.

Skladi so bili in so centralizirani.

Osnova za delitev osebnih dohodkov je bila analitična ocena delovnega mesta in glede na to oceno določena obračunska postavka po točkah. Lani je bila na primer najnižja obračunska postavka 13.728 dinarjev. Na temelju obračunske postavke, so bili izdelani ceniki za posamezna dela. Kdor je izpolnil normo, je dobil sto odstotno obračunsko postavko, kdor pa je naredil več ali manj, je dobil toliko več ali manj, kolikor je določal cenik za tisto delo.

Toda ko so uvedli ekonomske enote so začeli opuščati individualne norme in jih zamenjavati s kolektivnimi. Interes delavcev, da bi na svojem delovnem mestu naredil čim več in čim boljše izdelke, da bi jih čim manj pokvaril, je bil vedno manjši. Vodilni organi so pozivali enote, naj same urejajo svoje probleme, naj jih delijo tako, da bi bila proizvodnost večja, ni pa bilo konkretne pomoči, predvsem pa ni bilo takšne organizacije dela, medfaze kontrole izdelkov in organiziranega prizadevanja za zmanjšanje loma, da bi ne samo dopuščali, temveč zagotovili nagrajevanje po delu. Le redkokdaj se je zgodilo, da so delavci, ki so povzročili večje količine loma, ker niso bili dovolj pozorni pri delu, to občutili ob mesecu, ko so dobili kuverto z zasluzkom. Nikoli pa se ni zgodilo, da bi kaj takega občutil tudi predelavec ali vodja ekonomske enote. Eden je naredil več, drugi manj, toda vsi v skupini so dobili enako. Zakaj bi potlej — v taki skupini, v kateri velja samo kolektivna norma — kdo bolj trudil kot njegov sodelavec, če pa oba dobita enako.

Ni bil redek primer, da je delavec metal komaj pečene izdelke na kup in jih precej polomil, ko pa ga je nekdo ostel, češ, zakaj ne paziš, mu je zabrusil: »Za tistih petnajst tisoč ali kolikor pač dobim, tako ali tako dovolj naredim«.

Nihče se nikomur ni hotel zameriti in da se ne bi kregali so raje ob pogledu na slabosti zamižali.

Vodje enot pa so razen svoje obračunske postavke — torej stalne plače — dobivali še povpreček preseganja norme v enoti, zato so bili zainteresirani, da so norme višje.

Končno so si v enotah delili še tako imenovani ekonomski učinek, ki je bil odvisen od doseganja plana. Vsak je dobil enak odstotek od svojih že izplačanih dohodkov.

V upravi so dobivali razen stalnih obračunskih postavk še delež od ustvarjenega čistega dohodka nad planom.

V takšnih razmerah se je močno razbohotila obrtniška miselnost in zanimanje za delavsko samoupravljanje je bilo izredno majhno.

To je druga stran medalje.

IV.

Končno so govorili, kaj so storili in kaj še nameravajo

Ob koncu lanskega in v začetku letošnjega leta — ko so ocenjevali svoje delo v letu 1963 — so v delavskem svetu, sindikalnem odboru in upravi začeli bolj resno razmišljati o lastnih slabostih. Prevladalo je mnenje, da morajo najprej urediti svojo hišo, potem pa bodo lažje in bolj odločno zahtevali, da se uredijo odnosi med njihovo delovno organizacijo in družbo.

Takrat pa se je tudi rekonstrukcija keramike približala koncu in vse bolj očitno je bilo, da bo treba stare napake odpraviti. Niso še veliko storili, toda dejstvo je, da ko odpravijo eno napako, se jim številne druge pokažejo v jasnejši luči in bolj odločno terjajo rešitve.

Doslej so med drugim že uvedli kontrolo na vsakem delovnem mestu. Vsak delavec ima svoja grafikona, na katerih je razvidno, koliko je prejšnji dan izpolnil svoj normativ, pa tudi odstotek loma na vsakem delovnem mestu. Mojstri in predelavci pregledujejo poškodovane izdelke, ugotovijo, kdo je kriv za poškodbo in se s krivcem pogovorijo. Za zdaj pravijo: Dokler se ljudje ne navadijo. Pripravljajo pa nov pravilnik o normah, v katerem bodo tudi določili kazni oziroma premije, če bo lom prevelik ali pa izredno majhen. S tem pravilnikom nameravajo tudi povsem na novo urediti sistem norm, saj so doseganje norme — zaradi novih strojev, ki so jih nabavili, in zaradi velikih nesorazmerij med njimi, ki so posledica težnje, da bi si z nižjimi nor-

mami zagotovili večje prejemke — zastarele in dostikrat tudi krivične. Primer: Ni namreč vseeno, če ulivaš serijo desetih modelov ali serijo dvajsetih. Če si normiran na desetih pa vlivaš na dvajsetih, normo občutno prekoračiš. Takšnih primerov je veliko.

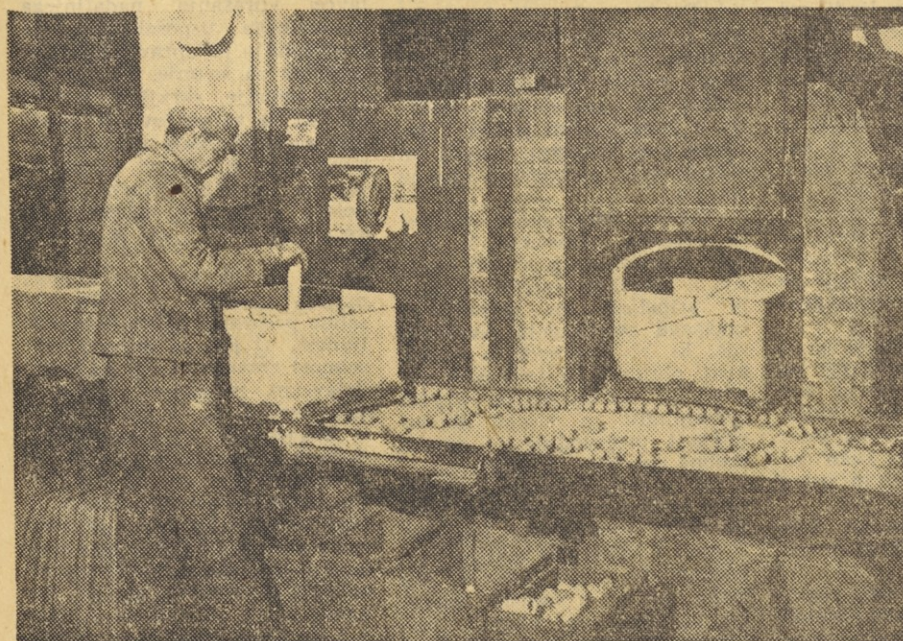
Pripravljajo tudi nekatere spremembe v pravilniku o delitvi osebnih dohodkov. Predvsem bi radi zagotovili, da bi bil delavec najprej plačan za svoje delo, torej za delo na njegovem delovnem mestu, potem pa šele od učink skupine, oziroma enote v kateri dela. Mojstre in vodje enot nameravajo bolj stimulirati za kakovost dela in za manjše količine loma, proučujejo pa tudi možnosti, da bi bili prejemki strokovnjakov v upravi bolj neposredno odvisni od proizvodnosti in rentabilnosti poslovanja.

Organizirali so 3 proizvodne ekonomske enote, ki bodo, vsaj po njihovem mnenju, lahko bolj učinkovito poslovale.

Januarja so povečali najnižjo obračunsko postavko skoraj za pet tisoč dinarjev, se pravi, če delavec na delovnem mestu, ki je ocenjeno z najnižjim številom točk, naredi sto odstotno normo, dobi po novem 18.041 dinarjev. To je sicer administrativen ukrep, ki je bil nujen sprito tako nizkih osebnih dohodkov; veliko bolj pozitiven učinek pa bodo imeli ukrepi, o katerih smo prej govorili, tisti, ki so jih že uresničili in oni, ki jih še bodo.

V prizadevanju za uresničitev teh načrtov se bo nujno krepilo tudi delavsko samoupravljanje, kajti jasno je, da ne bodo veliko storili, če se delavci ne bodo zavedali svojih upravljal- skih dolžnosti.

JANEZ VOLJC



Pripovedovali so o tovarni:

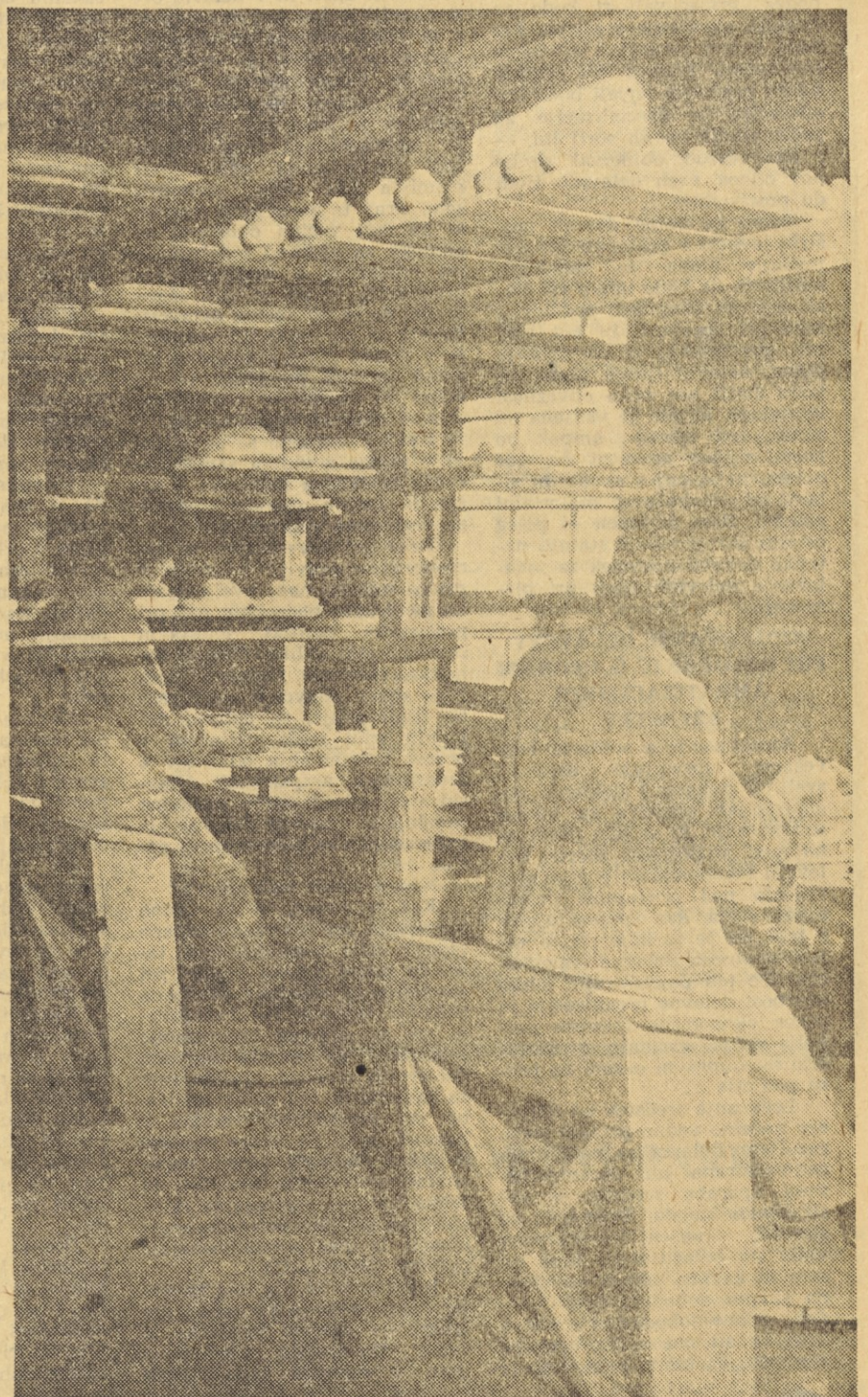
Keramična tovarna v Libojah je ena naših najstarejših tovarn. Prihodnje leto bo praznovala stopetdeset letnico obratovanja. Do osvoboditve je imela skoraj popoln monopol na domačem tržišču. Potem so začeli graditi nove. Predvideno je bilo, da bodo takoj, ko bodo zgradili nove tovarne, povsem rekonstruirali libojsko tovarno, kajti njeni stroji so bili že zdavnaj zastareli. Nove so zgradili, medtem pa se je gospodarski sistem spremenil in je sredstev za rekonstrukcijo ni bilo. Tovarna v Libojah je životarlila in leta 1957 so resno govorili, da jo bodo zaprli. Takrat so dobili prvi kredit, nekaj denarja pa so prihranili sami in si uredili novo madžarsko peč. V kasnejših nekaj letih, zlasti pa v zadnjih dveh, so nabavili še številne nove stroje in naprave, tako da se je notranja podoba tovarne povsem spremenila, čeprav rekonstrukcija še ni končana.

Za rekonstrukcijo so porabili kakih 200 milijonov dinarjev. Pretežen del kreditov morajo odplačati v dveh ali treh letih. Zato plačajo na leto 73 milijonov anuitet.

Od leta 1958 do konca lanskega leta so povečali svoj bruto produkt za 88%, čist dohodek pa za 101%. Proizvodnost se je v tem času povečala za 81%, osebni dohodki pa za 11%, torej precej več kot proizvodnost.

svetovni normativ, saj znaša povprečno kakih 24%.

In začeli so govoriti o upravljanju in delitvi, o organizaciji dela, delovni disciplini in kontroli proizvodnje, torej



Neposredno upravljanje

(Nadaljevanje s 1. strani)

Da bi se v planiranje vključilo kar največ delovnih ljudi, mora biti plan zasnovan tako jasno in pregledno, da bo podajal odgovore na temeljna vprašanja, kakršna so na primer:

— kdo vse proizvaja v panogi, ki ji pripada dana delovna organizacija, kakšna je njihova proizvodna usmeritev, kolikšne so njihove skupne zmogljivosti glede na potrebe trga, tj. prebivalstva;

— kolikšna je absorpcijska moč trga — domačega in tujega — nasproti zmogljivostim za proizvodnjo blaga in opravljanje uslug;

— kakšne so proizvodne možnosti delovne organizacije, kakšna je kakovost in izbira njenih izdelkov in kakšen poslovni uspeh pričakujemo na trgu, kolikšne cene bomo dosegli itd.;

— kakšno strukturo skupnega dohodka delovne organizacije predvidevamo: kolikšna bo amortizacija, kolikšni materialni stroški in kakšen bo njihov vpliv na dohodek, kolikšne so obveznosti do družbe, kako pogosto se bodo obračala sredstva, kolikšen dohodek bomo ustvarili in — kar je najvažnejše — kolikšen čist dohodek, kolikšne osebne dohodke in kolikšna sredstva za skladi pričakujemo od te ali one variante plana;

— na katerem mestu v svoji skupini je delovna organizacija po svoji produktivnosti, tj. kolikšen je čist dohodek glede na vložena sredstva in zaposlene delavce v primerjavi s srednjimi podatki.

Ko bomo v praksi ustvarili takšen način angažiranja delavcev pri planiranju skupnega dohodka, čistega dohodka in osebnih prejemkov ne samo na ravni celotne delovne organizacije, ampak tudi na ravni delovne enote in po možnosti celo do delovnega mesta navzdol (vsaj v temeljnih elementih), bomo lahko pričakovali, da pa naj dela v proizvodnih obratih in oddelkih ali pa v strokovnih službah — spoznal povezavo med vsemi faktorji proizvodnega procesa in svojim gmotnim položajem. V takšnih razmerah se bo spremenil odnos vsakega člana delovnega kolektiva do vseh faktorjev proizvodnje: bolje bodo pazili na proizvodna sredstva in surovine, ker bo to povečalo dohodek, prizadevali si bodo za hitrejši obračun sredstev, ker bodo s tem zmanjšali družbene obveznosti, kolikor jih odpade na en proizvod, terjali bodo kooperacijo in specializacijo za proizvodnjo večjih serij itd. — z eno besedo, oblikoval se bo nov odnos vseh delovnih ljudi do proizvodnje...

Samo če bomo dosegli najširšo javnost v postopku za sprejemanje plana in zagotovili možnosti, da bodo lahko vsi člani delovne skupnosti sodelovali tako pri sprejemanju kot tudi pri pretresanju o izvrševanju plana, delovni ljudje plača ne bodo čutili kot neko obveznost in nalogo, ki jim je vsiljena od zunaj, »od zgoraj«, ampak bo postal njihov zavestni dogovor o tem, kako naj s skupnimi silami izboljšajo svoj materialni položaj. Zato je treba — poleg ostalih ukrepov — v statutu natančno določiti postopek za sodelovanje delovnih ljudi pri planiranju.

SODELOVANJE DELAVCEV PRI ODLOČANJU O UPORABI AMORTIZACIJSKIH SREDSTEV

Amortizacijska sredstva največkrat upravljajo delavski sveti. V nekaterih delovnih organizacijah sredstva za tekoče vzdrževanje, ki so bila prenesena med pristojnosti zborov delovnih (ekonomskih) enot se spet vračajo pod pristojnost delavskega sveta, kar »pojasnjuje« s tem, da je to baže nujno zaradi enotnosti delovne organizacije. Po teh pojmovanjih lahko enotnost delovne organizacije in njene ekonomske interese najboljše vidijo, spoznajo in uresničijo samoupravni organi na ravni podjetja...

Ločevanje sredstev od delavcev načelno vedno prinaša slabe rezultate. Delavca pa ne zanima centralizirana ali decentralizirana uporaba sredstev v abstraktnem smislu. Predvsem ga zanima, kakšen neposreden vpliv na odločitve bo imel on sam in kakšen učinek bo glede na skupni dohodek, čist dohodek, osebne dohodke in sredstva imel ta ali oni način uporabe sredstev. Vsakršno rešitev glede

uporabe amortizacijskih sredstev, ki bo dala kar najboljše rezultate, bo delavec sprejel, vendar jo moramo v vsakem primeru dokumentirati, obrazložiti vsakemu članu kolektiva — in njegova podpora ne bo izostala. Seveda pri vsem tem njegov osebni interes, temeljni ekonomski interes, zaradi katerega na koncu koncev proizvaja, ne sme niti trenutek biti prizadet ali ogrožen...

Izkušnje tudi kažejo, da delovne enote zelo rade druga drugo posojajo oziroma dajejo sredstva, če ekonomski računi kažejo, da bodo vložena amortizacijska sredstva v prihodnjem obdobju zagotovila večjo produktivnost in dohodek vsej delovni skupnosti, če jih trenutno dajo na uporabo sosedni ekonomski enoti. Pri tem vedno zahtevajo zelo natančne ekonomske račune in pojasnila o rentabilnosti vlaganj.

Racionalna uporaba sredstev za vzdrževanje je zastavila tudi vprašanje o odnosih med obrati in delovnimi enotami v podjetju. Kajti upravljajoč določeni del amortizacije, so delovni ljudje z bolj racionalnimi vlaganji povečali produktivnost dela in dohodek svoje delovne enote. Del teh sredstev si je po progresivni stopnji obdavčenja in na podlagi odločitev delavskega sveta prisvajala celotna delovna organizacija. Toda tam, kjer je bila progresivnost obdavčenja tako ostra, da je praktično jemala ves »ekstra dohodek«, so delovni ljudje v tistih delovnih organizacijah, ki so največ vlagale in ki so poslovale in upravljale najbolj racionalno, postale nezainteresirane, da bi še naprej gospodarili na ta način, ker jim dohodek ni rasel skladno s proizvodnostjo.

Da bi odpravili takšne in podobne deformacije, je treba v statutih delovnih organizacij po vsej konkretno določiti odnose, ki bi onemogočali take pojave, ki niso v skladu s prispevkom; precejšnje število delovnih organizacij je to tudi že napravilo.

SODELOVANJE DELAVCEV PRI ODLOČANJU O RAZŠIRJENI REPRODUKCIJI V DELOVNI ORGANIZACIJI

Ker je dohodek delavcev neposredno odvisen od proizvodnosti dela na delovnem mestu, v delovni enoti in v delovni organizaciji in ker je proizvodnost v glavnem odvisna od preskrbljenosti s sredstvi za delo, od stopnje osredotočenosti proizvodnje oziroma osredotočenosti sredstev za delo ipd., tedaj je za neposrednega proizvajalca tudi akumulacija enako pomembna kot osebni dohodek sam. Prav ta materialni interes, ki ga čuti večina delavcev, je podlaga za njihovo sodelovanje pri odločanju o razširjeni reprodukciji, to pa je tudi zagotovilo, da se bo večina delavcev izrekla za kar najboljše razmerje v delitvi čistega dohodka na sklad osebnih dohodkov in na sklad za razširitev materialne osnove delovne organizacije.

Kakšni problemi se pojavljajo v praksi z vidika samoodločanja delovnega kolektiva o višini in načinu uporabe sredstev za razširjeno reprodukcijo?

Prav pri investicijskih se samoupravne pravice delavcev v praksi mnogo manj uveljavljajo kot na drugih področjih, npr. pri proizvodni politiki, enostavni reprodukciji, delitvi čistega dohodka, delovnih razmerjih ipd. Niso samo delavci iz neposredne proizvodnje, tj. delavci delovnih enot malo vključeni v proces sprejemanja odločitev o investicijah, ampak tudi delavski sveti včasih samo formalno sodelujejo v tem za delovno organizacijo tako pomembnem poslu.

Kje je vzrok tega pojava?

Kot je znano, so še vedno precejšnja sredstva za razširjeno reprodukcijo centralizirana, tako da imajo glavno besedo pri sprejemanju odločitev družbeno politični faktorji. Po drugi strani pa so delovne organizacije prisiljene, da dajejo največji del svojih sredstev, namenjenih za investicije, kot svojo udeležbo pri najemanju kreditov v bankah, tako da imajo različni družbeni faktorji izven neposredne proizvodnje možnost, da lahko bistveno vplivajo na investicijsko politiko delovnih organizacij. Iz tega potem nastajajo različne deformacije...

Rekli smo že, da ima razširjena reprodukcija za večino delavcev — posebno tam, kjer je večja fluktuacija otežkočena (npr. v manjših industrijskih

središčih) — skoraj isti pomen kot osebni dohodki neposredno, kajti to je način za povečevanje dohodka. Če izhajamo s te podlage, potem je nujno, da vsakega delovnega človeka vključimo v proces samoupravljanja in odločanja o investicijah. Pri tem se moramo v največji meri izogniti formalizmu in preobremenjenosti predlaganega gradiva z ozko strokovnim izrazjem, kar pa bomo dosegli, če bomo delavcu z enostavnimi in jasnimi besedami odgovorili na osnovna vprašanja, kakršna so na primer:

— kakšne in kolikšne so potrebe trga (domačega in tujega) oziroma kakšne so potrebe prebivalstva po določeni vrsti in kakovosti blaga; kakšne cene lahko dosežemo ipd.;

— kdo vse že proizvaja v tej panogi in kolikšne so njihove možnosti za kritje potreb prebivalstva;

— kakšne sadove so rodila poprejšnja vlaganja v razširitev materialne proizvodne osnove; — koliko čistega dohodka lahko pričakujemo od vloženi investicijskih sredstev in na vsakega novo zaposlenega člana delovnega kolektiva;

— za koliko se bodo dvignili dohodek, osebni dohodek in skladi na podlagi novih vlaganj; — koliko bodo znašale anuitete, če bodo najeti krediti, itd.

Odgovori na takšna in podobna vprašanja bodo morali povedati vsakemu delavcu, kakšne bodo materialne koristi od novih vlaganj.

Na takšni podlagi bo vsak član kolektiva ne samo lahko sodeloval pri upravljanju, ampak se bo tudi sam prizadeval kar najbolj racionalno poslovati in kar najbolj delati na svojem delovnem mestu.

Kolikor jasneje, krajše in natančneje, kar pomeni tudi odgovorneje, bodo strokovne službe podajale delovni skupnosti in upravnim organom predloga in vprašanja, o katerih morajo povedati svoje mnenje oziroma odločiti, koliko manj bo formalizma in toliko več stvarnega samoupravljanja.

SODELOVANJE DELAVCEV PRI ODLOČANJU DRUŽBENIH MERIL IN DELITVE PO DELU

Kljub določenim slabostim v sistemu lahko rečemo, da delitve med družbeno skupnostjo in delovno organizacijo načeloma nudi stvarne možnosti za praktično uporabljanje načel notranje delitve po delu v vseh delovnih organizacijah. Z vsemi normativnimi akti delovnih organizacij, tj. z vsemi dosedanjimi pravilniki o delitvi čistega dohodka in osebnih dohodkov in zdaj z določili statuta delovnih organizacij, je načelo delitve dohodka po delu že trdno uveljavljeno.

Glede sodelovanja delavcev pri določanju meril in rezultatov v delitvi dohodka med delovnimi enotami v delovni organizaciji in nato pri delitvi sredstev na osebne dohodke in sklade v delovnih enotah pa nastajajo različna popačenja.

Temeljna napaka je v tem, da o teh najbolj občutljivih vprašanjih delitve odločajo pogosto v ozkem krogu strokovnih in vodilnih ljudi ali pa v upravnih organih brez zadostnega vpliva vseh delavcev, kar po mnenju enega dela delavcev spravlja v nevarnost tudi sam sistem dohodka, tj. delitve po delu.

Kakšna temeljna družbeno ekonomska in idejna vprašanja in popačenja se pojavljajo v zvezi z oblikovanjem družbenih meril in kriterijev za delitve osebnih dohodkov v delovnih organizacijah?

Vsi delovni ljudje bolj ali manj soglašajo v tem, da naj osebni dohodek narašča hkrati s proizvodnostjo dela. Toda pri tem zahtevamo v prvi vrsti od delavca za strojem, naj zveča proizvodnost dela...

Nasproti temu pa se nam v dosedanjih prizadevanjih ni zadosti posrečilo, da bi določili merila za delo in prispevek tudi ostalim članom kolektiva, posebno delovnim ljudem v strokovnih tehničnih službah in vodilnim kadrom, ki v številnih primerih dosegajo osebne dohodke na podlagi fiksnih zneskov.

Dogaja se, da v nekaterih podjetjih, ko je upadel dohodek delavci iz neposredne proizvodnje dosežejo le 80 % dohodka, uslužbenci, strokovnjaki in vodilni kadri pa na primer polne osebne dohodke, kar zelo nega-

tivno vpliva na pojmovanje delovnih ljudi, na medsebojne odnose, na proizvodnost itd.

Takšni odnosi v delitvi porajajo različne idejne deformacije, kot na primer:

— pri enem delu delavcev se še vedno ohranja pojmovanje, da so uslužbenci privilegirani del delovnega kolektiva;

— ker še niso »našli« zadostne rešitve za merjenje dela delavcev, se v upravnih podjetjih, v strokovnih službah, tj. v tej kategoriji sami, pojavljajo različni problemi glede medsebojnih odnosov;

— v nekaterih delovnih organizacijah si ozko tehno-kratsko in birokratsko prizadevajo, da bi na različne načine omejili osebne dohodke delavcev iz neposredne proizvodnje.

Takšni odnosi poživljajo uravnilovsko pojmovanja o delitvi, teh pa je mnogo prav med delavci najnižjih kategorij. Po drugi strani to povzroča pri ljudeh težnjo, da bi odšli iz neposredne proizvodnje.

Kjer pa je delitev zares v skladu s prispevkom in delom posameznikov in delovnih enot, se — kot kažejo družbeni procesi — ustvarja drugačno ozračje. V takšnih delovnih organizacijah bomo našli nekaj zelo pozitivnih pojavov, na primer:

— namesto družbenih konfliktov se oblikujejo odnosi sodelovanja in zaupanja med vsemi delovnimi ljudmi v kolektivu, da bi tako dosegli čim večje uspehe pri ustvarjanju dohodka;

— delavec v gospodarski organizaciji vedno bolj »pritiska« na strokovni in vodilni kader, naj bolje organizira delo, naj bolje posluje, da bi se s tem povečal dohodek. Vpliv pa je obojestranski, kajti tudi strokovno osebo in vodilni kader »pritiskata« na delavca, naj čim bolj učinkovito dela na svojem delovnem mestu;

— spremenil se je medsebojni odnos delavca nasproti delavcu: delavci sami zahtevajo, naj se določijo merila za delo, delavec spodbuja delavca k delu, k večjemu prizadevanju, k štednji predmetov dela in sredstev za delo, k boju za boljše organizacijo in večje rezultate poslovanja.

Očitno se lahko delitev dohodka v delovnih enotah in delovnih organizacijah razvija samo ob polnem sodelovanju širšega kroga delovnih ljudi pri iskanju družbenih meril in kriterijev, kajti merila dela postajajo in bodo zmerom bolj postajala stvar notranjih odnosov med delavci v delovni enoti in delovni skupnosti. Osnovna napaka, ki jo potem delajo nekateri samoupravni organi in družbenopolitične organizacije, je v tem, da takšna in podobna vprašanja razglašajo za strokovno ekonomsko, ne lotevajo se pa njihovega družbenopolitičnega vidika.

Vsako vprašanje glede odnosov v delovni organizaciji pa ima tako svoj strokovni kot svoj družbenoekonomski vidik. Ko gre za delitev dohodka, tedaj je osrednje vprašanje, kako določiti cene proizvodov in uslug po ekonomskih enotah.

Pojavlja se vprašanje: Kdo v delovni organizaciji mora odločiti o tem?

Ali je določanje cen proizvodov in uslug po ekonomskih enotah povsem strokovno vprašanje — ali pa je tako ekonomsko kot politično? Očitno je hkrati tako eno kot drugo.

Strokovni vidik tega vprašanja je v tem, kako ugotoviti, koliko živega in opredmetenega dela je treba vložiti v vsako enoto proizvodov in vsaki ekonomski enoti. To vprašanje lahko razrešimo z izdelavo normativov za material in delovno silo na enoto vsakega proizvoda v vsaki ekonomski enoti, na podlagi česar moremo določiti tudi udeležbo osebnih dohodkov v vsaki enoti proizvoda v sorazmerju z doseženimi rezultati glede na predpisane normative za material in delo, lahko pa tudi s sprejemanjem interne ali tržne cene za proizvode, za katere obstaja tržna cena.

Na prvi pogled je to povsem strokovno vprašanje. Vendar pa ima to vprašanje zelo pomemben politični vidik. Če so ustvarjeni takšni odnosi, da tehnična služba določa delovne norme, namesto da bi se dohodek v ekonomski enoti oblikoval po internih ali tržnih cenah, tedaj se pri delavcih oblikuje zavest, da njegov materialni položaj ni odvisen od njegovega dela, ampak od tega, kakšne normative mu določa tehniški sektor, in zaradi tega

ni redko, da se delavci ne bojujejo za večjo proizvodnost, ker jim bo tehniški sektor v prihodnjem obdobju sicer spet povečal normative.

VPLIV DELOVNIH SKUPNOSTI NA INTEGRACIJSKE PROCESE V GOSPODARSTVU

Integracijski procesi v gospodarstvu — od najbolj enostavnih do najbolj zapletenih — so stalni spremljevalci gospodarskega razvoja sploh. Če ne štejejo mehaničnih spajanj nekaterih podjetij, česar ne moremo imeti za integracijo, so integracijski procesi, katerih smoter je takšna delitev dela in specializacija, ki bi pripeljala do proizvodnje v velikih serijah, do povečanja proizvodnosti dela in s tem tudi dohodka, šele nekje na začetku.

Izkušnje so pokazale, da je osnovna množica delovnih ljudi nagnjena k temu, da najlaže, najhitreje in najbolj vsestransko podpira ekonomske in racionalne rešitve.

Zastavlja se vprašanje, zakaj so stališča delavcev o integraciji največkrat najbolj racionalna?

Delavci iz neposredne proizvodnje so najmanj obremenjeni z ozkimi lokalističnimi pogledi in stališči, ki ovirajo integracijske procese. Po svojem položaju v proizvodnji so najdoslednejše usmerjeni k edinemu pravilnemu kriteriju — k racionalni ekonomski odločitvi o integraciji.

Če pridemo pred osnovno množico proizvajalcev z odkritimi in jasnimi ekonomskimi računi, v katerih podajamo prečiščene podatke, kaj pomeni ta ali ona integracija z vidika povečanja proizvodnosti, skupnega dohodka, čistega dohodka in skladov, se bodo delavci brez lokalističnih obremenjenosti izrekli za zdravo integracijo — zavrnili pa bodo vsako umetno integracijo, tj. fuzijo, če ne izboljšuje njihovega materialnega položaja. Takšno stališče delavcev je upravičeno tudi z vidika širših družbenih interesov...

Potrebno je še nadaljnje integriranje tovarn z drugimi sorodnimi tovarni v državi zaradi izpopolnjevanja proizvodnje in tehnologije, zaradi skupnih ustanov za razvijanje dela, zaradi skupne prodaje, zaradi skupnega nakupovanja surovin itd. Da bi to dosegli, bo treba med njimi vzpostaviti čiste ekonomske odnose, do kraja zagotoviti načelo samoupravljanja, načelo, da vsak delovni kolektiv v integriranem podjetju oblikuje svoj dohodek, seveda ob združevanju sredstev za skupne smote...

Takšni integracijski procesi in odločna usmeritev k zelo ostrim specializacijam v proizvodnji, ki visoki proizvodnosti dela bi pripeljali do ustvarjanja takšnega asortimenta proizvodnje, ki bi bi proizvodnim oddelkom, obratom in tovarnam zagotovila velike serije, visoko rentabilnost in visoko ekonomičnost proizvodnje in visoke osebne dohodke in sklade...

V izvajanju integracij izhajajo posamezne komunne s svojih ozkih, lokalističnih računov. V praksi izgleda to takole: Nizkoproduktivno podjetje bi bilo treba sanirati s sredstvi komunne. Komunna pa izhaja z ozkih lokalističnih računov: vzeti pri visokoproduktivnem, dati nizkoproduktivnemu — in na ta način rešiti fonde komunne na račun izdatkov splošne družbene skupnosti. Ker pa lahko takšne račune zlahka in legalno izpeljemo s fuzijo — pritiskajo na delovne kolektive, naj se spoji v eno podjetje...

S tem pa so povzročeni novi problemi, ki izzivajo težave v integriranih skupinah. Predvsem je ostro spodrezan impulz za razvijanje proizvodnje in proizvodnosti dela, prišlo je do izenačevanja dohodkov, ne pa tudi pogojev za doseganje dohodka, kar povzroča razprtje v kolektivu, ko se integrirani deli medsebojno obtožujejo zaradi neuspeha integracije itd. Vse to terja takojšnje, vendar premišljene akcije za ureditev položaja. Zdj namreč ni več mogoče nazaj, iti je treba, če so za to možnosti, naprej, odstraniti omenjene in podobne pomanjkljivosti, zares urediti odnose, pretvoriti fuzijo v integracijo na podlagi smotne delitve dela in specializacije v samem kombinatu, kar lahko dosežemo z doslednim uveljavljanjem načela delitve po delu oziroma z oblikovanjem dohodka na ravni ožjih tehnno-ekonomskih odnosov in delov integriranih podjetij.

NAČELO NAJŠIRŠE JAVNOSTI PRI UREJANJU NOTRANJNIH ODNOSOV V DELOVNIH ORGANIZACIJAH

Ceprav smo v večini delovnih organizacij v praksi samoupravljanja najdlje prišli pri odločanju o delovnih razmerjih, ko o njih odločajo delavci sami, posebno na zboru delavcev ekonomske enote — je vendar prav s področja delovnih razmerij največ pritožb delovnih ljudi organom izven podjetja. Ta podatek nedvomno vsiljuje sklep, da je v upravnih organih preveč formalizma, kadar razpravljajo o medsebojnih odnosih, zahtevah in pravicah delovnih ljudi, npr. o spremembi v delovno razmerje in prenehanju delovnega razmerja v delovni organizaciji, postavljanju in razporejanju na delovna mesta ipd.

Ta in njim podobna vprašanja najbolj neposredno vplivajo na ustvarjanje dohodka vsakega posameznika, posredno ali neposredno vplivajo na njegov ekonomski in družbeni položaj. Zato je razumljivo, da so delovni ljudje v razpravljanih obsestavljanju statutu zahtevali, da je treba tako komisijam kot posameznikom vzeti pravico do razporejanja delavcev na delovna mesta in druge pravice v zvezi z delovnimi razmerji (odpuščanje delavcev iz delovne enote oziroma delovne organizacije) in da je treba nameščanje na nova delovna mesta, razporejanja v delovni enoti in druga vprašanja v zvezi z notranjimi odnosi reševati na podlagi javnega natečaja, na katerem bodo lahko vsi sodelovali in enakopravno odločali o kandidatih.

Med številnimi vprašanji v zvezi z delovnimi razmerji je posebno pomembno vprašanje, kako omogočiti vsakemu delovnemu človeku:

— da bo na podlagi pokazanih strokovnih sposobnosti, pripravnosti in prizadevnosti pri delu in na podlagi upravljalških sposobnosti preko javnega natečaja v svoji delovni enoti in delovni organizaciji dobil delovno mesto, ki mu ustreza;

— da bo na podlagi pokazanih uspehov pri delu in upravljanju in prav tako na podlagi javnega natečaja in po odločitvi proizvajalcev v delovni enoti dobil možnost, da se bo lahko v delovni organizaciji ali izven nje strokovno usposabljal za delovne funkcije v proizvodnji in upravljanju;

— da bo s sistemom rotacije voditeljev v delovni organizaciji omogočeno vsakomur, da bo v skladu s svojimi strokovnimi, organizatorskimi in drugimi človeškimi in družbenimi odlikami izvoljen na katerokoli vodilno mesto v delovni organizaciji...

Nič manj pomembno je za delavce vprašanje nadaljnega strokovnega usposabljanja za proizvodnjo in upravljanje. Ker sredstva za šolanje, pa naj gre za štipendije, skrajšani delovni čas ali le za plačevanje izdatkov za pouk, daje delovna organizacija, tj. delavci, je naravno, da kolektiv delovne enote določa kandidate, posebno še, ko gre za izbor ljudi iz njihove srede.

Ko gre za notranje odnose, morajo sindikati posvetiti posebno pozornost tistim delovnim ljudem, ki jim je delovna sposobnost zmanjšana, tj. starejšim delavcem, invalidom, ženskam. Gre namreč za to, da ponekod v naprežanju za povečanjem dohodka odpuščajo slabše in onemogle delavce, da na delo ne sprejemajo telesno šibkih ali ljudi brez stanovanj, delovnih invalidov itd. Takšne težnje je opaziti pri nekaterih strokovnih službah in vodilnih kadrih. Nasproti temu pa delavci v takšnih primerih kažejo zelo veliko solidarnost, ker bodo pač jutri lahko sami v takšnem položaju. Takšno solidarnost morajo sindikati vsestransko podpreti...

Zaradi omejenega prostora so izostala nekatera pomembna vprašanja v zvezi z delovanjem sistema samoupravljanja v delovnih organizacijah. Vendar tudi vprašanja, o katerih smo govorili v tem tekstu, opozarjajo na stanje, probleme in naloge sindikalnih organizacij pri nadaljnjem razvijanju demokratičnega sodelovanja delovnih ljudi pri odločanju o ekonomskih in družbenih odnosih v delovnih enotah in delovnih skupnostih.

Zelo pomembna in nujna je naloga, da tudi v statutih, ki jih zdaj sprejemamo, določimo konkretne pravice in obveznosti delovnih ljudi v samoupravljanju. Pri tem se moramo izogibati abstraktnosti, deklarativnosti in formalizmu pri urejanju odnosov v delovnih skupnostih, določiti konkreten postopek in pravice vsakogar — delavskega sveta, upravnega odbora, obratnih samoupravnih organov, zborov delavcev itd. — pri odločanju o konkretnih vprašanjih glede življenja in dela delovnih ljudi in delovnih organizacij.

Intermezzo na Vršču

Težko vzdržujemo planinske postojanke. Ne zaradi tega, ker jih imamo veliko, ali zaradi preizkušnih cen. Tudi ne zaradi majhnega obsega. Se vedno se namreč najde dovolj ljudi, ki jim ni žal sredstev za oddih v lepem gorskem svetu. Torej, težave ne povzročajo turisti, temveč ljudje, ki naj bi skrbeli za naše planinske domove. Posledice seveda trpijo v prvi vrsti gostje in pa planinska društva, ki vsako leto globoko sežejo v žep, da pokrijejo izgubo svojih vrlih ljudi v planinah.

Ce mi ne verjamete, preberite teh nekaj vrstic. Po večer vam bo, kako izvrstno sem preživel svoj zadnji weekend na Vršču.

Iz doline sem prisopihal na višino 1515 metrov šele proti večeru. Zunaj je bril leden veter, vendar v veliki kmečki peči v koči že več dni ni plapolal ogenj. Ne vem, ampak zdelo se mi je, da računa tu oskrbnik le na goste, ki so zares športniki in vrhu vsega tudi asketi.

Ker nam je vsem, ki smo ta večer prebili na Vršču veter do dobra prepihal kosti, smo se na vsak način želeli ogreti. Dva sva zaprosila za juho. Kakrš-



nokoli že »Nimamo,« je dejala kuharica. »Ne kuhamo, ker je premalo gostov.« Na vprašanje, če lahko dobiva »Argo« juho, nas je ženska v domu takoj poučila, da samo za dve osebi ne more skuhati »Argo« juhe. Morali bi biti vsaj štirje, kajti »Argo« juho kupimo v trgovini v zavojčku za štiri osebe in ne za dve!

Noč sem prespal na skupnem ležišču z devetimi posteljami, ki mu pravijo na Vršču »sobota« št. 10. Imel sem srečo, da sem dobil posteljo, ki sem jo lahko uporabil ne da bi moral pred tem preplezati ostalih ležišč. Tako odlično lastnost je imela v sobi samo še ena postelja.

Zjutraj so prišli v kočo novi smučarji. Zunaj je snežilo, edina peč v koči, pa je še vedno hladila dnevni prostor. Pritihotapil sem se v kuhinjo, da bi spravil k življenju svoje otrple ude, pa mi je nekdo izmed osebja nemudoma pokazal napis nad kuhinjskimi vrati: »Nezaposlenim vstop prepovedan« (in me seveda postavil pred vrata). Zakuriti pa še niso hoteli, češ, da je potrebno več ur, da se peč ogreje. Koča je bila zasedena do zadnjega kotička.

Sam ne vem kako nam je končno uspelo prepričati osebje, da smo gostje le na-



vadni ljudje, pozimi vajeni tople peči. In ko je mogoče na peč sredi sobe pokazala prve znake življenja smo od zadovoljstva pozabili celo na ostale stvari, ki so nam prav tako močno kazile življenje v koči. Na primer povsem neuporabne sanitarije (zdržati na stranišču minuto ali dve je pomenilo pravo herojstvo!), na skupna ležišča, ki niso videla sobarice že ne vem koliko časa, pa na brozgo, ki so jo v koči prodajali za čaj itd. itd.

Razumel sem. Za vse se res ne da skrbeti hkrati. Vesel sem bil, da me ni več zeblo. Ostalo pa mi je bilo takrat malo mar.



PO POSVETU S PREDSTAVNIKI SLOVENSKEGA POČITNIŠKEGA DOMOV

REGRES JE INVESTICIJA V ČLOVEKA

Še vedno so počitniški domovi prazni deset mesecev na leto • Je dandanes 500 dinarjev regresa še dovolj? • Počitniške skupnosti še vedno niso zaživele

Pred dnevi je organizirala Konferenca za oddih in rekreacijo pri Republiškem svetu Zveze sindikatov Slovenije polndnevni posvet s predstavniki slovenskih počitniških domov. Namen sestanka je bil opozoriti na nekatera najaktualnejša vprašanja v zvezi z dopustovanjem naših proizvajalcev. Znano je namreč, da sta dnevna in tedenska rekreacija naših ljudi še vedno povsem nezadostni — da pa smo za spoznanje na boljšem z letnim oddihom, čeprav tudi tu še nismo dosegli zadovoljivih rezultatov. Se vse premalo ljudi izkoristi svoj dopust za počitek in osvežitev, vse preveč samevajo počitniški domovi, saj so povprečno zapuščeni 10 mesecev na leto.

Ob tej ugotovitvi, ki pa seveda ni niti najmanj nova, se poraja vprašanje: imamo počitniških domov morda že preveč? Zadnji podatki pravijo, da razpolagamo s 497 sindikalnimi počitniškimi domovi, ki imajo 27.458 ležišč. Odgovor na pravkar zastavljeno vprašanje je torej en sam: nasprotno, domov imamo premalo. In še pojasnilo: še tisti, ki smo jih že zgradili in vanje vložili ogromna sredstva, ne znamo izkoristiti. Prav zato je trenutno najbolj aktualno vprašanje, na kakšen način čimbolj izkoristiti razpoložljive počitniške kapacitete, kako omogočiti čim večjemu številu ljudi vsaj enkrat letno pošten počitek.

Na omenjenem posvetu so posamezni udeleženci s številnimi dokazali, da v nekaterih podjetjih ljudje z mesečnimi osebnimi dohodki izpod 50 tisočakov sploh ne hodijo na počitnice. Nasprotno so pa redke izjeme med boljše situiranimi delavci in uslužbenci, da ne bi izkoristili svojega dopusta za osvežitev in počitek kje ob morju ali v gorah. Ugotovitev vsekakor ne predstavlja odkritja. Podčrtuje pa resnico, da standard danes marsikomu ne dovoljuje počitnice izven domačega kraja, da kljub regresi in razmeroma nevisokih cenah v sindikalnih počitniških domovih, se za časa dopusta še ne morejo vsi kopati v morju ali uživati planinski zrak nekje v gorah.

To je vprašanje, ki še zdaleč ni tako preprosto, da bi ga bilo moč rešiti z nekaj pametnimi predlogi in v kratkem času. Vsekakor pa drži, da ovi-

rajo naš domači turizem nekateri zelo toga pravila in predpisi in vnuhu vsega še naša nedomiselnosti in obenem tudi lagodnost.

Ali je res nujno, da letujemo vsi hkrati in da potlej 10 mesecev letno ne vemo, kaj bi s počitniškimi domovi? Čemu še danes zvezni predpis, da je gornja meja regresa 500 din, ko pa je povprečno pametnemu človeku popolnoma jasno, da v bistvu regres ni »socialna podpora«, temveč investicija v človeka (seveda govorimo o oddihu, ki ga naj bi omogočil regres), ki se bogato obrestuje? Mar ni mogoče s počitniškimi skupnostmi poenostaviti in predvsem poceniti poslovanje in s tem usluge posameznih počitniških domov, ki še dandanes delajo vsak po svoje?

Vsekakor so to vprašanja, ki smo jih doslej močno zanemarjali in katerih rešitev bi v marsikaterem pogledu znatno spremenila letno domačo turistično bilanco.

O analizi prvega vprašanja, ali je res nujno, da gremo vsi na počitnice julija in avgusta, pridemo do tega, da dandanes večini zaposlenim še ne preostane drugega. V mislih imamo najmlajše družinske člane, ki hodijo v šolo in imajo prosto takorekoč le v najbolj vročih

poletnih mesecih. Prej kot slej bo najboljša rešitev vprašanja v tem, da tudi mi v določenih krajih domovine »pomaknemo« počitnice za mesec dni naprej ali nazaj in tako vsaj delno izkoristimo doseženo mrtvo turistično sezono. Tako delajo že marsikje po svetu, seveda z velikimi uspehi. Glede zimskih počitnic pa vemo, da jih lahko izbirajo za sedaj še redki ljudje, saj zahtevajo znatno večja sredstva (oprema!) kot dopust na morju, in da so kapacitete v gorah še vedno zelo zelo skromne. Ni pa slaba misel, da bi na primer skušala pridobiti podjetja z večjimi regresi izven julija in avgusta večje število ljudi (brez otrok) za dopustovanje morda v maju, juniju, septembru ali oktobru, ko je pravzaprav na morju še bolj lepo, kot pa sredi poletja.

Kot že rečeno, še vedno botrujejo nezadovoljivim domačim turističnim bilancam v glavnem skromne množičnosti domačih potrošnikov. Regres v višini 500 dinarjev je dandanes za dopustovanje vse prej kot dovolj velik za človeka s povprečno plačo in minimalno družino. Prav bi bilo pomisliti na to, da so dobre počitnice proizvajalcev investicija v delovnega človeka, v produktivnost, v življenjski standard.

A. ULAGA

• PTUJ:

RAZVESELJIVI USPEHI

V zadnjem času so v Ptujju in okolici številne športne prireditve, ki privlačijo vedno več delovnih ljudi, ki tako koristno izkoriščajo svoj prosti čas in se posvečajo svoji rekreaciji. Pri tem ima vidno vlogo medobčinsko sodelovanje med občinami Ptuj—Čakovec—Varaždin, ki je postalo že nekako tradicionalno. Tako so pred nedavnim gostovali v Čakovcu kegljači in streli »Železničarja« iz Ptujja, kjer so proti renomiranim nasprotnikom »Železničarja« iz Čakovca pobrali ves izkupiček. Kegljaki so premagali svoje sovratnike z rezultatom 274:245, streli pa v disciplini z zračno puško prav tako z rezultatom 784:539 od 1000 možnih.

V minulih dneh pa je bilo v Ptujju zaključeno tekmovanje strelskih družin za občinsko zlato puščico. Med 27. tekmovalci iz 7 družin je prvo mesto zaslužen osvojil član delovne-

ga kolektiva TGA iz Kidričevega Stanko Pulko, ki je »na« streljal 270 krogov od 300 možnih. Samo teden dni pozneje pa je na okrajnem tekmovanju v Mariboru isti tekmovalec dosegel prvo mesto s 539 krogov od 600 možnih. Tako nas bo naš član kolektiva zastopal 12. aprila 1964 na republiškem tekmovanju za zlato puščico. Uspehi, ki jih imajo zadnje čase športniki iz ptujске občine so razveseljivi in spodbudni, kar nam daje lepu upo za prihodnost.

Da je temu res tako, nam daje slutiti nedavni ustanovni občni zbor košarkarskega kluba Ptuj, ki je bil formiran na pobudo mladine IV. terena v Ptujju. Zadnje čase je bilo opaziti v tem mestecu ob Dravi izredno zanimanje za tako dinamično in lepo igro. Naloga košarkarjev je najprej urediti igrišče, saj so v Ptujju vsi pogoji za razvoj košarke. —ce

TELESNA KULTURA IN MATERIALNA VPRAŠANJA

V lanskem letu smo imeli približno 1700 telesnokulturnih objektov, kar je za približno 650 več kot v l. 1958. Seveda so sem všeti tudi manjši in zasilni objekti pri solah in delovnih organizacijah. Pri kompleksnih objektih pa je vštete celo vsak objekt za posamezno športno panogo posebej. Številni objekti niso v skladu z vsemi tehničnimi normami in niso primerni za tekmovanje. Podrobnejša analiza pove, da imamo kljub razmeroma velikemu skupnemu številu objektov veliko premalo nekaterih športnih naprav, brez katerih si ne moremo zamišljati sodobne in dobro organizirane temeljne telesne vzgoje. Tako imamo komaj:

205 telovadnic (šolskih in TVD Partizan),
29 atletskih tekališč,
33 plavalnih bazenov in
12 žičnic.

Seveda, mnogi od omenjenih objektov niso v skladu z vsemi tehničnimi normami in tako niso primerni za tekmovanje, zlasti prvenstva. Hitro narašča število igrišč za mali roket in košarko (v okviru šolskih športnih društev), števje za kegljanje, medtem ko ni skoraj nikakršnega porasta pri atletskih napravah, nogometnih in odbojgarskih igriščih, plavalnih bazenih, smučarskih skakalnicah in še nekaterih drugih športnih objektih.

Ceprav je bil dober del objektov zgrajen za potrebe tekmovalega športa, je bilo tudi v tej smeri mnogo poravnosti, tako da imamo danes v Sloveniji zelo malo objektov za kvalitetne prireditve. Ta ugotovitev velja tudi za večino objektov, ki so bili grajeni posebej za potrebe kvalitetnega športa. Tako nastopa pred vsako veliko mednarodno prireditvijo v Sloveniji problem potrebnih objektov. To velja na primer za svetovno namiznoteniško prvenstvo (leta 1965), za svetovno prvenstvo v veslanju (l. 1966), svetovno prvenstvo v kajaku (leta 1971), svetovno prvenstvo v hokeju na ledu (leta 1966), kakor tudi številne druge prireditve na nižji ravni.

Se bolj pereče je vprašanje upravljanja in vzdrževanja objektov. V večini občin je upravljanje prepuščeno osnovnim koristnikom — društvom. Večina teh upravljavcev nima na voljo zadostnih sredstev za vzdrževanje, tako da mnogi objekti očito propadajo, med njimi tudi taki, ki so bili zgrajeni šele pred nekaj leti. Situacija je boljša tam, kjer so upravo in vzdrževanje objektov prevzele občine preko občinskih zvez za telesno kulturo oziroma preko posebnih komunalnih zavodov (Maribor, Ljubljana, Kranj, Jesenice). Doslej je samo deset občin na ta način vsaj delno zagotovilo vzdrževanje objektov in naprav.

Celotna površina telesnokulturnih objektov v Sloveniji je še vedno relativno majhna, saj pride na prebivalca le 4,12 kv. metra, medtem ko so v drugih državah postavili normo 6 do 9 kv. metrov na prebivalca.

Tudi financiranje telesne kulture predstavlja pri nas velik problem, je dejal na zasedanju prosvetno-kulturnega zbora v Skupščini Janez Zemljarič. »Nad sredstvi, ki jih prejemo, nimamo kontrole. Morali bi pa zagotoviti, da to, kar dajemo, smotno izkoriščamo in seveda smotrneje nalagamo.«

Po podatkih Zveznega zavoda za statistiko smo porabili 1962 za telesnovzgojno dejavnost (brez šolske telesne vzgoje) krepko preko dve milijardi — dve milijardi 365 milijonov 402 tisoč dinarjev. Sredstva na videz torej niso majhna, pa vendar še ne zadostujejo velikim potrebam.

Zaradi neenotnega načina financiranja je težko in skoraj nemogoče voditi politiko načrtnega in sistematičnega vlaganja sredstev, s katerimi bi lahko dosegli skladnejši razvoj telesne kulture. Pri dotacijah s strani delovnih organizacij imajo večinoma prednost razni vrhunski športniki, ne pa osnovna telesnokulturna dejavnost v organizacijah in izven njih. Sredstva za telesno kulturo, ki so se stekala preko občinskih zvez, tako za njihovo delovanje kot za dotacije osnovnim organizacijam, kažejo velike anomalije. V občini Trebnje je bilo v letu 1962 vloženo v telesno kulturo na prebivalca 28 dinarjev, v občini Metlika 21 dinarjev, na drugi strani pa na primer v občini Kranj 2236 in v občini Ljubljana-Šiška 2376 dinarjev. Doseženi izkušnjosti pri financiranju telesne kulture kažejo, da je treba iskati rešitev predvsem v formiranju skladov za telesno kulturo v občinskem merilu.

Doslej je take sklade formiralo le 18 občin. Sredstva za sklade zbirajo na različne načine. Iz davka na promet z alkoholnimi pijačami, z dopolnilnim proračunskim prispevkom, z odvajanjem dela dohodka ali čistega dohodka delovnih organizacij, z dohodki športne stave in lota, z dotacijo iz proračuna itd. Težiti bi morali k temu, da se skladi za telesno kulturo formirajo avtomatično z odvajanjem iz nekega stalnega vira sredstev. Pravilno bi bilo tudi, da se dotacije dajejo namensko (posebej za investicije, posebej za vzdrževanje objektov, posebej za funkcionalne izdatke). Dosedanja praksa namreč kaže, da osnovne organizacije trošijo za funkcionalne izdatke tudi sredstva, namenjena vzdrževanju objektov ali celo investicijam.

Priporočila prosvetno-kulturnega zbora Skupščine SR Slovenije so za rešitev materialnih vprašanj na področju telesnokulturne dejavnosti naslednja:

• občinske skupščine naj izdelajo konkretni program razvoja telesne kulture v občini. V tem programu, ki naj se vključuje v sedemletni plan družbenega razvoja občine, je potrebno zagotoviti načrtno in koordinirano delo vseh činiteljev, ki skrbijo za telesni in zdravstveni razvoj mladine in rekreacijo delovnega človeka;

• za uresničenje teh programov pa je potrebno zagotoviti ustrezne materialne pogoje in stalna finančna sredstva, tako za osnovno dejavnost, kakor za gradnjo in vzdrževanje objektov ter njihovo opremo in za izobraževanje strokovnih kadrov.

• DORNAVA:

NOV ŠPORTNI PARK

V začetku marca je imel TVD Partizan v Dornavi pri Ptujju svoj letni občni zbor. Jubilejnemu obmemu zboru je predsedoval prvi delovni predsednik in soustanovitelj ing. Janko Čuš, ki ima velike zasluge za razvoj tega društva in uspehe, ki jih je dosegel telesnovzgojno dru-

štvo Partizan v Dornavi.

Na zboru so se odločili, da bodo v letošnjem letu pričeli z gradnjo športnega parka, ki ga bodo gradili postopoma, v okviru 10-letnice obstoja društva pa bodo organizirali telovadni nastop, na katerega bodo povabili vsa ostala društva. —ce

Zaostajanje za splošnim razpoloženjem, interesi in gibalnimi motivi

»Kulturno prosvetna dejavnost Svobod in prosvetnih društev, vse številnejši klubi, ki že marsikje rastejo v samostojne kulturne ustanove z bogatim sporedom tako po vsebini kot raznovrstnosti kulturnih dejavnosti, razne oblike organizacij in dejavnosti ljubiteljev glasbe, filma, likovne umetnosti itd., vse to priča, kako široko je torišče zanimanja in aktivnega udejstvovanja ljudi na raznih področjih umetnosti in kulture, obenem pa, kako pomembna je ta dejavnost za razvoj splošne kulture najširših ljudskih množic. Mnenje o tem, da so amaterske kulturne organizacije le nadomestilo dejavnosti poklicnih kulturnih ustanov, ne vrednoti pravilno mesta in vloge teh organizacij v našem družbenem življenju. Nedvomno pomenijo te organizacije mnogo več kot samo to, čepravno je tudi ta ele-

ment važen.« Pomenijo možnost, je dejal nato tovariš Babič, za široko angažiranost ljudi na vseh področjih kulture, ne glede na to, na kakšni ravni in v oblikah se te želje manifestirajo. Seveda pa je stopnja teh možnosti in teženj odvisna od tega, kolikor naš revolucionarni družbeni proces sprošča iniciativo in ustvarjalnost najširših ljudskih množic. Zato je razumljivo, da je referat v uvodu zastavil kongresu vprašanje, kako si lahko amatersko-kulturne organizacije zagotovijo mesto in vlogo v našem družbenem življenju.

Ne moremo več mimo spremenjenega družbeno-ekonomskega položaja našega človeka

»Nedvomno je eno temeljnih izhodišč spremenjeni družbeno-politični in ekonomski položaj našega človeka kot rezultat zmagovite revolucije jugoslovanskih narodov. Proces graditve socialističnih družbenih odnosov — razvoj delavskega in družbenega samoupravljanja, graditve komunalnega sistema, nenehno izpopolnjevanje sistema delitve dohodka, sprejetje nove ustave, ki uzakonja dosedanje dosežke na vseh področjih družbenega življenja in ki hkrati postavlja temelje za nadaljnji razvoj — vse to prinaša kvalitativne spremembe v položaj in življenje našega človeka. To je proces osvoboditve človeka, ker ga nenehoma in čedalje bolj postavlja v položaj, da svobodno in samostojno odloča o svoji sedanjosti in prihodnosti. Za ta položaj je značilna združitev proizvajalca in upravljalca v eni osebi, ki tako enotna postaja nosilec vsega družbenega dogajanja. To je seveda proces, ki terja nenehno akcijo zavestnih sil za nadaljnji razvoj in krepitev samoupravljanja v zavesti in dejanju naših delovnih ljudi. V tem procesu pa izginja klasična podoba delavskega razreda. Razredna nasprotja so v temelju odpravljena, skupno delo ustvarja vsem enake možnosti v družbi. Delo je edino merilo družbenega položaja in uveljavitve, tako v materialnem kot v družbeno-političnem pogledu. To ne pomeni, da so odpravljene vsi družbeni konflikti. Bilo bi nerealno misliti, da je tako. Vsako novo se zmeraj poraja v konfliktu s starim, preživelim, v boju z nerazumevanjem ali

pleta socializem sam, ki so plod raznih težav, pomanjkljivosti, deformacij, ko se tisto novo, ki nastaja v rasti naše družbe, še ni dovolj izoblikovalo v stvarnosti in zavesti ljudi. Ti konflikti in protislovja, ki izhajajo iz omenjenih teženj in idejnih osnov, pa ne spreminjajo bistva naših socialističnih družbenih odnosov, ki se prav v boju s takimi idejnimi ostanki preteklosti kakor tudi s težavami sedanjosti razvijajo in krepijo. Socialistični družbeni odnosi in nenehni boj za uveljavitev novega in progresivnega oblikujejo tudi miselnost, hotenje in čustvovanje sodobnega človeka, razvijajo težnje po sprostitvi in osvoboditvi, ustvarjalnosti in uveljavljanju njegove osebnosti.

Proces uveljavljanja socialističnih družbenih odnosov nujno spremlja industrializacija, ki vnaša bistvene spremembe v socialno strukturo prebivalstva v korist mesta in industrijskih naselij.

Dandanes vas ne prevladuje več in tudi ni več takšna, kot je bila pred nekaj desetletji. Malokje še srečamo

staro kmečko idilo, in kjer je še, je primitivna in zaostala. Postopna mehanizacija in industrializacija vasi spreminja družbene odnose tudi na vasi. Socializacija vasi in s tem tudi nova miselnost si vedno bolj utira pot. Industrializacija toliko spreminja strukturo vasi, da mnoge postajajo le industrijska naselja. Tudi dovčerašnji kmet se čedalje bolj spreminja v modernega proizvajalca. Vse to bistveno vpliva na položaj in miselnost vaškega prebivalstva. Ob takem razvoju vztrajati na tako imenovani vaški kulturnoprosvetni politiki, vezani na nekdanjo kmečko idilo in patriarhalnost ter iz nje izvirajočo miselnost, lahko samo zadržuje proces miselne preobrazbe vasi.

Razvoj znanosti in tehnike omogoča prodiranje kulture med najširše ljudske množice. Razširjeni sistem šolskega in pošolskega izobraževanja, ki ga terja ta pospešena industrializacija in sistem samoupravljanja, naglo dvigujeta splošno raven izobrazbe prebivalstva. Razvoj tiska, literature, množičnih komunikacijskih sredstev, kot so film, radio, televizija itd., neverjetno hitro širi in bogati horizont sodobnega človeka — poznavanje znanosti, tehnike, ekonomike, družbenih procesov, kulture. Moderna komunikacijska sredstva vsakomur omogočajo vsakodnevni stik z domačim in tujim kulturnim življenjem, kar bogati poznavanje kulturnih vrednot, oblikuje okus in zbujajo večjo potrebo po kulturnem življenju. Ta potreba po kulturi pa je spričo sodobnega razvoja in življenjskih možnosti danes mnogo širša in zahtevnejša, tako glede vsebine kot kvalitete. Človek danes išče in zahteva, je nadalje razmišljal tovariš Babič, sodobno kulturno izživljanje, ki bo odraz njegove osebnosti kot individua in družbenega bitja, odraz njegovega celotnega življenja, v katerem bo našel samega sebe in se oblikoval. Vendar to ne pomeni negacije kulturnih vrednot preteklosti, marveč sprejemanje dediščine in oplajanje ob njej z očmi, uprtimi v sedanjost in prihodnost.

Človek je subjekt svoje sedanjosti

»Te družbeno-politične, ekonomske in kulturne spremembe terjajo jasno idejno in programsko usmeritev dela naših organizacij, ki mora pomeniti kvaliteten premik na nova izhodišča

uresničuje v vsakodnevnih praksi najnaprednejše ljudske odnose v sistemu samoupravljanja, predvsem subjekt svoje sedanjosti in še lepše prihodnosti. To je najgloblje bistvo našega sodob-

ljenja, to pa je vplivalo na konzerviranost kmečke miselnosti. Protij koncu stoletja, z razvojem industrije in nastajajočim delavskim gibanjem, pa čitalništvo s svojo konservativno individualno kmečko miselnostjo, ni našlo skupnega jezika z delavskim gibanjem, ki je nacionalni osvoboditvi priključilo tudi boj za socialno osvoboditev. Nastopilo je obdobje afirmacije delavske prosvetnih društev, ki pa so bila predvsem sredstva političnega boja vsebolj prebujajočega delavskega razreda, njihove prireditve so pomenile predvsem politične manifestacije delavstva. Skratka, kultura teh društev je služila krepitvi razredne zavesti, bila je pro-

letarska kultura. Povojno obdobje Svobod pa je bilo obdobje, ko naj bi razredna zavest manifestirala v dejavnosti Svobod, zoperstavila pojavom birokratizma iz dobe centralistično administrativnega vodenja, tako v gospodarstvu kot v ostalem družbenem življenju.

Nato je tovariš Babič poudaril, da bi bilo danes v naših kulturno prosvetnih organizacijah nesmiselno vztrajati na pozicijah čitalništva ali razredne kulture vloge Svobod. Pomenilo bi, ostati na idejno preživelih konservativnih pozicijah, pomenilo bi ostati izven časa in prostora in ne razumeti, kaj nam je revolucija prinesla v našo stvarnost.

Odprimo vrata vseh naših kulturnih organizacij najrazličnejšim kulturnim potrebam, željam in interesom

»Izhajajoč iz takih družbenih pogojev in položaja delovnega človeka, si nujno zastavljamo vprašanje, v čem je dandanes predvsem vloga amaterskih kulturnih organizacij in kakšna naj bo njihova fiziognomija, struktura in položaj našega človeka v njih. Predvsem mora biti dejavnost naših organizacij usmerjena na zadovoljevanje potreb in želja ljudi po kulturni vzgoji, izobrazbi, doživljanju kulturnih vrednot in družabnosti. Za vso to dejavnost so zlasti primerne klubske oblike, ki nudijo najraznovrstnejše možnosti zadovoljevanja različnih interesov posameznikov in skupin. Zato naj bodo te organizacije široke in odprte vsakomur, to se pravi, da se ne smejo zapirati v ozek krog društvenih aktivistov, v posameznih krožkih, sekcijah, kar se marsikje dogaja. Pojem udejstvovanja naj bo čim širši, tako po pestrosti področij kot po oblikah. Zgrešena je kakršnokoli kategorizacija med aktivne in pasivne člane oziroma udeležence raznih oblik dejavnosti, ki jih razvijajo posamezne organizacije. Tako razločevanje je sila težko in pojmovno ne ustreza zmeraj temu, kar bi s tem želeli povedati. Kdor gleda kako dramsko predstavo ali poslušajo glasbo in nato o njej razpravlja, izraža svoje mnenje, stališče, odobravanje ali kritiko, je lahko ravno tako aktiven, ali bolje rečeno, kulturno angažiran kot tisti, ki na odru igra ali poje. Res, različne so oblike in stopnje angažiranosti, kar pa samo po sebi še ne vrednoti vsebine in moči angažiranosti. Vsi pač niso za vse. Koga veseli to področje in takšne oblike dejavnosti, druge zanima povsem nekaj drugega. Skratka, kakršnokoli kategoriziranje je nepravilno in lahko samo omejuje širše angažiranje ljudi. Da bi omogočili najširšemu krogu ljudi vključitev v dejavnost organizacij, morajo le-te razvijati dejavnost na čim številnejših kulturnih področjih in se posluževati čim pestrejših oblik dela, ne pa se omejevati samo na nekaj dejavnosti, od katerih so nekatere večkrat posiljene, če ni za tako dejavnost posebno zanimanje. Predvsem mislim na pevske zборе in dramske skupine, ki jih najčesteje forsiramo, čepravno ni vedno in povsod dovolj zanimanja za to. Ponavadi pozabljamo, da je razvoj znanosti, tehnike in civilizacije sploh neverjetno razširil področja interesov, zanimanja in kulturnega izživljanja. Se do nedavna smo v naših organizacijah morali pobijati mnenje, da pomeni film profanacijo umetnosti in kulture. Potrebno je bilo veliko prepričevanja, da smo uspeli vključiti filmsko vzgojo v naše organizacije kot eno od pomembnih dejavnosti. Taki glasovi so sicer utihnili, vendar pa še ni dovolj prizadevanja v tej smeri. Se zmeraj slišimo, da je televizija anti-kulturna iznajdba, češ da individualizira ali atomizira in kulturno pasivizira ljudi. Ne mislim razpravljalati o televizijskem programu, o čemer bi lahko prav gotovo izrekli tudi mnogo kritičnih pripomb. Dejstvo pa je, da so nova komunikacijska sredstva, radio, magnetofon in zlasti film ter televizija, nedvomno nove pridobitve tudi za področje kulture. Ta sredstva posredujejo širok repertoar kulturnega dogajanja doma in po svetu, širijo znanje iz vseh družbenih področij, zbujajo željo in zahtevo po novih znanjih in kulturnih vrednotah. Programi, ki jih posredujejo ta komunikacijska sredstva, so tako rekoč dostopni slehernemu občanu. To pa pomeni pravo revolucijo na področju posredovanja, obveščanja in kulturne vzgoje ljudi. Ta sredstva nam lahko nudijo ogromne možnosti za razvoj naše dejavnosti, če jih bomo znali vključiti in koristno uporabljati v našem delu. Dosledno odklanjanje vsega, kar novega prinaša tehnika in civilizacija, izraža določeno nesposobnost dojeti nov čas, pomeni zaostajanje za razvojem, konzerviranje preživelih gle-

danj in stališč, kar ovira hitrejši prehod na novo vsebino in oblike dela.

Take konservativnosti pa je v naših vrstah še relativno mnogo. Posledica tega je delna stagnacija v dejavnosti nekaterih naših organizacij. Iz te situacije se je rodila misel o krizi amaterizma, češ da razvoj množičnih komunikacijskih sredstev in razširjene dejavnosti poklicnih kulturnih ustanov vodi h končnemu odmiranju amaterizma. Ne bi želel biti polemičen, vendar se mi zdi, da je treba nekatere stvari pojasniti. Ne gre za krizo amaterizma, temveč za krizo določenih slabosti in idejnih ostankov preteklosti, o katerih sem že govoril. Ti delno hromijo dejavnost amaterskih kulturnih organizacij.

Potem je tovariš Babič opozoril, da je nesmiselno govoriti o tem, da je naš kreativni amaterizem v zatonu, saj vemo, da ima svoje mesto tudi v najbolj razvitim družbenem okolju v svetu. Vendar bi morali prenehati razpravljati o aktivnem in pasivnem amaterizmu. Kajti, kot je lahko človek s področja kreativnega amaterizma nasploh pasiven do kulture, ki se ne tiče neposredno njegovega nastopanja, tako je danes vse več in več ljudi, ki jih proglašamo za pasivne, zelo zavzetih za kulturo, jo vrednotijo, podoživljajo in sprejemajo. Seveda je zelo pomembno, koliko je kdo kulturno razvit in sposoben dojeti najgloblje umetniške izpovedi, zato je zelo važna kulturna vzgoja.

Naše organizacije naj zato široko odprejo vrata najrazličnejšim kulturnim željam in interesom in razvijajo v skladu z njimi široke oblike vzgojno izobraževalne dejavnosti. Tu se odpirajo neizčrpne možnosti za delo. Skratka, obrniti se moramo k človeku, njegovim potrebam, ne pa misliti zgolj na zunanje manifestacije. Nedvomno ti nastopi zadostijo potrebi po javnih kulturnih prireditvah na obsežnih področjih, kamor dejavnost poklicnih kulturnih ustanov ne sega.

Vendar pa je treba ob tem nekaj zelo jasno povedati. Ta dejavnost zahteva dandanes ostrejša kriterije tako glede vsebine kot kvalitete, če želimo, da bo še uspevala in da bo kulturno in idejno ustrezala ravni in potrebam časa. Zavedati se je treba, da mora vsak javni nastop, tako posameznika kot skupine, vendarle gledalcem nekaj nuditi, povedati, sicer ne bo imel zaželenega uspeha. Dejstvo je, da je v tej dejavnosti kljub pomembnemu napredku, zlasti na področju dramatike, še zmeraj mnogo po vsebini idejno preživelega, kar tudi v kulturnem pogledu ne zadovoljuje več današnjega človeka. Kvaliteta pa je marsikje na takšni ravni, da se lahko vprašamo, ali se splašajo napori in materialna sredstva, ki so v to vložena. Zato je razumljivo, da ne bomo za vsako ceno podpirali dejavnosti, ki ne zadovoljuje omenjene kriterije. Res je sicer, da moramo računati z različnim nivojem in konkretnimi razmerami in tudi željami in potrebami posameznega kraja. Vendar pa mora tudi ta tolerantnost imeti določene meje. Nikakor pa ne smemo sprejeti teorije, da je amaterizem samo tisti, ki se manifestira v javnih nastopih, oziroma da je treba gojiti samo tak amaterizem, ki terja od posameznika tako imenovano aktivno udeležbo, kot je igranje na kakem instrumentu, petje v pevskem zboru, igranje na odru itd. Vse drugo pa pomeni pasivnost, kar naj bi po tej teoriji hkrati pomenilo biti kulturno ne dovolj razvit. Takša teorija je nevzdržna in obenem silno škodljiva. Pomeni ravno tako skrajnost kot teorija, da je nastopajočemu amaterizmu dokončno odklenalo, le da je ta skrajnost lahko še bolj škodljiva. Rekli smo že, da je težko začrtati mejo med tako imenovanim aktivnim in pasivnim amaterizmom, kar sicer niti ni najvažnejše. Važno je predvsem to, da tako stališče



Ugledne osebnosti iz našega družbenega in političnega življenja med poslušanjem referata tovariša B. Babiča

nezaupanjem v določene ideje in cilje, ker bo popolno uresničitev nekaterih od teh morda prinesel šele jutrišnji dan. Vendar pa se ti konflikti danes porajajo na drugačnih relacijah in v drugačnih oblikah. Tu je birokratizem, tu so poskusi monopoliziranja raznih družbenih dejavnosti, tu so ostanki starih odnosov in mišljenj, nenehni malomeščanski vplivi in končno so tu že tiste zakonitosti družbenih protislovij, ki jih povzročajo, prinašajo in raz-

in pobude, tako v osnovnem konceptu, kakor v vsakodnevnem konkretnem delu. Predvsem moramo izhajati iz spremenjenega položaja našega delovnega človeka, ki kot proizvajalec in upravljaev postaja čedalje bolj suveren faktor odločanja o vseh problemih družbenega življenja. To pomeni, da je ta človek naše socialistične dobe, ki je zmagovito izbojeval socialistično revolucijo, ki na temeljih te zmage kljub težavam sedanjega obdobja uspešno

nega človeka. Zato so za sedanjí čas in položaj našega delovnega človeka neustrezne in preživele razne težnje, ki imajo po duhu in praksi svojo politično in idejno osnovo še v čitalništvu ali v polpretekli dobi zaostrenega razrednega boja.

Nato se je tovariš Babič dlje časa pomudil ob prebujanju naše narodne zavesti v dobi čitalništva, ki je bilo na svojem začetku vsekakor progresivno. Takrat so opevali idilo kmečkega živ-

DRUŠTEV SLOVENIJE

Pomeni, zlasti v sedanjih možnostih, odreči se vsej tisti široki dejavnosti, ki je resnično množična, ki lahko vsakogar tako ali drugače vključi kot udeleženca ali oblikovalca lastne kulture, kajti biti aktiven, angažiran, doživljati umetniške vrednote, za to ni treba, da nastopiš na odru kot izvajalec predstave. Tudi ni zmeraj merilo višje stopnje kulturnosti tistega, ki na odru

nastopa. Razen tega pa bo tistih, ki naj bi tako izražali svojo aktivnost v kulturi, zmeraj relativno zelo malo. Ali naj imamo vse druge potem za kulturno neaktivne ali celo nekulturne? Očitno je torej, kako je lahko nerealno in škodljivo tako proklamiranje amaterizma kot edino zveličavno in sprejemljivo za dejavnost naših organizacij.

Zlasti nesodoben in nerazumevajoč je naš odnos do mladine

»Kulturne amaterske organizacije naj bodo torej oblika združevanja delovnih ljudi, ki se želijo kakorkoli ali na kateremkoli področju udeleževati, bodisi kot nastopajoči ali pa v raznih oblikah kulturnega izživljanja (razgovori, poslušanje glasbe, gledanje filmov, pogovori o vsebini neke kulturne stvaritve itd.). Namen in cilj je vsekar kulturno izživljanje, izobraževanje, estetsko humanistična vzgoja itd. V teh organizacijah naj delovni človek najde svoje mesto v skladu s svojim zanimanjem, tu naj se svobodno kulturno izživlja. Vsebinske in oblike dejavnosti bodo tako resničen izraz želja in potreb ljudi, ki se žele kulturno izživljati in vzgajati. V ta namen se bodo porajale raznovrstne organizacijske oblike, ki bodo glede na kraj ali organizacijo lahko zelo različne, pogojene s potrebami, možnostmi, zrelostjo, hoteljem in željami ljudi. Nedvomno bo tako svobodno udeleževanje ljudi našlo tudi sedanjemu času ustrezno vsebino, kvaliteto in intenzivnost ter širino kulturne angažiranosti. V takih

prizadevanjih se bo tudi izoblikovala kulturna politika Svobod, prosvetnih društev, klubov in ostalih organizacij, tako glede idejnosti kot zadovoljevanja teženj delovnih ljudi po vse večjem napredku in kulturnem bogatenju ter uživanju kulturnih vrednot. Nedvomno pa sta pri tem potrebni organiziranost in aktivna vloga subjektivnih sil.

Potem se je tovariš Babič ustavil ob vprašanju mladine in našega pogosto nesodobnega in nerazumevajočega odnosa do nje. Zlasti smo kritični, kadar ugotavljamo, da se ne zanima za resne reči, za kulturo, obsojamo njeno težnjo po boljšem materialnem življenju, željo po zabavi. Medtem pa se mlada generacija že vključuje v proces proizvodnje, v sistem samoupravljanja, kritično razmišlja o nadaljnjih poteh našega družbenega razvoja in prevzema že del svoje odgovornosti. Žal pa naše kulturne organizacije nimajo dovolj poslušala za razpoloženje med mladino, da, predvsem za njeno kulturno zabavo nismo storili takorekoč ničesar.



razvoj terja moderno proizvodnjo tudi v kmetijstvu, kar sili tudi privatnega proizvajalca, da se modernizira, če hoče ekonomsko še vzdržati. Zato se tudi povezuje z družbenim sektorjem, z drugo, da lahko razvija svojo proizvodnjo. Ta ekonomski proces nujno vpliva tudi na miselnost današnjega kmeta. Ne glede na to, da ta naprednejša kmetova miselnost se zmeraj zaveda na velike ovire, ki izhajajo iz njegovega doverljivejšega družbenega in ekonomskega položaja, si vendarle vztrajno utira svojo pot. Pozabiti tudi ne smemo, da mnogi samo stanujejo na vasi, medtem ko delajo v industriji. Tudi ti prinašajo naprednejši vpliv

modernega proizvajalca na vas, čeravno velja tudi narobe. Vse te komponente kmečke situacije in procesa, ki tu vedno hitreje deluje v smeri sodobne preobrazbe vasi, nam nujno vsiljujejo tudi naš odnos do vasi. Ne gre za podcenjevanje vasi, ko govorimo, da je treba krepiti naše delo v industrijskih in mestnih središčih. Gre predvsem za to, da maksimalno izkoristimo večje možnosti, ki v teh središčih nedvomno so, da bi lahko ta središča svojemu kmečkemu zaledju nudila večjo pomoč v organizaciji, v sredstvih, kadrih, nasvetih, gostovanjih itd. V tem je tudi vloga industrijskih in mestnih središč nasproti svojemu zaledju.

ne probleme kulture. Tu mislim predvsem na odgovorne činitelje, ki nimajo zmeraj dovolj poslušala za to. Nikakor ne bi rad kogarkoli obtoževal nekulturnosti. Dejstvo pa je, da marsikje vlada pretirana težnja po gospodarskih investicijah, ki niso zmerom potrebne in koristne. Posledica take politike je, da je že tako napet plan gospodarskih investicij zaradi tega presežen na škodo standarda seveda. Kultura pa je tudi sestavni del standarda. Mislim, da ni treba posebej poudarjati, da je standard pomemben element in pogoj nadaljnega ekonomskega in družbenega razvoja. Prav gotovo je kulturni razvoj pogojen z materialnim. Obenem pa ta odvisnost deluje tudi obratno. Zato se ne moremo strinjati s stališčem, ki ga večkrat slišimo celo v gospodarsko razvitih občinah, češ da je treba najprej razviti gospodarstvo, potem pa pride na vrsto kultura. Kje je za te stehnzirane gospodarstvenike tista meja, ko bodo začeli dajati tudi kulturi, pa nihče ne ve. Verjetno tudi oni sami ne, ker težko razumejo enostavno in preprosto logiko, da je človek — človek in tudi najvažnejši gospodarski činitelj, ne pa le objekt suhih gospodarskih računov.

Tudi za tekočo kulturno dejavnost bo treba v komuni zagotoviti v prihodnje večja finančna sredstva. Dosedanje financiranje te dejavnosti ni bilo ravno izdatno, predvsem pa ni bilo sistematično in načrtno. Eden od temeljnih vzrokov je ta, da se v komuni še ni izoblikovala jasna in od vseh sprejeta kulturna politika, ki bi izhajala iz družbenih pogojev in potreb ter tako postala stalno prisotna in sestavni nepogrešljivi element družbenega napredka komune in občanov. Zato je tudi financiranje kulture neurejeno, večkrat nesmotno, ker se še premalo opira na temelj neke programske politike komune. Zaradi tega bi bila potrebna v tej smeri večja prizadevanja vseh činiteljev v komuni, zlasti pa kulturnih ustanov in organizacij ter kulturnih delavcev. Kulturna politika v komuni naj se izraža v konkretnih programih posameznih kulturnih ustanov in organizacij, ki vsaka v okviru svoje dejavnosti uresničuje skupna prizadevanja za zadovoljevanje kulturnih potreb občanov. Za uresničevanje te kulturne dejavnosti pa je treba zagotoviti tak sistem financiranja, ki bo omogočal, v skladu z možnostmi in ekonomsko rastjo komune, perspektivnejšo politiko razvoja kulturne dejavnosti. Naše organizacije naj se z idejno jasno izdelanimi programi, usmerjenimi v sodobne probleme in s primernimi konkretnimi oblikami dejavnosti, ki zrcalijo interes občanov, v večji meri integrirajo z ostalim kulturnim in družbenim življenjem komune in tako izoblikujejo svoje mesto in vlogo v kulturnem življenju komune.

Dva osnovna pogoja

Potem je tovariš Babič spregovoril o dveh osnovnih pogojih pri usmerjanju dejavnosti kulturno prosvetnih organizacij. Prvič: današnji razvoj v vse-slopi demokratičnosti našega družbenega življenja in s tem tudi kulture, ne more več trpeti idejne konservativnosti in deformacij: izolacija od življenja in ljudi, stagnacija dejavnosti, ki je značilna za nekatere organizacije, zaprtost v ozek krog, misionarstvo, cehovstvo, birokratizem. Drug tak pogoj je materialna osnova, kajti tudi jasen koncept in prizadevnost ljudi, brez nje ne bosta uspešna. Ne smeli bi podcenjevati dosedanjih investicij v kulturne objekte in dejavnosti, čeprav vemo, da smo pri investiranju v našem družbenem razvoju vse preveč enostransko usmerjali sredstva v materialni razvoj, ki pa zmeraj ni dal adekvatnih rezultatov. Torej se to nesorazmerje investiranja že odraža v našem materialnem in splošnem družbenem razvoju. Zato je tovariš Babič opozoril, da se moramo v prihodnje z vso resnostjo lotiti ustrežnejše splošne delitve družbenih sredstev, da bi odpravili to nesorazmerje. Tudi materialni pogoj za delo kulturno prosvetnih organizacij, naj postanejo skrb celotne družbe. Zlasti je treba odločneje rešiti problem družbenih prostorov, v katerih bi se lahko odvijali najrazličnejši kulturni in družabni programi. Zato tudi vse bolj pogosta misel o gradnji družbenih centrov v krajevnih skupnostih.

»Politika glede gradnje družbenih

centrov je seveda stvar dolgoročnega investiranja. Sedemletni perspektivni plan našega razvoja glede investicij na področju družbenih dejavnosti, bi moral vključiti gradnjo družbenih centrov kot splošno družbeno nalogo. Že zdaj oziroma kaj kmalu bi lahko usposobili številne take centre, če bi bilo dovolj sredstev in razumevanja krajevnih činiteljev. Imamo namreč številne kulturne domove, zlasti zadružne domove po vaseh, ki so v tako razpadajočem stanju ali pa so spremenjeni v skladišča, da jih ni mogoče uporabljati za kulturno dejavnost. Z večjo ali manjšo adaptacijo bi jih bilo mogoče usposobiti za take družbene centre. Kulturne organizacije seveda ne bi mogle plačevati ekonomskih najemnin, ki jih danes plačujejo zadrugam razna podjetja za vskladiščenje material. Zato ne bi smeli upravljati teh domov razni komercialisti. Dejansko bi ti domovi morali priti pod upravo krajevnih skupnosti ali komun, ki naj bi skrbele tudi za redno vzdrževanje. Naša prizadevanja za gradnjo takih družbenih centrov bi morali združiti z naporom Socialistične zveze po tem vprašanju tako, da postane skupna akcija s široko družbeno zahtevo za uresničevanje teh prizadevanj.

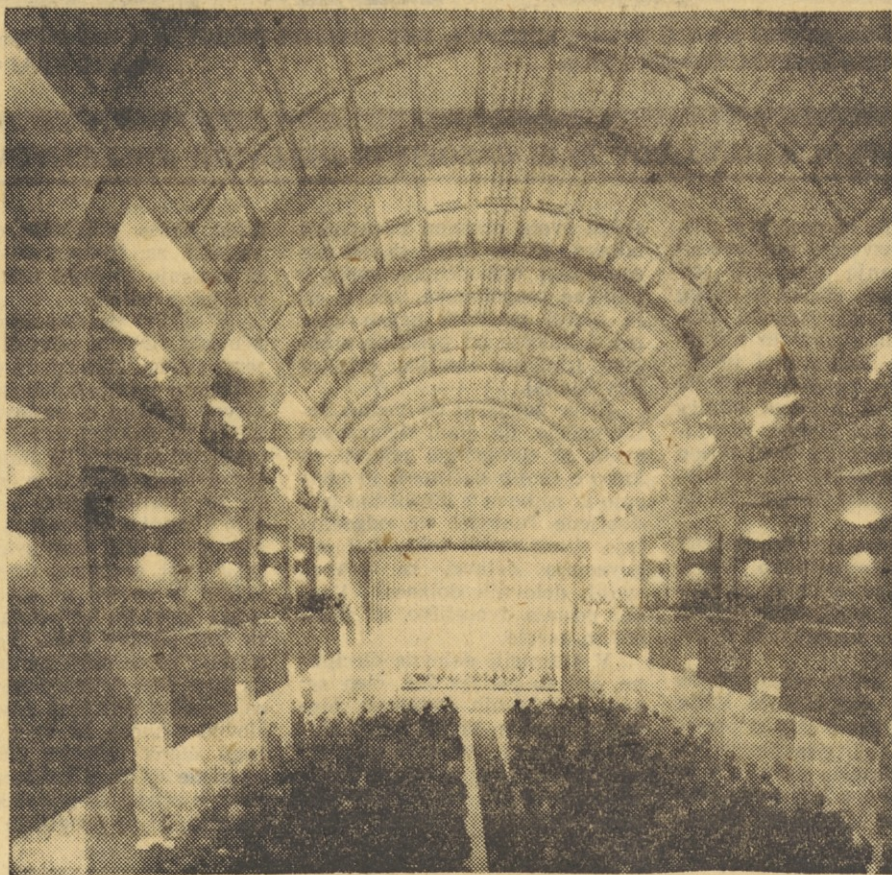
Konkretna realizacija politike pri graditvi družbenih centrov bi morala biti seveda v komuni. Zato bi bilo treba — v okviru delitve dohodka — komunam omogočiti, da pridejo do potrebnih sredstev. Dejstvo je namreč, da na komune prenašamo čedalje več nalog in pristojnosti, obenem jim pa — v sistemu delitve dohodka — ne zagotavljamo dovolj sredstev, da bi lahko zadostile vsem družbenim zahtevam in potrebam. Demokratizacija mora torej imeti tudi svojo materialno podlago, če hočemo, da bo stvarna in učinkovita. Komune same pa bi morale z večjo uvidevnostjo reševati material-

Gotovo večje možnosti v družbeno ekonomskih središčih

Tovariš Babič je nato posvetil pozornost problemu, ki izhajajo iz spremenjene socialne strukture prebivalstva po vojni pri nas.

»Krepitev naše dejavnosti v industrijskih in mestnih središčih ne pomeni, naj bi zanemarili kulturno dejavnost na vasi. Kljub manjšemu številu kmečkega prebivalstva oziroma ljudi, ki se ukvarjajo s kmetijstvom, na teh območjih živi še zmeraj veliko ljudi, ki v bistvu živijo v kmečkem okolju in ob pomanjkanju kulturnega življenja ter z veliko željo, da bi se kulturno izživljali. Delno jim danes to pomanjkanje nadomestuje radio, v zadnjem času pa že tudi televizija. Vendar pa prodiranje teh komunikacijskih sredstev na vas zbuja še večje želje in potrebe po kulturi, zanimanje za sodobna dogajanja v svetu in tudi kot odsev družbene preobrazbe, ki se danes razvija na vasi, kar vse vpliva na oblikovanje določene sodobne miselnosti. Zato mora ta proces odsevat tudi naša kulturna dejavnost s sodobno tematiko in kvaliteto, z modernimi metodami dela (pogovori ob televiziji, potujoče filmske predstave, poljudno znanstvena predavanja z diaprozimi in poučnim filmom, družabne prireditve itd.). Povsod tam, kjer so naše organizacije razvile take vrste dejavnosti, so ljudje na vasi pokazali veliko zanimanje. Prav gotovo, da tudi dramske skupine in pevski zbori z javnimi prireditvami nudijo ljudem okvir kulturnega udeleževanja. Vendar so v tej vrsti dejavnosti na vasi še velike slabosti, ker se v repertoarni politiki te dejavnosti največkrat manifestira idejno zaostala vaška miselnost. Zato bodo potrebni na vasi še večji napori v smeri razvijanja

sodobne kulturne dejavnosti, da tako pospešimo proces idejne in družbeno-politične preobnove vasi. Klasični kmet vedno bolj izumira, ekonomsko in politično, kajti ekonomski in družbeni



Ustanovitev kulturno-prosvetnih zborov v občinskih skupščinah ni v nasprotju z ustavo

»V zadnjem obdobju so v raznih občinskih skupščinah nastale kulturne tribune kot oblike sestajanja in dogovarjanja o kulturni politiki v komuni. Ta oblika se je pokazala kot pozitivna povsod tam, kjer so se resno lotili skupnega obravnavanja problemov kulture v komuni, iskanja skupnih imenovalcev, sodelovanja in skupnega reševanja nekaterih idejnih in materialnih problemov kulture. Zato je treba tako obliko dogovarjanja med kulturnimi in družbenimi organizacijami nadaljevati. Mislim pa, da bi bilo treba čvrsteje povezati vsa področja kulture in prosvete in okrepiti družbeno vlogo kulturno-prosvetnih delavcev v komuni. Zato predlagam, da tudi v komuni ustanovimo prosvetno-kulturne zore kot širše kulturne samoupravne organe

v okviru občinskih skupščin, analogno kulturno-prosvetnim zborom v okviru republiške in zvezne skupščine. Morda bi v začetku ustanovili te zore v razvitejših občinah, kjer so že možnosti (razvito prosvetno-kulturno življenje) in potem postopno v preostalih občinah, ko bodo tudi v njih nastale možnosti. Ustanovitev prosvetno-kulturnih zborov v občinskih skupščinah ni v nasprotju z ustavo, čeravno jih izrecno ne omenja. Je pa popolnoma v duhu razvijanja najširše samouprave na vseh področjih in ravneh družbenega življenja, na čemer pa temelji naša nova ustava. Torej je v skladu z duhom in vsebino ustave. Zato naj bi o tem v bodoče resneje razmišljali in v okviru ustave skušali doseči čimprej uresničitve tega predloga.

Na dnevnem redu: statuti

• GORNJA RADGONA:

Če ni razprav

Razprave o osnutkih statutih delovnih organizacij v mariborskem okraju so še v polnem teku.

Pred nedavnim so na seji občinske skupščine v Gornji Radgoni že potrdili prve statute delovnih organizacij, odborniki pa so med drugim tudi temeljito razpravljali o raznih aktualnih vprašanjih, ki so jih na minulih zborih volivcev postavljali njihovi občani. Organizacija zborov volivcev je bila dobra, o čemer pričča tudi prav dobra udeležba. Občani so razpravljali predvsem o novih krajevnih skupnostih, teh bo odslej na področju te občine osem.

Statuti delovnih organizacij »Avtoremonta«, opekarne, trgovskega podjetja »Sloga«, Moda in Zdravilišča Slatina Radenci občinski skupščini verjetno niso delali težav in so jih po daljši in temeljiti razpravi tudi potrdili. Enoglasno pa so zavrnili statut delovne organizacije »Elrad«. V tem podjetju o svojem statutu kolektiv sploh ni razpravjal ali pa zelo pomanjkljivo, kajti pri posameznih členih so v tem statutu postavljali po pet variant s tem, da sploh niso nikjer zapisali, za katero izmed njih so se odločili. Da po vsej verjetnosti v tem kolektivu ni bilo razprav, kaže tudi zelo nejasen položaj delavca in njegovega nagajevanja, kakor tudi vprašanje delovnih enot v podjetju. Kako so mogli člani tega podjetja sploh dovoliti, da gre mimo njih ali pa so pokazali tako nezainteresiranost do svojega statuta, ki v glavnem obravnava vse drugo, le človeka kot proizvajalca in upravljalca ne. To bi se jim v bližnji bodočnosti prav gotovo maščevalo, če bi tudi odborniki občinske skupščine in komisija šli mirno preko tega.

• LITJA:

Upoštevati reelekcijo vodilnih kadrov

Občinska skupščina Litija je na zadnji skupni seji obeh zborov obravnavala osnutke statutih delovnih organizacij Predilnice Litija, Industrije usnja Šmartno, Kresniške industrije apna, Lesne industrije Litija, Kmetijske zadruge Litija, Gradbenega podjetja Litija in Kmetijske zadruge Gabrovka — Dole.

Odborniki so menili, da lahko organi samoupravljanja v omenjenih delovnih organizacijah že v kratkem sprejmejo statute, komisije v delovnih organizacijah pa naj bi še pred sprejemom odpravile nekatere pomanjkljivosti v statutih, predvsem kar zadeva pravne formulacije, s statuti pa naj bi določili tudi reelekcijo vodilnih kadrov.

Ostalih delovnih organizacij na področju litijske občine je skupščina občine Litija priporočila, naj pohitijo z izdelavo osnutkov statutih; pri sami izdelavi osnutkov statutih pa naj bi jim nudila potrebno pomoč tudi posebna komisija, ki deluje pri Delavski univerzi Litija.

• HRASTNIK:

V razpravi osnutki statutih štirih delovnih organizacij

Hrastniška občinska skupščina je na seji 21. marca razpravljala o osnutkih statutih 4 delovnih organizacij, in sicer Združenih brivnic Hrastnik-Dol, Gostinskega podjetja »Partizan« Hrastnik, Kmetijske zadruge Dol pri Hrastniku in Steklarne Hrastnik.

Komisija za statute delovnih organizacij k statutu Združenih brivnic Hrastnik-Dol ni imela bistvenih pripomb. Ob statutu Gostinskega podjetja »Partizan«, ki je sicer zadovoljiv, pa je komisija menila, da bi bilo treba razmišljati morda o integraciji te delovne organizacije s kako večjo sorodno delovno organizacijo. Ob pregledu statuta Kmetijske zadruge Dol pri Hrastniku so — podobno kot pri ostalih — ugotovili, da je izdelan v skladu s pozitivno zakonodajo in s smernicami za nadaljnji razvoj te delovne organizacije.

Hrastniška občinska skupščina je obravnavala na zadnji seji tudi osnutek statuta Steklarne Hrastnik. Že v novembru lani je bil izdelan predosnutek statuta, katerega vsebina se je po razpravi med kolektivom in v organih samoupravljanja ter v družbeno-političnih organizacijah močno spremenila.

Osnutek statuta Steklarne je razdeljen na 8 poglavij; najpomembnejši del predstavlja poglavje o poslovanju in samoupravljanju. V osnutku statuta so podrobno obdelane oblike neposrednega upravljanja; močno poudarjeno pa je obveščanje članov kolektiva.

Komisija za statute delovnih organizacij pri občinski skupščini Hrastnik je predlagala le spremembo nekaterih določil. Vsebinsko členu o prisilni upravi nad ekonomsko enoto naj bi spremenili tako, da bi imel osrednji delavski svet možnost odrediti prisilne ukrepe vključno s pravico razpustitve organov samoupravljanja enote. Predlagali so tudi, naj se s statutom takratno določi, kdaj je treba razpisati referendum. Sicer pa bi bilo treba v statutu precizirati še določila v zvezi s pomenom poslovne tajne.

Občinski skupščini Hrastnik in komisiji za statute delovnih organizacij pri hrastniški občinski skupščini so bili predloženi doslej tudi osnutki statutih »Sijaja« Hrastnik in Stanovanjske skupnosti Hrastnik — spodnji del, vendar o njih še niso razpravljali, ker je delovna organizacija »Sijaja« še vedno v prisilni upravi; statut stanovanjske skupnosti Hrastnik — spodnji del pa bodo obravnavali po sprejemu občinskega statuta.

• BREŽICE:

Redni izobraževalni seminarji

Delovni kolektiv Tovarne pohištva v Brežicah je predvideval lansko leto, da bodo rekonstrukcijska dela zaključili že konec novembra preteklega leta. Tega pa niso mogli opraviti zaradi objektivnih okoliščin, kot so pomanjkanje gradbenega materiala in drugega. Kljub nekajmesečni zamudi pri rekonstrukciji pa bodo s prizadevanjem pravočasno izpolnili letni plan proizvodnje, ki predvideva kar za 400 milijonov din večjo proizvodnjo kot lansko leto. Da bodo kos proizvodnji v novih obnovljenih obratih, je delovni kolektiv pravočasno poskrbel, saj so domala vse zaposlene, ki bodo delali v teh obratih, na posebnih seminarjih seznanili s potočkom proizvodnje. Tako so prvi tečaj obiskovali visokokvalificirani delavci, ki so se res podrobno in temeljito seznanili z načinom sodobne proizvodnje v domači tovarni. V drugem seminarju, ki so ga obiskovali mlajši proizvajalci, pa so proučevali posamezne delovne procese v obratih. Delovni kolektiv, ki je proizvodnjo že v prvem tromesečju znatno povečal, meni, da se obetajo za ta delovni kolektiv po končani rekonstrukciji boljši pogoji dela in tudi večji dohodek zaposlenih.

• TGA KIDRIČEVO:

Slabo pripravljene razprave o statutu

V tovarni glinice in aluminija v Kidričevem že nekaj dni razpravljajo o osnutku statuta svoje delovne organizacije. Kljub nekaterim pozitivnim pripombam na statut so razprave slabo pripravljene. Medtem, ko je bila razprava v ekonomski enoti aluminija še kolikor toliko živahna, pa to ne moremo trditi za ekonomsko enoto glinice, kjer so se prisotni zadovoljili le z obrazložitvami člana statutarne komisije. Osnutek statuta je izšel kot posebna brošura priloga tovarniškega časopisa in ga je dobil vsak član delovnega kolektiva. Zato nas čudi pasivnost članov ob razpravah o tako pomembnem samoupravnem aktu.

Sindikalne podružnice, ki bi morale največ storiti, niso članov kolektiva temeljito in resno pripravile za take razprave. Iz vseh dosedanjih razprav pa vendarle lahko ugotovimo



Za lepši videz mesta...

Foto M. ŠPAROVEC

naslednje: Čeprav se je v začetku pokazalo, da je osnutek dobro pripravljen, pa na osnovi raznih pripomb ugotavljamo, da so v njem še precejšnje pomanjkljivosti. Tako sta v osnutku vse pre malo poudarjena kadrovska politika in strokovno izobraževanje, repreacija članov kolektiva je posvečena premajhna skrb. O tem je v statutu napisanih le nekaj vrst, ki pa ne zagotavljajo, da se bo to tudi izvajalo. Prav tako so upravičene pripombe, da osnutek statuta ničesar ne pove o skrbi za borce NOV in invalide in da gospodarske organizacije poslovali o sredstvih in skladih manjkljivo obdelani, predvsem pa člen, ki govori o delitvi poslovnega sklada in sklada skupne porabe. Pomanjkljiv je tudi člen, ki govori o disciplinski odgovornosti članov kolektiva, neumeščen je drugi odstavek tega člena, ki pravi, da ne more biti član kolektiva tudi tisti, ki se neupravičeno ne udeleži po organu samoupravljanja odrejene zdravstvene akcije, saj je primerja s tistimi, ki si pravno prilaga lastnino svojega sodelavca ali hote povzroči materialno škodo podjetju. Povsem razumljivo pa je, da bo treba spremeniti besedo »sodelovanje« v poglavju »Pravice članov delovnega kolektiva v podjetju« v besedo »odločajo«, med katerima je bistvena razlika.

Samo teh nekaj pripomb dokazuje, da bi morale biti razprave plodnejše. Statutarna komisija je prav gotovo imela najboljši namen pripraviti dober statut, vendar bi pri tem morali sodelovati prav vsi člani delovnega kolektiva.

• BELA KRAJINA:

Nekateri še odlašajo s proučevanjem

Pregled uvajanja 42-urnega delovnega tedna v metliški in črnomaljski občini kaže, da niso kolektivi na območju obeh občin v Beli Krajini do sedaj dovolj poskrbeli za to, kako preiti na skrajšan delovni teden. Le nekaj delovnih kolektivov je prešlo na preizkus skrajšanega delovnega časa, več jih je v ta namen postavilo komisije, katerih naloga je, podrobno in konkretno proučiti, kako preiti čimprej na skrajšan delovni čas. Se vedno pa je precej takih delovnih kolektivov, ki do nedavnega niso v tem pogledu ničesar storili.

Res je, da imajo nekateri delovni kolektivi v pripravi na skrajšan delovni čas objektivne težave kot so sezonski značaj proizvodnje, pomanjkljiva mehanizacija, nedokončane gradnje in rekonstrukcije, premajhna delovna storilnost, nepručenost organizacija dela in tehnološki postopek in drugo. Vendar pa so razprave na sejah vodstev sindikalnih podružnic bi naj razen ostalih problemov to vprašanje obravnavali občni zbori sindikalnih podružnic in tudi ob pripravah na volitve v organe delavskega upravljanja.

D.



Tudi železniški progam zima ni povsem prizanesla, toda progovni delavci so v najkrajšem času popravili nastalo škodo in usposobili proge

Foto M. ŠPAROVEC

7 dni
v sindikatih

KOČEVJE — Predstavniki občinskih sindikalnih svetov iz dolenskih občin ljubljanskega okraja so na skupnem posvetovanju, ki je bilo v Kočevju razen ostalih vprašanj skupnega dela posebej obravnavali probleme turizma in gostinstva na Dolenskem. Splošna ugotovitev je bila ta, da vkljub temu, da so dani za dovoljvi pogoji za razvoj te pomembne gospodarske panoge v trebanjski, črnomaljski, metliški, ribniški in kočevski občini, ni bilo doslej dovolj storjenega. Razprava je pokazala, da je potrebno vzporedno s gradnjo objektov načrtno reševati potrebe po strokovnih kadrih, kajti gostinstvo in turizem zahtevata v sedanjih pogojih razvoja strokovno usposobljene kadre.

RIBNICA — Predsednik in tajnik sindikalnih organizacij delavcev s področja ribniške občine so na enem izmed svojih zadnjih posvetovanj razpravljali o najaktualnejših nalogah, in sicer tako o izdelovanju statutih, o pripravah na skrajšani delovni čas kot tudi o osebnih dohodkih in smotnejšem izkoriščanju dopustov, oziroma rekreacije. Takrat, ko so razpravljali o izdelovanju statutih, so posebej omenili odnose med matičnimi podjetji in kolektivni obratov s sedežem izven občin. Menili so, da bi bilo potrebno večje sodelovanje in trdnjša vez med matičnim podjetjem in obratom, da kolektivni obratovi ne bi samo delali, temveč tudi dejansko enakopravno odločali o delitvi dohodkov, razpravljanju skladov, investiranju itd. Tesnejše sodelovanje pri izdelavi in razpravi o statutih naj bi bilo tudi znotraj delovne organizacije med ekonomskimi enotami. Posamezna poglavja statuta naj bi torej obravnavali ločeno v vseh ekonomskih enotah.

Razprava o prehodu na 42-urni delovni teden je opozorila, da tega ni mogoče doseči z nekim neprijetnim ali celo administrativnim ukrepom. Dobrišen del udeležencev razprave se je zavzemal za to, naj bi v delovnih organizacijah postopoma prehajali na skrajšani delovni čas. Seveda pa so za takšen pomemben ukrep potrebne vsestranske in številne analize ter tesno sodelovanje samoupravnih organov, strokovnih služb in tudi občinskih organov.

Hkrati ob skrajšanju delovnega časa bo treba razmisлити o porastu osebnih dohodkov, seveda o porastu, ki bo v skladu s produktivnostjo dela. Sredstva za rast osebnih dohodkov, je bilo poudarjeno na posvetovanju, je potrebno ustvariti le s ceneno in rentabilnejšo proizvodnjo.

NOVO MESTO — Na posvetovanju v Novem mestu so zastopniki sindikalnih podružnic in predstavniki delavskega upravljanja gradbenih podjetij na Dolenskem podrobneje in konkretno obravnavali delo in naloge sindikalnih podružnic v gradbeni dejavnosti. Mimo obravnav za izdelavo osnutkov statutih so razpravljali o ukrepih, kako povečati osebnih dohodke in kako preiti na 42-urni delovni teden. Vrsta predlogov in razprav o teh vprašanjih pa je pokazala, kako in na kakšen način naj bi jih uresničili. Razen povečanja delovne storilnosti bo potrebno, da delovni kolektivi več store za izobraževanje zaposlenih in za nabavo potrebne gradbene mehanizacije.

-v

mercator

Vprašanje iz našega statuta

VPRAŠANJE:

Po ustavi so delovni ljudje za svoje delo v zvezi s samoupravljanjem odgovorni.

Statut namerava urediti odgovornost članov voljenih organov upravljanja, to je članov delavskih svetov in upravnih odborov za težje kršitve, ki bi jih zagrešili izključno kot člani teh organov.

Ce bi npr. član upravnega odbora izdal za škodo podjetja poslovne tajnosti, katere bi znal samo na sejah UO, bi bil za to dejanje disciplinsko odgovoren. Preden pa bi se uvedel disciplinski postopek, bi morala

o tem odločiti za člane centralnega delavskega odbora skupščina delovnega kolektiva, za člane DS in UO enot pa zbor delovnega kolektiva enote. S tem je dano zagotovilo, da se ne bi uvažali prenagljeni in nepremišljeni postopki oziroma da se ta ukrep ne bi mogel šikanozno uporabljati.

Sele nato bi se uvedel redni postopek, ki naj ugotovi, če je podana krivda in odgovornost ali ne.

Postavljeno je bilo mnenje, da bi morali člana UO in DS najprej odpoklicati, predno bi proti njemu uvedli disciplinski postopek. V takem primeru bi odpoklic pomenil že delno preudiciranje njegove krivde ter bi bil član DS ali UO v slabšem položaju kot drugi delavci.

ODGOVOR:

1. Tole vaše vprašanje je izredno zanimivo in aktualno. Za-

deva področje, ki postaja z vsestranskim razvojem družbenega samoupravljanja vse bolj pomembno: vrsta, oblika in obseg individualne odgovornosti članov delavskih svetov in upravnih odborov. Zahtevnost in zmotanost tega vprašanja pa sta tolikšni, da bi njegova obravnavna terjala kar zajeto razpravo. Moj odgovor bo torej nujno predvsem opozorilo, na nekatere vidike te odgovornosti in na možne rešitve.

Doslej poznamo pravzaprav samo moralno-politično odgovornost članov organov upravljanja, ki jo uveljavijo volivci z odpoklicem in se kaže v izgubi mandata.

Posebna oblika odgovornosti za nevestno opravljanje svoje funkcije se kaže v izgubi pravice do izvolitve in pravice do položaja za določeno dobo. To je posebna kazen, s katero so lahko kaznovani tisti člani delav-

skega sveta oziroma upravnega odbora, ki so krivi, da je gospodarska organizacija zasla v tolikšne gospodarske težave, da je moral pristojni organ uporabiti kakšno od prisilnih sredstev (prisilna uprava, prisilna likvidacija).

Sicer zaenkrat še vedno velja načelo, da člani delavskega sveta in upravnega odbora za kršitve svojih dolžnosti, ki izvirajo iz njihove z izvolitvijo pridobljene funkcije ne odgovarjajo disciplinsko tako, kot odgovarjajo delavci za kršitve svojih delovnih dolžnosti. Vendar postaja dvomljivo, ali zadošča to načelo.

V definiciji delovne discipline, kot jo podaja 244. člen zakona o delovnih razmerjih, niso zajete kršitve, ki jih lahko storijo le člani voljenih organov upravljanja, ker bi bile to kršitve dolžnosti, ki so vsebinsko njihove funkcije. Citirani zakon

sicer pozna disciplinsko odgovornost za kršitve obveznosti, ki izvirajo iz dela oziroma so v zvezi z delom.

V takšno pravno ureditev ni prinesla nobene novosti ali izjeme znana določba 54. e) člena zakona o spremembah in dopolnitvah zakona o poslovnih odnosih. Ta določba označi kršitev poslovne tajnosti za hujšo kršitev delovne discipline, za katero je storilec lahko kaznovan celo s kaznjio odpusta. S to kaznijo je lahko kaznovan tudi, kdor krši poslovno tajnost, za katero je zvedel na seji delavskega sveta ali upravnega odbora kot njegov član. Podrobna analiza te določbe pa narekuje da jo v tem primeru sankcioniramo s splošno dolžnostjo poslovne tajnosti, ki veže slehernega člana delovne skupnosti, ne glede na to, v kakšnem svojstvu je zvedel za podatek in dokument, ki je proglašen za po-

slovno tajnost. Če bi npr. izdal poslovno tajnost delavca, ki je član delavskega sveta in je za njo zvedel samo na njegovi seji, odgovarja za storjeno kršitev po 278. členu zakona o delovnih razmerjih. To pomeni, da bo tudi v takem primeru pokrenil disciplinski postopek delavski svet pri pristojnem občinskem disciplinskem sodišču. Kakšen drugačen postopek torej ne bi bil v skladu z opisanim, kot je predpisan v citirani določbi, čeprav vaše zamisli ni mogoče enostransko šteti za nezakonito.

Neutemeljeno, a tudi nepravilno je mnenje, da bi bilo treba v takem primeru člana delavskega sveta ali upravnega odbora najprej odpoklicati in šele potem uvesti disciplinski postopek zoper njega. Odpoklic je prvenstveno moralno-politični ukrep in je povezan le z vprašanjem zaupanja ali nezaupanja volivcev. Z disciplinsko

● CERKNICA:

Uspešen začetek v lesni industriji

Vsako leto je bilo v prvih mesecih opaziti določen padec v proizvodnji lesne industrije. Šele letos tega nazadovanja ni mogoče ugotoviti, ker so vsa lesnoindustrijska podjetja povečala proizvodnjo za izredno visok odstotek. Tako je Kombinat Brest iz Cerknice povečal proizvodnjo v januarju in februarju za 17 odst. v primerjavi z istim časom lani. Če ne bi bilo vremenskih ovir, pomanjkanja embalaže, prevoznih sredstev in reprodukcijskega materiala, bi bil porast proizvodnje lahko še večji. Brest je tudi nekoliko spremenil vrste svojih izdelkov. Tako so v tej tovarni letos izdelali več zlasti ladijskega poda, pohištva in ivernih plošč, močno pa je upadla proizvodnja bukavih desk, panel plošč, pisarniškega pohištva in zabojev.

Za 20 odst. je povečala svojo proizvodnjo tudi Jelka z Rakeka. Predvsem je povečala število kuhinjskih garnitur. Prav te mesece so pričeli tudi z izdelovanjem trgovske in gostinske opreme, ki je doslej niso izdelovali.

Najbolj pa je preseegal pričakovanja Gaber iz Starega trga, ki je povečal proizvodnjo kar za dvakrat in sicer predvsem na račun kuhinjskega pohištva.

(ma)

● LJUTOMER:

Socialno-kadrovske službe še niso organizirane

Kadrovska komisija pri občinskem komiteju ZKS Ljutomer se je sestala na posvetovanju skupno s člani ZK, ki delajo v socialnokadrovskih službah gospodarskih organizacij.

Udeleženci so obravnavali problematiko kadrovanja in socialno kadrovskih služb v podjetjih. Razprava in analize so pokazale, da še teh služb v podjetju občine nimajo. Ponekod si še zamišljajo, da lahko vodi te službe univerzalen človek v podjetju, tako kadrovsko-socialno službo, skrb za človeka, pravne zadeve, izobraževanje itd. To bi še nekako šlo v manjših delovnih organizacijah. Toda v delovnem kolektivu ali podjetju, ki šteje 100, 200 in celo 400 zaposlenih je nujno formirati posebne socialno kadrovske službe.

Tudi s strokovnimi kadri v gospodarskih organizacijah je zelo slabo. Predvsem je zaskrbljujoče to, da nimajo nikjer ekonomistov, pravnikov, prav tako so težave za strokovne kadre z višjo izobrazbo. Namreč kritično so na tem posvetu tudi omenili, da je strokovnjakov in drugih kadrov v naših večjih centrih celo preveč. Toda kaj, ko pa se nobenemu ne da na deželo iz mesta. Nekatera podjetja so prav zares v težavah. Težava je v tem, da moraš strokovnim kadrom od drugod iz mest urediti boljše stanovanja, osebne dohodke, večje kakor jih ima v mestu ter morda še druge ugodnosti. Toda kaj bodo v teh podjetjih pravilnike osebnih dohodkov na glavo obrnili ali njihova načela kršili, da bi ponudili višjo plačo novo došlemu strokovnjaku? Povsem jasno je, da ob vseh teh obljubah res še nazadnje niti strokovnjak ne gre na deželo, še posebno v manj razvite komune ne. Drži tudi to, da je tak človek, ki se je nekje

v centru izšolal, potem prikrajan na deželi za kulturne dobriše, rekreacijo itd. Toda naj bi ti strokovnjaki tudi na deželi pripomogli, da se ta društvena aktivnost bolj razvije kot sicer.

Precej so govorili na posvetu o kadrih v kmetijstvu, teh je do neke mere že dovolj v nekaterih kmetijskih organizacijah; pa tudi šolajo jih na fakultetah in srednjih šolah, vse premalo pa je ekonomistov in pravnikov. Ko so obravnavali vprašanje kmetijstva je bilo govora, da se pojavlja občutna fluktuacija kmetijskih strojnikov. Kmetijski strojniki odhajajo od kmetijskih strojev in traktorjev na kamione, pred tem pa se še izšolajo za poklicne voznike motornih vozil — šoferje. Udeleženci so bili mnenja, da je v glavnem vzrok za tako fluktuacijo v tem, ker povsod niso v dovoljni meri stimulirali kmetijskih strojnikov ter da imajo zelo slabe delovne pogoje. Doslej še niso zabeležili, da bi kmetijski strojniki lahko dosegel delovno dobo za upokožitev v svojem poklicu. Mnogo teh zbolijo že čez nekaj let, saj so izpostavljeni vsem vremenskim in drugim neprilikam. Skrb za ureditev delovnih pogojev je bila premajhna. Mnogokrat se je le gledalo, da je škoda sredstev za zaščito ali boljše pogoje dela, medtem pa so pozneje veliko izdali za zdravljenje tega človeka, ali pa je zapustil eno ali drugo kmetijsko organizacijo ter iskal bolj-



Pred odhodom...

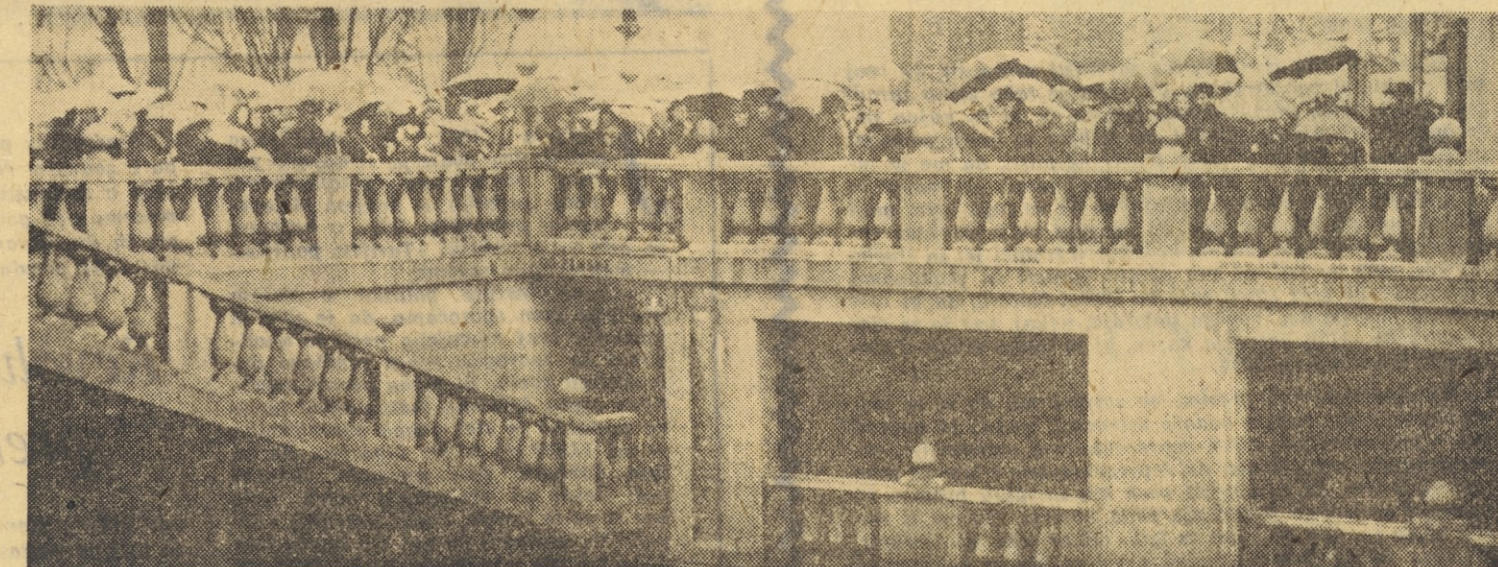
Foto M. ŠPAROVEC

še pogoje tam, kjer so mu jih pač zagotovili.

V kmetijstvu pa bodo morali tudi nekaj več storiti za izobraževanje na delovnem mestu, predvsem polkvalificirane in kvalificirane delavce. Predlagali so, da bi se v prihodnje sestale kmetijske organizacije v merilu komune in ustanovile center za izobraževanje v panogi kmetijstva, v katerega bi bili vključeni VZK in kmetijske zadrughe.

Prav tako bo potrebno več storiti za izobraževanje v industriji in obrti ter ostalih panogah v tej občini. Na koncu so sklenili, da se bodo v najkrajšem času sestali v gospodarskih organizacijah komunisti, sindikalni delavci ter člani samoupravnih organov na razširjenih posvetih, kjer naj bi proučili in temeljito analizirali kadre, potrebe za v bodoče in kaj je storiti za izboljšanje kadrovskih služb. Ustanoviti bi jih morali v večjih delovnih kolektivih. Zaostribo bo potrebno tudi politiko štipendiranja v gospodarskih in drugih organizacijah.

Stane Feuš



Baje je pes padel v Ljubljano. Psa sicer ni bilo, firbec pa, kot običajno, več kot dovolj

Foto M. ŠPAROVEC

● SLOVENSKE KONJICE: Pomagajmo mladini pri izbiri poklica

»Kako čim bolj olajšati mladini izbiro poklica po končani osnovni šoli« je bil glavni predmet razgovora na sestanku prosvetnih delavcev, ki na osnovnih šolah konjiške občine odgovarjajo za poklicno usmerjanje. Sklical ga je zavod za zaposlovanje delavcev z namenom, da skupaj obravnavajo tako važno nalogo, kot je ravno izbira po-

na raznih srednjih šolah. Največ od teh se je odločilo za tehnične šole in gimnazije. Od skupaj 383 anketiranih učencev bi se jih 84 želelo vključiti v uk, okoli 70 pa jih izraža željo, da bi se takoj po končani osnovni šoli zaposlili. Če upoštevamo, da se jih nekaj nad 50 v času anketiranja še ni moglo odločiti za izbiro poklica in da jih bo 44 še eno leto nadaljevalo redno šolanje v osnovni šoli, potem je mogoče sklepati, da je pravilna usmeritev res zelo važna. Izdelani plani potrebnih kadrov v gospodarskih organizacijah za nekaj let naprej pa bodo seveda lahko veliko koristili, da bo poklicno usmerjanje uspešnejše. Podatek iz ankete, da jih samo 14 ali 3,5 % želi ostati na kmetiji pa pove, da jih bo moralo v kmetijstvu ostati nekaj več. Na eni strani že same naravne potrebe zahtevajo več mladih delavcev v tej panogi, na drugi strani pa je vprašanje, če bo za vse tiste, ki žele nadalje študirati ali pa se vključiti v uk, dovolj prostora na srednjih šolah in prostih učnih ter delovnih mest v gospodarskih organizacijah.

V. L.

● PTUJ:

Več pomoči zaposlenim ženskam

Pred nedavnimi je ObSS Ptuj izvedel med 500 zaposlenimi ženskami anketo z različnimi vprašanji o produktivnosti, standardu, otroškem varstvu, 42-urnem delovnem tedniku itd. Anketa je pokazala vrsto perečih problemov, preko katerih ni mogoče preiti kar tako. Tako so na nedavnem plenumu ObSS Ptuj, ki je obravnaval problem otroškega varstva in družbene prehrane, ugotovili, da imajo ženske v ptujski občini premajhen vpliv na poslovno politiko podjetij, v katerih so zaposlene, in da je varstvo otrok in službe za pomoč družini slabo razvito. V tej občini je zaposlenih približno 12.000 delavcev, od katerih pa je kar 40 % nekvificiranih, med temi je 10 % žensk. Sama anketa je med drugim pokazala, da je večina predšolskih in šolskih otrok brez varstva, ker starši s takimi dohodki, kot jih imajo, preprosto ne morejo plačevati takih cen za ekonomsko poslovanje vrtcev. Razvidno je, da so pri 64,9 % anketiranih ženskah otroci brez varstva — vseh zaposlenih žensk v občini pa je preko 4400. Mnogi odgovori so se nanašali na družinski



Ljubljanski mozaik...

Foto M. ŠPAROVEC

● IZ ČASOPISOV DELOVNIH KOLEKTIVOV ● IZ ČASOPISOV DELOVNIH KOLEKTIVOV ● IZ ČASOPISOV DELOVNIH KOLEKTIVOV ● IZ ČASOPISOV

odgovornostjo in z disciplinskim kaznovanjem pa ima lahko kvečjemu obratno razmerje kot ga nakazuje gornje mnenje: od poklice lahko kvečjemu sledi pravno-moralni disciplinski kazni, ki je posledica dokazane krivde za storjeno kršitev delovne discipline.

Sele disciplinski postopek lahko odkrije neko krivdno ravnanje, ki prej ni bilo znano, ali pa je bilo znano, a volivci niso vedeli za pravega storilca. Če je to dokazano krivdno ravnanje razlog, da so v svojega predstavnika — storilca prestopka volivci izgubili zaupanje, ga lahko odpokličejo.

Točna je sicer vaša trditev, da bi odpoklic pred pravnomočnim končanim disciplinskim postopkom delno prejudicialno delavčevu krivdo. Toda prav tako drži, da je treba razlikovati in ločiti odpoklice ter disciplinsko kaznovanje članov delavskega

sveta ali upravnega odbora. Zato ju ne kaže povezovati, temveč vsakega zase urediti pri ustrezni materiji.

2. Pri vsej tej razlagi je torej ostalo docela odprto vprašanje, ali je poleg moralno-politične odgovornosti možna še kakšna posebna disciplinska odgovornost članov delavskega sveta in upravnega odbora. Na splošno najbrž ne, tembolj ker so ti organi kolektivni, njihovi sklepi in ukrepi pa so odraz kolektivne volje. Zato je mogoče takšno odgovornost izpeljati le, če so poprej točno določene individualne dolžnosti posameznih članov. (Seveda pri tem ne gre za takšne dolžnosti, kot so npr. udeleževanje se sej, ravnanje se po poslovniku itd.). Kaže, da je tu treba iskati rešitev za omenjeno vprašanje.

Samo pozdraviti je treba vašo zamisel, da bi statut uredil

tudi individualno odgovornost članov organov upravljanja. V ta namen pa bi kazalo uvesti pojem »odgovorne osebe« organov upravljanja (po analogiji z določbo 99. člena kazenskega zakonika). Za take bi lahko opredelili ne samo predsednike delavskih svetov in upravnih odborov, temveč člane, ki so ali predsedniki komisij (stalnih ali občasnih) ali poročevalci za določena vprašanja ali ki jih delavski svet pooblasti za izvršitev določenih naloge, določenega opravila.

Statut naj bi vseboval poleg splošnih določb o dolžnostih in pravicah članov delavskih odborov še določbe o tem, kako morajo svoje naloge opravljati »odgovorne osebe« organov upravljanja, kakšne so njih pravice v zvezi z nalogami. S tem bi statut ustvaril materialno pravo (da uporabim primerno opredelitev iz prava za sicer samo-

upravno področje) podlago za uveljavitev tudi njihove individualnosti za izpolnitev svojih dolžnosti, za uporabo svojih pravic.

Poizkusil bom s primerom osvetliti gornjo zamisel. Predsednik komisije za delitev osebnih dohodkov je dolžan voditi delo komisije objektivno, nepristransko, da bi se čim uspešneje uveljavljalo načelo delitve po delu. V ta namen ima pravico do vpogleda v vse dokumente in podatke, ki morejo rabiti v ta namen. S tem položajem pa je teoretično povezana možnost zlorabe tega položaja, predsednik bi lahko skušal z neresničnimi podatki komu zagotoviti osebni dohodek mimo pravilnika o delitvi osebnega dohodka ali celo v nasprotju z njim; ravnal bi z namenom nekomu zagotoviti nezakonito, protipravno korist.

Ce bi statut označil zlorabo položaja, ki jo ima odgovorna oseba organa upravljanja za kršitev discipline, ki tako osebo veže, bi to lahko bila podlaga za uvedbo postopka na način kot ga omenjate v svojem vprašanju.

Drug tak primer bi lahko bil nevestno opravljanje funkcije, jo ima taka »odgovorna oseba«, pa je zaradi tega prišlo do kakšnega protipravnega ravnanja, do morebitne škode in podobno. S primerno opredelitvijo — nevestnega opravljanja funkcije bi statut ustvaril podlago za disciplinski pregon takega ravnanja (bodisi namerno ali iz malomarnosti), če bi imelo tudi določene pravne ali gospodarske posledice.

Taka ureditev bi se dala zagovarjati z ustrežno, širšo interpretacijo zakonite definicije »delovne discipline«, ker ni več

mogoče načeloma in pravno ločiti dela od upravljanja oziroma upravljanje od dela. Kršitve, ki bi jih zagrešili posamezni člani organov upravljanja in ki bi jih definiral, kvalificiral in sankcioniral statut, bi lahko zato označili tudi kot kršitve, ki »so v zvezi z delom« (gl. 244. čl. zakona o delovnih razmerjih). Zanje bi bila za pregon pristojna občinska sodišča s smiselno razlago določbe 278. člena cit. zakona, po predhodno izpeljanem postopku v delovni organizaciji — po vaši zamisli — in ki naj prepreči morebitno škodno uporabo individualne odgovornosti članov organov upravljanja.

Vsekakor je vaš namen zanimiv, vreden pozornosti in uresničljiv z dovolj precizno opredeljenimi pojmi, dolžnostmi, pravicami in postopkom.

Rado Miklič

Draga žena!

Slišal sem, da si ne moreš zamisliti možnosti, da tvoj mož ne bi bil več direktor. Vem, da je tako samo zaradi tega, ker nimaš dovolj domišljije, ki je za to nujno potrebna. Torej sem se odločil, da ti bom to oviro pomagal prebroditi: postal sem kurir. Nikar ne misli, da me je zadržala rotacija in da se moraš žrtvovati zame. Ne razburjaj se pred sosedami in ne dopoveduj jim, da so tega krivi moji zakleti sovražniki, tisti pač, ki jih ima vsak direktor nekaj. Sprejmi to vest takšno, kakršna v resnici je: za službo kurirja sem se odločil pri zdravni pameti in popolnoma svobodno! To sem storil tebi na ljubo. Nočem, da bi bila ti žrtev mojega družbenega položaja, nekaj, kar je za sleherni ženo sploh največja kazen, ki jo lahko doleti v življenju: direktorjeva žena.

Ne ugovarjaj mi, prosim, ne zatrjuj mi, da si se pripravljena zame tudi v bodoče žrtvovati: vedno in povsod biti reprezentančna, imeti reprezentančno stanovanje, reprezentančni avto, hoditi na reprezentančne izlete in tako naprej. Želim, da se iznebiš vseh teh in takih bremen in postaneš preprosta vsakdanja žena kurirja. Hočem ti nuditi samo to, kar si si vsa ta leta, odkar sem bil direktor, na glas želela. Povej svojim sosedam, da si se končno znebila vseh bremen, o katerih si jim govorila, da bomo zdaj končno lahko zamenjali limuzino za fičko, da bomo imeli poslej v hiši namesto peneti in polpeneti vin samo še cviček, ker bomo sprejemali samo še naše pristne prijatelje in ne le poslovnih in takih, ki smo jih doslej imeli sprčo mojega družbenega položaja.

Samo zamisli si, kako prijetno bo naše življenje, ko bom lahko vsak popoldne samo doma pri tebi in otrocih.

DIREKTORJEVO PRVOAPRILSKO PISMO

Ne bo ti treba več tarnati, da otroci svojega očeta skrajša niti ne poznajo in da tudi tebe komajda kdaj vidi, ker moraš zaradi našega položaja še ti hoditi v službo zato, ker sicer ne bi mogli kriti vseh naših reprezentančnih stroškov. Ker torej nisem več direktor, me tudi v občinski forume in sploh na sestanke ne bodo volili oziroma vabili, zato pa se tudi tebi ne bo treba pehati po raznih sejah, kajti zdaj, ko nisi več direktorjeva žena, ne boš mogla več vplivati na delovno organizacijo, ki naj bi dala sredstva za otroška igrišča in druge zadeve, ki sodijo v domeno ženskih in sploh društvenih prizadevanj. Prav zaradi tega, ker si poslej več ne bom moral razbijati glave s tem, kako naj opravičim organom upravljanja izdatke za ceste, vodovod, kopališče in druge zadeve, s katerimi bi se občinski možje radi priljubili svojim občanom, mi, podjetja pa smo jih plačevali, bom imel mirne živce in bom lahko mirno spal. Tega pa si prej nikakor nisem mogel privoščiti, saj me je nenehno preganjala misel na inspekcije, ki bi utegnile odkriti kanale, po katerih smo odvajali taka sredstva komunam in tudi drugim. Saj veš, da se mi je v tistih redkih trenutkih, ko sem vendarle zaspal, sanjalo, da sem grešni kozel, katerega so na milost in nemilost dali v zobe javnosti in brezsrčni kritiki novinarjev, ki vedno naredijo iz muhe slona.

Ne, nikar si ne drzni podvomiti v moja iskrena pojasnila. Ne domišljaj si tega, da ti prikrivam resnico in da je zdaj samo od tebe odvisna moja rehabilitacija. Kategorično ti ponavljam, da ni vmes ničesar takega kot je na primer rotacija. Z rotacijo niti teoretično ni mogoče spremeniti direktorja v kurirja. Rotacija je proces, ki zahteva veliko časa. Teoretično bi lahko direktorja zrotirali v kurirja šele v nekaj stoletjih. To pa je doba, ki je ne doživi noben direktor. Stoletja so živele le monarhije, zato je samo po sebi umevno, zakaj najdeš med kurirji zrotirane monarhe, ne pa tudi zrotirane direktorje. Praktično pa je takšna rotacija še manj možna. Saj vendar veš, da rotiramo direktorje tako, da so zopet direktorji v kakem drugem podjetju. V najslabšem primeru jih rotiramo za kakšnega občinskega predsednika in narobe.

Možnosti, da bi direktor postal kurir drugače, kot po lastni želji, torej sploh ni. Obstaja pa neka druga možnost. Namreč ta, da postane kurir direktor. To je zame vselej ugodnejše kot pa biti direktor. Zakaj bi bil direktor in vedno sumil, da gre nekomu za moj stolček in nenehno čakal na trenutek rotacije oziroma reelekcije, ko pa se lahko temu izognem. Dejstvo je, da so kurirji vedno na poti, torej na svojih nogah, da svojega stola niti nimajo in da jim zanj ni treba skrbeti. Lahko pa vsak trenutek dočaka, da bodo sedli na kak stolček.

VIKTOR ŠIREC

Za razvedrilo in kratek čas

Januarja 1963 je sindikalna podružnica podjetja »Udarnik« poslala občinskemu sindikalnemu svetu poročilo o svojem delovanju v preteklem letu, v katerem je bilo — v rubriki »Tarifna politika« — med drugim rečeno:

»Glede tarifne politike v našem podjetju vam sporočamo, da je tarifna komisija prej omenjeno večkrat analizirala in sporočila svoje predloge delavskemu svetu, ki je na osnovi analitične ocene delovnih mest določil tarifne postavke za slehernega posameznika — od 13.000 do 52.000 dinarjev. Razen tega dobivajo naši manualni delavci tudi delež od preseganja norm, toda ker so le-te realne, znaša presežek največ 7%, najmanj pa nič. Ob koncu leta dobe vsi pri nas zaposleni še delež od dobička, ki ga v smislu navodil razdelimo v enakem odstotku.«

Junija 1963 je sindikalna podružnica podjetja »Udarnik« poslala občinskemu sindikalnemu svetu zapisnik seje izvršnega odbora, v katerem je bilo pod točko 2. rečeno:

»Predsednik pojasni, da je naša družba v zadnjem času tako hitro napredovala v socialistični smeri, da sploh ne moremo več govoriti o mezdah delavcih in da moramo zavoljo tega odpraviti tudi mezdno miselnost, ki se pri

poročilo o svojem delovanju v minulnem letu, v katerem je bilo — v rubriki »Politika delitve osebnih dohodkov« — rečeno:

»Glede politike delitve osebnih dohodkov v naši delovni skupnosti vam sporočamo, da je komisija za proučevanje delitve osebnih dohodkov to delitev večkrat analizirala in sporočila delavskemu svetu svoje predloge. Delavski svet je na novo določil obračunske postavke — od 16.000 do 74.000 dinarjev. Razen tega dobivajo manualni delavci tudi delež od preseganja norm, toda, ker so le-te vse bolj realne, znaša presežek največ 5%, najmanj pa nič. Ob koncu leta pa dobe vsi pri nas zaposleni delež od ekonomskega učinka podjetja, ki ga v smislu navodil razdelimo v enakem odstotku od obračunske postavke.

Pripominjamo, da smo z radikalnimi ukrepi, sprejetimi na junjski seji našega izvršnega odbora, v pičlih nekaj mesecih povsem odpravili mezdno odnose in v kati zatrli mezdno miselnost v naši delovni skupnosti.«

Revolucionarna sprememba

nas kaže v številnih terminih od izraza tarifna postavka do izraza plača.

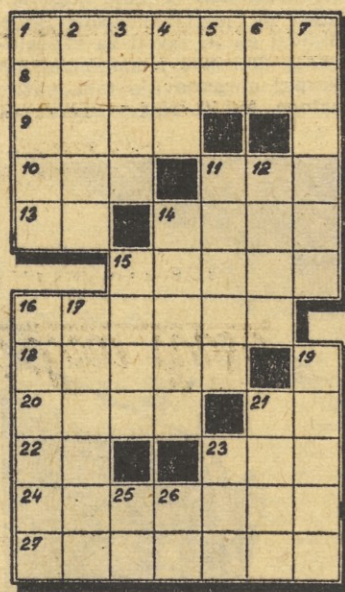
Navzoči so omenjeno izjavo sprejeli na znanje in v smislu navodil preimenovali vse zastarele termine v nove, ki jih terja sodobna družba.

Januarja 1964 je sindikalna podružnica delovne organizacije »Udarnik« poslala občinskemu sindikalnemu svetu

Križanka

VODORAVNO: 1. obris, očrt, 8. nosilni tram, 9. obsežen vrtni nasad, 10. pod, 11. veznik, 13. enaka samoglasnika, 14. aleksandrijski svečenik, ki je okrog 1318 osnoval posebno krščansko sekto, 15. odločilni trenutek (v gospodarstvu, politiki ali bolezni), 16. azijski polotok, 18. zapreka, 20. pihalni instrument, 21. kazalni zaimek, 22. nikalnice, 23. vrsta konjskega dirja, 24. videž, slepilo, 27. naprava za črpanje pare, plovov ali tekočin (uporabljajo jo tudi v rudnikih za prezračevanje rogov).

NAVPIČNO: 1. krščanski potomci starih Egipčianov, 2. poldrag kamen, silicijev dioksid (množ.), 3. neumna, bedasta, 4. trčenje, 5. kratka za organizacijo Združenih narodov (orig.), 6. japonska dolžinska mera, 7. dejavnost, delnica, 11. solospjev, 12. okrajšano žensko ime, 14. vrsta papige, 15. muza zgodovine, 16. reka v jugovzhodni Avstraliji, 17. priimek predsednika izvršnega sveta skupščine SR Slovenije, 19. obrtnik, 21. velika španska reka, 23. velik morski sesalec, 25. različna samoglasnika, 26. kratka za »Zvezdo komunistov«.



REŠITEV PREJŠNJE KRIŽANKE

Vodoravno: 1. taberna, 7. aroma, s. 8. kej, 9. sak, 11. skat, 13. de, 14. AA, 15. Efez, 17. ste-na, 18. odtis, 20. krov, 21. N(iko-laj) G(ogolj), 23. A(nton) C(e-hov), 24. Abel, 26. jak, 28. ora, 29. otrov, 31. nirvana.



PRODAJNI SERVIS

Modna hiša

LJUBLJANA · MARIBOR

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

LJUBLJANA — MARIBOR



— Res, izredno pameten človek... na sodišču mu je uspelo dokazati, da je nor!



— No, dočakali smo pomlad — mislim, da je to velik uspeh našega podjetja!

Spored RTV Ljubljana za teden od 2. do 8. aprila 1964

ČETRTEK

2. aprila

8.00—8.00 Dobro jutro! (pisan glasbeni spored) — 6.20—6.35 Tečaj ruskega jezika — 8.05 Z opernih in koncertnih odrov — 8.55 Radijska sola za višjo stopnjo — 9.25 Srečanje v studiu 14 — 10.15 Pihalna godba Welsh Guards — 10.30 Pet minut za novo pesmico in Pozdravi za mlade fisarje — 11.00 Pozor, nimas prednosti! — 12.05 Zabavna glasba — 12.15 Kmetijski nasveti — 12.25 Za prijetno razvedrilo — 13.15 Obvestila in zabavna glasba — 13.30—14.35 Glasbeni sejem — 14.35 Naši poslušalci čestitajo in pozdravljajo — 15.15 Zabavna glasba — 15.40 Literarni sprehod — 16.00 Vsak dan za vas — 17.05 Igra ansambel Franco Cerri — 17.15 Turistična oddaja — 18.00 Poročila — aktualnosti doma in v svetu — 18.10 Čehoslovaška, poljska in bolgarska zabavna glasba — 18.45 Kulturna kronika — 19.00 Obvestila — 19.05 Glasbene razglednice — 19.30 Radijski dnevnik — 20.00 Cetrtkov večer doma — 20.45 Laha glasba — 21.00 Izročilo XX. stoletja — 21.40 Pri-mož Ramovs: Suita za dve violini, violončelo in godalni orkester — 22.10 Glasbena medigra — 22.15 Skupni program JRT — Studio Ljubljana — 23.05 Od popevke do popevke — 24.00 Zadnja poročila in zaključek oddaje

PETEK

3. aprila

8.00—8.00 Dobro jutro! (pisan glasbeni spored) — 6.20—6.35 Tečaj srbskega jezika — 8.05 Operna glasba — 8.30 Pisan spored slovenskih narodnih pesmi — 8.55 Pionirski tednik — 9.25 Popularne strani iz francoske orkestralne glasbe — 10.15 Odlomki iz Musorgskega opere »Soročinski sejem« — 10.35 Novost na knjižni polici — 10.55 Glasbena medigra — 11.00 Pozor, nimas prednosti! — 12.25 Zabavna glasba — 12.15 Kmetijski nasveti — 12.25 Domači napetosti za prijetno opoldne — 13.15 Obvestila in zabavna glasba — 13.30 Koncertni dorož — 14.05 Radijska sola za nižjo stopnjo — 14.35 Čehoslovaška zabavna glasba — 15.15 Napotki za turiste — 15.20 Zabavna glasba — 15.43 Jezikovni pogovori — 16.00 Vsak dan za vas — 17.05 Iz življenja in dela Antonina Dvorka — 18.00 Poročila — aktualnosti doma in v svetu — 18.10 Vokalni ansambel p. v. Emilia Coseta poje partizanske pesmi — 18.30 Pripoveduje nam — 18.45 Iz naših kolektivov — 19.00 Obvestila — 19.05 Glasbene razglednice — 19.30 Radijski dnevnik — 20.00 Koncertantna zabavna glasba — 20.15 Tedenski zunanepolitični pregled — 20.30 Iz slovenske violinske glasbe — 20.53 Zabavalas bo orkester Les Baxter — 21.15 Oddaja o morju in pomorskih — 22.10 Plesni zvoki — 23.05 Nočni koncert — 24.00 Zadnja poročila

SOBOTA

4. aprila

8.00—8.00 Dobro jutro! (pisan glasbeni spored) — 6.10—6.15 Napotki za turiste — 6.30—6.35 Nadaljevalni tečaj angleščine — 6.40—6.45 Pregled športnih prireditev za nedeljo — 8.05 Vedre melodije za kucne tedna — 8.55 Radijska sola za nižjo stopnjo — 9.25 Slovenski glasbeni umetniki mladim poslušalcem — 9.45 Majhni zabavni ansambli — 10.13 Domače viže za sobotno dopoldne — 10.35 Pojo Madrigalisti iz Celovca — 11.00 Pozor, nimas prednosti! — 12.05 Zabavna glasba — 12.15 Kmetijski nasveti — 12.25 Tako pojo ni igra v Budimpešti, Pragi in Moskvi — 13.15 Obvestila in zabavna glasba — 13.30—14.35 Glasbeni sejem — 14.35 Naši poslušalci čestitajo in pozdravljajo — 15.15 Zabavna glasba — 15.40 Poje Akademski pevski zbor — 16.00 Vsak dan za vas — 17.05 Gremo v kino — 17.35 Pesni in plesi narodov Jugoslavije — 18.00 Poročila — aktualnosti doma in v svetu — 18.10 Recitali znamenitih pevcev — 18.45 Novo v znanosti — 19.00 Obvestila — 19.05 Glasbene razglednice — 19.30 Radijski dnevnik — 20.00 Popevke o aprilu, pomladi in mladosti — 20.20 Pelham Grenville Woodhouse: Kupčija je kupčija — 21.00 Sobotni ples — 22.10 Oddaja za naše izseljence — 23.05 Plesna glasba — 24.00 Zadnja poročila in zaključek oddaje

NEDELJA

5. aprila

8.00—8.00 Dobro jutro! (pisan glasbeni spored) — 6.30—6.35 Napotki za turiste — 7.40 Pogovor s poslušalci — 8.00 — Veseli tobogani — 9.05 Naši poslušalci čestitajo in pozdravljajo — I. — 10.00 Se pomnite, tovariši... — 10.30 Matinejski koncert orkestra RTV Ljubljana — 11.30 Nedeljska reportaža — 11.50 Godala v ritmu — 12.05 Naši poslušalci čestitajo in pozdravljajo — II. — 13.10 Obvestila in zabavna glasba — 13.30 Za našo vas — 13.30 Koncert pri vas doma — 14.10 Radi bi vas zabavali — 15.05 Koncertna glasba za vsako rabo — 16.00 Humoreska tega tedna — 16.20 Domače melodije za nedeljsko popoldne — 16.45 Tako pojo in igrajo v Sofiji — 17.05 Hammond orgle — 17.15 Radijska igra — 18.15 Glasba iz znamenitih oper — 19.00 Obvestila — 19.05 Glasbene razglednice — 19.30 Radijski dnevnik — 20.00 Izberite svojo popevko — 21.00 Znamenite operne predstave — 22.10 Plesna glasba — 23.05 Novejši posnetki iz slovenske sodobne glasbe — 24.00 Zadnja poročila in zaključek oddaje

PONEDELJEK

6. aprila

8.00—8.00 Dobro jutro! (pisan glasbeni spored) — 8.05 Poje vokalni kvintet »Niko Stritof« — 8.25 Trije veliki zabavni orkestri — 8.55 Za mlade radovedneže — 9.25 Pojeta mezzosopranistka Bogdana Stritar in tenorist Janez Lipušček — 10.15 Václav Trojan: Kvintet za pihala na motive čeških ljudskih pesmi — 10.35 Naši poslušalci čestitajo in pozdravljajo — 11.00 Pozor, nimas prednosti! — 12.05 Zabavna glasba — 12.15 Kmetijski nasveti — 12.25 Domače viže za prijetno opoldne — 13.15 Obvestila in zabavna glasba — 13.30 Od Rameauja go Ravela — 14.05 Radijska sola za višjo stopnjo — 14.35 Slovenske narodne za soli, zbor in orkester — 15.15 Zabavna glasba — 15.30 V terek na svilenje — 16.00 Vsak dan za vas — 17.05 Iz opernega albuma — 18.00 Poročila — aktualnosti doma in v svetu — 18.10 Zvočni kaledidoskop — 18.45 Pota sodobne medicine — 19.00 Obvestila — 19.05 Glasbene razglednice — 19.30 Radijski dnevnik — 20.00 Simfonični koncert orkestra Slovenske filharmonije — 22.10 Nočni akordi — 23.05 Literarni nokturno — 23.15 S popevkami po svetu — 24.00 Zadnja poročila in zaključek oddaje

TOREK

7. aprila

8.00—8.00 Dobro jutro! (pisan glasbeni spored) — 6.20—6.35 Začetni tečaj angleščine — 8.05 Pisana paleta — 8.35 Nekaj domačih — 8.55 Radijska sola za srednjo stopnjo — 9.25 Ritmi Latinske Amerike — 9.45 Samospevi Maksa Angerja — 10.00 Napoved časa in poročila — 10.15 Sovjetske popevke — 10.40 Duet Veronike in Friderika ter arja Friderika iz 3. dej. Svarove opere »Veronika Deseniška« — 11.00 Pozor, nimas prednosti! — 12.05 Zabavna glasba — 12.15 Kmetijski nasveti — 12.25 Domače viže za prijetno opoldne — 13.15 Obvestila in zabavna glasba — 13.30 Od Rameauja go Ravela — 14.05 Radijska sola za višjo stopnjo — 14.35 Slovenske narodne za soli, zbor in orkester — 15.15 Zabavna glasba — 15.30 V terek na svilenje — 16.00 Vsak dan za vas — 17.05 Koncert po željah poslušalcev — 18.00 Poročila — aktualnosti doma in v svetu — 18.10 Bolgarski pevci zabavne glasbe — 18.25 Plesni orkester RTV Ljubljana in solisti — 18.45 Na mednarodnih križpotjih — 19.00 Obvestila — 19.05 Glasbene razglednice — 19.30 Radijski dnevnik — 20.00 Ena Haydnovih londonskih simfonij — 20.30 Skupni program JRT — Studio Beograd — 22.10 Igramo za ples — 23.05 Literarni nokturno — 23.15 Od popevke do popevke — 24.00 Zadnja poročila in zaključek oddaje

SREDA

8. aprila

8.00—8.00 Dobro jutro! (pisan glasbeni spored) — 6.20—6.35 Tečaj makedonskega jezika — 8.05 Jutranji divertimento — 8.55 Pisani svet pravljice in zgodb — 9.25 Iz jugoslovan-ske produkcije vokalne in instrumentalne e zabavne glasbe — 10.15 »Tako jodlajo v tirol-skih gorah« — 10.45 Človek in zdravje — 10.55 Glasbena medigra — 11.00 Pozor, nimas prednosti! — 12.05 Zabavna glasba — 12.15 Kmetijski nasveti — 12.25 Lepe melodije — 13.15 Obvestila in zabavna glasba — 13.30 Glasbena skrinja z domačimi skladbami — 14.05 Radijska sola za vedno stopnjo — 14.35 Zabavni zvoki iz Budimpeste — 15.15 Zabavna glasba — 15.40 Komorni zbor RTV Ljubljana poje pesmi jugoslovan-skih narodov — 16.00 Vsak dan za vas — 17.05 Chopinove skladbe — 17.35 Iz fonoteke Radia Koper — 18.00 Poročila — aktualnosti doma in v svetu — 18.10 Mojsiri orkestrske igre — 18.45 Ljudski parlament — 19.00 Obvestila — 19.05 Glasbene razglednice — 19.30 Radijski dnevnik — 20.00 Ena Haydnovih londonskih simfonij — 20.30 Skupni program JRT — Studio Beograd — 22.10 Igramo za ples — 23.05 Literarni nokturno — 23.15 Od popevke do popevke — 24.00 Zadnja poročila in zaključek oddaje