

ALUMINIJ



GLASILO DELOVNEGA KOLEKTIVA TOVARNE GLINICE
IN ALUMINIJA „BORIS KIDRIČ“ KIDRIČEVO

IZREDNA ŠTEVILKA

JULIJ 1976

LETNIK XIV.

PROGRAM PRIPRAV IN VODENJA RAZPRAV O OSNUTKU ZAKONA O ZDRUŽENEM DELU

Sindikalna konferenca TGA »Boris Kidrič« je sprejela svoj program priprav in vodenja razprav o OSNUTKU ZAKONA O ZDRUŽENEM DELU, ki ga objavljamo v celoti z ostalim gradivom osnutka tega zakona z namenom, da se lahko vsi člani kolektiva z njim seznanijo in ga proučijo.

Aprila 1976:

1. Formiranje 20-članskega odbora za vodenje razprav v delovni organizaciji, rok do 15. aprila
 2. Formiranje odborov za vodenje razprav po TOZD-ih rok 30. april
- Za izvedbo zadolžene Osnovne organizacije sindikata in sindikalna konferenca.

PRIPOMBE:

Člani odbora pri delovni organizaciji so istočasno člani odbora v svojem TOZD. Osnovne organizacije sindikata morajo spisek izvoljenih članov odbora dostaviti sindikalni konferenci TGA in vsakemu članu.

Maj 1976:

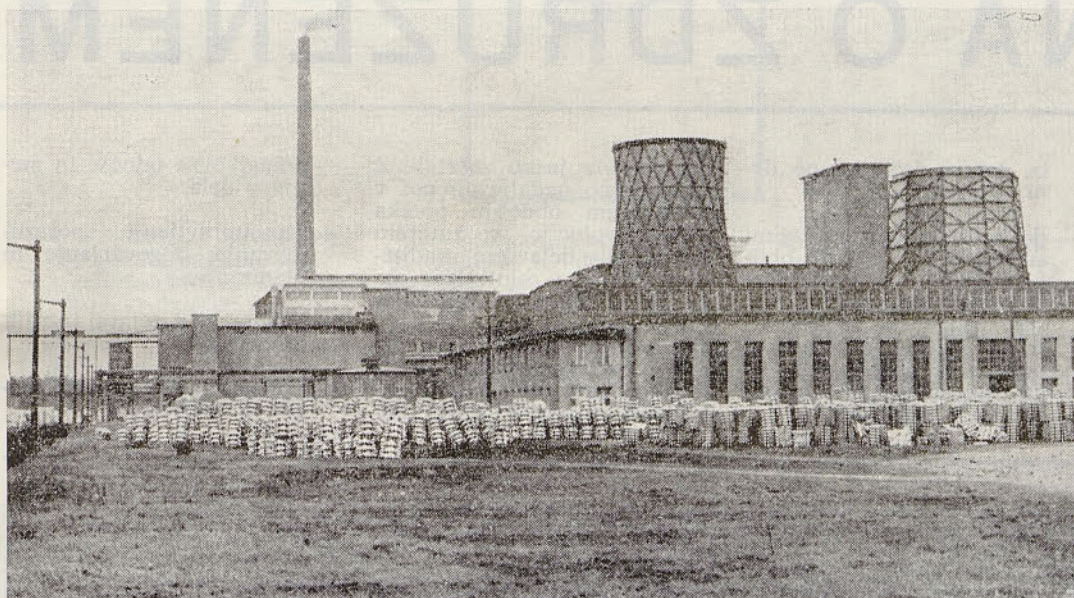
Izobraževanje članov vseh odborov, delegatov vseh samoupravnih in kolektivnih izvršilnih organov ter vodstev družbeno-političnih organizacij s ciljem, da se poglobljeno seznanijo z osnutkom zakona o združenem delu. Zato se morajo zgoraj omenjeni udeležiti naslednjih seminarjev:

14. 5. 1976
V Ptujju seminarja za vodenje razprav (v org. občinskega sindikalnega sveta Ptuj).
21. in 22. 5. 1976

Seminar za člane kolektivnih izvršilnih organov delovne organizacije, TOZD in — Formiranje delovnih skupin, ki bodo poglobljeno raz-

osnovne organizacije sindikata,
— izobraževalni center TGA,
— direktorji TOZD in gl. direktor.

2. Razprava o vodstvih družbeno političnih organizacij.
3. Predavanja o osnutku zakona o združenem delu za vse člane kolektiva (2 predavanja v dvorani TGA).
4. Začetek javne razprave v kolektivu.



PRIPOMBE:

Predavanj za člane kolektiva se morajo udeležiti vodstva sindikata in člani odborov za vodenje razprave.

Za izvedbo zadolženi:

- sindikalna konferenca in osnovne organizacije sindikata,
- izobraževalni center TGA,
- direktorji TOZD in glavni direktor,
- delovne skupine za razpravo o delih zakona in
- odbori za vodenja razprav.

JULIJ 1976:

- Razprava v kolektivu po programu, ki ga izdelajo osnovne organizacije sindikata,
- zbiranje pripomb in predlogov na osnutek,
- primerjava sedanje organiziranosti TGA in splošnih aktov, sporazumov in statinov z določili osnutka zakona o združenem delu.

Za izvedbo zadolženi:

- Sindikalna konferenca in Osnovne organizacije sindikata,
- odbori za vodenje razprav in
- delovne skupine.

Seminar za delegate delavskih svetov TOZD, DO in SOZD.

28. in 29. maja 1976

Seminar za vodstva družbeno-političnih organizacij TOZD, DO in SOZD.

pravljale o posameznih delih osnutka.

Delovne skupine bodo sodelovale pri vodenju razprav.

Za izvedbo zadolženi:

— sindikalna konferenca in

JUNIJ 1976:

1. Razprave po delovnih skupinah, ki so formirane za razpravo po posameznih delih osnutka zakona o združenem delu.

Naloga OOS ob pripravah na vodenje javne razprave

(Sindikati, št. 4 — 17. 4. 76)

Predsednik izvršnega odbora OOS pripravi in po opravljenem posvetu v občini in po dogovoru s sekretarjem OO ZK skliče politični aktiv, ki ga sestavljajo: člani sekretarata OO ZK, člani IO OOS, člani predsedstva OO ZMS, predsedniki samoupravnih organov, delegati v KS, SIS in DPS in vodilni delavci in predstavniki posameznih strokovnih služb.

Sestanki političnih aktivov naj bi bili v enem tednu po posvetu v občini, vendar najpozneje do 10. maja.

Na sestanku političnega aktivna je potrebno seznaniti udeležence s pomenom in osnovno vsebino osnutka zakona

o združenem delu. Na tem sestanku je potrebno sprejeti konkreten načrt javne razprave v TOZD oziroma v delovni skupnosti, ki mora zagotavljati:

— da bodo vsi delavci seznanjeni s pomenom in osnovno vsebino osnutka zakona o združenem delu in da bodo imeli možnost dati pripombe ali predloge za njegovo izpopolnitev;

— da bodo delavci na podlagi pripravljene analize lahko ocenili samoupravne razmere v svoji temeljni, v delovni in sestavljeni organizaciji združenega dela s stališča določb osnutka zakona in se na tej podlagi odločili za nadaljnje ukrepe za poglobljanje samoupravnih odnosov in

za odpravljanje ugotovljenih pomanjkljivosti.

Na navedenem sestanku političnega aktivna naj bi ustanovili odbor za organizacijo javne razprave o osnutku zakona o združenem delu, ki bi deloval pri IO OOS do končne javne razprave. Odbor naj ima predsednika. Naloga odbora za organizacijo javne razprave so:

1. Ob tvornem sodelovanju strokovnih služb poskrbi za izdelavo analize o samoupravnih razmerah. Pri izdelavi analize si pomagajo z »Opomnikom o analizi samoupravnih razmer v temeljnih in drugih organizacijah združenega dela«, ki je bil objavljen v prilogi DE »Sindikati« št. 5 z dne 21. III. 1975. leta.

Predvsem je potrebno ugotoviti, ali je bilo opravljeno dosledno konstituiranje TOZD in po potrebi dati pobudo za ustanovitev več TOZD; ali je bila izvedena dosledna razmejitev družbenih sredstev delavcem v TOZD; ali vsebina statutov TOZD zadovoljuje in ali so s samoupravnimi sporazumi o združenju dela in sredstev podlaga temu združenju; ali so jasno razmejene zadeve, o katerih odločajo delavci na svojih zbirih in zadeve, o katerih odločajo delegati v delavskih svetih; ali so jasno opredeljene naloge kolektivnih izvršilnih organov in ali je vse to skladno z rešitvami v osnutku zakona; kateri so vzroki, da še ni dovolj učinkovita samoupravna delavska kontrola; za-

kaj še morda ni urejena celotna samoupravna zakonodaja ali celo še ne opravljena registracija; ali so ustvarjeni pogoji za delo delegatov in delegacij za vse smeri uresničevanja interesov delavcev in zakaj so pri tem še slabosti; kako so opredeljeni in razviti dohodkovni odnosi med TOZD, ki so med seboj odvisne v pogojih poslovanja in v razvoju, in zakaj v teh odnosih še ni uveljavljeno skupno ugotavljanje rezultatov poslovanja in delitev skupaj ustvarjenega dohodka in rizika; kje so vzroki za pomanjkljivosti v samoupravnih zakonodaji in samoupravni praksi, da pri delitvi osebnih

(Nadaljevanje na 2. strani)

Naloge OOS ob pripravah na vodenje javne razprave

(Nadaljevanje s 1. strani)

dohodkov ni dovolj upoštevana produktivnost in dobro gospodarjenje z družbenimi sredstvi kot z rezultatom minulega dela; kje so vzroki za slabše gospodarske rezultate celotne OZD itd. Vse to je potrebno preveriti s stališča rešitev v osnutku zakona.

2. Predloži analizo o samoupravnih razmerah v obravnavo vodstvom vseh družbenopolitičnih organizacij, da bi se le-te dobro pripravile na skupno oceno na zboru delavcev.

3. Pripravi vse potrebno za sklic in izvedbo članskega

sestanka OOS. Za ta namen tudi poskrbi, da se bodo pred članskim sestankom sestale sindikalne ali samoupravne skupine in se v predhodnih razpravah pripravljale na skupni sestanek. To še posebej velja za oceno o stanju samoupravljanja v njihovem okolju in o nadaljnjih nalogah.

4. Odbor poskrbi tudi za potrebne tehnične in organizacijske pogoje, da bo delavec resnično omogočeno tvorno sodelovanje v razpravi o zakonu in o lastnih samoupravnih razmerah (gradiva, primeren prostor, ustrezen čas, odgovor o vodstvu zbora, dogovor s članom občinskega političnega aktiva, ki bo dal

razlago osnutka zakona, in dogovor z družbenopolitičnim delavcem, ki bo posredoval oceno samoupravnih razmer, zapisnik itd.).

5. Po potrebi organizira problemske razprave o posameznih vsebinskih vprašanjih iz zakona.

6. Obvešča komisijo za samoupravljanje pri občinskem svetu ZSS o poteku priprav, o razpravi, o problemih, vprašanjih in drugem, sodeluje s članom občinskega političnega aktiva, ki je zadolžen za pomoč in sodelovanje, pripravi končno poročilo o opravljeni javni razpravi, sprejetih pripombah ali predlogih k

zakonu in o sprejetih ukrepih za izpolnitev samoupravne organiziranosti in odnosov v njihovi delovni ali sestavljene organizaciji združenega dela.

Izvršni odbor OOS skliče po opravljenih vsebinskih in organizacijsko tehničnih pripravah zbor delavcev oziroma množični sestanek sindikalnega članstva. Na tem sestanku zadolženi družbenopolitični delavec na razumljiv način obrazloži delavcem pomen in osnovno vsebino osnutka zakona, zato pa isti ali drug družbenopolitični delavec poda oceno samoupravnih razmer v tem samoupravnom okolju s stališča zakona. Sledi razprava, v kateri delavci da-

jejo svoje pripombe ali predloge in razčiščujejo nejasnosti. Na tej podlagi sprejmejo zaključke o tem, kakšne predloge in pripombe je treba sporočiti zakonodajalcu in katere ukrepe je potrebno uresničiti za odpravo pomanjkljivosti v lastni samoupravni praksi. Glede tega mora delavski svet sprejeti konkreten načrt za potrebne samoupravne postopke za uresničevanje pobud delavcev oziroma sklepov zbora.

Članski sestanki naj bodo v maju in juniju, izjemoma še v začetku julija.

Pripomoček za javno razpravo o osnutku ZAKONA O ZDRUŽENEM DELU

Uvod

Po sprejemu nove ustave je osnutek zakona o združenem delu za našo družbo in še posebej za celotno področje združenega dela najpomembnejši samoupravni zakonski dokument, o katerem vodimo vse leto 1976 samostojno organizirano javno razpravo do sprejema v zvezni skupščini SFRJ.

S tem zakonom bomo določeneje opredelili in uredili že v ustavi zapisano temeljno zasnovo, organizacijo in vsebino celotnega združenega dela. Z njim bomo delavci na osnovi združevanja svojega živega in minulega dela ter sredstev, nadaljevali in določali obseg, vsebino in pot svojih celotnih samoupravnih odnosov, pravic, dolžnosti in odgovornosti, ki temeljijo na delu. Uzakonili bomo dosedanje delo in uspehe ter razvoj naše družbe v bodoče ter v njej družbeno-ekonomski položaj delovnega človeka, zato zakon pomeni ustvarjanje in uresničevanje ustave in praksi, v neposrednih odnosih med delavci, pri ustvarjanju dohodka.

Zakon omogoča in nalaga organiziranim delavcem uresničiti tako organiziranost združenega dela:

- v kateri bodo oni sami, na podlagi združevanja svojega dela in sredstev,
- ustvarili tak družbeno-ekonomski sistem medsebojnih odnosov na vseh ravneh, da bodo dejanski nosilci celotne družbene reprodukcije in sami odločali o sadovih svojega dela,
- da si bodo sami zagotavljali medsebojno ekonomsko-socialno varnost, obstoj in nadaljnji razvoj,
- da bodo vzajemno uresničevali načela odvisnosti v planiranju, ustvarjanju

in delitvi dohodka po delu,

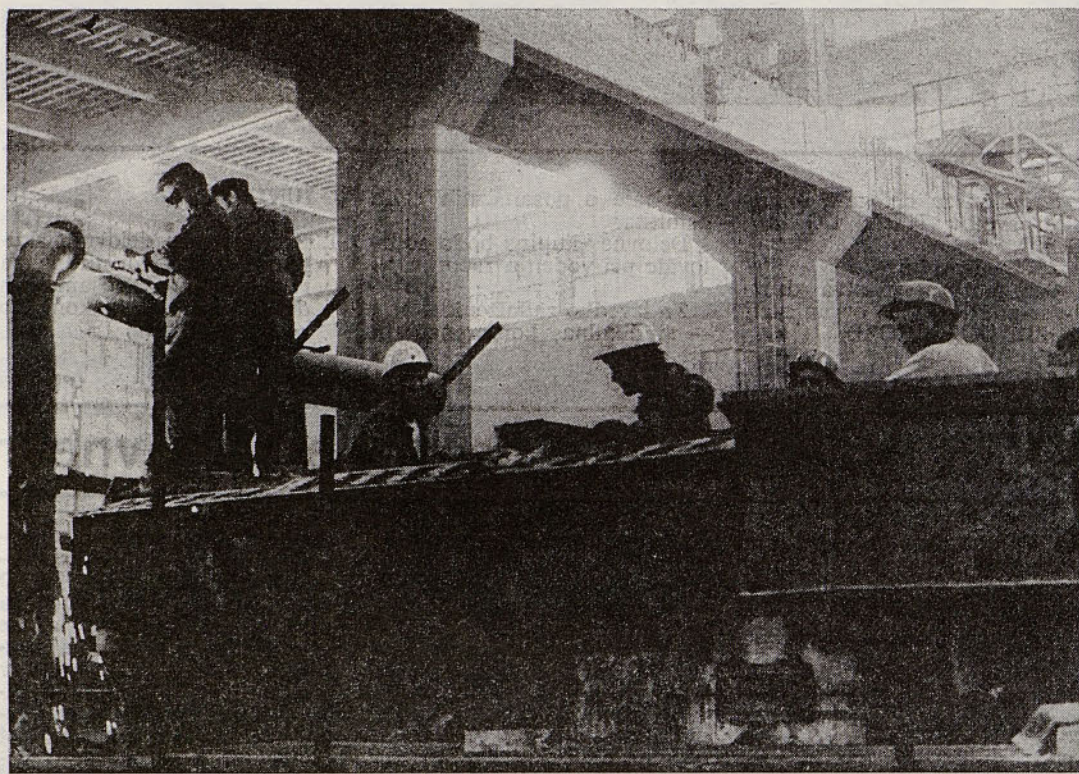
- da bodo skupaj z drugimi subjekti, ki v raznih oblikah sodelujejo v družbeni reprodukciji, zgradili varen, trajen in ekonomsko trden sistem samoupravnega združenega dela, ki ga tudi samostojno in odgovorno upravljajo.

ustave zelo jasno začrtali. Z njim bomo nadaljevali pot v naslednjem obdobju poteka naše revolucije, v katerem naj bi bila delavcem graditeljem družbe, v celoti dana oblast to družbo tudi upravljati.

Kot podlago in izhodišča za dosego tega cilja zakon obravnava in postavlja, že v u-

- dohodkovne odnose in menjavo dela,
- samoupravljanje, sporazumevanje, dogovarjanje in planiranje,
- odnose med delavci in njih asociacijami,
- vzajemno povezanost pravic in obveznosti,

Zato bomo vsi težili, da bomo svoje prispevke v javni razpravi k osnutku zakona o združenem delu povzemali in gradili na podlagi analize in ocene svojih preteklih in sedanjih izkušenj ter spoznanj iz samoupravne prakse. Vsebinsko določil v osnutku zakona naj med javno razpravo preveri in ovrednoti naša dosedanja bogata samoupravna praksa ne pa goli pravni formalizem in le institucionalizirane oblike.



Temeljne določbe zakona

Temeljne določbe predstavljajo uvodni del zakona. Vsebinsko zajemajo zakonsko snov tako, da obravnavajo elemente, ki opredeljujejo:

- samoupravno združeno delo,
- celoto odnosov v okviru združenega dela
- ter vse družbeno-pravne subjekte združenega dela in reprodukcije.

Štiri temeljna ustavna jamstva

Temeljne določbe so torej uvod in izhodišče za ostala zakonska poglavja, v katerih so obširno in temeljito obdelana sledeča osnovna jamstva, ki jih delavcu daje ustava:

- da skupno in enakopravno z drugimi delavci odloča o delu in poslovanju organizacije združenega dela ter o zadevah in sredstvih v vseh odnosih družbene reprodukcije,
- da ureja medsebojna razmerja pri delu,
- da odloča o dohodku, ki ga doseže v različnih oblikah združevanja dela in sredstev,
- da si pridobiva osebni dohodek.

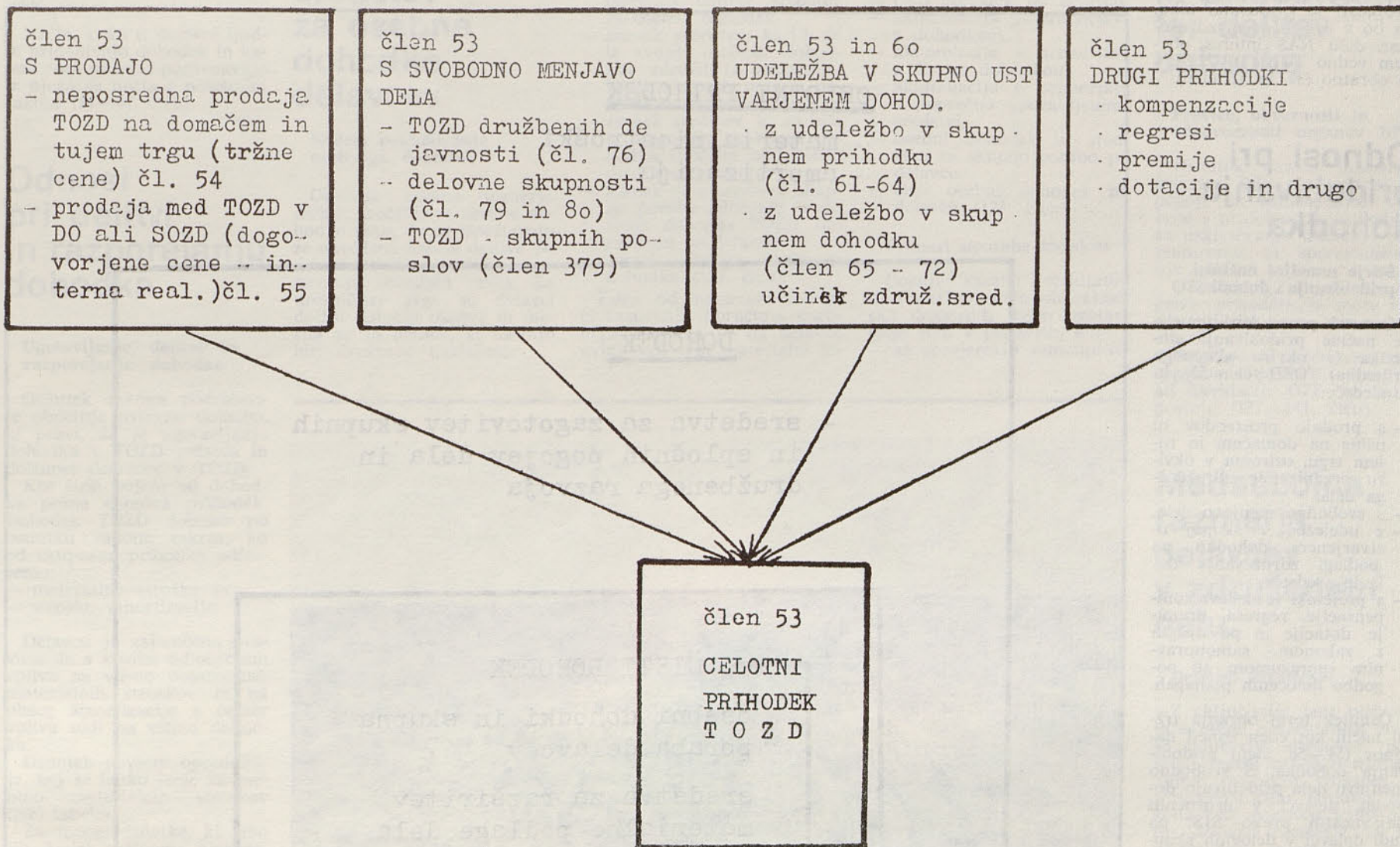
S tem bomo uzakonili temeljno načelo in cilj naše družbene preobrazbe, ki zahteva, da MORA UPRAVLJANJE V IMENU DELAVCEV PRERASTI V UPRAVLJANJE DELAVCEV SAMIH.

S sprejetim zakonom bomo fronto borbe za uresničitev

stavi zasnovane kategorije, kot so:

- družbeni značaj sredstev dohodka in dela,
- delavec kot temeljni subjekt proizvodnih odnosov,
- združevanje dela in sredstev,

- soodvisnost in socialno varnost,
- načelo delitve po delu,
- principe družbene samozasčite ter dolžnost LO in
- samoupravno delavsko kontrolo.



Vsebinska sestava temeljnih določb

Bistvene opredelitve in sestavine samoupravnega združenega dela, ki jih obravnavajo temeljne določbe so predvsem:

1. Pojemovna opredelitev združenega dela in združevanja dela in sredstev
 - opredelitev temeljev združenega dela (2. člen)
 - varstvo temeljev združenega dela (3. člen)
 - namen združevanja dela in sredstev (4. člen)
 - pota formiranja sistema združenega dela (5. člen)
 - pojmovna opredelitev delavcev in njihov položaja (6. člen)
 - funkcionalne pravice delavca temelječe na delu (7. člen)
2. Družbenoekonomska opredelitev in postavitev temeljne organizacije v sistemu samoupravnega združenega dela (8. člen),
3. Družbenoekonomska identiteta delovne in sestavljene organizacije združenega dela delovne skupnosti drugih oblik združevanja dela in sredstev, povezovanja v zbornice in združenja (9., 10. in 11. člen),
4. Dohodek in dohodkovni odnosi kot družbenoekonomska motivacija združevanja dela in sredstev, menjava dela, trg, (12. in 16. člen),
5. Družbenoekonomski položaj potrošnikov v združenem delu (17. člen),
6. Vloga planiranja v združenem delu in družbi (18. in 19. člen),
7. Opredelitev načinov in oblik neposrednega uresničevanja samoupravljanja (20. člen),

- z osebnim izrekanjem, zbori, referendum, idr.
 - z odločanjem preko delegatov in delegacij,
 - s kontrolo izvrševanja sklepov ter delovanja organov in služb v organizacijah združenega dela,
8. Samoupravni sporazumi, družbeni dogovori in drugi samoupravni splošni akti kot instrumenti urejanja odnosov in določanja medsebojnih pravic, obveznosti in odgovornosti delavcev v združenem delu (21. člen),
 9. Odgovornost delavca za delo in odločanje ter obveznost postopka za varstvo pravic delavcev (22. člen),
 10. Opredelitev gospodarskih in drugih dejavnosti, ki se lahko opravljajo s samostojnim osebnim delom z delovnimi sredstvi, ki so lastnina občanov (23., 28. člen),
 - temeljni subjekti tega dela; kmetje, delovni ljudje,
 - odnosi, oblike združevanja, povezovanja, lastninska pravica, položaj načeloma enak delavčevemu,
 - dopolnilno delo drugih delavcev in njihov položaj,
 11. Položaj, vloga, pravice in dolžnosti družbenopolitičnih skupnosti v združenem delu (29. člen),
 12. Vloga in pravice sindikata kot delavske organizacije v združenem delu (30. člen)
 13. Opredelitev organizacijskih oblik združenega dela kot družbeno pravnih oseb in njihov odgovornosti za obveznosti izvirajoče iz razpolaganja z družbenimi sredstvi (31. in 32. člen),
 14. Veljavnost zakonov in drugih predpisov glede na sedež organizacije združenega dela (33. člen),

15. Reševanje neskladnosti in sporov iz družbenoekonomskih in drugih samoupravnih odnosov, družbeno varstvo samoupravnih pravic delavcev, uresničevanje družbene samozaščite in splošne ljudske obrambe (34., 35. in 36. člen),
16. Obveznost zagotavljanja varstva delavcev pri delu, varstva delovnega okolja in človekovega okolja (37. člen, 38. člen).

Družbeno-ekonomski odnosi v združenem delu

Kaj je dohodek

Osnutek zakona definira dohodek (39. člen) kot:

- del celotnega družbenega proizvoda,
- ki ga delavci v TOZD pridobivajo v denarni obliki,
- kot družbeno priznanje za rezultate svojega in skupnega družbenega dela
- v pogojih socialistične blagovne proizvodnje,
- in s katerim gospodarijo delavci v TOZD,
- na podlagi svoje pravice do dela z družbenimi sredstvi.

Vsebina in vloga dohodka

Glede na svojo družbeno-ekonomsko vlogo in vsebino je dohodek v osnutku zakona opredeljen kot:

- materialna podlaga samoupravljanja in motiv zanj in za združevanje dela, pa tudi merilo za uspešnost dela,

- podlaga in vir sredstev v okviru novoustvarjene vrednosti v materialni proizvodnji,
- temelj in vsebina družbenega planiranja, uresničevanja skupnih interesov in razvoja družbenoekonomskih odnosov v združenem delu,
- podlaga in vir menjave dela med delavci v materialni proizvodnji, ki ta dohodek ustvarjajo v okviru novoustvarjene vrednosti in delavci družbenih dejavnosti.

Princip povečevanja dohodka

Na podlagi poprej navedenega bi lahko rekli, da je dohodek nekakšen ključ za vrata združenega dela. Da pa bi ta ključ bil nenehno družbeno učinkovit, da se ne bi izrabil, ga je potrebno krepiti, ga stalno povečevati. Zato osnutek navaja osnovne principe (40. člen), po katerih delavci družbeni dohodek nenehno povečujejo, in sicer:

- z razvijanjem svojih delovnih sposobnosti, znanj, organizacije dela, z uporabo znanosti in tehnike, z vestnim izpolnjevanjem delovnih obveznosti itd.,
- z ekonomsko in družbeno smotrnim uporabljanjem vseh sredstev družbene reprodukcije,
- s prilagajanjem zahtevam domačega in tujega trga ter samoupravno dogovorjeni delitvi dela in z medsebojnim usklajevanjem planov na podlagi tega.

Dohodek kot motivacijska kategorija združenega dela

Dohodek v združenem delu ni sam sebi namen, vključen je kot družbenoekonomska motivacijska kategorija, ki naj zasnovano celote združene-

ga dela pomaga uresničiti. Zaradi tega so delavci dolžni, da z določanjem meril v svojih samoupravnih aktih začrtajo take osnove delitve dohodka (41. člen), ki bodo vzpodbujale:

- dosledno uresničitev načela delitve po rezultatih dela in s tem večjo produktivnost dela,
- ustrezno udeležbo osebnih dohodkov v rezultatih združevanja dela in sredstev in s tem nenehno ohranjanje interesa za večanje družbenega dohodka,
- ustrezno odvisnost osebnih dohodkov od skupnih rezultatov dela in poslovanja TOZD,
- tako notranjo organizacijo dela in odnosov v delitvi dohodka, ki bodo vzpodbujali delavčovo iniciativo za uspešno delo in večanje dohodka.

Družbenost dohodka

Le delavci v TOZD, ki so sodelovali pri ustvarjanju dohodka (nove vrednosti), lahko odločajo o njegovem pridobivanju in delitvi (7. člen). Kljub temu dohodek ni last delavcev v TOZD, temveč je družben. Družben je zaradi vloge in vsebine, ki jo ima v združenem delu, pa tudi zato, ker ni le rezultat dela delavcev v TOZD, temveč so ga pomagali in omogočali ustvarjati tudi delavci v drugih družbenih dejavnostih.

Tako morajo delavci v TOZD pri razpolaganju z dohodkom upoštevati tudi širše družbene interese, ki so tudi omogočili, da se je dohodek sploh ustvaril.

Družbenost dohodka in dohodkovni odnosi so v osnutku nakazani tako, da omogočajo in zahtevajo preseganje

dvojnosti interesov, ki se kaže v podvajanju interesa na NAS (interes TOZD) in DRUŽBENI interes. Presegajo te dvojnosti je zasnovano tako, da bo v uresničenem združenem delu NAS interes obnem vedno TUDI DRUŽBEN in obratno (39. in 52. člen).

Odnosi pri pridobivanju dohodka

Štirje temeljni načini pridobivanja dohodka

Osnutek pozna štiri temeljne načine pridobivanja dohodka (v okviru skupnega prihodka) TOZD (člen 53), in to sledeče:

- s prodajo proizvodov in uslug na domačem in tujem trgu, oziroma v okviru organizacije združene dela,
- s svobodno menjavo dela,
- z udeležbo v skupaj ustvarjenem dohodku na podlagi združevanja dela in sredstev,
- s prejemki iz naslova kompenzacije, regresa, premije, dotacije in po drugih z zakonom, samoupravnim sporazumom ali pogodbo določenih podlagah.

Osnutek torej ohranja tržni način kot eden izmed načinov (54.—56. člen) pridobivanja dohodka. S svobodno menjavo dela pridobivajo dohodek delavci v družbenih dejavnostih preko SIS, pa tudi delavci v delovnih skupnostih v OZD in državnih organih (76.—82. člen).

Pridobivanje dohodka z udeležbo v skupaj ustvarjenem dohodku na podlagi združevanja dela in sredstev pozna zakon v dveh podoblikah, in sicer kot:

- udeležbo v skupnem prihodu in
- udeležbo v skupnem dohodku.

Udeležba v skupnem prihodu

Delavci v TOZD pridobivajo dohodek z deležem v skupnem prihodu v tistih primerih, ko se TOZD v eni ali več DO, ki so med seboj reprodukcijsko povezane (fazna proizvodnja) dogovore o skupnem ustvarjanju in delitvi prihodka.

Dogovore se torej o skupni prodaji skupaj ustvarjenega izdelka, o delitvi tako ustvarjenega skupnega prihodka na prihodek vsake posamezne TOZD in sicer po količini njenega vloženega živega in minulega dela, ki se oceni na podlagi osnov in meril, za katera se dogovore v samoupravnem sporazumu, v katerem določijo tudi odnose izhajajoče iz takega načina pridobivanja dohodka (60.—64. člen).

Na ta način se urejajo dohodkovni odnosi tudi med trgovino in proizvodnjo.

Udeležba v skupnem dohodku

Udeležbo v skupnem dohodku pozna osnutek v primerih takoimenovanih skupnih vlaganj. To je takrat, ko delavci določene TOZD združujejo svoje delo na (združenih) sredstvih drugih TOZD. Iz takega združevanja dela in sredstev ustvarjeni dohodek se deli med vse TOZD, katere so za njegovo pridobivanje združile ali delo ali sredstva kot minulo delo.

CELOTNI PRIHODEK

- materialni stroški
- amortizacija

DOHODEK

- sredstva za zagotovitev skupnih in splošnih pogojev dela in družbenega razvoja

ČISTI DOHODEK

- osebni dohodki in skupna poraba delavcev
- sredstva za razširitev materialne podlage dela
- sredstva rezerv

Pravica do deleža v skupnem dohodku se kaže v dveh oblikah, in sicer:

- kot povrnitev vrednosti združenih sredstev v višini kot so bila združena ali v revalorizirani višini po osnovah in merilih, ter v obliki kot to določijo s samoupravnim sporazumom,

- ter kot nadomestilo za gospodarjenje z združenimi sredstvi, ki je lahko vnaprej določenem znesku ali v višini določeni po merilih in v obliki kot to določijo s samoupravnim sporazumom.

Pravica do nadomestila za gospodarjenje preneha s povrnitvijo vrednosti združenih sredstev. Obe pravici (do povrnitve in do nadomestila) pa prenehata v roku, določenem s samoupravnim sporazumom, ne glede na to ali je vrednost združenih sredstev do tedaj vrnjena ali ne.

Medsebojne odnose pri ustvarjanju skupnega dohodka urejajo delavci TOZD s samoupravnim sporazumom. Ti se lahko pravici do povračila vrednosti in do nadomestila za gospodarjenje tudi odrečejo (65.—75. člen).

Svobodna menjava dela

Delavci v izvajalnih TOZD v okviru samoupravnih interesnih skupnosti in delavci v delovnih skupnostih, ki opravljajo posle skupnega pomena za TOZD (DPS, SIS, ipd.), pridobivajo dohodek v okviru skupnega prihodka ustvarjenega s svobodno menjavo dela z delavci, ki njihove storitve uporabljajo.

Delavci v izvajalnih OZD, oziroma delavci v delovnih skupnostih se morajo z delavci v OZD — uporabniki ali DPS o taki menjavi dela dogovoriti s samoupravnim

sporazumom preko SIS ali neposredno.

Pridobivanje dohodka v samostojnih poklicih

Za delovne ljudi, ki z osebnim delom samostojno v smislu poklica opravljajo znanstveno, literarno, likovno, glasbeno, gledališko in drugo umetniško ali kulturno dejavnost oziroma advokatsko ali drugo poklicno dejavnost osnutek določa načeloma isti družbenoekonomski položaj kot ga imajo delavci v OZD.

Ti delovni ljudje lahko svoje delo združujejo in obliku-

jejočasne ali trajne delovne skupnosti, ki imajo načeloma enak položaj kot OZD.

Način, kako ti delovni ljudje pridobivajo dohodek in katere obveznosti poravnajo iz njega se ureja s posebnimi zakoni (84.—87. člen).

Odnosi pri delitvi in razporejanju dohodka

Ugotavljanje, delitev in razporejanje dohodka

Osnutek zakona podrobneje obdeluje ustavno določbo, ki pravi, da je ugotavljanje dohodka v TOZD pravica in dolžnost delavcev v TOZD.

Kot širši pojem od dohodka pozna osnutek prihodek. Dohodek TOZD dobimo po osnutku zakona takrat, ko od skupnega prihodka odštejemo:

- materialne stroške in
- stroške amortizacije.

Delavcu je zajamčena pravica, da s svojim odločanjem vpliva na višino posameznih materialnih stroškov in na obseg amortizacije s čimer vpliva tudi na višino dohodka.

Osnutek povsem opredeljuje, kaj se lahko šteje za vsebino materialnih stroškov (glej tabele).

Za mnoge izdatke, ki smo jih doslej večinoma prikazovali kot materialne stroške, osnutek določa, da se morajo pokrivati iz dohodka. To naj bi preprečevalo nepravilno večanje materialnih stroškov in s tem cen proizvodov.

Izrecno je navedeno, da se v materialne stroške ne morejo šteti izdatki za osebne dohodke in skupno porabo, izdatki za investicije, kot tudi ne prispevki, davki in druge dajatve.

Glede amortizacije je potrebno omeniti, da zakon poleg amortizacije osnovnih sredstev določa tudi obvezo amortizacije licenc, izumov, inovacij, študij, analiz, projektov idr. Minimalne amortizacijske stopnje naj bi določal zakon, za večje pa bi se delavci samo sporazumevali v skladu z družbenimi plani in dogovori (88., 97. čl.).

Razporejanje čistega dohodka

Čisti dohodek dobimo takrat, ko od dohodka oddvojimo sredstva za zagotovitev skupnih in splošnih pogojev dela in družbenega razvoja (glej tabele).

Čisti dohodek je tisti del dohodka, ki ga delavci svobodno razporejajo po samoupravnem sporazumu, ki mora upoštevati družbeno sprejeta merila in kriterije.

Čisti dohodek se izhodiščno razporeja za:

- osebne dohodke in skupno porabo,
- razširitev materialne podlage dela,
- ustvarjanje in obnavljanje rezerv.

V zvezi s tem zakon posebej določa, da morajo delavci dohodek, ki je rezultat posebnih ugodnosti na trgu, razporejati le v razširitev materialne podlage dela, če ni z zakonom določeno, da se uporabi za razvoj materialne podlage dela v eni izmed družbenopolitičnih skupnosti (98.—108. člen).

Delitev sredstev za osebne dohodke delavcev

Načela pridobivanja osebnega dohodka

Osnutek zakona usmerja delitev sredstev za osebne dohodke tako, da se upoštevajo že navedena načela delitve po delu in solidarnosti v izravnavanju socialnih razlik. Za uresničitev tega so delavci dolžni določiti osnove in merila za to delitev, ki morajo biti družbeno usklajena.

- znesek osebnega dohodka, prikaz po osnovah in merilih, po katerih je bila izvedena delitev sredstev za osebne dohodke,
- znesek sredstev, ki jih je iz svojih osebnih dohodkov združil za zadovoljevanje skupnih potreb, namensko prikazan,
- znesek sredstev, ki so bila iz njegovega osebnega dohodka izločena za splošno družbeno porabo,
- znesek dela sredstev skupne porabe izločenih iz čistega dohodka TOZD, obračunan po delavcu,
- znesek čistega osebnega dohodka (120. člen).

Eden od namenov takega prikazovanja obračuna osebnega dohodka je, da delavec uvidi tudi svoj materialni in-

- dohodek v primerjavi s povprečno uporabljenimi sredstvi,
- čisti dohodek po delavcu,
- akumulacija v primerjavi z dohodkom,
- akumulacija v primerjavi s čistim dohodkom,
- akumulacija v primerjavi s povprečno uporabljenimi sredstvi,
- osebni dohodek in sredstva za skupno porabo po delavcu,
- čisti osebni dohodek po delavcu (123. člen).

Primeri uporabe kazalcev

Gornji kazalci rezultatov dela naj se razen ob zakonsko določenih rokih ugotavljajo tudi v primerih, ko:

- se sprejemajo samouprav-

Organi DPS in pridobivanje ter delitev dohodka

Pravice, obveznosti in odgovornosti organov DPS

Osnutek navaja dolžnosti organov DPS, da ustvarjajo pogoje za samoupravne odnose v pridobivanju dohodka, za usklajevanje interesov pri planiranju in sporazumevanju ipd.

OZD, ki so z ukrepi teh organov prizadete, se mora zagotoviti ustrezna kompenzacija.

Določajo se pristojnosti teh organov v primerih sanacije ali likvidacije OZD, ki slabo posluje (137.—141. člen).

Medsebojna razmerja delavcev v združenem delu

Delovno razmerje

Z vključitvijo tega področja v zakon o združenem delu se odpravlja dosednji posebni zvezni zakon o medsebojnih razmerjih delavcev v združenem delu. Osnutek zakona tudi ponovno uvaja izraz delovno razmerje, ki je pripravnejši za uporabo vsebinsko pa prav tako dober kot dosednji (142.—144. člen).

Sklenitev delovnega razmerja

Po osnutku se šteje, da je delavec sklenil delovno razmerje takrat, ko da pisмено izjavo, da je seznanjen:

- s samoupravnim sporazumom o združevanju dela delavcev v TOZD (to je novouvedeni samoupravni splošni akt),
- s samoupravnim sporazumom o urejanju medsebojnih razmerij delavcev v TOZD,
- z drugimi splošnimi akti, ki urejajo medsebojne pravice, obveznosti in odgovornosti delavcev v TOZD ter
- da z njimi soglašajo in jih sprejema (145.—154. člen).

Sporazum o medsebojnih razmerjih

V osnutku je predvideno, da delavci v TOZD praviloma z enim samim samoupravnim sporazumom (o urejanju medsebojnih razmerij) uredijo naslednja področja iz medsebojnih razmerij:

- medsebojna razmerja v zvezi z začetkom, trajanjem in prenehanjem delovnega razmerja, sistematizacijo delovnih mest, ipd.,
- osnove in merila za razporejanje in delitev dohodka v TOZD,
- osnove in merila za vrednotenje dela, za razdelitev sredstev, za osebne dohodke in način njihovega prikazovanja, obračunavanje in izplačevanja,
- obveznosti delavcev in odgovornosti za njih kršitve, ter postopki in izreki v teh primerih,
- varstvo pri delu, zaščita žensk in mladine, odmori, dopusti, izobraževanje itd. (155. člen).



Uzakonjuje se pravica do posebnih nagrad delavcu, ki z inovacijo ali drugim vidikom ustvarjalnosti prispeva k povečanju dohodka.

Vsakemu delavcu se na podlagi dela jamči osebni dohodek najmanj v višini, ki mu zagotavlja materialno in socialno varnost. Zato so delavci dolžni iz čistega dohodka izločiti predvsem sredstva za pokrivanje najmanj svojih zajamčenih osebnih dohodkov. Če to ni mogoče, nadoknadijo razliko iz sredstev rezerv na ravni TOZD, DO ali DPS. (109.—117. člen).

Akontacija osebnega dohodka

Med letom dobivajo delavci akontacijo osebnih dohodkov za obdobja, določena s samoupravnim sporazumom. Ta obdobja so lahko krajša od enega meseca, ne morejo pa biti daljša.

Z vsakim izplačilom akontacije osebnega dohodka se mora delavcu vročiti obračun le-tega po vseh osnovah in merilih, po katerih je bila izračunana (119. člen).

Končni obračun osebnega dohodka

Po ugotavljanju zaključnega računa TOZD bo po osnutku zakona moral biti vsakemu delavcu vročen v pisni obliki končni obračun njegovega osebnega dohodka, ki bo vseboval:

interesa za upravljanje s tistimi področji družbe, za katera potom samoupravnega sporazumevanja izdajajo svoj osebni dohodek.

Izkazovanje dohodka

Prikazovanje dohodka in rezultatov dela

Z določili tega poglavja se odpravljajo dosedanje razprave in dileme o kazalcih, po katerih bi bilo najprimerneje prikazovati tako imenovano poslovno uspešnost oziroma rezultate dela. Zakon te kazalce naravnost določa in obenem dopušča možnost, da delavci poleg predpisanih, pri ugotavljanju rezultatov dela uporabljajo še druge pokazovalce.

Pri končni oceni rezultatov so delavci dolžni izhajati iz primerjave s preteklimi in planiranimi rezultati dela, kakor tudi z rezultati dela v sorodnih organizacijah in v družbenopolitičnih skupnosti nasploh (122.—126. člen).

Kazalci izkazovanja rezultatov dela

Kazalci, po katerih so delavci TOZD obvezni prikazovati rezultate svojega dela so sledeči:

- dohodek po delavcu,

CELOTNI

MATERIALNI STROŠKI

= MATERIALNI STROŠKI (89. čl.)

- porabljeni predmeti dela
- tekoče investicijsko vzdrževanje delovnih sredstev
- storitve drugih, potrebne za opravljanje dejavnosti TOZD
- tekoče potrebe za varstvo pri delu
- strok. izobraževanje in znanstv. razisk. delo za proizvodnjo
- druge tekoče potrebe materialne proizvodnje
- storitve družb. dejavnosti, ki so pogoj za delo in proizvodnjo
- druge tekoče potrebe materialne proizvodnje
- storitve družb. dejavnosti, ki so pogoj za delo in proizvodnjo
- prometni davek
- carine in carinske davščine

OPOMBA

Delavci odločajo o materialnih stroških (89. čl.)

- tehnični normativi
 - če ni normativov odločajo o višini izdatkov
- Pri ustvarjanju skupnega prihodka ali dohodka se med TOZD
- določa standarde materialnih str. (61., 65. čl.)

AMORTIZACIJSKI

= AMORTIZACIJSKI STROŠKI (90. čl.)

Amortizacija osnovnih sredstev:

- stvari
- materialnih pravic (sredst. za inovacije, izboljšave, študije, analize, projekti, itd.)

Delavci imajo pravico vzeti sredstva iz uporabe ali jih dati drugim delavcem včasno uporabo (210.—221. člen).

Razpolaganje z družbenimi sredstvi

Organizacije združenega dela imajo razpolagalno pravico do družbenih sredstev, kar pomeni, da:

- prenašajo družbena sredstva na druge družbene pravne osebe,
- pridobivajo sredstva v družbeno lastnino od imetnikov lastninske pravice,
- odtujujejo družbena sredstva iz družbene lastnine,
- dajejo družbena sredstva v zakup, na posodo ali v zastavo,
- zamenjujejo družbena sredstva.

Odgovornost za obveznosti

OZD in druga družbena pravna oseba je odgovorna za svoje obveznosti s sredstvi (družbe), s katerimi razpolaga, (230.—253. člen). Družbene pravne osebe se lahko dogovore, da bodo med seboj v raznih organizacijskih oblikah za posamezne obveznosti solidarno ali subsidiarno odgovorne in to v omejeni ali neomejeni obliki.

Povezovanje osebnega dela v sistem združenega dela

Združevanje kmetov

Kmetje lahko združujejo svoje delo in sredstva med seboj ali z delom delavcev, ki delajo z družbenimi sredstvi v kmetijski zadrugi ali druge oblike združevanja kmetov (in delavcev).

Kmetijska zadruga ima po zakonu položaj, pravice, obveznosti in odgovornosti delovne organizacije in je kot taka lahko sestavljena iz več TOZD.

Odnosi med združenimi kmeti in delavci v TOZD kmetijske zadruge se urejajo s samoupravnim sporazumom. Kmet ima pravico obdržati lastninsko pravico na sredstvu, ki ga je združil (254.—268. člen).

Dohodek iz teh oblik združevanja je družbena lastnina. Kmetje, ki trajno sodelujejo s svojim delom ali sredstvi v organizacijo združenega dela lahko sami ali z delavci te OZD osnujejo temeljno organizacijo kooperantov. (269.—275. člen).

Kmetijska zadruga in druge oblike združevanja kmetov se lahko v skladu z zakonom združujejo v zadrugne zveze in druga splošna združenja (277. člen).

Združevanje obrtnikov

Delovni ljudje, ki samostojno opravljajo dejavnost z osebnim delom s sredstvi, ki so lastnina občanov, lahko združujejo svoje delo in sredstva v obrtno ali drugo zadrugo, kjer imajo enak položaj kot združeni kmetje v kmetijski zadrugi.

Delovni človek, ki samostojno opravlja dejavnost z osebnim delom s sredstvi, ki so lastnina občanov, lahko s pogodbo ob skupnem rizi-

Odgovornosti delavcev

Odgovornosti delavca iz medsebojnih razmerij so v osnutku določene kot disciplinske in materialne.

Taksativno se navaja, kaj se lahko šteje za težjo kršitev delovnih in drugih obveznosti (169. člen).

Za kršitve delovnih in drugih obveznosti se poleg trenutno znanih, lahko delavcu izreče tudi disciplinski izrek v obliki denarne kazni. Primeri, ko je delavcu kot disciplinski ukrep izrečena denarna kazen, so opredeljeni v 171. členu osnutka.

Zakon ne omenja dosedaj možnih ukrepov kot so: odstavitev delavca z vodilnega delovnega mesta in pogojno prenehanje lastnosti delavca, in našteva sledeče možne ukrepe:

- opomin,
- javni opomin,
- razporeditev na drugo delovno mesto,
- denarna kazen,
- prenehanje delovnega razmerja (170. člen).

Organi za urejanje medsebojnih razmerij

Z osnutkom zakona se odpravljajo dosedanji odbori za medsebojna razmerja in njih funkcije prenehajo v pristojnosti delavskega sveta. Za izvrševanje določenih funkcij s tega področja lahko delavski svet imenuje komisije (157. člen).

V TOZD se ustanovi tudi posebna disciplinska komisija (172., 177. člen). Člane te komisije delavci neposredno volijo. Do 1/4 članov predlaga kot zunanje člane zbor zdru-

ženega dela pristojne občinske skupščine. Dopušta se, da več TOZD v okviru DO oblikuje skupno disciplinsko komisijo. Komisija mora imeti sekretarja (pravnika).

Delavec, ki išče varstvo pravic, mora to zahtevati najprej znotraj TOZD, in šele nato navzven npr. pred sodiščem združenega dela. (187. člen).

Vloga sindikata v združenem delu

Glede vloge sindikata določila osnutka urejajo predvsem temeljne odnose, ki odražajo predvsem pristojnosti sindikata ter obveze subjektov in organov združenega dela do njega ne da bi se ponavljala ustava. Vsebinsko organizacijska izvedba tega se prepušča v urejanje sami organizaciji sindikata.

Nekatere pristojnosti sindikata

Med najpomembnejšimi pristojnostmi in pravicami sindikata izhajajočimi iz njegove družbene vloge so v osnutku navedene tudi sledeče:

- sindikat je pobudnik za ukrepe pri uveljavljanju družbenoekonomskega položaja delavcev,
- nastopa z ukrepi za zagotavljanje družbenoekonomskih pravic delavcev,

- daje pobude za sklenitev ali za ponovno obravnavanje sklenjenih samoupravnih sporazumov,

- je udeleženec v postopku sklepanja in tudi podpisnik nekaterih samoupravnih sporazumov,

- udeležuje se postopkov usklajevanja interesov in stališč med delavci ali med OZD,

- ima pravico začeti postopek za rešitev sporov med delavci ali organi in organizacijami v združenem delu (30. člen),

- organ TOZD mora pred odločanjem o pravicah ali obveznostih delavca poskati mnenje sindikata (176. člen, 186. člen),

- sindikat je lahko udeležen v postopku in zastopa delavca pri uveljavljanju njegovih pravic, in to celo v primeru, ko delavec tako pomoč zavrže (186. člen),

- sindikat posamezne panoge lahko prevzame inicijativo in zasnuje merila za organiziranje OZD v tej panogi kot udeleženec družbenega dogovora (303, 555. člen),

- usmerja in vodi predhodno razpravo pri odločanju z referendumom, in ostalih oblikah (443. člen),

- ima zaščitno funkcijo pri uresničevanju družbenoekonomskega položaja delavcev in je družbeno odgovoren za izgradnjo združenega dela v celoti.

Pomembnejša naloga sindikata pri uresničevanju združenega dela je tudi izdelava motivacijskih meril za razporejanje dohodka in nagrajevanje po delu. Sindikat

se v osnutku omenja še v sledečih členih: 175, 176, 186, 312, 443, 466, 475, 478, 483, 495, 497, 499, 501, 505, 513, 514, 520, 523, 524, 525, 537, 538, 550, 555, 557, 558, 562, 565, 585, 616, 617, 614.

Upravljanje družbenih sredstev

Družbena sredstva so definirana kot družbena lastnina, ki je skupna materialna osnova ohranjanja in razvoja socialističnih družbe in socialističnih samoupravnih odnosov. S temi sredstvi upravljajo delavci v TOZD in vseh drugih oblikah združevanja dela in sredstev.

Na družbenih sredstvih nihče ne more pridobiti lastninske pravice. Družbena sredstva so: stvari, materialne pravice in denarna sredstva. Zemljišča in druga naravna bogastva se štejejo za naravne pogoje za delo (200.—209. člen).

Odnos delavcev do družbenih sredstev

Pri svoji pravici do dela z družbenimi sredstvi morajo delavci upoštevati svoje z zakoni in samoupravnimi sporazumi zaščitane pravice, obveznosti in odgovornosti do teh sredstev. Delavci imajo pravico in obvezo družbena sredstva: smotrno uporabljati, jih obnavljati, povečevati in zboljševati, jih varovati pred uničenjem in z njimi skrbno ravnati.

ku združi svoje delo in sredstva z delom in družbenimi sredstvi drugih delavcev v pogodbeno organizacijo združenega dela.

Delovni človek, ki združi svoje delo in sredstva v pogodbeno organizacijo združenega dela ima pravico biti njen poslovodja. Na podlagi pogodbe o ustanovitvi POZD sklenejo delavci in poslovodja samoupravni sporazum o združitvi, s katerim natančneje določijo medsebojne pravice, obveznosti in odgovornosti v POZD.

Poslovodja obdrži lastninsko pravico na sredstvih, ki jih je združil in ima iz tega naslova pravico do udeležbe na delu čistega dohodka, ki ga je ustvaril skupaj z drugimi delavci (278.—295. člen).

Samoupravno organiziranje združenega dela

Oblike združevanja dela in sredstev

Pogoji za organiziranje TOZD

Delavci imajo pravico in dolžnost delovne organizacije organizirati kot TOZD, če izpolnjuje vse tri že v u-

stavi določene pogoje, ki so: — takšen del mora predstavljati delovno celoto, — rezultat skupnega dela delavcev v taki delovni celoti, ki se organizira kot TOZD, se mora samostojno izraziti kot vrednost v DO ali na trgu, — tak del DO mora delavcem v njem omogočati, da lahko kot temeljna samoupravna skupnost delavcev uresničujejo svoje družbeno-ekonomske in druge samoupravne pravice (296. člen).

Del DO, ki ne izpolnjuje kateregakoli od navadenih pogojev delavci ne morejo organizirati kot TOZD. (301. člen) TOZD ni mogoče organizirati iz več delov DO, ki vsak zase izpolnjuje vse tri pogoje (296.—303. člen).

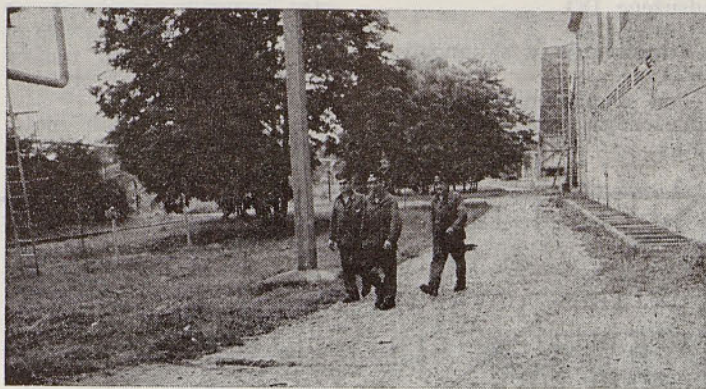
Organiziranje TOZD

Iniciativo za organiziranje TOZD lahko da:

- skupina delavcev,
- organizacija sindikata,
- organ upravljanja v DO,
- delavci vsake TOZD,
- družbeni pravobranilec samoupravljanja,
- skupščina DPS ali
- drug zakonsko pooblaščen organ (304. 305. člen).

O organiziranju TOZD odločijo delavci z referendumom. Sklep o organiziranju TOZD pošljejo delavci v 8. dneh od sprejetja vsem TOZD, ki lahko v 30. dneh začnejo spor pred sodiščem združenega dela, kjer so dolžne dokazovati, da tisti del ne izpolnjuje pogojev za organiziranje TOZD.

Ko postane sklep o organiziranju TOZD veljaven, lahko delavci v tem delu DO sklenejo samoupravni sporazum o združevanju dela v TOZD. Po sklenitvi tega sporazuma sprejmejo delavci statut, izvolijo delavski svet in pristopijo k samoupravnemu sporazumu o združevanju v DO (304.—308. člen).



Po sprejetju odločitve o organiziranju TOZD se v DO oblikuje delegatsko sestavljena komisija, ki izdelava predlog za razdelitev premoženja, pravic in obveznosti (308.—312. člen).

TOZD za opravljanje skupnih poslov

Osnutek omogoča tudi oblikovanje posebnih vrst TOZD za opravljanje skupnih poslov. To so strokovna opravila, ki jih opravljajo za ostale TOZD oziroma DO. Če

to niso posli iz 377. člena (posli delovne skupnosti: plansko-analitična dela, personalna služba, knjigovodstvo, evidenca in druga administrativna dela) in če se lahko glede na vrsto, obseg in značaj teh del ustvarja skupen prihodek oziroma se dosega dohodek in druge samoupravne pravice, se lahko za oprav-

- elektronska obdelava podatkov,
 - strokovno izobraževanje.
- Obveznosti in odgovornosti teh TOZD nasproti TOZD in DO, za katera vrše usluge, so načeloma enake kot odgovornosti delovnih skupnosti (379. člen).

Izločitev TOZD iz DO

Delavci imajo pravico izločiti TOZD iz sestava DO, razen v primeru, ko bi to v nasprotju z družbenim interesom bistveno otežilo ali onemogočilo drugim TOZD v isti DO delo in poslovanje.

Sklep o izločitvi sprejmejo delavci z referendumom. S sklepom so delavci dolžni v 8. dneh seznaniti vse ostale TOZD, ki lahko v 30. dneh začnejo spor pred sodiščem združenega dela, če se ne strinjajo z izločitvijo (313.—316. člen).

Prenehanje TOZD

Med načini prenehanja TOZD navaja zakon tudi postopek redne likvidacije. Ta postopek uvede skupščina občine, izvede pa ga krajevno pristojno sodišče. Redna likvidacija se uredi s posebnim zakonom (317.—322. čl.).

Ustanavljanje delovne organizacije

Osnutek določa pogoje in način ustanavljanja DO, ter obenem daje definicijo DO. (323.—328. člen).

Ustanavljanje DO se začne z izdajo akta o ustanovitvi, konča pa s konstituiranjem DO.

OPOMBA: Minimalne amort. stopnje določa zakon, stopnje iznad minim. določajo delavci TOZD sami sporazumno (pri skup.ustv. PRIH. ali DOH. sprejmejo merila za določanje amortizac. stopenj)

STROŠKI

PRIHODEK

TOZD

DOHODEK

TOZD

SREDSTVA

ZA

SKUPNO

IN

SPLOŠNO

PORABO

ČISTI

DOHODEK

TOZD

= SREDSTVA ZA ZAGOTOVITEV SKUPNIH IN SPLOŠNIH POGOJEV DELA IN DRUŽBENEGA RAZVOJA (94. člen)

- obveznosti do TOZD družbenih dejavnosti (svobodna menjava dela)
- obveznosti za zagotovitev socialne varnosti delavcev (ki se po zakonu pokrivajo iz dohodka)
- obveznosti do splošnih družbenih potreb (po zak.)
- obveznosti do delovnih skupnosti
- članarine (GZ in drugim splošnim združenjem OZD)
- izdatki za splošni ljudski odpor in družbeno samozaščito
- stroški amortizacije iznad minimalne stopnje
- denarne kazni, administrativne takse, sodni str.
- zavarovalne premije
- druge obveznosti opredeljene z zakonom, prevzete s samoupravnimi sporazumi ali pogodbami

= sredstva za osebne dohodke in skupno porabo delavcev

= sredstva za razširitev materialne podlage dela

= sredstva rezerv

Se pred aktom o ustanovitvi mora ustanovitelj sprejeti elaborat o družbeno-ekonomski upravičenosti ustanovitve DO. Akt o ustanovitvi mora vsebovati predvsem: ime ustanovitelja, ime, firmo in sedež DO, dejavnosti DO, znesek zagonskih sredstev, obliko odgovornosti DO in ustanovitelja, ime in pooblastila poslovodnega organa idr. (329.—334. člen).

DO v ustanavljanju lahko opravlja poskusno proizvodnjo, nastopa na trgu, se združuje v SIS in do enega leta lahko prejema določene družbene olajšave ter vrši pravna dejanja (336. člen).

DO v ustanavljanju ima svet kot ustanoviteljev organ upravljanja. V njem je do polovice članov ustanovitelja, ostali pa so člani, ki jih volijo delavci DO v ustanavljanju (337. člen).

DO v ustanavljanju ima začasni poslovodni organ. (338. člen). Delovna razmerja z delavci DO v ustanavljanju sklepa njen svet oziroma ko tega še ni, začasni poslovodni organ. (339. člen). Delavci v delu DO v ustanavljanju imajo pravico in dolžnost organizirati začasno TOZD. (341. člen).

Medsebojne odnose uredita DO v ustanavljanju in začasna TOZD v njej s samoupravnim sporazumom, ki neha veljati z dnem vpisa.

Konstituiranje DO

Konstituiranje se začne, ko je izgradnja končana, oziroma ko je DO v ustanavljanju sposobna opravljati svojo dejavnost (345. — 352. člen).

Konstituiranje DO je v tem:

- da se sprejme samoupravni sporazum o združitvi TOZD v DO,
- da se izvoli delavski svet DO,
- da se imenuje vršilec dolžnosti poslovodnega organa.

Če DO nima TOZD, se namesto sporazuma iz 1. alineje sprejme statut.

Organizacijske spremembe in prenehanje DO

DO preneha zaradi organizacijskih sprememb, to je, ko se TOZD v njej združijo v več DO, ko se sama združi z drugo DO v novo DO, ko prenehajo vse TOZD v njeni sestavi in če sodišče s sodbo ugotovi, da je vpis ustanovitve DO ničen. (353., 354. člen).

Organizacije združenega dela lahko za opravljanje določenih trgovinskih storitev ustanovljajo interesne skupnosti (357. člen).

OZD lahko ustanovljajo podjetja v tujini, ter lahko pri svojem poslovanju uporabljajo sredstva tujih oseb (358. člen).

Združevanje v SOZD

V sestavljeno organizacijo združenega dela se lahko združijo s samoupravnim sporazumom o združitvi:

- delovne organizacije,
- kmetijske zadruge,
- in druge oblike združevanja kmetov.

DO se lahko združi v več SOZD.

Osnutek zakona loči glede povezovanja DO v SOZD vertikalne in horizontalne oblike združevanja v SOZD (359., 360. člen).

Konstituiranje SOZD

Konstituiranje SOZD je v tem:

- da se sklene samoupravni sporazum o združitvi,
- da se izvoli delavski svet,
- da se imenuje vršilec dolžnosti poslovodnega organa.

Osnutek uvaja kot novost statut SOZD, ki ga sprejmejo z večino glasov delavci vseh TOZD, najkasneje v šestih mesecih po sklenitvi samoupravnega sporazuma (363. člen).

Delavci vseh TOZD v sestavi iste DO lahko odločijo, da se njihova DO organizira kot SOZD (364. člen).

SOZD preneha, kadar tako odločijo vse združene DO oziroma kadar prenehajo vse združene DO.

Združevanje v skupnosti OZD

Pod skupnostmi organizacij združenega dela zakon pojmuje:

- poslovne skupnosti organizacij združenega dela,
- samoupravne interesne skupnosti materialne proizvodnje,
- skupnosti TOZD in
- skupnosti delovnih organizacij.

V poslovno skupnost se združijo OZD, da bi v njej uresničevale določene skupne interese. Vanjo se lahko združijo tudi kmetijske in druge zadruge.

V poslovni skupnosti se lahko osnuje delovna skupnost. Lahko nastopa tudi v pravnem prometu s tretjimi osebami (366. člen).

Na tistih področjih materialne proizvodnje, ki so nuj-

na za obstoj in delo ostalih področij in kjer tržni principi ne morejo biti edini način urejanja odnosov, se lahko uporabniki in izvajalci na teh področjih združujejo v samoupravne interesne skupnosti materialne proizvodnje.

Ta skupnost ima skupščino (delegatsko in dvodomno) kot organ upravljanja, ki ima svoj izvršilni organ.

Skupnost se lahko združuje tudi z drugimi SIS materialne proizvodnje kot določa zakon (367. člen).

Osnutek poleg dosedanjih skupnosti TOZD, ki se lahko organizirajo tako izven kot znotraj DO, uvaja še skupnost DO. Tudi v to obliko združe-

vanja se lahko OZD povežejo le po določenih interesih. Te skupnosti ne morejo nastopati v pravnem prometu niti oblikovati trajnih obratnih sredstev (368. člen).

Združevanje v banke in zavarovalne skupnosti

Organizacije združenega dela in druge družbene pravne osebe lahko ustanovljajo banke in skupnosti za zavarovanje premoženja in oseb. To se uredi s posebnimi zveznimi zakoni (369., 370. člen).

Samoupravne interesne skupnosti

Osnutek tu ne prinaša bistvenih novosti od tega kar je

(se) lahko nadalje združujejo (-z) oblike povezujejo (-p) ustanovljajo (-u) organizirajo (-o) druge oblike združevanja ranja združenega dela dela in sredstev oziroma združevanja dela in sredstev	TOZD - temeljna organizacija združenega dela	DO - delovna organizacija	SOZD - sestavljena organizacija združenega dela	Kmetijske in druge zadruge	POZD - pogodbeni organizacija združenega dela
TOZD - temeljna organizacija združenega dela		obvezno -z		obvezno -z	
DO - delovna organizacija			lahko -z		
SOZD - sestavljena organizacija združenega dela					
Kmetijske in druge zadruge			lahko -z		
POZD - pogodbeni organizacija združenega dela					
Poslovna skupnost OZD					
SIS - materialne proizvodnje					
Skupnost TOZD					
Skupnost DO					
Banke					
Zavarovalne skupnosti					
Samoupravne interesne skupnosti					
Skupnosti za plansko in poslovno sodelovanje					

podala že ustava. Temelj urejanja odnosov v SIS je svobodna menjava dela, SIS se lahko združujejo v širše interesne skupnosti združenja in zveze SIS (37., 372. člen).

Skupnosti za plansko in poslovno sodelovanje

Za uresničevanje določenih svojih interesov se v skupnosti združenega dela za medsebojno plansko in poslovno sodelovanje lahko s samoupravnim sporazumom povezujejo sledeče organizacije:

- TOZD,
- DO,
- poslovne skupnosti OZD,
- banke,
- SIS

in druge oblike združevanja dela in sredstev. Za uresničevanje skupnih ciljev lahko skupnost ustanovi banko. V skupnosti se lahko oblikujejo posebni organi (upravljanja) in ustanovi delovna skupnost (373. — 376. člen).

Delovne skupnosti

Delavci, ki v organizacijah združenega dela ali drugih oblikah združevanja dela in sredstev opravljajo administrativno-strokovna, pomožna in podobna dela, lahko za opravljanje teh del oblikujejo eno ali več delovnih skupnosti.

Kot administrativno-strokovna in podobna dela osnutek našteva:

- plansko analitična dela,
- personalne zadeve,
- knjigovodstvo in evidenca,
- priprava in obdelava gradiva pravno-strokovne narave,
- administrativna dela (sprejemanje in odpravljanje pošte, delovodski protokol, stenografsko, strojepisno, arhivsko in podobno delo),
- splošne in druge zadeve, ki spadajo po naravi v ta dela,
- dela v zvezi s samozaščito (varstvo pri delu, civilna zaščita ipd.),
- čuvanje in vzdrževanje objektov in prostorov ipd.,
- pa tudi komercialna, projekтивna, znanstveno raziskovalna in podobna dela, če so manjšega obsega in nimajo pogojev za organiziranje TOZD (glej poglavje o TOZD).

Navedena dela se lahko opravljajo tudi v TOZD v posebni delovni enoti.

Sklep o organiziranju in konstituiranju delovne skupnosti sprejmejo delavci te skupnosti na zboru. Medsebojne odnose uredijo delavci delovne skupnosti z delavci TOZD s samoupravnim sporazumom o medsebojnih pravicah, obveznostih in odgovornostih. Delavci delovne skupnosti sprejmejo sporazum o medsebojnih razmerjih. Delovna skupnost je pravna oseba (377. — 385. člen).

Določanje in registriranje statusa OZD

Osnutek zakona v členih 386. do 414. obravnava področja dejavnosti, firme oziroma imena ter sedeže organizacije združenega dela. OZD ima lahko poleg glavnih še stranske dejavnosti. Dejavnosti DO so glavne dejavnosti TOZD.

Vsaka gospodarska DO ima firmo, to je ime pod katerim posluje. Vsaka gospodarska TOZD ima ime, s katerim posluje znotraj DO, navzven pa posluje s firmo DO.

Vsaka OZD ima sedež, to je kraj kjer opravlja glavno dejavnost, oziroma kjer po-

slovodni organ stalno vrši svojo funkcijo. V firmi DO morajo biti označene oblike odgovornosti TOZD za njene obveznosti, osnutek pozna sledeče:

n. sol. o. — neomejena solidarna odgovornost,

o. sol. o. — omejena solidarna odgovornost,

n. sub. o. — neomejena subsidiarna odgovornost,

o. sub. o. — omejena subsidiarna odgovornost,

n. sol. + sub. o. — neomejena solidarna in subsidiarna odgovornost,

o. sol. + sub. o. — omejena solidarna in subsidiarna odgovornost,

p. o. — popolna odgovornost (če DO nima TOZD)

o. o. — omejena odgovornost če TOZD odgovarjajo za obveze DO le z združenimi sredstvi.

Zastopanje in predstavljanje OZD

OZD zastopa in predstavlja njen individualni poslovodni organ, oziroma predsednik kolegijskega poslovodnega organa poleg njiju pa lahko še drugi vodilni delavci, če tako določa statut (415—417. člen).

Poslovna tajnost

Za poslovno tajnost se po osnutku zakona štejejo listine in podatki, ki jih OZD določi v svojih splošnih aktih, predvsem pa tisti:

- ki jih pristojni organ razglasi za poslovno tajnost,
- ki jih OZD pristojni organ sporoči kot zaupne,
- ki se nanašajo na dela, ki jih OZD opravlja za JNA,
- ki vsebujejo ponudbe na razpis ali licitacijo, dokler niso objavljeni rezultati,
- ki imajo poseben družbeni pomen.

Praviloma za delavce znotraj OZD ni poslovne tajnosti (418. — 425. člen).



Sodni register

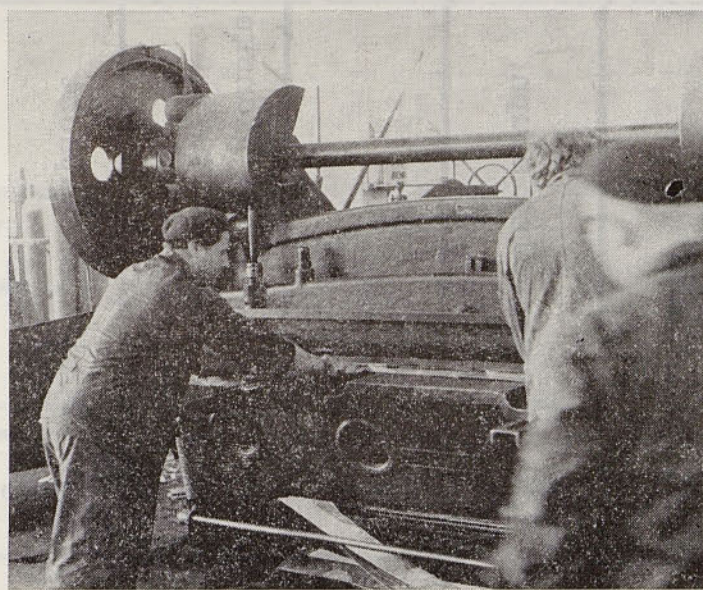
V sodni register, ki je javen se vpisujejo OZD, skupnosti OZD, združenja OZD, druge oblike združevanja OZD, banke, zavarovalne skupnosti, ter drugi z zakoni določeni subjekti. Podatki registra se objavijo v Uradnem listu SFRJ (426. — 438. člen).

Uresničevanje samoupravljanja delavcev v združenem delu

Odločanje delavcev

Urejanje uresničevanja samoupravljanja delavcev izhaja iz že v ustavi zastavljenega načela, da:

— je odločanje delavca v njegovem delu, pogojih in rezultatih dela neodtujljiva pravica vsakega delavca,



— ter da delavec uresničuje to pravico enakopravno z drugimi delavci v združenem delu,

— ter v odnosih medsebojne odvisnosti in vzajemne odgovornosti.

Delavec uresničuje to temeljno pravico v TOZD, pa tudi v drugih oblikah združevanja dela in sredstev in v celotni družbeni reprodukciji.

Oblika odločanja

Osnutek zakona kot oblike odločanja delavcev navaja:

— odločanje na zborih delavcev,

— referendum,

— druge oblike osebnega izjavljanja,

— preko delegatov v delavskem svetu,

— preko delegacij in delegatov v skupščinah SIS in DPS, ter kot posebno obliko uresničevanja samoupravnih pravic navaja:

— nadzorstvo nad izpolnjevanjem sklepov in nad delom organov in služb (439. člen).

Odločanje z osebnim izjavljanjem

Z osebnim izjavljanjem odločajo delavci v DO:

- z referendumom,
- na zborih delavcev,
- s podpisovanjem oziroma dajanjem posebnih pismenih izjav,
- in z drugimi oblikami osebnega izjavljanja (440. člen).

Kot najpomembnejšo obliko odločanja z osebnim izjavljanjem postavlja osnutek zakona referendum in tudi navaja o katerih zadevah se mora odločati z referendumom (441. člen).

Predhodno razpravo pri oblikah odločanja z osebnim izjavljanjem organizira sindikat. Samoupravne sporazume in druge splošne akte se sprejema z večino glasov vseh delavcev v TOZD (oziroma z večino glasov vseh delavcev vsake TOZD v DO).

Posebej lahko odločajo na zborih delavcev tudi delavci posameznih delovnih enot v TOZD, vendar le o določenih zadevah (440. — 447. člen).

Odločanje preko delegatov in delegacij

Tudi odločanje preko delegatov in delegacij se šteje za neposredno obliko odločanja delavcev. Delavci odločajo preko svojih delegatov tako, da jim dajejo smernice in navodila za delo.

Kot pravica in dolžnosti delegata osnutek navaja:

- posredovanje stališč delavcev, ki so ga izvolili, DS,
- usklajevanje stališča z ostalimi delegati,
- obveščati delavce o delu DS in svojem delu,
- zahtevati stališča delavcev, kadar mu le-ti ne dajo smernic.

Delegat v DS DO ima v z zakonom določenih primerih odločanja pravico odločati po imperativnem mandatu. Tudi delovna skupnost ima delegatov v DS DO.

Preko delegatov oziroma delegacij odločajo delavci v skupščinah SIS in DPO. (448. — 463. člen).

Organi upravljanja

Organi TOZD

Delavci v TOZD oblikujejo delavski svet razen v primeru, ko jih je manj kot 130, kjer opravljajo funkcijo DS vsi. DS TOZD sestavljajo delegati iz vseh delov delovnega procesa, sestava DS pa mora ustrezati socialni sestavi TOZD in mora ustrezati številu delavcev v posameznih delih delovnega procesa.

Pravico voliti in biti voljen v DS ima vsak delavec TOZD, vsakdo je lahko največ dvakrat zaporedoma izvoljen v DS in mandat delegata je največ dve leti. Vodilni delavec ne more biti delegat. DS TOZD sklepa javno z večino glasov vseh delegatov (464. — 471. člen).

TOZD ima lahko enega ali več izvršilnih organov DS, katerim se poveri določene izvršilne funkcije. Glede mandata in pasivne volilne pravice članov teh organov velja podobno kot za DS. Osnutek navaja, kaj se šteje za izvršilne zadeve (472. — 476. člen).

TOZD ima lahko individualni ali kolegijski poslovodni organ. Imenuje ga DS, po razpisu in na predlog razpisne komisije. Določa se sestav razpisne komisije, ter postopek razpisa in imenovanja. V 485. členu se določa kdo ne more biti imenovan za poslovodnega organa. Mandat poslovodnega organa je največ štiri leta in je po preteku lahko ponovno imenovan. Poslovodni organ je pri delu samostojen, odgovoren je delavcem in DS. Zakon povsem opredeljuje njegove pristojnosti v organiziranju in vodenju delovnega procesa v TOZD.

Določajo se postopki v primerih nesoglasij med poslovodnimi organi različnih OZD (490. člen).

Navajajo se primeri, ko je lahko poslovodni organ razrešen pred potekom mandata 494. člen (477. — 497. člen).

Organi DO

Delavski svet DO sestavljajo delegati delavcev iz TOZD in delovne skupnosti, ki so neposredno izvoljeni. Število delegatov TOZD je sorazmerno številu delavcev TOZD, najmanj pa eden iz vsake TOZD. Določajo se pristojnosti in vsebina dela DS DO (502. člen). Sklepe o vprašanih, o katerih se delavci TOZD osebno izjavljajo sprejema DS DO soglasno, v tem primeru imajo vsi delegati ene TOZD le en glas.

V drugih primerih odločajo delegati TOZD z večino glasov vseh delegatov.

Določila o izvršilnem organu DS TOZD se nanašajo tudi na izvršilni organ delavskega sveta DO. Poslovodni organ DO ima pravico opozarjati na nezakonite sklepe DS TOZD in če jih le-ta ne odpravi tudi pristojni organ DPS (498. — 513. člen).

Organi SOZD in drugih oblik združevanja

Za te organe veljajo skraj v celoti določila o organih DO. Skupnosti OZD, banke in zavarovalne organizacije imajo enake organe z enakimi nalogami in pristojnostmi kot organi v SOZD. V primerih, ko OZD združujejo le delo in sredstva izven organizacijskih oblik lahko oblikujejo poseben organ (515., 516. člen).

Organ delovne skupnosti

Delovna skupnost ima delavski svet in njegove izvr-

silne organe. Kot nov organ uvaja osnutek vodjo delovne skupnosti, ta vodi njeno delo, koordinira delovni proces, izvršuje sklepe DS delovne skupnosti in organov OZD.

Vodja delovne skupnosti ne more biti hkrati poslovodni organ temeljne ali druge OZD. Odgovoren pa je DS OZD in poslovodnemu organu OZD.

Delavci delovne skupnosti delajo predvsem po navodilih, smernicah in nalogah poslovodnega organa OZD, v kateri so (517. — 520. člen).

Obveščanje delavcev v združenem delu

Osnutek opredeljuje obveščanje delavcev kot: — pravico delavcev,

— in kot dolžnost organov upravljanja v samoupravnih organizacijah in skupnostih.

Obveščanje delavcev je bistveni pogoj za uresničevanje njihove samoupravljalne funkcije. Navaja se o čem morajo organi upravljanja obveščati delavce (521. člen).

Obveščanje mora biti po vsebini in obliki dostopno vsem delavcem, hkrati pa redno, pravočasno, resnično in popolno, seznanjen pa mora biti vsak delavec.

Za kršitev dolžnosti s področja obveščanja je določena tudi materialna odgovornost (521. — 525. člen).

Samoupravna delavska kontrola

Delavci imajo pravico in dolžnost uresničevati samoupravno delavsko nadzorstvo:

- neposredno,
- prek obstoječih organov upravljanja,
- in po posebnem organu samoupravne delavske kontrole.

V navedenih oblikah uresničujejo delavci samoupravno delavsko kontrolo na vseh ravneh združevanja dela in sredstev.

Organu delavske kontrole je dana pravica, da o sklepih delavskega sveta, za katere meni, da kršijo pravice delavcev zahteva osebno izre-

kanje delavcev. Zadržanje takega sklepa lahko zahteva tudi preko skupščine DPS. O svojem delu SDK obvešča delavce. (526. — 541. člen).

Odgovornost za opravljanje samoupravljalnih funkcij

Delavec je za svoje delo in udeležbo v družbenih zadevah osebno odgovoren, tako pri izpolnjevanju svojih delovnih obveznosti, kot tudi pri opravljanju svojih samoupravljalnih funkcij. Delavec je tudi kot delegat v delavskem svetu osebno odgovoren in za svoje delo odgovarja delavcem.

Delavčevo vestno in odgovorno izpolnjevanje samoup-

ravljavske funkcije je pomembno za uresničevanje samoupravljanja in delovanje našega družbenega sistema nasploh.

Opredeljujejo se tudi odgovornosti članov izvršnega organa in poslovodnega organa. Zanje osnutek zakona določa tudi materialno odgovornost za škodljive sklepe in delovanje (542. — 548. člen).

Družbeni dogovori, samoupravni sporazumi in drugi splošni akti

Udeleženci družbenega dogovarjanja in samoupravnega sporazumevanja so med seboj enakopravni in v odnose vstopajo prostovoljno. Osnutek uvaja možnost, da imajo posamezne določbe samoupravnega splošnega akta, če to dopušča narava odnosov, učinek tudi za nazaj (533. člen).

Določajo se temeljna načela, katerih kršitev povzroči ničnost samoupravnega sporazuma (549 — 554. člen).

Družbeni dogovori

Družbeni dogovor je podlaga za usklajevanje skupnih interesov in za urejanje medsebojnih razmerij s samoupravnimi sporazumi in z drugimi splošnimi akti.

Za udeleženca, ki je družbeni dogovor sklenil pa ga ne spoštuje, se izvaja družbenopolitična odgovornost.

Udeleženec lahko družbeni dogovor tudi odpove, s praviloma 6-mesečnim odpovednim rokom. Udeleženci družbenega dogovora se glede na svoj interes:

- OZD,
- zbornice in druga splošna združenja,
- SIS,
- druge samoupravne organizacije in skupnosti,
- sindikati in druge družbeno politične organizacije,
- družbene organizacije,
- in organi družbenopolitičnih skupnosti.

Družbeni dogovor obvezuje le tiste, ki so ga sklenili (555. — 561. člen).

Samoupravni sporazumi

Osnutek obravnava predmet in subjekte samoupravnih sporazumov. Sindikat je vedno lahko udeleženec samoupravnega sporazumevanja. V posameznih primerih pa tudi druge DPO.

S samoupravnim sporazumom lahko uredijo odnose z delavci v TOZD tudi kmetje, obrtniki in drugi delovni ljudje, ko združujejo svoje delo in sredstva v te TOZD. Naštete so vrste pogodb, za katere se smiselno uporabljajo določbe o samoupravnih sporazumih (583. člen).

Določeno je katere pogodbe se ne štejejo za samoupravne sporazume. Pravico predlagati sklenitev sporazuma ima tudi sindikat, ki ima tudi obvezo sodelovati pri sklepanju samoupravnega sporazuma o medsebojnih razmerjih delavcev v združenem delu in ga podpisati. Sodišče združenega dela lahko odpravi samoupravni sporazum oziroma posamezne njegove določbe (566. člen).

Skupnost TOZD	Skupnost DO	Banke	Zavarovalne skupn.	Samoupravne interesne skupnosti	Skupnosti za plansko in poslovno sodelovanje	Poslovna skupnost OZD	SIS - materialne proizvodnje	ali lahko ustanovijo delovno skupnost skupnih služb
lahko -z		lahko -u	lahko -u	lahko -u	lahko -p	lahko -z	lahko -z	
	lahko -z	lahko -u	lahko -u	lahko -u	lahko -p	lahko -z	lahko -z	DA
		lahko -u	lahko -u		lahko p	lahko -z	lahko -z	DA
		lahko -u	lahko -u	lahko -u	lahko -p	lahko -z	lahko -z	DA
		lahko -u	lahko -u	lahko -u	lahko -p	lahko -z	lahko -z	
		lahko -u	lahko -u		lahko -o			DA
		lahko -u	lahko -u				lahko -z	DA
		lahko -u	lahko -u					
		lahko u	lahko -u					
		lahko -u	lahko -u		lahko -p			DA
		lahko -u						DA
		lahko -u	lahko -u	lahko -u	lahko -p			DA
		lahko -u	lahko -u					DA

ORGANI V OZD IN DELOVNI SKUPNOSTI

TOZD	DO	SOZD	DELOVNA SKUPNOST
1. DELAVSKI SVET — komis. za del. razm. — drugi izvrš. org., DS 2. DISCIPLIN. KOMISIJA 3. DELEGACIJE V SIS, DPS 4. SAM. DEL. KONTROLA 5. POSLOVODNI ORGAN — individ. ali koleg.	1. DELAVSKI SVET — izvrš. organi DS 2. SKUPNA DISC. KOMISIJA 3. DELEGACIJE V SIS, DPS 4. DELAVSKA KONTROLA 5. POSLOVODNI ORGAN — individ. ali kolegijski	1. DELAVSKI SVET — izvrš. organi DS 2. DELAVSKA KONTROLA 3. POSLOVODNI ORGAN	1. DELAVSKI SVET — komis. za del. razm. — drugi izvrš. org. DS 2. DISCIPLIN. KOMISIJA 3. DELEGACIJE V SIS, DPS 4. DELAVSKA KONTROLA 5. VODJA DELOVNE SKUPN. imenuje ga DS OZD po sogl. DS del. skupn.

OPOMBE:

1) če je ustanovljena skupna disciplinska komisija v DO, potem te ni v TOZD in delovni skupnosti

2) če DO v svoji sestavi nima TOZD

VELIKE ČRKE — neposredno voljeni organ (razen poslovnega)

male črke — izvoljen po organu

Udeleženci določijo tudi ukrepe za primer neizpolnjevanja samoupravnega sporazuma, ureja se oblika povrnitve škode. Materialne obveznosti po sporazumu zastarajo v treh letih (562. — 585. člen).

Drugi samoupravni splošni akti

Razen z družbenimi dogovorom in samoupravnimi sporazumi se družbenoekonomske odnose v OZD po osnutku ureja še s sledečimi samoupravnimi splošnimi akti: — statutom, — pravilniki, — sklepi, ki na splošno urejajo določena vprašanja, — poslovniki, — in drugi splošni akti (586. — 592. člen).

Osnutek določa tudi hierarhijo samoupravnih splošnih aktov.

Družbeno varstvo samoupravnih pravic in družbene lastnine

Osnutek določa pravice, dolžnosti in odgovornosti delovnih ljudi, njihovih samoupravnih organizacij in skupnosti, samoupravnih družbenih in drugih organov pri varstvu samoupravnih pravic in družbene lastnine. Skupščina DPS v primerih kršenja pravic ali družbene lastnine nastopa proti OZD s sledečimi ukrepi (začasnimi):

— odstavi poslovodni organ,

— odstavi posamezne delavce z vodilnih delovnih mest,

— razpusti delavski svet,

— razpusti izvršilni organ,

— začasno omeji uresničevanje določenih samoupravnih pravic delavcev,

— imenuje začasni organ v OZD,

— odredi še druge z zakonom določene ukrepe.

Ukrepa iz 5. in 6. alineje ne moreta trajati več kot eno leto.

Preden nastopi z začasnimi ukrepi lahko da skupščina DPS delavcem rok za odpravo nepravilnosti. Pri uresničevanju družbenega varstva ima skupščina DPS pravico zadržati izvršitev sklepa akta ali dejanja OZD, v tem primeru pa je dolžna v 8 dneh začeti postopek pred sodiščem združenega dela.

Osnutek navaja za primere bistveno skaljenih samoupravnih odnosov, ko se:

— ne uresničujejo temeljne pravice delavcev,

— ko delavcu ni zagotovljeno upravljati delo in poslovanje OZD,

— ko se delavcem v delu OZD onemogoča organizirati TOZD,

— če OZD ne sprejme zakonsko zahtevanega sam. splošnega akta,

— če ni rednega, pravočasnega, resničnega in popolnega obveščanja,

— če ni zagotovljeno uveljavljanje samoupravne delavske kontrole,

— če v DS DO ni zastopana vsaka njena TOZD,

— če organ v OZD ne opravlja nalog ali prekorači pooblastila,

— če se huje kršijo druge samoupravne pravice delavcev.

Po osnutku se šteje, da OZD huje prizadeva družbene interese zlasti:

— če ne sprejme plana v določenem roku,

— če z razporejanjem dohodka krši načelo delitve po delu,

— če neuporabljeni sredstev ne odstopi v rabo zainteresirani OZD,

— če družbena sredstva družbenoekonomsko nesmotrno uporablja,

— če družbenih sredstev ne obnavlja, čeprav so dani pogoji,

Sindikalna organizacija na lastno pobudo ali na zahtevo delavcev začne postopek za reševanje spora in v njem aktivno sodeluje pri iskanju rešitev.

Za reševanje določenih hujših sporov lahko delavci, sindikat in druge DPO osnujejo

zahteve in morda tudi uvede ukrepe iz prejšnjega poglavja (614. — 617. člen).

Kazenske ter prehodne in končne določbe

Kazenske določbe obravnavajo gospodarske prestopke in prekrške, za katere se lahko kaznuje OZD (do 1.000.000 din) ali njena odgovorna oseba (do 30.000 din) (625—636. člen).

Prehodne in končne določbe določajo roke za usklajevanje statutov in delovanja v združenem delu z zakonom (637. — 646. člen).



— če ne zagotavlja pravic do materialne in socialne varnosti delavcev,

— če je začela investicijo brez zagotovljenih sredstev,

— če z nezakonitim poslovanjem prizadene škodo družbi (593. — 613. člen).

Reševanje sporov

Če sporov, ki nastanejo med delavci v OZD ali med delavci in organi v OZD ali med delavci in organi DPS, ni mogoče rešiti po redni poti, je predvidena pravica in dolžnost delavcev, da postavljajo svoje nerešene zahteve preko sindikalne organizacije.

skupen organ za reševanje nastalega spora. V primeru, da delavci niso zadovoljni z reševanjem spora, lahko preko sindikata zahteva, da skupščina DPS obravnava njihove

IZDAJA DELAVSKI SVET TOVARNE GLINICE
IN ALUMINIJA BORIS KIDRIČ KIDRIČEVO

Uredniški odbor:
Ivo Tušek — predsednik,

Člani:

Franc Meško,
Anton Zadravec,
Jože Huzjan in

Anton Kozoderc — namestnik predsednika —
Franc Vrlič — odgovorni urednik

Tisk: ZGP Pomurski tisk — TOZD tiskarna, Murska Sobota
Člani kolektiva in upokojenci dobivajo list brezplačno.
Rokopisov in slik ne vračamo.

Tehnokratizem in birokratizem v združenem delu

(Tretje nadaljevanje)

2. BIROKRACIJA

Med dejansko bazo družbene življenja in vodilnimi elitami pa nastaja vedno večji prepad. Zato je tudi vsak dan več socialnih konfliktov, neurejena in nedoločena je osebna odgovornost in tudi nastajajo vedno večje neopravičene socialne razlike. Tehnokracija je torej vladavina »tehnike« oziroma koncepcija družbenopolitične ureditve, kjer imajo odločilno besedo (edino!) izbrani visoko specializirani strokovnjaki in eksperti ne glede na stroko (poklic), ki naj bi po »nevturalnih«, »neodvisnih« čisto »tehničnih« pravilih in določilih vodili družbo. Tako se ustvarja družbeno-socialni propad med formalnim in dejanskim stanjem, namesto da bi dosegali usklajeno sožitje. Vsiljuje se pojmovanje, ki zanemarija družbeno moralne, etične in politično socialne razsežnosti vseh bistvenih družbenih pojavov in vidi ter vrednoti le tehnične in ekonomske, skratka materialne probleme.

Tehnokracija torej pomeni, da poborniki takega vladanja zahtevajo naj bodo vsa področja družbenega življenja, načrtovanja, delovanja in tudi konkretno organizirana izključno po strogo tehničnih merilih ter načelih in naj bo vodstvo vsega družbenega življenja v rokah najbolj »spособnih« (?) specializiranih tehokratov — menagerjev — vsa oblast naj torej pripada izbranemu delu »spособne« enostransko usmerjene apolitične tehnične inteligence, »elite«, ki bo o vsem odločala. Vsi drugi, večina ljudi, pa naj sledijo njihovim odločitvam (to so tisti, ki so stvarno odgovorni nosilci in ustvarjalci družbene reprodukcije in, ki ustvarjajo vrednost).

S svojim nastopom, konceptom in prakso se tehnokracija objektivno proglašuje za edinstveno in postaja odtujena elita, vsi drugi so nesposobni; tehnokracija izraza nezaupanje v delavski razred, do drugih delovnih ljudi; oblikuje se pravi in pravno družbeni odnos elitnega liderstva.

Plodna tla birokratizma so zlasti neznanje, iniciativa, nesposobnost, primitivno poslovanje, neaktivnost, enosmernost, ekstenzivnost in formalizem brez vsebine.

Značilnosti organizacije in načina (metode) delovanja birokracije so zlasti:

1. Hierarhična organizacija, torej piramida oblasti, vsak na višji stopnji oblasti komandira, ukazuje navzdol — odnosi nadrejenosti in podrejenosti so »instrument« oblasti, ki se tudi grobo enostransko uresničuje — značilna za delovanje birokracije je zlasti družbena praksa v manj razvitih družbenih odnosih.
2. Birokrat v metodah in oblikah teži, da bi na oblasti zamenjal bivšega lastnika, kapitalista — hoče vladati ljudem, ne materialni sferi, ljudje so predmet manipulacije, postanejo mu gole številke za preštevanje (poznana je na primer oguljena fraza: »V imenu ljudstva«); birokrat izračunava procenote, živi v veri nezmotljivosti in postane »nepogrešljiv«, vse mora skozi »njegove roke« itd.
3. Brezosebna (depersonalizacija); birokrat se odtuji okolici zaradi »višjih« ciljev. Osebnost in enakost so pomembni birokratu le na nivoju in v svojstvu funkcije, z njo je v tesni zvezi in se z njo oz. po njej ravna — zato je brezoseben, »identificira« oblast s človekom, ljudje so zanj številke, prešteva udeležbo članstva, kvantificira. Birokrat ni več človek, ker se od ljudi (tudi od tovarišev) distancira, ker »ne razumejo važnih vprašanj«, njegovih skrbi, birokrat »čuti« kako je potreben tu in tam itd. Se torej v miselnosti zoži le na področje funkcije, ki jo opravlja.
4. »Specializacija« kot oblika delitve dela na sektorje, področja — vsakdo dela le še zaradi (in po volji) drugega, ne pa zaradi družbe-

nega uspeha pri delu, zaradi družbenega napredka. Izpolnjuje naloge, da bi zadovoljil birokrata, ki je na stopnici višje. Taka »specializacija« nujno vodi v podražitev in »ekstenzivnost« gospodarjenja, vedno manjšo učinkovitost gospodarstva in negospodarstva in zapiranje v ozke kroge, iz katerih nihče več ne vidi ničesar drugega.

Birokrat je zaprt v »svoj krog dela« in ni sposoben videti — dojeti, razumeti problemov v objektivni stvarni podobi, kakršna dejansko je; vsako zadevo »rešuje« in »ureja« po »predpisu«, po normi, ne pa v duhu sprejetih veljavnih dogovorov, sklepov in pravil obnašanja. Naravna življenjska logika in tem primeru ne deluje. Iz tega se tudi oblikuje nezaupanje do drugih in tudi bojazen pred drugimi. Bolj sposoben sodelavec na »nižji« stopnji mu postane potencialni nasprotnik, ker se birokrat boji, da bo zasedal »njegov« položaj.

5. Formalizem. Celotna dejavnost se izraža v skrbi za izvajanje točno napisanih formalnih pravil, uveljavljanje sistema pravil, ki je kot sistem vedno dokončen, uveljavljanje formaliziranih postopkov, četudi so brez vsebine ali pa so že zastareli. Formalna procedura je birokratu praviloma in vselej mnogo bolj pomembna, kakor družbeni pomen in vsebina predmeta, ki se obravnava, s čimer se krepijo funkcije klasične države na področju družbenega življenja, ki so objektivno že zaviralne, za današnjo razvojno stopnjo.

3. Nekateri naši problemi

Šibke točke v našem samoupravnem sistemu so po družbeni oceni E. Kardelja omogočale tehnokratsko-upravljalске monopolne. V razpolaganju s sredstvi družbene reprodukcije je tehnokraciji uspelo osvojiti pomembne položaje v sistemu samoupravnega združenega dela, ki se kažejo v naslednjem:

- samoupravljalški kontroli delavcev je bil odvzet nadzor nad največjim delom družbenih skladov razširjene reprodukcije;
- izmikanju kontroli in usmerjanju državnih organov, ki so praviloma orodje in sredstvo samoupravljanja; v tem primeru pa so objektivno bili orodje tehnokracije.

Ko se je z ukrepi gospodarsko družbene reforme 1965. leta spodrezalo korenine ekonomske in politične moči državno lastninskega birokratizma, se je ta moč začela seliti v upravljavske centre, kjer je bila koncentracija in centralizacija družbene akumulacije. Ti centri so zaradi svoje rastoče moči začeli vplivati na delovanje organov državne oblasti v občinah, republikah in federaciji in tudi na organe upravljanja. Tako se je družba znašla pred nevarnostjo zraščanja tehnokratsko-upravljalškega monopola z aparatom državne oblasti, v smeri popolne odtujitve.

Takšne težnje so začetek svojevrstnega spreminjanja tehnokratske upravnih struktur v »vršilca« dolžnosti kolektivnega lastnika družbenega kapitala, brez odgovornosti do tega lastnika, to je delavskega razreda, ki torej delajo v njegovem imenu mimo njega, proti njemu. Če bi to dovolili, bi se družbeni kapital odtujeval od delavcev in jih postavil v mezni odnos, namesto, da bi delavci obvladovali proizvodnjo, bi le-to obvladal kapital ob vodenju tehokratov. Takšna pot je celo bolj nevarna, kakor v državno-lastninskem sistemu socializma ali v sistemu monopolističnega kapitalizma. V obeh sistemih je namreč upravljavska struktura menagerjev v podrejenem in odvisnem položaju, ker mora polagati račune državi in lastniku, v našem primeru, ko je družbena akumulacija dana z ustavo v upravljanje delavcem, če se tehnokratski monopolizem posreči, da delavcem odvzame kontrolo, imajo samostojni centri zda-

leč večjo (dominantno) moč, saj niti ekonomsko pa tudi politično niso več odgovorni

- niti delavcem
- niti državi
- niti lastniku.

Ta nevarnost je poglavito protislovje v naši družbi in bo tak pojav še trajal kot neugoden proces toliko časa, dokler delavci ne bodo sposobni neposredno upravljati, dokler ne bodo dejansko odločali o usodi razširjene reprodukcije. Z ustavo in razvojem TOZD so za to dani vsi objektivni pogoji.

Ločiti moramo zelo jasno kaj je tehnokratizem kot ideologija in družbenoekonomski odnos in kaj so tehnični in drugi strokovnjaki.

Odločilen kriterij je:

- položaj v teh odnosih glede sredstev akumulacije;
- kaj so določeni poklici ali funkcije v združenem delu oz. izobrazba, toziroma tehnološka učinkovitost, delovna in druga disciplina, red...
- kadar funkcije začenejo zraščati z monopolističnim razpolaganjem z družbenimi sredstvi reprodukcije v družbeni lasti, ko se ti centri vedno bolj odtujujejo in razpolagajo:
 - s sredstvi akumulacije,
 - z družbenim kapitalom, ki je last delavca,
 - z odvzemanjem samoupravnih pravic,
 - samovoljno odločanje o delavcu brez njega,
 - oblikovanje celotne politike uporabe sredstev reprodukcije.

Tehnokratski pojavi se in se še bodo kazali v mnogih novih oblikah v teku procesa vsebinskega spreminjanja »podjetij« v TOZD; v odnosih do razpolaganja s sredstvi; kažejo se tendence zapiranja; odkrivajo se novi problemi na področju gospodarjenja kot npr. nove oblike odtujevanja; pretirana skupna in družbena poraba, formalizmi, se zoperstavljajo učinkoviti organizaciji itd.

Konec

PREGLED VPISANEGA POSOJILA ZA CESTE V TGA 1. JULIJA 1976

TOZD	Štev. zaposl.		Znesek		Indeks	
	stanje	vplačalo posojilo	obveznosti	vpl. znesek	3:2	5:4
1	2	3	4	5	6	7
GLINICA	362	247	678.395.—	488.000.—	68.23	71.93
ALUMINIJ	561	238	1.034.775.—	448.400.—	42.42	43.33
VZDRŽEVANJE	480	276	672.639.—	511.100.—	57.50	75.98
PROMET	175	112	309.238.—	199.460.—	64.00	64.50
SKUPNE SLUŽBE	376	256	672.739.—	526.590.—	68.09	78.29
SKUPAJ	1954	1129	3.367.686.—	2.173.550.—	57.78	64.54

Centralna vpisna komisija