

TAJNIK RS ZSS JOŽE MAROLT O ZNAČILNOSTIH
PRIPRAV NA OBČNE ZBORE OBČINSKIH SINDI-
KALNIH SVETOV

BISTVENA VPRAŠANJA

Predsedstvo Republiškega sveta ZSS je na svoji zadnji seji sklenilo, da bo plenumu tega foruma priporočilo, naj bi bil občni zbor zveze slovenskih sindikatov v drugi polovici januarja prihodnje leto. Letošnji občni zbori občinskih sindikalnih svetov naj bi bili zato v drugi polovici oktobra in v novembru; s tem v zvezi smo tajniku RS ZSS Jožetu Maroltu zastavili nekaj vprašanj o značilnostih priprav za občne zборе občinskih sindikalnih svetov.

● Kako ocenjujete dosedanje občne zборе občinskih sindikalnih svetov?

Občinskim sindikalnim svetom sedaj poteka njihov dvoletni mandat, to pa sovpada s pripravami za občni zbor republiškega sveta Zveze sindikatov Slovenije. Mandat sedanjih občinskih sindikalnih svetov se je začel skoraj istočasno z izvajanjem naše gospodarske in družbene reforme in prav zato bodo občni zbori občinskih sindikalnih svetov pomemben obracun dela, tako rekoč idealna priložnost za pregled rezultatov pri izvajanju reforme, predvsem pa priložnost za širše politične ocene družbeno-političnih gibanj v tem času. Ta pregled seveda ne bo omejen samo na številčne podatke, temveč bo njegovo težišče na oceni usmerjenosti delovnih kolektivov pri premagovanju težav, ki jih je zaostrela gospodarska reforma.

Priprave za občne zборе občinskih sindikalnih svetov so zastavljene zelo široko in zajemajo širok krog sindikalnega članstva. Občinska sindikalna vodstva gredo v teh pripravah marsikje na delovne konference sindikalnih podružnic, ki razpravljajo o svojih najbolj perečih vprašanjih z namenom, da na ta vprašanja dobijo odgovor tudi na občnem zboru občinskega sindikalnega sveta. Mnoga občinska sindikalna vodstva gredo tudi na široka posvetovanja s sindikalnimi podružnicami glede kadrovskega sestava bodočega občinskega sindikalnega vodstva. Skratka — priprave za občne zборе občinskih sindikalnih svetov so zastavljene zares široko in že sedaj ugotavljam, da je med

članstvom zapaziti močan interes za aktivno in učinkovito delo sindikatov v delovnih organizacijah — in to na vseh področjih njihove problematike.

● Po vašem mnenju torej niso potrebne splošne razprave o mestu in vlogi sindikatov na sedanji stopnji razvoja samoupravnih odnosov?

V pripravah za občne zборе občinskih sindikalnih svetov je ponekod slišati tudi vprašanja o vlogi sindikatov v sedanjem (Nadaljevanje na 3. strani)

SEJA PREDSEDSTVA RS ZSS:

POBUDA ZA SPREMEMBO PREDPISOV O REELEKCIJI

Obvezna reelekcija bi veljala samo za tiste direktorje, ki niso dobro gospodarili, reelekcijo ostalih vodilnih kadrov pa bi ukinili in njihov status izenačili s statusom vseh delavcev — Podpora prizadevanjem za gospodarnejšo delitev dohodka, ki naj omogoči modernizacijo gospodarstva

Da bi se izognili poplavi razpisov za delovna mesta direktorjev, do katere bi po dosedanjih predpisih prišlo ob koncu leta in ki bi onemogočila vsakršno resnejšo kadrovsko politiko, je predsedstvo RS ZSS prevzelo na svoji seji v ponedeljek zakonsko pobudo za spremembo predpisov o reelekciji direktorjev. V skladu s temi spremembami bi do razpisa za delovno mesto direktorja prišlo samo v tistih primerih, ko direktor ne ustreza svoji nalogi, medtem ko za tako imenovane vodilne kadre reelekcija ne bi več veljala, temveč bi se po svojem statusu izenačili z ostalimi delavci.

Ker je direktor organ delavskega samoupravljanja in zato potrjen ponovni izvolitvi, bo reelekcija direktorjev tudi v skladu s predloženimi spremembami še vedno osta-

MOŽNOSTI ZA ZAMENJAVO VODILNIH KADROV

Po predlogih predsedstva RS ZSS pa iztek direktorjevega mandata ne bi bila edina priložnost za razpravo o tem, ali naj direktor zadrži svoje delovno mesto ali pa ga prepusti sposobnejšemu človeku. O tem bi namreč delavski svet razpravljal vsako leto ob zaključnem računu, njegovo odbijanje za zaključnega računa pa bi pomenilo tudi možnost za začetek postopka za zamenjavo direktor-

ja. Delavski sveti bi tako vsako leto obvezno razpravljali tudi o delovnih rezultatih direktorja in seveda tudi o delovnih rezultatih ostalih vodilnih ljudi v podjetjih, s čimer bi postopno prišli do bolj kritičnega ocenjevanja dela vodilne ekipe. Pravico, da zahtevajo ponovno razpravo delavskega sveta o zaključnem računu, bi imeli tudi že omenjeni organi (občinska skupščina, republiška skupščina in republiški izvršni sveti), glasovanje delavskega sveta o za-

ključnem računu pa bi lahko bilo tudi tajno. Mimo tega predsedstvo slovenskih sindikatov (Nadaljevanje na 2. strani)

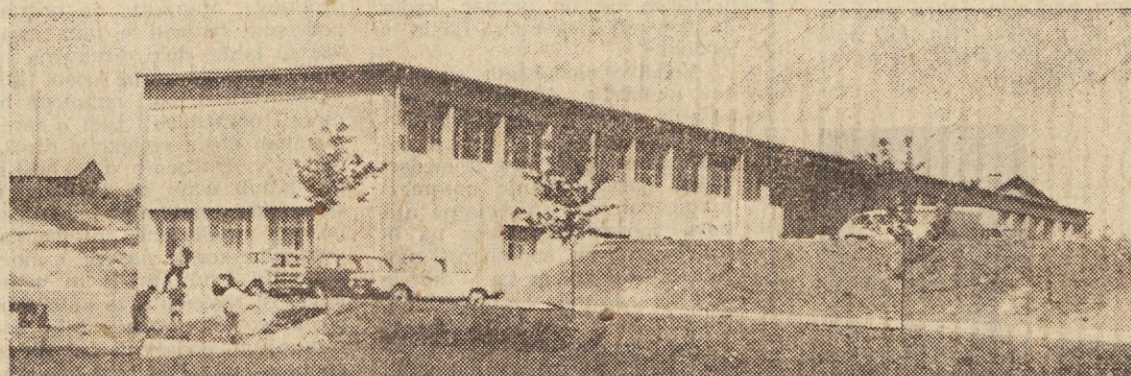


DELAVSKA ENOTNOST

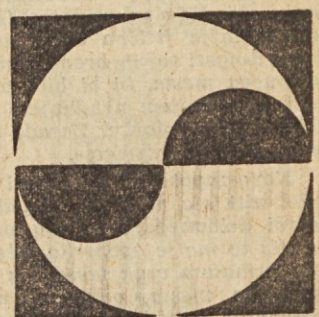
PROLETARCI VSEH DEŽEL — ZDRUŽITE SE!

Sobota, 14. oktobra 1967

Št. 40, leto XXVI



V tovarni Labod, Novo mesto, dobro vedo, kaj jim bo prinesel jutrišnji dan. Reportažo o tem delovnem kolektivu preberite na 9. strani.



Tovarna barv in lakov



Specializirani proizvodnja
najboljše in najboljše
sistev za proizvodnjo
široke palete...
Najnovejša za pomoštvo —
avtomobilistiko — tes — grad-
beništvu in ostale veje lahke
in težke industrije — aniki-
rozivna zaščita — zaščita proti
kemikalijam — atmosferskim
razmeram in gazilnim vplivom.
ZAHTEVAJTE PROSPEKTE,
NAVODILA, NASVETE IN
TEHNIČNO POMOČ!

VELETRGOVINA

mercator

IMPORT — EXPORT

NUDI VEDNO SVEŽE



SADJE IN
ZELENJAVO



Na domačem tržišču nam gre slabo, izvažamo tudi nič, skratka, konec je s premijami, nagradami, nadurami, gibljivim delom in sploh z denarjem, ker ga je enostavno zmanjkalo celo za plače...

Karikatura: ANDREJ NOVAK

Preden izbereš svojo vzmetnico me dobro poglej samo mene kličejo **jogi**

... kajti vzmetnic je mnogo, **jogi** pa samo tista, ki jo proizvaja **MEBLO**

REZERVIRANI STOLPEC

TONČKA
BRUS

pomočnik skladiščnika, delovni invalid v »Embalirki« Ljubljana

■ Baje ste edini delovni invalid v Embalirki. Ste imeli zaradi invalidnosti težave pri iskanju primerne zaposlitve za vaše fizične zmogljivosti?

Pri podjetju sem dvanajst let. Poprej sem delala v pralnici. Pred tremi leti pa sem zbolela na hrbtenici, sama ne vem, kako se je to zgodilo. Eno leto sem se v presledkih zdravljenja in že medtem so v podjetju skrbeli, da sem lahko opravljala lažje delo. Po končanem zdravljenju mi je komisija prisodila status delovnega invalida III. stopnje. V podjetju pa so mi dali sedanje delovno mesto pomočnika skladiščnika. Zelo so mi ustregli, kajti na tem delovnem mestu se zelo dobro počutim, delo ni naporno, vendar pestro, kot nalašč za moje zdravstveno počutje. Na slabšem pa nisem tudi glede osebnih dohodkov.

Menda sem res edini delovni invalid v podjetju. Mislim, da ni pri tem nič čudnega. Smo majhen kolektiv, ki šteje le blizu 60 članov. Poleg tega pa je pri nas zelo dobro poskrbljeno za higiensko tehnično varnost in v vseh letih, kar sem pri podjetju, ne vem, da bi se kdo huje ponesrečil ali da bi se mu zaradi dela zmanjšale telesne zmogljivosti.

ZDRAVKO
LUZNAR

delovni invalid iz Ljubljane

■ Kako to, da si morate iskati zaposlitev preko zavoda za zaposlovanje? Vas v podjetju, kjer ste delali pred invalidnostjo, ne morejo sprejeti?

Delal sem pri privatniku, strnjenih 21 let. Ko sem obel na hrbtenici, mi je zdravniška komisija po končanem zdravljenju prisodila invalidnosti III. stopnje. Sposoben sem opravljati le lažja fizična dela, sicer poln delovni čas, vendar ne smem dvigati težjih bremen, niti opravljati dela stoje. Takšnega delovnega mesta, ki bi bilo primerno za moje telesne zmogljivosti, ni v mojem nekdanjem delovnem okolju. Tam izdelujejo jeklene žične vložke. Zaradi tega sem moral lani junija prekiniti delovno razmerje.

Novo zaposlitev sem začel iskati šele letos februarja. Nisem vedel niti me ni nihče poučil, da bi se moral 8 dni po prekinutju delovnega razmerja prijaviti na zavodu za zaposlovanje. Na to me je opozorila šele v začetku leta socialna delavka. Zdaj prihajam vsak mesec na zavod in ker še niso uspeli najti delovnega mesta, odlašam mesečno potrdila na ljubljanski komunalni zavod za socialno zavarovanje, ki mi priznava 35.000 S-din mesečne podpore. Upam, da bom nekega dne le dočkal namesto potrdila novo primerno delovno mesto.

ILIJA
KADIČ

priučen delavec v elektro stroki, invalid v »Iskri«, Ljubljana

■ Zaradi invalidnosti ste se morali prekvalificirati. Kako se počutite na novem delovnem mestu?

Preden sem bil operiran, odstranili so mi levo ledvico, sem delal pri gradbenem podjetju »Tehnika« kot kvalificiran tesar. Po operaciji nisem mogel opravljati svojega poklica, zato sem prošil na zavodu za socialno zavarovanje, naj mi pomagajo najti ustrezno delovno mesto. Našli so ga v Iskri. Priučen sem se za delo v elektro stroki. Z delovnim mestom sem zelo zadovoljen, opravljam ga sede in ga tudi zmorem.

S spremembo delovnega mesta pa sem pridobil pri osebnih dohodkih. Kot tesar sem takrat zaslužil po 65.000 S-din, zdaj imam osnovni osebni dohodek 35.000 S-din. Kadar delam po normi, zaslužim ševedu tudi blizu 80.000 S-din. V začetku je bilo zelo težko. Z nizkimi dohodki sem se komaj prebijal. Nisem si mogel privoščiti primerne prehrane, poleg tega sem stanoval v baraki. Zato sem ponovno zbolel. Zdaj sem si našel sobico, najemnika je sicer draga, vendar vse bolj ugotavljam, kako so zame pomembne urejene življenjske razmere. Če sem zdrav, dosegam tudi normo in z njo primerne osebne dohodke.

POČITNIŠKA SKUPNOST

alpe
adria

SINDIKALNIM ORGANIZACIJAM

Dolgoletna želja, da bi tudi v Ljubljani imeli drsalno revijo, se nam tokrat uresničuje. V zadnjem mesecu letošnjega leta boste imeli priliko spoznati svetovnoznano ameriško drsalno revijo »HOLIDAY ON ICE 1967«. V dvournem programu boste v športni hali Tivoli spoznali moštvovine večkratnih svetovnih prvakov SJOJKE DIKSTRA, EVE in PAVLA ROMANOVA in še vrsto prvakov v UMETNOSTNEM DRSANJU.

Prireditve, ki bodo v času od 12. do 26. decembra, sovpadajo s prireditvijo novoletnega sejma na Gospodarskem razstavišču, kar je posebnost ugodnost za obiskovalce izven Ljubljane, ki bodo ob enkratnem prihodu v Ljubljano lahko obiskali novoletni sejem in revijo.

Zanimanje za drsalno revijo izven naših meja nam narekuje, da čimbolje organiziramo obisk našim delovnim ljudem.

Predsednikom sindikalnih organizacij priporočamo, da napravijo za to primerno reklamo in seznanijo svoje članstvo o naslednjih možnostih: — da Počitniška skupnost ALPE-ADRIA, organizacija za domači turizem, oddih in rekreacijo, sprejema kolektivne prijave — naročilnice za obisk revije:

— prodaja vstopnice posameznikom in

— kolektivom iz oddaljenih krajev omogoči prevoz s posebnimi avtobusi.

Zaradi pravočasne oskrbe vstopnic priporočamo vsem, ki boste prevzeli skrb za rezervacijo potreb, da javite vaše želje naši recepciji pisмено na naslov: Počitniška skupnost »Alpe-Adria«, Ljubljana, Marykova 44, ali po tel. št. 311-872, 310-264.

PRIREDITEV BO NASLEDNJE DNEVE:

12. 12. — torek ob 19.30
13. 12. — sredo ob 19.30
14. 12. — četrtek ob 17.
15. 12. — petek ob 17.
16. 12. — sobota ob 19.30
17. 12. — nedelja ob 16.30
18. 12. — torek ob 17.
20. 12. — sredo ob 19.30
21. 12. — četrtek ob 17.
22. 12. — petek ob 19.30
23. 12. — sobota ob 19.30
24. 12. — nedelja ob 16.30
25. 12. — ponedeljek ob 17.
26. 12. — torek ob 17.

VSEM OBČANOM OBČINE PIRAN

ŽELIMO VELIKO DELOVNIH USPEHOV

IN JIM ČESTITAMO ZA OBČINSKI PRAZNIK!

SKUPŠČINA OBČINE PIRAN

POBUDA ZA SPREMEMBO
PREDPISOV O REELEKCIJI

(Nadaljevanje s 1. strani)

predlaga tudi možnost, da bi o zamenjavi direktorja lahko razpravljali tudi ob vseh kritičnih situacijah, v katere zaide neko podjetje kot na primer, kadar je blokiran njegov žiro račun in podobno.

Vodstvo slovenskih sindikatov ugotavlja, da je reelekcija ostalih vodilnih ljudi v delovnih organizacijah v praksi pogosto samo priložnost za medsebojno obračunavanje posameznikov, namesto preverjanja njihove sposobnosti. Sicer pa bi preverjanje teh sposobnosti moralo biti stalno, ne pa — kot je sedaj — enkrat v štirih letih. Direktorju, ki je odgovoren za rezultate poslovanja delovne organizacije, bi morali dati tudi možnost, da sodeluje s takšno ekipo strokovnjakov, na katere se lahko zanese — to pa pomeni, da mu je potrebno tudi omogočiti, da v vsakem trenutku začne postopek za preverjanje sposobnosti tistih ljudi, za katere meni, da ne ustrezajo svojim nalogam.

O omenjenih predlogih za spremembo predpisov o reelekciji se je Komisija za samoupravljanje pri RS ZSS, ki je te predloge tudi izdelala, že pogovorila v mnogih slovenskih delovnih organizacijah, kjer so jih povsod ocenili pozitivno.

Slovenski sindikati bodo sedaj te predloge dali v razpravo Centralnemu svetu ZSJ in slovenski vladi, čeprav se zavedajo, da še niso izdelani do podrobnosti. Manjkajo na primer podrobni kriteriji o tem, kdaj vse se lahko delo direktorja in ostale vodilne ekipe oceni kot nezadovoljivo, bolj natančno bi morali porazmisliti tudi o spremembah glede reelekcije direktorjev v družbenih dejavnostih itd. Kljub temu pa je vodstvo slovenskih sindikatov prepričano, da predložene spremembe pomenijo korak naprej k normalnejši, kvalitetnejši in učinkovitejši reelekciji, za katero bi po njegovem mnenju bilo potrebno tudi podaljšati rok, da se ne bi osredotočila samo na obdobje dveh, treh mesecev. Hkrati pa predsedstvo RS ZSS poudarja, da predložene spremembe ne bodo že same po sebi idealno uredile vseh vprašanih reelekcij, temveč da bo za dobro izvedbo reelekcije nujna tudi vzporedna, skupna akcija vseh političnih organizacij.

BREZ POVEČANE
AKUMULACIJE
NE MOREMO PRIČAKOVATI
BOLJ DINAMIČNEGA
RAZVOJA GOSPODARSTVA

V drugem delu svoje seje se je predsedstvo slovenskih sin-

dikatov seznanilo z nekaterimi podatki o gibanju akumulacije, delitve dohodka in o gibanju osebnih dohodkov v Sloveniji.

Položaj je naslednji: v prvem polletju letošnjega leta so se osebni dohodki v Sloveniji v primerjavi s istim obdobjem lanskega leta povečali za 16 %, istočasno pa se je akumulacija — vključno z amortizacijo — zmanjšala na indeks 97,4. Res je, da so osebni dohodki bili pravzaprav enaki kot ob koncu lanskega leta oziroma samo za 4,7 % višji kot v celem letu 1966; res je tudi, da se je akumulacija zmanjšala tudi zaradi večje soudeležbe ostalih partnerjev pri delitvi dohodka — vendar pa vse to ne spremeni dejstva, da se je akumulacija iz dohodka znatno zmanjšala in da so se s tem zmanjšale tudi možnosti za modernizacijo gospodarstva, kar preprečuje njegov dinamičnejši razvoj.

Posebno zaskrbljujoč je podatek, da je 199 slovenskih gospodarskih organizacij oziroma 23,5 % vseh delovnih organizacij v Sloveniji, ki zaposlujejo skupno 93.000 delavcev, lahko dalo za akumulacijo v najboljšem primeru največ 10 % dohodka. Mnoga med temi podjetji so akumulirala tudi samo do

5 % dohodka, ne tako redka podjetja pa so svoj celotni dohodek uporabila za osebne dohodke. Te podatke predsedstvo RS ZSS ni ocenilo kot povod za paniko, saj z druge strani razmerje med blagovnimi in denarnimi skladi ni neugodno. Ocenilo pa jih je kot resen opomin za nujnost prizadevanj, da glede delitve dohodka najdemo določena družbena pravila. Nujno je predvsem, da v javnosti zagotovimo vzdušje ostrega nasprotovanja izplačevanju takšnih osebnih dohodkov, ki niso v skladu s poslovnimi rezultati delovnih organizacij. Predsedstvo RS ZSS je hkrati ponovno podprlo delo posebne komisije pri Izvršnem svetu SRS, v kateri so tudi predstavniki republiške zbornice in sindikatov in ki pospešeno proučuje delitev dohodka ter pripravlja ustrezne predloge.

M. P.

S POSVETOVANJA NA OBSS V CELJU O POLOŽAJU IN PERSPEKTIVAH METALURŠKIH DELAVCEV V SLOVENIJI

Zamegljene perspektive

Posvetovanje se je omejilo predvsem na gospodarske težave železarn in barvne metalurgije, kajti skladno z njimi se povečuje tudi viški delavci in težave pri novem zaposlovanju.

Glavna ugotovitev navzočih je bila, da se je domača proizvodnja zelo zmanjšala zaradi pretiranega uvoza. Le-ta predstavlja že 35 % domače potrošnje železarskih izdelkov, ker si nič manj kot 120 uvoznikov v uvozu povečuje promet in dohodek... Pri sestavljanju blagovnih list za trgovinske pogodbe z drugimi državami imajo železarne zelo malo ali pa nič besede, zato uvažamo marsikaj, kar izdeluje domača industrija, deficitnih materialov pa ne.

Železarna Jesenice dela sedaj samo še s 3 pečmi, 4 so ustavili, Železarna Ravne izkorišča le dve tretjini svojih zmogljivosti, domača proizvodnja aluminija v Kidričevem je paralizirana z uvozom 12 % dražjega aluminija, uvoz aluminijevih ceví je v Impolu skoraj povsem zavrl domačo proizvodnjo...

Ob tako slabem izkoriščanju proizvodnih zmogljivosti, ki ga povečuje tudi neustrezna carin-

ska zaščita, je v prizadetih metalurških kolektivih vedno več odvečnih delavcev.

Z ekonomskega vidika bi morala Železarna Jesenice odpustiti okoli 1000 delavcev, Železarna Ravne 450, viški delavcev pa so omembe vredni tudi drugod.

Toda kolektivi zavračajo odgovornost za povečano brezposelnost, pogojeno z gospodarskim instrumentarijem. Njihovi predstavniki so na posvetovanju to trditev večkrat ponovili.

STIHIJA V VREDNOTENJU
DELA MED GOSPODARSKIMI
PANOGAMI

Zadnje čase se vse pogostje govori in piše, da so potrebni družbeni dogovori o delitvi dohodka, predvsem o delitvi osebnih dohodkov. V Litostroju je povprečni mesečni zaslužek ob razmeroma visoki strokovnosti in težavnih delovnih pogojih komaj 80.000 starih dinarjev, v tovarni Lek pa znaša 120.000 starih dinarjev, čeprav delavci večino konfekcionirajo uvožena zdravila in za to ni potrebno večje strokovno znanje, niti telesni napor. Toda Lek je visoko akumulativen, čeprav delavci ugodnih zunanjetrgovinskih instrumentov in deficitarnega socialnega zavarovanja, Litostroj pa ne.

Prav o tem vprašanju so zbrani precej razpravljali. V primerjavi z drugimi panogami so naši metalurški delavci slabše vrednoteni glede na zahtevnost dela kot v drugih državah. Zaradi stihije na področju delitve izgublja vrednost vloženega dela pomen, kakor je dejal predstavnik štorske železarne.

Ob zmanjšanem izkoriščanju proizvodnih zmogljivosti in zelo velikih fiksnih stroškov, ki jih bistveno ni mogoče zmanjšati, čeprav predstavljajo okoli 40 % vseh materialnih stroškov, dohodek hitreje pada kot proizvodnja, z dohodkom vred pa se zmanjšujejo tudi osebni dohodki, zlasti ob zmanjševanju produktivnosti na račun odvečnih delavcev.

Zaradi zelo obširne problematike v črni in barvni metalurgiji dnevni red posvetovanja ni bil izčrpan. Izvoljena 5-članska komisija bo zbrala dodatno gradivo in bolj argumentirano podala podoba in vzroke nezavidljivega položaja v tej gospodarski panogi.

M. K.

GOSTINSKO PODJETJE

SIDRO
PIRAN

bo danes, dne 14. oktobra 1967 odprlo nov hotel v Piranu s 140 ležišči in s to pomembno pridobitvijo za turistično gospodarstvo Pirana počastilo občinski praznik.

Nov hotel je B kategorije, v zimskem času ogrevan in tako omogoča vse udobje za počitek ob morju tudi v tem času.

Zmerne cene — izven sezone ležišče samo 22,50 N-din. Iz hotela, ki je na sami obali, je predudovit razgled na Tržaški zaliv in Savudrijo.

Gostom je na voljo dobra hrana v naših restavracijah »Punta«, »Sidro« in »Pri treh vdovah«.

Kolektiv »SIDRA« čestita občanom Pirana za njihov praznik!

ČIB
BOVECKVALITETNO
POSTELJNO
PERILO

Akcijo sindikatov osredotočiti na najbolj bistvena vprašanja

(Nadaljevanje s 1. strani)

čas. Mnenjska raziskava o tem, kaj misli članstvo o sindikatih, pa tudi naše druge analize pa so pokazale, da splošna razmišljanja o družbeni vlogi sindikatov niso potrebna. To vlogo je opredelila naša ustava, opredelil jo je Program ZKJ in kongresi sindikatov samih. To pa seveda ne pomeni, da ni potrebno razmišljati o dograditvi vloge sindikatov, predvsem pa o načinih delovanja sindikatov in sedanjih pogojih našega življenja.

Dejstvo je namreč, da je izvajanje družbene in gospodarske reforme povzročilo velike premike tako v naši družbi kakor tudi v našem gospodarstvu — predvsem v tem, da so osnovne delovne organizacije dobile mnogo večje materialne pristojnosti, s tem pa tudi mnogo večjo odgovornost za svoj nadaljnji razvoj. Ti premiki zahtevajo tudi določene spremembe v načinu delovanja sindikatov: način in metode delovanja sindikatov moramo prilagoditi zahtevam sodobnega razvoja.

Kritike, ki jih je večkrat slišati na račun sindikatov, niso usmerjene na sindikat kot družbeno-politično organizacijo delavskega razreda, temveč na način delovanja sindikalnih organizacij, ki doslej pogosto ni

ustrezalo zahtevam članstva in ki je prav zaradi tega bilo pogosto tudi neučinkovito. Dosedanji način dela sindikatov je bil preveč forumski, kar pa je na svoj način bilo razumljivo in pogojeno z obstoječimi razmerami; iskali smo namreč boljše rešitve gospodarskega sistema, v tem iskanju pa so lahko sodelovali predvsem naši forumi. Sedaj pa — po premikih, ki jih je povzročila gospodarska reforma — se moramo obrniti predvsem k delovnim organizacijam, oziroma k našemu članstvu v teh organizacijah, kjer lahko najbolj učinkovito rešujemo vse probleme. S tem pa ne mislim reči, da je gospodarski sistem že popolnoma dograjen, saj je jasno, da je v tem pogledu potrebno še marsikaj storiti. Poudariti hočem samo to, da lahko kljub temu odgovore na najvažnejša vprašanja našega nadaljnjega razvoja iščemo predvsem v gospodarskih organizacijah.

● **Rekli ste, da so kritike članstva bile uperjene predvsem na premajhno učinkovitost sindikatov. Kako torej zagotoviti učinkovito delo sindikatov?**

Iz analiz, ki smo jih naredili, in na osnovi razgovorov, ki smo jih imeli v sindikalnih podružnicah in v občinskih vod-

stvih sindikatov, smo zaključili, da moramo s programiranjem dela poenotiti in časovno uskladiti aktivnost sindikalnih organizacij na vseh ravneh. In še nekaj: usmeriti se moramo predvsem na nekaj najpomembnejših vprašanj; če bomo fronte teh vprašanj preveč širili, se nam namreč zna zgoditi, da se bo moč naše akcije razblinila.

Zato, ker je enotnost in učinkovitost dela sindikatov v veliki meri odvisna od programirane akcije, tudi težimo, da bi občinski sindikalni sveti na svojih občnih zborih sprejeli konkretne programske usmeritve za svoje delo. Ta usmeritev mora biti rezultat dogovora med članstvom in vodstvi na vseh ravneh. Prav zato je RS ZSS pred obnimi zbori občinskih sindikalnih svetov objavil svoj delovni program, ki je rezultat predhodnih posvetovanj na terenu in ki je nastal tudi na osnovi tistih potreb, ki so bile poudarjene na občnih zborih republiških vodstev strokovnih sindikatov. Gre torej za ponovno preverjanje delovnega programa RS ZSS na občnih zborskih občinskih sindikalnih svetov, za demokracičen dogovor o tistih vprašanjih, za katerih razrešitev bomo potem vsi delali. Edino tako, z dogovori o akcijah in nalogah, lahko zagotovimo jasnejšo razdelitev odgovornosti, ter akcijsko enotnost in učinkovitost. Po taki poti sprejet program občinskih sindikalnih svetov, o katerem bo razpravljalo tudi članstvo, pa mora potem seveda postati tudi trdna obveza, ki se mora na vsak način izpolniti.

Se nekaj v zvezi z enotnostjo akcij in delovnih programov: poudariti moram javnost dela vseh sindikalnih organov, ki se mora odraziti v pogostejših stikih s članstvom, med različnimi vodstvi, v hitri in učinkoviti medsebojni informiranosti; v tem pogledu ima seveda veliko vlogo tudi Delavska enotnost, glasilo slovenskih sindikatov. Obrniti se moramo k članstvu, slišati njegovo mnenje, predvsem pa imeti posluš za vse progresivne pobude našega članstva.

● **Katerim vprašanjem torej slovenski sindikati pridajajo trenutno največjo važnost?**

Ta vprašanja, oziroma te naloge so predvsem:

■ dosledna zavzetost za uresničevanje načel reforme;

■ stopnjevanje zaščitne vloge sindikatov — in to tako glede doslednega uveljavljanja samoupravljanja kakor tudi glede klasične zaštite pravic vsakega našega člana;

■ nadaljnje razvijanje in poglobljanje samoupravljanja;

■ razreševanje vseh problemov, ki so povezani z znanjem in izobraževanjem za delovno mesto in za samoupravljanje, ki so povezani z likom delavca-dobrega gospodarja.

● **Izpolnitev teh in drugih nalog bo v veliki meri odvisna tudi od bodočih vodstev**

sindikalnih organizacij in forumov. Kaj v tem smislu pričakujete od občnih zborov občinskih sindikalnih svetov?

Za utrditev naše organizacije, za njeno učinkovitost in enotnost je seveda izrednega pomena tudi kvaliteta in demokracična politika kadrovanja v sindikalna vodstva. Vsi ugotavljamo — in to je tudi eden izmed zaključkov mnenjske raziskave med našim članstvom — da tudi najboljših dogovorov in programov ne bomo sposobni uresničiti, če v vodstvih sindikalnih organizacij ne bomo imeli ljudi, ki znajo delati in ki hočejo delati, ki so dovzetni za napredne ideje in ki so te ideje tudi pripravljeni uresničevati. Republiški svet ZSS bo moral temeljito razmisliti o ustreznih programih za stalno usposabljanje sindikalnih kadrov za naloge, ki so iz dneva v dan zahtevnejše, občinski sindikalni sveti pa morajo za svoje občne zbore posvetiti zares polno pozornost tudi izbiri ljudi za nova vodstva. To je izredno važen del priprave za občne zbore — in vse kaže, da se občinski sindikalni sveti tega tudi zavedajo.

MILAN POGAČNIK

**Kdor zdravje ljubi,
ne pije veliko.
Če pa pije,
pije Hermeliko!**



Časopisno založniško podjetje Delavska enotnost ima v zbirki »Pogovori 67« še tele knjige:

Vlado Vodopivec: II. del tolmačenja in pojasnila k TZDR — brošura št. 3, cena 1,50 N-din

Vlado Vodopivec: Predlog za pravilnike o delovnih razmerjih v manjših podjetjih — brošura št. 4, cena 1,50 N-din

Alojz Bukovec: Gospodarska reforma in kreditni sistem — brošura št. 5, cena 1,50 N-din

Roman Albrecht — Pavel Kogej: Gospodarska reforma in samoupravljanje — Racionalno zaposlovanje in kadrovska politika — brošura št. 6, cena 2,50 N-din

Stane Selih — Vinko Kastelic: Mesto in vloga zdravstvenih služb v gospodarski reformi — brošura št. 10, cena 3,30 N-din

I. del — Stane Marinič: Vloga in mesto delovne organizacije v uresničevanju gospodarske reforme; Vinko Trinkaus: Delitev po delu v pogojih reforme; Jože Valentinčič: Metodični podatki uporabnikom knjižice — brošura št. 11, cena 5,00 N-din

Vlado Vodopivec: Temeljni zakon o delovnih razmerjih — brošura št. 13, cena 4,00 N-din

Dr. Bojan Špicer: Kaj je novega v vsebini, zakonodaji in organizaciji na področju zdravstvenih služb za delovno organizacijo — brošura št. 14, cena 3,00 N-din

Rafael Črv: Individualna merila in delitve osebnih dohodkov v praksi slovenskih industrijskih podjetij — brošura št. 15, cena 4,50 N-din

Boris Strohsack: Postopek zaradi ugotavljanja kršitev delovnih dolžnosti v delovni organizaciji (Disciplinski postopek) — brošura št. 16, cena 5,00 N-din

Poleg naštetih knjig ima podjetje v zalogi še dve knjigi Staneta Kavčiča, in sicer: »SAMOUPRAVLJANJE III. del, cena 25 N-din in »SAMOUPRAVLJANJE IV. del, cena 29 N-din.

Vse naše knjige zaradi aktualnosti tematik, ki jih obravnava vsaka od njih, priporočamo delovnim organizacijam, sindikalnim knjižnicam, delavskim univerzam in zavodom, ki jih bodo potrebovale pri vsakodnevnem delu.

Naročila sprejema ČZP Delavska enotnost, Ljubljana, Dalmatinova 4/II.

KAKO SO SE V PTUJSKI OBČINI PRIPRAVILI NA PRVO OBČINSKO KONFERENCO SAMOUPRAVLJAVCEV

Vsi moramo biti samoupravljalci

Razgovor s tovarišem Simonom Peščem, predsednikom občinskega sindikalnega sveta v Ptuj

● **Zakaj ste sklicali to konferenco?**

Težnje po takšnem shodu so že stare. Že leta 1965 je občni zbor naših sindikatov zahteval, da skličemo konferenco samoupravljalcev. Naš izvršni odbor je to zahtevo podprl in sklenil, da jo bo s pomočjo drugih družbeno političnih organizacij tudi uresničil. Večkrat smo razpravljali o tem, potem pa smo v vseh delovnih organizacijah ustanovili pripravljalne odbore, takšen odbor pa smo ustanovili tudi v občini. V njih so zastopniki delavskih svetov, izvršnih odborov sindikalnih podružnic, organizacij Zveze komunistov, Zveze mladine in ponekod tudi Zveze borcev. Pripravljalni odbori, v katerih složno sodelujejo proizvajalci in njihove družbene politične organizacije, so v vseh podjetjih in ustanovah že sklicali konference samoupravljalcev, na katerih so izvolili delegate za občinsko konferenco.

● **So bile konference samoupravljalcev v delovnih organizacijah koristne?**

Pa še kako! Spoznali smo, da delavske samoupravljanje ni zaživel tako, kot bi delavci želeli. Na sejah delavskih svetov

so se dotlej pogovarjali predvsem o organizacijsko tehničnih zadevah. Prevladovala so ambiciozne težnje nekaterih vodilnih ljudi, ki dostikrat niso bile realne in s katerimi se delavci niso strinjali, pa so ob glasovanju kljub temu prikimali, ker je bila pač takšna navada, pododvana še iz obdobja mezdnih odnosov. Dobri sklepi, statuti in pravilniki so marsikje ostajali v predalih. Delavski sveti so delali tako, kot so delale uprave v tistih letih, ko še nismo imeli delavskega samoupravljanja.

● **Na konferencah v podjetjih ste se torej pogovarjali, kaj sploh je delavsko samoupravljanje?**

Ne samo pogovarjali, tudi sklepali smo. Vse bolj je pomembno, koliko je človek samoupravljalcev. Da ne prihaja v tovarno samo zavoljo dela in za službo, ampak tudi zato, da upravlja, da njegovo besedo spoštujejo. Zdaj še ni tako. Ljudje se boje mojstrov, predelavcev in drugih vodilnih uslužbenecv. Gre tudi za to, kako sejo delavskega sveta pripravijo, da bi lahko člani samostojno presodili, kaj je dobro in kaj slabo. In kar je najvažnejše

— kako in na kakšen način zavestno upravljajo po predstavniki, ki smo jih izvolili v delavski svet, s samoupravljanjem vseh proizvodilcev.

● **Kakšne so bile koristi teh konferenc?**

Osnovna korist je konstruktivna razprava. Nihče ni rušil, vsi smo gradili. Seveda kritike ni manjkalo. Predvsem pa so to bili tovariški pomenki. Zdaj lahko že rečemo, da so seje delavskih svetov po konferencah bolj bogate in da je skupni interes veliko bolj pričujoč. Bolj malo se kregajo, kaj kdo dela in koliko kdo zasluži, več se pogovarjajo o gospodarjenju in o tem, kaj storiti, da bi bil dohodek večji. Bolj se torej uveljavljajo ustvarjalne težnje, ki pa so seveda odvisne od takšnega ali drugačnega načina delitve čistega dohodka in osebnih dohodkov. Res pa je tudi, da »delitev« vse bolj postaja »naša stvar«, se pravi, skušamo ugotoviti, kako naj se nagradujemo, da bi dobro plačali samo dobro delo in s tem zagotovili kar največje zanimanje za proizvodnjo. Tudi odnosi so drugačni. Strahu, ki je posledica mezdné miselnosti, ni več toliko kot prej; ljudje,

ki so nekoč leta in leta molčali, danes govorijo, sprašujejo; seje delavskih svetov postajajo vse bolj stvar vseh proizvajalcev. Obenem pa se krepijo tudi sindikalne organizacije, kajti mnogi, nekoč pasivni člani skušajo s pomočjo sindikata zagotoviti, da se lahko uveljavljajo kot samoupravljalci.

● **Kaže, da bo občinska konferenca samoupravljalcev utrdila tisto, kar je bilo že sklenjeno na shodih samoupravljalcev?**

Nič novega ne bomo odkrili. Gre le za izmenjavo izkušenj in za novo spodbudo samoupravljalnim težnjam v naši občini. Težnjam, da bi skrb za uresničevanje vsega, kar koristi samoupravljanju, torej preudarnemu gospodarjenju, pri katerem sodelujejo vsi proizvajalci, postala naša vsakodnevna dolžnost.

S Simonom Peščem se je pogovarjal in pogovor zapisal JANEZ VOLJČ

POPRAVEK

V zadnji številki Delavske enotnosti nam je tiskarski škrat vtihotopil pod karikaturu na prvi strani podpis iz prejšnje številke. Prosimo bralce, da nam neljubo pomoto oprostite.

Pravna posvetovalnica DE

● **Vprašanje:**

Od 28. marca 1963 delam kot hišnik samskega doma, v zimskem času pa tudi kurim peči centralne kurjave. Zato moram v zimskem času (6 mesecev) delati od jutra do 21. ure zvečer ter tudi ob nedeljah in praznikih. Za to nadurno delo sem dobil le enkrat dodatek, in sicer za zimo 1963/64, od takrat pa ne več. Ali sem upravičen do plačila za to nadurno delo oziroma do posebnega dodatka?

K. A., Štore

TZDR določa, da ima delavec pravico do omejenega delovnega časa, to je 42 ozir. 48 ur v tednu, čez ta delovni čas pa je delavec dolžan delati samo v posebnih primerih, zlasti če je nujno da se začeto delo nadaljuje, da bi se končal delovni proces, preprečilo kvarjenje surovin ali odvrnila okvara na delovnih sredstvih. Te primere pa mora delovna skupnost v statutu natančneje določiti. Če mora delavec v omenjenih primerih delati dalj kot poln delovni čas (več kot 42. ozir. 48 ur tedensko), mora delovna skupnost to delo upoštevati kot poseben delovni pogo, ki ga upošteva pri merilih, po katerih odmerja pravice odvisne od dolžine delovnega časa. (Osební dohodek, letni dopust in drugo).

V vašem primeru bi morala torej delovna skupnost glede na to, da TZDR nadurnega dela praviloma ne pozna, vaše delo tako organizirati, da vam ne bi bilo treba delati čez polni delovni čas. Le takšna rešitev bi bila v skladu z zakonskimi določili. V kolikor pa to trenutno ni mogoče, bi morala delovna skupnost vaše delo preko polnega delovnega časa upoštevati pri določitvi letnega dopusta, osebnega dohodka, lahko bi drugače razporedila delovni čas pozimi in poleti itd. Povsem nezakonito pa je, da opravljate vse to delo brez kakršnegakoli nadomestila. Od organov upravljanja morate zahtevati, da uredi delovni čas v skladu z zakonom, za delo, opravljeno čez polni delovni čas v zadnjih dveh letih, pa lahko zahtevate odškodnino v višini osebnega dohodka.

M. STUPAN

● **Vprašanje:**

Zaposil sem se 30. januarja 1967. Prej nisem bil zaposlen. Zanima me, ali imam pravico do letnega dopusta za leto 1967 in če to pravico imam, kdaj lahko dopust nastopim?

K. M., Mirna

TZDR določa, da pridobi delavec pravico do letnega dopusta po 11 mesecih nepretrganega dela. Glede na to določilo, vam v letošnjem letu letni dopust ne pripada, ker boste izpolnili ta pogoj šele 31. decembra 1967. Pač pa vam pripada dopust v letu 1968 in ga boste lahko v tem letu izkoristili, in sicer v dolžini, kot ga določajo splošni akti vašega podjetja, pri čemer pa vam je delovna skupnost dolžna dati najmanj 14 dni letnega dopusta.

M. STUPAN

● **Vprašanje:**

Stara sem 55 let in sem dopolnila 30 let pokojninske dobe. Ker nameravam uveljaviti pravico do predčasne pokojnine, me zanima, koliko odstotkov pokojninske osnove bi znašala moja starostna pokojnina in za koliko odstotkov se mi bo zmanjšala pokojnina za manjkajočih pet let pokojninske dobe.

S. Š., Maribor

V vašem primeru ne pride v poštev predčasna upokojitvev. Predčasna pokojnina se namreč odmeri po 28. členu temeljnega zakona o pokojninskem zavarovanju tistim zavarovancem, ki so dopolnili 30 let pokojninske dobe in 50 let starosti, a še niso dopolnili 55 let starosti. Starostna pokojnina, odmerjena po pokojninski dobi, se jim po 35. čl. omenjenega zakona zmanjša za 4 % za vsako leto, ki jim manjka do 55 let starosti.

Po določbi 24. člena omenjenega zakona pridobi zavarovanka pravico do starostne pokojnine, ko dopolni 55 let starosti in 20 let pokojninske dobe. Ker ste po vaših navedbah že izpolnili oba zakonska pogoja, lahko uveljavite pravico do starostne pokojnine, ki znaša za 30 let pokojninske dobe 75 % pokojninske osnove.

M. VEHOVEC

● **Vprašanje:**

Znano mi je, da se upokoencu, ki je uveljavil pokojnino s pokojninsko dobo 40 let, izplačuje pokojnina tudi, če se po upokojitvi zaposli s polnim delovnim časom. Ali velja to tudi za borce NOV pred 9. IX. 1943, ki imajo za pet let skrajšan delovni staž, če po upokojitvi s 35 leti pokojninske dobe ponovno vstopijo v delovno razmerje s polnim delovnim časom.

B. P., Črnomelj

Po določbi 4. odstavka 104. člena temeljnega zakona o pokojninskem zavarovanju se upokoencu, ki je uveljavil starostno pokojnino s pokojninsko dobo 40 let oziroma upokojenki, ki je uveljavila starostno pokojnino s pokojninsko dobo 35 let, izplačuje pokojnina tudi v primeru, če opravlja poslej kakršnokoli delo.

Enako pravico imajo po izrecni določbi 1. točke 76. člena omenjenega zakona tudi borci NOV pred 9. IX. 1943, ki so uveljavili pravico do starostne pokojnine s pokojninsko dobo 35 let (moški) oziroma 30 let (ženske). Takim upokoencem se izplačuje pokojnina tudi v primeru, če po upokojitvi ponovno vstopijo v delovno razmerje s polnim delovnim časom.

M. VEHOVEC

KUPON za pravno posvetovalnico DE

BEOGRAJSKI DOPIŠNIK
POROČAODKOD DVOMI
V SAMOUPRAVLJANJE?

Predkongresno delovanje sindikatov se je začelo z vrsto sestankov v CS ZSJ, ki naj bi pomagali odkriti vzroke nesporazumov o samoupravljanju in v samoupravljanju. Pokazalo se je namreč, da na mnogih mestih zanemarjamo oblikovanje samoupravnih odnosov in da ohranjamo samoupravno organizacijo na ravni iz administrativnih časov, kar vsekakor ne ustreza potrebam, ki nastajajo z uresničevanjem reforme. To pa pomeni, da nekateri delavci in delovne organizacije preveč pričakujejo od zgolj ekonomskih ukrepov in da pri tem zanemarjajo širše družbene zahteve reforme. Proti-slovja, ki nastajajo od tod, povzročajo različne neljube pojave, ki bi se jim lahko izognili, če bi se opredeljevali vedno le za tiste rešitve, ki upoštevajo interese vseh delovnih ljudi, ne pa samo ožje interese posameznih delovnih organizacij ali pa celo samo interese, ki jih zastopa zgolj tehnični oziroma strogo ekonomski napredek.

To je tema tudi današnjega razgovora predsedstva CS ZSJ (13. okt.), ki je posvečen pripravam VI. kongresa ZSJ, ki bo predvidoma junija prihodnjega leta.

Orientacijski dnevni red kongresa namreč predvideva poleg poročil o predkongresnem delu sindikata, sprememb statuta in drugega tudi poročilo o sedanjosti in bodoči vlogi te organizacije v naši samoupravni družbi. To pa pomeni, da se CS ZSJ že zdaj ukvarja z analizo vsega, kar se dogaja v samoupravljanju in kar zahteva od članov te organizacije povsem opredeljen odnos do konkretnih vsakdanjih problemov in dilem, ki se trenutno kažejo v raznih oblikah prekinitev dela, prisilnih uprav, dezintegracij itd. Vse to je snov, ki jo bodo za CS ZSJ do kongresa proučile delovne skupine, ki bodo pripravile osnutek resolucij za kongres in posebej še analize stanja v samoupravljanju in delitvi dohodka ter o politični vlogi sindikatov.

Kongres bo deloval nekoliko drugače kot dosedanj, ker bo v prvih dveh mesecih prihodnjega leta javna razprava o osnutku resolucij, ki morajo biti dostavljene sindikalnim organizacijam že do konca tega leta. Maja naslednjega leta, ko bodo resolucije že korigirane z javno razpravo, jih bodo dobili delegati, ki jih bo na kongresu nekaj čez tisoč. Na ta način lahko pričakujemo, da bodo sindikalne organizacije že do kongresa razjasnile mnoge dileme, o katerih še nimamo povsem jasnih stališč, in da bo delo kongresa tako bolj učinkovito.

Spoznanje, da imamo trenutno opravka z zaostajanjem samoupravnih odnosov za ekonomskimi rezultati reforme, opozarja

na možnost nastajanja nesporazumov, ki bodo pozneje vse večja ovira nadaljnjemu uresničevanju reforme. Zaradi tega je treba o nesporazumih med čisto ekonomskimi interesi podjetij in samoupravnimi zahtevami delovnih organizacij oziroma delavcev govoriti zelo opredeljeno in jasno. Najslabše je namreč to, če pojave, ki danes nastajajo v družbi (prekinitve dela, prisilne uprave, dezintegracije in drugo), opazujemo izolirano od konkretnih in realnih problemov, v katerih je danes gospodarstvo.

Nesporo je, da bi lahko mnoge probleme gospodarjenja, zlasti akumulativnosti podjetij, rešili z radikalnimi ekonomskimi ukrepi, ki bi jemali delavce kot sredstvo, ne pa subjekt gospodarjenja, toda s tem bi hkrati povzročili veliko novih težav in problemov, kajti sodelovanje delavcev v odločanju o glavnih postavkah gospodarjenja je neizbežna nuja v samoupravljanju in v borbi za splošni družbeni napredek. Poudarjam pojem »družbeni napredek«, kajti družbeni smisel reforme je tisto, kar daje naši gospodarski reformi specifičen in poseben poudarjen pomen. Zahteve nekaterih strokovnjakov, ki naj bi zaradi nujnosti hitrega odločanja o modernizaciji proizvodnje dobili posebne pravice o odločanju o dohodku, namreč izražajo nerazumevanje prav tega družbenega smisla reforme, hkrati pa tudi prizadevanja, da bi se iznebili mnogo večje odgovornosti, kot pa je odgovor-

nost samoupravljanja, odgovornost, ki že znatno prerašča upravljanje posameznih podjetij, saj zajema gospodarjenje na najširšem področju.

Samoorganiziranost delovnih organizacij, kot radi temu rečemo, torej predpostavlja takšno odločanje o gospodarjenju delovnih organizacij, ki bo upo-



števalo njihove skupne interese in bo spodbujalo njihovo samoupravno solidarnost in iskanju najboljših in ne enostranskih odločitev. Če hočemo to povsem jasno povedati, potem se moramo poslužiti primera iz prakse:

Tovarna čevljev »Proleter« v Beogradu sodi med tiste delovne organizacije, ki so se v času reforme povzpelle na raven take likvidnosti, da imajo dovolj denarja za rekonstrukcijo. Rekonstrukcija v tovarni »Proleter« pa zahteva opredelitev za odpušitev 1200 delavcev, v dveh letih sicer, toda neizogibno. Strokovnjaki podjetja, skupaj z direktorjem, bi se takoj opredelili za tako rekonstrukcijo — če bi bili trdno prepričani, da naše tržišče prenese še eno moderno tovarno čevljev.

Zakaj kolektiv te tovarne ni za takšno rešitev? Ker nima odgovora na vprašanje, kako zagotoviti delo presežku delavcev, ker ni prepričan v to, da bi bilo bolje najti sodelovanje z drugimi podjetji ali celo sprejeti drugačno rešitev — preusmeritev proizvodnje. Od strokovnih služb ali »managerjev« torej zahtevajo delavci mnogo globlje, obsejnejše in natančnejše strokovne rešitve od tistih, ki jih zdaj dajejo, in prav tako veliko odgovornost samoupravljanju, ki ne teži samo za trenutnimi, marveč trajnimi ekonomskimi rezultati gospodarjenja, ki naj se izražajo v nenehni rasti standarda delovnih ljudi. To ne pomeni, da so delavci proti modernizaciji, kot jim nekateri očitajo, temveč pomeni, da jih mnoge variante tehničnega napredka oziroma modernizacije niso prepričale in jih ne prepričujejo — ker niso dolgoročne ali pa vsaj niso dolgoročno utemeljene. Tak odnos do današnjih in jutrišnjih dilem o samoupravljanju in v samoupravljanju pa zahteva od sindikatov in tudi vseh drugih dejavnikov družbe zelo izostren posluš za resnični napredek in dejanske interese delovnih ljudi.

VIKTOR SIREC

Ob čezmernem porastu brezposelnosti se marsikdo obregne ob sindikat, češ da se ne zavzema dovolj zoper odpušče ali pa, če se temu ob zmanjšani proizvodnji ni mogoče izogniti, ne pomaga dovolj vztrajno tudi sam iskati odpuščenim delavcem primerne dela.

Ne bomo navajali številnih primerov, ko so sindikati preko svoje pravne službe zaščitili ogrožene delavce in med drugim tudi dosegli, da so ostali na svojih delovnih mestih, čeprav so imeli že odločbe o prekinitvi delovnega razmerja v rokah. Prav tako bi lahko postregli z dokazi, da so vodstva številnih podjetij na intervencijo vnanjih sindikalnih predstavnikov temeljiteje pregledala spis-

Pred kakim letom je Tomos predlagal, naj bi Lama kooperirala z njim. V Lami so predlog zavrnili, češ da ta kooperacija ni ekonomsko zanimiva zanje in da bodo brez Tomosa bolje živeli. Takrat so bili osebni dohodki v Lami resnično dobri.

Tomos je bil primoran poiskati drugo rešitev za dopolnilno proizvodnjo. Prevzel je prostore likvidirane-ga Mizarstva v Senožečah in jih začel preurejati. Tedaj pa je v Lami zaškril-palo. Kolektiv je ponudil roko Tomosu, toda — prepozno. Občinska skupščina je uvedla v Lami prisilno upravo, zaradi skrajno omejene proizvodnje pa so nedavno odpuštili 184 delavcev od 300.

Če kovač nima klešč

ke delavcev, ki naj bi jih zaradi novih tržnih in poslovnih pogojev odpuštili, in po daljši skupni razpravi našla skupno z vodstvom podjetja manj boleč izhod, kakor so odpuštili, ali pa vsaj ublažila ta udarec.

Brez dvoma pa bi sindikati lahko delavce še bolj zaščitili, če bi — mogli.

Gospodarjenje in skrb za razvoj delovnih organizacij je v samoupravnem sistemu dolžnost in pravica delovnega kolektiva. Če ta ni dovolj jasnoviden ali pa slepo verjame svojemu upravnemu in strokovnemu vodstvu, ki je na napačni poti, sindikat ne more zavarovati delavcev pred nesrečo, četudi jo sluti.

Vzemimo za primer ključavničarsko podjetje Lama v Dekanah. Pod prisilno upravo je, zaradi zmanjšanja proizvodnje pa so odpuštili 184 delavcev.

Kako naj bi občinsko sindikalno vodstvo preprečilo ta hud udarec?

O nameravanem odpustu sta bila tako Zavod za zaposlovanje Koper kakor tamkajšnji občinski sindikalni svet pravočasno obveščena. Nekaj delavk so s skupno pomočjo uspeli zaposliti v gostinstvu, nekaj delavcev pa v Tomosu. Se veliko pa jih čaka na kruh...

S kakšno moralno pravico bi ti brezposelni delavci očitali občinskemu sindikalnemu vodstvu, da jih ni obvaroval pred nesrečo? Ali bi sindikalni predstavniki mogli vsiliti delovnemu kolektivu kooperacijo s Tomosom, ko je odločanje o gospodarjenju pa tudi o poslovnem in proizvodnem povezovanju izključno njihova samoupravna pravica, priporočil pa ni dolžan upoštevati?

V tem in v mnogih podobnih primerih se je torej nesmiselno in nepošteno obregati ob sindikalna vodstva, kajti kovač ne more kovati, če klešče uporablja kdo drug.

M. K.

SINDIKATI
IN NJIHOVI KADRI

MNENJA IN STALIŠČA

Clanstvo sindikatov zahteva povečanje vpliva in politične vloge sindikatov pri formiranju politike in reševanju vseh tistih vprašanj, ki vplivajo na materialni in družbeni položaj delavcev — samoupravljalcev. Kako to doseči?

Po mojem mnenju bomo to lahko dosegli le takrat, če bodo — mimo drugega — v sindikatih ustvarili tudi nov odnos do lastne kadrovske politike, ki je sedaj ne-načrtna. V naši kadrovske politiki moramo zagotoviti novo kvaliteto, načrtnost in odgovornost — in to na vseh ravneh, od sindikalne podružnice do zveznih sindikalnih organov. Moramo biti iskreni, da smo doslej sindikalnim kadrom posvečali premalo skrbi in jim premalo pomagali pri njihovem delu in problemih, s katerimi se vsakodnevno srečujejo v delovnih organizacijah in v komuni.

IZOBRAŽEVANJE KADROV

Na področju izobraževanja kadrov si občinski sindikalni sveti v okviru svojih možnosti prizadevajo usposabljanje sindikalne delavce za potrebe sindikalnih podružnic s tem, da jim prirejajo seminarje in posvetovanja. Te oblike izobraževanja pa so namenjene večinoma le predsednikom in tajnikom sindikalnih podružnic, člani izvršnih odborov sindikalnih podružnic pa imajo le malokdaj možnost takšnega izobraževanja.

Svoj čas je bilo med sindikalnimi delavci veliko zanimanja za tako imenovane sindikalne šole, o katerih pa v zadnjem času ni kaj dosti slišati. Pred dvema letoma je prenehala z delom tudi ptujska sindikalna šola »Franc Kramberger«, ki je bila središče prizadevanj za izboljšanje dela ptujskih sindikatov. V času njenega najbolj aktivnega dela so se namreč našli »teoretični«, ki so trdili, da je ob uveljavljanju načela rotacije nesmiselno, da vsaka politična organizacija šola svoje kadre in je edino pravilno, da se kadri za vse politične organizacije šolajo po istem programu. Sindikalna šola »Franc Kramberger« je prenehala z delom, danes pa ugotavljamo, da smo s tem storili veliko napako. Prav in koristno bi bilo, če bi v sindikatih resneje razmislili o pomenu sindikalnih šol, ki lahko — če so seveda dobro organizirane — veliko prispevajo k izboljšanju dela sindikatov.

● In kdo skrbi za izobraževanje kadrov, ki delajo v občinskih sindikalnih vodstvih? Odgovor je zelo kratek: nihče!

Menim, da bi se morali v sindikatih nujno dogovoriti za konkreten program izobraževanja delavcev za potrebe sindikalnih podružnic, pa tudi za potrebe občinskih in republiških sindikalnih vodstev. Menim tudi, da bi bilo zelo koristno razmisliti o šolanju tistih kadrov, ki so pripravljeni dalj časa posvetiti se sindikalnemu delu. Ni namreč dvoma, da je od kvalitete kadrov, ki delajo v sindikalnih vodstvih, v veliki meri odvisna učinkovitost sindikatov. In po mojem mnenju tudi ni dvoma, da bi načrtno izobraževanje sindikalnih kadrov prispevalo v znatni meri tudi k enotnosti akcije slovenskih sindikatov — od sindikalnih podružnic do republiških vodstev.

ZAKAJ OBVEZNA ROTACIJA KADROV?

Rotacija kadrov je nedvomno pozitivna oblika obnavljanja sindikalnih vodstev, saj omogoča, da se v teh vodstvih zvrsti čim širši krog članstva. Praksa pa nas opozarja, da ima rotacija tudi neke negativne posledice, predvsem v tem, da izgubljamo tiste kadre, ki so si v sindikalnem delu že pridobili bogato prakso in ugled in ki so istočasno pripravljeni, da še naprej aktivno delajo v sindikatih, ne glede na težave in napore, ki jih to delo zahteva.

Z doslednim izvajanjem načela rotacije, kot ga določa statut ZSJ, obvezno izločujemo iz sindikalnih vodstev tiste kadre, ki so bili v isti organ izvoljeni dvakrat zapored. To pa pomeni, da z izvajanjem tega načela postavljamo v isti polo-

žaj dobre in slabe kadre, kar pa ni prav. V sindikatih potrebujemo dobre in aktivne kadre in zato dajmo članstvu možnost, da samostojno odloča o tem, ali je lahko kdo ponovno izvoljen v isto vodstvo ali ne. Omejevanje ponovne izvolitve nam lahko samo škoduje, ker izgubljamo tiste kadre, ki članstvu nekaj pomenijo in ki jih je pozneje navadno težko znova pridobiti za delo. Demokratično izbiranje kandidatov je mnogo boljše oblika zamenjevanja kadrov kot pa tog predpis, da sme član sindikata opravljati funkcijo v istem sindikalnem vodstvu le dvakrat zapored.

Gostišče

»NA OBALI«

Piran

■ vabi vse športne ekipe, ki prihajajo v Piran, naj pridejo na dobro, izdatno domačo hrano!

■ Poseben popust za športne ekipe, izletnike v okviru sindikata in upoko-jence!

Pridite in zadovoljni boste!

KOLEKTIV GOSTIŠČA
ČESTITA PIRANČANOM
ZA NJIHOV PRAZNIK!

SLABI DELOVNI POGOJI
SINDIKALNIH KADROV

Pogoji, v katerih delajo sindikalni delavci, so zelo slabi. Dejstvo je, da ima velika večina sindikalnih delavcev zelo malo možnosti za politično delo med svojim delovnim časom, skoraj nobene možnosti pa za udeležbo na seminarjih in tečajih, kjer bi se lahko usposabljal za politično delo. Sindikalni delavci so izpostavljeni pogosto tudi najrazličnejšemu šikaniranju v primerih, kadar zagovarjajo stališča, ki so v nasprotju s stališči uprav delovnih organizacij. Najnovejši primer s tega področja smo doživeli te dni v tovarni TOPIG, obrat Kidričev, kjer je med prvo skupino odpuščenih delavcev tudi skoraj celotni izvršni odbor sindikata na čelu s predsednico sindikalne podružnice.

Naj zaključim: če želimo izboljšati sindikalno delo in njegovo učinkovitost, potem se moramo resno pogovoriti tudi o naši kadrovske politiki in o naših kadrih, ki opravljajo zelo odgovorno družbeno politično delo, ki pa je premagno cenjeno.

FELIKS BAGAR

NOVI in edini

IZDELEK TE VRSTE PRI NAS
IMENITNA SLAŠČICA

ŽE PRVIČ KO GA BOSTE POKUSILI
VAS BO NAVDUŠIL...

ROYAL
DESERTlahko pripravite kot puding
ali kremoROYAL
DESERT

6 izbranih okusov

ROYAL
DESERT

pomeni korak naprej!

DOVRŠENO KAKOVOST VAM ZAGOTAVLJA

Holinska
LJUBLJANA

OB DNEVU PROSVETNIH DELAVCEV V MARIBORU

Končno prerazdelitev narodnega dohodka?

Minulo soboto mladina v Mariboru ni imela pouka. Bila je po vsej verjetnosti boljše volje, kot pa njihovi učitelji, ki so imeli na ta dan v veliki Unionski dvorani svoje zborovanje. V okviru tedna prosvetnih delavcev, ki so ga letos na novo uvedli v mariborski občini, je sobotno zborovanje organiziral sindikat družbenih dejavnosti; gre namreč za blizu 35.000 šolskih otrok in več kot 2.000 prosvetnih delavcev.

Dnevni red ...? Ne dosti spremenjen od tistih izpred let. Skratka, nabito polna dvorana Union v Mariboru je bila spet prizorišče vročih razgovorov o problemih, ki tarejo naše šolstvo in ne dovolijo, da bi šola vstopila z našim splošnim družbenim razvojem.

KONEC S PROSTOVOLJNIMI PRISPEVKI?

Zborovanje prosvetnih delavcev je bilo razdeljeno na dopoldanski in popoldanski del. Dopoldne sta zbrani spregovorila dr. Vladimir Bračič, član izvršnega sveta SR Slovenije, o mestu izobraževalnih ustanov in prosvetnega delavca v današnji družbi in pa prof. Miro Lužnik, direktor Zavoda za šolstvo SR Slovenije, na temo: usposabljanost prosvetnega delavca, poroki resti kakovosti dela naših šol. V popoldanskem času so se prosvetni delavci razdelili na tri skupine. Ena je razpravljala o uveljavljanju samoupravnih od-

nosov v delovnih organizacijah, druga o materialnem vrednotenju dela prosvetnih ustanov in tretja o organizaciji notranjega življenja v učiteljskih kolektivih.

Dr. Bračič je v svojem referatu poudaril, da republiški organi že pripravljajo potrebne izračune, s pomočjo katerih bodo prišli do enotnega standarda za vse temeljno šolstvo, tako pri izdatkih na enega učenca kot pri osebnih dohodkih njihovih prosvetnih delavcev. To je pogoj, je dejal dr. Bračič, da ustvarimo temeljne možnosti za enotno osnovno šolstvo vsaj v materialnem pogledu. Za drugo-

stopenjsko šolstvo, ki je zdaj v najhujših skripah, pa smo v Mariboru slišali, da predvidevajo republiški organi dve alternativni financiranja: prva je, da bi imeli štiri regionalne izobraževalne skupnosti, druga pa, da bi imeli eno samo republiško skupnost za srednje šole. Vsekakor pa naj bi šolstvo rešili prostovoljnosti in usmiljenja pri zbiranju finančnih sredstev za svoj obstoj in mu zagotovili trdne vires financiranja. Ob ugotavljanju meril za nagrajevanje učiteljem pa naj bi kar najbolj upoštevali to, da morajo tudi ljudje v prosveti delati 42 ur na teden, kot je določeno z ustavo za vse občane.

V SAMOUPRAVLJANJU KORAK NAPREJ

Posebno interesantna tema dneva prosvetnih delavcev v Mariboru je bil vsekakor razgovor okrog uveljavljanja samoupravnih odnosov v delovnih organizacijah. Generalna ugotovitev vseh navzočih je bila, da samoupravljanje v šolstvu beleži

sicer določene uspehe, ki se odražajo predvsem v kadrovski in vsebinski rasti šol, da pa se šolski kolektivi še vse preveč zgrušajo v problemih okoli delitve dohodka, namesto da bi posvetili svoje sile izboljšanju pouka. Vzroki za to so seveda znani in bi jih bilo povsem odveč tu ponavljati. Skratka, delo samoupravnih organov na šolah se danes še vse preveč suče okoli materialnih vprašanj in delitve osebnih dohodkov, kar vse skupaj slabi razvoj samoupravljanja in seveda tudi potrebnega družbeno političnega dela prosvetnih delavcev.

Upanje na svetlejšo perspektivo v našem šolstvu pa vsega kor vlija obljuba, da bo Izvršni svet SR Slovenije predlagal predstavnikiškim organom delno prerazdelitev narodnega dohodka v korist šolstva, kulture, socialnega zavarovanja in upoko-jencev. Ta predlog šteje med številne ukrepe, je poudaril dr. Bračič, za katere smo se odločili, da bi rešili ključne probleme našega šolstva.

-a-

KAKO V SLOVENIJI SKRBJIMO ZA KULTURNO RAST ZAPOSLENIH

Delavec ne more živeti samo od »kruha«

Ze zadnjič sem zapisal, da bi se rad v tem sestavku podrobneje dotaknil vloge delovnih organizacij v kulturnem življenju zaposlenih. Na splošno velja, da se v delovnih organizacijah še ni zadosti uveljavilo spoznanje, da imajo tudi one obveznosti in pomembno mesto pri razreševanju obravnavanih vprašanj. Delovna organizacija se ne more ogniti odgovornosti za kulturno področje, saj ni samo proizvedna celica, je tudi socialna celota s svojimi zakonitostmi. To pomeni, da naj bi si tudi delovna organizacija začrtala svojo kulturno politiko in da naj bi tudi kultura dobila ustrezno mesto v normativnih aktih. Statuti delovnih organizacij so glede tega zelo pomanjkljivi, maloštevilna in mestoma nejasna statutarna določila o kulturnem življenju zaposlenih kažejo, da je bila tej dejavnosti resnično odmerjena preskromna skrb.

Delovne organizacije naj bi poslavljata izhodišča za svojo dejavnost glede kulturnega življenja zaposlenih zapisale v statutu, nato pa si za krajši ali daljši čas začrtale kulturno politiko. Iz tega bi bilo jasno razvidno, kaj bo delovna organizacija storila, kako bo proučila kulturne potrebe in kako se bo organizirala. Razumljivo je, da naj bi delovne organizacije nadalje tudi ugotovile, kolikšen odstotek sredstev bodo vsako leto dajale za to področje.

Iz izkušenj v nekaterih delovnih organizacijah vemo, da so našle glede kulturnega življenja zaposlenih dobre rešitve, in sicer tako pri spodbujanju kot pri ustvarjanju možnosti, pri financiranju, in tudi pri neposredni organizaciji kulturnega življenja. Res je namreč, da v veliki večini delovnih organizacij niso ovira ne sredstva ne organizacijske možnosti, marveč gre v prvi vrsti za neprimarnost, da bi kulturni rasti zaposlenih odmerili primerno pozornost. Ni treba še posebej poudarjati, da pri tem zelo pogosto botruje tudi tehnokratska in biokratska usmerjenost mnogih vodilnih in strokovnih ljudi, ki ne morejo razumeti, kaj za človeka pomeni kulturno bogatenje.

NA KAJ OPOZARJA ANKETA V 45 DELOVNIH ORGANIZACIJAH

Anketa, ki jo je komisija za kulturo in izobraževanje pri republiškem svetu sindikatov izvedla lani v 45 gospodarskih organizacijah, je pokazala, da je glede skrbi za kulturno življenje delavcev opazno: ali sploh ni nikakršnih prizadevanj te vrste, ali je poseganje v to problematiko le naključno, ali pa je delovanje na kulturnem področju delno programirano, vendar v okviru celotnega življenja in delovanja delovnih organizacij preveč drobno. Tako 15 delovnih organizacij npr. sploh ni bilo dejavno na kulturnem področju (med temi je celo delovna organizacija, ki ima nad tisoč zaposlenih) in samo 2 delovni organizaciji sta stalno dejavni, druge pa le priložnostno. Teh ugotovitev ni sicer mogoče posploševati, vendar opozarjajo, da imamo mnogokrat opraviti z izrazito mlačnim odnosom oziroma neprizadefostjo delovnih organizacij do kulturne rasti zaposlenih.

Ker ne gre za nepomembne stvari, temveč za izredno občutljivo področje človekovega delovanja, se mi zdi razumljivo, da o kulturni problematiki razpravljajo in odločajo organi upravljanja v delovnih organizacijah. Anketa je glede tega dala naslednje odgovore: delavski sveti so obravnavali vpraša-

nja s področja kulturnega življenja zaposlenih v 20 delovnih organizacijah, medtem ko v drugih niso. Poglejmo, o čem so po podatkih ankete razpravljali posamezni sveti: o vseh vprašanih o kulturi (!); o programu dela in financiranju programa na kulturnem področju; o postavitvi televizijskega pretvornika, o dograditvi kulturnega doma, o prireditvah; katere predstave si bo kolektiv ogledal; o organiziranju kulturnih prireditev ob državnih praznikih; o obisku predstav v gledališču; o mladinskem orkestru, o drugih vprašanih v zvezi z oddihom; o proslavah ob državnih praznikih; o proslavi dneva rudarjev;

o nakupu televizorja, o obisku v gledališču, o športu in razvedrilu; o dejavnosti delavcev v prostem času in o skupnih izletih; o oddihu; o razvedrilu; o klubski sobi za mladino; o zabavnem, športnem in kulturnem življenju; o športnokulturnem življenju, o organizaciji tekmoval in o stroških za tekmovalne (!) itd.

Kaj lahko sklepamo iz teh sicer skromnih povzetkov vsebine obravnav na sejah posameznih delavskih svetov? Prvič, o načrtosti in kaki resni politiki glede kulturnega življenja zaposlenih ne moremo govoriti ali pa samo izjemno; drugič, gre za posamezne akcije, ki prihajajo ob najrazličnejših priložnostih, in tretjič, iz problematike je razvidno, da si ponekod niso dovolj na jasnem, kaj vse sodi v okvir kulturnih dejavnosti oziroma tega področja sploh.

SKRB ZA KULTURNO RAST ZAPOSLENIH NI SAMO STVAR SINDIKATA

Organi upravljanja skušajo na drugih področjih izoblikovati politiko čim bolj, medtem ko je kultura v večini delovnih or-

ganizacij povsem odrinjena (pa tudi izobraževanje si v mnogih primerih še ni pridobilo domovinske pravice!). Kulturna politika (razvidni morajo biti cilji, vsebina, oblike delovanja) naj bi dala osnovo za letni program, o katerem bi morali razpravljati vsi zaposleni, delavski svet pa dokončno sklepati. In kaj nam je glede tega povedala anketa? V 67% primerov delavski sveti programov niso obravnavali, kako pa so v drugih delovnih organizacijah, je mogoče sklepati iz prej omenjenih odgovorov. Delovne organizacije kulturnega življenja delavcev povečini ne obravnavajo kot nekaj, za kar se mora zavzeti delovna organizacija kot celota, marveč je to vse skupaj predvsem stvar sindikalnih in drugih družbenih organizacij (mladine). Tako namreč lahko sklepamo iz odgovorov 45 delovnih organizacij, med katerimi jih je 23 odgovorilo, da letne programe sestavljajo sindikalne (v mnogih primerih samo te) in druge družbene organizacije, v 21 delovnih organizacijah nihče in samo v eni strokovne službe. Sicer smo lahko zadovoljni, da je storjeno vsaj nekaj; če pa upoštevamo, kar smo doslej ugotovili, je povsem logično, da delovne organizacije tega področja ne bi smele še naprej puščati tako ob strani.

Po mojem delovna organizacija mora igrati svojo vlogo pri kulturni rasti zaposlenih, zato ne bo odveč premišljanje o tem, kako naj se ti odnosi odvijajo.

Prvič, gotovo ne gre, da delovna organizacija ne bi imela temeljitejšega vpogleda v kulturno življenje zaposlenih;

— drugič, delovna organizacija mora delovne ljudi k temu na najrazličnejše načine moralno in materialno spodbujati in — tretjič, z neposrednimi organizacijskimi prijemi naj bi ustvarjala možnosti, da bi bile zaposlenim kulturne dobrine dostopne oziroma da bi se lahko razvijalo njihovo kulturno življenje.

Glede prvega velja, naj bi kadrovske službe v okvir vprašanj o življenje in delu zaposlenih vključile tudi njihovo kulturno življenje in delovanje; drugo terja skrbno začetno politiko, tretje pa v skladu s kulturno politiko neposredno ali posredno (po drugih dejavnosti — npr. po družbeno-politični skupnosti) pripravljenost organizirati kulturno dejavnost, udeležbo ali kritje stroškov za posamezne kulturne dobrine itd. Za delovne organizacije naj bi bilo tudi zanimivo, kakšne možnosti imajo zaposleni za spremanje kulturnih dobrin in da sami kulturno delujejo. To pomeni, da bi se morala delovna organizacija vpraševati, ali so kulturne dobrine zaposlenim dostopne, in kaj vse bi bilo treba storiti, da bi premostili posamezne ovire: npr. če knjižnice ni ali je slabo razvita, bi prav gotovo kazalo kaj ukreniti in najti primerno rešitev; nadalje, če delavcem ni nikjer omogočeno, da kulturno delujejo, je nedvomno potrebno to omogočiti itd.

(Konec prihodnjic)

GREGOR KOČIAN

Kako se zaposleni šolamo?

DE

ZASLEDUJE ŠOLANJE ZAPOSLENIH V OSEMLETKAH ZA ODRASLE

KAJ KOGA SILI V VIŠJE NADSTROPJE UČENOSTI?

Na obalnem področju se z dopolnilnim osnovnim splošnim izobraževanjem zaposlenih ukvarja edino Delavska univerza Koper. Kako uspešno — to vprašanje smo zastavili tovarišu MAKSU VEZOVIČU, ki je tudi pedagoški vodja njihove osnovne šole.

Koprke delovne organizacije imajo približno 5000 zaposlenih oziroma v povprečju kar 60 % zaposlenih, ki nimajo uspešno končane osnovne šole. Med njimi prevladujejo ženske, ki jih je za dopolnilno osnovno šolanje tudi zdaj težko pridobiti iz najrazličnejših razlogov. Povprečje 60 % zaposlenih brez osemletke je seveda tudi višje kot slovensko povprečje, kar pa je treba pripisati temu, da je koprsko področje dokaj prehodno in da se tu zaposluje zelo mnogo ljudi iz notranjosti Istre. Mnogo ugodnejši je učni uspeh generacij v rednih šolah, ki se je povzpelo že na ca. 65 %. Priliv mladih brez popolne osnovne šole se torej vendarle zmanjšuje.

Na posvetu s predstavniki kadrovskih služb v delovnih organizacijah, ki ga je že lani na pobudo delavske univerze sklical občinski sindikalni svet, so izoblikovali enotno mnenje, naj bi delovne organizacije določile, na katerih delovnih mestih je potrebna zaključena osnovna šola. Ta dogovor se danes v glavnem uveljavlja le pri sprejemanju novih delavcev na delo, pri že zaposlenih mnogo manj. V večini delovnih organizacij ni organiziranih naporov, da bi si delavci pridobili popolno osnovno splošno izobrazbo. Celotno tam, kjer so že zapisali v statut, da je pogoj za pravico do delovnega mesta osemletka, je prišlo do določenega odstopanja. Seveda so tudi prepričljivi razlogi, ki jih nekateri navajajo, da na teh zahtevah ni mogoče vztrajati. V Tomosu, kjer so prvotno to zahtevo imeli v statutu, niso dobili delavcev, prav tako v Luki Koper, težko bi bilo pri tem vztrajati npr. pri Komunalnem servisu ali v Obrtnem centru, pa čeprav je do 80 % zaposlenih tu brez popolne osnovne šole. Tudi ta podjetja težko dobijo delavce s končano osemletko.

Ne glede na povedano pa je letos v osnovno šolo pri delavski univerzi le nekoliko boljši vpis kot lani, ko je bilo v dveh oddelkih vpisanih 60 slušateljev, končalo jih je doslej 46. Letos bodo imeli predvidoma tri oddelke s skupnim številom blizu 70 slušateljev. Polovica vpisanih so mladi, ki jih pač silijo v šolo tudi starši, ali pa dejstvo, da brez osnovne šole danes res težko dobiš delo že marsikje, saj lanski dogovor pri novospregjetih kar dosledno izpolnjujejo.

ČE JE MOTIV, JE TUDI VOLJA...

- Da se kljub vsemu dokaj majhen del zaposlenih brez popolne osnovne šole danes v Koprro vpisuje v oddelke za odrasle, je treba razloge iskati tudi v tem, da sama osnovna šola še nikomur ne prinese boljšega delovnega mesta, na koprskem območju pa je zelo malo poklicnih šol za odrasle, na katerih bi lahko nadaljevali šolanje po osemletki. Izbirajo lahko le med srednjo ekonomsko šolo za odrasle in enoletno šolo za poklicne šoferje, to pa je tudi vse. To res ni dosti! A največkrat je tako, da so se tudi v osnovno šolo za odrasle ljudje pripravljeno odločili le, če imajo motiv, ki jih vleče naprej, se pravi, če bi želeli nadaljevati tudi svoje strokovno šolanje, kar bi zanje pomenilo boljše delovno mesto.

Ze pa smo povedali, da razen v izjemnih primerih, ni organiziranih naporov delovnih organizacij, da bi si njihovi zaposleni pridobili zaključeno osnovno splošno izobrazbo. To sicer ne pomeni, da tistim, ki se individualno vendarle odločijo za šolanje na tej stopnji, ne bi delovne organizacije prav nič pomagale. Vedno več jih je, ki omogočajo takim delavcem izmnsko delo, nekaj dni dopusta pred izpiti, ali pa jim plačajo celotno šolnino, kot npr. v Lami, Slikoplastu, Slavniku, Luki, v Tomosu pa prispevajo polovico k šolnini. Zelo zanimiva in edinstvena pa je pobuda mladinskega kluba v Hrvatinih. Dal je namreč pobudo, da bi si vsi mladi v Hrvatinih pridobili zaključeno osnovnošolsko izobrazbo. Ze lani so nekateri izmed njih obiskovali oddelke za odrasle v Koprro, letos pa bodo imeli svoj oddelke kar v Hrvatinih, saj se jih je vpisalo kar 15. Šolnino bodo v glavnem sami prispevali, delavcem iz Tomosa tovarna, socialno šibkim pa bo nekaj primaknil tudi klub sam.

ZAKAJ SO V TOMOSU ODPSTOPILO OD PRVOTNEGA DOLOČILA V STATUTU?

V statutu tovarne je prvotno pisalo, da je osemletka pogoj za zaposlitev v Tomosu, pripoveduje tov. Dolinšek, predsednik delavskega sveta in vodja izobraževalnega oddelka. Takih delavcev pač vedno niso mogli dobiti. Leta 1966 so zato v statut zapisali, da ne bodo sprejeli na novo delavca, ki bi imel manj kot 4 razrede, analitiška ocena delovnih mest pa naj opiše kakšno splošno in strokovno izobrazbo mora imeti delavec na posameznem delovnem mestu. Izhodišče je torej delovno mesto in ne starostna doba. Tako so delavci le s 4 razredi lahko zaposleni le na redkih pomožnih delovnih mestih, na večini specializiranih delovnih mest pa se zahteva vsaj osemletka in tečaj. Pri novospregjetih odstopajo le za eno stopnjo, pri že zaposlenih največ za dve stopnji. Tako so bili npr. delavci, ki bi na delovnem mestu morali imeti osemletko, a je nimajo, pogojno prevedeni, v dveh letih morajo zahtevano splošno izobrazbo osvojiti, dotlej pa so tudi za 5 % prizadeti pri osebnih dohodkih. A ker jih je v Tomosu zaposlenih brez osemletke okrog 800, je lani tovarna oziroma njen izobraževalni oddelke organiziral dvakrat širimesečne tečaje osnovnega izobraževanja, ki naj bi imeli interno veljavo osemletke. Te tečaje je opravilo 80 delavcev.

Letos takih tečajev ne bo več. Ze lani je osemletko pri Delavski univerzi obiskovalo 16 Tomosovih delavcev, nekaj jih bo tudi letos. Mrogi pa so se odločili za šolanje preko dopisne šole v Ljubljani. Letos jih je vpisanih preko 20.

ŠOLANJE PREKO POŠTE

Kljub določenim odstopom je torej šolanje v osemletki za odrasle za Tomosove delavce stimulirano s prevedbeno pogodbo in rokom, do katerega se morajo izsolati v osnovni šoli, s delovnimi olajšavami, z odtegljaji pri osebnih dohodkih, s prispevkom tovarne k šolnini.

Tokrat smo hoteli slišati tudi mnenje nekoga, ki je absolutno osnovno šolo za odrasle pri dopisni ljubljanski univerzi. Slišali smo, da je prav dobro končala 35-letna Kristina Gašperšič iz Tomosa, ena izmed 551 dosedanjih absolventov dopisne osnovne šole: kljub družini, kljub lastnim stroškom šolanja je Kristina končala šolanje v roku, ker je gojila tiho željo, da bi nadaljevala študij na srednji ekonomski šoli za odrasle. Kako se je šolala preko učnih pisem, ki jih je prišal poštar, pa nismo mogli zvrediti od Kristine, ker je plaša in skromna in o sebi ni hotela govoriti. Od tov. Dolinška smo izvedeli le to, da je izobraževalni oddelke pomagal organizirati za te slušatelje izpite v sami tovarni. Kaj več tu nismo mogli izvedeti. To pa nas obvezuje, da še pred zaključkom naše akcije v prihodnji številki seznanimo našo javnost s tem, kolikšen je obseg oziroma razširjenost dopisnega osnovnega šolanja, seveda pa tudi, koliko so razširjeni pri nas oddelki osnovne šole za odrasle pri rednih šolah. Bojda jih je presneto malo.

SONJA GASPERSIČ

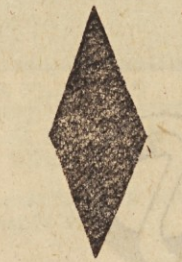
DELAVSKA UNIVERZA

BORIS KIDRIČ

LJUBLJANA

MIKLOŠIČEVA 26

DU



DOPIŠNIKI POROČAJO

● HRASTNIK:

MINIMALEN ZAOSTANEK

Ni pretirana ugotovitev, da v hrastniški Steklarni tako rekoč vsako uro sproti zasledujejo Realizacijo letošnjega izvoza. Prodaja blaga v tujino je za kolektiv življenjskega pomena.

Razumljivo je, da posvečajo enako skrb vsem zapadnoevropskim in drugim deželam, kamor izvažajo steklene izdelke. Glede na to pa je še prav posebna pozornost deležen zahodnonemški trg, kamor izvozijo domalega dve tretjini stekla. Do konca avgusta so v Zahodno Nemčijo izvozili za 426.000 DM, pa čeprav je tu konkurenca najhujša. Zanimivo je, da so letos že presegli plan izvoza v Anglijo, medtem ko s prodajo na tržiščih ZDA nekoliko zaostajajo. Steklarski kolektiv namerava letos prodati v dežele konvertibilnih valut za 1 milijon 850.000 dolarjev steklenih izdelkov. Podatki o gibanju izvoza do konca avgusta kažejo, da so v tem obdobju dosegli že 1 milijon 115.000 dolarjev, kar je nekaj manj kot 7 % za planskimi predvidevanji. Čeprav gre samo za nekaj odstotkov, si v Steklarni prizadevajo že v prihodnjih tednih nadoknaditi zamujeno. Obenem pa se v Steklarni že prizadevno pripravljajo na izvoz v letu 1968.

-m-

Kadar potujete skozi Ravne, vas bo gostoljubno sprejel

Dom železarjev na Čečovju

Zadovoljni boste odšli in se zopet vračali

KB
LJUBLJANA

NOVO VELIKO NAGRADNO ZREBANJE

Vlagatelji vezanih, stanovanjskih in kmetijskih hranilnih vlog, ki ste že ali boste do 31. decembra 1967 vložili najmanj 2000 N-din na odpovedni rok nad 1 leto, ste vključeni v veliko nagradno žrebanje

- 1 osebni avto Renault R-16
- 1 traktor ZETOR R 2011
- 1 osebni avto FIAT 850
- 3 motorni čolni LIBIS
- 2 šofora PULA
- 2 motorni žagi STIHL CONTRA
- 5 magnetofonov SONET
- 10 športnih oprem po izbiri po 500 N-din
- 10 kino kamer QUARZ
- 10 loncev ECONOM
- 10 jedilnih servisov
- 12 garnitur kuhinjskega orodja
- 10 hranilnih knjižic po 200 N-din

- S posojilom od 80—500 % na privarčevano vsoto do stanovanja
- Vezane hranilne vloge vam prinašajo višje obresti in vsake 4 mesece nagradno žrebanje
- Za napredek kmetijstva vam dajemo na privarčevano vsoto od 50—200 % posojila
- Odpiramo zasebne devizne tekoče račune in jih obrestujemo po 4—6 %
- Zvišali smo obresti za hranilne vloge, vloge na vpogled obrestujemo po 6,25 %, vezane vloge nad eno leto po 7 %, vezane vloge nad 2 leti po 8 %

PODROBNEJŠE INFORMACIJE LAHKO DOBITE PRI VSEH POSLOVNIH ENOTAH KREDITNE BANKE IN HRANILNICE LJUBLJANA:

V LJUBLJANI: Osrednja poslovna enota, Subičeva 2 — Mestna hranilnica Ljubljanska, Čopova 3 — Bežigrad, Titova 55 — Moste, Proletarska 1 — Stara Ljubljana, Mestni trg 16 — Šiška, Celovška 99 — Vič, Tržaška 36.

IZVEN LJUBLJANE: Črnomelj, Domžale, Grosuplje, Hrastnik, Kamnik, Kočevje, Litija, Logatec, Medvode, Rakek, Ribnica, Trbovlje, Vrhnika, Zagorje.

Vezane hranilne vloge sprejemajo tudi vse pošte v Sloveniji.

KREDITNA BANKA
IN HRANILNICA
LJUBLJANA

KB
LJUBLJANA

PO STOPINJAH

DE

Veliko preveč lepih besed

Kakor smo tudi v našem listu že večkrat pisali, lahko na stroške socialnega zavarovanja odhajajo v naravna zdravilišča le še tisti pacienti, ki tamkaj nadaljujejo in zaključujejo drugje začeto bolnišnično zdravljenje.

Med zavarovanci pa je seveda tudi veliko takšnih, ki bi jim zdravljenje v naravnih zdraviliščih koristilo, saj bi se s tem na primer lahko izognili težjim bolečinam in dolgotrajnejšemu zdravljenju kdaj v prihodnje. Za take primere smo ob lanskeletnih spremembah temeljnega zakona o zdravstvenem zavarovanju predvideli uvedbo razširjenega zdravstvenega zavarovanja. Od te nove oblike zdravstvenega varstva, h kateri bi pristopale tako delovne organizacije kot zavarovanci sami, so še zlasti veliko pričakovali kolektivi naših naravnih zdravilišč. Doslej se pričakovanja — žal — še niti malo niso izpolnila!

VSE JASNO, AMPAK...

Velja pa zapisati, da je prav vse v zvezi z uvajanjem razširjenega zdravstvenega zavarovanja za zdraviliško zdravljenje načeloma popolnoma jasno. To zavarovanje naj bi namreč bilo urejeno tako, da bi bilo kar najbolj diferencirano po skupinah obolenj, s čimer bi se delovne organizacije in zavarovanci lahko odločali za tiste oblike, ki bi jim najbolj ustrezale.

Samo po sebi je razumljivo, naj bi kot organizator takšne oblike zdravstvenega zavarovanja nastopile komunalne skupnosti socialnega zavarovanja. Danes, petnajst mesecev po tistem, odkar je bil uveljavljen spremenjeni zakon o zdravstvenem zavarovanju, se nemara lahko že vprašamo, kaj je deset komunalnih skupnosti socialnega zavarovanja, kolikor jih obstaja v Sloveniji, dejansko storilo, da bi se v praksi začelo uveljavljati tudi razširjeno zavarovanje za zdraviliško zdravljenje.

Ugotovimo lahko, da je bilo v tem času izrečenih veliko in preveč lepih besed, saj so o uvedbi razširjenega zavarovanja razpravljale skupščine vseh ko-

munalnih skupnosti razen mari-borske in ravenske. V teh razpravah so se že izoblikovali tudi nekateri konkretni predlogi o oblikah in načinih vključevanja zavarovancev in delovnih organizacij v razširjeno zavarovanje. Tako naj bi, na primer, socialno zavarovanje plačevalo medicinske usluge, zdravila in še vse drugo, kar pacientom po strokovni plati nudijo zdravilišča, medtem ko bi stroške oskrbe solidarno nosila delovna organizacija in zavarovanec.

PRAVILO IN IZJEMA

Je pa spet tako, da so bile skoraj vse te besede izrečene v veter... Ko so namreč komunalne skupnosti socialnega zavarovanja ugotovile, da bi delovne organizacije razširjeno zavarovanje najraje uveljavljale samostojno prek dogovorov z naravnimi zdravilišči (tako je bilo na celjskem območju), ali pa kasneje, ko se bodo izkopalje iz finančnih težav (primer KSSZ Murska Sobota), so se s takimi odgovori in stališči zadovoljile. Skratka: vsak izgovor je bil sprejemljiv, da ni bilo treba začeti konkretne akcije, ki bi seveda posegla tudi v sklade socialnega zavarovanja.

Edina izjema med vsemi slovenskimi skupnostmi socialnega zavarovanja so bili Novomeščani. Izračunali so, da bi morali zbrati povprečno po 0,38 % od bruto izplačanih osebnih dohodkov, da bi lahko poslali na zdravljenje in preventivni oddih v zdravilišča vse tiste, ki so ga zares potrebni. Mnenja o tem predlogu so v delovnih organizacijah kajpak deljena. Toda dejstvo je, da se je novomeška skupnost odločila, da bo tak svoj predlog predložila svoji skupščini še letos, da bi potem — če bo zamisel potrjena — razširjeno zavarovanje za zdraviliško zdravljenje začeli uveljavljati že z novim letom.

ONKRAJ MEJE, KI JI PRAVI MO: DINAR

Velja opozoriti še na drugo stran medalje. Poznamo namreč tudi takšne delovne organizacije, ki so znale poiskati tista sredstva, ki so potrebna za preventivno zdravljenje njihovih delavcev v naravnih zdraviliščih in tudi drugod.

Tokrat samo povzetek iz razgovorov na to temo v ljubljanski »Pletenini« in »Elektromehaniki« kranjske Iskre, kjer sta socialna delavka tovarišica Pungerčarjeva, oziroma vodja druž-

benih služb tovariš Pičulin povedala:

● Dobro vemo, da le zdrav delavec lahko produktivno opravi svoje delo. Če je kar koli z zdravjem narobe in opozarja, da bodo ostale posledice, je bolje in ceneje tako za delavca kot za podjetje, če prizadetega pošljemo na preventivni oddih prej, preden zares zbolijo. Prav zaradi takšnega spoznanja so samoupravni organi brez pripomb potrdili predloge ustreznih strokovnih služb in izdvojili sredstva, potrebna za zdravstveno preventivo, med katero sodi tudi zdravljenje v naravnih zdraviliščih.

Sicer je tovarišica Pungerčarjeva iz »Pletenine« še povedala, da bodo letos poslali na preventivo okrevanje in zdravljenje v zdravilišča okoli 20 članov kolektiva, ki pa bodo glede na gnotne in socialne razmere v družini sami prispevali k stroškom zdravljenja. Najvišji znesek soudeležbe delavca v nobenem primeru ne presega 30 % vseh stroškov.

V »Elektromehaniki« Iskre Kranj bodo na stroške kolektiva poslali na zdravljenje okoli 30 ljudi, kar je približno toliko, kot v prejšnjih letih, ko je tudi te stroške plačevalo socialno zavarovanje.

In še enkrat skupno mnenje tovarišice Pungerčarjeve in tovariša Pičulina: »Za prihodnje leto računamo z višjimi sredstvi kot letos!«

Da bi le bila izpolnjena ta napoved!

»KO BI VSI FANTJE SVETA...«

Za konec naj zapišemo samo še tole: ne samo v »Pletenini« in Iskrini »Elektromehaniki«, ampak tudi drugod ugotavljajo, da uspešna preventiva pomeni najcenejšo obliko zdravstvenega varstva. Kakor kaže primer »Pletenine«, zavarovanci tudi ne nasprotujejo temu, da bi delovni stroški plačali iz lastnega žepa. Konkretna praksa torej že potrjuje, da je možna takojšnja uveljavitev razširjenega zdravstvenega zavarovanja.

Vendar pa se bo treba nalog s tega področja lotiti bolj natančno, zavzeto in preudarno, kakor pa so se jih komunalne skupnosti socialnega zavarovanja lotevale doslej. Kajti sicer bomo tudi posledje govorili o poplavi lepih besed, zgledov in predlogov, vendar hkrati tudi o odsotnosti konkretne in načrtno akcije za uveljavitev vseh teh pobud.

M. GOVEKAR

KAKO OB OMEJENIH SREDSTVIH ZGRADITI

55.000 STANOVANJ?

Mnenje, da bodo vsaj polovico predvidenih sredstev za stanovanja prispevala stanovanjska podjetja in gospodarske organizacije, je bilo preveč optimistično. Gospodarstvo namreč zadnje čase prelija sredstva iz skladov skupne porabe v dobrih meri v osiromašene poslovne sklade. Za gradnjo stanovanj daje kar precej podjetij zgolj 4 % obvezni namenski prispevek, zmanjšan za subvencioniranje občinske stanovanjske izgradnje. Stanovanjska podjetja pa kljub povečani najemnini in stanarini ne morejo hkrati popravljati starih, še uporabnih hiš, ki smo jih zaradi premajhnih skladov za popravila in kreditne nesposobnosti zamejmarjali dobrih dvajset let, in normalno graditi nova stanovanja. Zlasti draga, marsikdaj nedostopna tistim, ki so najbolj potrebni primerne stanovanja.

Gradbena operativna, banke, stanovanjska podjetja in drugi akterji, ki sodelujejo pri stanovanjski izgradnji, so ob teh nepričakovanih zapletih sprejeli akcijski program, po katerem bi ob skrajni varčnosti tako pri urbanizaciji naselij, pri dajanju lokacij kakor pri projektiranju in pri gradnji novih stanovanjskih hiš, le uspelo realizirati srednjeročni plan stanovanjske izgradnje.

Ni naključje, da pri nas narašča individualna gradnja. Kdor potrebuje stanovanje, si pomaga, kakor ve in zna, da ga čim ceneje dobi. Če sam gradi in mu priskočijo prijatelji na pomoč, če zastoj ali po znižani ceni dobi tudi gradbeni material, ki ga morda še zastoj prepelje s tovarniškim kamionom, ne potrebuje toliko lastnih sredstev niti kredita, kakor če stanovanje odkupi.

Družbeno pa takšna individualna gradnja ni cenena, ker zasaga preveč zazidalne površine in terja široko razpredeno in zato neracionalno mrežo komunalnih naprav, ki pa je individualni graditelji ne plačajo, pač pa družbeni graditelji. Prispevki za pripravo in ureditev zemljišč znašajo pri stanovanjskih blokih tudi več milijonov starih dinarjev.

Predlog stanovanjskih podjetij in gradbincev: individualno gradnjo naj bi s prispevki enako obremenili kakor družbeno, ki je v bistvu prav tako individualna, saj stanovalci odkupujejo stanovanja. Individualno gradnjo pa naj bi onemogočali že z omejevanjem lokacij zanj.

To vse seveda še ni zagotovilo, da bodo razpoložljiva sredstva zadoščala za planirano izgradnjo stanovanj, še manj pa, da bodo delavci s podpopprečnimi dohodki rešili svoja stanovanjska vprašanja.

Na ta pomislek odgovarja direktor ljubljanskega Doma tov. Rajner:

»Niti na Švedskem, kjer znaša nacionalni dohodek na državljanca 2.000 dolarjev, niso stanovanja čista ekonomska kategorija, nam se to tudi ne bo posrečilo ob domala štirikrat manjšem nacionalnem dohodku. Ne švedski ne naš kurir ne bi mogla brez zategovanja pasu odkupiti stanovanja. Razlika pa je v tem, da na Švedskem upoštevajo proslilceve dohodke in dobi stanovanje v najem brez lastne soudeležbe pri gradnji, naš pa, ki te ugodnosti nima, noče v novo stanovanje, ker bi ga preveč stalo.

Američani dajejo letno po več milijard dolarjev za stanovanja, namenjena socialno šibkim državljanom.

Soudeležba pri gradnji pa je v več državah odmerjena po osebnih dohodkih proslilcev, prav tako kreditni pogoji. Pri nas pa se tisti, ki ima denar, z bančno pomočjo lahko še bolj kapitalizira. Če mož in žena s kreditom podjetij, v katerih delata, spravita skupaj deset milijonov, jih v banki dobita še deset, nekvalificirani delavec, ki sam malo zasluži, si v podjetju izbora morda majhen kredit, prav tako skopa in nevičevna pa je banka do njega.

Poleg preveč razpisne blokove gradnje je tudi ekonomizacija stanovanjske politike kriva, da državljan s podpopprečnimi zaslužki ostajajo v starih, higiensko in zdravstveno nemogočih kletnih in podstrešnih sta-

novanjih ali pa se sami lotijo zidave hiš, ki so le navidežno cenene, čeprav dejansko njihovi lastniki tega ne občutijo.

Sicer pa se že pripravlja nov stanovanjski zakon, ki bo, upajmo, stvari postavil na pravo mesto.

M. K.

labod



V tej srajci
boš eleganten

Pogovori z upravljavci • Pogovori z upravljavci

HALO 93!

Drli smo na kup, z vseh strani. Nič nenavadnega za Ljubljano in Ljubljance! Kjer se zberejo trije, brž priteče še četrti, Ljubljanečan seveda, in ves zadihani sprašuje: »Kaj pa se je zgodilo?« No, priznam, da rahlo pretiravam — toda zadnjič pred Ajdovščino! Sirene so tulile, miličnik je žvižgal, ko pridri- vijo trije gasilski avtomobili. Rdeči avtomobili so bili že daleč, niti siren ni bilo več slišati, mi pa smo stali na ploščadi pred Figovcem in razburjeno komentirali: »Gotovo je pustila vklopljen kuhalnik! Bral sem, da so zadnjič zgoreli v Ameriki štirje otroci. V sedmem nadstropju so stanovali, mati pa je pustila vklopljen kuhalnik. Nihče jim ni mogel pomagati, niti gasilci.«

»Proti Viču so peljali! Sna- žilki se je vnel bencin. To- varna bo pogorela do tal!« »Daj no mir, proti Rudniku so zavili. Ljudje hodijo nabi- rat gobe, nekdo je odrgel ogorek in vnel se je gozd. Mi- lica bi morala bolje paziti, vsi so sumljivi, ki hodijo s ciga- reto po gozdu...« »Takšno ste ljudje, naj kje gori, nabere se vas, da nima- mo gasilci kam stopiti! Bolj podimo ljudi proč s pogorišča,

vedno več vas je. Pa pustimo to, vas verjetno zanimajo šte- vilke!«

Tako je modroval oni teden Avgust Petrovčič, gasilec in predsednik sveta delovne skup- nosti ljubljanske poklicne ga- silske brigade, ko sem jih obiskal. Gasilci so praznovali, teden požarne varnosti je bil, pa da bi se jih ne spomnili!

»Moramo kar fige držati, tri dni ni že nikjer gorelo. Imam pa slab občutek, da nas bodo vsak čas poklicali — rdeči pe- telin ne spi rad. Samo lani je zapel 219-krat in naredil škodo za 300 milijonov S-dinarjev!«

Dve uri sem se zadržal na obisku pri ljubljanskih gasil- cih, razkazali so mi ves dom, avtomobile in telefonsko cen- tralo, telefon pa je pridno molčal.

So pa lepi rdeči avtomobili ljubljanskih gasilcev! In spo- štovanje vzbujajo, četudi stoje v garaži in sirene molče. Naj- bolj 'gasilski' se mi je zdel temno rdeči Henschell:

»Ta vam je najbolj všeč? Dajte no, ali veste, koliko je star? Vojni veteran je, sicer pa pravi pijanec! En liter na en kilometer porabi, pri tem pa vozi 40 kilometrov na uro. In polne gume ima! Kmalu ga bomo upokojili! Okoli se ozri- te, našega novega tamovca

raje pogledajte! Ta ima vgraje- ne naprave za suho gašenje. Vsak požar pogasi in ne pu- šča poplave za seboj. Le da je takšno gašenje drago — tank s prahom je mimogrede pra- zen, polnjenje pa stane okoli milijon starih dinarjev.

Običajne požare pogasimo s curki vode,« mi je razlagal moj vodnik po gasilskem domu Avgust Petrovčič. »Potrebovali pa bi visokotlačne črpalke. Videti bi morali, kako deluje — vodo razprši v milijone kapljic in megla leže na po- gorišče. Ogenj ugasne, vlaga pa se posuši. Kot nalašč za gašenje notranjih požarov! Dodobra smo si ogledali te črpalke pri delu v Gorici, ko smo bili na obisku pri itali- ljanskih gasilcih!«

Pa jih boste kupili?

»Kako le? Še lestve si ne moremo kupiti, sedanja je že odslužila, 35 let delovne dobe ima in predvsem — prekratka je! Meri nekaj več kot 20 me- trov, mi bi pa potrebovali le- stev, dolgo 50 m. Strinjali pa se boste, da je dobra lestev za učinkovito gašenje prvi po- goj. Stane pa 50 milijonov, ki jih mi gasilci nimamo.«

Ali ste bolj reveži gasilci kot brigada, ali kot posamez- niki?

»Kot brigada! Pravijo, da smo ljubljanski gasilci najbo- lje opremljeni v Sloveniji, v jugoslovanskem merilu pa go- tovo ne! Uspešno gasimo po-

žare, rešujemo iz vode, nima- mo pa primerne dvigala za reševanje na cesti. Z mnogo dobre volje si pomagamo s sedanjim 3,5-tonskim, ker vemo, da si moramo standard izboljšati sami. Imamo pogod- bo s cestnim podjetjem, da odvažamo razbite avtomobile. Tako si sami pomagamo, sicer bi ne zaslužili 78 tisočakov na mesec. Ni pa to naše delo.«

Zadovoljni so bili videti s svojim osebnim dohodkom. Nič se ne pritožujejo nad vi- šino subvencije, ki jim jo dajeta Mestni svet in ljubljans- ke občine — le zamalo se jim zdi, da dobe manj kot nogometaši — s 150 milijoni dinarjev morajo pregospoda- riti skozi vse leto, vedno pri- pravljeni, da pomagajo.

»Ni pa prav, da nam pri pokojninah tako grdo nagaja- jo. Včasih smo bili gasilci gasilska milica, miličnikom pa so priznali krajšo delovno dobo. Tudi nekaterim gasilcem so jo, pa ne vsem. Zadovoljni smo kot samoupravitelji, mno- go bolje se počutimo sedaj, ko vemo, da delamo zase, zato pa nas takšno nagajanje še po- sebej jezi!«

Kaj bi jih ne! Dolgi 40 let v ognju in vodi, stalni živčni napetosti — bi vi zamenjali z njimi? Jaz ne bi. Avgust Pe- trovčič, pa tudi ne z menoj. On je gasilec in to hoče tudi ostati!

MATJAZ VIZJAK

PORTRETI IN SREČANJA

Napravil sem še nekaj korakov po klancu navzdol in zdelo se mi je, da sem stopil v najlepši kotiček Notranjske. Negovana, kratko prstrižena trava, kot neke v Angliji, zeleno drevje, vmes pa ribniki, polni življenja...

Za človeka iz mesta pravi užitek.

Ivan Gregorka je mrko sedel na robu pokritega bazena. Imel sem občutek, da me še opazil ni, ali pa, da so tuji v njegovem svetu nezazeleni.

Pa sva se kljub vsemu kmalu sporazumela. Pozneje, ko sva hodila ob vodi in vsake toliko zajela studenčnico in si kar sproti gasila žejo, sem vi- del, da je upravnik ribogoj- nice na Vrhnikih v Loški dolini na moč prijeten človek. Raz- gledan, hudomušen in ne tako redkobeseden, kot sem sprva mislil.

Gregorka je Blejčan, vendar živi v Loški dolini že deset let.

»Domenili smo se, da bom tu ostal le kakšno leto, potem pa... No, kot vidite sem še vedno med svojimi ribami in raki. Malce zaradi tega, ker je danes težko dobiti človeka, ki bi prevzel moje delo, malce pa seveda tudi zato, ker sem se v vse skupaj že vživel.«

Življenje v ribogojnici Obhr pa ni tako mirno in enolično, kot se zdi obiskovalcu, ki prvič zaide med ribja gojišča v

poceni in obenem prvovrstno meso.

»Tisoč osemsto starih dinar- jev za kilogram res ni veliko! Sicer pa,« je potožil Gregorka, »imamo z ribami kljub vsemu izgubo. Odkar moramo upo- rabljati domačo hrano, ki je vrhu vsega dražja od uvožene, je prirastek manjši. Izgubo pri prodaji rib tako pokrivamo z raki. Te prodajamo po 3000 di- narjev za kilogram. Glede na to, da predstavljajo razmeroma redko specialiteto, cena kljub vsemu ni pretirana. Skoda je le, da so naši gostinci prela- godni, da bi imeli na svojih je- dilnih tistih tudi rake. Izgo- varjajo se, da se jim nesplača, v resnici pa še poskusiti no- čejo, medtem ko so sladokusci, in teh ni tako malo, dobesedno nori na rake...«

Ivna Gregorka slovi kot moj- ster za pripravljanje rakov v omaki. Veliko so mu že ponu- jali, posebno Švicarji, da bi prišel k njim in jim razodel



Upravnik Gregorka z eno od svojih »varovank«

Loški dolini. Upravnik Gre- gorka in njegovi ljudje delajo god zore do mraka, na petek in svetek. Ribe, čeprav neme, vsak dan zahtevajo svoje in v ničemer ne popuščajo. Tako se ljudje v ribogojnici Obhr le pogovarjajo o 42-urnem delov- nem tednu, sami pa...

»Ob praznikih in nedeljah imamo v bistvu še več dela, kot drugače,« ve povedati Gre- gorka. »Povpraševanje po na- šem 'pridelku' je večje, pa tudi obiskov imamo več. Posebno inozeski lovci zelo radi prih- ajajo k nam...«

Zanimivo je, da kljub raz- meroma dobremu zaledju pro- da ribogojnica Obhr letno le blizu 1800 kilogramov postrvi. To zares ni veliko, če pomi- slimo na številna bližnja go- stišča in pa na dejstvo, da so postrvi razmeroma še vedno

svoj recept, pa Gregorka ni sprejel mikavne ponudbe.

Vtem ko je upravnik po- časi vlekel svojo »grossglock- nerco«, sva dobila obisk z gra- da »Snežnika«. Po postrvi so prišli. In tedaj sem videl, kaj se pravi »znati« loviti ribe. Gregorka se je z mrežo v roki približal enemu izmed baze- nov, kjer so lesketajoče se živa- lice hlatale po večernih mu- šicah, in z enim samim za- mahom zajel 5 kilogramov šarenk.

»Dovolj jih bo, za danes in jutri...« je dejal in ribe vrغل na tehtnico.

Tudi če človek ni ribič, bo zanj obisk pri Ivanu Gregorki doživetje zase.

Ne verjamete?

Poskusite, pa boste videli, da ne pretiravam! Vsekakor pa ne pozabite vzeti s seboj ka- kega tisočaka za sladke po- strvi. Z receptom za rakovo omako pa nikar ne silite v Gregorko, ker ne boste ničesar zvedeli!

A. ULAGA

DELAVSKA ENOTNOST V AKCIJI

NA TEMO: PROBLEMI REŠEVALNE POSTAJE V CELJU IN REORGANIZACIJA REŠEVALNE SLUŽBE V CELJSKI REGIJI

Sredstev je dovolj, samo...

Kako pametno gospodariti z denarjem, ki je na voljo?

»Težave imamo z našo Reševalno postajo...« mi je pred dnevi potožil eden uglednih družbeno-političnih delavcev v Celju. »Posluje z izgubo, ljudje si delijo visoke osebne dohodke, istočasno pa se upirajo in nasprotujejo vsemi našim sanacij- skim načrtom. Podobne probleme imamo tudi v ožjem zdravstvu. Kako naj torej človek spelje predvideno reorganizacijo v zdravstveni službi? Mi mar vi lahko po- veste, kako...?«

Kako...? Seveda mu na vprašanje nisem odgovoril, saj o stvari nisem vedel kaj več, kot on sam. Obema pa je bilo precej jasno, da bo možen zaželen korak v zdrav- stveni službi samo na temeljih pametnega razgovora in potlej seveda določenih ukre- pov, ob katerih bo treba v prid racionalne organizacije dela pozabiti nase, na svoj stolček in svoje dohodke ter imeti pred očmi izključno eno samo vodilo: kako iz- boljšati zdravstvene usluge in nuditi ljudem več kot doslej ne da bi bilo treba ob tem še globlje seči v žep.

KILOMETRI SO POVSOD ENAKO DOLGI

Po odgovoru na vprašanje, zakaj se omenjena reševalna po- staja »noče« združiti z bolniš- nico, sem šel kar v Celje. In v dobri uri razgovora je bil skoraj docela razvozan eden od klobčičev reorganizacije zdrav- stvene službe v celjski regiji.

»V prvem polletju je naša reševalna postaja dejansko izka- zala nekaj manj kot 3 milijone izgube...« ni prav nič prikrival njen dolgoletni upravnik Ivan Rojšek. Dejstvo namreč je, da je na račun participacije padlo število prevozov in da se so- cialno zavarovanje ni držalo po- godbe. Za vse svoje storitve v prvem polletju letošnjega leta namreč še nismo prejeli pla- čila...«

Na reševalni postaji v Celju so mi povedali, da se njihove cene za prevoz v zadnjem času niso prav nič spremenile, čeprav so se zvišali stroški za vzdrževanje voznega parka. Resnici na

ljubo je treba ob vsem dodati še to, da imajo avtomobili celjs- ke reševalne postaje vso po- trebno opremo za reševanje po- nesrečencev, od kisika do pri- pomočkov za transfuzijo krvi in da so opremljeni z UKV aparati, ki omogočajo kar najhitrejšo intervencijo in obenem seveda najracionalnejšo organizacijo prevoza, kar v vsakem primeru pomeni: najkrajšo pot.

»Pri nas stane kilometer 170 starih dinarjev, ponekod pa so celo dvakrat dražji,« je potožil šofer Miloš Bevič, ki je obenem tudi predsednik delavskega sve- ta. »Res je, da imajo nekatere reševalne postaje nekoliko bolj kvalificirano spremstvo na vož- njah, kot ga imamo mi. Toda kilometer ostane kilometer, tu ali pa kje drugje. Sicer pa, tudi mi smo imeli namen sprejeti nove ljudi, pa danes še za nas ni dovolj sredstev...«

Medtem je poklical zvonec in Bevič je odhitel k svojemu avtomobilu. Kdo ve, kaj se je spet zgodilo...

»To so problemi, ki pri vsej stvari niti niso najbolj bistveni,« je nadaljeval upravnik Rojšek. »Prepričan sem, da bi vsota, ki jo socialno zavarovahje odva- ja za reševalno službo v celjski regiji, zadostovala, če ne bi bila reševalna služba tako zelo raz- drobljena. V regiji imamo danes namreč 7 reševalnih postaj in 28 rešilnih avtomobilov, ob do- bri organizaciji pa bi jih potrebovali le kakih 16, to je 12 manj, kot jih imamo danes. Ve- ste, koliko denarja to pome- ni...? Na žalost ne najdemo skupnega jezika, da bi se o vseh teh vprašanjih mirno pogovorili in poiskali najustreznejše re- šitve. Tako pa se pričkam, na- mesto da bi se sprijaznili z dejstvi in ubrali pot, ki jo bomo prej ali slej morali.«

Na vprašanje, kako je z oseb- nimi dohodki v tem kolektivu, so mi odgovorili na Reševalni postaji v Celju takole:

»Od letošnjega januarja da- lje smo si delili vse do danes 80 % osebne dohodke, sedaj pa

85 %. Šoferji, ki izpolnjujejo vse svoje norme in delajo 210 ur na mesec, in so seveda v službi tudi ponoči in ob prazni- kih, danes prejemo za svoje redno delo blizu 80 tisočakov starih dinarjev na mesec. Po- vprečje mesečnih prejemkov pa je v kolektivu seveda nižje.«

O tem, da bi se združili z bolnišnico, so se že lani veliko pogovarjali na Reševalni postaji v Celju. Pa jih v bolnišnici niso hoteli vzeti pod svojo streho. Letos marca je bila na dnevnem redu združitve z Zdravstvenim domom. Referendum Reševalne postaje se je celo odločil »za«, toda...

Reševalna postaja je še da- nes »neozjenjena«.

KAKO POISKATI SKUPNI JEZIK?

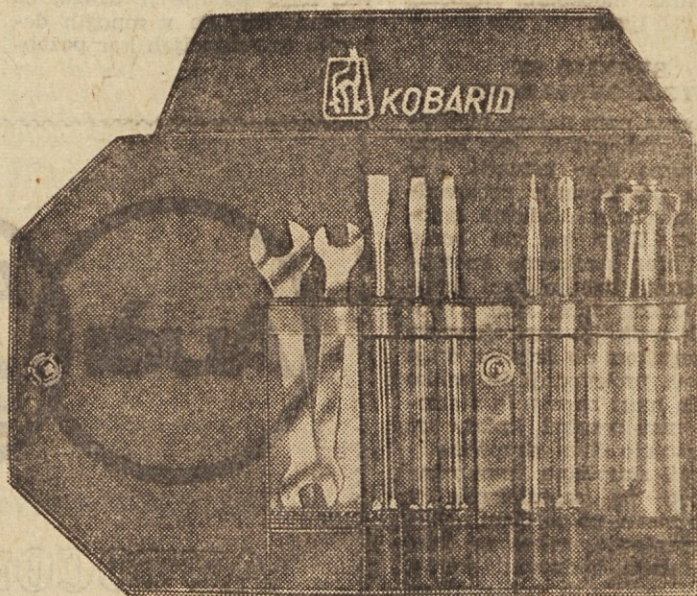
»Napačno se mi zdi, da eno- stavno čakamo 1. januar in ničesar ne ukrenemo, mi je še ob koncu dejal upravnik Ivan Rojšek. »Veliko se pogovarjamo o pametni reorganizaciji v reše- valni službi. Prepričani smo namreč, da bi bilo ob enotni re- ševalni mreži v regiji sredstev dovolj in naš predlog je, da tudi poiščemo skupne rešitve v me- rilu regionalne skupnosti. Vse možnosti imamo namreč, da iz- boljšamo reševalno službo in z denarjem, ki je na voljo, nudi- mo ljudem kvalitetnejše usluge, kot pa doslej.«

Ker v današnjem prispevku nismo pustili spregovoriti bol- nišnici in pa medobčinskemu zdravstvenemu centru o tem, kako si predstavljajo organiza- cijo reševalne službe v celjski regiji »po novem«, bomo to se- veda storili v prihodnji številki našega tednika. A. ULAGA



NAJMODERNEJŠE ROČNO ORODJE ZA VSAKEGA VOZNIKA

Vsestransko uporabno tudi v gospo- dinstvu in pri drugih bližnjih opravilih





Kadar se odločite za nakup pletenin, zahtevajte samo izdelke z zaščitnim znakom »Almira«, alpska modna industrija Radovljica.

Izdelujemo kvalitetne moške, ženske in otroške pletenine po najnovejši modi.

PROBLEMATIKA ZAPOSLOVANJA IN BREZPOSELNIH DELAVCEV TUDI NA DOLENJSKEM VSE BOLJ PEREČA

Mladi so prepuščeni cesti

Na zadnji seji skupščine komunalne skupnosti za zaposlovanje v Novem mestu je bila osrednja tema razgovora zaposlovanje in vse večja brezposelnost delavcev na Dolenjskem. Ta je po svoje že zaskrbljujoča, saj je trenutno pri Komunalnem zavodu za zaposlovanje v Novem mestu, ki zajema občine Črnomelj, Krško, Metliko, Novo mesto, Ribnico in Trebnje, prijavljenih blizu 1125 brezposelnih delavcev. Tako kot povsod v Sloveniji pa je tudi na Dolenjskem vsaj trikrat več brezposelnih delavcev, ki niso prijavljeni pri komunalnem zavodu, marveč si sami iščejo delo. Največ brezposelnih delavcev je v novomeški in krški občini. Toda brezposelnost narašča tudi v drugih dolenjskih občinah, zlasti zdaj pred začetkom zime, ko bodo zaključena najrazličnejša sezonska dela.

REŠITVE SO, SAMO IZKORISTITI JIH JE TREBA

Kje je praznoprav rešitev, da ne bi bilo na Dolenjskem še več brezposelnih delavcev?

To je vprašanje, na katerega je praznoprav težko odgovoriti. Pa vendar, kot so menili člani skupščine komunalne skupnosti za zaposlovanje v Novem mestu, je možna rešitev problema brezposelnih delavcev predvsem v nadaljnjem razvoju gospodarskih zmogljivosti posameznih dolenjskih podjetij.

Tovarna perila Labod iz Novega mesta je lahko za zgled. Verjetno je med redkimi na Dolenjskem, ki si prav zdaj prizadeva razširiti proizvodnjo in s tem zaposliti večje število delavcev, ki predstavljajo od vseh brezposelnih na Dolenjskem kar 66 odstotkov. Labod pa je prav pred nedavnim že zaposlil 40 novih delavcev.

Ena od rešitev za zmanjšanje števila brezposelnih delavcev je tudi večinsko delo. Precejšnje število delavcev bi lahko zaposlili v drugi in tretji izmeni. Ta rešitev se ponuja toliko bolj tudi zato, ker ni več na voljo investicijskih sredstev za nove proizvodne zmogljivosti. Z uvedbo dvo in triizmenskega dela pa bi lahko zgolj z izboljšano organizacijo dela in malenkostnimi naložbami zaposlili precej več ljudi.

BRANIJO SE STROKOVNJAKOV?

»Reforma nam nalaga modernizacijo proizvodnje, ker bomo lahko samo tako ustvarili pogoje za povečevanje proizvodnje in seveda za dodatno zaposlovanje. Tega pa ne bomo mogli brez strokovno sposobnih kadrov,« menijo člani skupščine. »Zakaj torej tudi v dolenjskih podjetjih zapirajo vrata strokovnjakom ob dejstvu, da je v njihovi proizvodnji še veliko delovnih mest zasedenih s strokovno neustreznimi kadri,« se še sprašujejo člani skupščine.

Na seji skupščine komunalne skupnosti za zaposlovanje v Novem mestu pa so člani načeli tudi vprašanje, zakaj se tako težko menja kadrovske sestave, zlasti v nekaterih podjetjih na Dolenjskem?

Verjetno zaradi tega, ker so kadrovske socialne službe v po-

sameznih podjetjih prešibke, ali z drugimi besedami povedano, nimajo dovolj sposobnih ljudi, ki bi si prizadevali, da bi v podjetjih pridobili sposobne strokovnjake, je odgovor na zastavljeno vprašanje. To pa tudi povsem drži, saj jima v vsej Dolenjski le 27 delovnih organizacij kadrovske socialno službo, v kateri dela 61 ljudi. Od teh pa je le 13 takih, ki imajo ustrezno izobrazbo za delo, ki ga opravljajo. Najmanj 39 delavcem, ki so zaposleni v kadrovske socialnih službah po podjetjih, pa prav nič ne »diši«, da bi si prizadevali za izboljšanje kadrovske strukture v podjetjih, kjer delajo. Kajti, če bi si prizadevali za to, bi morali prav oni prvi zapustiti delovna mesta, saj po izobrazbi, kakršno imajo, tja sploh ne sodijo.

Brez strokovnjakov pa lahko tudi v dolenjskih delovnih organizacijah zaman čakajo na modernizacijo proizvodnje, na boljšo organizacijo dela, večjo storilnost in podobno.

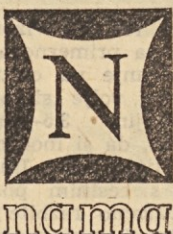
MLADI LJUDJE TEŽKO DOBJO DELO

Znova lahko ugotavljamo tudi za Dolenjsko, kot smo ugotavljali za ostala področja Slovenije, da je poseben problem zaposlovanja mladih. Teh se po osnovni šoli želi zaposliti vedno več, kajti šolanje je drago, na štipendiranje pa v mnogih delovnih organizacijah kar pozabljajo.

Lani je samo v novomeški občini končalo osnovno šolanje 383 otrok, ki iz številnih vzrokov, predvsem pa zaradi pomanjkanja denarja, niso mogli nadaljevati šolanja.

Zaposlilo pa se jih je le 51. Pri tem pa se v mnogih dolenjskih podjetjih izgovarjajo na vse mogoče načine. Najbolji izgovor je zmeraj reforma in da zaradi reforme ne morejo odpirati novih delovnih mest.

Mlada dekleta in fantje pa ostajajo na cesti... M. Z.



Pravkar je odprta

Specializirana blagovnica za prodajo otroške opreme

V I. NADSTROPJU TRGOVSKE HIŠE V TOMŠIČEVI 2 — ADAPTIRANI PODALJŠEK STARE TRGOVINE V ZGRADBI CANKARJEVA 1

VSE ZA OTROKE DO 14. LETA STAROSTI VAM BO ODSLEJ NA VOLJO V NAŠEM NOvem IN POVEČANEM OTROŠKEM ODDELKU!

ZAKLJUČKI PLENUMA OBČINSKEGA SINDIKALNEGA SVETA MARIBOR

Zagotoviti večjo kvaliteto samoupravnih odločitev

Plenum občinskega sindikalnega sveta Maribor je pred kratkim obravnaval letošnje rezultate gospodarjenja v delovnih organizacijah. Na osnovi analiz so ugotovili, da so gospodarski uspehi po nekaterih splošnih pokazateljih letos ugodnejši, kot pa so bili minulo leto. To potrjuje, da se mnoge delovne organizacije dokaj uspešno prilagajajo novim gospodarskim pogojem. Seveda pa te ugotovitve ne veljajo za vse delovne organizacije. Bolj zaostreni gospodarski pogoji terjajo od vodstvenih kadrov mnogo več prizadevanj in praktičnega znanja, kar se prav hitro pokaže v uspehih ali neuspehih posameznih delovnih organizacij.

ZAGOTOVITI VEČJO

Plenum občinskega sindikalnega sveta Maribor je ugotovil, da so osebni dohodki v gospodarstvu letos v splošnem naraščali nekoliko hitreje kot skladi. Iz tega sledi, da so nekatere delovne organizacije pri delitvi

politiki še vedno kratkovidne, kar bo imelo v prihodnje občutne posledice.

Razen tega so na plenumu ugotovili, da intenzifikacija gospodarjenja povzroča različne težave, ki jih bo v bodoče nujno treba začeti reševati, da ne bi ogrozili vsebine reforme. Sem sodijo zlasti naslednji družbeni problemi:

• pri opuščanju nerentabilne proizvodnje čestokrat ni ustreznega nadomestila za zaposlovanje sprošenih delavcev. Taki problemi se marsikje pojavljajo tudi ob rekonstrukcijah;

• ob takih primerih je dokaj razširjeno prepričanje, da je odvečna delovna sila »družbeni problem«, ki naj se rešuje izven delovne organizacije. Nerazumljivo je pri tem tudi reagiranje nekaterih samoupravnih organov, sindikalnih ter drugih dejavnikov, ki v posameznih primerih tako usmeritev v celoti nekritično podpirajo;

• čim hitreje se delovne organizacije prilagajajo zahtevam tržišča, tem boljši so njihovi rezultati poslovanja. Čestokrat pa naletimo ob tem na razdrobljeno proizvodnjo z velikim asortimentom. Takšen način proizvodnje pa delovnim organizacijam nikakor ne zagotavlja ustrezne perspektive.

Plenum občinskega sindikalnega sveta je ugotovil, da je na mariborskem področju zelo malo delovnih organizacij, ki bi se povezoval v okviru panog ter na osnovi dolgoročnejshe proizvodne usmeritve. Člani plenuma so zavzeli stališče, da je jasna programska orientacija omogoča bolj smotno in sodobnejšo proizvodnjo ter ekonomsko rast,

hkrati s tem pa je pogojeno naraščanje zaposlenosti, v prvi vrsti mladine.

Mariborski sindikati ugotavljajo, da obstaja za učinkovitejšo zaposlovanje novih delavcev še veliko neizkoriščenih možnosti:

• zmanjšanje honorarnih zaposlitev, ki so po sedanjih predpisih še vedno stimulirane. Honorarnih zaposlitev je na mariborskem področju še precej, medtem ko sposobni, mlajši kadri ne morejo dobiti dela;

• razumno zmanjševanje nadurnega dela; kajti mariborski sindikati ugotavljajo, da je zlasti v letošnjem letu nadurno delo izredno naraslo;

• neizkoriščena možnost za učinkovitejšo zaposlovanje je

tudi uvedba večjega prispevka za sklad nezaposlenih, ki bi služil za odpiranje novih delovnih mest;

• in še ena možnost, ki so jo nakazali mariborski sindikati — hitrejši prehod na 42-urni delovni teden.

Mariborski sindikati pa so na plenumu opozorili še na problem odločanja v »zaprtih krogih«. Pri dosedanjem vključevanju v moderne gospodarstvo niso redki primeri, da nastale probleme v nekaterih delovnih organizacijah rešujejo posamezni vodilni kadri v zelo ozkem krogu. Praviloma take zaprte skupine ne odgovarjajo za posledice slabih odločitev, kajti najhujše posledice nosijo vsi člani kolektiva, najpogosteje pa proizvodni delavci. Člani plenuma mariborskih sindikatov so zato sprejeli sklep, da bodo predlagali sindikalnim podružnicam, naj bodo pobudniki za kritične ocene delovanja organov samoupravljanja, predvsem glede njihove večje učinkovitosti ter povezanosti s kolektivom. Le tako bo mogoče zagotoviti tudi večjo kvaliteto samoupravnih odločitev. -a

turistično transportno biro

V letošnjem letu bomo priredili še naslednje izlete:

1. **PARIZ—MÜNCHEN**, od 25. 11.—1. 12. 1967, z vlakom CENA 750,00 N-din PRIJAVE do 25. oktobra 1967
2. **RIM**, od 26.—30. 11. 1967, z vlakom CENA: 410,00 N-din PRIJAVE do 10. novembra 1967
3. **BUDIMPEŠTA**, od 1.—3. 12. 1967, z avtobusom CENA 320,00 N-din PRIJAVE do 15. novembra 1967

Prijave sprejemajo poslovalnice TURISTIČNO TRANSPORTNEGA BIROJA,

Ljubljana, Titova 32
Maribor, Partizanska 50
Celje, Titov trg 3

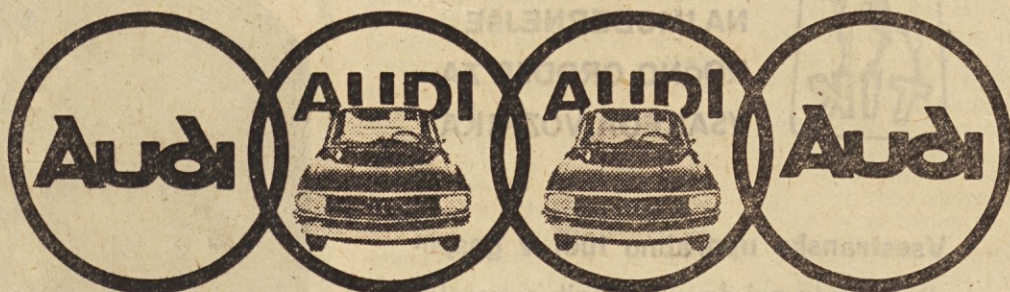
Obisk delegacije strokovnih sindikatov CGIL

Na povabilo področnega odbora sindikata delavcev prometa in zvez za občine Ajdovščina, Nova Gorica in Tolmin se je v soboto 7. oktobra 1967 mudila v Novi Gorici delegacija strokovnih sindikatov prometa in zvez CGIL (italijanske splošne zveze dela) za gorško provinco.

Gostje so dopoldne obiskali »Avtopromet« in Podjetje za ptt-promet v Novi Gorici. S predstavniki samoupravnih in upravnih organov ter družbeno-političnih organizacij teh delovnih kolektivov so se pogovarjali o gospodarjenju, o razvoju samoupravljanja in o delovanju samoupravnih organov ter o specifičnih problemih stroke.

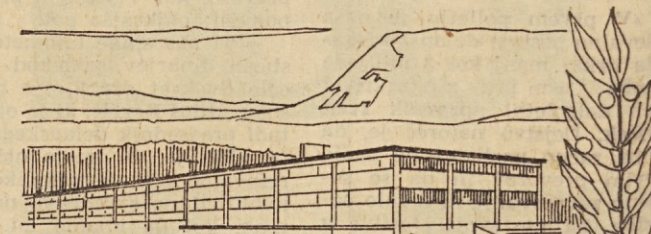
Popoldne pa je bil na sedežu občinskega sindikalnega sveta Nova Gorica razgovor s člani področnega odbora strokovnega sindikata. Člani odbora so seznanili goste z organizacijo in delovanjem strokovnih sindikatov pri nas, o delu in nalogah področnega odbora v zvezi z izvajanjem gospodarske in družbene reforme. Gostje so se posebno zanimali za delovanje sindikalnih podružnic v delovnih organizacijah in za delovne pogoje in življenjski standard prometnih delavcev.

T. B.



AUTOCOMMERCE

LJUBLJANA
TRDINOVA 4



20 LET
Nanos

VELETRGOVSKO PODJETJE IMPORT—EXPORT

NANOS POSTOJNA

PRAZNUJE LETOS 20-LETNICO OBSTOJA

Uspešnost poslovanja in skrb za potrošnika v tem času dokazujejo številne sodobno opremljene in bogato zalozene poslovalnice naših obratov Postojna, Koper, Portorož, Buje, Cabar, Sadje-zelenjava Koper.

Podjetje ima lastno hladilnico v Dekanih in sodobna skladišča v Postojni.

Obiščite naše trgovine in se prepričajte o bogati izbiri, solidnih cenah in vljudni postrežbi!

Nanos

Trije pomembni presežki

Računajo, da bodo v kratkem povečali dnevno proizvodnjo za nadaljnjih 4000 srajc ● V zadnjem času so zaposlili 40 novih delavcev, predvsem mladih deklet ● Zalog gotovih izdelkov skoraj nimajo

Med slovenskimi pa verjetno tudi jugoslovanskimi konfekcionarji se novomeški Labod še najbolj drži. Zalog gotovih izdelkov skoraj nimajo, medtem ko imajo druge sorodne tovarne prepolna skladišča srajc in drugih konfekcijskih izdelkov.

Novomeški Labod pa v teh »težkih časih« uresničevanja gospodarske reforme ne odlikujejo samo prazna skladišča. Kot bela vrana je novomeška tovarna med tistimi, ki skuša prav ta čas še povečati proizvodnjo.

In še tretja odlika novomeškega Laboda je omembe vredna. V času, ko vse bolj govorimo o naraščajočem številu brezposelnih delavcev, kar velja tudi za Dolenjsko, je Labod spet verjetno med edinimi, ki ne zapira vrat novim, predvsem mladim delavcem. Pred nedavnim so namreč sprejeli 40 mladih deklet.

»Do konca novembra imamo že vso proizvodnjo srajc prodano,« so besede Mirka Rupnika, predsednika delavskega sveta tovarne, sicer pa šefa nabave v Labodu. »Razmišljamo pa, da bi v Krškem, kjer imamo na voljo proizvodne prostore, povečali proizvodnjo še za nadaljnjih 4000 srajc dnevno, tako da bi dnevna proizvodnja skupaj z

novomeškim obratom znašala skupaj 8000 srajc. Ob povečani proizvodnji bomo spet lahko zaposlili nekaj novih delavcev, predvsem deklet, ki jih je na Dolenjskem precej brezposelnih...«

»Boste tudi poslej lahko prodali vse srajce? Ali pa se boste znašli med tistimi s polnimi skladišči, če boste proizvodnjo srajc za toliko povečali, kot pravite?« se je vprašanje samo ponujalo.

Mojo nezaupljivost so premagale odločne besede predsednika delavskega sveta, tovarnika Rupnika:

»Sedanje najnižje povprečne zaloge, ki jih imamo med srajčarji, so nam dokaj dobro jamstvo za nadaljnjo prodajo srajc, čeprav bomo povečali proizvodnjo...«

Letos je za konfekcijo dobra letina, so prepričani v Labodu. In to hočejo do kraja izkoristiti.

»Bom kar odkrit,« je nadaljeval predsednik delavskega sveta. »Na zahodnonemškem trgu je veliko povpraševanje po naših srajcah. Tudi v Avstriji in Holandiji ter predvsem v skandinavskih deželah se zanimajo zanje, o čemer zgovorno priča podatek, da smo v prvem polletju letos izvozili blizu 34 % vseh srajc, toda niti ene srajce na vzhod.«

KORAJŽA VELJA!

Doslej smo se pogovarjali le o tem, koliko proizvedejo in koliko prodajo srajc.

Teže pa je izvedeti, v čem je pravzaprav »skrivnost«, da gre do Labodove srajce tako dobro v promet. Predsednik delavskega sveta je bil to pot zelo skop s podatki. Zgovorjal se je, naj o tem povprašamo direktorja. A vseeno nam je marsikaj povedal. Seveda šele potem, ko smo mu obljubili, da ne bomo pisali o vseh poslovnih skrivnostih, marveč le o tistem, kar lahko vsak ve o Labodu.

»Modni vzorci so naše pravo orožje. Z našimi modnimi izdelki smo vedno najmanj tri mesece prej na trgu, pred drugimi srajčarji,« pripoveduje Mirko Rupnik. »Zavoljo tega so tudi cene našim srajcam nekoliko višje, da me ne boste takoj vprašali, zakaj so naše srajce drage. Toda takoj, ko vidimo, da je začel podobne srajce, kot so naše, proizvajati še nekdo drug, hitro znižamo ceno in spet smo konkurenčni.«

Skrb za modne vzorce je v novomeškem Labodu res na višku. Od tistega, ki skrbi za nabavo modnega blaga, pa do zadnje delavke pri stroju, ki se trudi, da sešije srajco natančno po izdelanem kroju.

»Vsako leto obiščemo najraz-

ličnejše interne vzorčne seje po Evropi. S teh sejmov prinesemo domov marsikaj novega in kar se da hitro vključimo v proizvodnjo. Tako že zdaj zbiramo vse novitete za jesen prihodnjega leta. Vidite, tako gre to...«

Kot so povedali, so v Labodu včasih kar preveč korajžni. Zlasti posamezni organizatorji

Rudniki svinca in topilnica Mežica

Naše akumulatorje znamke MUNJA Zagreb in VESNA Maribor, prav tako akumulatorje tujih firm lahko od slej kupite po nižjih cenah v naših lastnih prodajalnah v

- Ljubljani, Ilirska 7
- Zagrebu, Trg žrtava fašizma
- kmalu tudi v Mariboru na Tržaški cesti



proizvodnje, ki vedno stremijo za tem, da vnesejo v proizvodnjo nekaj novega. Tako so letos kar tri mesece prej odšli na trg z nekaterimi modnimi vzorci srajc. Sprva so se tudi v kolektivu čudno spogledovali: »Le kdo bo kupoval te rožaste srajce,« so si nekateri mislili pri sebi. Toda kasneje se je izkazalo, da so šle prav te srajce dobro v promet.

Labodove srajce so res kvalitetne in elegantne. Zaradi tega marsikateri trgovec, ki kupuje in prodaja srajce, pravi: »Tiste, navadne srajce bom že dobil, po boljše modne srajce bom šel v novomeški Labod.«

SE SPLAČA BITI PRIDEN?

»Seveda se splača biti priden in prizadeven,« pravijo v Labodu. Toda nejevoljni so zaradi

nekaterih predpisov, ki so spet »udarili« po glavi tistega, ki dobro dela. In med njimi je tudi novomeška tovarna.

V Labodu se jeziijo na predpis, ki omogoča posameznim proizvajalcem srajc, da izgubo, ki bo nastala pri razprodaji njihovih odvečnih srajc, lahko porazdelijo na nadaljnja tri leta.

»Ali ni to umetno podaljševanje življenja tistih naših tovarn, ki bi morale biti že zdavnaj zbrisane s spisikov gospodarskih organizacij?« se sprašuje predsednik delavskega sveta novomeškega Laboda. »Mi si kaj takega ne moremo privoščiti. Če bi prodajali po znižanih cenah, to je pod ceno in konkurirali tistim, ki razprodajajo svoje zaloge, ne bi imeli dovolj obratnih sredstev. bili bi brez skladov, kar pa pomeni, da bi prej ali slej propadli. Toda »ne-lojalne« konkurence naših sorodnih tovarn s tem, ko razprodajajo izdelke, se bomo ubranili, če ne z drugim, z našim ekskluzivnimi modnimi srajci. Kajti ne podcenjujemo tega, da danes ljudje manj kupujejo, toda kupujejo kvalitetnejše blago, med njim tudi srajce.«

MILAN ŽIVKOVIČ

USPEHI POSLOVANJA PTT PODJETIJ V PRVEM POLLETJU 1967

Cene stagnirajo - stroški rastejo

S povečanimi stroški poslovanja je narasla cena PTT storitvam, zaradi česar se je na račun zamrznjenih cen, zlasti pri pislih in dopisnicah, znižala akumulativnost poštnega prometa

Na pobudo Republiškega odbora sindikata delavcev prometa in zvez je bil minuli teden v Ljubljani posvet o izvajanju gospodarske in družbene reforme v PTT podjetjih. Posvetu so prisostvovali predstavniki sindikalnih podružnic, sindikalnih odborov, organov samoupravljanja, vodstev PTT podjetij in drugi.

Odlično pripravljeno posvetovanje je dobrodu razkrilo najbolj pereča vprašanja, ki danes tarejo PTT podjetja, in delno tudi že analiziralo vzroke, ki so privedli do današnje situacije. Prisotni so še ugotovili, da sindikalne organizacije ne spremljajo dovolj resno razvoja svojih podjetij in da je že prišel čas, ko je treba spremeniti sistem dela in ga prilagoditi gospodarski in družbeni reformi.

Zanimivo je, da je PTT dejavnost v prvem obdobju gospodarske reforme zabeležila padec prometa pri poštnih storitvah in javni telegrafiji. Tako je bil indeks pri poštnih storitvah v naši republik v letu 1966 nasproti letu 1965 97, pri javni telegrafiji pa le 92, medtem ko se je spremenilo število telefonskih storitev le v minimalnem obsegu.

»Vzrok za omenjene spremembe deloma tiči tudi v PTT ceniku,« smo slišali na posvetu. »Cene PTT storitvam so se namreč dvignile, vendar nekatere še vedno ne na ekonomsko upravičeno raven. Problematične so ostale predvsem cene storitvam za pisma in dopisnice...«

Porast pri poštnih storitvah v letošnjem letu, indeks nasproti lanskemu znaša 103, je nižji od pričakovanih in povprečnega porasta v minulih letih. Glavni vzrok je razmero-

ma majhen promet s pismi in dopisnicami, predvsem na račun slabe turistične sezone v letošnjem prvem polletju in pa varčevanja gospodarskih in drugih delovnih organizacij.

»Vsekakor ne moremo biti zadovoljni s celotnim porastom

Fizični obseg storitev narasla razmeroma zelo počasi. Analize kažejo, da v glavnem na račun splošnega varčevanja, predvsem pa v delovnih organizacijah, dalje na račun slabše turistične sezone v prvem polletju letošnjega leta in pa pre-



fizičnega obsega PTT storitev v letošnjem prvem polletju,« je poudarila večina delegatov na omenjenem posvetu v Ljubljani. »Indeks porasta PTT dohodkov znaša namreč v Sloveniji za prvo polletje nasproti lanskemu komaj 111, pri čemer je treba omeniti, da PTT podjetje v Murski Soboti ni doseglo niti indeksa minulega leta. To pa z drugimi besedami pomeni: neizpolnjevanje plana dohodkov PTT podjetij na splošno...«

Značilno za poslovanje večine PTT podjetij v zadnjem času je tudi naraščanje števila opravljenih PTT storitev ob manjšem številu zaposlenih. S tem se je zvečala produktivnost dela, saj nenehno narasča število opravljenih storitev na enega zaposlenega

ZAMRZNJENE CENE ZMANJŠUJEJO SPOSOBNOST PTT PODJETIJ

Če strnemo zaključke o uspehih poslovanja slovenskih PTT podjetij v letošnjem prvem polletju, potlej pridemo do naslednjih osnovnih ugotovitev:

obremenjenosti telefonskih in telegrafskih kapacitet zaradi premajhnih finančnih sredstev.

Počasna rast PTT storitev botruje počasnejši rasti celotnih stroškov PTT podjetij.

Porast stroškov in bruto osebnih dohodkov v letošnjem prvem polletju je večji kot pa porast celotnega dohodka, zaradi česar se je relativno znižala ekonomičnost poslovanja nasproti prvemu polletju minulega leta.

S povečanimi stroški poslovanja je narasla cena PTT storitvam, zaradi česar se je na račun zamrznjenih cen, zlasti pri pislih in dopisnicah, znižala akumulativnost poštnega prometa.

Kolikor bi naraščajoči stroški poslovanja, pri zamrznjenih cenah, še naprej zmanjševali sposobnost PTT podjetij za vlaganje v razširjeno reprodukcijo, bi to privedlo do bistveno počasnejšega razvoja PTT dejavnosti, kot pa naraščajo potrebe, kar bi v vsakem primeru negativno vplivalo na razvoj celotnega gospodarstva.

—a.



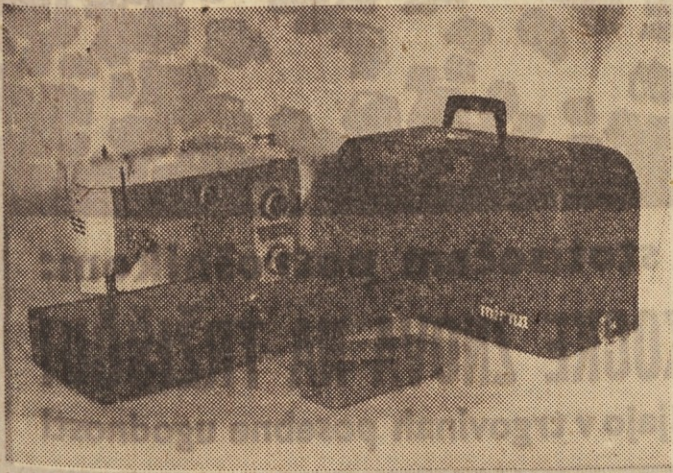
V petek dopoldne je generalni sekretar Zvezne gospodarske zbornice Risto Bajaliski v veliki dvorani Gospodarske zbornice SR Hrvatske v Zagrebu podelil jugoslovanske oskarje za embalažo 1967.

Kdo so dobitniki tega visokega odličja do zaključka redakcije nismo uspeli izvedeti. Pravila tekmovanja namreč prepo-vedujejo organizatorju, Zvezni gospodarski zbornici in Centru za napredek trgovine in embalaže v Ljubljani, vsako publiciranje rezultatov tekmovanja do svečane razglasitve. Izvedeli pa smo, da je prišlo od 136 poslanih vzorcev v ožji izbor le 36 najboljših, pa še ti niso vsi dobili oskarja. Izvedeli smo še, da so med favoriti papirna in plastična embalaža, ki so po svoji obliki in izgledu res na evropski višini.

Strokovno komisijo, ki je ocenjevala vzorce, so sestavljali najvidnejši strokovnjaki ekonomisti, arhitekti in univerzitetni profesorji iz Ljubljane, Beograda, Varaždina in Zagreba. Vsi vzorci pa, ki so dobili oskarja, lahko potujejo na evropsko tekmovanje za najvišje priznanje na področju embalaže, ki bo novembra v Utrechtu na Nizozemskem.

Vsi dobitniki oskarja 1967 smejo odličje, ki ga vidimo na sliki, tiskati na nagrajene vzorce ter si tudi tako utirati pot na domače in tuje tržiče.

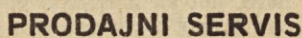
Matjaž Vizjak



TUDI ŠIVALNI STROJ SODI V VSAKO GOSPODINSTVO. SREČO IN ZADOVOLJSTVO PA VAM BO V HIŠO PRINESEL LE ŠIVALNI STROJ »MIRNA-VERITAS« AVTOMATIK, NA KATEREM LAHKO IZBIRATE MED 60 RAZLIČNIMI VZORCI. A KAR JE NAJVAŽNEJŠE! S 15. AVGUSTOM 1967 JE »MIRNA« — TOVARNA ŠIVALNIH STROJEV — ZNIZALA AVTOMATSKEMU ŠIVALNEMU STROJU »MIRNA-VERITAS«, CENO ZA 15 %. CENJENI POTROŠNIKI! PREPRIČAJTE SE O IZREDNI KVALITETI ŠIVALNIH STROJEV PROIZVODNJE TOVARNE »MIRNA«.

Možna je tudi kombinacija učinka in premije. Če bi na primer delavcu, ki s strojnim modelom reže podplate, dali samo normo kot učinek, bi se lahko zgodilo, da bi z željo po čim

VINKO TRINKAUS



Iz leta v leto smo priča razveseljivemu dejstvu, da make up ali ličenje obraza na naših ulicah vedno bolj gre vzporedno s tistim zunaj naših meja. Letos so

LOJZE PAJNIČ, PREDSEDNIK LJUBLJANSKEGA MESTNEGA ODBORA SINDIKATA DELAVCEV KMETIJSTVA, ŽIVILSKÉ IN TOBAČNE INDUSTRIJE, ODGOVARJA NA VPRAŠANJA DELAVSKE ENOTNOSTI

V zadnji številki našega lista, ko smo pisali o delu ljubljanskega mestnega odbora sindikata delavcev kmetijstva, živilske in tobačne industrije, je vzbudil precej pozornosti podatek, da edino v ljubljanski tovarni Šumi ne povečujejo osebnih dohodkov skladno s produktivnostjo, marveč je ta navedena večja kot so osebni dohodki zaposlenih.

Zakaj prihaja do takšnega protislovja?
O tem je nekaj več povedal **LOJZE PAJNIČ**, predsednik mestnega odbora sindikata delavcev kmetijstva, živilske in tobačne industrije. Tovariš Pajnič je namreč kot predsednik omenjenega mestnega odbora neposredno sodeloval v razgovorih s predstavniki samoupravnih organov in upravno-tehničnega vodstva tovarne, ko so skušali raziskati prave vzroke, zakaj delavci v Šumiju niso pravilno nagrajeni za opravljeno delo.

**ZAVESTNO SO SE ODREKLI
VIŠJIM OSEBNIM
DOHODKOM**

»Vzrokov za to, zakaj niso delavci v ljubljanski tovarni čokolade in bonbovov pravilno nagrajeni za delo, ki ga opravijo, je več,« meni Lojze Pajnič. »Predvsem je kolektiv Šumijs pred dejstvom, da ne more računati na kakršnekoli kredite za modernizacijo lastne proizvodnje. Kajti slovenska kandidna industrija doslej sploh še ni dobila nobenih kreditov za modernizacijo proizvodnje in za voljo tega nanje tudi v prihodnje ne računa. Med predstavniki te industrije je tudi Šumi. Kolektiv te tovarne se je lani ob zaključnem računu zavestno odrekal tako imenovani trinajsti plači, samo da bi si pridobil čimveč denarja za modernizacijo proizvodnje. Tako pa je tudi letos v Šumiju. Osebnih dohodki zaposlenih so mnogo nižji, kot pa bi jih morali prejemati delavci v primerjavi z opravljenim delom. Vsi po vrsti se spet odrekajo višjim osebnim dohodkom, ker vedo, da jim denarja za modernizacijo proizvodnje, ki pa je v njihovi tovarni nujna, ne bo nihče podaril...«

Na osnovi dobro izdelanega elaborata, iz katerega je bila jasno razvidna bodoča organizacija podjetja, tehnologija, specializacija posameznih obratov, pristojnosti obratnih delavskih svetov itd., se je pred dobrimi tremi leti Sumiju pripojila tovarna čokolade Gorenjka iz Lesc pri Bledu. Ljubljanski Sumi je od združitvi Gorenjki odstopil sodobne stroje za proizvodnjo čokolade, s katerimi je ta obrat v Lescah takoj povečal proizvodnjo, dvignil storilnost in sploh racionaliziral ves proizvodni postopek.

»Danes pa slišimo, da odnosi med Šumijem in obratom Gorrenjko iz Lesc niso povsem v redu. Tovariši Pajnič, ali ni to tudi vzrok, da Šumi z modernizacijo proizvodnje ne more tako hitro na noge, kot bi se lahko postavil v normalnih odnosih?«

»Kljub temu, da je Gorenjka po združitvi s Sumijem mnogo pridobila, saj je proizvodnjo čokolade v celoti modernizirala, dobiš v razgovorih s predstavniki Sumija vtis, da je Gorenjka podjetje v podjetju. Centralni delavski svet Sumija je s predstavniki Gorenjke ničlikokrat razpravjal, da je treba vsa razpoložljiva sredstva, ki jih ustvarjata oba obrata, ljubljani-

modni vsi umirjeni in s tem elegantni barvni toni. Ten na obrazu ni umetno blede ali rožnat, kot smo bili vajeni do sedaj, zopet ima naravne svetlorjave odtenke. Tudi ustnice ličijo to sezono v mirne, rjave tone. Samo takrat, kadar je mraz le prehud, so zopet na vrsti roza ličila za ustnice, ki se ujemaajo z neljubo rdečim obrazom, posebno v naših zimah. Na domačem trgu smo pravkar dobili novo kozmetično kolekcijo Brigitte Bardot, ki vam bo v izbiri ličil za ustnice in enakih lakov za nohte gotovo všeč. Kolekcija BB vsebuje tudi razveseljivo novost: Brilliant cinema, ki poudari lesk ust in je obstojen več ur, in Treatment base, ki bo prišel v naši klimi izredno prav. Proizvod v obliki ličila se nanese na ust-



nice zvečer in če so razpo-
kane ali tudi sicer, jim vr-
ne z jutrom mehkobo in
prožnost.

Ob nakupu laka za nohte BB se boste gotovo navdušili za številki 11 in 12, ki sta pripravljeni točno po letošnji modi, pa tudi med

ostalimi barvami ne bo težko najti prave. V isti kolekciji lahko izberete tudi zelo pohvalno topilo za lak, ki lak ne le odstrani, ampak je tudi neškodljiv roženici nohta. Kolekcija BB je zanimiva in dobrodošla novost na našem trgu.

ski in obrat iz Lesc, združevati v obliki posojil, oziroma interne banke v podjetju. Toda za to v Gorenjski doslej niso imeli posluha, kar najbrž podpira tudi radovoljska občinska skupščina, ki gleda na takšno posojilo kot na »izvoz« kapitala iz občine. To pa je problem, ki danes tare ves kolektiv Šumija.

**ALI SINDIKAT LAHKO
POMAGA**

Ob tem se samo ponuja vprašanje, ali morda lahko sindikat pomaga razrešiti zadevo?

Tovariš Lojze Pajnič, predsednik ljubljanskega mestnega odbora sindikata delavcev, kmetijstva, živilske in tobačne industrije takole odgovarja:

M. Z.

Pozdravljen!

kockovec

ZA SONCEM
GREJE NAJCENEJE
VELENJSKI LIGNIT

Vesela vest stotisočem potrošnikom:
VELENJSKE KOCKE ZNOVA NA TRŽIŠČU!
Za vse kupce veljajo v trgovinah posebne ugodnosti

epo

Ali zadaviti – ali ozdraviti?

V Ljubljanskih mlekarnah zapirajo nekatere poslovalnice in večino kuhinj, opuščajo nekatere zbiralnice mleka in obrat v Novi vasi. Tako odločitev je sprejel osrednji delavski svet na osnovi polletnega poslovnega obračuna, ki kaže v nekaterih poslovalnicah, zbiralnicah in ukinjenem obratu na neugodno finančno poslovanje. In končna posledica tega ukrepa je 40 ukinjenih delovnih mest. In prav toliko odpustov, razen nekaterih izjem, ki jih je zaščitil zakon. In to slednje se je zgodilo v Ljubljanskih mlekarnah, po mnenju nekaterih vodilnih delavcev, kot samo po sebi umevna posledica umnega gospodarjenja, ki je veren odraz gospodarske reforme. Beseda človek je ob tem zamrla, celo pri tistih, ki se jim to ne bi smelo zgoditi.

Na upravi Ljubljanskih mlekarn ne prepričujejo, da z odpusti le ni tako hudo, kot je ob številki 40 videti. Za delavke iz proizvodnje se bo baje našlo delo v drugih obratih, za delavke iz poslovne enote maloprodaja pa napovedujejo nova delovna mesta, za katera bodo, na osnovi internega razpisa, imele pri izbiri prednost odpuščene delavke. Kar pravijo, pa sami prav ne verjamejo. Nova delovna mesta, ki jih napovedujejo, terjajo v glavnem kvalifikacijo prodajalke ali točajke, tega pa večina odpuščenih delavk nima.

»Strokovnost večine je na stopnji lupljenja krompirja,« govori med drugim direktor inž. Janez Perovšek na odprtem sestanku osnovne organizacije ZKS. »Nisem razumel, da bi morali za odpuščene delavke ali za delavce, ki iščejo novo zaposlitev, avtomatično skrbeti, ampak se mora za službo usposobiti vsak sam, vsaj s polovico lastne pobude in si povečati uporabno vrednost. Sedanjí odpusti so posledica reorganizacije maloprodaje, ne pa manjšega obsega poslovanja. Opuščamo nerentabilne enote in ustanavljamo nove, z razširjeno delikatno in gostinsko dejavnostjo. Kdor se lahko vključi v to dejavnost, je lahko član našega kolektiva. Naša dolžnost je, da se rešimo najslabših in slabih.«

POZABILI SMO NA ČLOVEKA

Med poslušanjem razmišljam o večrajšnjem pomenku na upravi in o besedah Janeza Hafnerja, predsednika delavskega sveta ekonomske enote proizvodnje in člana osrednjega delavskega sveta:

»Strinjam se, da je treba nerentabilne enote opustiti. Za obrat v Novi vasi na primer bi

bilo boljše, če bi ga opustili že pred letom. Premalo pa razpravljamo o človeku. Nič lažjega ni, kot postaviti delavca na cesto. Ne strinjam se, da smo to storili, ne da bi se z delavci temeljito pogovorili ali kaj povzeli ob tako skrajnem ukrepu. Sindikat premalo upošteva mnenje človeka – to vam povem v obraz!«

Slednje besede so veljale meni, novinarju sindikalnega glasila. Vendar je vzel svoj del nase tudi predsednik izvršnega odbora sindikalne podružnice Jože Trontelj:

»Sindikat bi se moral bolj pogosto sestajati z delavci. Povprašati bi jih moral, kaj mislijo o proizvodnji, o začrtani poslovni politiki, o vodilnih delavcih. Na osnovi teh pogovorov bi lahko sindikat zastopal mnenje članstva na sejah samoupravnih organov. Dokler pa bo predsednik obremenjen z delovnimi obveznostmi, pa ni časa, da bi se vsaj enkrat sestal iz vršni odbor z obrati.«

In res se ni. Tudi to pot ne, ko gre za precejšnje število odpustov in za skrb za odpuščene delavke.

»O ukinutvi posameznih enot in delovnih mest je razpravljala osrednji delavski svet,« pravi sekretar osnovne organizacije ZKS inž. Andrej Lasič. »Delavski svet se ne more ozirati na ljudi, ampak se ravna pri svojih odločitvah po načelu rentabilnosti. O odpuščenih delavcih bomo pa konkretno razpravljali na odprtem sestanku osnovne organizacije ZKS.«

Na tem sestanku poslušamo, kako člani Zveze komunistov razpravljajo o odpustih. Večrajšnji podatki kadrovske službe ne držijo več. Število odpuščenih delavk v maloprodaji ni več 20, ampak manj. Koliko jih

je v resnici, je težko reči, kajti dva delavca iz uprave maloprodaje sta povedala dva različna podatka 13 in 15. Predstavnik kadrovske službe dodajajo, da so našli delovni mesti za dve odpušteni delavki. Toda odločbe o odpustih so napisane in vročene. In navzlic temu se ne ve, kdo se gre skrivnice in kdo v njih lovi.

»Sploh ne vem, pri čem sem,« pravi polkvalificirana kuharica, ki so ji ukinili delovno mesto. »Ne vem, kdo mi bo to povedal. Ne vem ali še delam ali ne. Baje sem odpuščena, vendar v rokah še ničesar nimam.«

Podobno se sprašuje delavka, ki so jo zaradi odpusta poklicali na sejo upravnega odbora, vendar so ji morali odpust prekljcati ali odložiti zaradi bolniškega dopusta.

»Nesporazum je očitni. Razen sekretarja osnovne organizacije, ki očita upravi maloprodaje, da se ni pomenila z odpuščenimi delavkami, ne rečejo člani Zveze komunistov nobene o samoupravnih zakonitostih, ali na račun delavskega samoupravljanja v Ljubljanskih mlekarnah.«

MAR JE RES VSE V SKLADU Z GOSPODARSKO REFORMO?

Šef maloprodaje in drugi vodilni delavci te ekonomske enote, ki bi jih moralo nerentabilno poslovanje nekaterih poslovalnic najmanj takoj zapustiti, kot je zbudilo delavce v poslovalnicah, ne povedo, na sestanku ničesar takega, da bi lahko razumeli, da si je uprava maloprodaje prizadevala doseči večjo rentabilnost v vseh svojih poslovalnicah.

»Po gospodarski reformi gledamo skozi prizmo gospodarske računic,« pravi na sestanku šef maloprodaje Ivan Pakiž. »Ugotavljam, katere poslovalnice so rentabilne in katere niso. Analiza, ki smo jo opravili lani, je pokazala, da nam prinašajo izgube tiste poslovalnice, ki imajo kuhinje. O tem je razpravljala obratni delavski svet in nam je tedaj očital, zakaj ne opustimo dejavnosti, ki ni donosna. Zaradi tega so oškodovane tudi poslovalnice, ki dobro poslujejo.«

»V kuhinji sem sama za kuhno, strežbo in čiščenje,« govori o drugi plati poslovne medalje polkvalificirana kuharica Marija Pavanja. »Dnevni izkupiček v kuhinji je dosegel tudi 40.000 starih dinarjev, vendar ne vem, kako ga na upravi knjižijo. Nikdar nisem vedela, kako poslujemo, razen če sem se pozanimala sama. Nihče ni nikdar prišel pogledat. Tri leta sem pri mlekarah in z uprave ne poznam nikogar. Doslej me nihče ni videl.«

Težko je verjeti, da bijejo poslednje ure eni najmodernejših poslovalnic Ljubljanskih mlekarn na Titovi cesti. Tudi ta je nerentabilna. Za sosedo ima samopostrežno trgovino in slaščičarno, te so jo po mnenju

uprave zadušile. Poslovodkinja Terezija Prah pa našteva med pogovorom o poslovalnici poleg tega še druge vzroke: »Obnovljen lokal, z moderno in drago opremo nam je navrgel večje stroške. Vzeli so nam dostavo mleka na dom in s tem dobro polovico nekdanjih količin prodanega mleka. Mleko nam dovažajo že dlje časa ob pol štiri zjutraj ali v poznih dopoldanskih urah. Zjutraj ga ne moremo sprejeti, ker so nam zmanjkale steklenice. Dopoldansko mleko, jogurt in drugi mlečni izdelki pa so naslednje jutro za dan starejši kot pri sosedu, pri konkurenčni firmi, ki ji dostavljajo Ljubljanske mlekarne mleko, jogurt in smetano ob najprimernejšem času – zjutraj ob pol šestih. Nekaj časa so na upravi ševali sedenjo mlekarino z nižjimi cenami za sir ementaler. Nam ga niso dali in stranke so odhajale tja.«

O takšnih in podobnih boleznih v maloprodaji na sestanku niso razpravljali. Grehi in zamujeni vlakci so starejšega datuma, pravijo na upravi. Zaradi teh grehov jim skačejo na trg Zagrebčani in zadnje čase tudi Kranjčani in Skofjelčani. Baje zelo uspešno trgujejo z ljubljanskimi potrošniki in izpodrivajo domačine. Zato je tožil nekdo od prisotnih na sestanku o slabi reklami in podobnih nepravilnostih v maloprodaji. Vendar so ga zavrnili, da ni ničesar novega povedal, da so o tem že večkrat govorili v direktorjevi pisarni, vendar doslej ni bilo sredstev za te namene.

Sekretar osnovne organizacije ZK pa spodbuja prisotne, naj se povrnejo k razpravi o odpustih.

»O čem naj le še razpravljamo, ko pa je že vse sklenjeno,« pomišlja glasno delavka, ki ne ve ali še ima delovno mesto ali ne.

In skoraj bi ji zamerili »neumestno« pripombo.

»Sklep o odpovedi dobijo vsi, kjer se ukinjajo delovna mesta, tako je sklenil osrednji delavski svet. Take ukrepe kot jih je podvzel naš delavski svet, zahteva reforma,« ugotavlja sekretar osnovne organizacije ZK inž. Andrej Lasič.

Pa so res ti ukrepi v skladu z gospodarsko reformo?

Tri dni po obisku v Ljubljanskih mlekarnah se je sestal IO sindikalne podružnice, predstavnik Mestnega odbora sindikata delavcev kmetijske, živilske in tobačne industrije ter predstavniki samoupravnih organov in strokovnih služb iz Ljubljanskih mlekarn. Razpravljali so o problemih, ki smo jih opisali v članku.

Na sestanku so ugotavljali, da je sestanek IO sicer zapoznel, vendar še pravočasen, da se zadeve okoli odpustov in ponovne zaposlitve odpuščenih delavcev ugodneje rešijo. Po zadnjih podatkih gre v Ljubljanskih mlekarnah res za 38 odpustov. Za večino odpuščenih delavcev iz proizvodnje so že našli zaposlitev v podjetju, ozir. se dogovarjajo za zaposlitev v drugih delovnih organizacijah. Za odpuščene delavke iz maloprodaje pa so ugotovili, da je med njimi 8–10 delavk, ki imajo primerno kvalifikacijo za nova delovna mesta. Enajstim delavkam, ki nimajo kvalifikacije, pa bodo dali možnost prekvalifikacije in premestitve na druga delovna mesta. Tiste, ki bi odklonile tako pomoč delovne organizacije, seveda ne bodo mogle dobiti zaposlitve.

I. VRHOVČAK

Pa še res je...!

»Zakaj pa ne beres?« Bil sem tretji v tej razpravi. Prvi je bil urednik tovarniških informacij, drugi pa delavec v valjarni. »Zakaj ne beres Našega valjarja, je delavcu očitalo govoril urednik. Slo je za tole. Jaz sem delavce spraševal:

»Pa veste, kam gre denar, ki ga ustvarite v valjarni?«

Vsi so rekli: »Ne vemo!«

Pa sem jim očital:

»Kakšni samoupravljalci pa ste! Ustvarjate sredstva in ne veste, kaj se je potlej zgodilo z njimi.«

»Saj vedo,« je rekel urednik tovarniških informacij, »vse to smo objavili.«

»In če bi tudi vedeli, se pravi, če bi prebrali tisto, kar ste vi zapisali, kakšno korist bi od tega imeli?«

»Ne razumem vas,« je rekel urednik tovarniških informacij, »saj vendar vsi stremimo za tem, da bi bil delovni človek kar najboljše informiran.«

»Kdo stremi za tem?«

Na shod proizvajalcev, ki so ga v teh jesenskih dneh sklicali v naši najpomembnejši občini, nas je prišlo kar sedem tovarišev iz Ljubljane. Organizatorji shoda so bili navdušeni. »Si videl,« mi je dejal predsednik pripravljalnega odbora, »že zgolj dejstvo, da vas je prišlo toliko, dokazuje, da smo na pravi poti.«

Posedli smo v prvo vrsto in pripravljalni predsednik nas je predstavil: »Pozdravljamo v naši sredi...« Ko nas je našel in povedal, koga in kaj predstavljamo, so predstavniki proizvajalcev zaploskali.

Po izvolitvi delovnega predsedstva je predsednik občinske zveze proizvajalcev prebral referat, predsednik delovnega predsedstva pa je povedal, da se začne razprava. Potem smo se gledali in molčali. Predsednik delovnega predsedstva je vse navzoče proizvajalce prosil, naj vendar, le povedo, kaj mislijo o problemih, o katerih je govoril referat, delegati in gostje pa smo se še naprej gledali in smo molčali.

Pa se je oglasil zastopnik republiškega odbora kmetijske zveze, ki je med drugim dejal:

»Rad prihajam med vas, kajti vaše izkušnje so napotilo za naše delo. Dejstvo, da vas že leto dni nisem obiskal, torej ni rezultat nezanimanja našega foruma za vaše probleme, pač pa posledica naše preobremenjenosti. Strinjam se z vsemi vašimi ugotovitvami s področja kmetijstva in vam obljubljam, da jih bomo sporočili odgovarjajočim republiškim organom.«

Kozerija



PISE JANEZ VOLJC

zblizali. Prišel sem med vas, da bi k temu zblizanju prispeval svoj delež.«

Oglasil se je tudi predstavnik republiškega odbora mladincev:

»Mi mladi se učimo na izkušnjah vas starejših in storili bomo vse, da bi vzpostavili kar najboljše stike med našimi vodstvi in samoupravnimi mladinskimi množicami.«

Jaz pa sem zapisoval izjave tovarišev iz Ljubljane in po novinarski navadi držal jezik za zobmi.

Predsednik delovnega predsedstva se je prej imenovanim govornikom prisrčno zahvalil in dejal:

»Vaše mnenje, da je treba vzpostaviti kar najtesnejše stike med samoupravo bazo in forumi, je tudi naše mnenje.«

Ozimničarji

Tovariš z republiškega odbora kmetijske zveze se še ni dočel usedel, če se je oglasil tovariš z republiškega odbora zveze proizvajalcev.

»Dovolite, da podkrepim misel predgovornika. Res je, da radi prihajamo med vas, toda ne samo za to, da bi slišali, kolikšne in kakšne so vaše izkušnje. Obiskujemo vas, pa čeprav samo vsako leto enkrat, predvsem zato, ker preprosto ne moremo delovati, če nimamo stikov z delovnimi množicami.«

Tovariša, ki sta diskutirala pred menoj, je rekel zastopnik republiške zveze gospodarskih zvez, »sta zadela željo na glavo. Med vami so številni gospodarstveniki, ki se zdaj lahko iz oči v oči pomenijo s proizvajalci. Takšen razgovor smo vedno podpirali in ga bomo podpirali tudi v bodoče. Verjemite mi, da smo pri naši zvezi zelo zaposleni in ne čudite se, če prihajamo med vas le enkrat na leto, toda kadar pridemo, pridemo s srcem v rokah.«

Potlej je govoril tovariš, ki je zastopal republiško zvezo socialističnih občanov.

Potlej je govoril tovariš, ki je zastopal republiško zvezo socialističnih občanov.

»Vsi delamo za isto stvar, toda jez med nami in vami, ki je posledica zastarelih delovnih metod naše in drugih organizacij, je tolikšen, da moramo nekaj storiti. S svoje strani vam obljubljam, da bomo spremenili način dela in da vas bomo večkrat obiskali.«

Besedo je povzel zastopnik republiške konference komunističnih občanov.

»Reorganizacija naše organizacije temelji na težnjah, da bi bazo in foruma kar najbolj

Ker se nihče več ni oglasil k razpravi, so shod proizvajalcev zaključili.

Ljubljancani smo potem skupaj s predstavniki samoupravljalcev v občini odšli v najbližjo gostilno, kjer smo se najedli in napili. Nekaj ur kasneje je v gostilni odmevalo:

»Če bi bil jaz cesar, kralj, bi bila postava, kar bi kdo za vince dal, vrne mu država.«

Pelo pa nas je samo nekaj, kajti nekateri tovariši iz Ljubljane so se nekam izgubili. Ko so se vrnili, so me povabili, naj prisedem v enega njihovih avtomobilov.

Na glavnem trgu smo se poslovili. Predsednik delovnega predsedstva je dejal:

»Upam, da se prihodnje jesen spet vidimo.«

Jaz pa sem gledal v avtomobile tistih tovarišev, ki so se prej izgubili, in videl sem zaboje z jabolk in s krompirjem in s čebulo in s hruškami in sem godrnjal: »Moj duš, zdaj šele vem...« Pa mi niso dovolili, da bi končal svoj misel. Rekli so mi: »Kaj si nisi kupil ozimnice? V kombinatu jo vendar dobiš po njihovi lastni ceni – za 30 % ceneje kot v Ljubljani.«

In sem se ujezil:

»Moj prihod na shod proizvajalcev je bil aktivistično kristalno čist.«

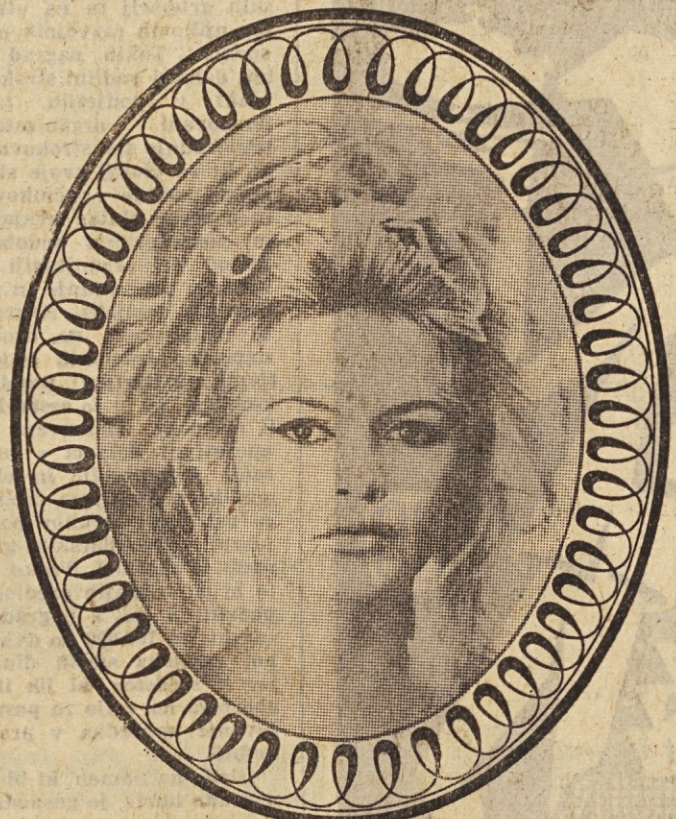
Nisem pa jim povedal, da to občino in njene proizvodne organizacije obiskujem skoraj vsak mesec – in da mi je sprito tega njihov kmetijski kombinat pripeljal vso ozimnico na dom v Ljubljano – po znižani lastni ceni.

Tega jim nisem upal povedati; kdo ve, kaj bi rekli?

J. V.

BB

BRIGITTE BARDOT



rdečila, ki ne spremenijo barve