

## Deset nasvetov za povečanje produktivnosti v TOZD

V resoluciji o politiki uredničenja družbenega plana Jugoslavije za dobo od leta 1976 do leta 1980, ki jo je sprejela Skupščina SFRJ, so predvidene med drugim tudi obveznosti temeljnih organizacij in drugih samoupravnih organizacij ter skupnosti na področju programov ukrepov in aktivnosti za doseganje ekonomske stabilizacije. V resoluciji je predvideno, da se posebna pozornost posveti dvigu produktivnosti dela in učinkovitosti gospodarjenja. Zboljšati je treba uporabo delovnih sredstev in smotrnejše izkoriščati predmete dela. Z varčevalnimi programi, ki ste jih v TOZD sprejeli, je določeno smotrnejše izkoriščanje reprodukcijskega materiala in energije. Posebej je predvideno, da bodo organizacije združenega dela in druge samoupravne organizacije in skupnosti sprejele svoje programe za dvig produktivnosti dela.

Oglejmo si nekatere osnove za izdelavo programov

ukrepov in aktivnosti za povečanje produktivnosti in boljšega gospodarjenja v delovni organizaciji.

Prizadevanja za večjo produktivnost ni treba razumeti kot utrujajoče fizično angažiranje delavcev za povečanje proizvodnje. Nasprotno, v prizadevanjih za večjo produktivnost je treba iskati mobilizacijo kreativnih moči, planskih in samoiniciativnih pobud, ki peljejo k povečanju uspešnosti dela, k iskanju najboljših rešitev za stalen oziroma neprekinjen napredek ekonomskih postopkov in organizacije dela. Kot temeljne dejavnike v prizade-

vanjih za večjo produktivnost dela moramo pritegniti znanost, tehniko, tehnologijo in kadre. Najboljši programi za povečanje produktivnosti bodo tisti, ki jih bodo zase sestavili v vsakem delu združenega dela, v skladu s svojimi posebnostmi in problemi.

Temeljne organizacije naj usmerjajo svoje programe med drugim v naslednja področja:

1. Analizo vseh elementov srednjeročnega in letnega gospodarskega načrta z določitvijo take poslovne politike (z vnaprej znanimi ukrepi in merili), ki bo na naj-

boljši način zagotavljala dosledno izpolnjevanje plana. Pri izpolnjevanju plana se je treba držati načela, da ni moč več porabiti, kot se ustvari oziroma zasluži.

2. V okviru razporeditve dohodka na osebne dohodke in na akumulacijo je potrebno izdelati podrobno analizo dosedanjih sporazumov in pravilnikov, ki naj pripomore tudi k temu, da bi se odpravila uravnilovka v razporeditvi osebnih dohodkov. S sistemom razporeditve je treba poiskati najboljše rešitve materialne stimulacije, ki bo spodbujala kreativno delo in ustvarjalnost. Vsaka uravnilovka namreč nosi v sebi neizbežno nizek dohodek, s tem pa tudi nizke osebne dohodke in zanemarja prispevek posameznika pri skupnem delu. Taka razmerja vlečejo nazaj in navadno počivajo na lažni solidarnosti in izzivajo stagnacijo v razvoju ter zavirajo prizadevanja za stalno povečanje produktivnosti dela.

3. Na področju investicij je treba predvideti ukrepe za preprečevanje porabe nezadostnih skladov za razširjeno reprodukcijo. Da bi se to doseglo, naj se predvidi mehanizem, da se vsi člani kolektiva solidarno, samoupravno in plansko dogovorijo, kako bodo najprimernejše razporedili sredstva za uvajanje nove tehnike in tehnologije kot pomembne komponente produktivnosti, ekonomičnosti in rentabilnosti poslovanja.

4. V prizadevanjih za stalno povečanje produktivnosti dela morajo odigrati pomembno vlogo znanost, racionalizatorstvo in inovatorstvo. Z organiziranimi inventivnimi in kreativnimi akcijami je treba dati dovolj prostora, da pridejo do izraza ustvarjalnost, iniciativa in sposobnost vseh zaposlenih delavcev.

5. Akcija za povečanje produktivnosti terja permanentno tehnično, strokovno, ekonomsko in kulturno usposabljanje delavcev. Strokovna služba za kadrovske zadeve naj v sodelovanju s temeljnimi organizacijami izdela dolgoročni plan in predloži ukrepe za njegovo učinkovito izpolnjevanje. Posebno pozornost je treba posvetiti mladim kadrom, ki se šele vključujejo v poslovanje. Prav tako naj bo posebna skrb dana razporeditvi kadrov na določene naloge in opravila po njihovi strokovni sposob-

## 2. avgust

*Naš časopis je medij za prikazovanje naše notranje situacije tako o delu nas samih, kot o prilikah in nalogah, ki vplivajo na razvoj naše delovne organizacije v združenem delu. Je pa tudi zato, da spregovori o pravicah in dolžnostih vseh delavcev, ne glede na to, kje živijo in delajo, da spregovori tudi o tendencah od koder koli, ki ne priznavajo obstoja in zgodovine naroda, ki je neolčljivi del naše skupnosti, naše stvarnosti in ustvarjalnosti.*

*Zato je povsem naravno, da tudi mi, pa čeprav samo v uvodniku, spregovorimo besedo dve o Makedoncih, ki jim nekateri tako vztrajno zanikajo obstoj, borbo za oblikovanje državnosti in borbo v narodnoosvobodilnem gibanju na lastnih tleh in še kaj morda.*

*Naš pesnik, Matej Bor je zapisal: »Narod, ki nima zgodovine, je kakor človek brez spomina.«*

*To smo zapisali zato, da povemo tistim, ki trdijo, da makedonski narod nima zgodovine, da so to oni sami, ker nimajo spomina. Ne spominjo se, da obstaja zgodovinska samobitnost makedonskega naroda precej prej od tistih, ki so prišli na Balkan za njimi. Ne spominjajo se več, da so sami trdili, da so Makedonci samostojen narod in da so se v zadnjem četrtletju 19. stoletja borili za priznanje narodnosti, svojega jezika in državnosti. Danes se ne spominjajo niti na 2. avgust leta 1903., na Ilindensko vstajo, kot enega ključnih zgodovinskih datumov v boju makedonskega naroda za svojo nacionalno in družbeno osvoboditev. Ne, da se ne spominjajo, celo pozabili so, da so med drugo svetovno vojno sodelovali na strani Hitlerjeve fašistične Nemčije. Da se je »vstaja« začela šele septembra 1944., ko je k njim prispela rdeča armada.*

*Da, marsičesa se ne spominjajo. Zato pa se vsega spominjajo vsi jugoslovanski narodi, še posebno makedonski, ker so pisali svojo zgodovino v dolgoletnih borbah s krvjo, ker so sami ustvarjali politično in kulturno zgodovino.*

*Drugi pa morajo pisati knjige, da bi dokazali to, česar v naših spominih ni.*

Našim saradnicima iz predstavništva u Skopju

### Čestitamo

2. avgust Ilindenski ustanak



Ekipa PMP Avtotehna na občinskem tekmovanju 1979 v Šiški. Četrto mesto. Od leve proti desni: Ida Križnar, Ljubica Matič, Cvetka Prezelj-Jenčič in Majda Pečnik. Pred njimi: Jana Černič, Marija Koderman in Marija Vreček

Foto: C. Prezelj-Jenčič

(Nadaljevanje na 11. str.)

Sarin



DANES OBJAVLJAMO:

# Odvisnost osebnih dohodkov od ustvarjenega dohodka

Zakon o združenem delu je bistveno spremenil pove-zavo delavca z dohodkom in odvisnost osebnih dohodkov od dela. V vsej naši dosedajnji praksi, ki je te odnose urejala tako ali drugače, so odločbe o namestitvi delavca na delovno mesto, različni dodatki in stimulacije zagotavljali delavcu osebni dohodek navadno le posredno ali povsem neodvisno od rezultatov dela in delavčevih delovnih prizadevanj. Spoznanje, da lahko povečamo proizvodnjo, produktivnost dela in dohodek le s čvrstejšo povezavo med delovnim prispevkom, kot osnovo za delitev sredstev za osebne dohodke in ustvarjenim dohodkom, ni novo. Že dosedaj je bilo vgrajeno v sistem osebnih dohodkov, vendar posredno, preko splošnih odstotkov ali koeficientov, ki so odražali uspešnost uresničevanja planskih nalog in poslovno uspešnost.

Čeprav se je tak sistem v praksi potrdil, je rojeval slabosti. Ni stimuliral k boljši organizaciji dela in ni pravično razporejal sredstev za osebne dohodke, saj smo ne glede na delavčevo delovno sposobnost pri opravljanju delovnih nalog vsi uživali enake splošne odstotke. **Tak sistem je preliv sredstva za osebne dohodke od zavzetih za delo in dobrih delavcev k delavcem, ki so kazali za delo manjšo zavzetost, bili razporejeni na delovna mesta, ki so presegle njihove delovne sposobnosti in k tistim delavcem, ki so iskali združenem delu zgolj svojo socialno varnost.** V takih sistemih se je gradila lažna solidarnost do delavca, ki je hromela delovna prizadevanja. Delavčev delovni plin in glede na zviševanje življenjskega standarda in cen vsakdanjih življenjsko potrebnih dobrin zahtevala od združenega dela več, kot je k njemu prispevala.

Vsa omenjena spoznanja, ki so se že kar močno ukoreninila v delovne navade in zavest delavcev, so nas navajala k temu, da ugotovimo delovni prispevek slehernega delavca. Delavčevi delovni prispevek ugotavljamo na podlagi količine opravljenega dela in delovne učinkovitosti.

Količina dela je odvisna od sestavljenosti delovne naloge in njenega trajanja. Dva delavca, ki opravljata po sestavljenosti enako delovno nalogo, opravita torej enako količino dela. **Kljub temu pa je lahko njun delovni prispevek bistveno različen, odvisno od tega, kako gospodarita s časom, prednostmi dela, delovnimi sredstvi in kao kvalitetno opravita svoje delo.**

Sestavljenost delovnih nalog določimo z analitično

metodo vrednotenja zahtevnosti dela. Pri določanju zahtevnosti dela upoštevamo znanje in pripravljenost, ki jo delo zahteva od izvajalca, odgovornost do dela, napore in pogoje dela. Po enotni metodi in enotnih zahtevah določimo vsakemu delu število točk zahtevnosti glede na prisotnost posamezne zahteve v konkretni delovni nalogi in intenzivnost njenega stopnjevanja. Vsakemu konkretnemu številu točk zahtevnosti dela. Pri določanju zahtevnosti dela, za katerega menimo, da je po svoji vsebini najenostavnejše in nam pomeni enoto dela in torej osnovo za primerjanje vseh del in nalog po sestavljenosti. Iz razmerja točk zahtevnosti enote dela in vsake posamezne delovne naloge določimo količnik (stopnjo) sestavljenosti vsake delovne naloge. Ta količnik pomeni število opravljenih enot dela v eni uri.

Medtem ko smo doslej oblikovali razliko v osebnih dohodkih predvsem na račun »startne osnove« in je bil osebni dohodek tistega delavca, ki je zasedal bolj vrednoteno delovno mesto nujno večji od delavca, ki je zasedal manj vrednoteno delovno mesto, smo v novih pravilnikih o delitvi sredstev za OD prenesli teže razlike v OD iz količine dela na delovno učinkovitost delavca. Merjenje delovne učinkovitosti je zahtevalo obsežnejše delo pri opredeljevanju sistema in meril, saj smo poznali do sedaj, v taki obliki kot smo si jo zamislili, praktično samo eno merilo — časovno normo. Razen o času, delavci o drugih elementih gospodarjenja do sedaj praktično nismo bili prisiljeni celoviteje razmišljati.

S takim sistemom ugotavljanja delovne učinkovitosti, želimo doseči več namenov, med katerimi je pravičnejša delitev za OD samo eden. Želimo povečati delovna prizadevanja, skrb za gospodarjenje in si ustvariti realnejša izhodišča za načrtovanje dela. Da bi to željo uresničili, smo podobno kot pri vrednotenju dela izhajali iz vsebine posamezne delovne naloge in njene povezanosti v proizvodnem procesu ter njenega vpliva na posamezne elemente ekonomike:

- gospodarjenje s časom,
- kvaliteto dela,
- gospodarjenje s predmeti dela,
- gospodarjenje z delovnimi sredstvi.

Glede na to kakšne rezultate doseže delavec po teh štirih okvirnih merilih, določimo njegovo delovno učinkovitost, ki jo izražamo s količnikom učinkovitosti. Z očno, da je posamezni delavec pri delu boljši od drugega, da dela za dva ipd., še ne

dobimo odgovora na vprašanje zakaj, ali pa je ta odgovor prikrit in obarvan z večjo ali manjšo mero subjektivnosti. Ne samo to, metode ocenjevanja delovne učinkovitosti nam ne bi zagotovile tega, kar pričakujemo od tega sistema. Metode ocenjevanja, med katerimi so tudi take, ki približajo ocenjeno učinkovitost dejanski, so lahko, če se zato odločijo delavci, instrument za delitev sredstev za OD. Ker smo si zastavili cilj, da je to samo delček tega, kar naj bi nam instrument delovne učinkovitosti dal in da bi morali hkrati delavčeva delovna prizadevanja tudi usmerjati k boljšemu gospodarjenju, smo se odločili, da bomo delovno učinkovitost merili.

Pri oblikovanju meril delovne učinkovitosti smo upoštevali izkušnje iz preteklosti in hotenja, ki naj bi jih uresničili z novim sistemom ugotavljanja delovne učinkovitosti. Naj navedemo samo nekatere:

— OD delavca, ugotovljen na osnovi njegove delovne učinkovitosti je odvisen od možnosti vplivanja delavca na posamezne elemente dela in gospodarjenja ter od orientacije poslovanja TOZD;

— delavčeva delovna učinkovitost je rezultat tako produktivnosti dela njega samega kot skupnega (družbenega) dela. Zato moramo poiskati taka merila, ki omogočajo ugotavljanje individualne in skupinske delovne učinkovitosti;

— odnos med količino in njihovo kvaliteto ni enak v vsaki TOZD;

— boljše izkoriščanje sredstev za delo ima še poseben pomen. Poleg organizacije dela je ravno racionalnejše izkoriščanje sredstev za delo še ne povsem izkoriščen vir za povečanje produktivnosti dela;

— ne samo odnos do delovnih sredstev, tudi gospodarjenje z drugimi sredstvi je potrebno povezati s strukturo OD;

— samo en odstotek prihrankov na materialu lahko pomeni povečanje dohodka za več odstotkov;

— obstoječa evidenca dela ni posebej veren izraz dejanskega stanja. Zagotoviti je potrebno taka merila in njihovo spremljavo, ki objektivizirajo spoznanje o izboru OD slehernega delavca.

**Evidentiranje dela ni zgolj pisana sled o delu. Postati mora realno izhodišče za planiranje dela.**

Na osnovi teh izhodišč in ob upoštevanju zahteve, da morajo merila delovne učinkovitosti ustrezati vsebini dela in nalog ter izražati njihov namen, smo oblikovali konkretna merila. Ta so lahko analitična in sintetična. Analitična merila so standardi in normativi, sintetična pa plan-

ski in delovni cilji. **S planskimi cilji mislimo na merila, ki izvirajo iz planskih dokumentov, delovni cilji pa te podrobneje utemeljujejo. Z analitičnimi merili ugotavljamo delovno učinkovitost s časovnimi normativi, normativi za kvaliteto izdelave, standardi porabe materiala, številom reklamacij ipd. s planskimi cilji doseganja mesečnega plana količinsko in vrednostno, dohodka TOZD in DO, prihranki na materialu, planiranimi roki in porabo sredstev za investicije. Z delovnimi cilji pa z raztresenjem doseganja normativov časa med delovnimi enotami in TOZD s koeficientom obračunavanja zalog, pravočasnostjo odpreme in drugimi podobnimi merili.**

V grobem bi lahko razdelili merila delovne učinkovitosti po namembnosti oz. vsebini del in nalog na:

— merila, s katerimi ugotavljamo delovno učinkovitost delavcev v neposredni proizvodnji;

— merila, s katerimi ugotavljamo del. učinkovitost delavcev v družbenih dejavnostih v DO. To so dela, ki so nujno potrebna za opravljanje strokovnih in upravnoadministrativnih del;

— merila, s katerimi ugotavljamo del. učinkovitost pri vzdrževanju strojev in naprav (ter drugih potrebnih del, npr. sredstev družbenega standarda).

Delovno učinkovitost proizvodnega dela ugotavljamo z doseganjem časovnih normativov, individualno ali skupinsko, s statistično metodo kvalitete dela, s prihranki na materialu, z izkoriščanjem posameznih strojev in naprav. Delovno učinkovitost delavcev, ki skrbje za pravočasnost priprave dela in tehnološke postopke ugotavljamo z merili, ki izražajo del. učinkovitost posameznih oddelkov ali izmen, izpolnjevanjem planskih in delovnih ciljev (doseganje planirane proizvodnje in dohodka TOZD) in drugimi merili, ki izražajo njihov del. učinek.

Delovno učinkovitost strokovnega dela, kot je: organizacija dela, planiranje, kadrovska politika, skrb za varstvo pri delu, avtomatska obdelava podatkov, preskrba s finančnimi sredstvi ipd., ki neposredno, vendar pomembno vplivajo k povečanju proizvodne sile dela, ugotavljamo z merili: izpolnjevanje rokov (iz planskih dokumentov ali rokov operativnih nalog), pravilno načrtovanje planiranih cen, stopnje fluktuacije, števila dni izostankov z dela, likvidnosti, izpolnjevanja mesečnega plana proizvodnje in dohodka, stroški poslovanja itd.

V tem času, kolikor uporabljamo nove pravilnike, imamo na razpolago premalo

podatkov za celovitejšo analizo. Lahko rečemo le, da smo sprožili preobrazbo tako v miselnosti delavcev kot v organizaciji dela. **Vzpostavitev sistema meril delovne učinkovitosti terja jasnejšo opredelitev delovnih nalog in s tem seveda odgovornost, organizacijsko povezavo, časovno usklajenost med delom posameznih služb oz. oddelkov, realnejše načrtovanje, več reda pri delu ipd.**

Ravno zato, ker izid borbe neposredno zadeva pravičnejšo delitev sredstev za OD, smo uspeli prenesti interese delavcev od zanimanja za probleme k njenemu razreševanju. Naj navedemo samo še nekaj praktičnih izkušenj uporabe meril za ugotavljanje delovnega prispevka:

— sintetična merila so po svoji vsebini praviloma težje uresničljiva kot analitična in individualna, saj obvladujejo celo vrsto zunanjih vplivov. Rezultati pri doseganju plana proizvodnje, dohodka in drugih ciljev navadno niso uresničljivi na krajši rok. Tako so npr. plani uresničljivi eni, lažje drugi težje glede na tržne in druge pogoje. Pri takih merilih bomo morali določati ob sprejemanju planov tudi stopnje težavnosti za njihovo uresničitev;

— zanimanje za doseganje meril, kot so plan, dohodek TOZD, stroški poslovanja, je postalo večje, **predvsem takrat, kadar rezultati niso najboljši.** Vprašanja in iskanja razlogov za takšno stanje so pogoj za ukrepanje;

— nov sistem rojeva tudi negativne izkušnje. Med temi je gotovo v ospredju precej izostankov z dela in delovna disciplina. Zato smo v novih aktih disciplinskih komisijam posvetili pomembne vlogo;

— nov način obravnavanja delitve OD terja od že zakoreninjene miselnosti velik preobrat. Navada je bila, da so se OD iz meseca v mesec povečali za odstotek ali dva z željo, da razkoraka med povečanimi življenjskimi stroški ne bi povečevali. Zato je sistem odvisnosti OD od dohodka edino logičen in ekonomsko utemeljen;

— težimo k pravičnejši delitvi sredstev za OD v odvisnosti od delovnega prispevka in rezultatov dela. Še vedno ugotavljamo stopnjo sestavljenosti v proizvodnji glede na delovne naloge. Delokrog sicer ni delovno mesto, ki ga razumemo kot organizacijski pojem, so pa še vedno v njem delovne naloge, ki »pripadajo delavcem« in je za sposobnejše in pridnejše navadno zajetnejši, za druge skromnejši, glede na število nalog in obstoječo organizacijo dela. Prehod na delitev sredstev za OD po delovnih nalogah je oviran predvsem zaradi stopnje organiziranosti, naravnim nagnjenjem ter psihofizičnim in zdravstvenim sposobnostim.

6. V prizadevanjih za večjo produktivnost in varčevanje

(Nadaljevanje na 11. str.)



# Naši cilji

**Uspešnost gospodarjenja — racionalnost — varčevanje — družbena disciplina in odgovornost — združevanje dela in sredstev — mora biti vsakodnevna in dolgoročna idejna, politična in praktična dejavnost zveze komunistov.**

To je poudaril dr. Dušan Dragosavac na 6. seji CK ZKJ 28. junija v Beogradu. Iz njegovega referata povzemamo še druge njegove misli in napotke. Poudaril je, da je namen te seje CK oceniti, kako uresničujemo idejnopolitična stališča in opredelivite z 11. kongresa ZKJ na tem področju, kje pri tem zaostajamo in kakaj in kaj bi bilo treba še narediti, da bi ta stališča dosledno uresničili v praksi.

Izpolnjevanje idejnopolitičnih nalog na področju dohod-

Dosežki po 11. kongresu ZK bi bili nedvomno večji, če bi bili ZK, sindikat in druge organizirane subjektivne sile bolj učinkovite pri uresničevanju ustave, zakona o združenem delu in novih sistemskih rešitev. Marksistično razredno bistvo še ni povsod idejno in politično povsem doumljeno. Poglavitni problem tiči v tem, da počasi premagujemo ostanke starih odnosov, ki rojevajo tendence, da bi odtujevali dobršen del dohodka od delavca v TOZD in drugih organiza-

**V TOZD ni mogoče uresničiti delitve po delu, če takšni odnosi ne zavladajo na vseh ravneh delitve v družbi.**

ka in dohodkovnih odnosov pomeni za ZK preizkušnja njene akcijske sposobnosti in usmerjenosti k neposrednim problemom delavskega razreda in delovnih ljudi ter k njihovim nalogom pri graditvi socializma. Od tega, v kolikšni meri se ti odnosi razvijajo, oblikujejo in izpolnjujejo s socialistično vsebino, je odvisno, s kakšnim tempom in v kolikšni meri bodo delavci in delovni ljudje v temeljnih in drugih organizacijah združenega dela postali

in uspehi dosedanjih družbenih akcij in ukrepov ekonomske politike, ki skušajo zatreči takšne težnje, ne moremo biti zadovoljni.

Zaostriili so se še nekateri drugi problemi. Nadaljuje se velik vpliv administrativne regulative na splošne možnosti gospodarjenja, zaradi česar je dohodek v TOZD pogosto manj odvisen od povečanja produktivnosti dela in porabe notranjih rezerv precej bolj pa od ukrepov družbenopoliti-

**Izpolnjevanje idejnopolitičnih nalog na področju dohodka in dohodkovnih odnosov pomeni za ZK preizkušnja njene akcijske sposobnosti in usmerjenosti k neposrednim problemom delovnih ljudi.**

li gospodarji pogojev, sredstev in rezultatov svojega dela ter nosilci celotne družbene reprodukcije.

Obvladovanje združenega dela z ustvarjanjem in delitvijo dohodka je dolgoročen proces, ki terjaja vztrajno in organizirano družbeno akcijsko, veliko znanja, vztrajnosti in odločnosti od vseh organiziranih subjektivnih sil družbe. V nasprotju s tem pa v

tičnih skupnosti. To pa destimulira lastna prizadevanja delovnih ljudi da bi ustvarili večji dohodek. Veliko je neurejenih vprašanj, ki neposredno vplivajo na ustvarjanje in delitev dohodka, ker je še čutili ostanke starih odnosov na kreditno-denarnem področju, v razširjeni reprodukciji, v sistemu ekonomskih odnosov s tujino. To botruje temu, da se nadaljuje

**Delovni dohodek bolj počasi postaja motiv gospodarjenja delavca, družbena narava dohodka pa se je v nekaterih OZD razvrednotila.**

praksi pogosto ne ocenimo časovne distance pri izpolnjevanju posamičnih nalog. Včasih zamenjamo dolgoročne cilje s kratkoročnimi, zaradi česar tu in tam gibajna enostransko ocenjujemo. Pri posameznikih pa je opaziti tudi nekoliko razočaranja in nezaupanja v sistem ter v njegove resnične možnosti.

težnja po odtujevanju dohodka iz TOZD v banke, trgovino, SIS, proračune, ter da vse skupaj še vedno izraža razne težnje odnosov kapitala.

Težišče dejavnosti ZK, zveze sindikatov in drugih socialističnih subjektivnih sil je zdaj v TOZD, tam, kjer ustvarjajo dohodek in kjer se širše razvija družbena dejavnost za uresničevanje politič-

ke ekonomske stabilizacije. Pomembno pozornost smo posvetili uvajanju dohodkovnih odnosov med TOZD v delovnih in sestavljenih organizacijah združenega dela v gospodarstvu.

Osnovno idejnopolitično vprašanje pri oblikovanju in uresničevanju odnosov pri pridobivanju, razporejanju in delitvi dohodka je, da se združeni delavci v TOZD in v združenem delu nasploh usposobijo, da bodo vse bolj upravljali in gospodarili z dohodkom na temeljih ustave in zakona o združenem delu. To je mogoče uresničiti z vztrajno in nenehno družbeno akcijo za razvijanje socia-

**Zviševanje osebnih dohodkov, ki ni rezultat večje produktivnosti, v bistvu ogroža družbeno naravo dohodka.**

lističnih samoupravnih odnosov z združevanjem dela in sredstev. Prav tako je treba še bolj odločno odpravljati vse, kar ovira ta razvoj in otežuje delovnim ljudem v združenem delu, da bi uveljavili svoj samoupravni položaj in izpolnjevali razvojne naloge.

Združevanje dela in sredstev v naši samoupravni družbi mora postati dominantna oblika ustvarjanja dohodka in samoupravne koncentracije reprodukcijskih sredstev, kar bo krnilo klasične kupoprodajne in kreditne odnose. Z združevanjem dela in sredstev ter z medsebojnim dohodkovnim povezovanjem

**Boj za uresničevanje ustavnega bistva TOZD, za razvijanje samoupravljanja, povečanje odgovornosti in učinkovitosti dela samoupravnih in poslovnih organov — to so osnovne naloge zveze komunistov.**

TOZD bomo uresničili uspešnejši, bolj usklajen materialni in družbeni razvoj ob ustrezni delitvi in specializaciji dela pa bomo bolj izkoristili proizvodne zmogljivosti, pospešili proces prestrukturiranja našega gospodarstva in učinkoviteje odpravljali mnoge druge probleme, s katerimi se danes ubadamo. Bolj široko in učinkovitejše dohodkovno povezovanje in

jati socialistično vsebino v njih in uresničevati združevanje dela v vsej družbeni reprodukciji v gospodarstvu in zunaj njega.

— pri izpolnjevanju teh nalog bojevali se proti različnim pojmovanjem, ne le z odporom razrednih sovražnikov, temveč včasih tudi z nerazumevanjem socialističnih sil, saj se pogosto pojavljajo še lažne dileme, nasprotovanje TOZD in širšemu združevanju dela in sredstev.

Posebej je treba poudariti naloge na področju delitve sredstev za OD po delu in delovnih rezultatih, ustrežnejšega vrednotenja strokovnega in ustvarjalnega dela in na temelju tega izkoreninjanja pojavov uravnilovke. ZK, sindikat in SZDL ter vse druge

zdrževanje dela ter sredstev med OZD bo pripomoglo, da bo naše gospodarstvo precej bolj konkurenčno na mednarodnem trgu in da se bosta povečali njegova reproduktiv-

**Odločno odpravljati vse, kar ovira uveljavljanje samoupravnega položaja delavcev.**

na in akumulativna sposobnost.

V zdajšnjem trenutku ima ZKJ dvojno dolžnost:

— optimalno organizirati TOZD, še posebej pa razvi-

subjektivne sile morajo biti v središču akcije za razvoj samoupravnih družbenoekonomskih odnosov v vsaki TOZD, povsod kjer delovni ljudje delajo in živijo.

Sarin

## Javna razprava o kolektivnem delu

**Predsedstvo republiškega sveta Zveze sindikatov Slovenije je na 10. seji, ki je bila 15. junija, obravnavalo med drugim tudi stališča in pripombe k osnutku zakona o usmerjenem izobraževanju, družbeni dogovor o enotnih temeljih za klasifikacijo poklicev in strokovne izobrazbe, programe delovanja svetov pri RS ZSS, zbiranje solidarnostne pomoči potresnemu območju v Črni gori, podelitev priznanj samoupravljalcem in še nekatera vprašanja, med katerimi je našo pozornost pritegnila razprava o osnutku izhodišč RS ZSS o demokratizaciji odnosov in krepitvi kolektivnega dela ter odgovornosti v Zvezi sindikatov Slovenije.**

### SPODBUDITI AKTIVNOST ČLANOV SINDIKATA

Temeljni pogoj za uspešno kolektivno delo je ustvarjalno sodelovanje čim večjega števila članov kolektiva. Če govorimo o kolektivnem delu v sindikatu, potem je nujna aktivnost njegovega članstva. Kolektivno delo pa lahko razvijamo le ob odgovornem pristopu posameznika in demokratskem načinu ravnanja. Iz tega osnovnega spoznanja mora izvirati naše prizadevanje za krepitev družbenoekonomskega pove-

žaja delavca, oblasti delavskega razreda in splošnega napredka naše družbe nasploh.

Pobuda, ki jo je dal tovariš Tito, nas spodbuja k podružbljanju političnega delovanja v zvezi sindikatov na vseh ravneh, začeni v osnovni organizaciji. Poslednje bomo morali uveljavljati načelo zmogljivosti vseh vodilnih sindikalnih delavcev in po preteku mandata njihovo vračanje v združeno delo ozioroma v njihovo ustrezno poklicno delo. V sindikalnih organizacijah in organih bomo uveljavljali tudi enoletni mandat predsednika. Tesno ob tem bomo izvajali načrtno in razredno opredeljeno politiko kadrovanja v vse organe in vodstva sindikata. Uveljavljanje teh načel ob hitrejšem in temeljitejšem obravnavanju interesov in problemov članov zveze sindikatov v njihovih neposrednih okoljih in na višjih ravneh organiziranosti bo uspešno zaviralo morebitne pojave liderskega (v smislu osebnega prilasčanja politične moči) in forumskega odločanja.

### SAMOKRITIČNA ANALIZA

Na vseh ravneh organiziranosti sindikata bomo morali s temeljito pozornostjo razpravljati o uresničevanju pobude tovariša Tita, podane

na 8. kongresu Zveze sindikatov Jugoslavije. Osnutek izhodišč o krepitvi kolektivnega dela bo sprejel republiški svet ZSS na svoji prihodnji seji ob koncu junija in jih nato posredoval v javno razpravo. Gradivo republiškega sveta naj bi bilo resnično le izhodišče, ob katerem bi v slehernem okolju člani sindikata ob sodelovanju tudi z drugimi družbenopolitičnimi organizacijami samokritično obravnavali, koliko so doslej uveljavili demokratsko delo in vodenje, katere oblike velja še naprej poglobljati. Spregovorili naj bi tudi o točkah, kjer se zatika demokracija, in hkrati naj bi predlagali, kako naj bi te kritične točke odpravili. Kritično pa naj ne bi pretresli le odnosov v svoji organizaciji, marveč tudi povezavo in sodelovanje z organizacijami na isti in na višjih ravneh.

Omenjena vprašanja naj bi prišla na dnevni red vseh organizacij in organov zveze sindikatov v prihodnjih mesecih, javno razpravo naj bi zaključili na sejah občinskih svetov do konca septembra. Republiški svet bo strnil predloge in ugotovitve iz javne razprave in pripravil konkretne sklepe in usmeritve.

**Iz Informacij RS ZSS V. J.**



# Iz skupščine SRS

V želji, da popestrimo in vsebinsko bolj obogatimo naše Glasilo, smo v uredništvu prišli do zaključka, da je zelo na mestu v danem momentu objavljati materiale iz naše Skupščine, ki jih dobivamo preko »Poročevalca Skupščine SRS«. Tako smo se za prvi naš prispevek odločili poročati o priporočilih Skupščine o aktivnosti pri sprejemanju periodičnih in zaključnih računov.

Točno vemo, da boste takoj na to navezali svoja razmišljanja in dejali: Tovariši, vi, ki ste zadolženi v našem časopisu objavljati podatke o našem delu, najbrž dobro veste, da polaganje računov našega trimesečnega, polletnega ali letnega dela obstaja in da ni rezona o tem še kakorkoli pisati. Če pa se spustimo v razpravo, boste priznali, da že akcija ob »zaključnem računu za leto 1978« ni povsem zadovoljila naših hotenj, da je uveljavljanje delavca samoupravljalca pri odločanju o pogojih in rezultatih dela tako ali drugače bilo potisnjeno nekoliko na stran. Zakaj?

Zato, kot lahko razberemo iz stališč in priporočil Zbora združenega dela Skupščine SRS, ker nismo upoštevali pogojev in rezultatov dela, niti ne opozoril za eventualne slabosti v uresničevanju celovitega sistema družbenega planiranja, da ne govorimo o tem, da mora naša naloga biti v zahtevi stalnega preraščanja v nalogo, ki jo morajo delavci opravljati v skladu z zakonom o združenem delu.

Zakon o združenem delu določa pravico in dolžnost

delavcev, da morajo ne samo ob zaključnem računu, ampak tudi med letom, ob periodičnih obračunih spremljati uspehe in probleme gospodarjenja. Potreba po uveljavitvi celovitosti sistema in politike planiranja in razporejanja dohodka, ki mora temeljiti na analiziranju pogojev pridobivanja dohodka TOZD je še toliko bolj pomembna v 1979. letu, ko naj bi vse elemente delitve opredelili že v pripravah za sprejem družbenega plana SR Slovenije za obdobje 1981—1985.

Akcija je v večini organizacij združenega dela spodbudila delavce, da so aktivno sodelovali pri obravnavi gospodarjenja za preteklo leto in kritično ocenili svoj gospodarski in samoupravni položaj v letu 1978. Delavci so ugotavljali uspehe in probleme, zlasti pa pomanjkljivosti v poslovanju ter dajali konkretne predloge za kvalitetnejše gospodarjenje in se dogovorili o nujnih in potrebnih ukrepih za odpravljanje motenj v gospodarjenju, za krepitev samoupravnega položaja in saniranje stanja v njihovi organizaciji.

**Za nadaljnjo aktivnost pri sprejemanju periodičnih in zaključnih računov Zbor združenega dela Skupščine SR Slovenije priporoča delavcem v združenem delu, da**

— s samoupravnimi akti opredelijo naloge in odgovornosti poslovnih organov pri obveščanju delavcev nasploh in posebej za razprave o delu in poslovanju ob sprejemanju periodičnih in zaključnih računov. Informacije, podatki in kazalci o rezultatih gospodarjenja morajo omo-

gočati tekoče analiziranje pogojev pridobivanja dohodka kot osnove za razporejanje dohodka in delitve čistega dohodka za OD in skupno porabo, za izboljšanje in razširjanje materialne osnove dela in za ustvarjanje in obnavljanje rezerv.

— sproti primerjajo dosežene rezultate poslovanja z rezultati v preteklem letu in z rezultati, ki so jih dosegli TOZD, s katerimi so združile delo in sredstva, s temeljnimi organizacijami, ki opravljajo enake ali sorodne dejavnosti.

— analizirajo svoj vpliv na denarne tokove in porabo sredstev, ki jih združujejo v samoupravnih interesnih skupnostih materialne proizvodnje in družbenih dejavnostih.

— v organizacijah, kjer so obravnavali in ocenjevali rezultate poslovanja ob zaključnih računih še vedno le s in formalnih vidikov, zahtevajo in vztrajajo na vsebinski obravnavi rezultatov njihovega gospodarjenja.

— sproti preverjajo uresničevanje planskih nalog, ki izhajajo iz srednjeročnih planov v njihovih organizacijah, ter jih primerjajo z izvajanjem srednjeročnih družbenih planov.

— v skladu z nalogami ob pripravah srednjeročnih planov za obdobje 1981—1985 zagotovijo, da bodo v ocenah planskih ciljev iz preteklega srednjeročnega plana vključeni osnovni elementi pridobivanja in razporejanja dohodka, ki bodo osnova za načrtovanje nadaljnjega lastne-

## OPRAVIČILO

Prispevek pod naslovom »IZ SKUPŠČINE SRS« bi moral biti objavljen že v prejšnji številki Glasila, saj smo ga na prvi strani celo pomanjedali. Zgodi pa se, da prispevek izpade zaradi nepovezane prostora (če bi se to le večkrat zgodilo). Prepričani smo, da boste to upoštevali in nam oprostili, še toliko prej, ker je vsebina navedenega prispevka dejansko vedno aktualna.

Hvala za razumevanje.

Uredništvo

ga in skupnega družbenega razvoja.

— ob obravnavi poročil o periodičnih in zaključnih računih hkrati s celovito oceno gospodarjenja ocenijo tudi, kako uresničujejo stališča Republiškega sveta Zveze sindikatov Slovenije v zvezi z pridobivanjem in razporejanjem dohodka in uresničevanjem načel delitve po rezultatih dela.

Za nadaljnjo aktivnost pri sprejemanju periodičnih in zaključnih računov Zbor združenega dela Skupščine SR Slovenije priporoča delavcem v združenem delu, da upoštevajo tudi usmeritve, ki so jih

samoupravnim organom, organizacijam Zveze sindikatov in poslovnim organom TOZD in drugih organizacij združenega dela posredovali Republiški svet Zveze sindikatov Slovenije, GZ in SDK v SR Sloveniji.

Izvršni svet Skupščine SR Slovenije predlaga Zveznemu izvršnemu svetu, da spremeni in dopolni ustrezne predpise za racionaliziranje zbiranja podatkov ter zakonske roke, ki so potrebni za analizo periodičnih in zaključnih računov.

Toliko za danes iz »POROČEVALCA« Skupščine SR Slovenije. Ur

## S PRESEŽKI SAMOUPRAVNIH INTERESNIH SKUPNOSTI RAVNAJMO STABILIZACIJSKO

Tak naslov ima prispevek »Internih Informacij«, ki jih izdaja republiški svet Zveze sindikatov Slovenije z namenom pomagati tisku v združenem delu. V Glasilu smo se, kot se to že lahko opazili, tega nekajkrat poslužili. Danes objavljamo prispevek pod gornjim naslovom z namenom, da naši delovni ljudje dobijo obrazložitev:

**Kakšno je stanje po tem**

vprašanju v DO Avtotehna? Kdo zastopa naše interese v SIS? Kakšno je naše stališče?

Ker prepuščamo odgovor ali delegatom ali finančni službi, smo si dovolili tekst objaviti s podnaslovom:

### KDO BO DAL USTREZNO INFORMACIJO?

Svet za razvoj samoupravljanja pri republiškem svetu Zveze sindikatov Slovenije je nedavno tega obravnaval izvajanje dogovorov in samoupravnih sporazumov ter na tej podlagi sprejetih ukrepov o vračanju presežkov sredstev samoupravnih interesnih skupnosti temeljnimi organizacijam združenega dela. Ugotovil je, da nekatere samoupravne interesne skupnosti ne upoštevajo in ne uresničujejo samoupravnih odločitev iz samoupravnih sporazumov o temeljnih planov glede usklajevanja obveznosti temeljnih organizacij z dogovorjeno višino sredstev.

Za leto 1978 smo namreč načrtovali, da se bo iz osebnih dohodkov in iz dohodka tozdov zbralo na računih samoupravnih interesnih skupnosti za družbene dejavnosti 28,24 milijarde dinarjev. Na teh računih pa se je zbralo precej več denarja — 29,84 milijarde dinarjev. Razlika 1,60 milijarde je seveda treba vrniti, ali pa presežke obračunati kot dohodek za leto, s tem da se ustrezno zmanjša prispevna stopnja. Večina samoupravnih interesnih skupnosti je upoštevala sklepe zborov Skupščine SR Slovenije in presežke v glavni obračunala za to leto. Precej pa je tudi takih samoupravnih interesnih skupnosti na občinski ravni, ki niso rav-

## 64. člen zakona o delovnih razmerjih

Nič kolikor smo v našem časopisu zapisali, da je to medij, s katerim lahko predstavimo misli, ideje ali konkretne predloge za razpravo in s tem za lažje in pravočasno pristopanje k nalogam, ki jih moramo v posamezni TOZD ali v DO kot celoti, rešiti in jim dati dokončno obliko. Eno izmed takih akcij predstavljamo danes s tem prispevkom, i nsicer: »Planiranje izrabe letnega delovnega časa«.

Da bi smisel objave tega članka razumljiv, pojdimo lepo po vrsti. Najprej moramo citirati 64. člen Zakona o delovnih razmerjih, ki se glasi:

»Delavci določajo delovni čas in njegovo razporeditev s samoupravnim splošnim aktom v skladu s tem zakonom.

Delavci podrobneje razčlenijo delovni čas v planu izrabe letnega delovnega časa (tedenskega mesečnega, letnega). Pri tej razporeditvi delovnega časa, delavci zagotavljajo izpolnjevanje nalog in potreb, ki jih narekuje smotrna organizacija dela in čim popolnejša ter racionalnejša izkoriščenost delovnih sredstev in delovnega časa.

Z razporeditvijo delovnega časa delavci zagotavljajo usklajenost dela organizacije združenega dela in skupnega dela z delavci v drugih DO, s katerimi so povezani zaradi uresničevanja skupnih in družbenih interesov, kakor tudi zadovoljevanje potreb delovnih ljudi, ki uporabljajo njihove storitve.

Plan izrabe sklada letnega delovnega časa pošljejo delavci TOZD pristojnemu organu skupščine občine. Če ta ugotovi, da plan izrabe ni v skladu z določbami drugega in tretjega odstavka tega člena in določbami 66. in 69. člena tega zakona, pozove TOZD da jih uskladijo.

Sindikati lahko da pobudo za spremembo plana izrabe sklada letnega časa, če med letom pride do takih izjemnih razmer iz objektivnih razlogov, ki terjajo spremembe tega plana«.

Drugo, moramo povedati, da predstavljamo navede-

ni člen iz omenjenega zakona zato, da bi odgovorni faktorji pristopili k realizaciji določil tako 64. člena kot ostalih iz poglavja »izrabe letnega delovnega časa« iz Zakona o delovnih razmerjih. S tem bi zadostili predpisom zakona, še bolj pa bi racionalno lahko izkoristili delovni čas, ker bi vse delavce v DO pravočasno informirali, kako se bomo obnašali v delu preko vsega leta, kdaj bomo delali itd.

V izogib občutkom, da je ta prispevek objavljen kar tako »ad hoc«, pa naslednja informacija.

Vsi predsedniki delavskih svetov in IO sindikata TOZD in DSSS so prejeli podobno informacijo z barvnim primerkom »Terminskega koledarja za leto 1980« z željo, da zahteve zakona uskladijo s planskim dokumentom za potrebe lastne TOZD, odnosno DSSS in da obvezno o tem obvestijo uredništvo Glasila (do 28. sept. 1979), ki bo z ozirom na sklepe (usklajen na ravni DO), tiskalo terminski koledar z ustrezno barvno lestvico.

S tem dosežemo dvoje. Prvič: v TOZD odnosno DSSS nikomur ne more uiti izvedba naloge (plan delovnega časa), ki jo zahteva zakon in drugič vsi delovni ljudje Avtotehne bomo s koledarčkom dobili točen razpored delovnega časa, prilagojenega našim potrebam. Ne glede na to, ali bodo predsedniki delavskih svetov in IO sindikata izvedli v avgustu in septembru širšo akcijo za sodelovanje ali ne, se nam zdi, da je pravičen pristop k racionalnemu izkoriščanju (planiranemu) delovnega časa eden od faktorjev dobre realizacije ostalih planskih nalog. Zato ne bo odveč ponovno spomniti vse vas, da naj vsak posameznik že sedaj razmišlja o času koriščenja lastnega letnega dopusta in s tem pripomore, da se v letu 1980 tudi na tem področju bolj načrtno obnašamo kot do sedaj.

Toliko s strani uredništva. Več pričakujte od svojih samoupravnih in družbenopolitičnih organov.

Uredništvo



nale tako, kot je bilo dogovorjeno.

Po podatkih službe družbene knjigovodstva so imele občinske samoupravne interesne skupnosti 970 milijonov dinarjev presežkov. Da bi nekako »zadržale« ta višek, nekatere samoupravne interesne skupnosti dajejo temeljnim organizacijam združenega dela v sprejemanje nekatere »nove« samoupravne sporazume z obveznostmi iz dohodka, ki niso usklajene z dogovorjeno višino sredstev po samoupravnih sporazumih o temeljnih planov. **Pojavile so se celo težnje, da bi presežke namenjali za druge, nedogovorjene naložbe na področju nematerialne dejavnosti, kot so poslovne stavbe, rekreacijski centri in podobno.**

Takšnih teženj seveda ne moremo podpirati, saj bi s tem rušili vrsto dogovorjenih stvari in majali zaupanje delavcev, ki imajo pravico in dolžnost o tem odločati oziroma se dogovarjati. V dokumentih 9. kongresa Zveze sindikatov Slovenije je namreč zapisano tudi to stališče: »Delavci morajo imeti možnost, da pred začetkom poslovnega leta oziroma v rokih, ki so določeni za sprejem planov, ocenijo svoj ekonomski položaj, pogoje gospodarjenja ter skupne in splošne potrebe in da se izrečejo o programih ter obveznostih, ki jih prevzemajo v temeljnih organizacijah. Ko spremljajo izvajanje programov dela in dohodka v samoupravnih interesnih skupnostih, se morajo delavci v temeljnih organizacijah združenega dela opredeliti tudi o razpolaganju oziroma o razporejanju presežkov zbranih sredstev posameznih samoupravnih interesnih skupnosti.«

Glede na to so zlasti občinski sveti zveze sindikatov dolžni pozorno spremljati izvajanje sprejetih ukrepov in preprečiti vsak poskus planiranja in porabe sredstev, ki ni usklajena z dogovorjeno višino sredstev iz samoupravnih sporazumov o temeljnih planov. S tem bomo preprečili čezmerno zajemanje sredstev za financiranje splošnih in skupnih potreb ter prispevali k razbremenjevanju gospodarstva in h krepivi njegove reprodukcijske in akumulativne sposobnosti. Skratka, to bo tudi eden izmed primerov prizadevanj za gospodarsko stabilizacijo

Da pa se delegati ne bi zanašali na finančno službo, odnosno narobe (kdo bo informacijo dal), smo prepričani, da naše OO sindikata ne bodo mirovale. Tekst in vprašanja so jasna, torej...

Uredništvo

## Naš gost

**Pred kratkim smo imeli delavci Avtotehne spet priložnost poslušati zanimivo predavanje, ki ga je organizirala služba za ljudsko obrambo in družbeno samozaiščito. Naš gost je bil sekretar komiteja mestne konference Zveze komunistov Slovenije Ljubljana, tovariš Marjan Orožen. Tema njegovega predavanja in pogoje je bila: Ljudska obramba in družbeno samozaiščita včeraj, danes, jutri. Udeležili smo se ga člani osnovnih organizacij zveze komunistov Avtotehne, člani sindikata in zveze socialistične mladine, predstavniki samoupravnih organov in drugi delavci iz temeljnih organizacij združenega dela in delovne skupnosti skupnih služb.**

Ugledni gost nam je seznanil s temeljnimi nalogami s področja družbene samozaiščite, nalogah zveze komunistov in drugih družbenopolitičnih organizacij na področju samozaiščitnih in obrambno-varnostnih nalog, zadolžitvah temeljnih organizacij združenega dela in njihovih samoupravnih organov ter vseh delavcev in delovnih ljudi v delovnih organizacijah in krajevnih skupnostih, kjer žive in delajo.

Zveza komunistov kot avantgarda delavskega razreda in vodilna idejnopolična sila in naša družba nosi popolno in nedeljivo odgovornost za varstvo in obrambo pridobitev in ciljev naše revolucije. Imeti mora takšen položaj, da bo lahko glavni nosilec politične odgovornosti za varnost sistema in obrambo domovine v miru in vojni. Zveza komunistov predstavlja jedro političnega vodenja, politično bazo za organizacijo in akcijo splošne ljudske obrambe in družbene samozaiščite, na terenu pa so množične družbeno-politične organizacije frontno povezane v socialistični zvezi delovnega ljudstva, v temeljnih or-

ganizacijah združenega dela pa še posebej sindikalne organizacije. Zveza komunistov je še posebej dolžna odstraniti vzroke in zagotoviti ponovno učinkovito delovanje struktura našega samoupravnega političnega sistema, če bi bilo njihovo delovanje ovirano ali moteno v miru ali vojni.

To so izredno pomembne in odgovorne naloge, ki jih prevzema zveza komunistov, zaupanje vanjo pa jo postavlja kot najodgovornejšo za izvajanje teh nalog. To zaupanje temelji na zgodovinski vlogi avtgarde delavskega razreda, na zgodovinski vlogi KPJ in KPS v naši narodnoosvobodilni borbi in ljudski revoluciji ter na vodilni vlogi, ki jo zvezi komunistov daje Ustava SFRJ. Zveza komunistov uresničuje to svojo odgovornost preko komitejev za ljudsko obrambo in družbeno samozaiščito kot operativno političnih štabov zveze komunistov in družbenopolitičnih skupnosti ter organov upravljanja, za naloge organiziranja, usmerjanja in vodenja obrambe in družbene samozaiščite. Komiteji zagotavljajo pravočasno in učin-

kovito delovanje enotnega samozaiščitno - obrambnega mehanizma v miru in vojni. Odločitve zveze komunistov so v določenih situacijah, če odpove politični ali vojni organ, izvršilne. Komiteje smo oz. bomo ustanovili v vseh temeljnih organizacijah združenega dela in krajevnih skupnostih, občinah, mestu in republiki. Splošna načela o ustanavljanju, sestavi in odgovornosti bo določil zakon.

**Glavne naloge komiteja so:**

— stalno spremljanje in ocenjevanje aktualne politične in varnostne situacije,

— ugotavljanje možnih oblik in izvorov ogrožanja notranjih razmer in varnosti sistema, človeka in materialnih dobrin,

— usmerjanje (načrtovanje) samozaiščitnega organiziranja določenega okolja,

— koordiniranje ukrepov in akcij samozaiščite in obrambe v vseh možnih izrednih situacijah.

Izhodišča za uresničitev teh nalog pa so v tem, da delavci rešujejo vsa osnovna vprašanja družbene samozaiščite v temeljnih organizacijah združenega dela, krajevnih skupnostih, samoupravnih organizacijah in skupnostih, da so vsi delovni ljudje in občani ne glede na starost, spol in vojaško obveznost zajeti v raznih oblikah družbene samozaiščite (narodna zaščita) in obrambe, ter da samozaiščitna in samoobrambna organizacija vključuje vse oblike za vse razmere. Ta organizacija deluje zlasti s preventivnimi akcijami, s preprečevanjem raznih dejavnosti, ki so družbi škodljive in z učinkovitim nastopom v primeru nevarnosti ali ogroženosti ljudi, pravic, odnosov in materialnih dobrin.

Ustvariti moramo vse pogoje, da bo ev. notranje krizne situacije v temeljni organizaciji združenega dela preprečeval in razreševal delavec sam skupaj z ostalimi delovnimi ljudmi, na čelu z zvezo komunistov in v skladu z ustavo in zakoni kot usposobljen zavestni samoupravljalec. Če delavci, delovni ljudje ne bi uspeli obvladati situacije oziroma bi neka krizna situacija v temeljni organizaciji težila k ogrožanju ustavne ureditve, družbenega premoženja, lahko v skladu z oceno situacije in z odločitvijo pristojnega komiteja nastopijo organi za notranje zadeve in drugi državni organi, enote teritorialne obrambe in civilna zaščita pa v primeru, ko ostale sile ne zadoščajo. Le izjemoma so to tudi enote Jugoslovanske ljudske armade, če se oceni, da gre za najvišjo stopnjo krizne situacije.

To pomeni, da se moramo stalno usposabljanje, da bomo lahko take situacije reševali predvsem samozaiščitno in ob pomoči strokovnih služb republiških upravnih organov, oborožene sile pa čimbolj čuvati za njihovo osnovno nalogo — obrambo naših meja in samoupravnega političnega sistema pred možnim agresorjem.

Tako organiziranje varnosti in obrambe je izraz objektivnih potreb nadaljnjega razvoja socialistične samoupravne Jugoslavije kot tudi njene aktivne nevrščene zunanje politike.

Pogovor s sekretarjem komiteja MK ZKS Ljubljana tovarišem Orožnom je pokazal, da se pravilno vključujemo v akcijo »Nič nas ne sme presenetiti« in da naša služba za ljudsko obrambo in družbeno samozaiščito zelo uspešno opravlja svoje strokovne naloge. **Borut Janovsky**



V borbi za sekunde in kvaliteto: J. Černič, M. Vreček in Ljubica Matič



Prvo pomoč usta na usta izvaja J. Černič. Okoli nje še L. Matič in M. Vreček. V svetli obleki sodnica  
Foto: C. Prezelj-Jenčič

### Ekipa PMP na odličnem 4. mestu

Tudi na letošnjem tekmovanju ekip Prve Medicinske Pomoči Civilne Zaščite na območju občine Šiška, se je ekipa PMP Avtotehne odlično ogrezala. V zelo močni konkurenci 38 ekip PMP, je dosegla odlično 4. mesto.

Lahko rečemo, da so naše članice PMP v sestavi M. Pečnik, M. Vreček, J. Križnar, M. Koderman, C. Prezelj, Jenčič in J. Černič ter Ljubice Matič iz Intertransporta, resnično med najboljšimi v občini Šiška. Razlika v točkah med prvimi štirimi mesti je minimalna, kar dokazuje pregled:

1. PMP KS Koseze	119 točk
2. PMP RK Ljubljana	117,5 točk
3. PMP Iskra Ten	116 točk
4. PMP Avtotehna	113,5 točk
5. PMP Dekorativna	109 točk
38. PMP Megrad II.	61 točk

Z zadovoljstvom lahko ugotovimo, da je še ena naloga akcijskega programa pod geslom »Nič nas ne sme presenetiti« uspešno opravljena.

Referent za LO  
F. Kušar



obramba  
OBRAMBNI KROŽEK



# AVTOMATSKA PUŠKA M-70 IN M-70A kal. 7,62 mm

## SODOBNO PEHOTNO OROŽJE

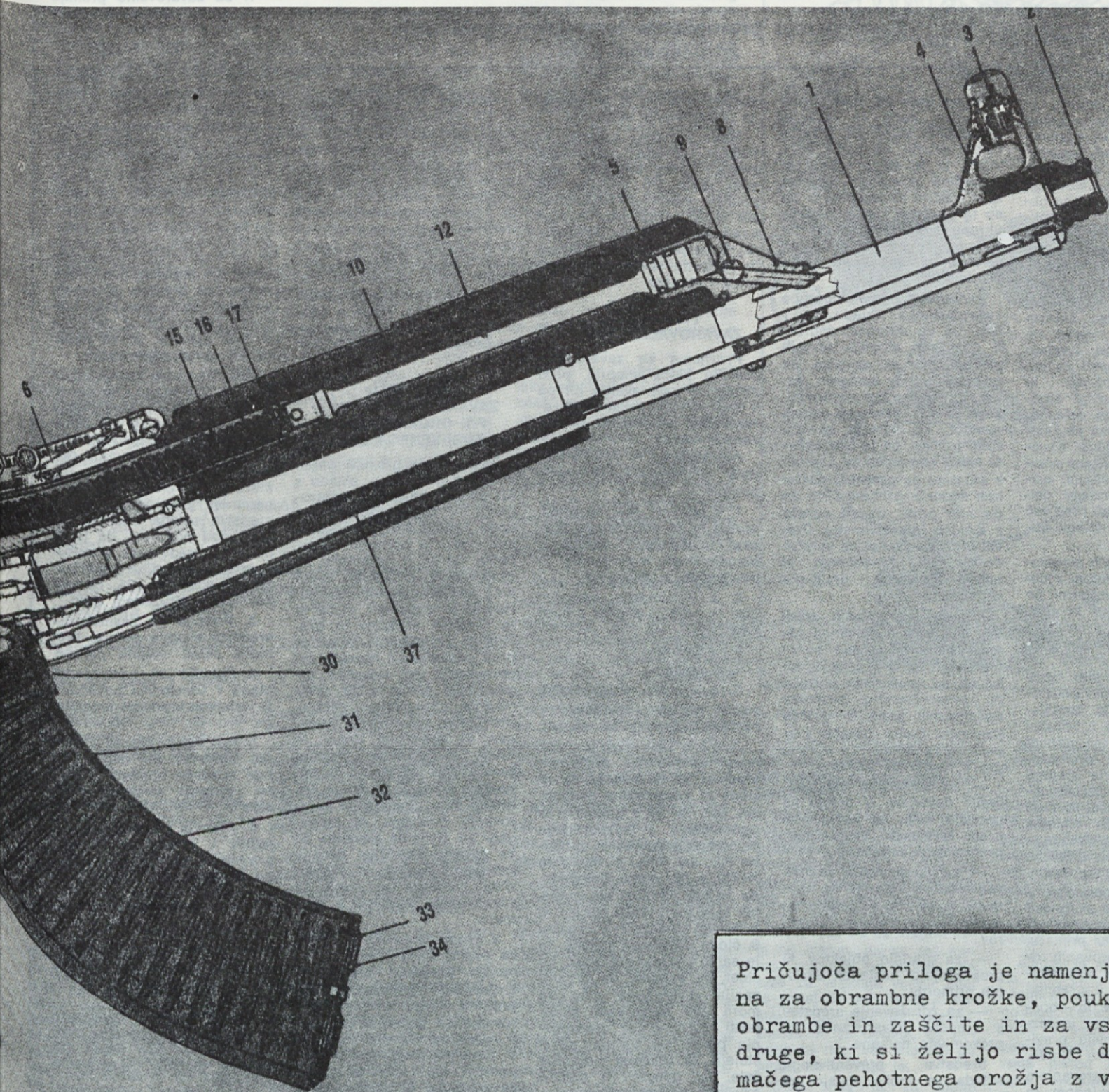
Naša avtomatska puška M-70 kal. 7,62 mm je eno najmodernejših in vsestransko uporabnih tovrstnih pehotnih orožij. Izdelana je po polavtomatski puški, številni njeni deli so povsem enaki delom polavtomatske puške in torej med seboj zamenljivi. Pripada tako imenovani družini FAZ, domačemu pehotnemu orožju, kot so polavtomatska puška, avtomatska puška in puškomitraljez. Po lastnostih avtomatske puške povsem ustreza zahtevam bojevanja v sodobnih razmerah. Vojak, oborožen z avtomatsko puško, lahko samostojno izvršuje vse naloge v boju.

Avtomatska puška je namenjena za uničevanje sovražnika z ognjem in nožem. Strelja posamično in rafalno. Najboljše je pri streljanju na daljave do 400 metrov, na odkrite in večje cilje pa uspešno strelja tudi na razdalje do 800 metrov. Proti helikopterjem, padalcem in letalom v nizkem letu uspešno strelja na razdalje do 500 metrov.

Hitrost streljanja je 120 nabojev v minuti.

### TAKTIČNO-TEHNIČNI PODATKI

Teža avtomatske puške M-70 brez okvira	3,750 kg
Teža avtomatske puške M-70A brez okvira	3,700 kg
Teža polnega okvira	870 gr
Dolžina puške M-70 brez noža	900 mm
Začetna hitrost krogle	700 m/sek
Bojna hitrost streljanja	150 nabojev v minuti



### DELI AVTOMATSKE PUŠKE

1 cev	10 plinski cilindar z leseno oblogo	23 branik
2 ščitnik ustja cevi	11 nosilec zaklepa	24 utrjevalo okvira
3 muha	12 bat	25 sprožilac
4 nočna muha	13 telo zaklepa	26 kladišce
5 tromblonski merak	14 udarna igla	27 zapenjal
6 namerilnik	15 povratna vzmet	28 razdvajalo ognja
7 nočni namerilnik	16 vodilica povratne vzmeti	29 regulator streljanja
8 plinska komora	17 mehanizem povratne vzmeti	30 prinašalo nabojev
9 regulator smodniških plinov	18 peta povratnega mehanizma	31 telo okvira
	19 zaklepišče	32 vzmet
	20 poklopec zaklepišča	33 utrjevalo dna okvira
	21 utrjevalo zaklepišča	34 dno okvira
	22 ročaj	35 leseno kopto
		36 gumijasti okov
		37 šibika

Pričujoča priloga je namenjena za obrambne krožke, pouk obrambe in zaščite in za vse druge, ki si želijo risbe domačega pehotnega orožja z vsemi podatki vred v obliki posterja obesiti na steno.



# Ali smo dovolj poučeni?

## Zavarovanje premoženja temeljne organizacije združenega dela

O zavarovanju premoženja temeljnih organizacij združenega dela govori 19. člen zakona o združenem delu, po katerem so delavci uresničujoč pravice dela z družbenimi sredstvi v združenem delu s svojim, skupnem in splošnem družbenem interesu odgovorni drugi drugim in samoupravni družbi v celoti za družbeno in ekonomsko smotno uporabo teh sredstev in jih morajo kot materialno osnovo svojega in celotnega družbenega dela nenehno obnavljati, povečevati in zboljševati, svoje obveznosti izpolnjevati in skrbeti za nenehno rast produktivnosti svojega in celotnega družbenega dela.

Ta načela terjajo zavarovanje premoženja vsake temeljne organizacije, izvajajo pa se prek skupnosti za zavarovanje premoženja in oseb, ki jih ustanovijo organizacije združenega dela, samoupravne interesne skupnosti, družbenopolitične skupnosti in druge družbene pravne osebe, pred enakimi oziroma sorodnimi vrstami rizikov oziroma škod ali pred več različnimi vrstami rizikov oziroma škod.

V teh zavarovalnih skupnostih ustanovitelji skupaj z občani in drugimi osebami po načelih vzajemnosti in solidarnosti združujejo sredstva za zavarovanje premoženja in oseb in za odvrnitev ali zmanjšanje neugodnih učinkov vzrokov, ki lahko povzročijo tako škodo. Iz omenjenih določb zakona o združenem delu torej izhaja nujnost glede zavarovanja premoženja, kljub temu, da slednje temelji na načelu prostovoljnosti, kot to določa 5. člen zakona o temeljnih sistema premoženjskega in osebnega zavarovanja (Ur. l. SFRJ št. 24/76) v nadaljevanju zakon.

S sklenitvijo pogodbe o zavarovanju rizične skupnosti prevzamejo obveznosti za nadomestitev škode v primeru, če pride do zavarovanih rizikov, organizacije združenega dela, drugi uporabniki družbenih sredstev in občani pa si z vplačilom ustrezne premije zagotovijo pravico do nadomestitve škode.

V zvezi z zavarovanjem in zavarovalnim skladom je treba poudariti, da se je z USTAVO SFRJ iz leta 1974 vloga zavarovanja in zavarovalnega sklada nekoliko spremenila. Pri tem mislimo na določbe, po katerih delavci lahko združujejo sredstva zaradi zavarovanja premoženja in oseb z namenom, da se odvrnejo in zmanjšajo neugodni učinki vzrokov, ki lahko povzročijo škodo, kar pomeni, da je dan poseben poudarek preventivnemu delovanju, to je delovanju, da do škode ne pride. To je še podrobneje urejeno v 27. členu zakona, ki določa, da zavarovalna premija vsebuje tehnično premijo, sredstva za preventivne sklade, sredstva, ki gredo po samoupravnem sporazumu, sklenjenem med zavarovalno skupnostjo in njeno delovno skupnostjo v celotni prihodek delovni skupnosti ter sredstva za nakup delovnih sredstev, ki jih opravlja zavarovalna skupnost.

Poleg tega 28. člen zakona ureja, kako se oblikuje preventivni sklad (iz zavarovalnih premij na način in v višini, ki ju določi zbor zavarovalne skupnosti oziroma zbor rizične skupnosti), in da so ta sredstva namenjena za ukrepe, s katerimi se odvrne ali zmanjša neugodni učinek vzrokov, ki lahko povzročajo škodo.

Ekonomski pomen uporabe zavarovalnega sklada je v tem, da se omogoči zadržati doseženo stopnjo razvoja proizvodnih sil oziroma, da omogoči njihov nemoten razvoj. Za razliko od zavarovalnega sklada, katerega učinek nastopi, ko nastopi zavarovalni primer, pa je preventivni sklad namenjen za ukrepe, s katerimi se prepreči nastanek škodnih primerov, če pa do njih pride, da se odraža z manjšo intenzivnostjo. Preventivno delovanje za varstvo družbenega premoženja je naloga celotne družbene skupnosti.

Poraba preventivnih sredstev se ureja s splošnim aktom rizične skupnosti oziroma zavarovalne skupnosti, tako da se upoštevajo potrebe po preprečevanju nastanka posameznih škod in določa konkretni način porabe preventivnega sklada. Ta poraba gre v naslednje namene:

- za strokovno usposabljanje delavcev, ki delajo na opravilih, kjer se lahko prepreči nastanek rizika (npr. preprečevanje požara),

- za financiranje znanstvenih del, s katerimi se ugotavlja vzroke, ki pripeljejo do nastanka zavarovanih primerov,

- za gradnjo objektov, ki preprečujejo nastanek škodnih primerov,

- za združevanje sredstev s sredstvi zavarovanca za preventivne namene.

Sredstva preventivnega sklada se lahko dajejo na kredit ali brez obveznosti vračanja. Kdaj se dajejo sredstva na kredit in kdaj brez obveznosti vračanja oziroma za katere namene, se določi z internim aktom. Plan porabe preventivnega sklada se praviloma sprejme v tekočem letu za prihodnje leto.

### ZAVAROVANJE PREMIJE

Zavarovalna premija je cena rizika in cena izvajanja preventivnih ukrepov in storitev za izvedbo zavarovanja.

Zavarovalna premija, ki jo zavarovanec plača v smislu 27. člena zakona sestoji iz:

- tehnične premije,
- sredstev, ki gredo po samoupravnem sporazumu, sklenjenem med zavarovalno skupnostjo in njeno delovno skupnostjo v celotni prihodek delovne skupnosti,
- sredstev za preventivne sklade,
- sredstev za nakup de-

lovnih sredstev, ki jih upravlja zavarovalna skupnost.

Med tehnično premijo in rizikom obstaja najtesnejša zveza. Višina tehnične premije mora biti tolikšna, da pokrije vrednost pričakovanih škodnih primerov — rizikov oziroma plačila obveznosti, ki se plačujejo iz premije in zato, da se ustvari varnostne rezerve.

### PLAČEVANJE ZAVAROVALNIH PREMIJ

Praviloma se zavarovalna premija plača vnaprej, pred začetkom zavarovanja ali pa v dogovorjenih rokih (med zavarovalno skupnostjo in zavarovancem).

Organizacije združenega dela plačujejo zavarovalne premije:

1. v gotovini (kar se lahko opravi le do določenega dneška, upoštevajoč uredbe o blagajniškem maksimumu in poslovanju z gotovino),

2. z virnanskim nalogom (kar je najbolj pogost primer plačila),

3. s čekom,

4. z menico,

5. z drugimi vrednostnimi papirji (na primer: obveznice, certifikati, blagajniški zapisi).

Zakon o zavarovanju plačil med uporabniki družbenih sredstev se ne nanaša na rizične in zavarovalne skupnosti, pač pa je z zakonom o ugotavljanju in razporejanju celotnega prihodka in dohodka (Ur. list SFRJ št. 62/77 in 70/78) v 69. členu določeno, da se kot prihodki zavarovalnih skupnosti lahko štejejo le prihodki doseženi v smislu 6. člena citiranega zakona, to je samo plačani prihodek. To sicer ne pomeni, da organizacija združenega dela ne more dati zavarovalni skupnosti instrumentov zavarovanja plačil. Če jih da, se ti štejejo za plačane prihodke šele, ko dospejo v plačilo oziroma, ko so plačani.

### ZAVAROVALNI RIZIK

Zavarovanje temelji na načelu prostovoljnosti. Zato je razumljivo, da se s pogodbo med organizacijami združenega dela ali drugim uporabnikom družbenih sredstev in rizično skupnostjo določijo riziki, ki jih zavarovanje vsebuje. To pomeni, da zavarovanec lahko izbira rizike, za katere se bo zavaroval, z izjemo tistih, ki so po zakonu obvezni. Po 44. členu zakona pa se obvezno zavarujejo:

- potniki v javnem prevozu — proti posledicam nezgode,

- uporabniki oziroma lastniki motornih vozil — proti odgovornosti za škodo povzročeno drugim,

- uporabniki oziroma lastniki letal, proti odgovornosti za škodo, povzročeno drugim.

Načeloma bomo v zavarovanje zajeli vse rizike, katerih nastanek je neznan.

Ovisno od vrste sredstev, ki jih zavarujemo, naj omejimo nekatere rizike zavarovanja: požar in druge nesreče, lom strojev strojnih naprav, inštalacij, zavarovanje objektov v gradnji in montaži, zavarovanje organizacij združenega dela za prekinitve dela zaradi požara in drugih nevarnosti, zavarovanje motornih vozil, transportno zavarovanje, zavarovanje kredita, zavarovanje blaga v skladišču, zavarovanje posevkov, zavarovanje gospodinjstev, itd.

### KNJIŽENJE ZAVAROVALNIH PREMIJ PRI ORGANIZACIJAH ZDRUŽENEGA DELA

Zavarovalne premije gredo v breme dohodka v skladu s 47. členom zakona o ugotavljanju in razporejanju celotnega prihodka in dohodka. V tem členu je podrobno določeno, da so s premijami za zavarovanje družbenih sredstev mišljene premije za zavarovanje osnovnih sredstev in obratnih sredstev in premije za zavarovanje delavcev pred posledicami nesreče pri opravljanju del temeljne organizacije (premija za zavarovanje prometnega osebja, premija za zavarovanje delavcev, ki prevažajo denar in druge vrednotnice, premije zavarovanja delavcev, ki opravljajo montažo in druga podobna dela, premije za zavarovanje delavcev, ki opravljajo za življenje nevarno ali za zdravje škodljivo delo v proizvodnji bojnih in eksplozivnih sredstev) ter premije za zavarovanje potnikov v prometu.

V breme dohodka z naslova premij zavarovanja pa ni možno plačevati premij za življenjsko zavarovanje kot tudi ne drugih premij zavarovanja za rizike, ki po svoji naravi ne morejo bremeniti temeljne organizacije. To pomeni, da v breme premij zavarovanja, ki gredo lahko iz dohodka, sme temeljna organizacija zavarovati samo tiste rizike, ki pomenijo njeno odgovornost.

Poleg tega je v 48. členu zakona o celotnem prihodu določeno, da se premija zavarovanja in druge izdatke, ki jih po tem zakonu poravnava iz dohodka, če so vplačani vnaprej, nadomešča iz dohodka temeljne organizacije v dobi, na katero se nanašajo, razen njihovega dela, ki se po tem zakonu všteva v vrednost zalog. Po podrobni proučitvi 47. in 48. člena zakona o celotnem prihodu, se da sklepati, da se premija zavarovanja lahko obračuna v breme dohodka temeljne organizacije samo v določenih primerih, v drugih primerih premije vračunavamo vrednost objektov ali pa jih knjižimo v breme sredstev skupne porabe. Iz tega izhaja, da bomo tudi knjiženje plačil zavarovalnih premij izvedli na rizične načine,

odvisno od tega, katera sredstva zavarujemo. Tako bomo:

1. za zavarovalne premije osnovnih in obratnih sredstev (ne glede na njihovo obliko) razen zavarovanja nedokončane proizvodnje po 19. členu zakona o celotnem prihodu (če pristojni organ upravljanja sprejme ustrezn sklep) bremenili obveznosti iz dohodka, v delu premije, ki se nanaša na določena obdobja

2. Za zavarovalne premije delavcev, ki delajo na opravilih, ki so življenjsko nevarna in zdravju škodljiva (prometno osebje, promet denarja in vrednotnic, proizvodnja bojnih in eksplozivnih materialov) kot potnikov v javnem prometu, bomo prav tako bremenili obveznosti iz dohodka v delu premije, ki se nanaša na obračunsko dobo.

Pri tem pa je treba, kot je bilo že povedano, upoštevati, da vsa druga zavarovanja delavcev, ki delajo na opravilih, ki zdravju niso škodljiva in življenjsko nevarna, oziroma na opravilih, ki niso naštet v 47. členu zakona o celotnem prihodu, bremene sredstva sklada skupne porabe pod pogojem, da je ta možnost predvidena v splošnem aktu temeljne organizacije v skladu z 235. členom zakona o združenem delu.

3. Premije za zavarovanje sredstev skupne porabe bremene sklad skupne porabe.

4. Premije za zavarovanje blaga v transportu povečujejo nabavno vrednost tega blaga.

5. Premija za prevoz osnovnih sredstev ob nabavi na kraj montaže bremeni nabavno vrednost osnovnih sredstev.

6. Premija zavarovanja objektov v gradnji in montaži prav tako povečujejo nabavno vrednost teh objektov.

### VKNJIŽBE:

a) zavarovanje osnovnih in obratnih sredstev in delavcev na navedenih delih, če je premija vplačana vnaprej za eno leto:

192 — plačane obveznosti iz dohodka / zavarovalne premije 100 — žiro račun (za vnaprejšnje plačane zavarovalne premije)

846 — del dohodka za premije zavarovanja

292 — obračunane obveznosti iz dohodka — zavarovalne premije (za obračunano premijo, ki se nanaša na obračunsko dobo)

b) zavarovanje sredstev skupne porabe:

980 — sklad skupne porabe

080 — denarna sredstva skupne porabe (za plačano premijo za zavarovanje sredstev skupne porabe)

c) za zavarovanje materiala:

301 — stroški nabave surovin in materiala

100 — žiro račun (za zavarovanje obratnih sredstev v transportu)

d) zavarovanje osnovnih sredstev v gradnji:

014 ali 015 — investicije v teku

100 — žiro račun (za zavarovanje osnovnih sredstev v transportu in v gradnji in montaži).



# Dopisni intervju

Odslej bo v vsaki številki Glasila po en prispevek z naslovom »Dopisni intervju«, seveda, če bo šlo vse po načrtu. Namen intervjuja je, da bolje spoznamo člane kolektiva tudi s pomočjo Glasila. Nekateri bore malo vedo povedati o sodelavcu, čeprav združuje delo v Avtotehni eno ali že dve desetletji. Povrh tega pa ima že dolgoletne izkušnje in zasluge. Torej ima tudi svoj delež pri tem, da se je Avtotehna tako naglo razširila. Način intervjuja bo samo dopisniški, tako da bo lahko vsak sodeloval. Kandidata za intervju bodo izbrali člani, ki bodo skrbeli za redno prispevek. Za intervju bomo izbirali med delavci, ki so dalj časa v Avtotehni, ne glede kje in kaj delajo.

K sodelovanju želimo pritegniti čim več delavcev, da kakorkoli prispevajo čim boljše članke in tudi predlagajo delavce za pismeni intervju.

Vse prispevke bo sprejemal tov. Cajhen Matija, Celovška 228, v sodelovanju s tov. Dobrila Romanom.

K sodelovanju vabimo še predstavnike DSSS in TOZD Trgovina kot tudi iz predstavništva.

Za prvi tak intervju smo izbrali tovariša S. Žigona, ki se je ljubeznivo odzval in na naša vprašanja odgovoril:

bro pa je vedeti vsaj to, da so po vojni rasle potrebe v vseh dejavnostih za dvig gospodarstva pri nas, da pa smo jih bili dolžni opravljati v prostorih, ki so pač bili na razpolago. Z dobrim delom in ustvarjanjem več vrednosti, pa smo v Avtotehni uspeli zgraditi delovne prostore, ki se jih ne smejo sramovati tudi današnje generacije. Na kratko: v skladišču smo imeli lesene police na površini 1500 kvadratnih metrov. Prostor ni bil ogrevan. Servisna delavnica majhna, nekaj pod streho, nekaj na prostem. Računovodstvo v celoti v eni sobi itd.

## Kako ocenjujete ravnanje z družbenim premoženjem v DO?

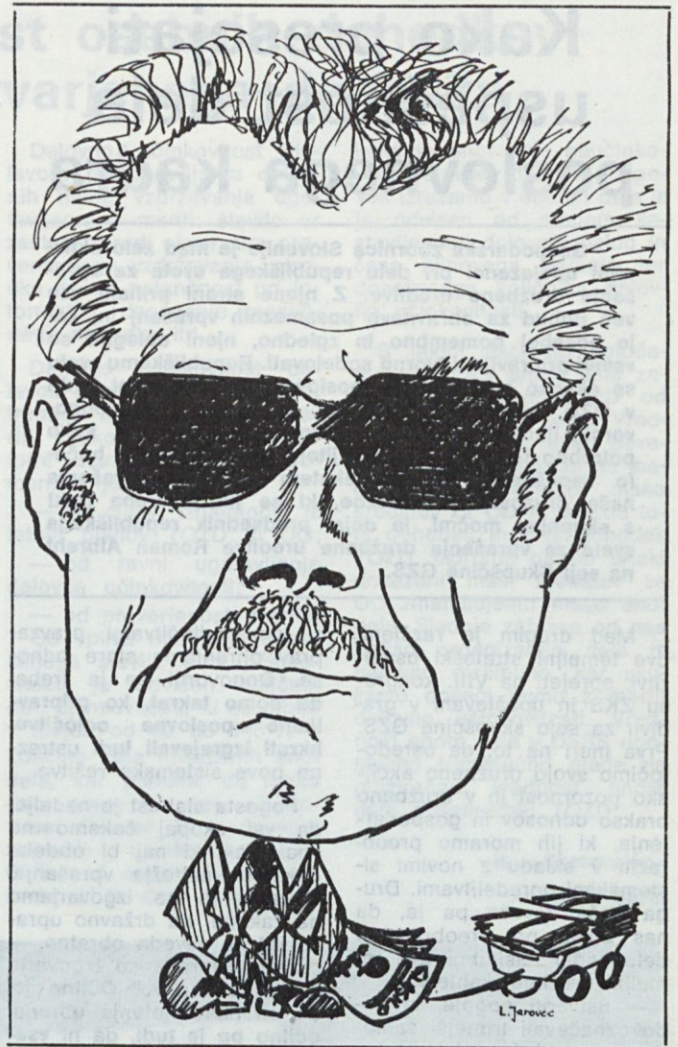
Teško je odgovoriti kar tako enostavno, če ne poznaš situacije v celoti. Zdi se mi, da je ravnanje v glavnem zadovoljivo. Je pa nekaj indolence pri nekaterih, ki še nimajo občutka, da je premoženje DO tudi njihovo in, da se zaradi nepazljivosti povzročeni stroški v končni fazi odražajo tudi v osebnem dohodku.

## Kako ste delovali v samoupravnih organih?

Dostikrat sem bil izvoljen v razne samoupravne organe, celo v njihova vodstva. Res je, da smo v preteklosti drugače sprejemali in opravljali te dolžnosti, res pa je, da smo imeli tudi drugačen osebni odnos do takih zadolžitve. Večjo samodisciplino in in večjo odgovornost.

## Kaj menite o sedanjih članih samoupravnih organov, ker smo večkrat pričla nesklepčnosti?

Odgovor na to vprašanje moram povezati s prejšnjim, zato dovolite da nadaljujem. Nikoli se ni zgodilo, da bi bil katerikoli samoupravni organ nesklepčen. Priprave na seje organov so bile skrbno pripravljene v sodelovanju s sindikatom, poslovodno strukturo itd. Če je bilo kdaj kaj narobe, so takoj reagirali vsi, predvsem sindikat in ZK. Danes pa, na žalost dostikrat nekaj samo ugotovljamo, nič pa ne ukrenemo — pa magari malo bolj ostro. Ne razumem takega primitivizma, ki se kaže v tem, da nekateri člani ne pridejo na sejo, ker niso zadovoljni z nekaterimi dejstvi, namesto, da bi se borili in predlagali rešitve. Saj zato so bili voljeni, mar ne.



## Ali ste v mladosti prihajali kdaj prepozno na delo, kaj pomeni za vas gibljiv delovni čas?

Včasih je kar neprijetno odgovarjati na vprašanja o preteklem času, ker odgovori obvezno zvenijo: ... Češ, mi smo pa takrat drugače delali... Je že tako, novi časi, novi rodovi, drugačni odnosi. Jaz pa za starimi časi ne jokam, da se razumemo, povedati pa moram, da smo za vsakega vedeli kdaj je prišel na delo, kdaj je nastopil bolniško ali dopust. Danes pa se dogaja, da nekoga ni npr. ves mesec, pa nihče ne ve, kje je.

Drсни čas je za mene osebno v redu stvar. Zdi pa se mi, da ni sprejet zato, da nekateri konstantno hodijo kasneje na delo, namesto, da se ga poslužujemo samo v izjemnih primerih. Izjema so seveda matere z majhnimi otroki. Če pa drsni čas že imamo, potem moramo strogo ukrepati proti tistim, ki nimajo dovolj delovnih ur.

## Kaj napovedujete za leto 2000?

Kaj odgovoriti? Predvsem takrat mene več ne bo. Pa če obrnem malo na šalo — dobro bi bilo razmišljati o organizaciji skladišča rezervnih delov za električne avtomobile.

## Ali lahko opišete kakšno anekdoto iz vašega življenja?

Zlagal bi se, če bi dejal, da v 26. letih nisem doživel zanimivih ali razburljivih dogodkov. Teško pa se je odločiti katerega opisati. Pa vendar. Pred mnogimi leti seveda nismo imeli organizirane rekreativne dejavnosti tako kot danes. Na izlete smo pa vseeno hodili in to s kamioni. Ob neki takli priliki leta 1954 smo šli na dvodnevni izlet na morje. Ko smo se nazaj grede ustavili v Bakru, da bi dobili kaj za pod zob (takrat še ni bilo tako kot danes), sem v »veselem« razpoloženju sprejel stavo za dva litra vina, ali se upam preplavati bakarski zaliv. Stavo sem delil s tovarišico Marjano Fašalek. Zaplavala sva in že na polovici zaliva opazila, da se na obali zbirajo domačini, mahajo z rokami in vpijejo. Kar nekako ponosna sva bila, da nam mahajo, misleč, da nas vzpodbujajo. V resnici pa je bil v zalivu morski pes, ki naju na srečo ni videl, ali kot pravijo zavohal. Ko sva o tem zvedela na suhem, je strah prišel za nama — si predstavljate to! Vino sva pa vseeno dobila.

Vprašanja postavil Matija Cajhen, odgovarjal S. Žigon.

za čim boljše organizacijo, dobre odnose itd. To mi je uspelo (seveda tudi zaradi drugih okoliščin), ko sem prevzel vodstvo konsignacije. Z vsemi sodelavci smo uspeli konsignacijo spraviti na dokaj visoko raven, tako glede skladišč, evidentiranja potreb, naročanja itd.

## Kako je bilo z družbeno prehrano v preteklih letih, kaj menite o tem, da so zjutraj odprti bifeji za kavico?

Včasih seveda nismo poznali tako organizirane družbene prehrane. Vsak se je znašel kakor je vedel in znal. Vedeti morate, da tudi prostori niso dovoljevali organizirane prehrane. Ko pa smo v Avtotehni zgradili nove prostore (na Celovski cesti in v centru), smo dobili potrebne prostore. O kvaliteti prehrane ne bi govoril, ker je o tem toliko mišljenj, kolikor je okusov.

O kavici sem v eni prejšnjih številkih napisal »balado o kavici«, kjer sem povedal vse kar mislim o njej. Naj na kratko ponovim. Nič nimam proti kavici, saj tudi sam spijem skodelico predno začnem delati. Razumljivo, da ne moremo postati bele vrane, ne razumem pa nekaj; kako morejo nekateri popiti toliko kav, pri tem pa ne pazijo na svoje zdravje. Kako nekateri pri vsaki kavi porabijo tistih trideset minut predvidenih za malico in kdo je nekaterim dal pravico piti kavo (pa še kaj povrh) na reprezentančne bone, čeprav dostikrat ni vzrok stranka.

## V kakšnih prostorih ste delali, ko ste prišli v Avtotehno?

Odgovor na to vprašanje bi bil lahko zelo dolg. Do-

## Kdaj ste prišli v Avtotehno?

V Avtotehni sem od njegovega prvega rojstnega dne 4. novembra 1953. leta dalje. Torej 26 let.

## Kolikokrat ste menjali delovno mesto in koliko ste s tem pridobili?

Odkar sem v naši delovni organizaciji, sem zasedal tri delovna mesta. Najprej sem 18 let delal v Opel konsignaciji od prodajalca do šefa. Nato sem prevzel posle gospodarja zgradb. Do tega je prišlo zaradi nesreče pri delu. Ker sem bil sedem mesecev odsoten, je vodstvo konsignacije prevzela druga oseba, jaz pa sem organiziral službo za vzdrževanje. To delo sem opravljal do sredine leta 1975. Takrat je v Avtotehni začel izhajati naš časopis. Našli so me in sprejel sem nalogo, ki jo opravljam še danes.

## Ali ste se izobraževali ob delu in kako ocenjujete tako izobraževanje?

Da, posebno na začetku. Takrat so bili obvezni razni tečajji in izpiti v komercialni dejavnosti. Zanimivo je pri tem to, da smo takrat vse študije opravljali v popoldanskem in večernem času.

Izobraževanje ob delu je po mojem nujno, predvsem za tiste, ki jim to manjka, pa ne samo zaradi analitične ocene, temveč predvsem zato, ker samoupravljanje zahteva vse več od vsakega posameznika.

## Kakšen cilj ste želeli doseči v Avtotehni, ali ste ga?

Posebno visokih ambicij nisem imel. Vendar sem na vseh delovnih mestih stremel

**NOVO! NOVO! NOVO!**

**MALI OGLASI:**

Po delih prodam TAUNUS M 12 letnik 1966

— Cajhen Matija, Celovška 228.

Cajhen Matija



# Kako presojsati uspešnost dela poslovnega kadra

Gospodarska zbornica Slovenije je med zelo aktivnimi udeleženci pri delu republiškega sveta za vprašanja družbene ureditve. Z njene strani prihaja vse več pobud za obravnavo posameznih vprašanj in, kar je posebej pomembno in zgledno, njeni delegati so vselej pripravljene tvorno sodelovati. Republiškem svetu se aktivno odzivajo tudi poslovodni in strokovni kadri v OZD, kar dodatno potrjuje, da je pri večini odgovornih ljudi v gospodarstvu dozorelo spoznanje, kako potrebno je boljše in temeljiteje organizirati, če hočejo uspešneje reševati nekatera zahtevna vprašanja naše družbene preobrazbe, ki se jih je treba lotiti s skupnimi močmi, je dejal predsednik republiškega sveta za vprašanja družbene ureditve Roman Albreht na seji Skupščine GZS.

Med drugim je razčlenil dve temeljni strateški usmeritvi, sprejeti na VIII. kongresu ZKS in upoštevani v gradivu za sejo skupščine GZS. Prva meri na to, da osredotočimo svojo družbeno akcijsko pozornost in v družbeno prakso odnosov in gospodarjenja, ki jih moramo preobraziti v skladu z novimi sistemskimi opredelitvami. Druga naša zaveza pa je, da nas bosta pri preobraznem delu vodili naslednji dve temeljni družbeni zahtevi:

— ustvariti pogoje, ki bodo označevali trdnejši samoupravni položaj delavca v združenem delu in bolj samoupravno demokratično ter seveda tudi ekonomsko bolj učinkovito upravljanje in gospodarjenje;

— delati tako, da bomo učinkovitejše premagovali težave v tekočem poslovanju, in sicer predvsem s kvalitetnejšim gospodarjenjem in delom, da bomo učinkovitejši pri uresničevanju naših dolgoročnejših razvojnih nalog, ki so zelo zahtevne in ambiciozne.

Takšna usmeritev terja tako od poslovnih kot od strokovnih kadrov velik ustvarjalen napor. V prvi vrsti moramo v procesu tekočega dela in poslovanja obdelati in razviti temelje sistemske opredelitve in operacionalizirati rešitve, ki jih bo mogoče neposredno uporabiti v praksi, na kateri naj bi temeljili konkretni odnosi med delavci in organizacijami pri poslovanju določenih zadev.

Ta naloga je zelo zahtevna in je nedvomno ključni člen celotne preobrazbe. Med poglavitnimi hibami je navada, po kateri še vedno obravnavamo uvajanje novih sistemskih prvin in z njimi povezane onose ločeno od sprejemanja poslovnih odločitev. K temu so pripomogla tudi določila, ki so predpisovala roke, v katerih naj bi samoupravno družbeno prakso uskladili z določili v zakonu o združenem delu. Posledica predpisanih rokov je bila, kot je znano, da smo se ubadali predvsem s formalnim prilaganjem zakonu. Čas pa je, da se teh nalog naposled dejansko lotimo bolj z vsebinske plati.

Naslednja slabost je sprejemanje poslovnih in drugih odločitev o gmotnih vprašanjih na star način, tako da

s temi odločitvami pravzaprav ohranjamo stare odnose. Dogovoriti se je treba, da bomo takrat, ko pripravljamo poslovne odločitve, hkrati izgrajevali tudi ustrezne nove sistemske rešitve.

Pogosta slabost je nadalje, da vsi skupaj čakamo na »nekoga«, ki naj bi obdelal nekatera najtežja vprašanja. Čakamo in se izgovarjamo na zakone, na državno upravo itd. in seveda obratno — državna uprava se izgovarja na gospodarstvo. Očitno je, da so naša hotenja ubrana, očitno pa je tudi, da ni vseeno, kako se zadeve lotevamo, dobro organizirani ali kar tako. Vsaka organizacija bi morala imeti razvid o razpoložljivih strokovnih potencialih, ki jih potrebuje za kreiranje sistemskih rešitev in sicer ne le razvid o kadrih, ki jih ima »doma«, temveč tudi o zadevnih kadrih v organizacijah, s katerimi je tako ali drugače povezana. Te sile je treba organizirati, zakaj domala noben TOZD si jih ne more privoščiti samostojno, skupaj pa jih zmorejo. Takšne službe naj bi delovale kot TOZD družbene dejavnosti znotraj združenega dela.

Ne razločujemo še dovolj med administrativnimi službami, ki delajo pod neposrednim operativnim vodstvom poslovodnih ljudi in dejavnostmi, v katerih je samoupravno organiziran intelektualni kreativni potencial za razvoj tehnoloških ter drugih, seveda tudi družbeno sistemskih osnov. V to smer le počasi napredujemo tudi zategadelj, ker pri pridobivanju dohodka delovnih skupnosti oz. tovrstnih TOZD družbenih dejavnosti še vedno ostajamo pri nekakšnem režijskem sistemu, pri linearnih prispevnih stopnjah, namesto da bi tudi v tem pogledu prešli na nove osnove v okviru svobodne menjave dela. V združenem delu so predvsem poslovodni in strokovni delavci odgovorni za strokovno pripravo funkcionalne podlage novih odnosov, in sicer:

— združevanje dela in sredstev za uresničevanje nalog, ki naj utrujejo samoupravno demokracijo in ki v združenem delu opravljajo tržno in skupinsko lastniško stihijo ter pretirano obsežne administrativne intervencije;

— odnosi v blagovni menjavi (obstaja dogovor, da se bo analiziralo nekateri sporazume med trgovino in proizvodnjo);

— odnosi pri pridobivanju dohodka in osebnega dohodka po rezultatih dela, za kar so po določilih zakona o združenem delu dolžni organizirati poslovodni organi. Dolžni so angažirati moči, s katerimi razpolagajo v OZD, ter zadevna vprašanja ustrezno obdelati za samoupravne organe.

Če bodo poslovodni organi opravili to nalogo, bodo izpolnili svojo odgovornost do delavcev, s katerimi združujejo delo. Imamo mnogo poslovodnih delavcev, ki se na vso moč trudijo pri delu, garači so, pa mnoge od njih vseeno vsak večer obide neprijetno občutje, da niso opravili vsega, kar bi morali. Vprašujejo se, po katerih družbenih kriterijih pa gre danes sploh presojsati dejavnost poslovodnega kadra? Ob tem je Roman Albreht navedel nekaj najvažnejših kriterijev:

Prvič. Upoštevati velja, koliko poslovodni delavec v okviru svojih pristojnosti prispeva k razreševanju vprašanj, za katere mora angažirati strokovnjake ter v ko-

likšni meri so v skupnem delovanju uspešni. Najslabše je seveda takšno početje, da se vprašanja zgolj ugotavljajo, ne pa tudi razrešujejo.

Drugič. Vprašati se je treba, koliko je kdo pripomogel k povečanju družbene produktivnosti dela, k gospodarski učinkovitosti ter k dohodkovni trdnosti vseh odnosov, v katerih je organizacija povezana.

Razumljivo je, da morajo ti odnosi temeljiti na celovitih dohodkovnih obveznostih, pravicah in odgovornostih, ki so opredeljene v temeljnih plana ter v samoupravnih sporazumih. Velja pa končno tudi upoštevati, koliko poslovni kader pripomore k ustvarjanju pogojev za samoupravno demokratično klimo v vseh odnosih ter k kulturni sporazumevanja. Tovarš Albreht je izrazil več kritičnih misli glede sedanje ravni kulture sporazumevanja, ko izsiljevanje in podobni načini niso redkost. V tem oziru se moramo držati pravila, naj se usmerja sporazumevanje, odnosno, naj se sporazumevajo tisti, ki so med seboj delovno, poslovno, proizvodno, interesno povezani in odvisni drug od drugega. Pri sporazumevanju nihče ne sme zahtevati zase več pravic kot

jih pod enakimi pogoji prizna drugemu. Nihče tudi ne sme uveljavljati pravic na način, s katerim bi drugemu preprečeval uveljavljanje enakih pravic pod enakimi pogoji. Ob vsem tem pa velja, da je sporazumevanje svoboda delavcev, dana delovni organizaciji, zatorej nihče nima pravice prisiliti delavce, da pristopijo k sporazumu. Seveda pa so delavci dolžni probleme urejati, a če jih ne urejajo, jih urejata stihija ali administrativna intervencija.

Ne nazadnje, nam mora biti jasno predvsem, kaj želimo urediti, o čem naj bi se sporazumeli, potem pa se je treba z vsemi silami zavzeti, da do sporazuma pride, ob upoštevanju vseh zgoraj omenjenih načel. Dostikrat sporazumevanje ni lahko, a ne zato, ker ena stran hoče, druga pa ne, pač pa zato, ker gre za težka objektivna protislovja. V takih primerih si pri nas pomagamo z dogovarjanjem v okviru zbornice, s predstavniki sindikatov itd., saj so to organizacije, ki imajo v sistemu združenega dela neposredne odgovornosti.

Iz GV

## Problem razumevanja in uporaba informacij

### Poenostavljanje sporočil ima svojo mejo

Kadarkoli in kjerkoli je govor o informiranju, se nam vedno znova zastavlja vprašanje o njegovi učinkovitosti. Neprestano ugotavljamo, da so samoupravljajci premalo obveščeni o vsem, da premalo vedo. In v sindikatih si že vseskozi prizadevamo, da bi hitreje prišli v čase, ko bo informiran samoupravljajec sama po sebi umevna stvar. Kot pogoj za zboljšanje stanja navadno poudarjamo med drugim razumljivost obvestil tistim, ki so jim namenjena.

Informacijo je nemalokrat res treba poenostaviti. Toda to poenostavljanje, da bi bila razumljiva tudi najšibkejšemu členu, ne more v nedogled: poenostavljanje nad neko razumno mejo napravi informacijo težko razumljivo in jo končno sprevrže v dezinformacijo. Hudo zgrešeno je namreč prepričanje, če smo nekoga obširno informirali, da smo ga tudi že dobro informirali. To ne drži. V taki informaciji včasih zaradi gozda ne vidimo dreves. Vrh tega izziva obširna informacija utrujenost in naveličnost. Marsikdaj takih informacij ljudje sploh ne pregledajo, so pač bralno breme.

Besedi informacija in informiranje sta — lahko rečemo — danes med najbolj uporabljanimi besedami, seveda v najrazličnejših pomenih, nemalokrat tudi napačno. Seveda so zato nespornost pogosti, včasih s huj-

šimi posledicami. Do tega pride, ker marsikdaj izenajčujemo pojma informacije in sredstva za informiranje javnosti s pojmom komunikacije. Nekateri to ohlapnost pripisujejo prevodu in prenosu v našo terminologijo neutemeljenega izraza »mass media«. Dejstvo je namreč, da taka ohlapnost med drugim vpliva tudi na oblikovanje sporočila. Ne smemo pa prezreti še tega, da informacija in informiranje kot enosmerni odnos nista ne po svoji funkciji ne po vplivu demokratična — ne vzpostavljata dialoga, predpostavljata pa znanje in poznavanje načetega vprašanja nasploh, medtem ko je komunikacija podobna pogovoru, v katerem se sobesednika želita sporazumeti. Pogovor teče v obliki kratkih razlag, vprašanj in odgovorov, nejasnosti so lahko pri priči odpravljene.

Zaradi navedenega moramo biti pri oblikovanju informacij tembolj pozorni, kajti možno je isto vsebino podati v različnih oblikah, ki si niso podobne ne po razumljivosti ne po zanimivosti. Toda v našem samoupravnem obveščanju si moramo prizadevati, da bi vsaka informacija spodbujala k akciji, sicer dobimo obveščanje, ki je namenjeno samemu sebi. To potezi, da se mora vključiti v mocija vedno taka, da bo tisti, ki mu je namenjena, da bo torej »delavec čutil, da je v akciji, da je zdaj on na

potezi, da se mora vključiti v akcijo za razreševanje problema.\*\* V tem kratkem citatu je velikanska zahteva za vse, ki se ukvarjajo z obveščanjem v združenem delu.

Zadevo bi za danes zožili samo na drobec vprašanja glede razumljivosti informacije. Vodi naj nas spoznanje, da je vsaka informacija, tudi strokovna ali politična itd., ki je ni mogoče izraziti in zapisati dostopno vsem, dejansko manj vredna. Res je, da nam v prizadevanjih po razumljivih in ustreznih informacijah včasih spodleti. Včasih tudi zato, ker si pač predstavljamo, če je informacija nam jasna, da je enako tudi drugim. Po drugi strani pa je problematika združenega dela tako zapletena in zahtevna, da ljudje ne morejo biti povsod »doma«. Toda delavec npr. ob zapletenem rezkalnem stroju ve več o njem kot mi — mi vemo več tukaj, on ve več tam, zato naj se naše pisanje ravna tudi po tem. In primer: akcija zaključnih računov — nobene komunikacijske vrednosti nima informacija o zaključnem računu, če tisto množstvo števil ne pusti v ljudeh nobenih predstav, da poročilo razumejo morda le najbolj izobraženi člani delavskega sveta. Taka informacija je brez vrednosti, ne doseže namena, verčini pa še krade čas.

Morda bi kdo oporekal, zakaj pa tisti, ki informacije



## Deset nasvetov za povečanje produktivnosti v TOZD

(Nadaljevanje s 1. strani)

nje je treba posvetiti skrb boljšemu izkoriščanju delovnega časa. S preventivnimi ukrepi je treba preprečevati različna profesionalna obolenja in tako zmanjšati odvečno odsotnost z dela. Poseben program je treba izdelati za znižanje neopravičenih izostankov z dela ali pa nepotrebnih in odvečnih izhodov z dela v delovnem času.

7. Prizadevanja za večjo produktivnost dela in rentabilno poslovanje terjajo zdravo delovno vzdušje, dobre medsebojne odnose, osebno in kolektivno odgovornost za vse, kar se dogaja v temeljni organizaciji. Da bi se to doseglo, je treba ustvariti predpogoje za uporabo samoupravno sprejetih sporazumov in družbenih dogovorov. Vsaka njihova kršitev mora imeti za posledico disciplinsko, materialno, politično in drugo odgovornost posa-

meznika, kolegijskega ali samoupravnega organa.

8. Akcija za znižanje poslovnih stroškov mora pomeniti osrednje mesto pri prizadevanjih za večjo produktivnost dela in varčevanje. Na področju stroškov obstajajo nedvomno še velike možnosti za njihovo znižanje, pa naj gre za stroške materiala, razsipanja ipd. Poslovodni organi in organizatorji morajo posebno pozornost posvetiti zmanjšanju fiksnih stroškov, stroškov obresti, nepotrebnih in nekoristnih službenih potovanj, izkoriščanju proizvodnih zmogljivosti itd. Pomožne in stranske dejavnosti morajo stalno skrbeti za kvaliteto in pravočasnost njihovih storitev. Z racionalnim delom in dobro organizacijo bodo lahko te dejavnosti vplivale na znižanje cen svojih storitev in s tem posredno na manjše stroške temeljnih organizacij.

9. Hkrati z izboljšanjem delovnih pogojev, kot rezultatom uvajanja tehnologij v procesu dela, kar bo nedvomno vplivalo na večjo produktivnost, pa je treba skrbeti tudi za stalno izboljšanje življenjskega standarda delavcev.

10. Sistem obveščanja je eden izmed pomembnih elementov za povečanje produktivnosti dela. Informacije morajo biti koncizne, jasne, pravočasne, točne, tako da daje pravo sliko o delu in poslovanju temeljne organizacije oziroma njenih organizacijskih delov. Prek sredstev obveščanja znotraj delovne organizacije naj se prenašajo izkušnje in rešitve, ki so omogočile boljše in cenejše poslovanje.

Našteta področja iskanja možnosti za povečanje produktivnosti so lahko le izhodiščna točka pri oblikovanju konkretnih programov, ki naj bodo obogateni in prilagojeni vsaki temeljni organizaciji združenega dela, glede na njene pogoje dela. Vsekakor pa naj bi bil program za povečanje produktivnosti mobilizacijske narave in naj odraža enotnost in solidarnost združenega dela, v katerem naj se vsak delavec čuti kot aktiven udeleženec pri izpolnjevanju programa. Program za povečanje produktivnosti bo uspešen, kolikor bodo v njem sodelovali vsi delavci in če bodo tak program osvojili kot svoj program.

SVET

\* Podrobneje glej o tem članek profesorja dr. Jovana Djordjevića: Informacija i komunikacija, revija »Argumeni« Rijeka 1/78, str. 13

\*\* Franc Šetinc, Sindikalni poročevalec, št. 9, 24. 9. 1977, stran 4

## Odvisnost osebnih dohodkov od ustvarjenega dohodka

(Nadaljevanje z 2. strani)

Delovno učinkovitost delavcev pri opravljanju delovnih nalog vzdrževanja ugotavljamo z merili: število ur zastoja zaradi okvar, ure preventivnega vzdrževanja, stroške za to, natančnost pri informatiki, doseganju mesečnega dohodka itd.

Delovno učinkovitost delavca ugotavljamo z najmanj tremi in največ s šestimi merili. Vsako merilo ima v celotni učinkovitosti svoj pomen, ki je odvisen:

- od ciljev, izhajajočih iz letnih planov TOZD in DO;
- od ravni ugotavljanja delovne učinkovitosti;
- od preverjenosti merila.

Od vpliva merila in doseženega števila točk učinkovitosti je odvisen količnik del. učinkovitosti, ki se giblje v mejah od 85 do 145% s količino dela doseženih enot dela, kar pomeni, da lahko dobi glede na del. učinkovitost delavec, ki je dosegel največjo učinkovitost, za 60% več enot dela kot delavec, ki je sicer opravil isto

Delovno učinkovitost delavca ugotavljamo z najmanj tremi in največ s šestimi merili. Vsako merilo ima v celotni učinkovitosti svoj pomen, ki je odvisen:

- od ciljev, izhajajočih iz letnih planov TOZD in DO;
- od ravni ugotavljanja delovne učinkovitosti;
- od preverjenosti merila.

Od vpliva merila in doseženega števila točk učinkovitosti je odvisen količnik del. učinkovitosti, ki se giblje v mejah od 85 do 145% s količino dela doseženih enot dela, kar pomeni, da lahko dobi glede na del. učinkovitost delavec, ki je dosegel največjo učinkovitost, za 60% več enot dela kot delavec, ki je sicer opravil isto

količino enot dela neučinkovito. Delavčev delovni prispevek izražamo v enotah dela in je odvisen od stopnje sestavljenosti delovnih nalog in časa njihovega trajanja ter doseženega količnika delovne učinkovitosti.

S takim načinom določanja vrednosti enote dela zagovljamo odvisnost OD od ustvarjenega dohodka. Vrednost enote dela lahko povečamo torej samo na ta način, da povečamo maso sredstev za OD in seveda tudi dohodek in čisti dohodek TOZD, oziroma da ob enaki doseženi masi sredstev za OD zmanjšujemo maso enot dela. Slednje zahteva od nas boljšo organizacijo dela in delovno disciplino, kar skušamo doseči ravno z merili delovne učinkovitosti. Vrednost enote dela v DSSS ugotovimo trimesečno glede na povprečno vrednost enote dela posameznih TOZD.

Po »Svetovalcu«  
priredil Sarin



### RAZMIŠLJANJA OB SLIKI

Slika je bila posneta v prostorih na Celovski cesti 228. Kaj predstavlja, je razvidno iz nje same. Takoj, ko smo sliko prejeli v uredništvo našega časopisa, smo se odločili ob rob napisati nekaj misli, vprašanj ali idej z željo, da razčistimo nekatera dejstva. Najprej seveda vprašanje: Zakaj take skrinjice niso postavljene povsod? Verjetno bi bilo zelo prav, če bi v kovinskem okviru na skrinjici pisalo: »TOZD...«, ali pa, če bi se dogovorili, da je skrinjica univerzalna. Drugače povedano — v skrinjice, ki bi bile postavljene na vidnih mestih (npr. kjer je največji pretok delavcev, ne glede na organizacijsko strukturo), bi lahko vsak izmed nas vrgel pismo vprašanje, pritožbo ali predlog, naslovljen Samoupravni delavski kontroli, Delavskemu svetu, Poslovodnemu organu, Glasilu itd. Pri tem bi določili, kdo skrinjico odpira in kdaj, kar bi moralo na skrinjici tudi pisati. Dalje bi bilo povsem pravilno, da bi oseba, ki bi bila zadolžena prevzemati materiale iz skrinjice, enkrat na mesec preko INFORMACIJ ali GLASILA obvestila vse vlagatelje (ne bi bilo nujno poimensko, če vlagatelj ni zato), da je vprašanje, predlog ali pritožba (z navedbo kratke vsebine) bila oddana določen dan na pravi naslov. Tako bi vlagatelj dobil prvo vest, da je njegova vloga sprejeta in oddana, ter da mora samo čakati na odgovor. Tu pa po našem mišljenju nastopi lahko naš časopis, ki v izogib posamičnemu odgovarjanju, strne vse odgovore in jih javno objavi, še posebno v primeru, če kdo kaj predlaga. Tako bi vsi ostali lahko zavzeli svoja stališča do predloga, bodisi, da bi ga podprli, bodisi, da bi ga negirali. Bilo bi zelo primerno, da bi v omenjenem »prvem odgovoru v Informacijah« napisali, da vloga ta in ta ni bila predana, ker ni bila podpisana. Normalno, saj v naših medsebojnih odnosih ne poznamo anonimnosti.

Ne nazadnje, pa bi vsebinska analiza oddanih vprašanj, idej in pritožb, bila lep pripomoček delavskemu svetu za postavljanje pravih smernic in zadolžitev o problematiki, ki bi jo analiza prezentirala.

All je prispevek umesten ali ne, naj razmislijo zadolženi — vsi ostali pa lepo pozdravljeni.

Sarin  
Foto: Dobrila





1. 6. 1979 DIZDAREVIČ Se-nija  
12. 6. 1979 ILIČ Dragica  
12. 6. 1979 RUPNIK Ana

**ODŠLI**

30. 6. 1979 OREL Karel  
30. 6. 1979 ŽIGON Savo

**TOZD TRGOVINA ODŠLI**

17. 6. 1979 POTOČAR Franc

**DSSS PRIŠLI**

1. 6. 1979 ZORC Frančiška

**TOZD ZASTOPSTVA**

**PRIŠLI**

1. 6. 1979 GUNDE Simona  
1. 6. 1979 MATIJEVIČ Jindra — Varaždin  
5. 6. 1979 BENŠEK Marija — Zagreb  
21. 6. 1979 ZUPANIČ Matija  
25. 6. 1979 KODERMAN Slavica

**ODŠLI**

15. 6. 1979 JERETINA Anton

30. 6. 1979 KOMEL Rihard

**TOZD SERVISI**

**PRIŠLI**

1. 6. 1979 GRAHEK Andrej  
12. 6. 1979 KLEMENČIČ Jože  
18. 6. 1979 BERLEC Jožef

**ODŠLI**

2. 6. 1979 VRHOVEC Valentin  
18. 6. 1979 ŠKRJANEC Darko



**HOROSKOP 24. 7. — 23. 8.**

**ZA ŽENSKÉ:**

Ker se v Levu rojeni po-  
zvižgajo na denar, bo to  
kot nalašč zate. To bodo  
opazili tisti, ki so ti naj-  
bližji. Pri delu te bodo  
hvalili, doma pa k delu  
podili. Lahko boš šla na  
dva konca po denar, na  
drugem ga boš dobila še  
največ. Po praznovanju  
avgusta se boš lotila oseb-  
nega napredka tudi pri zo-  
beh. Do novembra se bo  
izpraznilo mesto na katero  
boš prišla. Skozi vse leto  
ne bo nobene bolezn.

**ZA MOŠKE:**

Zaradi besed v kolektivu  
se boš resneje zavzemal  
za svoj napredek. Menil se  
boš za veliko gradnjo, pa  
boš misel zaradi boljših  
odnosov z žlahto opustil.  
Brez skrbi se boš lahko po-  
zanimal za službeno spre-  
membo, saj je dobro, da ne  
pokažeš kart prav vsem.  
Darl boš pozimi zelo vesel.

**REKLI SO:**

F. BEVK: Kdor se  
zmeraj vtika le v tuje  
stvari — izpričuje, kako  
malo pozornosti pritegu-  
je tisto, kar je v njego-  
vi lasti.

TAGORE: Če zaprete  
vrata vsem slabostim, bo  
tudi resnica ostala zu-  
naj.

V. NAZOR: Če se  
otepamo resnice na vra-  
tih, nam bo ta vdrla  
skozi okno.

B. BITTEN: Učenje  
je kakor veslanje proti  
toku. Brž ko nehamo,  
nas nosi nazaj.

— Ko stojim na glavi,  
mi gre vsa kri vanjo. Za-  
kaj ne gre v noge ko stor-  
jim na njih?

— Ker noge niso tako  
prazne.

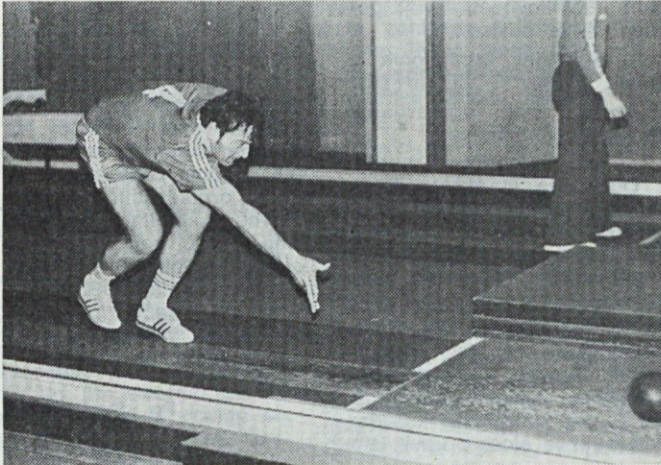
Gospa Matilda se je po  
nekaj dneh vrnila s poto-  
vanja in vprašala hčerko:  
— Evica, ali je pomoč-  
nica ves čas lepo pazila  
nate?

— Da, mamica. V torek,  
sredo in petek je tudi spa-  
la pri sebi.

— Evica, jo popravi oče,  
ne reče se pri sebi, ampak  
pri meni.

— O, ne, očeka, pri tebi  
je spala v četrtek.

**ZAPOZNELI SLIKI IZ ŠIMIJAde IN TEČAJA LO**



	DOBRO TE- LESNO IN UMSKO PO- SUTJE	NAJBOLJ ZNAN STARO- GRŠKI KRITIK	OSEBA, KI PA- SE ŽI- VINO	ITALI- JAN- KAMI- ON	LEVI PRITOK ODRE- NA POLI- SKEM	REZI- LO	ŽILA ODVOD- NICA
	DEL USNJE- NEGA PASU						
	NASLOV ZNANE VODNI- KOVE PESMI						
	ZIVAL IZ RO- DU MACK			MLE- ČNI IZ- DELEK			
	MEM, FILO- ZOF (GEORG)			STAR SLOVAN PREBI- VALCI SEVNICE			
	IMPRESI- SIJA				ANTON ASKERC NALEP- LJIVA BOLEZEN		
AMER. FILM, REZI- SER (ELIA)						ZASTOR ZAVESA	SKLA- DATELJ HACA- TURJAN
KOS POHI- STVA			NEM- SKO: ON	SLOV. PISATELJ (SASA) SOSS			
VRSTA STROO- NICE		NIKO OBLAK	DOLGA OS	LOPAZA LETALA 100			
DOLGE DOBE, EPOHE		DEL OBRAZA AMER. ORGANIZ. ZA VE- SOLJE		PAPE- ŽEVA KRONA			
SITNAR- JENJE				IVAN ČARGO STADION V BUDM- PESTI		DUSAN MLINAR POTO- ČNA ŽIVAL	
MOZO- LJI PO OBRAZU		ELEK- TRICNO NABIT ATOM OPUS			OVA- SSISOV KZDEVER RAJKO RANFL		IVO ZORMAN
SMISEL RAZ- LOG				VERDI- JEVA OPERA			
				PRIKA- ZOVA- NJE			

