

II 117341



ČRNOma BELEM

GLASILO DELOVNEGA KOLEKTIVA ČZP »LJUDSKA PRAVICA«

LJUBLJANA, 20. OKTOBRA 1961

LETO VIII. — ŠT. 1

Prvi številki na pot!

Organi samoupravljanja in družbeni organi v našem podjetju so že večkrat ugotavljali, da je celoten kolektiv premalo informiran o dogajanju in problemih v podjetju. To pa je tudi eden od vzrokov, da člani kolektiva ne sodelujejo v dovoljni meri pri vodenju podjetja, da ne proučujejo delovanja podjetja, proizvodnosti, gospodarjenja in ne dajejo svojih predlogov za še boljše uspehe. Skratka, premajhna informativnost ne daje dovolj močnih pogojev za kvalitetnejše in široko izvajanje resničnega samoupravljanja.

Bistvo samoupravljanja pač ni samo v tem, da izvoljeni organi bolj ali manj temeljito odločajo o gospodarjenju v podjetju, o delitvi dohodka, o investicijski politiki in o vseh drugih vprašanjih, ki jih morajo urejati. Samoupravljanje pomeni vse več. Pomeni, da mora imeti vsak član kolektiva možnost soodločanja. Za to pa ni dovolj le, da odda svoj glas za tega ali onega kandidata za delavski svet ali upravni odbor in mu s tem zaupa, da bo deloval za koristi celotnega kolektiva. Vsak član kolektiva mora neposredno sam sodelovati pri obravnavanju o stanju v podjetju in sodelovati pri sprejemanju sklepov o delovanju v podjetju in tudi sam sodelovati pri skrbi, da se bodo ti sklepi najboljše izvajali. To je bil tudi osnovni cilj, da smo začeli pristopati k ustanavljanju svetov ekonomskih enot, ki pa v našem podjetju žal še niso zaživele, vsaj v zaželeni meri ne.

Sprejeli smo nov sistem delitve dohodka in osebnega dohodka. S tem smo dokončno odpravili osnovo za tisto miselnost, da lahko odgovorna oseba ali odgovorni organi v podjetju »dajo« nekemu »nekaj več«. Če že hočemo govoriti o »nekaj več« (pa tudi o »nekaj manj«), potem lahko govorimo le o boljšem ali slabšem gospodarjenju, o večji ali manjši produktivnosti, o višjih ali nižjih poslovnih stroških, o boljšem ali slabšem izkoriščanju strojev, o ustvarjanju bolj ali manj realnih zalog, o večjih ali manjših izostankih z dela in še o vrsti boljše ali slabše opravljenih nalog. Samo od teh stvari je odvisno, ali bo naš dohodek večji ali manjši. Več kot ustvarimo, pač ne moremo deliti.

V takšnem sistemu pa postaja odgovornost in skrb vsakega člana kolektiva toliko pomembnejši činitelj. Za boljši uspeh pač niso dovolj samo intenzivni napor organov upravljanja in vodilnih uslužbencev, ampak so potrebni napor celote. Zato pač ni dovolj, da posameznik skrbi le za svoj delovni učinek, ampak mora tudi skrbeti, kaj se dogaja v njegovi ekonomski enoti, kaj se dogaja z njegovim proizvodom v nadaljnjem delovnem procesu, ker pač vse to močno vpliva na dohodek. Brez dvoma bo na primer mnogo boljše urejanje vprašanje, kakšne investicije so nam najbolj potrebne, da bomo zmogljivost obstoječih strojev še povečali, če bodo o tem razpravljali vsi člani kolektiva, ki lahko pri svojem delu vsakodnevno ugotavljajo, kaj bi se dalo izboljšati, kot pa če to razpravo prepustimo samo nekaterim izvoljenim članom kolektiva in vodilnim uslužbencem, čeprav imajo najboljše namere za ureditev teh stvari. Več mnenj bo vsekakor dalo boljše rezultate.

To je tudi osnovno načelo pri poglobljanju našega samoupravljanja, ki se v sedanjem obdobju razvija v uveljavljanju ekonomskih enot. Naša perspektiva mora biti, da bodo te enote postajale vse bolj samostojne, da bodo same

urejale vrsto vprašanj, ki se danes še urejajo centralno, bodisi v okviru podjetja ali v okviru obrata. Kaj vse lahko urejajo ekonomske enote same, pa nam bo najboljše pokazala praksa, če se bodo te enote resno lotile svojih problemov. Sveti ekonomskih enot so izvoljeni, potrebno pa je, da zažive, da začno proučevati stanje v svoji enoti in v celotnem podjetju, odpravljati slabosti in izboljševati gospodarjenje v celoti. Le tako se lahko odkrivajo tiste notranje rezerve, ki jih sicer ne bi bilo mogoče najti, istočasno bo pa to dejansko uveljavljanje celotnega kolektiva kot upravljavca podjetja.

Temu namenu pa naj služi tudi naš list, ki bo po svoji kvaliteti tak, kakršno bo naše sodelovanje v njem.

Sergej Vošnjak



Pred štirinajstimi leti in danes

Dne 3. julija 1947 je izšla prva številka našega lista »Črno na belem«. Tako se je naša sindikalna podružnica uvrstila med prve, ki so izdajale svoje interno glasilo. Takratno vodstvo sindikalne podružnice je uvidelo, da je interno glasilo potrebno, saj so se prav takrat uvajale v grafično industrijo norme. Proizvodni oddelki so tekmovali za naslov najboljšega oddelka v mesecu in delavci v okviru oddelkov za naslov najboljšega delavca v oddelku. Naloga glasila je bila, da dosežene rezultate in izide tekmovalnj popularizira.

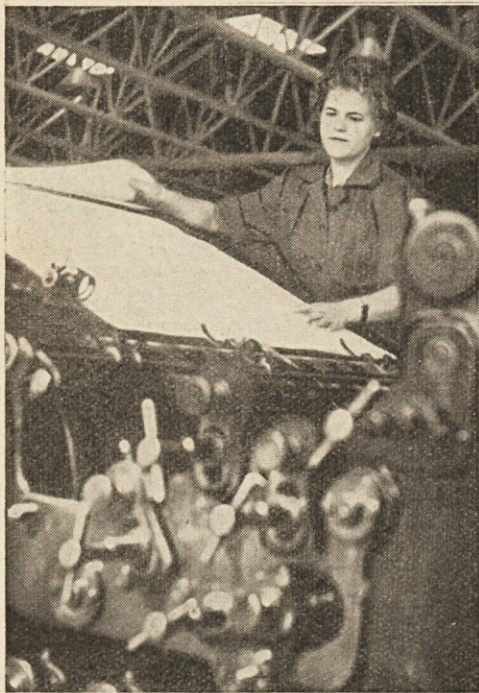
Glasilo je še posebno dobro opravilo svojo nalogo pri volitvah prvih organov delavskega samoupravljanja in je nekaj časa tudi dobro seznanjalo kolektiv z važnejšimi sklepi samoupravnih organov. V začetku je bila vsebina glasila zelo pestra, saj je prinašalo poleg proizvodnih in tekmovalnih rezultatov tudi članke o družabnem, kulturnem in prosvetnem življenju ter športnih prireditvah v kolektivu. Nekateri članki in verzi so duhovito grajali pomanjkljivosti in so imeli nemajhne zasluge za takojšnjo odpravo le-teh. Ščasoma pa so postajali prispevki iz vrst kolektiva vedno redkejši, marsikdo je uredniškemu odboru ali avtorju članka dobronamerno kritiko le prehudo zameril in tako je postajala vsebina vedno bolj pusta in enolična.

Ko je tiskarna opustila norme, ker take, ki so bile le kopija norm industrije s serijsko proizvodnjo, se v grafični industriji niso mogle uveljaviti, so prenehala medsebojna tekmovanja. Tedaj je zmanjkalo tudi te snovi za naš list. Proti koncu je ostal neutrudni urednik tovariš Slokan sam, zadnjih nekaj številčk je povsem sam uredil in v glavnem tudi sam napisal. Ko pa je tudi Slokanu to »težaško« delo postalo odveč, je glasilo prenehalo izhajati. Zadnja številka je izšla 25. novembra 1952 in je skupno izšlo 47 številčk.

Oživljenemu glasilu želimo vsekakor veliko več sreče, saj ima tudi neprimerno večje naloge. Moralo bo biti informator proizvodnih uspehov, katere bo treba prikazati življenjsko in nazorno, da bodo slehernemu razumljivi. Analitična služba bo morala stalno opozarjati ekonomske enote na nepravilnosti, ki slabijo uspehe, oziroma jim nakazovati boljšo pot, da bo storilnost čim večja in organizacija dela čim boljša. Glasilo naj bo javna tribuna ekonomskih enot, preko katere bodo le-te obveščale celoten kolektiv o svojem življenju, izmenjavale izkušnje, nakazovale uspehe, napake in opozarjale na zunanje motnje, ki vplivajo na slabše proizvodne uspehe.

Vsi upamo, da bo glasilo prinašalo čimveč člankov o našem kulturnem, prosvetnem in športnem življenju in bo tako postalo gonilna sila za živahnije delo tudi na tem področju. Organi delavskega samoupravljanja bodo imeli dobrega posrednika s kolektivom, katerega bo lahko dobrega seznanjal z važnejšimi sklepi in razpravami na zasedanjih.

Jože Paradiž



Bralci!

Pred vami je prva številka znova oživljenega našega glasila. Dolgo smo jo pripravljali, toda danes je tu. Uredništvo želi, da bi je bili veseli, da bi nestrpnno pričakovali vsako naslednjo številko. Toda — kdaj bo spet izšla? Moramo povedati, da nismo odredili nobenih rokov. Vse je odvisno od vas. Ne želimo namreč, da bi ČRNO NA BELEM le prebrali, temveč da bi ga tudi napisali. Da bi povedali, kaj vam je všeč v listu in — seveda — kaj ne, opozorili uredništvo na stvari, ki jih je — verjemite, nehote — pozabilo uvrstiti, da bi povprašali o tej ali oni zadevi našega podjetja in končno, da bi nam pisali o svojem delu, svojih težavah in uspehih ter nam sporočali mnenja in predloge! Tako mislimo zbrati gradivo za naslednjo številko. Ko ga bo dovolj, jo bomo znova natisnili. Želimo si čim več prispevkov (k sodelovanju še posebej vabimo fotoamaterje, vse, ki skrivajo risarske talente ali humoristične žilice), le mimogrede pa opozarjamo bodoče sodelavce, da je list majhen po obsegu ter ga ne bi želeli »napolniti« z dolgimi članki. Teh najbrž ne želite.

Glasilu smo dali naslov »Črno na belem«. Zato, ker smo ta naslov podedovali, saj, kot rečeno, glasilo ni novorojenček, temveč oživljeno. Če pa se boste, bralci, odločili za drug naslov, ga bomo spremenili. Tako torej s tem razpisujemo majhno anketo o imenu glasila (vidite, da ne mislimo, da bo list spet zaspal!) in vas vabimo, da nam sporočite svoje predloge. In še »tehnično« pojasnilo: predloge oziroma odgovore na vprašanje »Katero ime predlagate svojemu glasilu?« in vse druge dopise oddajte v sobi 68/IV.



TOVARIŠ BRUNO ČEČ — PETDESETLETNIK

Dne 25. septembra 1961 je naš glavni tehnični vodja Bruno Čeč prestopil mejo polstoletja. V naše podjetje je vstopil leta 1928. Dve leti po končani učni dobi je odšel na Dunaj. Tam je obiskoval grafično visoko šolo. Po končani šoli se je vrnil v takratno Jugoslovansko tiskarno in prevzel mesto tehničnega faktorja.

Okupacija ga je zatekla na tem mestu. Postal je član OF in deloval v okviru podjetja in na terenu. Leta 1942 je bil v tiskarni aretiran in odpeljan v Gonars, kasneje pa v Renicci, od koder se je vrnil marca 1943. leta.

Po osvoboditvi je prevzel tehnično vodstvo tiskarne. Obogaten z dolgoletno strokovno prakso je veliko pripomogel, da je tiskarna nemoteno obratovala, saj je bil odstranjen domala ves prejšnji vodilni strokovni kader. Z veliko ljubeznijo do poklica se je lotil težke naloge, čimprej posto-

poma obnoviti zastarele stroje in spremeniti stare metode vodenja. Precej grafičnega kadra v naši tiskarni se lahko zahvali prav njemu, da si je pridobil visoke strokovne sposobnosti. Tudi za strokovno šolstvo nima malo zaslug. Dolgo vrsto let je opravljal funkcijo šolskega inšpektorja ter bil tudi nekaj let predsednik republiške izpitne komisije za kvalificirane in visokokvalificirane delavce. Posebej moramo poudariti, da je vložil mnogo truda in prostega časa pri izdelavi idejnega projekta za gradnjo novih tiskarniških objektov in sploh njegovo dejavnost v organih delavskega upravljanja.

Mnogo bi lahko še naštel zaslug, manjših in večjih, v 33-letnem službovanju v našem podjetju. Vsi mu pa želimo, da bi bil še dolgo let med nami in še naprej ustvarjal. K jubileju pa mu prav iskreno čestitamo.

ČRNO na BELEM

GLASILO DELOVNEGA KOLEKTIVA ČZP »LJUDSKA PRAVICA«

Izdaja delavski svet. — Tisk in klišeji tiskarne ČZP »Ljudska pravica«. — Urejuje uredniški odbor. — Odgovorni urednik Danilo Domažnjak

USPEH JE TU!

Prav je, da v prvi številki časopisa vsaj v grobih obrisih pogledamo v letošnji gospodarski plan podjetja in v izvršitev v prvem polletju.

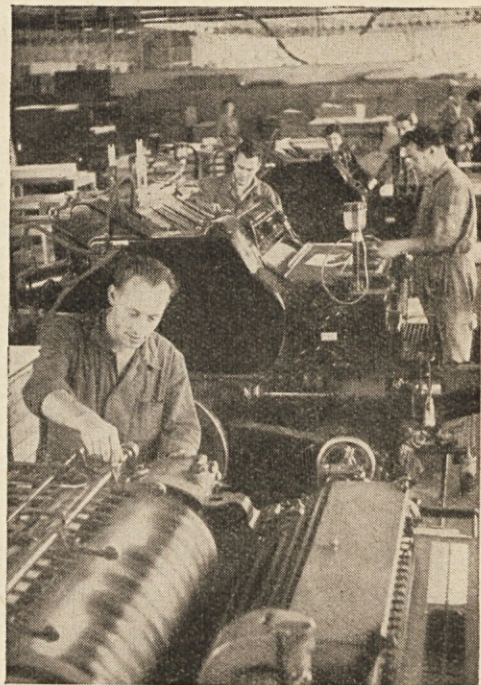
Člani kolektiva, zlasti tisti, ki so člani organov delavskega samoupravljanja, se bodo spomnili, da smo letošnji plan sprejeli dokaj pozno spomladi in da smo ga

vendar pa se koeficient obračanja ni bistveno poslabšal. Izrazito pa se je v letošnjem letu poslabšalo izterjavanje dolžnikov, kar nas je večkrat privedlo v težko finančno situacijo, ki smo jo reševali s kratkoročnimi namenskimi krediti. O teh problemih so naši organi delavskega upravljanja razpravljali in sprejeli ustrezne sklepe.

Kljub kolikor toliko ugodni izvršitvi polletne realizacije pa bi bilo prav, da bi se vsak član kolektiva zase in vsi skupaj kot celoten kolektiv zavedali, da bomo uspešni le:

- če bo naša storilnost čim višja,
- če bomo čim bolj znižali poslovne stroške in sploh
- če bomo umno gospodarili.

Naše obveznosti v zvezi z rekonstrukcijo so velike, razen tega pa v tiskarni še nismo uspeli obnoviti prepotrebne strojne opreme. To pa pomeni, da bomo v prihodnosti potrebovali precejšnja sredstva, če bomo hoteli zadostiti tem obveznostim in se hkrati še naprej izpopolnjevali. Pravilnik o delitvi čistega dohodka in pravilnik



o delitvi osebnih dohodkov, ki smo ju letos sprejeli, bosta prav gotovo stimulirala kolektiv k čimboljši realizaciji obveznosti.
Ela Dobnikar

Aktualno

glede na lansko realizacijo dvignili kar za 21,5 %. S tem smo sprejeli obveznost, da bomo do leta 1962 ustvarili 2876 milijonov bruto prometa, 607 milijonov dohodka, 486 milijonov čistega dohodka in po pokritju osebnih dohodkov v znesku 439 milijonov še 47 milijonov dinarjev za sklade podjetja in druge obveznosti.

V prvem polletju smo kljub težkim pogojem poslovanja — spremembe v kreditiranju obratnih sredstev in druge spremembe v gospodarskem sistemu — le skoraj dosegli polletni plan v bruto dohodku, medtem ko smo ga v dohodku in čistem dohodku celo nekoliko presegle — za 4 %.

Razširjeno poslovanje je povzročilo zlasti v založbi in tiskarni povečanje zalog,

ZALOŽBA IN TISKARNA

STANOVANJSKA PROBLEMATIKA
V PODJETJU

Več potreb kot sredstev

Že nekaj let nazaj so naši organi upravljanja posvečali posebno skrb stanovanjskim problemom; zato so odobrvali precejšnje zneske lastnih sredstev in najemali kredite iz stanovanjskih skladov (skupno od l. 1956 do 1961 ca. 212 milijonov din). S tem pa seveda niso uredili vseh problemov. Iz dneva v dan se pojavljajo novi prosilci. V seznamu, ki ga je pripravila stanovanjska komisija, je trenutno okrog 80 prosilcev za različna stanovanja.

Delavski svet podjetja je na enem izmed zadnjih zasedanj sprejel sklep za gradnjo stanovanjske stavbe s približno 25 stanovanjskimi enotami. Po predvidenih kalkulacijah bi bilo za to potrebnih ca. 120 milijonov din s komunalnim prispevkom vred. Od tega je 32 milijonov odobrenega posojila iz stanovanjskega sklada, ostanek pa bi morali v roku dveh let zbrati podjetje in posamezni člani kolektiva — zainteresenti za stanovanja. (V novih zakonskih predpisih za stanovanjsko gradnjo je namreč med drugim sprejet tudi člen, po katerem naj vsak državljan tudi sam prispeva k ureditvi svojega stanovanjskega problema.)

Pri nas smo o tem, kako v bodoče reševati stanovanjske probleme, že razpravljali na različnih sestankih, vendar do nekih zaključkov in sklepov še nismo prišli. Dosedanji predlogi so bili:

1. Da bi vsi člani kolektiva pomagali pri stanovanjski gradnji z varčevalno akcijo — 1 % od osebnih prejemkov. Tako pridobljena sredstva bi bila interno posojilo in bi jih podjetje v določeni dobi posameznikom vrnilo.

2. Da bi vsi člani kolektiva, ki jim bo stanovanje dodeljeno, pred vselitvijo vplačali določene zneske pologov, ki bi se jim obračunavali pri stanovanjski najemini.

V pojasnilo k tej stvari le še to, da je v glavnem za pričetek gradnje stanovanjske stavbe vse pripravljeno, razen — finančnih sredstev.

E. D.

Od 70 do 80 publikacij, kolikor znaša letni program Cankarjeve založbe, jih okrog polovico izide v domači hiši, v tiskarni Ljudske pravice. Letos je že 20 knjig CZ natisnila naša tiskarna, 15 pa jih je še v različnih fazah dela, od ročne stavnice do knjigoveznice.

V založbi vemo, da mora tiskarna LP večkrat prevzeti sicer častne, toda zahtevne, nujne in, kar nam gre najmanj v račun, izvenplanske naloge, tako da trpe ostala dela, večkrat žal prav knjige Cankarjeve založbe. V večini ostalih tiskarn traja tiskarniški postopek približno tri mesece, vse drugačne pa so izkušnje doma. Upoštevaajoč navedene okoliščine, pa če pridamo še česte zamude z avtorskimi korekturami, dosežemo »rekord« 13 mesecev od oddaje rokopisa v tiskarno do izida



knjige, v najboljšem primeru pa se ves postopek skrči na pet mesecev.

Sredi septembra 1960 smo dali v tiskarno deseti zvezek Titovih zbranih del, knjiga izide pa šele v drugi polovici oktobra 1961. Iz ročne stavnice smo dobili stolpce v korekturo konec decembra, vrnilo smo korekture v straneh res šele aprila, ko je bila torej pripravljena knjiga za tisk. Vmes so prišla nujnejša dela in tako se je, kot rečeno, vse skupaj zavleklo na 13 mesecev. Mnogo boljše tudi ni bilo s Krleževimi esejmi: v tiskarni so se »medili« (vse naštetje težave so tudi tu vneto nagažale) od 24. oktobra 1960 do začetka oktobra 1961.

V primeri z navedenima deloma je razmeroma hitreje zagledala luč sveta knjiga Enza Bettize Tržaška prikazen iz letošnje zbirke Sodobni roman. Konec maja smo dali rokopis v stavnico in knjiga bo izšla konec oktobra. Toda še vedno pet mesecev...

Seveda pa poznamo tudi izjeme v domači hiši, kadar gre res za kako nujno politično brošuro (čeprav med nujne prištevamo vse naše knjige, saj nas pritiska letni plan, dolžni smo izpolniti obljube do naročnikov, loviti moramo za prodajo knjig primerne sezonske mesece itd. itd.).

Pri vsaki publikaciji pa seveda najdemo na obeh straneh — v tiskarni in pri založbi — določene subjektivne in objektivne težave. Prizadevali si bomo, da bo založba take zadeve čimbolj uredila, pa bo tudi tiskarna storila s svoje strani vse, da bodo knjige dotiskane v čim krajšem roku.
Djuro Šmicberger

SUBVENCIJA ZA VND

Na mnogih zasedanjih osrednjih in obratnih organov upravljanja smo razpravljali o ekonomskem stanju revije Vprašanja naših dni, ki jo izdaja Cankarjeva založba. V začetku leta je Sklad za pospeševanje založništva odobril reviji 8 milijonov din subvencije. Zdaj je upravni odbor Sklada za revijo odobril še 2 milijona, skupaj torej 10 milijonov din subvencije.

Samoupravni organi in sindikalne podružnice v novih razmerah gospodarjenja

Izvršni odbor naše sindikalne podružnice je tik pred dopusti sklical širše posvetovanje o decentralizaciji delavskega samoupravljanja z namenom, da bi na njem predstavniki delavskega samoupravljanja, vodstva podjetja in sindikalne organizacije ocenili doseženo stopnjo razvoja delavskega samoupravljanja v podjetju in se pogovorili, kako bi organizacijo proizvodnje in oblike političnega dela v podjetju prilagodili spremembam v našem gospodarskem sistemu, novim pogojem gospodarjenja. Udeleženci posvetovanja so soglašali, da je treba še letos izpolniti naslednje naloge:

● v vseh obračunskih ekonomskih enotah izvoliti svete ekonomskih enot ali podobne organe decentraliziranega delavskega upravljanja, kar je priporočil gospodarskim organizacijam v ljubljanskem okraju OSS Ljubljana že letos spomladi;

● v vseh obračunskih ekonomskih enotah in obratih izvoliti grupne poverjenike sindikalne organizacije ali sindikalne pododbore, ki naj družbeno-politično usmerjajo proizvodno delo in življenje v ekonomskih enotah;

● volitve samoupravnih organov v ekonomskih enotah so dolžni pripraviti delavski sveti skupaj s sindikalno organizacijo;

● vse obračunske ekonomske enote in obrati v podjetju naj čimprej razpravljajo o decentralizaciji upravljanja, prenosu pravic in pristojnosti od zgoraj navzdol in posredujejo predloge, kako decentralizirati upravljanje v podjetju, prek izvršnega odbora sindikalne podružnice osrednjemu delavskemu svetu.

Posvet o decentralizaciji delavskega samoupravljanja ni dal rezultatov, ki smo jih pričakovali; zaradi letnih dopustov večidel omenjenih nalog še ni uresničen in jih bo treba uresničiti v prihodnjih



mesecih. Predvsem se v podjetju še nismo dogovorili, kateri oddelki naj bodo ekonomske enote, kateri obračunsko ekonomske enote, niti ni še povsem jasno, kakšne pristojnosti naj ekonomske enote imajo.

ZAKAJ DECENTRALIZACIJA SAMOUPRAVLJANJA?

Zahteva po materialni decentralizaciji delavskega samoupravljanja je izražena že v programu Zveze komunistov Jugoslavije na VII. kongresu z besedami: »Zveza komunistov Jugoslavije sodi, da morata biti proizvajalec in delovni kolektiv — v mejah splošnih družbenih interesov, izraženih z družbenim planom, ki usmerjajo gospodarski razvoj, in z drugimi sklepi vodilnih družbenih organov — kar najbolj samostojna pri svojem delu in poslovanju, se pravi v proizvodnji in pri razpolaganju s skladi podjetja...«

Čeprav je s temi besedami jasno izražena družbeno-politična orientacija, kako razvijati delavsko samoupravljanje, so decentralizacijo upravljanja v mnogih kolektivih razumeli izrazito birokratsko. (Ocenio, ki sledi, navajam v namenu, da bi pri nas našli pravo, najkrajšo pot k neposrednemu upravljanju.) Zadnje leto skoraj v nižje samoupravne organe, in ugotavljanjem, da je takih pristojnosti zelo malo. Bistvo decentralizacije je drugje: v vprašanju, na kakšen način, v kolikšni meri in s kakšnimi sredstvi spodbuditi proizvajalce tako na njihovem delovnem mestu kakor tudi v širšem družbenem dogajanju in v celotnem družbenem procesu,

da bi se z novo, svežo aktivnostjo, z novimi manifestacijami svojega razuma, hotenj in želja vključili v vsakodnevna dogajanja svojega kolektiva.

V kolektivih, kjer so spoznali takó izraženo vsebino decentralizacije upravljanja, dosegajo tudi pri ustanavljanju ekonomskih enot lepe uspehe, v kolektivih pa, kjer suhoparno in administrativno preobračajo sem in tja pristojnosti samoupravnih organov z edinim namenom, da bi navidezno ustregli zahtevam po decentralizaciji gospodarjenja, ki jih oblikuje naš družbeni razvoj, ne dosegajo nič večjih proizvodnih uspehov kakor prej. Pri ugotavljanju, kakšne naloge čakajo samoupravne organe in sindikalne organizacije v našem podjetju, torej ne smemo pozabiti poudariti, da doživljamo družbeno-politične in ne upravno-administrativne spremembe v gospodarjenju in da smo zato dolžni s političnim poslušom prilagoditi tem spremembam organizacijo proizvodnje in upravljanja v našem podjetju. Kako?

DELO SINDIKALNE PODRUŽNICE

Najprej: z intenzivnejšim delom sindikalne podružnice. V novih pogojih gospodarjenja so se tudi naloge sindikalne podružnice bistveno povečale. Vplivati mora na tako delitev dohodka, ki bo omogočala razvoj proizvodnje in proizvajalnih sil, hkrati pa zagotavljala izboljšanje delovnih razmer zaposlenih in povečanje njihovega življenjskega standarda. Sindikalna podružnica je dolžna redno spremljati razvoj delitve dohodka po delu in skrbeti za pravično, ekonomsko spodbudno delitev dohodka med ekonomskimi enotami. Razen tega mora podružnica doseči, da bodo vsi člani kolektiva sodelovali v upravljanju, to je, dolžna je oblikovati ekonomske enote in pospeševati prenos pravic upravljanja na neposredne proizvajalce. Sindikati so priporočili, naj v vseh ekonomskih enotah osnujejo sindikalne grupe z grupnim poverjenikom ali z nekajčlanskim odborom na čelu, zelo velike ekonomske enote pa naj ustanovijo svojo sindikalno podružnico. V nekaterih podjetjih menijo, naj bi z reorganizacijo sindikata oziroma s prilaganjem sindikalne organizacije decentraliziranemu upravljanju počakali, dokler ne bodo ekonomske enote dobile večjo ekonomsko bazo in samostojnost. Tako mišljenje je škodljivo, ker potem nova organizacija podjetja ne dobiva družbeno-politične podpore od organiziranega kolektiva v ekonomskih enotah. Zato je centralni svet ZSJ priporočil, naj bi v vseh podjetjih prilagodili organizacijo sindikata organizaciji podjetja ne glede na to, do kakšne stopnje je

prišel razvoj samoupravljanja v ekonomskih enotah. Po tem priporočilu je treba prenesti težišče dela sindikata v ekonomske enote. Sindikalno organizacijo v ekonomski enoti je treba torej organizirati tako — to priporočilo naj velja tudi za naše podjetje — da bo lahko v okviru svojih pravic in dolžnosti, v okviru nalog ekonomske enote samostojno delala, razvijala svojo iniciativo, sklicevala konference, načevala različna vprašanja o delu in življenju kolektiva, se odločala za svoja stališča in sprejemala sklepe. V perspektivi naj bi sindikalne organizacije v ekonomski enoti imele tudi denarna sredstva, na primer za socialno pomoč članstvu, za pomoč ob odhodu na letni dopust in podobno. Trenutno najpomembnejša naloga sindikalne organizacije v ekonomski enoti pa je: poverjeniki ali odbori sindikata, kolikor so jih ekonomske enote že izvolile, naj pripravijo gradivo in predloge o vseh problemih, ki o njih kolektiv razpravlja, kolektiv pa naj o teh predlogih pove mnenje in sklepe ter jih posreduje samoupravnim organom.

»STRINJAM SE« NI UPRAVLJANJE

V našem podjetju imamo štiri ekonomske enote v pravem pomenu besede, to so obrati tiskarna, Cankarjeva založba, Ljubljanski dnevnik in Delavska enotnost. S tako »decentralizacijo« podjetja so nekateri v podjetju kar zadovoljni in menijo, da bi gospodarjenja ne kazalo še bolj decentralizirati, prav tako pa, da bi tudi ne kazalo voliti svetov ekonomskih enot (v oddelkih podjetja), ker že imamo obratne delavske svete in upravne odbore. Menim, da proces demokratizacije gospodarjenja v našem podjetju s sedanjo obliko štirih obratov še daleč ni zaključen; samoupravni organi pri nas še vedno upravljujejo v imenu kolektiva, kolektiv pa je o njihovem delu največkrat samo »obveščen«, »seznanjen in se z njim strinja«.

Ekonomska enota je del nepretrganega toka proizvodnega procesa in službe, ki se naravno začeni in zaključuje in ki ji je mogoče določiti letno nalogo, normative potrošnje materiala, delovne sile in skupnih stroškov, potrebna osnovna in obratna sredstva ter ji postaviti vodjo, ki v enoti organizira delo in zaposlenim sproti poročila, kakšne delovne rezultate dosegajo. Vsako delovno mesto in osnovno sredstvo se brez izjeme vključuje v tisto ekonomsko enoto, ki vanjo spada po svoji funkciji v proizvodnji. (Nadaljevanje na 5. strani)

Iz sobe številka 10 poročajo:

V MESECU SEPTEMBRU

K VOJAKOM SO ODŠLI:

Rupert Gorše, fotograf v klišarni,
Franc Pavlič, cinkograf v klišarni,
Jože Hribar, cinkograf,
Jože Boncelj, tehnični urednik »Ljubljanskega dnevnika«,
Drago Čop, urednik »Vprašanj naših dni«.

Zelimo jim dobre »ivice« (ne Ivice) na posteljah!

NARAŠČAJ JE DOBIL:

Alojz Urbanija, strojni stavec — hčerko.
K prvorojenki čestitamo!

ZAKONSKO ZVEZO SO SKLENILE:

Fani Šporar, zdaj Drobnič, vlagalka,
Majda Omahen, zdaj Marinčič, knjigoveška delavka,

Majda Potočnik, zdaj Pajer, knjigovodkinja pri glavni upravi.

Na novi življenjski poti jim želimo vse dobro, predvsem pa veliko razumevanja!

Neposredno delavsko upravljanje — kaže praksa — je mogoče razviti samo v okviru ekonomskih enot, katerih poslovanje knjigovodsko posebej ugotavljajo v poslovanju podjetja. Zato ekonomske enote, ki so osnovane samo kot administrativno organizacijske enote z zaokroženim tehnološkim procesom in svojim delovanjem, in nimajo možnosti, da bi knjigovodstveno spremljale svoje poslovanje, niso in ne morejo biti oblika neposrednega delavskega upravljanja. V sistemu neposrednega delavskega upravljanja statistika ni in ne more biti samo domena šefa knjigovodstva in direktorja. Lenin je potrebo po ugotavljanju rezultatov zaposlenih v socialistični družbi takole formuliral: »Delavsko upravljanje vsebuje razen drugega tudi evidenco in kontrolo o lastni proizvodnji in potrošnji, o količini dela in delitvi, o produktivnosti in ekonomičnosti.« Samo na osnovi teh podatkov lahko delavci ekonomskih enot gospodarijo v pravem pomenu besede. Samo ob poznavanju teh podatkov bodo lahko gospodarili ekonomično, družbeno-politično osebino njihovega dela pa bo mogoče imenovati: neposredno upravljanje.

Naša dolžnost je, da primerjamo napotilo sindikatov, kakšna naj bo ekonomska enota, z organizacijo proizvodnje in gospodarjenja v našem podjetju in se na osnovi razprav ne o obliki, marveč o vsebini decentralizacije odločimo, katere oddelke v podjetju bi kazalo oblikovati v prave ekonomske enote.

NEPOSREDNE NALOGE

V prihodnjih mesecih čaka samoupravne organe in sindikalne organizacije v ekonomskih enotah (kjer se še niso organizacijsko oblikovale, po izvolitvah njenih organov) več nalog. Tako bomo morali seznaniti vse člane kolektiva z obveznostmi podjetja do skupnosti ob upoštevanju novih gospodarskih predpisov. Kazalo bi primerjati pogoje in rezultate gospodarjenja v našem podjetju z drugimi sorodnimi podjetji, s posebnim poudarkom na vprašanih produktivnosti dela, o čemer tudi po polletnem obračunu še ni bilo široke razprave. Obratni delavski sveti in sveti ekonomskih enot (kjer so jih že izvolili) bodo morali poskrbeti, da bo sleherni zaposleni vedel, za koliko se povišujejo njegovi dohodki in dohodki podjetja ob znižanju proizvodnih stroškov, povečanju produktivnosti, boljšem izkoriščanju sredstev. Le čisti, nazorni računi bodo spodbudili zaposlene v podjetju k večji storilnosti. Še posebno odgovorna naloga pa čaka upravo podjetja in samoupravne organe pri oblikovanju pravilnikov, ki bodo z njimi uzakonjene materialne pravice in dolžnosti vseh zaposlenih.

Potrebo po decentralizaciji delavskega samoupravljanja in demokratizacije gospodarjenja v našem podjetju sem teoretično utemeljil predvsem zato, ker sem v razgovorih z nekaterimi člani kolektiva spoznal, da te potrebe ne občutijo. Naše podjetje je zelo heterogeno, zato ni moč sestaviti recepta, kakšne naj bodo ekonomske enote v našem podjetju, kaže pa o tem več razpravljati in se odločiti za take oblike gospodarskega življenja, ki bodo omogočile večini zaposlenih neposredno upravljanje in odločanje o vseh vprašanih njihovega dela in življenja.

Kolektivi obratov v našem podjetju naj sami predlagajo najustreznejše organizacijske oblike gospodarjenja in upravljanja, organi upravljanja pa naj predlogom kolektiva prisluhnejo z vso resnostjo in jih skušajo čimprej uresničiti.

Seveda pa kaže najprej izpolniti naloge, ki smo jih sprejeli na posvetovanju tik pred letnimi dopusti in ki sem jih omenil v začetku tega sestava.

Vinko Blatnik



V preurejeni prodajalni Cankarjeve založbe na Miklošičevi cesti

KNJIŽNE ZBIRKE CZ

Osnovo leposlovnega programa Cankarjeve založbe tvorijo štiri stalne knjižne zbirke: Svetovni roman (s 4 knjigami letno), Sodobni roman (4 knjige), BIOS (4) in Nova ljudska knjižnica (6). Vsakoletni kvalitetni izbor del za te zbirke je pripomogel, da je število naročnikov dokaj naraslo, in sicer v letošnjem letu za Svetovni roman na 4200, za Sodobni roman na 2600, BIOS 1700 in za Novo ljudsko knjižnico na 1400. Seveda je zanimanje za posamezne knjige še večje in je treba upoštevati tudi prosto prodajo, tako da dosežejo naklade nekaterih del celo 6000 in več izvodov.

Delavski svet in upravni odbor CZ sta že sprejela program vseh štirih knjižnih zbirk za leto 1962. Ugotovila sta, da je redakcija založbe pripravila zelo pester in privlačen izbor, s katerim je moč pričakovati primerne odziva med ljubitelji dobre slovenske knjige. Vendar sta morala organa upravljanja obravnavati tudi ekonomsko plat programa knjižnih zbirk. Upoštevati je bilo treba zvišanje cen tiskarskih uslug in honorarjev in s tem nujno nekoliko zvišati tudi letno naročnino na zbirke. Vendar naročniki še vedno uživajo ugodnosti obročnega odplačevanja, pri tem pa je mesečni obrok narasel kvečjemu za 100 din, kar — upamo — ne bo odvrnilo naročnikov. Razen tega se v primeru z letošnjim poveča obseg knjig v letu 1962. Vse štiri zbirke v polplatnu veljajo letos naročnika 18.000 din, obsegajo pa 6900 strani, v prihodnjem letu ga bodo veljale 21.600, a obsegale bodo 7800 strani.

S sprejetjem knjižnih zbirk je Cankarjeva založba opravila prvo pomembno nalogo v zvezi s svojim knjižnim programom za leto 1962, kmalu pa ga bo dopolnila še z ostalimi publikacijami političnega, publicističnega, poljudnoznanstvenega in leposlovnega značaja.

Dj. Š.

Razširitev trgovske mreže CZ

Do nedavnega je imela Cankarjeva založba svoje poslovalnice le v Ljubljani, in sicer 8 knjigarn in papirnic. Lani je priključila knjigarno v Šoštanju, letos pa še trboveljsko, tako da ima zdaj 10 poslovalnic. V Šoštanju nimamo posebno primerne lokalne in bo prej ali slej treba misliti na preselitev in v zvezi s tem najbrž na adaptacijo. Aprila smo priključili poslovalnico v Trbovljah, kmalu začeli s preureditvenimi deli in avgusta že odprli popolnoma prenovljen sodoben lokal. Načrte zanj je pripravil inž. arh. Sever, ki je že

Iz založbe

lani preuredil poslovalnico na Miklošičevi cesti. Znano je, da je dotlej na Miklošičevi cesti deloval izključno antikvariat v zelo zastarelem in zanemarjenem lokalu, zdaj pa je tam okusno urejena trgovina, ki je razširila poslovanje na nove knjige in papirniško blago. Končno je bila letos v poletnih mesecih deloma preurejena tudi poslovalnica Nebotičnik in ima zdaj razen knjigarne tudi prodajalno šolskih in pisarniških potrebščin.

Priporočite v preureditve poslovalnic so seveda zahtevale precejšnja denarna sredstva (n. pr. Miklošičeva 7,4 milijona din, Trbovlje 10 milijonov din), vendar je že dosedanja razširitev prometa opravičila te izdatke; pozabiti pa ne smemo na kulturno in družbeno poslanstvo vsake založbe, da omogoči prebivalstvu čim boljši izbor vsakovrstne literature in mu nudi v svojih papirnicah tudi ostale potrebščine.

D. Š.

Iz časopisnih obratov

Članke o problematiki časopisnega obrata oziroma ekonomskih enot »Ljubljanskega dnevnika« in »Delavske enotnosti« bomo objavili v 2. številki »Črna na belem«.

SPREMENJENA MERILA

Obratni DS tiskarne je na svojem 14. zasedanju sprejel več važnih sklepov v zvezi z revizijo nekaterih meril za delitev osebnega dohodka. To naj bi sicer uveljavili po obračunu osebnega dohodka za mesec september. Vendar so nekateri momenti v zvezi s pripombami na avgustovski rezultat doseženega osebnega dohodka nakazali potrebo, da k temu pristopimo že z mesecem septembrom.

Delavski svet je na predlog ožjega kolegija podjetja sprejel revizijo sledečih meril:

- a) normativov lastne cene,
- b) normativov deleža v indirektnih stroških lastne cene,
- c) delitve sredstev za osebne dohodke iz uspeha obrata kot celote.

Novi normativi lastne cene so izdelani na podlagi stvarnih stroškov (petmesečnih za osebne dohodke, osem mesečnih za ostale stroške). Delavski svet je novi predlog normativov sprejel kljub temu, da so bili na zasedanju izraženi pomisleki zlasti glede tega, ker novi normativi ne omogočajo enak start za vse obračunske oddelke oziroma ekonomske enote z ozirom na to, ko ne upoštevajo dosedanje boljše ali slabše produktivnosti oz. porabe režijskega materiala. Zato je DS sprejel sklep, da se da na vpogled organom delavskega samouprav-

Iz tiskarne

Iljanja vsake tri mesece stvarno doseženo lastno ceno vseh posameznih storitev, ti organi pa bodo — po analizi upravičenosti teh stroškov — sklepali o morebitni potrebi spremembe posameznih normativov lastne cene.

Poleg tega je DS še sklenil, da pripravi obračunska služba vsak mesec po obračunu osebnega dohodka detaljne podatke doseženih stroškov in proizvodnosti za sestanke svetov ekonomskih enot.

Normativ deleža v indirektnih stroških lastne cene je DS sprejel brez pripomb. Indirektni stroški so v posameznih lastnih cenah tako nesorazmerni (pomislimo samo na amortizacijo), da jih je treba nivelizirati glede na osebni dohodek, oz. je treba nivelizirati vse normativne osebne dohodke na najnižje razmerje, nato pa za ta nivelizirani osebni dohodek poiskati odstotno razmerje proti poslovnim stroškom.

DS je sprejel tudi predlog za delitev sredstev za osebne dohodke iz uspeha obrata kot celote, tako da bi se 60 % teh sredstev delilo po dosedanjem ključu, 40 % pa po ključu vkalkuliranih osebnih dohodkov po planirani vrednosti 0,44 din za doseženo točko. Teh 40 % je razlika med osebnim dohodkom, doseženim s presežanjem delovnih normativov in znižanjem lastne cene do 76 % čistega dohodka, ki ga po sprejetem planskem proporeu lahko izplačamo za osebne dohodke. Za ta delež se namreč zdi pravičnejše merilo doseženi osebni dohodek po planski normativni vrednosti, ker pač nimajo enote v svojih strukturah cene sorazmerne obremenitve s temi stroški. S tem pa se bo doseglo še to, da se bodo zmanjšale mesečne razlike v doseženih vrednostih točk. To je bilo potrebno doseči tudi zato, ker posamezni proizvodni oddelki oziroma enote nimajo enakega odstotka dela po fiksnih ali stalnih normah, po katerih se sestavljajo skupni delovni normativi za posamezna naročila.

DS je pozval člane, naj vplivajo na pozitivitev dela v ekonomskih enotah, katere naj več razpravljajo o večji produktivnosti dela in iskanju notranjih rezerv.

Ivo Grobljšek

Usposabljanje novih delavcev

V naše podjetje je prišlo nekaj novih ljudi, da bi se pri samem delu usposobili za grafično stroko. Spričo pomanjkanja že kvalificiranih delavcev v grafični industriji, je to v sedanjih okoliščinah najhitrejša pot za boljše izkoriščanje strojev, ki jih imamo, in s tem za boljše gospodarjenje.

Razvoj grafične industrije je nakazal tudi nove naloge pri vzgoji kadrov za to dejavnost. Toda kljub resoluciji Zvezne ljudske skupščine in resoluciji republiške Ljudske skupščine o strokovnem izobraževanju, se doslej v grafični stroki še nismo dovolj resno lotili hitrejšega usposabljanja delavcev v grafični stroki. Tu nas pogosto ovira zastarelo gledanje na strokovno izobraževanje. Ob sedanjih pogojih je pač nevzdržna miselnost, da mora kvalificiran delavec na enem delovnem mestu obvladati še vrsto drugih delovnih faz, ki jih na svojem delovnem mestu ne potrebuje. Prav obsežnost delovnih mest v tiskarni ne samo, da omogoča, ampak tudi zahteva mnogo večjo specializacijo; to se pravi, da se mora delavec usposobiti predvsem za tisto delovno mesto, ki ga bo opravljal. Staro gledanje na strokovno izobraževanje je bilo prilagojeno majhnim obrtniškim potrebam, kjer je moral čisto en grafični delavec delati izmenično na enem in drugem delovnem mestu. To pa danes ni več potrebno, ker je za vsako delovno mesto dela dovolj. Stari sistem je zahteval za usposobitev delavca mnogo več časa, s tem tudi več stroškov. Najvažnejša pa je pri tem velika potreba po hitrem usposabljanju potrebnega števila kvalificiranih delavcev za razna delovna mesta.

Nekdaj strogi kriteriji in dolgotrajno usposabljanje grafičnih delavcev je imelo tudi ta namen, da so prav zaradi majhnega števila bili grafični delavci v boljšem položaju nasproti nekdanjemu delodajalcu. Danes so taki pomisleki brez kakršne koli osnove, ker ni niti več delodajalcev, niti ne more odgovorna oseba v podjetju dajati tej ali oni vrsti delavcev večji osebni dohodek. V današnjem sistemu, ko si proizvajalci sami razdeljujejo dohodek, ne daje pomanjkanje delavcev neke kategorije možnosti za večji zaslužek, ampak prav nasprotno. Zaradi pomanjkanja posameznih vrst delavcev je proizvodnja manjša ob obstoječih zmogljivostih in s tem je tudi manjši osebni dohodek za vsakega posameznika.

Teh nekaj sicer načelnih besed se mi je zdelo potrebno za boljše razumevanje naporov vodstva podjetja in obrata tiskarne, da bi v najkrajšem času usposobili primerno število delavcev, ki bodo lahko zadovoljivo opravljali svoje delo na raznih delovnih mestih. Istočasno pa se v Centru za izobraževanje grafičnih delavcev pripravljajo načrti, kako bi v celoti to delo v bodoče hitreje steklo. Ob tem nam mora biti vsem jasno, da bo celoten dohodek našega podjetja in s tem tudi osebni dohodek, odvisen predvsem od tega, kako bomo znali izkoristiti vse naše kapacitete, kako bomo znali sprejeto naročilo čimprej izdelati, skratka, kako bomo dosegli čim boljše gospodarske rezultate. Od vseh naših strojev plačujemo fiksno določeno letno amortizacijo, ki sedaj bremeni približno 1 in eno četrtino delovne izmene. Če bomo to amortizacijo razdelili na več kot dve izmeni, se bo vsekakor poznalo na povečanju dohodka. Uvedba dveh izmen na vseh strojih, kar pomeni z nadurami več kot dve in četrt izmene, bo tudi bistveno izpremenilo odnos med izdelavnimi in režijskimi urami, kar bo prav tako močno vplivalo na formiranje dohodka. Istočasno bomo pa tudi skrajšali roke za razna naročila, kar bo iz dneva v dan pomembnejše za gospodarski uspeh podjetja.

S tem spoznanjem moramo sprejeti ljudi, ki so prišli in ki bodo še prihajali v naš kolektiv, da se tu usposobijo za svoje delo. Skupna skrb nas vseh naj bo, kako bomo čimprej izpolnili vsa prazna delovna mesta in uvedli dve izmeni za prav vse stroje.

Razni pomisleki, ki se še lahko tu in tam pri nas slišijo, češ, zakaj sem se moral jaz učiti tri leta ali še več, drugi pa lahko to opravi v enem ali dveh letih, so pač vsekakor odveč. Zaradi tega, kar je bilo nekoč, nikakor ne smemo zavirati napredka. Čim hitreje bomo usposobili potrebno število kvalificiranih delavcev, boljši bodo naši gospodarski uspehi, večji bodo fondi podjetja in večji osebni dohodki vsakega posameznika.

Sergej Vošnjak

DOPISUJTE V SVOJE GLASILO

Črno na belem

Prispevke oddajte v
IV. nadstropju upravne
stavbe, soba št. 68. In
ne pozabite se podpisati!

OBVESTILO

Delavski klub Ljudske pravice obvešča vse člane kolektiva, da prireja klubske večere vsak ponedeljek, četrtek in soboto. Program: televizija, šah, tarok in druge družabne igre. V teh dneh bo od 19.30 do 21. ure odprt tudi bife.

Odbor

Šport in razvedrilo

Za 80.000 dinarjev pokalov

Članek, objavljen pod tem naslovom v »Delavski enotnosti«, je vzbudil precej huđe krvi med športniki našega kolektiva, pa ne samo med športniki, tudi tisti, ki se s športom doslej niso ukvarjali, so imeli različne pomisleke.

Najprej: brez zamere, tovariši Solunci! Da ne bo nesporazuma — tudi sam sem Solunec in to velik Solunec! Če ne na grafičnih igrah, pa na naših novinarskih.

Pa pustimo grafične igre, o katerih sem doslej v »Delavski enotnosti« že trikrat pisal (dvakrat sicer bolj obzirno, pa zato na članke ni bilo nobenega odmeva). Morda bi bil do teh iger mnogo bolj strpen, če ne bi imele za seboj že kar štirinajstletne tradicije, kar je dovolj, da bi lahko bile te igre po tolikem času bolje pripravljene in da bi z njimi dosegli tudi večji dejanski uspeh.

Pa o tem naj razpravljajo drugi. V »opravičilo« samo še to: nisem proti tekmovanjem (kakor nekateri tolmačijo stališče, objavljeno v članku), niti proti športnim igram grafičarjev niti proti nobeni drugi obliki športne dejavnosti — vendar samo v tem primeru, če je to samo ena izmed mnogih oblik športnega udejstvovanja članov kolektiva.

Na kongresu telesne kulture Slovenije je eden izmed diskutantov povedal približno tole: »Trdijo, da na področju telesne kulture vlada pri nas še vedno sedemnajsto stoletje. Pa to ni res. Niti ni res, da smo na tem področju v srednjem veku, pač pa lahko trdim, da smo z našo telesno kulturo tako rekoč še v kamenu dobi.« Morda so te besede preveč pesimistične, globoko zrno resnice pa je vendarle v njih. Roko na srce: Poglejmo sebe! Ne mislim tistih trideset ali štirideset članov kolektiva, ki so bili nekoč aktivni športniki in ki še zdaj nekoliko goje šport, ampak mislim na večino ljudi v našem podjetju. Pri večini se telesna kultura konča pri telesni higieni, za vse ostalo pa, ali nimamo časa, ali pa se jim ne zdi dovolj pomembno, da bi morali storiti še kaj.

Izobražujemo ljudi, skrbimo za njihovo strokovno usposabljanje, za dvig kulturnega nivoja, za dvig življenjskega standarda, skratka za vse, samo ne za tisto, brez česar vsega tega ne moremo uživati, to je za zdrav človeški organizem. Pri nas se skrb začne šele takrat, ko nam ta odpove, ko človek zboli, ko postane oslavljen — takrat potem ni škoda ne časa ne denarja, da ga za silo spet zakrmpamo.

POKLICNI ŠPORTNI REFERENT?

Pred časom smo pri nas v podjetju govorili o poklicnem športnem referentu. Zanimivo je, da smo takrat vse vodilne može in žene prepričali o potrebnosti takšnega človeka, največje nerazumevanje in nasprotovanje pa so pokazali prav športniki. Ne mislim vnovič pogrevati tega problema, čeprav sem prepričan, da je delo, ki ga čaka in ki bi ga bilo treba opraviti, toliko pomembno in toliko zahtevno, da ga ni moč zadovoljivo opraviti po amaterski liniji. Prav tako kakor danes nikomur ne pade v glavo, da bi vodil blagajniške posle, vratarsko službo, administracijo, menzo ali katerokoli drugo službo v podjetju s sindikalnimi prostovoljci-amaterji. Ne-koč bo tudi športni referent oziroma referent za rekreacijo v vsakem večjem podjetju dobil svoje mesto!

Zanimivo je, da je v Srbiji prav Beograjski grafični zavod prvi spoznal to potrebo ter se že pred letom dni lotil vprašanja rekreacije na znanstveni osnovi v

sodelovanju z Zavodom za telesno kulturo ter najboljšimi telesnovzgojnimi strokovnjaki. Rezultati tega enoletnega znanstvenega proučevanja so presenetili celo najbolj vnete pobudnike in zagovornike športne rekreacije. Ti rezultati so bili merjeni na osnovi ekonomskih pokazateljev delovnega učinka in osebnega dohodka pri posebni eksperimentalni skupini ljudi, ki je leto dni sodelovala v proizvodni gimnastiki. Na podlagi tega enoletnega proučevanja in na podlagi doseženih rezultatov pripravlja Beograjski grafični zavod širok program športne rekreacije za vse člane kolektiva. Skoraj gotovo je, da izvedbo tega programa, ki temelji na ekonomskih koristih, ne bo zadolžil sindikalne amaterje, pa čeprav bodo le-ti po vsej verjetnosti telesnovzgojnimi delavcem v veliko pomoč.

Zavedam se, da je ob razmerah in pojmovanju v našem podjetju tako širok program utopijski, vsaj nekaj časa še.

SREDSTVA SO VENDARLE OMEJENA

Bojim se, da bo kdo spet napačno tolmačil, pa vseeno povem: Udeležili smo se, kakor vsako leto, grafičnih iger. Osvojili smo prvo mesto in pokale, priredili smo izlet v Kočevski Rog. Kakšni so še načrti, ne vem, najbrž pa obstoje, in že to je razveseljivo. Toda, ali ne bi bilo za tisto osnovno rekreacijo mnogo bolj koristno, če bi se na primer lotili stvari nekoliko manj velikopotezno pa bolj sistematično. Kaj vem, recimo, če bi v poletnih mesecih organizirali odhod kopalcev na Savo ali na Soro, če bi organizirali prevoz in če bi nekje ob Sori ali ob Savi pripravili najbolj primitivna igrišča za odbojko, za balinanje, za perjanico ter podobne igre, za katere je največ zanimanja. Teh igrišč bi se lahko posluževali vse od začetka maja pa do konca septembra, posluževali bi se jih lahko družinski člani zaposlenih, dostopna bi bila vsak dan, tudi v popoldanskih urah, dosegljiva kolesarjem in k vsemu — za vse to bi bila potrebna zelo, zelo minimalna sredstva. Mnoga podjetja so že spoznala, da so takšni improvizirani rekreacijski centri v najbližji okolici mnogo bolj koristni od lepo urejenih stadionov in igrišč, katerih se poslužuje razmeroma majhno število ljudi. Možnosti, ki jih imamo ob našem počitniškem domu v Izoli, in možnosti, ki bi jih imeli s skromno planin-

sko kočjo v gorah, odpirajo spet nov, skoraj neizčrpen vir najrazličnejše rekreativne dejavnosti v poletnih in zimskih mesecih. Skoraj nemogoče je povedati, kaj vse bi lahko pripravili za člane našega kolektiva (nekaj tega sem že navedel v svojem prvem predlogu za razpis športnega referenta), prav tako nemogoče pa se mi zdi, da bi te možnosti razvili in izkoristili, če bodo odvisne samo od dobre volje in prostega časa posameznih članov.

ORGANIZIRAJMO REKREACIJO!

Rekreacija je uspešna le tedaj, če je skrbno organizirana in pripravljena. Ta organiziranost pa nikakor ne pomeni, da mora biti tudi uniformirana, nasprotno te premišljene organiziranosti ne smejo ljudje nikjer čutiti. Tega si nisem izmislil sam, pač pa to trdijo strokovnjaki raznih institutov za rekreacijo, ki že leta in leta delujejo na teh področjih.

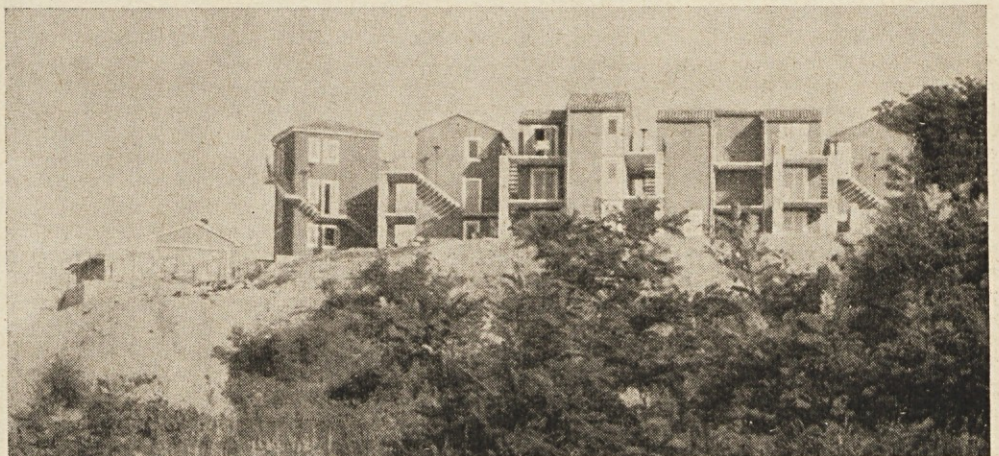
Če postavimo samo minimalen program: da bi se vsak član kolektiva preko celega leta vsaj dvakrat na teden za uro ali dve ukvarjal z določeno športno panogo. Kako zbrati ljudi, kako jih grupirati, da se ne bo čutil nihče zapostavljen, da slabši ne bodo izgubili veselja že po nekaj urah, da boljšim ne bo dolgočasno, da bo zabavno, da bo ljudem postalo to življenjska navada in potreba? Kako doseči, da se rekreacija ne bo spremenila v njeno nasprotje? (Da takšna »rekreacija«, ki je premalo organizirana, obstoji, lahko priloži tovariš Mikeln v dokaz zlomljeno nogo, jaz pa zlomljeno rebro — oboje rezultat ene same ure neorganizirane »rekreacije«.) Kako organizirati vse to, kako potem stvari razvijati naprej — ne vem. Vem samo to, da stvar ni tako preprosta, kot mislijo nekateri, in kdorkoli se bo lotil dela ter hotel uresničiti vsaj drobec tega, kar bi bilo potrebno, bo imel dela čez glavo.

Milan Maver

Letovanje in počitniški dom

Najbrž ni med nami člana kolektiva, ki ne bi vedel, da smo letos skupno z ostalimi partnerji dogradili Počitniški dom v Simonovem zalivu v Izoli. Naš kolektiv je v letošnji sezoni razpolagal s 63 ležišči. Upravni odbor Počitniškega doma v podjetju je imel kar precej opraviti, da je nekako razporedil dopustnike skladno s potrebami podjetja. Verjetno ni šlo brez godrnjanja in zamer, no, pa o tem bodo kaj več povedali prizadeti; morda o tem tudi pisali v našem glasilu.

V času od 10. junija do 20. septembra je letovalo v Počitniškem domu 183 članov kolektiva in 280 njihovih ožjih sorodnikov. Že v tej številki smo vam hoteli posredovati točen obračun poslovanja in dokončen obračun gradnje Počitniškega doma, vendar nas je izid številke prehitel. Bomo vas pa o tem natančno informirali v eni izmed naslednjih števil. E. D.



ZA ZAČETEK

Začelo se je pred meseci z ugotovitvami, da potrebuje tudi podjetje, kakršno je naše, posebno službo, ki bo vodila skrb o razvoju človeka in njegovi dejavnosti v kolektivu. Hkrati smo ugotovili, da nimamo sistematično vodene evidence o ljudeh, njihovih vsakdanjih uspehih in problemih, predvsem pa o njihovem strokovnem napredovanju, pa tudi zdravju, socialnih problemih in podobnem. S tem ne mislim podcenjevati že obstoječe personalne evidence v tiskarni, ki je v podjetju najvzornejša, pa tudi ne v založbi; resnejši problem je časopisni obrat, ker se je že zdavnaj pokazalo, da ena oseba ne zmore poleg svojih tekočih vsakodnevnih obveznosti, opravljati še tega dela.

SKRB O ČLOVEKU — STROKOVNO DELO

Marsikdo bo morda pri tem dejal, da so to za podjetje nepomembne stvari. Toda za sistematično vodenje kadrovske politike, kjer človek ne gradi samo na sprejemanju in odpuščanju delovne sile, evidenci letnih dopustov, socialnega zavarovanja in morda še občasnih razpisih delovnih mest, je to premalo. Prav zaradi tega je bilo potrebno formirati službo, v katere dejavnost je potrebno zajeti predvsem tiste probleme, ki se tičejo človekovega razvoja, strokovnega izpopolnjevanja, njegovega psihološkega in fiziološkega napredka.

Posamezne panoge našega gospodarstva, med katere sodi tudi grafična dejavnost, se nenehno razvijajo in pri tem nehoti nastaja občutna praznina med vedno sodobnejše opremljeno in razvijajočo se industrijsko proizvodnjo ter manj sodobno izoblikovanim proizvajalcem, ki je hkrati tudi upravljavec. To praznino je treba izpolniti. Toda kako? Amaterizmu v tej smeri se, kot vse kaže, ljudje počasi izmikajo. Izmikajo predvsem zaradi prezaposlenosti na svojih delovnih mestih in izven njih, hkrati pa svoj delavnik vedno pogosteje izrabljajo za najrazličnejše individualne dejavnosti, šport in zabavo. Zato tudi komisije, ki so doslej delale ob delavskih svetih in upravnih odborih ter reševale neposredno probleme človeka, niso vedno dosegle svojega namena.

Potrebe so torej terjale, da se v podjetjih formirajo posebne službe — kadrovske ali kadrovsko-socialne, ki naj bi v prihodnje zajele del nalog v skrbi za človeka. Po posameznih podjetjih, kjer te službe že obstajajo, zajemajo v svojo dejavnost običajno oddelek za delovne odnose, psihološko socialno službo, center za strokovno usposabljanje, oddelek za higien-

sko-tehnično zaščito, stanovanjsko vprašanje in podobno. Tako centralno vodenje posameznih dejavnosti so doslej opravičevale potrebe po specialnem reševanju kadrovsko-socialnih problemov. Z razvojem in rastjo posameznih podjetij ter decentralizacijo, pa se bistveno spreminja tudi organizacijska shema in vsebina dela kadrovsko-socialnih služb. In tej novi shemi ter vsebini dela naj bi se pridružila tudi kadrovska služba v našem podjetju.

ORGANIZACIJSKA SHEMA

Naše podjetje je razdeljeno na tri povsem samostojne obrate, s specifičnimi dejavnostmi, različnimi nalogami in različnimi problemi. Nova ustanovljena kadrovsko-socialna služba, ki je organizirana kot centralno telo, naj bi bila predvsem koordinator med splošnimi (personalnimi) oddelki po obratih ter vodstvom podjetja. Njena glavna funkcija naj bi bila čim enotnejše usmerjanje kadrovske politike na osnovi temeljito pripravljenih perspektivnih programov podjetja, analiz delovnih mest, profilov kadrov itd. Prvenstveno pa naj bi bila služba organizator za strokovno izobraževanje in usposabljanje kadrov ter bi v tesnih stikih s šolskim centrom za izobraževanje grafičnih delavcev ter sorodnimi ustanovami, skrbela za izdelavo izobraževalnih metod in programov, najrazličnejših analiz, s katerimi bi vodila evidenco in raziskovala vzroke fluktuacije v podjetju, čestih bolezenskih izostankov ter preko različnih anket in podobnega, spoznavala in proučevala odnose do dela, do ljudi ter splošno počutje človeka na delovnem mestu.

Trenutno izpopolnjujemo evidenco ljudi po posameznih obratih; skupno s predstavniki posameznih obratov pa bomo na osnovi že izdelanih analiz delovnih mest v tiskarni, poskušali izdelati analize tudi za ostala delovna mesta v podjetju. Istočasno se pripravljamo na izdelavo analize teoretičnega in praktičnega dela (strokovnega znanja) ljudi na posameznih delovnih mestih, izobraževalni center pa nam bo pomagal pri izdelavi določenih profilov, ki so potrebni predvsem za našo tiskarno. V najkrajšem času se bo pri centru pričel krajši seminar za ljudi, ki se v tiskarni ukvarjajo z vzgojo in katerega se bo udeležilo šest inštruktorjev. Hkrati bodo predstavniki tiskarne sodelovali pri izdelavi učnih programov in načrtov za priučevanje v posameznih strokah. S podobnimi problemi se bomo sčasoma spoprijeli verjetno tudi pri založbi, kjer bo prav tako potrebno razmisliti o strokovnem izpopolnjevanju v posameznih



Izola 1961

strokah. Seveda pa bo vzporedno s tem potrebno skrbeti še za druge naloge, kot so naloge socialno-zdravstvene zaščite, materialni problemi in podobno. Človeka bomo morali spremljati v njegovih lepih in težkih trenutkih ter mu pomagati. Za uspešno delo pa ne bo zadostovalo samo nekaj ljudi, temveč bo treba k sodelovanju pritegniti vsakogar, ki se po svoji strokovni plati ukvarja z določenimi problemi in ki pri reševanju skrbi za človeka lahko kakorkoli doprinese svoj delež.

Ivica Bozovičar

Za nonpareille smeha

GA NI ZGORAJ!

Novi vratar še ne pozna vseh uslužbenec. Nekdo išče tovariša Igorja Grudna. Prav tedaj pa pride Igor.

»Hej, vi!« zavpije vratar. »Ali je Gruden zgoraj?«

»Ne, Grudna pa ni zgoraj,« odvrne Gruden in mirno nadaljuje pot.



Uredništvo »Črnega na belem« je po ovinkih zvedelo, da bomo dobili okrog leta 2000 v našem podjetju okrepčevalnico. Brž je naročilo pričujočo sliko, pa je s pristojnega mesta takoj prejelo popravek v smislu določb zakona o tisku iz stare Jugoslavije. Popravek se glasi: Ni res, da je res, ampak je res, da ni res. — Karikaturu in gornji podpis pod njo smo ponatisnili iz 32. številke (1. junija 1950) »Črnega na belem«. Hkrati objavljamo sliko iz naše menze, sliko bifeja bomo objavili prihodnjic. Dobili smo ju precej pred 2000. letom!

