

# Izkušnje, o katerih velja razmišljati

Mercator-Emba je delovna organizacija, katere glavno dejavnost je proizvodnja kakovine, začimb, kakavovih izdelkov in drugih živilskih proizvodov, kot stranske dejavnosti pa so trgovina na debelo, prevoz blaga v cestnem prometu in gostinske usluge zaprtega tipa. Samoupravno smo organizirani v proizvodno delovno enoto, delovno enoto skladišče in avtopark ter delovno enoto strokovnih dejavnosti.

Skupno združujejo delo v Embi 87 delavk in delavcev, od katerih je okoli 70 % žensk. Delovne priprave so v večini meri avtomatizirane, zato je akumulativnost relativno visoka. Na referendumu smo odločili, da se z ostalimi TO in delovnimi organizacijami povezemo tudi v širšo organizacijo, to je sestavljeni organizacijski združenega dela Mercator.

Ker smo se v tem letu reorganizirali kot enovita DO, smo bili po 371. členu zakona o združenem delu dolžni med drugim tudi skleniti samoupravni sporazum o združevanju delavcev v tozd (ozroma enovito DO — v nadaljnjem besedilu bom omenjal samo DO). Omenjeni samoupravni splošni akt je nov in v začetku leta, ko smo začeli snovati osnutek, še ni bilo različnih priporočil in sestavkov, ki bi bolj natančno opredeljevali 336. člen zakona o združenem delu.

Pri sestavljanju samoupravnega sporazuma o združevanju delavcev smo lahko izhajali iz nekaterih prepostavk:

1. Samoupravni sporazum o združevanju delavcev v DO je osnovni, saj morajo biti po 612. členu ZZD z njim skladni vsi ostali samoupravni splošni akti — torej mora biti vseobsegajoč.

2. To je akt, s katerim se delavec, ki stopi v delovno razmerje, najprej sreča in iz katerega lahko (in mora) spozna družbeno-ekonomski položaj delavk in delavcev v določeni organizaciji, torej mora biti dovolj razumljiv in jasnopravn.



lastne rešitve, kjer se le da. Izhodišča so si na videz nasprotjujoča, saj je težko istočasno napisati vseobsegajoče, kratko in razumljivo ter upoštevati vse posebnosti s tem, da moramo zgraditi temelj, na katerem bomo kasneje gradili vse ostalo. Torej moramo paziti, da je akt dovolj splošnega in okvirnega pomena, istočasno pa naj zaobreže vsa področja družbeno-ekonomskih odnosov v tolikšni meri, da je to izhodišče za ostale samoupravne splošne akte DO.

## I. SPLOŠNA DOLOČILA

V splošnih določilih smo želeli predvsem najaviti, kaj bomo s sporazumom urejali, in zapisati deklarativno izjavo delavk in delavcev o soglasju za združitev v enovito delovno organizacijo. Upoštevati smo seveda morali določilo 325. člena/III., ki pravi: »V delovni organizaciji ni mogoče organizirati temeljne organizacije, če ni pogojev, da bi iz njenih posameznih delov organizirali najmanj dve temeljni organizacije.« To se dopoljuje kasneje tudi v opredelitvi dejavnosti delovne organizacije.

## II. DEJAVNOST DO

Izhodišča za opredelitev dejavnosti so seveda dejanske proizvodne in poslovne razmere Mercator-Embe v primerjavi s 320. členom ZZD.

Ce definicijo delovne celote po 321. členu, samostojnost izraža rezultatov delo po 322. členu in možnosti uresničevanja družbeno-ekonomskih ter drugih samoupravnih pravic po 323. členu ZZD apliciramo na naše razmere, seveda ne more biti dilem o tem, ali

## Kako so v Embi oblikovali samoupravni sporazum o združevanju v enovito delovno organizacijo

se organiziramo kot enovita delovna organizacija ali ne.

## III. OSNOVE ZA UREJANJE DRUŽBENO-EKONOMSKIH ODНОСОВ

Tu moramo opozoriti na našo specifičnost in skladitev z nekaterimi določili ZZD. Bili smo tozd, katere delavci smo sklenili, da se organiziramo kot enovita DO, istočasno pa je delovna organizacija, v katero smo bili združeni, nahala obstajati, saj se je začel postopek na reorganizacijo v SOZD; 331. člen ZZD navaja določen vrstni red:

1. sklenitev samoupravnega sporazuma o združevanju delavcev v DO
2. izvolitev delavskoga sveta
3. sprejem statuta

Po tej logiki bi morali določiti v samoupravnem sporazumu način za izvolitev delavskoga sveta in pogoje ter način za odpoklic, kar dopušča zadnji odstavek 492. člena ZZD. Obenem pa je za enovito DO po 371. členu ob konstituiranju obvezen sprejem statuta, kar pa za tozd, ki se združuje v DO, ne velja.

Zato smo rešili ta problem tako, da smo vnesli določila 5. odstavka 492. člena ZZD v statut, ta akt pa smo dali v obravnavo in sprejem istočasno s samoupravnim sporazumom o združevanju delavcev. Tako smo lahko ta-

koj po referendumu pristopili k volitvi delavskoga sveta, sporazum pa nismo po nepotrebnem širili. Z vidika prvega srečanja delavca z organizacijo in spoznanja družbenoekonomskih odnosov pa verjetno ni tako pomembno, kako se voli delavski svet. Taka praktična rešitev bo morda smotrna za vsako TO, DO ali delovno skupnost, ki mora izvesti usklajevanje z ZZD.

Pri opredeljevanju vsebine družbenoekonomskih odnosov smo poskušali izhajati iz plana kot osnove pri urejevanju odnosov v družbeni reprodukciji, kar pomeni pridobivanje dohodka, razpolaganje z njimi in določanje pogojev, ki ga skušamo najširše, pa vendar našim razmeram primerno definirati.

Pri odločjanju o sredstvih daje jasna navodila 51. člen ZZD, kar seveda ni dovolj, vendar ne bomo navajali vsa mogoča konkretna merila.

Zgolj deklarativenost tu seveda ni primerna, zato se nam je zdele potrebno opredeliti in poudariti pomen posameznih odločitev o sredstvih in v zvezi s tem navesti, kdaj oblika referendumu ali delavski svet (upoštevajoč 463. člen ZZD).

To je sicer poglavje, kjer bi morali ob opredelitvi naše oblike pridobivanja dohodka definirati potek razporejanja dohodka od zadovoljstva skupnih in splošnih potreb družbe kot celote do razporeja-

nja čistega dohodka, sredstev za osebne dohodke in skupno porabo, za razširitev materialne osnove in rezervnih sredstev, saj bomo zato sprejemali samoupravni splošni akt s skupnimi osnovami in merili za določeno teritorialno področje (do zdaj tako imenovan branžni sporazum) ali drug akt v obliki samoupravnega sporazuma ali družbenega dogovora. V delovni organizaciji pa bo seveda to potrebno opredeliti v posebnem pravilniku.

Posebej veliko razmišljaj in mnjen smo (ter še lahko) slišimo v zvezi z primernim obsegom področja delovnih razmerij v tem aktu. Na olim strani je res, da ta akt ni nadomestilo za dosedanjem samoupravnemu sporazumu o medsebojnih razmerjih, na drugi strani pa prav to področje, ki je za delavce zelo pomembno pri odločjanju o njegovem sprejetju (468. člen, 216. člen ZZD).

Mag. Sinkovec pravi, da je v tem delu potrebno opisati predvsem tiste stvari, ki opredeljujejo pravice in dolžnosti delavcev, ne pa morebitno povzemanje zakonskih dolžnosti, ki so prisilnega značaja.

Mogoče je primeren naziv »delovni red«, ki ga uporablja isti avtor. Mi smo opredelili kadrovjanje v povezavi s celovitim planiranjem delovne organizacije, določili opravljanje dela kot pravico in dolžnost, določili delovni čas v skladu z najpomembnejšo smotrnostjo izkorisnitnosti leta in se opredeliti negativno do nočnega dela (kar je povsem normalno glede na pretežno zaposlene ženske).

Ceprav bomo vprašanje

sklenitve in prenehanja delovnega razmerja reševali v posebnem splošnem aktu, smo v sporazumu opredelili, da je plan osnova za odločitev o novi sklenitvi delovnega razmerja in da ima prenehanje osnovo samo v zakonu.

## IV. RAZLOGI ZA ZDRUŽEVANJE DELA IN SREDSTEV

Temelj razlogov so vsekakor skupni interesi pri delu, ustvarjanju pogojev za hitrejši razvoj družbe kot celote (skupne in splošne potrebe), ekonomske osnove delovne organizacije, povečevanje dohodka in še bi lahko naštivali.

Težili smo za tem, da bi obsegli večino, že vnaprej pa smo se opredelili, da bomo delo in sredstva združevali v sestavljeni organizaciji združenega dela Mercator.

Verjetno je to specifično zato, ker je SOZD neobvezna oblika združevanja in bo mogoče tako oblika manj pogoščata, toda po našem mnenju v letošnjem in srednjoročnem programu razvoja nujno potrebna ustrezna rešitev.

## V. OBVEŠCANJE DELAVK IN DELAVEV

Vodilo nam je bil predvsem 546. člen ZZD, zato smo poskušali opredeliti v jednati obliki vsebino in odgovornost za obveščanje. Osebno sicer menim, da lahko temu pomembnemu področju posvetimo več pozornosti tako, da opredelimo način obveščanja s poudarkom na sodelnje oblikah, kot so samoupravne delovne skupine, delegatski sistem, vročanje splošnih aktov in podobno.

Za normalno delovanje sistema obveščanja je potrebno določiti tudi roke in potek sestavljanja periodičnih in zaključnih računov. Mi smo temu posvetili več pozornosti v statutu.

## VI. PREHODNA IN KONČNA DOLOČILA

Tu smo navedli, da se akt sicer sprejema z referendumom, sklene pa ga vsa posamično z osebno izjavjo, kar je istočasno pogoj za obstoj delovnega razmerja. Opredelili smo tudi roke za sklenitev oziroma za dajanje pisemne izjave. Navedli smo še izid referendumu s podpisom predsednice komisije za izvedbo referendumu.

JANUSEK SEFMAN

T I E K S

ONPZ pletilcev zo. j.  
Einspielerjeva 23

Specializirana zadruga  
pletilske in tkalske stroke

Velika izbiha pletenih  
za otroke in dojenčke

S svojimi priznanimi  
izdelki oskrbuje trgovsko  
mrežo, otroške zavode  
in društvene organizacije,  
za katere izvršuje  
naročila po želji



**INEX adria aviopromet**

LJUBLJANA

Priporoča linije iz Ljubljane za:

Beograd, Split, Sarajevo—Skopje, Dubrovnik, Pulj, Tivat

Prodaja kart in informacije v vseh turističnih  
poslovalnicah v Ljubljani

PODjetje za TAPECIRANJE IN DEKORIRANJE

**TAPET DEKOR**

LJUBLJANA, BORUTOVA 3 • TELEFON 323110

DO TAPETDEKOR nudi svoje usluge:

Izdeluje in montira vse vrste zaves in karnis, priporoča tudi ostale tapetniške usluge

Vsem občanom čestitamo ob občinskem prazniku

**projektинг biro**

ozd za projektiranje in izvajanje  
Ljubljana, Parmova 33, tel. 316-171

Izdeluje investicijsko in tehnično dokumentacijo za:  
vse vrste objektov in sicer za:

kmeljivske  
industrije,  
stanovanjsko gradnjo  
športne in poslovne objekte