

Med Stevilka

GLASILO DELOVNEGA KOLEKTIVA TITOVIH ZAVODOV LITOSTROJ

LETO I

LJUBLJANA, SREDI NOVEMBRA 1962

ŠTEVILKA 4

Vida Tomšič med nami

Dne 9. novembra je TK ZKS LITOSTROJA povabil predsednika Ljudske skupščine LRS Vido Tomšičevo, da nam iz obsežnega gradiva osnutkov zvezne in republiške ustave obrazloži in pojasni vsa najpomembnejša nova ustavna določila. Vida Tomšičeva se je vabilu odzvala in prišla med nas. Najprej si je ogledala podjetje, kjer jo je posebej zanimala proizvodnja Dieslovih motorjev in žerjavov. Zanimala se je tudi za vse naše težave in za naš nadaljnji razvoj. Potem je v prepolni restavraciji podjetja predavala tovarniškemu aktivu komunistov in sindikata, članom samoupravnih organov, vodilnemu in vodstvenemu osebju.

Vida Tomšičeva je uvodoma lepo razložila, zakaj sploh tako množično razpravljamo o novem osnutku zvezne in republiške ustave. Poudarila je, kako važen pomen ima nova ustava, ki naj ne bo program, ki ga ne bi mogli izpolniti, ampak naj bo nova ustava napisan zakon o tem, kaj vse smo ustvarili do danes. Poudarila je, da je pri dosedanjih razpravah v kolektivih in tudi na terenu o novih ustavnih načelih večkrat slišala, da je v njih premalo preciznih in konkretnih temeljnih določil o pravicah državljanov.

Nadalje je rekla med drugim, da ustava ne more biti zakon neuresničljivih napovedi in obljub, temveč mora biti predvsem dokaz naših uspehov, mora ugotavljati predvsem sedanjo stopnjo našega razvoja, ki omogoča nadaljnji proces izgradnje. V takih odnosih se bo na podlagi visoke produktivnosti dela in izobilja proizvodov dosegla sčasoma ekonomska enakost in načelo »vsak po svojih sposobnostih, vsakemu po njegovih potrebah«.

Odgovorila je tudi na vprašanje, zakaj ni zagotovljena pravica vseh državljanov do stanovanja? Odgovorila je, da je stanovanje potrošna dobrina, ki služi potrebam občana in njegove družine, ki si jo pridobi proizvajalec s svojim delom. Ali ne bi bilo ne-realno in proti vsem načelom, če bi zapisali takšno določilo, ne da bi upoštevali načelo delitve po delu, delež posameznega člana delovne organizacije pri družbenem proizvodu in jasno tudi dejansko zmogljivost naše družbe.

Tov. Tomšičeva je nadalje pojasnjevala, da družbena proizvodnja in ostala družbena sredstva kot družbena lastnina niso lastnina nikogar, temveč so last kolektiva, last družbe. Zato pomeni prenos državne lastnine v družbeno lastnino isto kot ukinitve lastnine v starem smislu.

na zaradi tega, ker še nimamo tako razvite zavesti pri posameznikih in v družbi, da bi vsakdo delal ne glede na materialno stimulacijo. Zato bo še dolgo ekonomska neenakost, vendar se pa moramo boriti proti raznim primerom, da bi nekdo dobil od družbe več, kot pa je vredno njegovo delo. Te odnose ne smemo reševati administrativno marveč s stalno družbeno kontrolo, zlasti v družbenih službah v komuni in tudi v gospodarstvu.

Nadalje je predsednica omenila, da sta zvezna in republiška ustava le del ustavnosti naše države in da ju bo potrebno dopolniti s statuti komun in delovnih organizacij. V teh ustavnih



Glede načela delitve po delu je poudarila, da je to sicer morda nepravilna delitev, vendar v današnjem razvoju ni mogoče deliti drugače, če nečemo zavreti nadaljnega materialnega in družbenopolitičnega razvoja družbe. Proizvodnost mora biti stimulira-

aktih občine in podjetja se bodo morale določiti samoupravne pravice in dolžnosti delovne organizacije in občine in urediti pravilni odnosi med občani. V ilustracijo je odgovorila na dvojno vprašanje. Zakaj predvideva zvezna ustava samo obvezno 8-letno šo-



lanje, ki se financira iz družbenih sredstev in ali ne bi bilo potrebno uzakoniti tudi enake položaje za šefe obratov v velikih podjetjih, kot je to določeno v osnutku ustave za direktorje podjetij? Rekla je, da ne bi bilo pametno in realno predpisati v ustavi 10-letno ali 16-letno šola-

nje v vsej Jugoslaviji, če poznamo naše materialne zmogljivosti in tudi težave pri 8-letnem šolanju v manj razvitih krajih. Zakaj ne bi tega določile občine, ki so morebiti finančno bolj bogate in imajo večje materialne možnosti za drugačna določila v svojem statutu. To prav lahko občine sa-

me uredijo v okviru svojega družbenega samoupravljanja.

Glede uravnavanja položaja ostalega vodilnega kadra v podjetju s položajem direktorja pa je bila mnenja, da je to prav gotovo problem, ki spada med določila statuta gospodarske organizacije.

V nadaljevanju razprave je govorila še o odnosu med samostojnimi proizvodnimi enotami ter o odnosih med gospodarsko organizacijo in komuno, o zblizevanju med fizičnim in umskim delom pri nas in o pomenu rotacije naših voljenih organov, članov in poslancev družbeno političnih skupščin, direktorja, sodnikov itd. Rekla je, da je odveč vsaka bojazen, da bi bila z ustavnim določilom rotacije okrnjena kontinuiteta posameznih institucij.

Zelimo, da bi nas tov. Vida Tomšič še večkrat obiskala in nam pomagala s svojimi bogatimi izkušnjami pri našem prizadevanju za nadaljnjo uspešno izgradnjo socializma.

M. Seme

V zvezi s tem obiskom smo se odločili, da bomo našemu kolektivu podrobneje pojasnili nekaj značilnosti nove ustave.

Mi in ustava

V našem kolektivu poteka živahna razprava o predosnutku ustave Federativne socialistične republike Jugoslavije in Socialistične republike Slovenije. Splošna načela, na katerih slonita oba predosnutka ustave, so bolj ali manj znana, o njih lahko beremo mnogo člankov v našem dnevnem časopisu, o njih mnogo razpravljamo doma, na cesti, v tovarni. Zato ne bi imelo smisla ponavljati teh stvari. Bolj zanimivo bi bilo, ogledati si življenje in delo našega kolektiva v luči novih ustavnih določb in pogledati naloge, ki nas čakajo v zvezi z določbami nove ustave.

Samoupravljanje delovnih ljudi v podjetjih je stvar, ki jo vsi že prav dobro poznamo in vemo, kako funkcionira. Vendar pa osnutki tako zvezne kakor republiške ustave dajejo samoupravljanju v podjetju in seveda tudi v družbeno-političnih skupnostih, občini, okraju, republiki in zvezi še prav poseben pomen. Samoupravljanje delovnih ljudi v podjetju in družbeno-političnih skupnostih je po določitih predosnutkov ustav eden izmed dveh temeljev družbene in gospodarske ureditve naše države. Vse naše družbeno in gospodarsko življenje in dogajanje, pravijo predosnutki ustave, naj se odvija preko najrazličnejših oblik samoupravljanja. Preko referendumov kot najbolj nepo-

sredne oblike samoupravljanja v podjetju, občini, republiki in zvezi, pa preko delavskih svetov, upravnih odborov v podjetju in občinskih, okrajnih, republiških organov in zvezne skupščine v politično-teritorialnih skupnostih.

Res je, da je bilo samoupravljanje v raznih oblikah že doslej temelj naše družbene ureditve. Vendar pa vsa materija glede samoupravljanja ni bila urejena niti dosledno niti popolnoma, predpisi so bili marsikdaj pomanjkljivi in nejasni, nekateri pa tudi že močno zastareli. Od tedaj, ko je bilo prvič uzakonjeno samoupravljanje v podjetjih, je minilo že preko 12 let. Od tedaj se je v našem družbenem in gospodarskem življenju že marsikaj spremenilo, predpisi pa so ostali stari, pretesni za razmere, kakršne so danes. Lahko bi postali resna ovira nadaljnjemu razvoju.

Predosnutki ustave, tako zvezne kakor republiške, materijo samoupravljanja urejajo dosti bolj precizno in načeloma dosti bolj podrobno kakor dosedanja predpisi. Upoštevajo ves dosedanja razvoj, hkrati pa so tako široki, da se bo ves naš mehanizem samoupravljanja na njihovi podlagi mogel razvijati še precej časa. Skratka, družbena vloga samoupravljanja je z ustavnimi določili močno poglobljena in točno orisana, kakor doslej v taki meri

še ni nikjer in z nobenimi predpisi.

TOVARNIŠKI STATUT — NAŠA USTAVA

V duhu teh točnejših in detajlnejših predpisov bo seveda potrebno predelati vse naše tovarniške predpise, ki zadevajo samoupravljanje. Predvsem bo potrebno napraviti nov statut podjetja. Temu predpisu smo doslej rekli pravila podjetja. Statut podjetja je zelo važen predpis, tako važen, da ga obravnava celo ustava. Statut podjetja je po ustavnih določilih tisti, ki na podlagi načelnih določil zvezne in republiške ustave konkretno ureja samoupravne organe, njihovo organizacijo, pooblastila, način dela in odgovornost v podjetju. Odslej, kakor so povedali naši najvišji predstavniki, ne bo posebnega zakona o upravljanju v podjetju, temveč bo mnogo zadev, ki jih je doslej urejal tak zakon in drugi predpisi, prepuščeno statutu podjetja in drugim predpisom.

Statut podjetja bo moral s svojimi določili omogočiti, da bo postalo samoupravljanje delavcev v podjetju res tisto, kar določa ustava: temelj družbeno-gospodarske ureditve države, vsaj kolikor zadeva delo in življenje našega kolektiva kot osnovne celice naše družbene in gospodarske ureditve.

Kakšna načela bo moral upoštevati naš statut?

Predvsem bo moral konkretizirati ustavno načelo, da je pravica do samoupravljanja osebna in neodtujljiva človekova pravica in da mu te pravice ni mogoče na noben način in z nobenim predpisom ali drugačnim ukrepom odvzeti. Po domače se to pravzaprav pravi, da bo moral naš statut poiskati najboljše oblike in načine, da bo res prav vsakdo imel možnost uporabiti pravice do samoupravljanja, seveda, če se bo te svoje pravice vsak član našega kolektiva tudi v resnici posluževal. Možnost za to ima.

Kakšne naj bodo oblike in načini, v katerih bo možnost uporabljati pravice do samoupravljanja, bo seveda moralo nujno izhajati po eni strani iz vsebine pravice do samoupravljanja, po drugi pa iz organizacije našega tehnološkega procesa, obsega dela in podobno.

Osnutek ustave pravi, da obsega pravica do samoupravljanja med drugim tudi tole:

1. pravico, voliti in biti voljen v organe samoupravljanja v podjetju in postavljati kandidate za organe samoupravljanja,
2. pravico, razpisovati referendum in odločati o vprašanjih, postavljenih na referendumu,
3. pravico, biti v podjetju, v katerem delavec dela, obveščen in seznanjen z materialnim in finančnim stanjem podjetja, z izvrševanjem načrtov in drugih ukrepov, s poslovanjem in sploh z delom organov samoupravljanja v podjetju, pri čemer mora seveda delavec varovati kot poslovno ali drugačno tajnost vse, kar je predpisano, da je tajnost,
4. pravico, javno obravnavati osnutke predpisov organov samoupravljanja,
5. pravico, dajati organom samoupravljanja opozorila in predloge.

O NAŠEM DELU ODLOČAMO VSI

Seveda je to le formalen obseg osebne delavčeve pravice do samoupravljanja, ki nam še prav nič ne pove, kaj vse naj s to pravico do samoupravljanja počnemo in v katere namene naj jo uporabljamo. Pove nam samo, kaj vse smemo in česa ne smemo delati pri izvrševanju naše pravice do samoupravljanja. Obenem pa nam seveda diktira že približno organizacijo samoupravljanja, predvsem, kakšna mora ta organizacija biti, da bo mogoče pravico do samoupravljanja, kakor je opisana zgoraj, uresničiti vsakemu delavcu. Kakšna naj bo organizacija samoupravljanja v podjetju, ustava ne določuje.

Pač pa predpisuje glede te organizacije samo eno načelo:

Organizacija samoupravljanja v podjetju mora omogočati, da delavci v vseh stopnjah in oblikah skupnega dela čim bolj neposredno odločajo o vprašanjih svojega dela in gospodarskega položaja, da bodo zagotovljeni najugodnejši pogoji za delo in poslovanje podjetja kot celote.

Tako ustava. Z našimi, litostroskimi termini bi se reklo: pogledati, ali naša dosedanja organizacija samoupravljanja, to je decentralizirano samoupravljanje po ekonomskih enotah, ustreza ustavnim zahtevam na eni strani glede možnosti neposrednega samoupravljanja vsakega delavca, po drugi strani pa, če tak način organizacije samoupravljanja zagotavlja najugodnejše pogoje za delo in poslovanje podjetja kot celote. Pa ne samo to. Pogledati bo treba, če dosedanje organizacijske oblike samoupravljanja v podjetju omogočajo v celoti izkoristiti prav vsakemu našemu delavcu njegovo pravico do samoupravljanja. Na tem področju imamo že kar bogate izkušnje, saj poskušamo s takimi oblikami samoupravljanja že lep čas. Ustava naj nam bo le pobuda, da to naše delo in poskuse kritično pregle damo in poskušamo zboljšati tisto, kar sedaj še ni dobro.

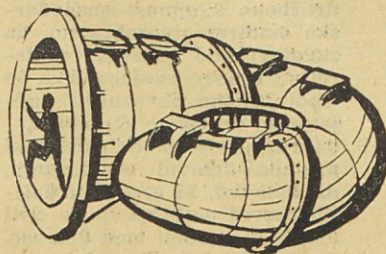
Hkrati bo potrebno seveda še nekaj: pripraviti naše ljudi do tega, da se bodo svojih pravic do samoupravljanja tudi posluževali.

VEČJA OBVEŠČENOST

Ravno na tem področju bo potrebno še veliko dela. Mogoče niti ne predvsem političnega, čeprav je tudi to zelo важно. Najbrž bo v ta namen predvsem potrebno z organizacijskimi prijemi čim bolj uresničiti delavčovo pravico, da je obveščen o vsem gospodarskem in drugem dogajanju v ko-

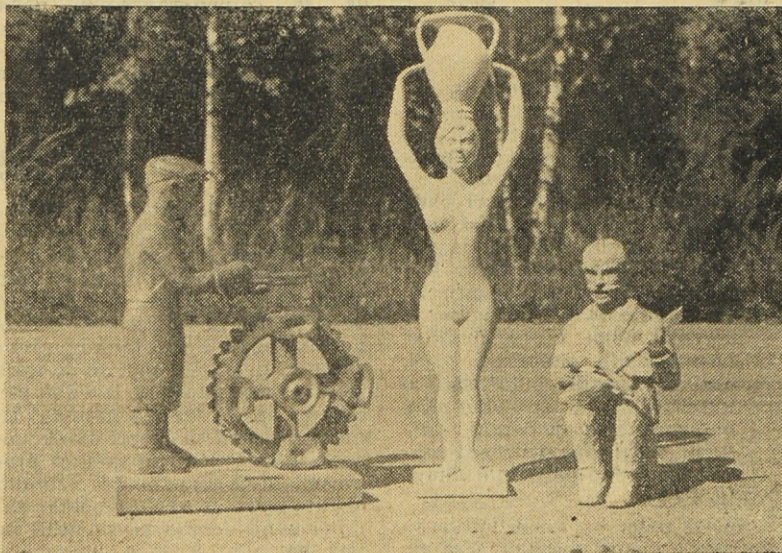
lektivu in podjetju, ker šele to mu bo dalo osnovo, da lahko uporabi svojo pravico do samoupravljanja. Če pa nekdo o čem sploh ni obveščen ali pa le nepopolno, potem je kaj težko reči, da mu je dana vsa osnova za uporabo pravice do samoupravljanja. Le na tak način bo res prisiljen, in to, bi rekli, gospodarsko prisiljen, da se bo svojih pravic tudi poslužil.

Seveda bi tak način dela prinesel tudi velike težave. Kar priznamo, da vsi še nismo zreli za to. Marsikdo, posebno še tisti, ki s podjetjem ni popolnoma zrastle v eno, marsičesa ne bo razumel ali pa si, včasih nevede, včasih pa tudi vede, tolmačil po svoje. Mo-



goče bo celo kdo poskusil izrabiti pravico do samoupravljanja v svoje sebične namene, ki niso v skladu z interesi kolektiva in družbe nasploh. Čisto človeško je, da do vsega tega res lahko pride. Vendar pa, taki preudarki ne morejo igrati posebne vloge pri premišljanju, kako naj to naše samoupravljanje v podjetju organiziramo. Da take negativne pojave odstranimo in jih onemogočimo, imamo dosti načinov od prepričevanja in tolmačenja, seveda pravočasnega, pa do hujših ukrepov, če so seveda potrebni.

Če smo doslej obravnavali predvsem pojavnne oblike, v katerih se zrcali naša pravica do samoupravljanja, si oglejmo sedaj še, kako ustava vsebinsko določa

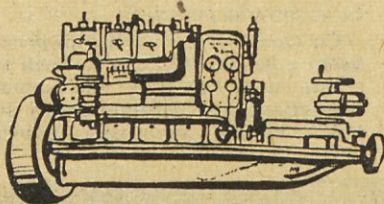


Ivan Laloš: Rezbarije

pravico do samoupravljanja. Ko si bomo ogledali še to plat samoupravljanja, nam bodo šele v celoti jasne naše bodoče naloge.

NAŠE PRAVICE IN DOLŽNOSTI

1. da neposredno ali po delavskem svetu in po drugih organih upravljanja upravljamo delovno organizacijo,
2. da samostojno organiziramo proizvodnjo ali drugo dejavnost podjetja ter določamo načrte in programe za njeno dejavnost in razvoj,
3. da odločamo o rabi družbenih sredstev, s katerimi upravljamo, ter da jih v dosego čim večjega učinka za podjetje in družbeno skupnost gospodarstvo smotrno uporabljamo, da zagotavljamo razvoj materialne osnove svojega dela in izpolnjujemo obveznosti podjetja do družbene skupnosti,
5. da razporejamo dohodek, ki pripada delovni organizaciji, na tisti del, ki gre za nadaljnji razvoj podjetja in na tisti del, ki se razdeli med delavce,
6. da tisti del dohodka, ki se razdeli med delavce podjetja, razdelimo po načelu: vsakemu po njegovem delu,
7. da urejamo medsebojna razmerja, pogoje za svoje delo in uresničevanje pravic iz skupnega dela. Da v skladu s splošnimi delovnimi pogoji določamo delovni čas v podjetju ter odločamo o pristopu ljudi v podjetje in o njihovih drugih razmerjih s podjetjem,
8. da zboljšujemo svoje delovne razmere, da organiziramo var-



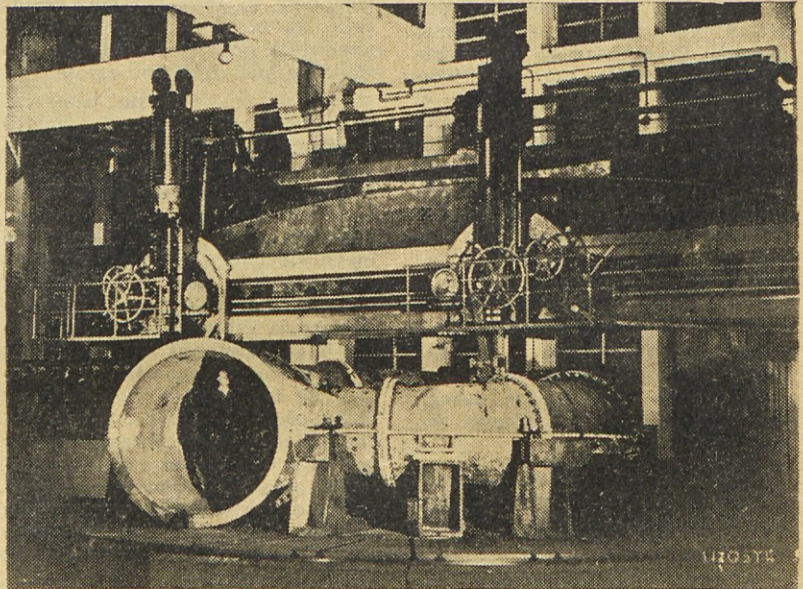
stvo pri delu in počitek, da zagotavljamo pogoje za svoje strokovno izobraževanje ter za povzdigo svojega osebnega in družbenega standarda,

9. da odločamo o združitvi podjetja in po svojih izvoljenih predstavnikih sodelujemo pri upravljanju združenja, v katerem je včlanjeno podjetje,
10. da volimo svoje delegate v predstavniška telesa družbeno-političnih skupnosti, t. j. občine, zaradi odločanja o vprašanjih, ki so skupnega pomena za gospodarski, kulturni in splošni družbeni razvoj družbeno-političnih skupnosti.

Spisek nalog ter naših pravic in dolžnosti res ni majhen. Vse to, kar smo našli zgoraj, bomo morali urediti kar sami, kot samo-

upravljavci. Nihče — ne v kolektivu ne izven kolektiva nima pravice, da bi te stvari samovoljno urejal brez volje nas vseh, ki smo upravljavci in soupravljavci. Pravice do samoupravljanja ni

raznih področjih gradimo socializem, t. j. boljšo bodočnost za nas vse. Ne moremo namreč v našem kolektivu zase graditi neke vrste socializma, vse ostalo pa puščati v nemar. Pri našem samouprav-



Obdelava turbinskega okrova na velikem karuzlu

mogoče nikomur odvzeti, to pa se pravi, pravice, urejati vseh tistih zadev, ki smo jih pravkar našli. Pa ne samo to, organizacija samoupravljanja mora biti taka, da moremo o vseh tako važnih vprašanjih za kolektiv tudi zares odločati. In naša neposredna naloga bo, kakor smo že rekli, da samoupravljanje res organiziramo tako, da se bomo mogli sami upravljati.

NE GRADIMO SOCIALIZMA LE ZA DOMAČO RABO

Seveda pa si ne smemo misliti, da je samoupravljanje neka anarhija, da se lahko upravljamo, kakor sami hočemo. Samoupravljanje ni samo sebi namen. To je le pot, po kateri vsi skupaj na

ljanju moramo upoštevati seveda tudi družbene interese, pa naj bodo to interesi občinske skupnosti, okrajne, ali pa zvezne. Smo le delček teh skupnosti in moramo zato naše samoupravljanje tako uporabljati, da bo v korist nam in vsej skupnosti. Če ne bomo ravnali tako, bomo postali rakasta celica v zdravem družbenem telesu. Način zdravljenja takih pojavov pa je znan in le glejmo, da ga družba ne bo uporabila tudi za nas.

Tako bogata je vsebina ustave, prostor pa tako kratko odmerjen. Zato smo se v tem članku ozrli res le na nekatere stvari, ki so prav glede na naše bodoče delo izredno važne in je dobro, da so nam vedno pred očmi.

IVAN SVOLJŠAK

»Naš Aero« o nas

V letošnji junijski številki biltena celjske tovarne Aero so objavili obširen članek o naših propagandnih akcijah. Med drugim pišejo: »TZ Litostroj so se z vso vnemo lotili akcije za dvig delovne storilnosti. Po sestanku s predstavniki delovnih enot so se lotili izdelave programa za izvedbo akcije, ki naj bi trajala najmanj tri mesece. Želeli so doseči dvoje; seznaniti delavca z njegovimi pravicami in dolžnostmi ter vzbuditi občutek, da se stalno nekdo zanima zanj. Akcije so se lotili na več načinov. V tako imenovani »letačni akciji« so zaposlili mladinski aktiv in vzbudili v njem

občutek odgovornosti in koristnosti. Letaki so opozarjali na napaake pri delu in jih pomagali reševati. Tej akciji so sledile mnoge razstave, objavila po zvočnikih itd. Najmočnejše sredstvo pa je gotovo časopis »Litostroj«, ki ga izdaja notranja propaganda. Številne revije in časopisi so z optimizmom in pohvalo pisali o njihovi psihološki vojni. Prav tako jim je radio posvetil precej pozornosti. O končnih rezultatih se še ne da govoriti, ker delo še ni končano in ker je še preblizu, da bi ga analizirali. Vendar pa je pri delavcih velik odziv in s tem zagotovljen uspeh.

Kvalitetno utrjevati doseženo organizacijsko obliko EE

Dne 25. oktobra je obiskal naše podjetje predsednik republiškega sveta Zveze sindikatov Slovenije, Stane Kavčič.

Predstavniki sindikalne podružnice, DS, UO, TK ZKS in uprave podjetja so ga seznanili z decentralizacijo upravljanja, poslovanjem EE ter ostalimi glavnimi notranjimi in zunanji problemi, ki jih ima kolektiv pri uresničevanju svojega delovnega programa.

V štiriurnem razgovoru o teh problemih je prišlo do sledečih zaključkov in ugotovitev:

Decentralizacija podjetja in upravljanje po EE je imelo zelo močan vpliv na izboljšanje organizacije proizvodnje, smotrnejše izkoriščanje zmogljivosti in rentabilnost poslovanja. EE so bile glede na zaključene tehnolo-

gi ne bi rušila podjetja kot celote, niti omejevala pravic organom delavskega upravljanja v EE ali destimulativno vplivala na njihov razvoj.

Pri problemih nagrajevanja je treba težiti k reševanju dveh problemov: stimulirati delavce in uslužbence, ki niso nagrajeni po učinku, pri čemer je treba poiskati objektivna merila in ne ponavljati napak iz preteklosti, ter povečati vpliv faktorja kolektivnega učinka enote in podjetja, ker je bil do sedaj premajhen in delavcev ni odvadil mezdne miselnosti.

Pri reševanju problemov nagrajevanja in iskanju spodbudnejših oblik je treba po mnenju tov. Kavčiča iskati rešitve ne v povečanju fizičnih naporov, temveč v razumni razporeditvi dela, kjer so po njegovem mnenju skrite glavne rezerve.

POJEM DEMOKRATIČNOSTI PRI UPRAVLJANJU PODJETJA

je treba pravilno pojmovati. Že v današnji stopnji decentralizacije se pojavljajo primeri neizpolnjevanja sprejetih obveznosti in planov ali odstopanja od nalog zaradi prikrivanja osebnih interesov posameznikov ali posameznega dela kolektiva. Take primere je treba ostro grajati. Treba je doseči pravilno uveljavljanje pravic vsakega posameznika ali posameznega dela kolektiva, prav tako pa tudi dolžnosti v okviru vsega kolektiva na osnovi demokratičnega centralizma.

Pri problemih integracije je bil tov. Kavčič opozorjen na negativne pojave, ki so se pokazali v nekaterih primerih, n. pr. zapiranje tržišč s težnjo, da bi preprečili pristop nekaterim podjetjem, in ustvarjanje regionalnih integracijskih skupin in regionalnih tržišč ter ustanavljanje integracijskih skupin z izločitvijo podjetij, ki bi bila zainteresirana za integracijo. V odgovoru je tov. Kavčič poudaril, da so to škodljivi pojavi, ki pa ne morejo biti trajnega značaja, ker jih bosta nadaljnji razvoj in družba sama avtomatično izločila.

Podjetje je imelo in še ima velike težave zaradi prepoznega dodeljevanja deviznih sredstev za reprodukcijski material in je zaradi tega zašlo v velike težave brez lastne krivde. Razdeljevanje deviznih sredstev je še vedno preveč administrativno ter zaradi tega neučinkovito. Podjetja, ki izvažajo in nastopajo na zunanjem tržišču, bi morala imeti lasten sklad deviznih sredstev. To bi bila tudi učinkovitejša stimulacija za neposrednega izvoznika.

Tudi kreditiranje proizvodnih podjetij za izgradnjo določenih objektov, ki bi hitro vračali vložena sredstva, bi bilo lahko bolj življenjsko in elastično ter bi preprečevalo infiltracijo tujeske konkurence na domače tržišče.

Predstavniki podjetja so poudarili, da bi rešitev navedenih problemov bistveno vplivala na izboljšanje stanja naše zunanjetrgovinske bilance.

Velik problem v podjetju je tudi pomanjkanje tehničnih kadrov, ki se neradi zaposlujejo v industriji. Industrija bi morala vplivati na razdeljevanje sredstev za visoke šole in povečati inštitute in skrbeti za priliv novih kadrov v industrijo, ker so nekateri podatki o zaposlitvi tehničnih kadrov zelo neugodni.

Tov. Kavčič je menil, da je treba ta problem rešiti kompleksno v perspektivi z večjim vsklajevanjem vseh zainteresiranih.

Ob zaključku so predstavniki političnih organizacij, delavskega upravljanja in uprave podjetja ugotovili koristnost sestanka zaradi razčiščenja določenih stališč in izrazili željo po nadaljnjih stikih.



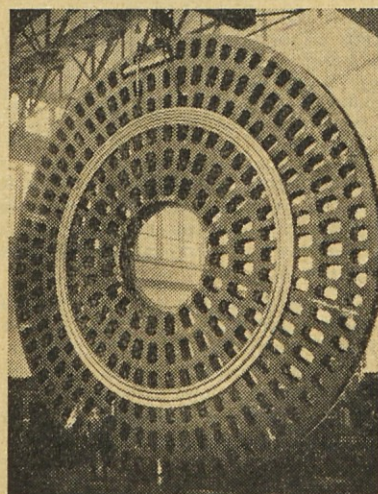
ške procese postavljene na pravilno podlago. Važno je tudi to, da je bil uspeh in obračun EE kakor tudi uspeh vsakega posameznika postavljen v odvisnost od uspeha podjetja kot celote.

Te ugotovitve so zlasti pomembne zaradi tega, ker se pri nekaterih podjetjih v državi znova pojavljajo težnje po administrativnem, centralističnem načinu upravljanja.

Glede nadaljnje decentralizacije je prevladalo mnenje, da je dosežena organizacijska oblika EE in organov delavskega upravljanja zaradi posebnosti naše proizvodnje zaenkrat primerna in ne bi šli v nadaljnjo cepitev obstoječih enot.

Pri tem je treba povedati, da ne gre za birokratske težnje, ki bi nasprotovale decentralizaciji, temveč za kvalitetno utrjevanje že doseženih oblik zlasti pa vsebine dela organov delavskega upravljanja, to je DS EE/S in njihovih komisij.

O nadaljnji delitvi sredstev poslovnega sklada, amortizacije in investicij po obstoječih EE je treba razpravljati predvsem zaradi vskladitve interesov enot in podjetja. Najti je treba tako obliko,



Izkušnje Litostroja s kooperacijo

V navadi je, da označujemo danes vsakršno sodelovanje pri reševanju projektantskih, proizvodnih in montažnih nalog kot kooperacijo. Vendar bi bilo zmotno, če ne bi razlikovali pri industrijskem sodelovanju med poddobaviteljskim in kooperantskim razmerjem, kar je v industrijsko razvitih državah danes samo ob sebi razumljivo. V takšnem smislu bi morali tudi pri nas potegniti ločnico med obema pojmom, s čimer bi že v kali odstranili nekatere očitke zaradi napačno pojmovane kooperacije

KAJ JE KOOPERACIJA

Pod kooperacijo razumemo dogovor med več podjetji, da opravijo neki posel, pri čemer sodelujejo že v fazi izdelave ponudbe in skupno nastopajo v borbi za posel. Pri tem prispeva vsako podjetje v okviru svoje specifične vrste proizvodnje del svojih finančnih, proizvodnih in organizacijskih kapacitet. To velja za industrijo individualnih naprav pri gradnji investicijskih objektov. Pri serijski industriji pa moramo razumeti pod kooperacijo dogovor več podjetij, da pri uvažanju novega serijskega izdelka prispevajo vsak določen del, pri čemer vložijo dogovorno svoja finančna sredstva in raziskovalno delo, da bi se njihova oprema izpopolnila do stopnje, ko je zrela za proizvodnjo in uporabo. Če je TAM že takoj od začetka pritegnil k osvajanju novega vozila podjetja za električne naprave in instrumente, skupno razvil novo vozilo in ga pričel nato v trajni sodelavi serijsko izdelovati — potem je to kooperacija. Prav tako lahko govorimo o kooperaciji pri skupini podjetij, ki so se že ob izdelavi ponudbe, torej še pred licitacijo, združila z namenom, da vsako prevzame določen del, da skupno izdelajo ponudbo, določijo cene, t. j. da skupno dele eventualne finančne žrtve, ki so potrebne za pridobitev posla, da pri licitaciji skupno nastopajo pri vseh komercialnih potezah s ciljem, da si priborijo posel in s tem zaposlitev. Ta podjetja bodo v kooperaciji objekt tudi izdelala, ga postavila in predala kupcu. Prav tako bodo kooperativno odgovarjala za napake v garancijski dobi.

Če pa izvajavec večjega objekta kupuje posamezne naprave ali stroje pri drugih proizvajavcih, govorimo o poddobaviteljskem razmerju.

S tem proizvajavcem se nismo dogovarjali že vnaprej za skupen koordiniran nastop na trgu, temveč smo samo vgradili njegove stroje in naprave v naš ponudbeni projekt; v primeru naročila pa smo te njegove naprave kupili. Pri tem ni treba, da so te naprave standardne in prikazane

čen objekt in ne deluje stalno kot pri serijski industriji.

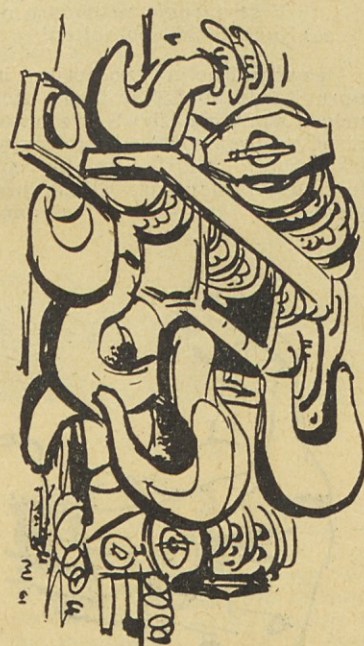
KAKO KOOPERIRAMO V LITOSTROJU

Prav takšne delovne skupnosti je doslej že večkrat ustanavljal Litostroj. Za obdelavo večjih ce-

v prospektih proizvajavca z vsemi izmerami. To so lahko celo naprave, ki jih mora poddobavitelj razviti in izdelati specifično po našem naročilu. A to še vedno ni kooperacija.

Še manj moremo govoriti o kooperaciji v primeru, ko podjetja zaradi prezasedenosti ali pomanjkanja določene strojne obdelave oddajajo v obdelavo svoje strojne dele. To so usluge oziroma poddobave; žal pa se čedalje bolj razširja pri nas navada, da tudi to spravljamo v okvir kooperacije. To ni pravilno, saj tako samo krhamo politični pomen, ki ga nujno ima vsaka prava kooperacija.

Prav tako ni prav, da vsakršno uslugo, ki jo pri izvajanju nekega kompleksnega objekta nudijo domača podjetja, imenujemo kooperacijo, medtem ko smatramo dobave inozemskega podjetja, celo kadar gre za večje naprave za tak objekt, za poddobavo. Da bo ta pojem bolj jasen, naj omenim, da razumejo Nemci pod besedo »kooperacija« samo sodelovanje več podjetij v serijski industriji, medtem ko imenujejo kooperacijo pri individualnih objektih »delovno skupnost« (Arbeitsgemeinschaft). Ta delovna skupnost v individualni industriji se namreč sestavlja po potrebi samo za dolo-



mentarn je Litostroj n. pr. ustanavljal takšne delovne skupnosti tako, da je združil okoli sebe tisto, vrsto industrije, ki je sam nima, a ki nastopa v tistem objektu. Pri sklepanju kooperantskih pogodb, pri razmejevanju pravic in dolžnosti, pri pravnem in tehničnem analiziranju sporov in vsakršnih primerov, ki jih je treba vnaprej predvidevati, si je nabral drago-



cene izkušnje. Razvil je tehniko gantogramskega zajemanja vseh faz posla, kar je temelj za planiranje vseh proizvodnih ciklov pri posameznih kooperantih.

Pri nešteti takšnih kooperantskih objektih je Litostroj prevzel vlogo nosilca posla, ki vsklaja delo vseh posameznih kooperantov, ki tempira posamezne akcije: naročanje iz uvoza, naročanje in prispevanje materiala, dobavo na teren, zaporedje odvijanja montaže določenih objektov na terenu itd. Mehanizem tega doslej nepoznanega področja projektanti Litostroja danes že temeljito obvladajo.

Litostroj je ustanovil doslej že nešteto kooperantskih delovnih skupnosti za obdelavo kompletnih hidrocentral — tako z domačimi kot s tujimi kooperanti. Mnogo teh poslov je bilo uresničenih in so se brezhibno odvijali. Tako smo dogradili ali še izdelujemo prenekatero domače in inozemske hidroenergetske objekte.

To je bila kooperacija zaradi dopolnjevanja potrebnih proizvodnih panog, ki jih sami nimamo. Takšna je, recimo, postavitev električnih objektov, kotlovnih naprav ali izrazito pločevinarskih naprav, ki ne spadajo v proizvodno smer Litostroja.

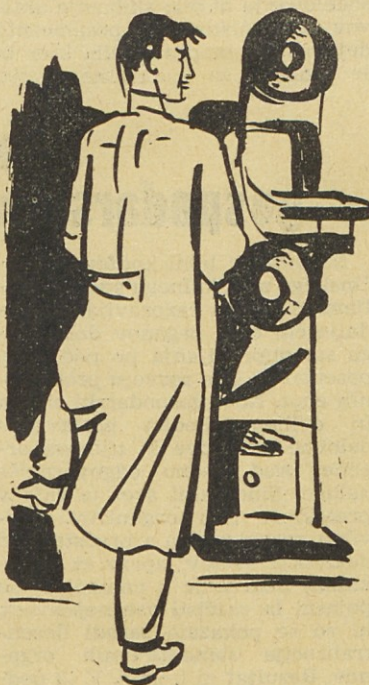
Večji kompleksni objekti te vrste obsegajo vrednosti od dveh do štirih milijard dinarjev. Pri obdelavi kompleksnih transportnih problemov velikih železarn je moral Litostroj osnovati kooperacijo, ne s podjetji, katerih proizvodnje sam v svojem programu nima, temveč s sorodnimi podjetji, ker je obseg posla tako velik in časovno tako omejen, da ga sam ne bi mogel obdelati. To je druga vrsta kooperacije, pri kateri je karakter vodenja nekoliko drugačen: ostane vedno še gantogramsko koordiniranje posameznih dobav, kakor tudi tempiranje vrstnega reda montaže na terenu, vendar je pri takšnih kooperacijah največjega pomena — projektantska koordinacija: analiza projektov in tipizacija vseh sestavnih elementov, ki morajo biti zaradi zahtev racionalnega vzdrževanja železarne stoddostno pomenoteni.

Ustanavljanje delovnih skupnosti narekuje vedno struktura posla, zlasti pri kompleksnih objektih. Ker je navadno pri tem potrebno veliko število podjetij, je zanimiv način presoje, katera podjetja bo sprejel kot kooperante v delovno skupnost, a katera bodo samo poddobavitelji. Pri tem je vedno odločilna struktura projekta: kdor je odločilne važnosti in nepogrešljiv člen pri izdelavi projekta in končne ponudbe, mora biti pritegnjen kot kooperant, vsi ostali so samo poddobavitelji. Preveliko število kooperantov samo zamegli medsebojne dolžnosti in obveze ter one-

mogoča elastično vodstvo nosilca in dva do največ tri kooperante. Vsi ostali so vezani z ločenimi pogodbami kot poddobavitelji. Za vsako takšno pogodbo je glede cene in glede projekta vsak kooperant samostojno odgovoren, medtem ko se delni projekti kooperantov vedno koordinirajo pri nosilcu.

TEŽAVE, KI NASTOPAJO PRI TEM

Med težavami, ki se pojavljajo v kooperantskih skupnostih, je na prvem mestu vprašanje nosilstva posla. Povsem naravno je, da je nosilec tisti, ki je za kooperacijo dal idejo, ko je našel določeno potrebo za objekt. Navadno je to



tisti, ki zaradi svoje proizvodnje najbolj intenzivno obdeluje trg. Tak nosilec dobavi največji del opreme, ki je hkrati tudi jedro objekta, bodisi po tehnološki ali projektivni plati. Vendar naletimo na hegemonistične težnje, da hočejo nepomembna podjetja ali celo projektivni biroji brez poznavanja proizvodnih in komercialnih problemov, prevzemati po vsej sili vodstvo kooperacijske skupnosti.

Druga težava je formiranje cene. Med zreliimi kooperanti tega ne bi smelo biti, ker je svetovna cena znana in se lahko hitro ugotovi. Kooperacija na kompleksnih objektih je delicatna zadeva, ki ne prenese otroških bolezni in uvajanja v posel na tuj račun.

Podčrtati je treba, da nima s kooperacijo nikakršne zveze tako imenovana »delitev trga in proizvodnje«. Dogovori za delitev trga, kakor tudi dogovori za opustitev določene veje proizvodnje v prid nekemu drugemu podjetju

zaradi olajšanja konkurenčnega boja so samo komercialnega pomena ter nimajo s pojmom kooperacije nič skupnega. Nasprotno, to je celo v nasprotju s pojmom kooperacije, ker takšna praksa krepi monopolizem in podpira zapiranje v lastno okolje.

Pravilno pojmovana kooperacija, kot jo diktira komercialno-tehnična narava posla in ne kake administrativne težnje, je vedno ogromnega politično mobilizacijskega pomena. Omogoča uvajanje novih kompleksnih področij, ki jih enemu samemu nikoli ni mogoče povsem uvesti, dviga proizvodnjo na višjo, kvalitetnejšo raven, izurja podjetja zaradi organizacijsko zelo težkih zahtev v večji elastičnosti, kar jim nudi ogromne prednosti, zlasti pri izvozu.

Inž. Marko Kos

KOLIKO PRAHU JE V DELAVNICAH?

Dobili smo izdelan elaborat o zaprašenosti naših delovnih prostorov. Kot je znano, smo v mesecih marcu, aprilu in tudi v maju letošnjega leta izvedli detajlne meritve glede zaprašenosti posameznih delovnih mest, pri čemer smo ugotovili, da imamo tudi takaka delovna mesta, kjer je dovoljen odstotek zaprašenosti nekoliko prekoračen. V sodelovanju z obratno ambulanto bomo izdelali podroben program o sanaciji teh delovnih mest.

V. K.

SLABO ORODJE — VIR ŠTEVILNIH NESREČ

Po naši statistiki ugotavljamo, da od treh nesreč, ki se pripetijo v našem podjetju, odpadeta kar dve na račun slabega orodja. V tednu varnosti je posebna komisija šla skozi vsa skladišča, kjer izdajajo orodje, ter izločila vse neuporabno orodje.

Vilko Krapež

TELEFONI S TELEVIZIJSKIM ZASLONOM

Agencija TASS je sporočila, da so med Moskvo, Leningradom in Kijevim nedavno z uspehom preizkusili telefonsko-televizijsko omrežje. K preizkusu so poklicali tudi novinarje, ki so iz Moskve avtomatično izbirali naročnike v Kijevu ali Leningradu. Medtem ko so z njimi govorili, so svoje sobesednike lahko videli na posebnem zaslonu.

ALUMINIJEVE VRTALNE CEVI

Ameriška naftna družba Shell Oil Company je brez komplikacij ali okvar preizkusila pri vrtanju 23.000 m cevi iz aluminijeve zlitine. Te cevi so lažje od jeklenih in jih je zato lahko prenašati od vrtine do vrtine.

Tudi naši komunisti naj delajo na terenu

Pred kratkim je bila letna konferenca osnovne organizacije ZK terena Litostroj. Med drugim so na njej govorili o delu komunistov v šolskem odboru, gradnji telovadnice pri šoli »Hinka Smrekarja«, otroški ustanovi pri stanovanjski skupnosti Litostroj, delu komunistov pri volitvah hišnih svetov itd. Pri tem so se posluževali razen razprav na sestankih osnovne organizacije ZK tudi sestankov aktivov komunistov po blokih in razgovorov sekretariata OO ZK s komunisti, ki delajo na drugih področjih družbene dejavnosti.

Eden izmed prvih problemov, ki zelo zanima naše občane, je komunalna ureditev našega terena in odnosov ObLO do tega. Na sestankih SZDL komunisti niso zavzemali enotnih stališč, temveč so nekateri kritizirali, drugi pa zagovarjali politiko ObLO, nekateri pa se zavestno umikajo tem razpravam. Prav o tem pa bo potrebno še govoriti, saj ObLO ni dal, menda edino našemu terenu v celi občini, nikakršnih sredstev za komunalno ureditev. Drug tak problem je — otroški vrtec.

Kljub mnogim nasprotovanjem smo ga dogradili (stal nas je 50 milijonov), vendar žal ni polno zaseden. V kratkem bi bilo potrebno sklicati starše našega terena, se z njimi pogovoriti o vrtcu, hkrati pa določiti realno višino oskrbnine, ki bi bila dostopna tudi slabše situiranim.

Komisija za vrtec je že izvoljena in tako lahko pričakujemo skorajšnje izboljšanje. Omeniti moramo tudi stanovanjsko skupnost, ki v zadnjem času usmerja svojo dejavnost vse preveč izven svojega območja in preko svojih osnovnih nalog in nudi vse premalo svojih uslug hišnim svetom. Pri tem se vprašujemo, kaj delajo komunisti, ki so člani njegovega vodstva. Za uspešno rešitev postavljenih nalog bo treba pritegniti nove moči, kajti v osnovno organizacijo ZK je vključeno zelo majhno število članstva ZK na terenu, poleg tega pa je tudi starostna in socialna struktura osnovne organizacije ZK dokaj neugodna.

Za vse to je treba organiziranega vodstva. Zato se bo morala

osnovna organizacija ZK terena tesneje povezati s tovarniškim komitejem Litostroja. Verjetno najboljša oblika medsebojnega sodelovanja bi bilo sklicanje aktivov komunistov po posameznih dejavnostih in problemih, kjer bi se zadolžili za konkretne akcije.

To so le najvidnejši problemi na našem terenu, ki jih bomo rešili le s tem, da bomo čimveč komunistov pritegnili k delu in jih zainteresirali za razvoj našega terena in njihov lastni napredek, pri tem pa izločili vse tiste, ki svojega prispevka niso pripravljene dati. N. M.

Pomoč gospodarskim organizacijam

Na letošnji letni konferenci občinskega sindikalnega sveta Ljubljana-Siška so razpravljali o nadaljnjem delu organov delavskega samoupravljanja po podjetjih, posebno pa še o razvoju proizvodnih enot. Novi gospodarski sistem in delitev dohodka postavlja delovne kolektive in njihove organe pred vedno odgovornejše naloge. Sindikalni svet je zato v preteklem letu organiziral številna posvetovanja s predstavniki delavskih svetov, uprav in sindikalnih podružnic z namenom, da pojasni in razčisti vse nejasnosti, ki so se pokazale zaradi decentralizacije samoupravnih organov. Rezultat ni izostal. V 12 podjetjih so bile organizirane proizvodne enote. Pri tem prednjači Litostroj, ki ima urejene že notranje odnose med proizvodnimi enotami. Z izboljšanjem dela in s sodelovanjem vseh proizvajalcev po proizvodnih enotah se bo v letošnjem letu dvignila v tem podjetju proizvodnja od 9 na 12 milijard.

Tako je letos izstavljenih računov na območju občine v znesku 23.581 milijonov dinarjev pri 14 tisoč 398 zaposlenih delavcev, od tega za dohodek v znesku 6.402 milijona dinarjev oziroma 5.514 milijonov dinarjev oziroma 4.803 milijone dinarjev.

Kakor v gospodarstvu so se v preteklem letu začeli uveljavljati novi družbeno ekonomski odnosi tudi v zdravstvu.

Sindikalni svet je organiziral tudi seminarje za vodstva sindikalnih podružnic, za vodstva šol, predsednike sindikalnih podružnic, šolskih odborov in svetov delovnih kolektivov, 4 seminarje za

organe delavskega upravljanja in 7 seminarjev za strokovno tehnično izobrazbo vodilnega osebja.

Nadalje je dajal priporočila za uveljavljanje in organizacijo kadrovske socialnih služb, organiziral službo pravne pomoči, usmerjal svoje delo pri reševanju družbene prehrane in podobno. Glede družbenega standarda je izvedel anketo v 88 sindikalnih podružnicah, kjer je bilo ugotovljeno, da bo treba vložiti še precej sredstev za nadaljnjo izgradnjo družinskih stanovanj in samskih domov. Sindikalni svet je zato organiziral namensko varčevanje, kamor se je vključilo 1054 članov, ki so vložili že 645 milijonov 771.000 dinarjev.

Kljub prizadevnosti sindikalne organizacije je bilo ugotovljeno, da organi delavskega samoupravljanja posvečajo premalo pozornosti higiensko tehničnemu varstvu delavcev. Vse to je vzrok, da je število nesreč pri delu precej naraslo.

Za delavsko rekreacijo je sindikalni svet organiziral množično tekmovanje v 10 športnih panogah, počitniška skupnost občinskega sindikalnega sveta pa je uredila počitniške domove v Selcah, Omišlju, v Krilu pri Splitu in Kranjski gori.

Ob koncu je bil izvoljen nov plenum, ki ga sestavlja 35 članov. Za predsednika pa je bil ponovno izvoljen Jože Curk.

Novoizvoljenemu sindikalnemu plenumu želimo obilo uspehov pri bodočem delu. S-e