

Delovna razmerja v gospodarstvu

ZAKON O DELOVNIH RAZMERJIH V GOSPODARSTVU BO KMALU IZDELAN

Delovna razmerja v gospodarstvu se pri nas glede na uvedeno delavsko upravljanje bistveno razlikujejo od delovnih razmerij v kapitalizmu, kakor v državah, ki gradijo socializem, a v njih ni uvedeno delavsko upravljanje v gospodarstvu. Pri reguliranju problemov delovnih razmerij v gospodarstvu zato ne moremo iti po kakšni že utrti poti, temveč moramo na osnovi lastne prakse in izkušenj, ki smo jih doslej dosegli, izgrajevati našo delovno zakonodajstvo. Ta zakonodaja mora vsebovati in izražati tako naša ustavna načela (pravica do dela in pravica do upravljanja gospodarske organizacije po kolektivu ter drugo) kakor tudi konkretne zaščitne in druge ukrepe, ki so usmerjeni na razvoj novih socialističnih družbenih odnosov.

Tudi doslej smo imeli vrsto predpisov, ki so urejali materijo iz delovnih razmerij. Večina teh predpisov pa je bila objavljena v dobi administrativnega upravljanja z gospodarstvom in ne odraža našega sedanjega stanja in potreb. Tudi tisti predpisi, ki so bili kasneje objavljeni, so bili izdelani le parcialno in je prav zato nastala potreba, da uveljavimo nov zakon o delovnih razmerjih v gospodarstvu.

Predlog novega zakona o delovnih razmerjih, ki ga je izdelala skupna komisija zvezne ljudske skupščine in zveznega izvršnega sveta, je bil sestavljen na osnovi naše dosedanje prakse in izkušenj pri izvajanju sedanjih predpisov o delovnih razmerjih kakor tudi na osnovi perspektive nadaljnjega razvoja organov samoupravljanja v gospodarstvu. Izdelani predlog je bil izročen v široko javno razpravo delovnim kolektivom in sindikalnim organizacijam. Samo centralni svet Zveze sindikatov Jugoslavije je prejel od raznih sindikalnih vodstev in kolektivov 510 raznih načelnih in konkretnih pripomb. To kaže, koliko zanimanja so pokazali delovni ljudje naše države za sprejetje tega zakona. Na temelju prispelih pripomb izdelujejo sedaj v komisiji redakcijsko končnega predloga novega zakona o delovnih razmerjih v gospodarstvu.

Novosti v zakonu

S sprejetjem novega zakona o delovnih razmerjih se bodo uskladile pravice iz raznih delovnih razmerij z izvršnimi političnimi in družbeno ekonomskimi spremembami, do katerih je prišlo v naši državi po uvedbi delavskega in družbenega upravljanja. Predlog zakona upošteva prav tako mednarodne konvencije s področja delovnih razmerij, ki jih je naša država ratificirala, kakor tudi vloge sindikatov na polju urejanja in izvajanja predpisov o delovnih razmerjih.

V razliko od dosedanjih predpisov o delovnih razmerjih vsebuje predlog zakona tudi nekatera ustavna načela o delu, o enakih pravicah na delo pod enakimi pogoji, o dosegu pravice delavcev, da upravljajo gospodarsko organizacijo že s samo ustanovitvijo delovnega razmerja, o istih pravicah iz delovnega razmerja ne glede na spol, postavbo, narodnost in veroizpoved itd. Zakon določa posebno zaščito za ženske, mladino in invalide v delovnem razmerju.

V razpravljanju je bilo več pripomb, da bi bilo potrebno

najprej sprejeti splošni zakon o delu, ki bi reguliral osnovna ustavna načela o delu in delovnih razmerjih. Na njegovi osnovi pa naj bi bili objavljeni zakoni, ki bi urejali konkretno materijo o delovnih razmerjih. Ta pripomba za sedaj ni bila sprejeta, ker bi to pomenilo še nadaljnje odlaganje sprejetja tega zakona, ki je glede na materijo ki jo ureja, zelo nujen, za sprejetje zakona o delu pa zasedaj niso bile izvedene potrebne priprave, niti niso bila razčiščena nekatera osnovna načelna vprašanja, ki jih mora ta zakon urediti.

Zakonski predlog določa, češar v dosedanjih predpisih ni bilo, da gospodarske organizacije na temelju tega zakona s svojimi pravilniki o delovnih razmerjih urejajo pogoje in obseg pravic iz delovnih razmerij kakor tudi način njihove realizacije.

V predlog zakona so bila vnesena tudi nekatera nova načela in rešitve glede ustanavljanja in prenehanja delovnega razmerja, sprejemanja na delo in odpustitve iz gospodarske organizacije, o pripravnikih, delovnem času, nadurnem in nočnem delu, letnem dopustu, o disciplinski in materialni odgovornosti, disciplinskih organih itd.

Sprejem na delo in odpust

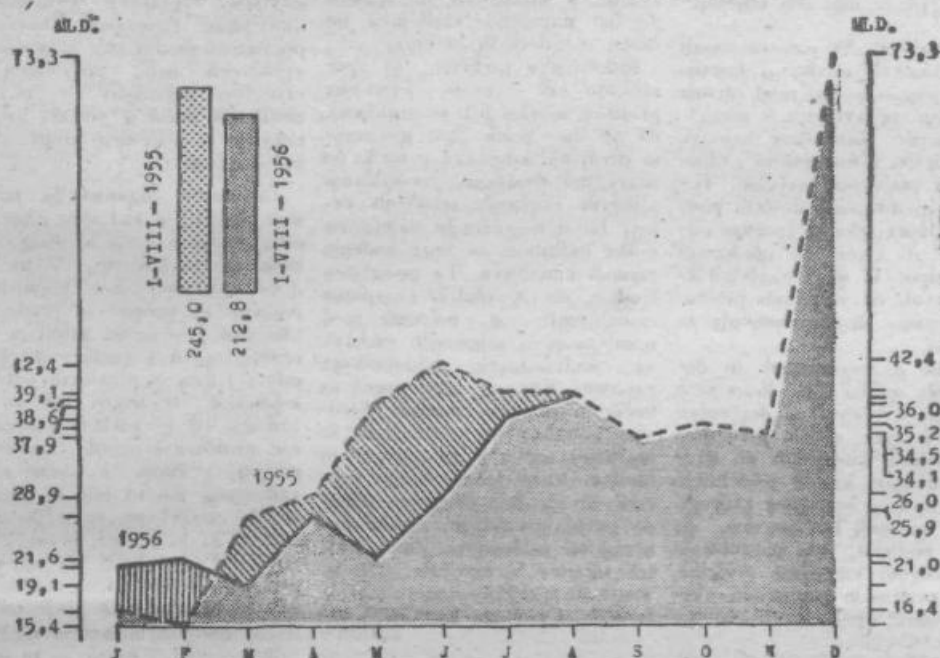
Zakonski predlog določa, da se delovno razmerje ustanavlja na temelju izjave delavca (uslužbenca), da sprejema pravila gospodarske organizacije. O ustanavljanju in prenehanju delovnih razmerij v gospodarski organizaciji odloča posebna komisija, ki jo imenuje delavski svet gospodarske organizacije. Komisija odloča na temelju predloga — direktorja ali drugega pristojnega organa upravljanja gospodarske organizacije — o številu in kvalifikacijah delavcev, ki jih je treba sprejeti ali odpustiti, katera kandidate bo sprejela ali katerim zaposlenim delavcem bo odpovedala. Komisije lahko formirajo tudi obrati gospodarskih organizacij, v katerih so izvoljeni delavski svet.

predlogu je bilo več nasprotujočih mnenj, ki so bila proti uvedbi te komisije. Glede na dosedanje izkušnje in na določene nesocialistične pojave, te pripombe niso bile sprejete. Izbor na vodilna mesta je treba

po zakonskem predlogu izvršiti po natečaju. Glede rednega delovnega časa uveljavlja zakonski predlog načelu delovni čas 8 ur na dan ali 48 ur na teden, daje pa razne možnosti za prerazporeditev de-

lovnege časa v okviru tedna, sezone in podobno. Nadurno delo je načelno prepovedano, izjemno pa je dovoljeno delo po 9 ur na dan, preko tega pa samo v izrednih primerih (okvara (Konec na 10. strani)

INVESTICIJE IN GRADBENIŠTVO



V grafikonu označujejo črte gibanje investicij po mesecih, stolpci pa skupne investicije od januarja do avgusta 1955 in 1956. leta.

Vse do julija so bile investicije znatno nižje kakor v ustreznem obdobju lani. V juliju in avgustu so se znatno povečale. Investitorji so si prizadevali nadoknaditi običajno zmanjšanje investicij v prvem polletju. Tako so bile

investicije do septembra samo za 32 milijard ali 12 odstotkov nižje od investicij v prvih mesecih leta 1955. Torej bo za investicije verjetno do konca letošnjega leta porabljeno vsaj toliko, kolikor določa plan, če ne celo nekaj več.

Toda vse vrste investicij ne napredujejo enako. To vidimo iz naslednjega pregleda (v milijardah):

	Plan	Izpolnjeno do septembra	Odstotek
Splošni investicijski sklad	120,7	51,8	42,9
Naknadna zvezne investicije	1,5	0,7	46,7
Investicijski skladi ljudskih odborov in republik	56,4	32,5	57,6
Proračunske investicije	17,5	6,3	36,0
Stanovanjski sklad	26,0	8,3	31,9
Posebni skladi	12,0	12,0	100
Skladi gospodarskih organizacij	33,5	24,3	72,5
Amortizacija	120,0	76,9	64,1
Skupno	387,6	212,8	54,9

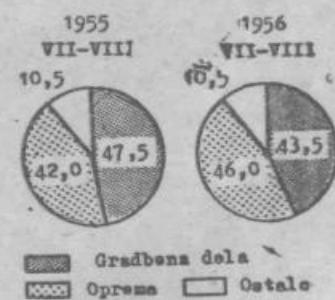
Premiki v sestavi investicij



V okviru gospodarskih investicij je opaziti določeno spremembo. Delež industrije in rudarstva se je zmanjšal za več kakor 10 odstotkov, medtem ko se je povečal delež kmetijstva, gradbeništva in zlasti prometa.

S tem prihaja polagoma četrta pravna vedno ne v zadostni meri — do izjave takšna smer investicij, kakor je v skladu s sedanjo ekonomsko politiko in družbenim planom: več pozornosti kmetijstvu, prometu in mehanizaciji gradbenih del.

Povečan delež opreme



Hkrati se je nekoliko zmanjšal delež gradbenih del, povečal pa se je delež opreme, ker so se na številnih objektih že dokončala gradbena dela, nakar so pričeli montirati opremo.

Problem strokovnih kadrov

Perspektive

Tako stanje povzroča veliko skrb.

V današnjem času krepkega tehničnega napredka so potrebe po dobrem, visokokvalificiranem strokovnem kadru zelo velike pri nas in po vsem svetu, ni jih pa mogoče spraviti v sklad z dejanskimi možnostmi vzgoje takega kadra. Po naših podjetjih se vedno naletimo na mišljenje, da lahko dobro izvežbani delavci nadomestijo fakultetni kader. Taka pogršena pojmovanja moramo čim prej in za vedno razčistiti.

Po številkah iz računov nekaterih naših gospodarskih strokovnjakov je pravo stanje pravzaprav takole: letos bo našemu gospodarstvu potrebnih 66.700 novih kvalificiranih delavcev, prihodnje leto 75.700, čez nekaj let pa 85.000. Dostaj delujoče šole lahko dajo samo po 45.000 takih ljudi. Te številke obsegajo tehnični fakultetni kader in kader srednjih strokovnih šol.

Zgledi tehnično razvitih držav

Pri tem ne smemo sprejeti pogršnega sklepa, da so te potrebe v naši industriji prehodne in da bo v doglednem času nastopila zasičenost. Zaradi zgleda bomo navedli samo trenutno stanje v ameriški industriji, ki je zasedaj najbolj razvita po vsem svetu: njihove fakultete dajo brez srednjih strokovnih šol vsako leto po 23.000 novih inženirjev. To število znaša samo 58 odstotkov dejanskih potreb gospodarstva. Zaradi takega stanja pa se je v ameriškem gospodarstvu razvila prava vojska za strokovnjake, medtem ko je za našo industrijo značilno nezadostno ali skoraj nobeno zanimanje za pravilno vzgojo strokovnih kadrov.

ZDA naprimer takole rešuje problem izobrazbe višjega

tehničnega kadra. Studenti se vpišejo na fakultete in mnogi med njimi že takoj dobijo rezervirano mesto v podjetju. V dogovoru s fakultetami preživijo ti ljudje znaten del svojega šolanja v tovarni.

Sedanje stanje pri nas

V naših pogojih je za sedaj še precej ovir, da bi v doglednem času sprejeli katerega izmed teh sistemov. Naše fakultete so svoj program drugače uskladile. Na tehničnih fakultetah: strojni, elektrotehnični in kemično tehnološki je bilo prej določeno, da se med šolanjem, ki traja pet let, opravijo tri enomesečne prakse po podjetjih: splošna strokovna in sistem proizvodne organizacije. Pojavile pa so se težave, ki so iz leta v leto večje. Sedanje stanje je takole: na strojni fakulteti imajo še vse tri prakse. Na elektrotehnični sta samo dve, na tehnološki pa so bile tri, nato dve, sedaj pa imajo samo eno. Koliko lahko pridobi prakse študent, ki prebije mesec dni v nekem podjetju med šolanjem, ki traja pet let? Zelo malo in daleč ne dovolj.

Odkod prihajajo težave

Podjetja niso zainteresirana. Če gre za njihovega štipendista, je vse v redu. Če pa je treba sprejeti druge študente, pa že ne gre več. V naših podjetjih pogosto slišimo, da predstavlja praksa študentov določen izdatok, ker pa je negotovo, »kje bo ta študent zaposlen«, se podjetja le s težavo odločijo, da bi ga sprejela. Fakultete so prisiljene, da pišejo velikemu številu podjetij, da bi dobile določeno število odgovorov. Le tako jim jih — ko odvržejo nesprejemljive — ostane dovolj, da imajo mesta za vse študen-

te. Toda tudi to ne pomaga. Iz leta v leto je odziv čedalje slabši. Naj navedem primer elektrotehnične fakultete v Beogradu: lani je fakulteta zaradi splošne prakse pisala 36 podjetjem. Deset podjetij od teh sploh ni odgovorilo, 6 jih je odgovorilo negativno, samo 20 pa pozitivno. Nad 40 študentov je bilo tako prisiljenih, da so se znašli in si priskrbeli ustrezačo prakso v kraju svojega bivanja. Fakulteta je morala pogosto dati svoje privolenje, čeprav dotična tovarna ni ustrezala obsegu programa, ki ga je treba obvladati na praksi. Na isti fakulteti so za strokovno prakso pisali pisma v 52 podjetij. Odgovora ni bilo iz 13 podjetij, negativno jih je odgovorilo 9, pozitivno pa 30. Od teh jih je postavilo sprejemljive pogoje samo 19. V teh 19 podjetjih je lahko opravilo strokovno prakso 113 študentov. V osmih podjetjih so se študenti sami dogovorili za prakso.

Mnogo je podjetij, ki sicer odgovore na poziv, nudijo pa take pogoje, da so sploh nesprejemljivi. Pristanejo na sprejem praktikantov, vendar ne da bi jim zagotovili stanovanje in hrano, ne da bi jim dali kakšno nagrado in ne, da bi mu nudili strokovnega vodjo, ki bi ga bile nekatere fakultete (elektrotehnična — Beograd) pripravljene tudi honorirati. Do izraza prihajajo v nekaterih primerih tudi pomanjkanje kontrole s strani delavskih svetov. Nima jo še možnosti, da bi izvajali popolno kontrolo. Zgodilo se je, da je fakulteta plačala strokovnjaka, ki je vodil študente na praksi, delavski svet pa o tem ničesar ni vedel. Nekatera podjetja so v svojih pisnih fakultetam označila za vodjo prakse tehničnega direktorja ali šefa tehnične priprave. To pomeni že

v naprej neuspeh. Ti ljudje imajo vedno preveč dela in ne morejo delati s študenti. Bil pa so tudi taki primeri (pravzaprav so v večini), da so ljudje na praksi prepuščeni sami sebi.

So tudi upravičeni vzroki za odklonitev ponudb fakulteti. Tak je na primer vzrok, ko v velikem industrijskem kraju ni mogoče študentu zagotoviti stanovanja. Bila pa so tudi taka podjetja, ki so bila voljna sprejeti samo svoje štipendiste, ali pa so odgovarjala, da njihova proizvodnja ne ustreza smeri dotične fakultete. Da ne omenjamo tistih, ki sploh niso odgovorili. Naj navedem primer, ki še zdaleč ni osamljen, pa je značilen in nasprotno zelo pogost: Železarna v Smederevu ni sprejemala praktikantov. Vzrok — ker ne morejo zagotoviti strokovnjaka, ki bi vodil prakso. Ne morejo zagotoviti niti stanovanja niti hrane. Do lani niso imeli nobenih v to svrhu določenih izdatkov. Letos izplačujejo v breme proizvodnih stroškov po 4.000 tistim, ki imajo sorodnike v Smederevu, to pomeni, ki se »znajdejo« glede stanovanja in hrane. Naj pomnimo samo to, da je pri tej tovarni šola za učence v gospodarstvu, ki ima svoj dom in da je ta dom poleti prazen, ker odidejo učenci na svoje domove. Del tega doma bi lahko odstopili praktikantom.

So pa na drugi strani podjetja, ki materialno primerno zagotovijo študentu prakso. Taka podjetja so pretežno podjetja v Sloveniji. Toda tudi tukaj se pogosto pojavlja neprijeten pojav. Plačujejo po učinku. Človek, ki je pravzaprav prišel zato, da v enem mesecu spozna vso tovarno, je prisiljen delati ves čas z enim strojem, da bi ustvaril podjetju določen dobiček. Smoter prakse je, tudi v tem primeru popolnoma zgrešen.

V zelo veliki kopici pisem, ki smo jih pregledali v arhivu fakultet, smo našli samo eno, v katerem se ugotavlja, da je pri tovarni posebna komisija za in pravilnega razvoja naše mladé industrije.

A. L. Djulašić

DELOVNA RAZMERJA V GOSPODARSTVU

(Koniec s 3. strani)

na napravah, vremenska neurja in podobno). S posebnimi predpisi bo urejen skrajšani delovni čas pri napornih in zdravju škodljivih delih. Prav tako so s tem zakonom določena pooblastila zveznemu izvršnemu svetu, da lahko za posamezne gospodarske veje predpiše tudi krajši delovni čas.

Zakonski predlog prav tako ureja dopuste, izostanke in praznovanja. Določena je pravica na pol ure plačanega odmora med delom delavcem in uslužbencem, ki delajo enkratno. V razpravljanju je bilo predlagano, naj bi te pol ure priznali tudi tistim, ki delajo dvakratno, ker tisti, ki prihajajo dvakrat na dan na delo izgube znatno več svojega prostega časa pri prihajanju in odhajanju v gospodarsko organizacijo.

O letnem dopustu

Plačani letni dopust delavcev in uslužbencev se v razliko od dosedanjih predpisov ureja po predlogu odvisno od delovnega staža v razponu od 12 do 30 delovnih dni. Za delavce, ki so mlajši od 18 let, priznava predlog ugodnejše pogoje za letni dopust. Za njih je določen plačan letni dopust po letih starosti: v trajanju 17 do 21 dni

ne glede na dolžino delovnega staža. Po pravilniku o delovnem razmerju bo mogoče, po zakonskem predlogu, določiti tudi daljši čas dopusta, vendar ne daljši od 30 delovnih dni, nadomestilo za tako podaljšani dopust pa gre v breme dela dobička, ki je namenjen za plače gospodarske organizacije. Ker zakon določa, da pridobi delavec pravico na letni dopust, ko dopolni 11 mesecev dela, je bilo med razpravljanjem predlagano, da naj se stalnim sezonskim delavcem, ki delajo vsako leto po 6 ali več mesecev, omogoči s predpisi, da po določenem številu let takega dela tudi oni pridobijo pravico na plačani letni dopust, ki naj bi bil odvisen od časa, ki bi ga prebil na delu.

Druga vprašanja

Vprašanje discipline in materialne odgovornosti delavcev in uslužbencev v gospodarstvu je urejeno podrobno. Predlog izhaja iz principialne postavke, da je treba probleme discipline in materialne odgovornosti reševati znotraj kolektiva, a izjemno izven njega. Zato uvaja obvezno institucijo disciplinskega sodišča v kolektivu. Imenuje ga delavski svet. Za manjše disciplinske nerednosti bo lahko še

naprej kaznoval (z opominom, ukorom in podobno) direktor ali drugi neposredni starešina (pač po pravilniku gospodarske organizacije), za druge pa — večje disciplinske prekrške — disciplinsko sodišče. Za manjše kolektive je določena volitev skupnih disciplinskih sodišč.

Problemu zaštite žensk in mladine v delovnem razmerju posveča zakonski predlog posebno pozornost. V posebnih delovnih razmerjih določa o svojih posebnih predpisih, da bo veljal tudi za delavce in uslužbence, ki so zaposleni v privatnem sektorju, kakor tudi pri vseh družbenih organizacijah in združenjih v gospodarstvu in izven njega.

Plačni problemi, problemi higiensko tehnične zaštite in inspekcije dela so v zakonskem predlogu postavljeni samo načelno. Ta vprašanja morajo biti rešena v skladu z določbami tega zakona, s posebnimi zakoni in drugim predpisi.

S sprejetjem novega zakona o delovnih razmerjih v gospodarskih organizacijah uredijo razne podrobnosti iz delovnih razmerij. Sindikalne in druge družbene organizacije bodo morale nuditi popolno pomoč kolektivom pri izdelavi pravilnika.

Ljuba Mijatović

»NAŠA SKUPNOST« REDNO OBJAVLJA:

- uvodnik o perečem družbenem in gospodarskem vprašanju izpod peresa najvidnejših avtorjev;
- stalne grafično-statistične preglede o gibanju gospodarstva;
- dokumentacije o družbeno-političnem in gospodarskem življenju države, okrajev in komun;
- opise dela organov delavskega samoupravljanja, ljudskih odborov in drugih samoupravnih teles;
- dve strani, posvečeni kmetijstvu in združništvu;
- članke iz delovnih kolektivov;
- prispevke s področja socialnega skrbstva, zdravstva in šolstva;
- zapiske in kritične poglede na pojave družbenega in političnega življenja;
- rubrike »Delovna produktivnost«, »Znanost in tehnika«, »Gospodarstvo v svetu«;
- tečaj politične ekonomije.