

C III 94 / 4

D-124/1954

## Ob prvi številki našega „Cinkarnarja“

Nejasnosti in dostikrat ugibanja, ki se pojavljajo v zadnjem času v zvezi z novimi gospodarskimi uredbami, katere dnevno izhajajo in dobivajo zakonsko moč, z namenom dati gospodarskemu sistemu neko novo obliko, katera naj bi ustrezala razvojni fazi, v kateri se nahaja trenutno delavsko samoupravljanje, nas resno opominjajo na našo nezadostno razgledanost, na naš nizek nivo splošne izobrazbe. Večina naših ljudi ni v stanju dojeti niti osnovnih potez, ki so narekovele izdajo cele vrste uredb z zakonsko močjo in katere že stopajo v veljavo ter so za vse nas življenjsko važne.

V novem sistemu bodo prejeli kolektivi več pooblastil, kot so jih imeli do sedaj, istočasno pa so postavljene pred nas tudi večje naloge, in kar je glavno, materialna odgovornost (uredba o plačnem fondu). Vse to nas bo prisililo več misliti, dajati predloge, skratka sodelovati aktivno in postati dejanski gospodar podjetja.

Vse zgoraj navedene okoliščine, ki nastopajo z uvedbo novega gospodarskega sistema, bodo zahtevale najtesnejše sodelovanje celotnega kolektiva in pa povezavo slehernega delavca preko delavskega sveta, sindikalne podružnice do direktorja. Potrebna bo visoka delovna zavest kolektiva in pa primerna raven splošne izobrazbe istega.

Zaradi posebne strukture in pa tudi razsežnosti našega podjetja, bomo samo z osebno propagando in pa preko podoborov sindikata le s težavo dosegali uspehe.

Z izdajanjem našega lastnega glasila »Cinkarnarja«, katerega prvo številko prebiramo danes, pa upamo doseči uspeh in se približati hitreje zgoraj opisanemu cilju.

Naš »Cinkarnar« nam bo tolmač dogajanj in izprememb na gospodarskem polju, predvsem tistih, ki bodo zadevale našo gospodarsko dejavnost in nas postavljale pred nove naloge, ahi pa nam prinašale nova pooblastila. Stremeti moramo za tem, da bodo vsi prispevki objavljeni v našem listu, pisani v takem slogu, da bodo razumljivi in dostopni vsakemu delavcu.

Preko »Cinkarnarja«, bo kolektiv obveščen o sklepih DS in UO s posebnim komentarjem. Nerešene probleme pa bo DS dajal preko »Cinkarnarja« kolektivu v diskusijo. Naš »Cinkarnar« bo torej utrjeval prepotrebno vez med organi delavskega samoupravljanja in kolektivom. Na ta način bodo že vnaprej odpadale intrige, ki so pogosto uspevale na račun nepoučenosti delavstva.

Stalna rubrika v vsaki številki bo omogočala kolektivu vpogled v celotno komercialno poslovanje, tako na domačem kakor inozemskem tržišču. Vsakokrat objavljenemu poročilu o komercialnem poslovanju, bo sledila problematika z ozirom na stanje cen cinkov in kemikalij v tujini ter o politiki izvoznih koeficientov ter naše lastne cene.

Posebno pozornost moramo posvetiti tarifni politiki v našem podjetju in s tem v zvezi plačilnemu skladu podjetja. O stanju našega sklada za plače bo kolektiv vsakokrat preko »Cinkarnarja« obveščen v finančnem poročilu, ki ga bomo redno objavljali.

Naši tehnični strokovnjaki se bodo bavili s perečimi problemi, ki bodo nastopali v proizvodnji. Objavljali bodo strokovne članke o naših proizvodnih procesih, ki bodo delavca na preprost način seznanjali s tehnološkimi procesom dela, ki ga opravlja ter mu bodo obenem kot pomoč pri polaganju strokovnega izpita.

V vsaki številki moramo obsežno obravnavati probleme higiensko tehnične zaščite (HTZ), oziroma drugače povedano, bavili se bomo s problemi, ki nastajajo okrog zaščite zdravja našega delavca, kar ne moremo nikdar izpustiti izpred oči. V tej rubriki bodo zaželeni predvsem prispevki iz vrst delavstva, ki bodo veren izraz dejanskega stanja naše HTZ. Obenem pa bomo na ta način gotovo prejeli precej zelo uporabnih predlogov za izboljšanje zdravstvenih pogojev, v katerih dela naš delavec.

Sindikalna podružnica bo imela svojo stalno posebno rubriko, v kateri bo poročala o svojem delu in uspehih. V vsaki številki bo objavljala število in pa imena novopristopivših članov »Vzajemne samopomoči« ter znesek deležev.

Tudi sodna kronika ne bo manjkala v našem listu. Disciplinsko sodišče bo v »Cinkarnarju« redno poročalo o svojem delu.

Naš pravnik bo redno tolmačil nove uredbe, ki se bodo nanašale na delovno razmerje oziroma na pravice in dolžnosti, ki izvirajo iz istega, kakor tudi ostale za naše podjetje važnejše uredbe.

Ker je med članstvom našega kolektiva še mnogo nejasnosti glede pravic, ki jih imajo

isti iz delovnega razmerja in socialnega zavarovanja, v posameznih konkretnih primerih, kot n. pr. hranarina v zvezi s stažem, porodnina, dopusti, izredni dopusti, popusti itd., bo vse te stvari naš »Cinkarnar« tolmačil v posebnem koticu »Vprašanja in odgovori«, v katerem bo lahko sleherni član kolektiva prejel pojasnilo na vprašanje, ki ga bo lahko oddal v skrinjo, ki bo v ta namen pritrjena pri obeh vhodih v tovarni.

Manjkala ne bodo poročila naših tovarišev, ki gojijo telesno vzgojo, o njihovih uspehih in načrtih za bodoče delo. Zato naprošamo vse sekcije, za redno dostavljanje svojih poročil.

Ob koncu prosimo slehernega člana kolektiva za sodelovanje, saj je naš »Cinkarnar« glasilo nas vseh in ne samo uredniškega odbora ter edino le s prispevki iz vrst celotnega kolektiva bo postal to kar mora biti.

Današnja številka je izšla po zamisli »Uredniškega odbora«, zato prosimo isti za nasvete, kritiko in konkretne predloge, tako glede oblike, kakor vsebine našega lista.

Za vsak najmanjši predlog vam bomo hvaležni ter ga bomo sigurno upoštevali, če bo to le tehnično izvedljivo.

Haas

## Kako je s cenami naših proizvodov v letu 1954?

Ze lansko leto je večkrat pretiila nevarnost, da bo potrebno dvigniti ceno cinku, vendar tega nismo storili ter smo iskali druge vire dohodkov, ki so pokrili izdatke, nastajajoče ob novih uredbah, za katere začetkom leta nismo mogli vedeti.

Za letos smo v splošnem predvidevali, da bomo šli s cenami navzdol. Proti pričakovanju pa smo morali dvigniti cene cinku in njegovim izdelkom za okoli 20.000 din na tono. Kje so vzroki? Uvozni material se ne more več računati po uradnem tečaju, temveč po prostem tečaju ter je ta tudi osnova za obračun uvoznih faktorjev. Tako stane glina v dinarjih danes skoraj 60.000 din, dočim je v lanskoletnih kalkulacijah izkazana še s 6000 din. Če bi bila glina brez koeficienta, bi lahko znižali ceno skupno za okoli 217.000.000 dinarjev.

S tem v zvezi je izvozni koeficient na cink, ki krije notranjo ceno samo do višine okrog 120.000 din. V izvozu torej nastopa vedno dinarska izguba ter znaša samo na predvideno izvozno količino cinkovega prahu okoli 100 milijonov dinarjev. Vse to je bilo potrebno pokriti na domačem tržišču, zaradi česar so se cene dvignile.

Domače tržišče nudi material po istih cenah ali pa celo dražje od preteklega leta. Tako je dražji koks, žveplena kislina, les itd.

Cinkov koncentrat iz Mežice je obdržal lansko ceno, dočim s Trepčo pogodba še ni zaključena.

Kakšne so perspektive? Podjetje je protestiralo proti uvoznim koeficientom in v kolikor bo uspelo koeficiente znižati, bo možno preiti najmanj na stare cene. Če pa uspemo zaključiti s Trepčo koncentrat po nižjih cenah, potem bi se bilo celo nadejati, da bomo šli celo izpod starih cen.

Glede kemičnih artiklov je problematična visoka cena v superfosfatu in modri galici,

ker se jima je znižal regres oziroma je pri modri galici popolnoma odpadel (država plača pri regresu namesto kupca določen del, da tako kmetijstvu olajša stroške proizvodnje). Ta dva predmeta pa smo že itak razbremenili s stroški, tako, da smo jima dali žvepleno kislino po nižji ceni. Kolikor pa nabavljamo žvepleno kislino iz »Zorke«, Sabac, mora nje visoko ceno nositi litopon, za katerega je visoko povpraševanje.

Felicijan

Anica Kajper:

### Našemu topilcu

Temna noč zemljo pokriva,  
vsa narava mirno spi,  
le topilec ne počiva,  
trd korak mu v noč zveni.

Iz daljave in bližine  
kliče ga dolžnost vsak dan,  
da ustvarja nam dobrine,  
izvršuje letni plan.

Trdo on pri peči dela,  
pot obliva mu telo,  
nikdar ni obleka cela,  
cink tekoči vžiga jo.

Gube mu obraz zorale,  
hrapav roke je prijem,  
besede trde so postale  
v nenehni borbi za izplen.

Vendar izgled te divji moti,  
pod njim se skriva človek naš,  
ki trdno gre po naši poti,  
ki cilj mu dobrobit je naš.

# V čem se že kažejo koristne posledice združitve Cinkarne in Kemične tovarne?

Provizoričen finančni plan združenega podjetja je pokazal, da bi bivša Kemična tovarna, če bi ne bila združena s Cinkarno, v tekočem letu izredno težko poslovala. Njeni proizvodni stroški so z ozirom na povišanje cen uvoznega materiala narasli, medtem ko je možno cene njenim artiklom nebitveno zvišati, ker gre tu za notranjo konkurenco drugih tovarn. Z ozirom na to pa, da je podjetje združeno, je bilo možno dati nekatere izdelke bivše Cinkarne bivši Kemični tovarni po notranji lastni obračunski ceni, to je po tisti ceni, kakor produkt tovarne dejansko stane brez kakršnih koli pribitkov za davke ali druge dajatve. Tako konkretno dobivajo kemični oddelki danes žvepleno kislino, kot če bi jo od Cinkarne kupovali bivša Kemična tovarna kot samostojno podjetje. Po isti ceni prodaja namreč tudi »Zorka« Šabac svojo žvepleno kislino.

Podoben je primer v cinkovem prahu. Kemični oddelki dobivajo danes cinkov prah po 107.338 din, dočim bi ga morali kupovati kot samostojno podjetje po ceni 224.800 din kakršna je tudi cena za vse ostale kupce cinkovega prahu.

Vse to je omogočilo, da tudi kemični oddelki izkazujejo v osnutku finančnega plana predvideni višek 27.824.000 din.

Na zadnjem zasedanju delavskega sveta se je v zvezi s tem vprašanjem govorilo tudi o prednostih, ki jih bo v bodočnosti imela Cin-

karna. Trenutno izgleda, da so predvsem prednosti za Kemično, toda ko bodo vložena za sedanja postrojenja potrebna investicijska sredstva za racionalizacijo, bo podana možnost bolj racionalno izkoriščati cink in njegove proizvode, kar se bo za združeno podjetje tembolj rentiralo. Felicijan

Anica Kajper:

## POD STREHO ENO

Kemična - Cinkarna družina zdaj smo ena, Usoda ene z drugo prav tesno je spojena. Pogled v uspeh bodoči združitev je zahteval, da naš razvoj bo nam in mestu več prispeval.

Naj produktivnost naša iz dneva v dan se dviga in s tem zaslužkom našim močan se temelj zida.

Naj širi se tovarna, izboljšajo naprave, sedanje so izrabljene, so mnoga leta stare.

Gradimo stanovanja, da dom bo naš prijeten, da čut za skupno dobro postal bo bolj povzeten.

Kdor gledal bo le nase, premalo se bo trudil, ker sebi le, ne skupnosti, moči bo svoje nudil.

Mi srečno si bodočnost le sami zdaj gradimo, na težki poti kvišku z izgradnjo se borimo. Ko naša bo tovarna postala močna, nova, postavljena življenju našem najboljša bo osnova.

## Ali se bodo plače znižale ali ne

Vprašanje plač spada brez dvoma med eno najvažnejših vprašanj v vsakem podjetju, ker predstavljajo plače na eni strani sredstva za življenje vsakega člana kolektiva, na drugi strani so za podjetje plače važne kot strošek, ki obremenjuje ceno izdelka, na tretji strani pa so prav plače tiste, ki lahko pri pravilni diferenciaciji pospešujejo ali pa zavirajo storilnost.

Iz tega razloga je potrebno, da govorimo o plačah že sedaj, čeprav še ni popolnih jasnosti, kako bo z njimi. V uradnem listu je sicer izšla odločba o povprečnih zaslužkih, vendar so bili ti povprečki z več strani kritizirani, tako da je verjetno, da v tej obliki sploh ne bodo veljali.

Zaradi tega je tudi Izvršni svet ljudske skupščine FLRJ izdal za enkrat drugačna navodila, ki naj bi veljala do sprejetja družbenega plana, kar bo predvidoma okoli 1. aprila letos.

S tem seveda še ni rečeno, da je situacija okoli plač jasna, kajti navodila Izvršnega sveta se omejujejo samo na to, da se za enkrat določi tako imenovani obračunski sklad na podlagi povprečja, ki je veljal za leto 1953, nadalje določa, da je možno dvigati plače največ do višine povprečno izplačanega sklada plač v letu 1953. V kolikor bi z ravnanjem po tem navodilu nastale razlike večjih izplačil, kakor znaša obračunski sklad za plače, bo šlo to v breme dobička, ki ostaja gospodarski organizaciji.

## Kaj je obračunski sklad?

Obračunski sklad izračuna knjigovodstvo podjetja na tale način: Knjigovodstvo zbere vse ure, ki so bile izvršene po članih kolektiva v podjetju na delu ter seštevek vseh teh ur preračuna v delovne mesece. Navadno opravi vsak delavec mesečno 208 delovnih ur. Na vsakih 208 delovnih ur se torej reče, da je izvršen en delovni mesec. Kolikorkrat po 208 ur je torej izvršenih, toliko delovnih mesecev imamo.

Za vsak tako izračunan delovni mesec se da mesečna plača, ki jo vnaprej določi država; na primer: po že imenovani uredbi bi spadala Cinkarna v III. grupo in za III. grupo je določeno, da pripada za vsak delovni mesec

8100 din. Če torej imamo 1000 delovnih mesecev (kar je v primeru, če 1 mesec dela 1000 delavcev polnih 208 ur), se torej 1000 delovnih mesecev pomnoži z 8100, kar je 8.100.000 din in to se imenuje obračunski sklad za plače.

V gornjem primeru torej govorimo, da je povprečni zaslužek delavca v Cinkarni 8100 dinarjev na mesec. S tem seveda ni rečeno, da imajo vsi delavci 8100 din. To je le povpreček, tarifni pravilnik pa določa, kako se razdeli obračunski sklad, ki znaša skupno po gornjem primeru 8.100.000 din.

Kakor je že uvodoma omenjeno, povpreček 8100 din še ni stopil v veljavo, ker je Izvršni svet ljudske skupščine FLRJ izdal drugačno navodilo.

Pripominjati moramo še to, da tak obračunski sklad nima nič skupnega z dejanskim izplačilom ali obračunom plač v samem podjetju. Podjetje izplačuje plače po svojih možnostih. V kolikor se pri izplačilih oddalji od prej imenovanega obračunskega sklada navzgor, se smatra razlika, kot da je podjetje izplačevalo dobiček. Izplačilo dobička pa pometne za seboj vse druge posledice, ki so se v letu 1953 odražale predvsem v obdavčenju, za leto 1954 pa so za enkrat predvideni drugi instrumenti.

Kakšni so rezultati, če primerjamo stara izplačila z novimi predpisi? Povprečno izplačilo v letu 1953 znaša za Cinkarno 10.600 din mesečno na osebo, ki je bila ves mesec polno zaposlena (po 8 ur na dan). Če upoštevamo navodilo Izvršnega sveta, potem bi veljalo za nas sedaj novo državno povprečje, ki je enako lanskoletnemu in ki znaša 9474 din; če pa bo veljala uredba, potem samo 8100 din. Na vsak način bo za prve tri mesece veljalo povprečje 9474 din, ker tako sedaj določa sklep zveznega Izvršnega sveta. Kakšno povprečje pa bo veljalo po 1. aprilu 1954, je danes še preuranjeno govoriti. V vsakem primeru samo državno povprečje ne zagotavlja višine izplačil, kakor so bila v letu 1953. Potrebno bo vsekakor kriti diferenco iz dobička, v kolikor bo seveda ta nastal.

Po dosedanjih navodilih in predpisih je že skoraj brez dvoma, da bo moral biti tarifni pravilnik izdelan v mejah državnega povprečja. Za prve tri mesece se tarifne postavke ne bodo bistveno spremenile od postavk iz leta 1953, vsaj v celoti vzeto ne

(notranja razdelitev je seveda lahko po delovnih mestih drugačna).

V kolikor pa se bodo akordi prekoračevali (zaslužki nad celotno količino tarifnega pravilnika), bo to možno izplačevati samo do višine lanskega izplačanega sklada plač s pogojem, da bo za to ustvarjen dobiček podjetja.

Odgovoriti torej na vprašanje, ali se bodo plače zvišale ali znižale, ni mogoče, ker je to odvisno vsaj za prve tri mesece od dobička podjetja, za nadaljnje leto pa od novih določil, ki bodo veljala po 1. aprilu in seveda vsekakor zopet tudi od doseženega dobička.

Kakšni so izgledi, da se ustvari potrebni dobiček?

Na to vprašanje bomo lahko točneje odgovorili, ko bo delavski svet sprejel interni finančni plan. Finančni plan bo moral predvideti najprej pokritje vseh proizvodnih stroškov, nato še naslednja odvajanja, ki gredo delno v sklad podjetja, delno v splošne družbene namene:

plačati je treba določeno kvoto amortizacije;

davek v višini 6% vrednosti osnovnih sredstev;

6% obresti od obratnih sredstev;

prometni davek v višini 15% na kemične proizvode razen modre galice in superfosfata;

45% za socialno zavarovanje na znesek obračunskih plač;

40% od ostanka dohodka za zvezni proračun;

20% od ostanka dohodka v republiški proračun;

za okraj odstotek še ni znan.

Ostankom je na razpolago gospodarski organizaciji, in sicer se iz tega ostanka formirajo naslednja plačila:

V rezervni sklad podjetja se plača znesek, ki odgovarja 40% plačanih obresti na obratna sredstva.

Vračati je treba investicijska posojila in zanje plačevati obresti.

Za sklad za samostojno razpolaganje še ni predpisov. Ali se bo sklad za samostojno razpolaganje formiral skupno z delitvijo dobička v obliki plač ali ne, še ni jasno. Na vsak način pa je že jasna odvajalna lestvica, koliko se od tega ostanka dobička lahko izplačuje v obliki plač, pri čemer je treba upoštevati, da je na vsako izplačano plačo treba odvesti 45% za socialno zavarovanje.

Na kaj bo torej moral paziti delavski svet pri sprejemanju finančnega plana? Člani delavskega sveta se bodo predhodno dobro seznanili z osnovnimi pojmi posameznih vrst dajatev. Tu bi bilo preobširno, vsak pojem poljudno razlagati. Ko bodo člani delavskega sveta v podrobnosti upoznani z vrstami dajatev, bo potrebno predvsem paziti na to, kolikšen dohodek bo ostal po finančnem planu za razdelitev v svrhu zaslužkov. Ko bo ta vsota obeležena, je potrebno, da se delavski svet prepriča, kolikšen del zaslužka posameznega delavca predstavlja ta dobiček. Na podlagi tega bo lahko delavski svet ugotovil, ali je predvidevati znižanje ali zvišanje plač.

Če bo predloženi finančni plan izkazoval prenizek dobiček za izplačila, iz česar bi izvirala potreba po znižanju plač, bo moral delavski svet podrobneje pretresti vprašanje znižanja proizvodnih stroškov, racionalizacije, povečanja proizvodnje itd., kar vse bo služilo nato izdelavi novih kalkulacij stroškov. Če bo možno na podlagi sprejetih ukrepov znižati proizvodne stroške, se bo dobiček po finančnem planu avtomatično zvišal.

Ali se bodo torej plače znižale ali zvišale, bo odgovoril delavski svet, ko bo sprejemal finančni plan. Felicijan

# Osnutek pravil „Vzajemne pomoči“

sindikalne podružnice  
Metalurško kemičnih obratov Cinkarne  
v Celju

## 1. člen

Blagajno »Vzajemne pomoči« organizira sindikalna podružnica ter je pod njenim splošnim vodstvom.

## 2. člen

Organi blagajne »Vzajemne pomoči« so:

- letna skupščina;
- upravni odbor blagajne;
- nadzorni odbor blagajne.

Občni zbor blagajne se sklicuje enkrat na leto, ako potrebe niso drugačne.

## 3. člen

Upravni odbor blagajne šteje 3—5 članov. Člani upravnega odbora se izvolijo s tajnim glasovanjem na letni skupščini sindikalne podružnice. Na tej skupščini se tudi določi vsakoletno število članov upravnega odbora v mejah, navedenih v 2. členu.

Nadzorni odbor blagajne je nadzorni odbor sindikalne podružnice.

## 4. člen

Občni zbor sprejme pravila o poslovanju »Vzajemne pomoči«:

a) Blagajna »Vzajemne pomoči« se vodi pod nadzorstvom izvršnega odbora sindikalne podružnice.

b) Odbor blagajne sprejema nove člane ter dodeljuje posojila članom v smislu teh pravil.

c) Nadzorni odbor sindikalne podružnice je dolžan vsaj enkrat mesečno kontrolirati mesečno poslovanje blagajne »Vzajemne pomoči« ter poročati o stanju blagajne na seji izvršnega odbora sindikalne podružnice. V primeru nerednosti pri poslovanju lahko izvršni odbor sindikalne podružnice po predlogu nadzornega odbora zamenja posamezne člane odbora Blagajne »Vzajemne pomoči«, vendar ne več od ene tretjine članov. V primeru večjih nerednosti se sklicuje plenum sindikalne podružnice, ki izvoli nov odbor s funkcionalno dobo do obnove zborov sindikalne podružnice.

## 5. člen

Pravice in dolžnosti članov Blagajne »Vzajemne pomoči«:

a) člani blagajne si imajo pravico izposojati denar v višini, ki jo določajo pravila, vendar ne morejo ponovno prejeti posojila, ako prejšnjega niso vrnili;

b) večkratno posojilo lahko dovoli samo nadzorni odbor soglasno s predsednikom ali tajnikom sindikalne podružnice v izjemnih primerih, kakor je smrt v družini in podobno;

c) posojilo lahko prejme samo tisti, ki je že najmanj 6 mesecev član sindikata v podjetju.

## 6. člen

Višina deleža na posameznega člana je 300 din.

## 7. člen

Postopek pri dajanju posojila:

a) posojila se dajejo po zmogljivosti blagajne;

b) posojilo članom blagajne se daje do višine 2000 din s potrditvijo upravnega odbora Blagajne proti predložitvi članske izkaznice sindikalne podružnice, v kateri mora biti razvidno, da je članarina v redu poravnana;

c) posojilo nad 2000 din do največ 5000 din lahko dovoli nadzorni odbor blagajne v sporazumu s predsednikom ali tajnikom sindikalne podružnice.

## 8. člen

Posojila je vračati po možnosti čimprej, vendar pa mora upravni odbor blagajne ob izplačilu posojila tudi določiti rok in način, kako je posojilo vrniti.

Posojilo, ki bi ga posameznik ne mogel vrniti najkasneje v treh mesecih, mora predhodno odobriti nadzorni odbor v soglasju s predsednikom ali tajnikom sindikalne podružnice.

## 9. člen

Vsak član blagajne ima pravico vlagati predloge in pritožbe izvršnemu odboru sindikalne podružnice, in sicer v vseh zadevah, ki se tičejo blagajne.

## 10. člen

V ročni blagajni je dovoljeno imeti največ 10.000 din, ostali denar — v kolikor ni izposojen — pa je vložiti v banko.

## Ali je blagajna „Vzajemne pomoči“ potrebna?

Na občnem zboru sindikalne podružnice Cinkarne, ki je tik za nami, je bilo v razpravi precej govora o blagajni »Vzajemne pomoči«. Iz te razprave lahko povzamemo zaključek, da je sindikalna podružnica v lanskem letu sicer k temu vprašanju pristopila, pričela je blagajno organizirati, na žalost pa se je nekje vse skupaj zataknilo in zastalo.

Ali nam je ta blagajna res potrebna? Na to vprašanje nam ne bo težko odgovoriti, saj se naši člani dnevno obračajo na podružnico s prošnjami za posojila. Omenimo naj že samo to, da je sindikalna podružnica v lanskem letu iz svojih sredstev posodila članstvu okrog 500.000 din. Iz tega je torej razvidno, kako velika je potreba po posojilih med našimi člani; iz tega tudi sledi, da moramo blagajno »Vzajemne pomoči« na vsak način organizirati.

Novo izvoljeni izvršni odbor sindikalne podružnice smatra to vprašanje za zelo važno, kakor tudi za preče, ker podružnica iz svojih minimalnih sredstev iz članarine ne more več posojati denarja. Prvi koraki k organiziranju te blagajne so storjeni. Izvršni odbor je določil tričlanski odbor, ki je že pričel z delom. Naša naloga bo, da z vso upornostjo vztrajamo na uspešni izvedbi te akcije, tako da uspeh ne bo samo polovičarski.

## Sindikalna podružnica pred novimi nalogami

Razvojna faza, v kateri se nahaja trenutno delavsko samoupravljanje, postavlja sindikate pred nove naloge, ki se bistveno razlikujejo od onih pred dvema leti. Že sam položaj delavca se je bistveno izpremenil. Pojem meznega delavca polagoma izginja, na njegovo mesto stopa delavec, upravljavec svojega kolektiva, ki si bo sam rezal svoj kos kruha.

Včasih je naloga sindikata obstojala v glavnem v tem, da so se pečali z gmotno prekrbo svojega članstva in jim nabavljali razne življenjske potrebščine po nižjih cenah.

Večina našega članstva še vedno smatra, da bi morala sindikalna podružnica imeti zgoraj opisano nalogo; zato pogoste pripombe »češ plačujem sindikat, pa nimam nič od tega«. Tako trditev lahko postavlja samo človek, ki ni dovolj razgledan, ki ni v stanju slediti tempu razvoja našega gospodarstva in s tem v zvezi vlogi sindikatov, ki jo imajo pri vseh uredbah, ki se sestavljajo. Ni je uredbe, ki bi bila izdana brez sodelovanja sindikatov, in to sodelovanja v tem smislu, da mora vsaka uredba prinesiti izboljšanje življenjskih pogojev za našega delovnega človeka.

Vprašajmo se še, kdo je kriv, da danes po 10. letih še vedno člani sindikata postavljajo tako nemogoče trditve? Če globlje analiziramo razmere, pridemo do zaključka, da je ravno sindikalna podružnica tista, ki je poklicana vzgajati ljudi in jih pripravljati za gospodarjenje s podjetji, za člane delavskih svetov in upravnih odborov.

Iz vsega torej sledi, da naša sind. podružnica v preteklosti le ni zmogla vsega si zadanega dela ter, da so pred nami v tem po-

## 11. člen

Članstvo preneha:

- s prostovoljnim izstopom;
- s smrtjo;
- z izključitvijo.

Kdor ne ravna po pravih blagajne, ga lahko izvršni odbor sindikalne podružnice izključi. Proti izključitvi je dovoljena pritožba na plenum ali občni zbor sindikalne podružnice.

S prenehanjem članstva se vrnejo čisti deleži na zahtevo v roku treh mesecev.

## 12. člen

Ob likvidaciji se izplačajo članom deleži na njihovo zahtevo in se morajo posojila vrniti najkasneje v roku enega meseca, deleži pa se morajo dvigniti najkasneje v roku treh mesecev. Preostali denar se izroči sindikalni podružnici.

Ali je izvedba odvisna samo od izvršnega odbora? Ne! Potrebno je sodelovanje celotnega kolektiva, oziroma bolje povedano, vsi moramo postati člani naše »Vzajemne pomoči«. Edino na ta način bo ta organ lahko posloval v zadovoljstvo svojega članstva.

Mislimo, da nam ni potrebno več posebno naglašati dejstva: čim večji bo delež oziroma glavnica, tem več koristnikom bo omogočen najem posojila. Naše geslo naj bo torej: »Vsi člani sindikata — vsi člani Samopomoči!«

V posameznih obratih so ob priliki občnih zborov sindikalnih pododborov o tem vprašanju precej razpravljali. Člani gledajo na to stvar pozitivno in smatrajo ustanovitev »Vzajemne pomoči« za koristno. Zato pričakujemo, da bo odziv pri vpisovanju deležev dokaz visoke zavesti našega članstva.

Izvršni odbor sindikalne podružnice je že izdelal osnutek pravil, po katerih se bo moral ravnati upravni odbor »Vzajemne pomoči« in seveda tudi člani. Na ta pravila, ki jih istočasno objavljamo, prosimo pripomb, v kolikor se posamezni člani ne bi z njimi strinjali. Pripombe je dostaviti pisмено ali ustmeno pisarni sindikalne podružnice. Plenum jih bo upošteval, v kolikor bodo realne, in sicer ob priliki potrditve teh pravil. B. F.

gledu še velike naloge. Sindikalna podružnica mora zainteresirati vsakega posameznega člana kolektiva za tekoče probleme gospodarskega samoupravljanja, mu vcepiti čut soodgovornosti in poštenosti. Stalno mora tolmačiti članstvu nove uredbe, prikazovati smisel izdaje istih v zvezi z razvojno fazo, v kateri se nahajamo. To je torej tista velika naloga sindikata in zato je sindikat v današnji razvojni fazi delavskega samoupravljanja poklican; ne pa za nabavo plaštev in zračnic po nižjih komercialnih cenah.

Razumljivo je, da preko noči ne bomo imeli idealnega upravljača podjetja ter da bo treba še mnogo političnega dela in še več potrpljenja.

Letošnji občni zbor podružnice je zadevo temeljito premleval, diskusija pa je pokazala prve obrise praktičnega dela in novih metod dela sindikalne podružnice v zgoraj opisanem smislu.

S strani nekaterih se postavlja nadalje vprašanje, čemu sindikalna podružnica, če pa imamo vendar organe delavskega samoupravljanja. Isti smatrajo, da so sindikati pravzaprav v današnji razvojni fazi nepotrebni.

Nasprotno, ravno v današnji razvojni fazi delavskega samoupravljanja, ko isto dobiva vedno bolj konkretne oblike, ko se pooblastila kolektivom razširjajo (gospodarjenje z osnovnimi sredstvi) in se po drugi strani daje tudi večji poudarek odgovornosti kolektiva (nova uredba o plačnem skladu); ravno danes rabimo zavednega in poštenega delavca, ki bo gledal vse probleme skozi prizmo skupnih interesov.

Kdo bo torej drugi, če ne sindikalna po- družnica, vzgajal našega delavca in ga priprav- ljal še za večje naloge. Tu ne gre samo za prevzgojo nekaterih članov kolektiva, pred- vem članov DS in UO, temveč za celoten kolektiv, kajti vsakdo bo lahko enkrat iz- voljen v organe delavskega samoupravlja-

nja. Stremeti moramo torej da bomo preko sind. podružnice usposobili slehernega člana kolektiva za organe delavskega samouprav- ljanja. Mislim, da po gornjih izvajanjih ne bo nihče več izpraševal, ali nam je sindi- kalna podružnica še potrebna. S. V. (Dalje prihodnjic)

Obremenitev zaradi ropota, tresenja, sle- pitve, prehlada

- 0 nobene obremenitve ali
- 0 majhna obremenitev
- 1 srednja obremenitev
- 2 velika obremenitev
- 3 izredna obremenitev

## Priprave novega tarifnega pravilnika za leto 1954

Z uredbo št. 8 direktorja podjetja z dne 27. 10. 1953 je bila določena tarifna komisija za bivšo Cinkarno, in sicer v tem sestavu: inž. Klemen Stegenšek, Valter Štajner, Franc Bricman in Janko Stadler. Komisija je pri- čela z delom šele v sredini novembra 1953, in sicer zaradi tega, ker je iz dnevnih časopisov izvedela, da izidejo skupno z drugimi gospo- darskimi uredbami tudi točno določena na- vodila za sestavo novih tarifnih pravilnikov. Ko je v decembru 1953 izšla III. zbirka Osnut- kov predpisov o gospodarskem sistemu FLRJ, je na podlagi teh osnutkov začela komisija z delom. Istočasno se je komisija povečala za dva člana iz bivše Kemične, in sicer s Šte- fanom Stojanom in Jožetom Verdnikom. Ker je bilo treba najti enotni kriterij za tarifne

postavke za delovna mesta v bivši Kemični tovarni in v bivši Cinkarni, se je komisija odločila, da izvrši ocenitev delovnih mest po razširjenem točkovnem sistemu, kajti točkov- ni sistem, ki ga je že leta 1952 uporabila Cinkarna, je bil preozek in pomanjkljiv.

Vsako delovno mesto se je ocenjevalo po naslednjih kriterijih:

- a) strokovna izobrazba;
- b) zahteva dela (spretnost in točnost, te- lesna obremenitev, umska obremenitev, od- govornost, pazljivost);
- c) vpliv okolice (vročina, olje, mast, prah, voda, umazanija, plin, kislina in lužine, iz- postavljenost neugodam, ropot, slepitev, tre- senje, prehlad).

### STROKOVNA IZOBRAZBA

Štev. točk	Kvalifikacija	Stož in ostale zahteve
<b>Nekvalificirani:</b>		
0	Novinec	0—1 meseca
1	Delno uveden	1—3 mesece
2	Uveden	3—6 mesecev
<b>Polkvalificirani:</b>		
3	Mlajši	6 mesecev do 1 leta
4	Srednji	1 leto do 2 let
5	Starejši	2 leti do 3 let
<b>Kvalificirani:</b>		
6	Priučeni	nad 3 leta; s strokovnim izpitom za kval. industrijskega delavca
7	Izučeni	3 leta do 7 let (s strokovnim izpitom za kvalificiranega obrtnega delavca)
8	Starejši	7 let do 10 let (s strokovnim izpitom)
9	Specialist	nad 10 let z izpitom za specialista
<b>Visokokvalificirani:</b>		
10	Višji specialist	nad 15 let z izpitom za specialista
11	Mojster	nad 15 let z izpitom za mojstra
12	Višji mojster	nad 15 let z izpitom za mojstra

Spretnost in točnost	
0	brez posebne spretnosti in točnosti
1	enostavna spretnost
2	povečana spretnost in mala natančnost
3	posebna spretnost in srednja natančnost
4	posebna spretnost in velika natančnost
5	izredna spretnost in izredna natančnost
Telesna obremenitev	
0	lahko in malo utrudljivo delo pri krat- kem času trajanja napora
1	lahko in malo utrudljivo delo pri sred- njem času trajanja napora
2	lahko in malo utrudljivo delo pri dolgem času trajanja napora
3	srednje in malo utrudljivo delo pri sred- njem času trajanja napora
4	srednje in malo utrudljivo delo pri dol- gem času trajanja napora
5	težko delo in zelo utrudljivo delo pri srednjem trajanju napora
6	izredno težko delo in zelo utrudljivo pri dolgem času trajanju napora
Umska obremenitev	
0	brez posebne umske obremenitve in spo- sobnosti hitro misliti
1	majhna umska obremenitev in mala spo- sobnost hitro misliti
2	srednja umska obremenitev in srednja sposobnost hitro misliti
3	velika umska obremenitev in velika spo- sobnost hitro misliti
4	velika umska obremenitev in velika spo- sobnost hitro misliti, delo po risbah z raz- umevanjem za tehnične probleme ter de- lo po receptu
5	izredno velika umska obremenitev in ve- lika sposobnost hitro misliti
Delo po kompliciranih risbah in receptih.	

Odgovornost	
0	brez posebne odgovornosti
1	majhna odgovornost
2	srednja odgovornost
3	srednje velika odgovornost
4	velika odgovornost
5	posebno velika odgovornost
Pazljivost pri delu	
0	pazljivost ni potrebna
1	mala pazljivost potrebna
2	srednja pazljivost potrebna
3	velika pazljivost potrebna
4	izredna pazljivost potrebna
Vpliv vročine	
0	nobene vročine
1	mala vročina
2	srednja vročina
4	izredna vročina
Olje, prah, mast in umazanija	
nikakega vpliva ali	
0	majhen vpliv
1	srednji vpliv
2	veliki vpliv
3	izredni vpliv
Vplivi plina, kisline in lužine	
0 nikakega vpliva	
1	majhen vpliv
2	srednji vpliv
3	veliki vpliv
4	izredni vpliv
Izpostavljenost neugodam	
nobene izpostavljenosti ali	
0	majhna izpostavljenost
1	srednja izpostavljenost
2	velika izpostavljenost
3	izredna izpostavljenost

Ocenjevanje posameznih delovnih mest je izvršila najprej komisija skupno z obrato- vodji, oziroma vodji oddelkov. Tako toč- kovno ocenjena delovna mesta, je komisija dala v razpravo in kritiko kolektivu po obra- tih. Na masovnih sestankih so delavci dali mnogo pripomb, katere so bile v večini pri- merov umestne. Nekaj obratov pa je pristo- pilo k delu neresno in so precejvali svoja delovna mesta. Največji problem pa je ime- la komisija v tem, da v državnem merilu ni enotnega stališča, glede kvalifikacij. Še danes ni povsem jasno, kdaj je industrijski delavec kvalificiran, polkvalificiran, oziroma visokokvalificiran. Menim, da zapostavljanje industrijskega kvalificiranega delavca pred obrtniškim kvalificiranim delavcem ni po- vsem na mestu, kajti kvalificiran delavec (industrijski) je potreboval tudi gotovo dobo, da se je priučil gotovemu delu v in- dustriji. Jasno je, da to učenje ni šlo po- takšni poti, kot je moral iti obrtnik, kajti ta je imel ostrejši kriterij za dosego kvalifika- cije. Toda z napredkom industrije, se od industrijskega delavca zahteva vedno več in bo priučitev zahtevala vedno več znanja in s tem tudi ostrejši kriterij za dosego kvali- fikacije. Ker pa pri nas še nismo tako daleč, je komisija to razliko med ind. kvalificira- nim delavcem in profesionistom še upošte- vala pri točkovanju strokovne izobrazbe kot je to razvidno iz samega sistema določa- vanja točk za strokovno izobrazbo.

Po pripombah, ki jih je komisija do- bila po obratih je ponovno še enkrat pregledala ocenitev vseh delovnih mest in dokončno iz- vršila ocenitev. Sedaj je tarifni pravilnik pripravljen tako daleč, da je potrebno dolo- čiti še samo vrednost točke in s tem je dolo- čen urni zaslužek za vsako delovno mesto. Ker pa nam ni še znan plačilni sklad, zato še zaenkrat ne moremo določiti vrednost točke in s tem tudi ne urnega zaslužka.

Nov tarifni pravilnik za leto 1954, je z ozirom na nov kriterij določanja kvalifika- cij precej spremenil kvalifikacijski sestav v podjetju tako, da imamo na 1157 delavčevih mestih 4% visokokvalificiranih delavcev, 5,3% kvalificiranih, 29% polkvalificiranih in 14% nekvalificiranih delavcev.

Točkovni sistem se je poizkusil uporabiti tudi za umske delavce, vendar isti sistem točkovanja kot je za fizične delavce se ni mogel uporabiti v celoti, ampak je bil samo približen kažipot za ocenjevanje mest po in- terpolacijskem sistemu.

Splošni del tarifnega pravilnika za leto 1954 je tudi že izdelan in bo skupno s tarif- nim pravilnikom predložen kolektivu na vpogled in pozneje v odobritev delavskemu svetu.

V osnutku se predvideva, da bi tarifna postavka v tarifnem pravilniku bila pov- prečna in bi jih lahko odgovorni obrato- vodja povečal za 3 na uro ali zmanjšal za 3. To novost je komisija predlagala v glavnem iz tega razloga, ker postavke v tarifnem pravilniku upoštevajo preveč trdo samo delo, ne upoštevajo pa tudi človeka, ki na tem delovnem mestu dela. Zlasti je to važno tam, kjer so skupinske norme, oziroma akor- di, ko delavec, ki se trudi pri delu enako zasluži kot on, ki se manj trudi. Isto je to pri navadni režijski uri. Ta diferenciacija pa nikakor ne pride v poštev pri individualnih normah oziroma akordih.

V osnutku novega tarifnega pravilnika se povprečno nekoliko poveča čas dopustov. Prav tako se v novem tar. pravilniku posebej predvidevajo delovna mesta za ženske in in- valide. Celoten splošni del tar. pravilnika, v katerem je tudi govora o dopustih, noč- nem delu, o načinu izplačevanja i. pd., bo- mo pa objavili v eni izmed prihodnjih šte- vilk našega »Cinkarnarja«.

S. K.