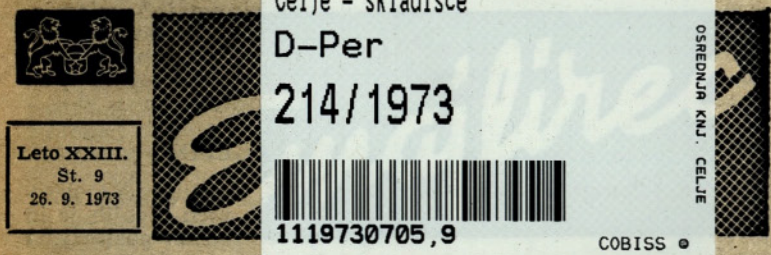


Rešeno vprašanje cen sanitarnih izdelkov in radiatorjev

Zvezni zavod za cene je dal soglasje k samoupravnemu sporazumu za povišanje cen sanitarnih proizvodov (kopalnih kadi, pomivalnih omaric, WC izplakovalnikov in radiatorjev v višini 80 % od zahtevanega, to je pri kopalnih kadeh nekaj nad 70 %, pri radiatorjih v povprečju med 65 % in 70 % in pri pomivalnih omaricah ter WC izplakovalnikih med 15 % in 35 %. Nove cene so veljavne po objavi v Uradnem listu od 14. septembra 1973.



GLASILO DELOVNE SKUPNOSTI EMO CELJE

KAKO SE SPREMINJAJO CENE

Prodajne cene proizvodov so ob ustreznih tržnih pogojih eden izmed bistvenejših elementov učinkovitega gospodarjenja podjetja. V Jugoslaviji je kljub vedno močnejšemu uveljavljanju trga velik del cen še vedno pod tako imenovano »družbeno kontrolo«, kar pomeni, da proizvajalci in trgovci ne morejo formirati cene na osnovi tržnega mehanizma (kolikor so potrošniki pripravljeni plačati), ampak določen državni organ določa oz. tudi odobrava tako postavitev cen, kot vse spremembe.

Takšen sistem velja tudi pri večini naših proizvodov. V kolikor želimo spremeniti ceno nekega proizvoda (npr. radiatorjev) moramo proizvajalci radiatorjev v Jugoslaviji in potrošniki (kupci) podpisati na Gospodarski zbornici Jugoslavije tako imenovani »samoupravni sporazum«, s katerim se dogovorimo o spremembi prodajnih cen. Vendar podpis samoupravnega sporazuma še ne pomeni, da lahko cene spremenimo (povišamo), ampak mora to dovoliti še zvezni sekretariat za trg in cene oz. zvezni zavod za cene. Tu pa se največkrat ustavi, saj zavod za cene skoraj po pravilu zavlačuje odobritev samoupravnih sporazumov. To je bilo tudi v našem primeru sanitarij in radiatorjev.

KAKO SE JE ZAČELO

Cene naših kopalnih kadi so nespremenjene od leta 1966, cene radiatorjev pa od l. 1971. Zaradi porasta proizvodnih stroškov, kjer je glavna postavka pločevina, in nespremenjenih prodajnih cen, se je dobiček pri proizvodnji teh proizvodov iz dneva v dan manjšal, dokler nismo zaradi izgube končno ustavili te proizvodnje.

Tako je bil npr. pri kopalnih kadeh strošek surove kadi 160 cm v letu 1966 153,52 din, v letu 1973 pa že 344,45 din ob nespremenjeni prodajni ceni 269,00 din. Torej nas je samo surovec stal več, kot pa je znašala prodajna cena.

Podobno se je dogajalo pri radiatorjih. V času formiranja prodajne cene radiatorjev smo plačevali za kg pločevine 3,14, v juliju 1973 pa že 6,73 din za kg. V

členu radiatorja TRIKA 604/6 je 2,9 kg pločevine, torej znaša samo strošek pločevine 19,52 din, prodajna cena pa je 16,20 din.

Podjetje je že v letu 1971 začelo postopek za spremembo cen, sanitarij spomladi 1972 pa še za spremembo cen radiatorjev. Kljub vsem urejenim formalnostim (podpisani samoupravni sporazumi), pa je zavod zavlačeval odobritev cen.

PRITISK POTROŠNIKOV

Zaradi omejitve proizvodnje za domači trg in kasnejše popolnega prenehanja prodaje navedenih proizvodov, so prišli potrošniki (predvsem montažerji) v težak položaj. Tako je samo v Sloveniji še vedno odprto vprašanje vselitve 6.500 stanovanj, ki nimajo montiranih radiatorjev in kopalnih kadi. Zaradi tega so tudi potrošniki organizirano (preko svojih združenj) pritiskali na zavod za cene, da dovoli povišanje.

UVOZNIKI SI KUJEJO DOBIČKE

Omejitev in kasnejša ustavitev proizvodnje je nudila uvoznikom idealne možnosti za zasluzke. Kmalu so se pojavile uvožene kopalne kadi in radiatorji, vendar po izredno visoki ceni. Uvožena kopalna kad 160 cm, povsem enaka kopalni kadi EMO (stara cena v maloprodaji med 423,00 do 465,00), je na voljo potrošnikom v trgovini po ceni med 924,00 do 1.360,00 din, torej celo preko 300 % več od domače.

Tudi zahtevana nova cena kopalne kadi je še vedno bistveno nižja od uvožene. Kljub temu pa je zavod za cene še nadalje vztrajal na nespremenjenih cenah.

PISMO PREDSEDNIKU REPUBLIKE TITU

Zaradi kritične situacije, v kateri se je podjetje nahajalo, je poleg uradne poti (Gospodarska zbornica Jugoslavije, zavod za cene) navedel razne možnosti, da se problem cen reši. S problematiko in nevzdržnim položajem so bili posebno seznanjeni:

- Zvezni izvršni svet in izvršni sveti republik,
- vsi organi Zveze komunistov,

- Gospodarska zbornica Slovenije in Jugoslavije,

- poslanca zveznega gospodarskega zbora Bučar in Močilnik sta postavila s tem v zvezi poslansko vprašanje,

- sklican je bil poseben sestanek poslancev in odbornikov z našega območja.

Poleg tega je bila posebej obveščena še vrsta raznih institucij in posameznikov, v juliju pa je predsedstvo sindikalne konference ZP ISKRA o nevzdržnem stanju na področju cen obvestilo s posebnim pismom tudi predsednika republike.

Kljub navedenim intervencijam se zavod za cene še vedno »ni vdal«.

»JAJCE DRAŽJE OD KOKOŠI«

S problematiko cen kopalnih kadi in radiatorjev je bila v kratkem času seznanjena jugoslovanska javnost. Večina jugoslovanskih časopisov, od dnevnih do strokovnih, je pod raznimi naslovi komentirala nerazumljivo ravnanje zavoda za cene, kmalu pa sta se pridružila tudi radio in televizija. Tako je bila jugoslovanska javnost v kratkem času »na naši strani«, zavod za cene pa še vedno ni reagiral.

KLOFUTA SAMOUPRAVNEMU SPORAZUMEVANJU?

Dnevi so tekli, problem cen pa še vedno ni bil rešen. Čeprav na vseh področjih opuščamo »administriranje« in postaja samoupravno dogovarjanje vedno pogostejša in priznana oblika odločanja, je v našem primeru zavod za cene kljub samoupravnemu sporazumu birokratsko vztrajal na svojem stališču. Ni prišlo niti do tega, da bi nam konkretno strokovno utemeljeno zavrnil zahtevek, ampak se je skliceval le na »splošno politiko in dogovorjene okvire za cene«.

Kljub tako »doslednemu« delu zavoda za cene, pa se je v času, ko je ostala cena kopalnih kadi nespremenjena, cement povišal za 120 %, opeka za 100 %, cevi za 155 %, baterije za 129 %, lite kadi za 120 % itd.

KONČNO LE SOGLASJE ZAVODA ZA CENE

Ko so nekateri že obupali in je kazalo, da bomo morali proizvodnjo kadi in radiatorjev popolnoma opustiti in se preusmeriti na druge proizvode, je direktor zavoda za cene Lacković 31. avg. le podpisal soglasje k samoupravnemu sporazumu za spremembo cen sanitarij in proizvodov. (Po objavi v Uradnem listu 13. septembra, bomo 14. septembra lahko začeli prodajati te proizvode po novi ceni.

KAJ JE SEDAJ NAŠA NALOGA

Zavlačevanje rešitve vprašanja cen radiatorjev in sanitarij je privedlo podjetje v težak ekonomski položaj. Sedaj, ko so danji pogoji za rentabilno proizvodnjo radiatorjev in sanitarij, je naloga naš vseh, da v najkrajšem času steče proizvodnja radiatorjev in sanitarij v maksimalnem obsegu, seveda pa so nujni maksimalni efekti tudi pri ostalih proizvodnjah. Le tako bomo uspeli sanirati naš trenutno negativni rezultat in si ustvariti pogoje za boljšo prihodnost, za katero imamo velike možnosti.

Janko Kač

VSEBINA:

Brez dobre organizacije dela ni samoupravljanja, pri čemer je odločilnega pomena materialna spodbuda neposrednega proizvajalca. Ustanovitev TOZD ne pomeni, da se samoupravljanje odvija v stari organizacijski obliki, temveč je od temeljev spremenjena struktura samoupravljanja in njena vsebina. Več o tem na 6. strani.

Končno je rešeno vprašanje cen kopalnih kadi, radiatorjev in sanitarnih izdelkov.

Več o tem berite na 1. strani.

Sklep delavskega sveta o dopustih je na 7. strani.

Sklep delavskega sveta o druginjskem dodatku je na 7. strani.

Dejavnost delavskega sveta, zlasti sklepi zadnje seje, ki se nanašajo na nekatere spremembe pravilnikov in način obračunavanja OD po TOZD je na 4. strani.

Sprememba pravilnika o delitvi OD — stran 8.

Na 8. strani objavlja stanovanjska komisija seznam sodelavcev, ki so prejeli posojilo za gradnjo.

Pogovor z našimi sodelavci o tem, kaj se je izboljšalo po združitvi z ISKRO je na 3. strani

Sestavek o volitvah samoupravnih organov, ki bodo izvedene verjetno še v letošnjem letu je na 2. strani.

Volitve samoupravnih organov

S podpisom samoupravnega sporazuma, ki je bil konec meseca julija, so se temeljne organizacije združenega dela združile v delovno organizacijo EMO. S tem samoupravnim sporazumom so TOZD prenesle del svojih pravic v odločanje skupnim organom podjetja. To so predvsem takšne zadeve, ki so v skupnem interesu vseh temeljnih organizacij združenega dela, da se te zadeve rešujejo na nivoju podjetja v interesu vseh TOZD in podjetja kot celote. S podpisovanjem samoupravnega sporazuma pa se ni naloga uresničevanja ustavnih dopolnil končala, temveč šele začela. Postavila se je takoj naloga čimprej izdelati statute TOZD in podjetja. V statutih natančno opredeliti samoupravno strukturo podjetja, vrste samoupravnih organov, pooblastila, ki jih bodo imeli, način volitev in vrsto drugih vprašanj, ki morajo biti s statutom urejena. Ta naloga je že v zaključni fazi. Potrebno je seznaniti vse člane kolektiva z osnutkom statuta TOZD in osnutkom statuta podjetja. Po temeljiti razpravi in sprejetju teh samoupravnih normativnih aktov, ki je predvideno do konca septembra, bo mogoče preiti na razpis in volitev novih samoupravnih organov. Volitve le-teh so predvidene proti koncu oktobra. Predvidene volitve se po bistvu in vsebini zelo močno razlikujejo od dosedanjih. Načrt nove ustave SFRJ uvaža delegatski sistem kot obliko odločanja delovnih ljudi v temeljnih, delovnih in drugih organizacijah združenega dela, v krajevnih, interesnih, družbenopolitičnih in drugih samoupravnih skupnostih in organizacijah in ga vgrajuje v naš celotni samoupravni družbenopolitični sistem.

DELEGATSKI SISTEM V ORGANIZACIJI ZDRUŽENEGA DELA

Delovni ljudje uresničujejo samoupravljanje v temeljnih in drugih organizacijah združenega dela za odločanjem na svojih zbiorih in referendumom, po delegatih v delavskih svetih oziroma drugih organih, ki jih neposredno volijo, kontrolirajo in odpoklicujejo in so jim odgovorni. Delavski svet oziroma drug ustrezen organ upravljanja skupnosti temeljnih organizacij združenega dela, delovne organizacije, sestavljene organizacije združenege dela in poslovnega združenja ter skupščino oziroma konferenco samoupravljalcev sestavljajo delegati temeljnih organizacij združenega dela, neposredno izvoljeni na način in po postopku kot to določa samoupravni sporazum o združitvi, s pristavkom, da mora biti v teh organih zastopana vsaka temeljna organizacija združenega dela.

Delegati temeljnih organizacij združenega dela v delavskem svetu oziroma drugem ustreznem organu upravljanja delovne organizacije, sestavljene organizacije združenege dela oziroma poslovnega združenja, delajo po smernicah delavskega sveta oziroma drugega ustreznega organa upravljanja temeljne organizacije, ki jih je izvolila, in so za svoje delo odgovorni njenim delavcem oziroma njenemu organu upravljanja. V statutu temeljne oziroma druge organizacije združenega dela in v samoupravnem sporazumu o združitvi temeljnih organizacij združenega dela so določene pravice, obveznosti in odgovornosti teh delegatov delavcem in organom upravljanja omenjenih organizacij v skladu s temelji delegatskega sistema, ki je določen v osnutku nove ustave.

NAZIV DELEGATA

Naziv delegata po osnutku nove ustave imajo tudi člani delav-

skega sveta temeljne organizacije združenega dela, kar je nova kvaliteta in je popolnoma razumljivo z ozirom na ustavna določila, da sestava delavskega sveta, oziroma drugega ustreznega organa upravljanja temeljne organizacije združenega dela, mora ustrezati strukturi delavcev in zagotoviti zastopstvo delavcev vseh delov proizvodnega procesa v TOZD. To pomeni, da so člani delavskega sveta v prvi vrsti delegati delov proizvodnega procesa in prav tako temeljne organizacije združenega dela. Naziv delegata v splošnem imajo člani delavskega sveta skupnosti temeljnih organizacij združenega dela, delovne organizacije, sestavljene organizacije združenega dela in organizacije poslovnega združevanja ter skupščine ali konference samoupravljalcev.

Posebno pozornost je treba dati ustavnim določilom, ki obvezujejo zastopstvo vsake temeljne organizacije združenega dela v organih organizacije združenega dela brez razlike na njeno velikost in število zaposlenih. Smiselno se ta načela uporabljajo tudi takrat, ko mora več temeljnih organizacij združenega dela voliti enega delegata. V tem primeru se temeljne organizacije združenega dela medsebojno dogovorijo o kandidaturi in izvolitvi delegata v določen organ.

VLOGA IN NALOGE, SMERNICE ZA DELO IN ODGOVORNOST DELEGATA

Delegati temeljnih organizacij združenega dela v delavskem svetu oziroma drugem odgovarjajočem organu upravljanja delovne organizacije, sestavljene organizacije združenega dela, delajo po smernicah delavskega sveta oziroma drugega ustreznega organa upravljanja temeljne organizacije združenega dela, ki jih je izvolila, in za svoje delo so odgovorni delavcem, oziroma organu upravljanja te organizacije.

Razvidno je, da delegati, če-

prav delajo po smernicah delavskih svetov, kar je popolnoma razumljivo, ker je zelo težko sklicati zbor delovnih ljudi za vsako vprašanje, ki se bo obravnavalo na delavskem svetu podjetja — odgovarjajo za svoje delo v prvi vrsti delovnim ljudem kot svojemu volilnemu telesu. Pravice, dolžnosti in odgovornosti delegatov delavcem in organom upravljanja temeljnih in drugih organizacij združenega dela se določajo s statutom TOZD oziroma samoupravnim sporazumom o združitvi.

Zahteve, ki se postavljajo pred delegate v primerjavi na dosedanje člane delavskega sveta so večje, širše, odgovornejše in kvalitetnejše in zaradi tega je temu primerno tudi njihovo obnašanje.

Delegati morajo biti aktivni subjekti v temeljnih organizacijah združenega dela in delavskih svetih organizacije združenega dela. Tekoče morajo spremljati gibanja v svojih TOZD, da bi lahko izvirno predstavljali njene interese. Tako morajo biti istočasno pripravljeni in sposobni upreti se eventualnim ozkim interesom svoje temeljne organizacije oziroma jih usklajevati s skupnimi interesi, ker je v tem tudi družbeno bit združenega dela in integriranost samoupravljanja. Z drugimi besedami, morajo biti na tekočem v času odločanja o vseh vprašanjih na zbiorih delovnih ljudi, kot obliki neposrednega odločanja in v delavskem svetu svoje temeljne organizacije združenega dela.

Član delavskega sveta organizacije združenega dela je član

zbor delovnih ljudi, ni pa član delavskega sveta temeljne organizacije združenega dela, kate-rega delegat je. Zato je nujno, da je seznanjen z materiali, predlogi in sklepi delavskega sveta temeljne organizacije združenega dela, da bi lahko bil na tekočem. To pa pomeni, da je nujno izdelati takšen sistem informiranja, ki bo omogočil uspešno izvajanje nalog in vloge, ne samo delegatov, temveč vseh delovnih ljudi kot samoupravljalcev.

DELOVNE SKUPINE

Uspešnost samoupravne organiziranosti na vseh nivojih je in mora biti v osnovah postavljena na načelih neposrednega samoupravljanja na zbiorih delovnih skupin. Izhajajoč iz teh načel je nujno porazdeliti temeljno organizacijo na delovne skupine, ki ne smejo imeti prevelikega števila ljudi (okrog 50). Te skupine volijo svojega predsednika in namestnika, lahko za mandat, ali od enega do drugega sestanka. Ti se volijo javno. Sele s tem se ustvarjajo pogoji boljše organiziranosti samoupravljanja v TOZD.

Na koncu je nujno podčrtati vlogo družbenopolitičnih organizacij kot organizirano moč socialistične zavesti v ustvarjanju pogojev za funkcioniranje delegatskega sistema, ker gre tu za razredno vprašanje in idejno politično nalogo, od katere je odvisno, ali bo delavski razred zagospodaril s celotnim družbeno-ekonomskim odnosom oziroma razširjeno reprodukcijo, ki pa je zgodovinski cilj in naloga.

Prispevek k razpravi

V teku je vsestranska razprava o novi ustavi SFRJ in novi ustavi SRS. Osnutki obeh ustav vsebujejo korenite spremembe zlasti na področju družbenoekonomske ureditve. Te spremembe so take narave, da jih mora poznati vsak samoupravljalce, se ob njih zamisliti in povedati svoje mnenje ali dati predloge za njihove dopolnitve.

V osnutku ustave SFRJ je točno opredeljeno, da delo in uspehi določajo na podlagi enakih pravic in odgovornosti materialni in družbeni položaj človeka in da si nihče ne more niti neposredno niti posredno pridobivati materialnih in drugih koristi z izkoriščanjem tujega dela.

Dalje določa osnutek, da nihče ne sme na nikakršen način onemogočati in ne omejevati delavca, da ne bi enakopravno z drugimi delavci odločal o svojem delu ter o pogojih in uspehih svojega dela.

Osnutek ustave točno določa, kaj je družbena lastnina, in to, da delavec s tem, da se vključi v združeno delo v organizaciji združenega dela, pridobi pravico dela z družbenimi sredstvi.

Glede dohodka določa ustavni osnutek, da ga razporejajo delavci v temeljni organizaciji združenega dela za svojo osebo in skupno porabo, za razširitev materialne osnove združenega dela, za dvig delovne zmožnosti

delavcev in za potrebne rezerve.

Vsakemu delavcu gre iz dohodka temeljne organizacije združenega dela v skladu z načelom delitve po delu in v skladu z rastjo produktivnosti njegovega in celotnega družbenega dela ter z načelom solidarnosti delavcev v združenem delu osebni dohodek, ustrezen uspehom njegovega dela in osebnemu prispevku, ki ga je dal k povečanju dohodka organizacije in celotnega družbenega dohodka s svojim sedanjim in minulim delom.

Osnutek ustave določa v posebnem poglavju samoupravljanje v organizaciji združenega dela. Oblika odločanja je na zbiorih, z referendumom, po delegatih v delavskih svetih oziroma drugih organih, ki jih neposredno volijo in odpoklicujejo in so jim odgovorni.

Osnutek ustave je bogat drugih določil, ki so izredne važnosti za razvoj samoupravljanja. Iz ustavnih določil morajo izhajati vsi notranji akti organizacije združenega dela, saj delavski svet ali drug ustrezen organ upravlja organizacijo združenega dela v skladu s statutom in drugimi njenimi splošnimi akti. To pa pomeni korenite spremembe naših notranjih pravnih aktov, ki jih bomo razumeli le, če aktivno sodelujemo v razpravi o osnutkih ustave.

Pogovor o uspehu po združitvi

Razgovori in pogovori z neposrednimi proizvajalci so sicer tu pa tam objavljeni v tovarniških časopisih, vendar se nam rado pripeti, da niso pristni, taki, kot so jih ti s svojimi preprostimi besedami oblikovali.

Pogovor z našimi delavci je bil zanimiv zaradi nepristranskega stališča do gospodarskih in drugih vprašanj, ki so se in se še bodo porajala po združitvi.

Združitev presoja iz vidika uspešnosti lastnega dela, organiziranosti dela, organizirane prodaje na domačem in tujem tržišču, uvajanja sodobne tehnologije in končno doseženega dohodka in osebnega dohodka, ki pa, mimogrede povedano, v EMO ni zavidanja vreden.

Nisem hotel postavljati posebnih vprašanj, kot je to v navadi pri »intervjujih«, »anketah« ali kakih drugi umetno narejeni obliki. Jedro pogovora je bilo predvsem v tem, kaj delavci v EMO občutijo po združitvi. Kaj se je spremenilo na bolje ali morda tudi na slabše oziroma ali se je sploh kaj spremenilo in če občutijo vsaj delček take spremembe. Moram reči, da so me odgovori presenetili. Niso bili umetno ustvarjeni. V njih je poleg optimizma tudi razočaranje, iz katerega pa veje ponos samozavestnih in preudarnih samoupravljalcev, ki se trudijo, da bi z organiziranim delom ustvarili sebi in družbi večji dohodek. Toda kako? Ali jim bo na to vprašanje dal odgovor ta ali oni, ali oni sami, to pa še ni razčiščno, čeprav je mnogo papirja popisane s črkami, ki ostajajo »mrtve«. Prislunimo jim, kaj delajo in kaj hočejo.

ZAGOŽEN MARTIN, delavec v obratu za izdelavo posode:

»Pred referendumom smo imeli mnogo sestanov, na katerih nam je bilo povedano vse, kar nas je zanimalo v zvezi z združitvijo. Pogovarjali smo se o sodobni tehnologiji, organizaciji dela in podobno. Vedeli smo in to

jo pomoč pri organizaciji dela in tehnologiji. V tem pa se ni po združitvi prav nič spremenilo. Vsaj jaz in tudi moji sodelavci v obratu nismo o tem informirani in tudi ne vidimo nobenega napredka.

V našem obratu so strojne zmogljivosti sicer izkoriščene, v podjetju kot celoti pa niso. Zakaj tako, se mi le dozdeva, ne bi pa vedel to bolje pojasniti, ker tudi nam ni nihče pojasnil.

Ob združitvi smo pričakovali delo, boljši dohodek in boljše plače. Tega pa ni in najboljše delavci, ki so že več let v podjetju, zapuščajo delovna mesta in odhajajo drugam.

RAMŠAK MILAN, delavec v obratu radiatorjev:

»Kaj se je spremenilo na bolje po združitvi z ISKRO ne morem reči. Meni se zdi, morda se motim, da se ni prav nič. Ne pod-



cenjujem prizadevanj vodstva podjetja EMO, ZP Iskra in družbenopolitičnih organizacij za ureditev cen radiatorjev in sanitarnih izdelkov. Taka enotnost in sodelovanje mora biti na vseh področjih, zlasti na področju sodobne tehnologije in organizacije dela.

Mnogo nam je bilo povedano o problemih cen radiatorjev, ki smo jih nehali proizvajati oziroma smo jih proizvajali v manjših količinah zaradi pre nizkih cen. Še danes mi ni jasno, zakaj je bilo tako. Zakaj stane na primer en par čevljev nad trideset starih tisočakov, kopalna kad pa petindvajset starih tisočakov. Občutek imam, da smo bili zaradi birokracije »razhajkani« po vsem podjetju, nekateri sodelavci pa so odšli drugam. Sedaj so se cene končno nekako uredile in zopet delamo, toda kdo bo nadoknadil škodo, ki je s tem nastala.

Po združitvi z Iskro imam občutek, da je poslovno sodelovanje na dokaj šibkih nogah. Menim, da je tako tudi s tehničnim sodelovanjem. Če je obratno, o in izboljšanje tehnologije. V tem tem nismo informirani.

Ob združitvi smo pričakovali predvsem boljše organizirano delo pa se doslej ni nič spremenilo. Morda se bo še, ker je poteklo od združitve premalo časa, da bi bili uspehi bolj vidni.

Nočno delo je drago in bi ga bilo treba z boljšo organizacijo odpraviti.

Kakšna bo delitev dohodka in osebnega dohodka v prihodnje, ne vem, takšna kot je sedaj, pa vem, da ne more ostati.

JURŠE SLAVKO, delavec v obratu odpreskov in avtokoles:

»Mi, ki delamo v neposredni proizvodnji, vidimo marsikaj, kar ni prav. V našem obratu je bil nabavljen stroj iz inozemstva za drage devize, menda leta 1970 ali 1971.

Stroj še danes ni v pogonu in ni dal torej nič od sebe. Zakaj je tako in kdo je za to odgovoren? Sedaj so se ga lotili naši inženirji. Pri njem se trudi inž. Veber. Tudi neki inozemec je bil. Garancijski rok bo iztekel in kaj potem?

To so vprašanja, ki nas tarejo in si nismo na jasnem, zakaj je tako.

O vzrokih in prednostih združitve smo mnogo govorili pred referendumom. Po referendumu pa je postalo vse nekako tiho.

Če je prednost združitve boljša organizacija dela, uvajanje sodobne tehnologije, organizirana prodaja na domačem in tujem tržišču, potem se mora taka prednost po določenem času vsaj nekoliko poznati.

V našem obratu so plače slabe kljub temu da je delo zelo težko. Razmerja nagrajevanja po delu po posameznih delovnih mestih niso urejena. To pa je tudi vzrok raznih nepravilnosti pri nagrajevanju in mnogo je delavcev, ki odhajajo na delo v druga podjetja, kjer imajo boljše osebne dohodke.



ŠPES ANICA, delavka v obratu emajlirnica:

»Moram reči, da po združitvi nismo pričakovali nekaj posebnega, vsekakor pa več, kot je do sedaj opaziti. Če se podjetja združujejo zato, da bodo bolje delala in prodajala, potem se mora to nekje poznati. Treba je najti najboljše pot za uspeh. Mislim, da je organizacija dela pomembna za boljši delovni uspeh.

V našem obratu je zaposlenih največ žena. Moški so v manjšini. Vi, tov. Jejčič, ste imeli že intervju z mojimi sodelavkami glede nočnega dela. To ste obja-

vili v Emajlircu. Povedale so vam, da se to ne izplača za podjetje in da se da z dobro organizacijo dela to odpraviti. Sklep delavskega sveta je, da mora biti nočno delo za žene odpravljeno do konca tega leta. Imam občutek, da se na to slabo pripravljamo, čeprav po mojem mišljenju in mišljenju večine mojih sodelavk odprava nočnega dela le



ni tak strašen problem, da bi se ga ne dalo z malo dobre volje izpeljati!

Občutek imam, da se po združitvi ni prav nič spremenilo na bolje, čeprav pridno delamo in pod težkimi pogoji, zlasti v našem obratu, kjer je v poletnem času neznosna vročina.

Po mojem mnenju bi morali biti delavci v kolektivu vsaj enkrat na leto obveščeni o uspehih integracije. Napačno je mišljenje nekaterih, ki so študirani, da delavci nekaterih stvari ne dojemamo ali razumemo, ker smo premalo »izobraženi«. Dobro veste, da ni tako. Razvoj samoupravljanja je pokazal pri nas, da znamo stisniti pas, če vemo zakaj, znamo tudi pridno delati, če je delo organizirano, in če je, so tudi medsebojni odnosi dobri, pa tudi uspeh ne izostane.

Jaz, pa tudi moje sodelavke se zavedamo odgovornosti do dela. Pri bodočih volitvah v TOZD morajo biti tudi žene izvoljene v organe upravljanja. Tudi v delavskem svetu ZP Iskra bi morale biti žene. Ne vem, če so. Verjetno jih ni, vsaj iz neposredne proizvodnje ne, čeprav nas je v vseh podjetjih mnogo.

TURNŠEK VINKO, delavec v obratu kotlov:

»Mi smo si bili na jasnem, da z združitvijo z ISKRO ne bodo takoj rešeni vsi problemi. Ti so se nakopičili več pod zunanjimi vplivi kot pa notranjimi. Vendar imam vtis, da je šlo le za integracijo zaradi integracije, na probleme pa se kaj rado pozabi. Ne vem! Menda smo se združili zaradi kreditov. Tako je bilo tu pa tam rečeno. V našem obratu po združitvi ne zaznavamo nobenega napredka v proizvodnji. Delovni pogoji so nemogoči, ker je vse prenatrpano. Delo je težko in ni mehanizirano.

(Nadaljevanje na 4. strani)

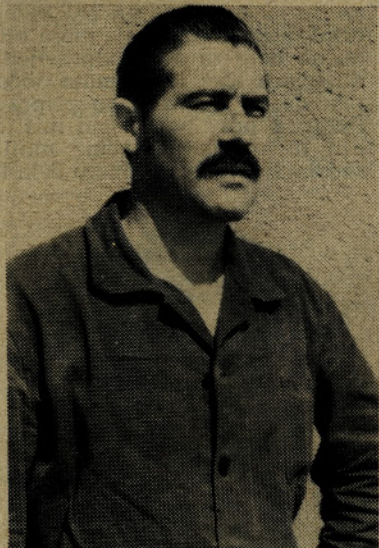


vemo tudi danes, da moramo sami ustvariti dohodek in se sami izvleči iz težav. Nismo pričakovali, da nam bo kdo kaj dajal in tega tudi ne pričakujemo. Kar zadeva mene, moram reči, da sem pričakoval po združitvi več-

POGOVOR O USPEHU PO ZDRUŽITVI

(Nadaljevanje s 3. strani)

Iz delovnih mest v našem obratu, pa tudi iz drugih obratov odhajajo izkušeni delavci v druga



podjetja, kjer je zaslužek boljši in so delovni pogoji znosnejši.«

PERTINAČ STANE, skladiščnik:

»Ne vem, morda je še prezgodaj, da bi bili uspehi združitve z ISKRO vidnejši. Res je, da ne more biti vse naenkrat, vendar do sedaj ni opaziti kaj posebnega. Morda to bolje vedo vodilni. Jaz tega ne vem. Vem, da je mnogo negodovanja zaradi plač. Analitična ocena, po kateri so ovrednotena delovna mesta,



je bila narejena leta 1965. Od takrat se je spreminjala za posamezna delovna mesta pod različnimi vplivi in ne moremo reči, da imamo urejen sistem nagrajevanja po delu. Zato tudi mnogo delavcev odhaja v druga podjetja.

Sicer pa, če ni dohodka, tudi ni plače. Računali smo, da se bo po združitvi le kaj izboljšalo, da bomo dosegli večji dohodek in znosne plače. Tega pa ni, in ne vem kako bo v prihodnje.«

BRATINA VLADIMIR, izmenovodja:

»Če bi hotel povedati, kaj se je po integraciji z ISKRO spremenilo v zvezi s poslovnim sodelovanjem in v zvezi z izboljšanjem tehnološkega procesa, potem mislim, da je bilo na teh področjih

malo storjenega. Zelo dobro je sodelovanje z družbeno-političnimi organizacijami, zlasti s sindikalno organizacijo. Sindikati delajo smotno in so v vseh vprašanjih, ki se tičejo ZP ISKRA, enotni. Mislim, da se mora tako sodelovanje in enotnost prenesti tudi na gospodarsko področje.

Kar zadeva mene, kakor tudi mojih sodelavcev, zelo cenimo prizadevanje sindikatov za ureditev cen naših radiatorjev in sanitarnih izdelkov. Naša sindikalna podružnica kakor tudi organi upravljanja in vodstvo podjetja EMO in ZP ISKRA so vložili velike napore za ureditev tega problema, in tu so sindikati pokazali enotnost in nepopustljivost do takih pojavov, ki so močno prizadeli naše delavce.



Po mojem občutku bi moralo biti poslovno sodelovanje bolj otipljivo in konkretno. Morda je, toda v mojem obratu o tem nisimo informirani.«

VIZJAK SLAVKO, vodja izobraževalne dejavnosti:

»Že pred združitvijo z ISKRO mi je bilo popolnoma jasno, da ni pričakovati kar takoj večjih uspehov našega podjetja v okviru ZP ISKRA. Začetek poslovnega sodelovanja je bil dobro zastavljen, vendar je vprašanje, kako



se od tedaj naprej razvija. Nekih posebnih sprememb, ki bi dejansko vplivale na tekoči proces proizvodnje, organizacijo dela, pro-

dajo in podobno, po mojem mišljenju ni čutiti. Morda je tudi premalo našega prizadevanja, da bi se sodelovanje, kar zadeva gospodarstva in prodaje naših izdelkov, bolje razvijalo in bi dosegli večji uspeh.

Glede informiranosti kolektiva o teh vprašanjih sem mnenja, da bi moral biti kolektiv vsaj nekajkrat na leto informiran o tem, kakšne uspehe smo dosegli na področju poslovnega sodelovanja.«

VEBER MARJAN, vodja službe kontrole tehnološkega procesa:

»Integracija z ISKRO je bila nujna, če smo hoteli dobiti sanacijske kredite. Prav je, da se podjetja združujejo, saj postaja s takim združevanjem gospodarstvo bolj načrtno. Strokovne službe ZP ISKRA so nam po integraciji dale mnogo pomoči pri izdelavi sanacijskega programa in elaborata. Po mojem mišljenju in občutku se poslovno sodelovanje postopoma, toda vztrajno razvija, kar se bo v določenem času tudi poznalo. Sicer pa je od nas odvisno, kot samostojnega podjetja, kako gospodarimo.«

Iz mnenja delavcev EMO se jasno vidi, da se zavedajo, da morajo v okviru ZP ISKRA kot samostojno podjetje dobro gospodariti, da pa težijo za tem, naj bi bilo poslovno sodelovanje v prihodnje bolj uspešno v korist EMO in ZP ISKRA.

E. Jejčič



SEJA DELAVSKEGA SVETA

Konec meseca avgusta je bila 14. redna seja delavskega sveta. Dnevni red je bil dokaj obširen. Poleg poročila o gospodarjenju v prvem polletju, je bil na dnevnem redu pregled zaključnega računa za leto 1972, investicijske naložbe za sanacijo podjetja ter poročilo o delu komisije za ugotavljanje kršitve delovnih dolžnosti.

Poleg točk dnevnega reda je delavski svet razpravljal tudi o nekaterih predlogih poslovnega odbora.

Ker smo o polletnem poročilu o gospodarjenju podjetja pisali dokaj obširno v zadnji številki EMAJLIRCA, menimo, da je prav, če objavimo v tem sestavku nekatere važnejše sklepe, ki jih je delavski svet sprejel.

Na predlog poslovnega odbora je delavski svet potrdil naslednje spremembe pravilnika o materialnih stroških poslovanja:

Na koncu prvega odstavka 15. člena se doda:

SPREMEMBE PRAVILNIKA O MATERIALNIH STROŠKIH POSLOVANJA

»Dodatna kilometrina za lokalne vožnje se priznava za vsak namembni kraj po dejansko opravljenih kilometrih na osnovi opisa relacij lokalnih voženj.« Na koncu predzadnjega odstavka tega člena se doda: »Nadomestilo za parkiranje pri parkirnih urah brez potrdila o vplačilu pristojbine se izplača na osnovi potrditve na obratno nalogo za službeno potovanje.«

17. člen

Drugi odstavek tega člena se v celoti črta. Ta odstavek se glasi: »Delavci, ki imajo pri svojem delu škodo, pa ne po svoji krivdi in jim to prizna samoupravni organ, so upravičeni do povračila dejanskih stroškov, ki jih imajo.

Kot nadomestilo potnih stroškov — kilometrine v primeru uporabe lastnega avtomobila za službene potrebe lahko v posebnih primerih odobrava članom kolektiva glavni direktor mesečni pavšal in to samo za opravljanje službenih dolžnosti na sedežu podjetja in med obrati ter na sedežu področnega servisa.«

21. člen

Črta se sedma alineja, ki se glasi:

»Kot nadomestilo potnih stroškov, kilometrine v primeru uporabe lastnega avtomobila za službene potrebe lahko v posebnih primerih odobrava članom kolektiva glavni direktor mesečni pavšal in to samo za opravljanje službenih dolžnosti na sedežu podjetja in med obrati ter na sedežu področnega servisa.«

—delavcu, ki porabi za prenočišče v tujini več kot 30 % dnevnic, se za višje stroške prenočišča poviša dnevnic. O tem odloča glavni direktor, da je tak izdatek nujno potreben.«

OSTALI SKLEPI DS

Občinska skupščina in družbeno-politične organizacije Maribor so se odločile za akcijo za podpis samoupravnega sporazuma, s katerim bi zagotovili uvedbo namenske prispevne stopnje za investicije za izgradnjo splošne bolnišnice v višini 0,75 % od kosmatih osebnih dohodkov za dobo 5 let. Prispevna stopnja se uvede za vse zaposlene v mariborski regiji, ki so tudi zavarovani v skupnosti socialnega zavarovanja Maribor.

DS je potrdil in podpisal sporazum za okrog 300 zaposlenih v (Nadaljevanje na 5. strani)

SEJA DELAVSKEGA SVETA

obratu Bistrica, ki v mariborski skupnosti uživajo zdravstveno varstvo in uveljavljajo zdravstvene usluge.

V register gospodarskih organizacij in obrti se vpišeta:

Pilih Marjan, dipl. oec. — direktor sektorja prodaje in Udrih Slavko, ing. stroj. — dir. sektorja proizvodnje, s pravico podpisovanja v odsotnosti glavnega direktorja v istem obsegu v zunanje in notranjetrgovinskem poslovanju.

— 0 —

Delavski svet EMO soglaša s komisijo sedmega samoupravnega sporazuma kovinske in elektro industrije o delitvi dohodka in osebnih dohodkov, da se izvede popravek zadnjega odstavka 2. člena, kar bo omogočilo vsem podpisnicam, da z izplačili osebnih dohodkov sledijo porastu življenjskih stroškov v republiki.

— 0 —

Delavski svet soglaša tudi s sklepom poslovnega odbora ZP Iskra, da se zahteva sprememba samoupravnega sporazuma glede povečanja stimulativnega dela osebnih dohodkov.

— 0 —

Delavski svet potrjuje predlog SPO, službe programiranja poslovanja, da se v prehodnem obdobju formiranja TOZD v EMO od 1. 7. 1973 do 31. 12. 1973 pri oblikovanju mas za OD v posameznih TOZD upošteva bazno obdobje doseženih poslovnih rezultatov iz I. polletja 1973.

V baznem obdobju povprečno mesečno od 1. 1. do 30. 6. 1973 je bilo doseženo in se predlaga:

TOZD	Količina kg	Vrednost din	Delovne ure
Topilnica	393.000	2.358.000	4.255
Posoda	917.700	20.675.700	219.605
Radiatorji	465.700	3.320.000	26.413
Kotli	91.000	1.799.700	11.511
Odpreski	272.000	2.937.830	17.569
Kruševac se ugotovi naknadno			
Bistrica	424.500	6.656.330	45.346
Orodjarna	—	823.220	16.844
Vzdrževanje povprečje proizv. enot			33.841
Skupne službe povprečje proizv. enot — 12,5 % presežka na obračunsko osnovo			

Faktorji — baza iz I. polletja, ki služijo za primerjavo doseženim rezultatom v II. polletju.

TOZD	Vrednost količino	Vrednost del. ure	Vrednost din	Primerjalni % preseganja
	1	2	3	
Topilnica	6,00	554,00	2.358.000	170
Posoda	22,53	94,15	20.675.700	170
Radiatorji	7,13	125,70	3.320.000	170
Kotli	19,78	156,35	1.799.700	170
Odpreski	10,80	167,22	2.937.830	170
Kruševac	—	—	—	—
Bistrica	15,68	146,79	6.656.330	170
Orodjarna	—	48,87	823.220	170
Vzdrževanje	—	—	—	170
Skupne službe	—	—	—	161,25

V primerjalnem odstotku preseganja 170 so zajete vse oblike zaslužkov za opravljeno delo, kar pomeni, da je enotam dovoljeno gospodarjenje nad enakomernim izplačevanjem OD v TOZD. Nadaljnja opredelitev plačil je razvidna pod a) kot baza in pod b) kot dodatki:

a) Baza je oblikovana iz delovnega OD, kar pomeni, da so v prikazu zajete vrste plačil (VP) od 01 do 19 v vključeno premijo za kvaliteto in dodatkom za strokovnost VP 53, nagrade po sklepu SDE VP 55, dodatek za minimalni OD 900 do 1000 din na 184 ur (VP 59).

b) Na primerjalno (oblikovano) maso pod a) se dodajajo vrste plačil:

- VP 20—29 dodatki za nadure, nočno delo
- VP 40—49 nadomestila (čista)
- VP 80—85 nadomestila (čakanje)
- VP 50 dodatek za stalnost
- VP 51 premija za racionalno koriščenje delovnega časa 80 din
- VP 52 nagrade priznane po PO in PS
- VP 56 dodatek NOV

Osnove za izračun

Kriterij 1: Vrednost količino — rezultat primerjan na bazo nam pove produktivnost enote izdelka

Kriterij 2: Vrednost del. urami — rezultat primerjan na bazo nam pove doseženo produktivnost na časovno enoto

Kriterij 3: Vrednost — rezultat primerjan na bazo pove dosežen obseg proizvodnje po vrednosti.

V primerih odstopanja v + ali — upoštevamo — povečanje proizvodnje od baze v %:

Vrednost količino	Vrednost del. ure	Dosežena vrednost	Pripada enoti			Presežek na enoto
a	b	c	a	b	c	
nad 102	nad 102	nad 102	+ 1	+ 1	+ 1	173
nad 105	nad 105	nad 105	+ 2	+ 2	+ 2	176
nad 109	nad 109	nad 109	+ 3	+ 3	+ 3	179
nad 114	nad 114	nad 114	+ 4	+ 4	+ 4	182
— zmanjšanje proizvodnje od baze v %:						

Vrednost količino	Vrednost del. ure	Dosežena vrednost	Pripada enoti			Presežek na enoto
a	b	c	a	b	c	
nad 98	nad 98	nad 98	— 1	— 1	— 1	167
nad 95	nad 95	nad 95	— 2	— 2	— 2	164
nad 90	nad 90	nad 90	— 3	— 3	— 3	161

Če obračunska enota doseže po nakazani lestvici stimulacije v skupnem znesku nižji odstotek od 170, se enoti prizna odstotek proizvodnih obračunskih enot za obdobje od I—VI 1973 v višini 170 %.

Komisija za pravilnost obračuna redno tekoče spremlja in preverja uspešnost poslovanja posameznih TOZD. Odklanja nastale neusklajenosti med enotami tako, da probleme, ki so rešljivi v okviru posameznih TOZD usmerja prizadetim enotam v reševanje, probleme oz. neskladja med enotami pa obvešča PO o ustreznih rešitvah.

Interna delitev OD v posameznih TOZD je prenešana v reševanje na samoupravni organ enote v kolikor ni vsebina obdelana enotno v pravilniku o delitvi OD za podjetje kot celoto.

Zaradi primerjave se vodi obračun formiranja OD po obračunskih enotah še po dosedanjih merilih.

Formirana sredstva pod a) in b) predstavljajo maso OD posameznih TOZD in zbir vseh mas, OD po TOZD predstavlja formirana sredstva za OD podjetja. Če po tako formiranih osnovah skupna masa OD po vseh TOZD presega ali pa ne dosega razpoložljiva sredstva po samoupravnem sporazumu oz. dohodku podjetja se izvede korekcija tako, da se vsaki TOZD dodajo ali pa zmanjšajo formirana sredstva za OD v enakem odstotnem deležu. Ta del obračuna poteka za mesec nazaj oz. po ugotovljenem obračunu proizvodnje. V tehniki obračuna za morebitno korekcijo formiranih sredstev se upošteva celokupna masa OD po TOZD pod a) in b), vpliv korekcije se pa nanaša samo na maso OD po a) formiranih sredstev.

Premija za strokovnost in delovne izkušnje ostane v veljavi samo v obračunski enoti skupnih služb. V vseh proizvodnih TOZD vključno vzdrževanje se ta ukine, ker se upravičencem kompenzira dodatek z višjim deležem presežka nad obračunsko osnovo. Upravičenci, ki žele obdržati v ostalih enotah nakazani dodatek, prejmejo pripadajoči neto odstotek preseganja skupnih služb.

Z nakazanim predlogom predvidevamo, da se bodo OD med TOZD v razponih zožili, da je potrebno v to uskladitev pritegniti tudi TOZD EMOCONTAINER, ker so ugotovili, da se predvideni nivo izplačil ujema. Preseganje na nivoju 170 v EMO je enako s priznanimi obračunskimi osnovami v TOZD EMOCONTAINER. Ker pa so vsa delovna mesta v EMO deležna premije 80 din (če izpolnjuje pogoje) priporočamo, da navedeno premijo uveljavijo tudi v TOZD EMOCONTAINER, ki ima svoj lastni obračun OD.

Gornji predlog nagrajevanja velja od 1. 7. 1973 dalje.

OBVESTILO

Druženopolitične organizacije obveščajo člane kolektiva, da bo razprava o osnutkih ustave SFRJ in SRS dne 25. septembra in 3. oktobra 1973.

Razprava bo osredotočena predvsem na tista določila v osnutkih, ki se nanašajo na delovne organizacije in samoupravljanje, pri čemer pa niso izvzeta tudi ostala določila osnutkov obeh устав.

Točnejši razpored razprave po posameznih skupinah bo objavljen s posebnimi vabilii in lepaki.

BREZ DOBRE ORGANIZACIJE NI SAMOUPRAVLJANJA

Človek, ki opravlja razna opravila, ki so v zvezi z njegovimi življenjskimi potrebami teži že od starih časov za tem, da bi ta opravila opravil z manjšim trudom, obenem pa napravil čim več za svoje potrebe in potrebe skupnosti.

Različna obdobja v razvoju človeške družbe so pokazala, da zastareli sistemi zahtevajo ekonomsko, socialno in kulturno preobrazbo in to ne le v korist ožje in vsemogočne skupine ljudi, temveč v korist vseh tistih, ki s svojim delom ustvarjajo potrebne dobrine.

Če se ozremo nazaj v bližnjo preteklost, lahko brez posebnih, preproste-mu človeku nerazumljivih znanstvenih razglabljanj ugotovimo to, da je samoupravljanje že v začetku svojega uzakonjenega obstoja doseglo vidne gospodarske uspehe, če je organ samoupravljanja, ki ga je izvolil kolektiv, imel res o čem odločati in če je res odločal kam bo vložil pridobljena sredstva — dohodek.

Napačno je mišljenje, da delavec — samoupravljalec teži le za tem, da bi se izboljšala njegova plača in da bi ustvarjenega dohodka ne vlagal v razne sklade, ki so potrebni za uspešno poslovanje podjetja, zlasti pa za modernizacijo strojnega parka. V razvoju samoupravljanja je bilo tudi pri nas v EMO veliko primerov, ko so se delavci odrekli višjih osebnih dohodkov v vseh obdobjih ekonomskega razvoja naše družbe v okviru samoupravljanja.

Začetki samoupravljanja v letu 1950 so pokazali, da je DS postavil v ospredje vprašanje doseganja večjega dohodka na podlagi neprestane izboljšave organizacije dela na zastarelem strojnem parku ter vprašanje možnosti obnove strojnega parka. Sele za tem je bilo postavljeno vprašanje delitve dohodka in seveda tudi osebnega dohodka.

Tako v začetku razvoja našega samoupravnega sistema kot tudi pozneje je bilo jasno, da materialna vzpodbuda neposrednega proizvajalca, spada med najpomembnejše činitelje, ki vplivajo na večjo ali manjšo storilnost delavca pri njegovem delu, s tem pa tudi na raven produktivnosti nasploh.

V dobi administrativnega razvoja od leta 1945 do leta 1950 je delavec prejemal »plačo«, ki pa je izraz meznega razmerja.

Po prehodu na samoupravljanje, pa se v skladu z razvojem pojavlja namesto »plače« »osebni dohodek« kot izraz samoupravljanja.

V vseh fazah razvoja nagrajevanja po delu je bilo čutiti v samoupravljanju skrb za razvoj organizacije dela, kajti od tega je bilo mnogo odvisno, če bo podjetje doseglo zastavljen cilj in primerne osebne dohodke.

Ko je DS dobil zakonito pravico določanja proizvodnih nalog in stroškov, je čestokrat postavljaj posebne strokovne komisije, ki so imele konkretno nalogo, da raziščejo možnosti izboljšanja tehnoloških postopkov in organizacije procesa proizvodnje. Take komisije so opravile uspešno in koristno delo, zlasti v času tako imenovane »delitve dobička«. Po takratnem plačilnem sistemu je bilo treba plačati davek od »presežka sklada za plače«, kar pa je ostalo nad plačanim davkom je podjetje razdelilo med delavce. Temu so delavci rekli »dobiček«.

V dobi »delitve dobička« je značilno, da se je pojavljalo mnogo predlogov za racionalizacije, saj je vsako izboljšanje tehnološkega procesa proizvodnje, pomenilo večji »dobiček«, ki je bil razdeljen članom kolektiva.

Predolgo bi bilo, če bi navajali vse faze razvoja našega plačnega sistema do današnjih dni. Dejstvo je to, da če so imeli neposred-

ni proizvajalci večji vpliv pri odločanju kako naj se proizvodnja organizira, večji je bil dohodek podjetja in s tem tudi osebni dohodek.

Bistvo načela »delitve dohodka po delu« ni v tem, da gre le za delitev dohodka, temveč gre predvsem za ustvarjanje sredstev za delitev.

Ustanovitev »ekonomskih enot« je pogojevala večjo zainteresiranost neposrednih proizvajalcev za ustvarjanje sredstev, za delitev in boljše gospodarjenje. Že ob ustanovitvi ekonomskih enot je bilo treba zagotoviti materialne pogoje za njihovo poslovanje in opredeliti njihov pravni položaj v podjetju tako, da lahko odločajo čim bolj samostojno in neposredno lahko gospodarijo z vsemi elementi, ki odločilno vplivajo na ustvarjanje dohodka enote.

Uvedba ekonomskih enot je temeljito spremenila organizacijsko strukturo podjetja. Razvoj podjetja je zahteval ustanovitev novih delovnih mest in njihovo ovrednotenje. Pojavil se je nov način vrednotenja dela na delovnih mestih — analitična ocena delovnih mest. Ta pa je imela lahko dobre in slabe posledice. Dobre v tem, ker se je po določenih kriterijih ovrednotilo delo posameznega delovnega mesta, ne glede na to kdo na tem delovnem mestu dela, slabe pa v tem, da se je analitični ocena naredila pod vplivom posameznikov ali skupin, ki so v večini primerov pretiravale v utemeljevanju za visoko vrednotenje posameznega delovnega mesta s tem, da so utemeljevale svoje opravilo na delovnem mestu z deli, ki se prej ali pozneje niso dejansko opravljala.

Težišče ekonomskih enot je bilo, naj bi se analitična ocena delovnih mest spreminjala v skladu s spremembami dela na delovnem mestu. Če je na nekem delovnem mestu odpadlo določeno delo in je

namesto tega dodeljeno temu delovnemu mestu drugo delo, ki ga je treba ovrednotiti več ali manj, potem se mora analitična ocena tudi ustrezno spremeniti na več ali manj plače. Do uresničitve takega stališča pa v poznejšem razvoju ni prišlo.

Drugo težišče ekonomskih enot je bilo v tem, da se organizacija procesa proizvodnje — organizacija dela izvaja postopoma, da dosežemo način proizvodnje ni oviran in da veliko pregrupiranje delovnih mest in nameščanje ter premeščanje delavstva, ki ga tako pregrupiranje zahteva, ne ustvarja negotovosti in nezadovoljstva v kolektivu. Tudi to stališče se ni v bodočem razvoju povsem uresničilo.

Razvoj decentralizirane sistema samoupravljanja, v katerem so ekonomske enote imele odločilno vlogo, je zahteval močno spremembo, ki se je uresničila s spremembo ustave, po kateri so uzakonjene temeljne organizacije združenega dela ali kot jih krajše imenujemo TOZD.

Ustanovitev TOZD pa ne pomeni, da se samoupravljanje odvija v stari organizacijski oblik, temveč je do temeljev spremenjena struktura samoupravljanja, kakor tudi njegova vsebina.

Če so imele doslej ekonomske enote določene svoje pravice in dolžnosti le s statutom podjetja, imajo TOZD določene svoje pravice in dolžnosti kot temeljne pravice z zvezno in republiko ustavo.

Tako kot doslej ekonomske enote, bodo morale TOZD kot samostojne organizacije v prvi vrsti skrbeti za dobro in učinkovito organizacijo dela, s katero bo dosežen dohodek, ki je bil smotrno predviden in šele potem lahko odločajo o tem, kako se bo dohodek razdelil.

Kako izboljšati stanje do konca leta

Ko je delavski svet na zadnji seji razpravljaj o gospodarskem stanju podjetja v prvem polletju je sprejel naslednje smernice, ki jih moramo uresničiti do konca leta, če hočemo, da se bo naše gospodarsko stanje izboljšalo:

Nujno je iskati nove možnosti plasmana, tako da bi bile kapacitete polno zasedene in S TEM DOSEŽEN planiran finančni uspeh.

— 0 —

Ker cene materiala tako hitro rastejo, je nujno potrebno stremeti za tem, da se preide na proizvodnjo takega asortimana, pri katerem bo delež materiala čim nižji, dalje plasirati asortiment, po katerem je povpraševanje.

— 0 —

Držati se programa sanacije, ki precej podrobno nakazuje smernice bodočega razvoja.

Doseči višje cene za večino proizvodov, saj je trenutno že precej artiklov, pri katerih je že material višji od prodajne cene.

— 0 —

Proizvajati asortiment s čim večjo udeležbo dela.

— 0 —

Zastaviti vse sile, da bi dosegli planirano vrednost.

— 0 —

Stremeti za znižanjem stroškov.

— 0 —

Izvesti selekcijo kupcev, tako da se prodaja kupcem, ki plačujejo v primernih rokih.

Odpreski in avtokolesa

Obrat odpreskov in avtokoles je že dobro znan po težavnosti dela. Težko je zagotoviti varno delo ob takih pogojih, pravi obratovodja Lesjak Albin. Oddelek za varnost pri delu vrši le inšpekcijsko službo. Rabili bi tehnika v obratu, ki bi se ukvarjal z varnostnim napravami in izboljšavami. Sam obratovodja tega ne more. Sicer pa mu je dana za varnost pri delu največja odgovornost in se kaj hitro znajde pred sodiščem.

V obratu so dosegli v letošnjem prvem polletju zadovoljive uspehe in upajo, da bodo letno proizvodnjo tudi uspešno zaključili.

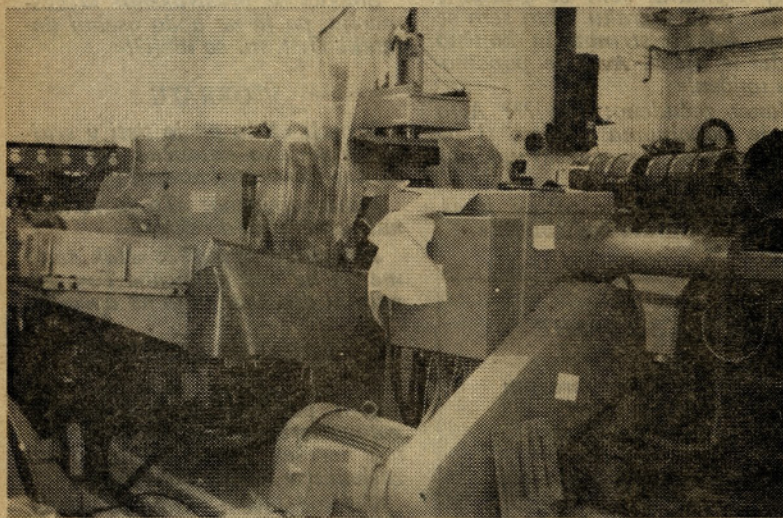
Treba je reči, da je obrat z dokaj zmanjšano delovno silo zadostil vsem zahtevam naših kooperantov zlasti TAM Maribor. Tako bo tudi v prihodnje, če ne bo hujših ovir.

Predelovalnega materiala je sicer dovolj, le tu pa tam kaj manjka kar pa ni tako resna ovira za uresničitev plana.

Perspektiva obrata je zagotovljena glede na predvideno povečanje proizvodnje v TAM.

Strojni park se je v zadnjih letih znatno izboljšal, kazno pa je, da imamo v obratu nov stroj že menda več kot leto dni, ki ne daje nič od sebe. Kako in kaj je s tem, je težko reči. Nabavili so ga in menda niso poravnali vseh obveznosti do dobavitelja. Sedaj se ukvarjajo z njim domači strokovnjaki, da bi ga spravili v pogon. Tovariš Uršič Vinko pravi, da je stroj glede na elektroniko izredno zapleten.

Škoda je, če stroj, za katerega smo morali plačati drage devize ne obratuje. Morda pa bo le kdaj uporaben. Kdo ve!?



Stroj je lep, a še lepši bo, ko bo v pogonu...

Sprememba pravilnika o delitvi OD

Delavski svet je na zadnji seji razpravljal o predlogu PO o spremembah pravilnika o delitvi OD in v zvezi s tem sklenil:

Ukinil je dosedanje besedilo: — čl. 45:

Pri premeštitvah proizvodnih delavcev po službeni potrebi, ki imajo karakter stalnega ali začasnega značaja prejmejo najmanj tolikšen OD kot pred premeštitvijo še za dobo priučiťve na novem DM. Priučiťve lahko traja največ do tri mesece. Razlika v OD pripada samo tistim delavcem, ki so premeščeni na proizvodna mesta, ki imajo predpisano individualno ali skupinsko normo. Pri obračunu služi za osnovo doseženi povprečni zaslužek delavca v zadnjih treh mesecih. Razlika OD zaradi priučiťvanja pri premeštitvah bremeni skupni sklad OD.

Uvedel je novo besedilo: — čl. 45:

Če je delavec po službeni potrebi začasno premeščen na dru-

go DM in ima na premeščenem DM drugačno ali enako obračunsko osnovo, mu za ves čas začasne premeštitve pripada tolikšen OD, kot bi ga dobil po trimesečnem povprečju pred premeštitvijo. Začasno premeščene mu delavcu se obračuna OD po njegovi obračunski osnovi ali po obračunski osnovi DM (kamor je premeščen), če je zanj ugodnejše.

Če je delavec za stalno premeščen na drugo DM, kjer je višja, enaka ali nižja obračunska osnova, pripada delavcu OD po novi obračunski osnovi. Delavcem, ki so premeščeni na višje ovrednotena DM se upoštevajo določila čl. 43. člena tega pravilnika.

Premeštitve na DM, ki so posledica reorganizacije podjetja in oblikovana DM nimajo obračunske osnove, premeščeni delavci obdržijo obračunske osnove svojih bivših DM za čas dokler za nova DM ni izdelana analitična ocena.

KAKO JE Z DOPUSTI

Delavski svet je razpravljal o uveljavljanju dopustov po zakonu in sprejel naslednji sklep:

Ker je uveljavljanje letnih dopustov po zakonu o medsebojnih razmerjih delavcev v združenem

delu vezano na rezultat poslovanja podjetja do konca leta, se zadoži poslovni odbor, da skupaj z vodji TOZD do 5. 9. 1973 prouči realizacijo gornjega.

OBVESTILO

Delavska univerza Celje pričenja na osnovi potreb in interesov delavcev v novi izobraževalni sezoni 1973/1974 naslednje izobraževalne oblike:

TEČAJI:

1. Tečaj za strojepisje: začetni in nadaljevalni
2. Tečaj nemškega jezika: začetni in nadaljevalni ter konverzacijski
3. Tečaj angleškega jezika: začetni in nadaljevalni
4. Tečaj italijanskega jezika: začetni
5. Tečaj stenografije
6. Tečaj za kurjače centralnih kurjav
7. Tečaj tehničnega risanja
8. Tečaj za voznika viličarja in težke mehanizacije (buldožer, bager itd.)
9. Tečaj za skladiščnike

Datum pričetka:

prva pol. sept.

prva pol. sept.

druga pol. sept.

oktober

oktober

oktober

druga pol. sept.

prva pol. sept.

oktober

Interesente vabimo, da se vključijo v tečaje pri Delavski univerzi Celje, ker je to zelo ugodna priložnost za pridobivanje in izpopolnjevanje znanja ter veščin pri delu.

Razen navedenega organiziramo in izvajamo še razne druge izobraževalne oblike.

Vse informacije daje DU Celje, Cankarjeva 1.

OBVESTILO

Sindikalna podružnica obvešča člane kolektiva, da so jim dane ugodne možnosti za nakup izdelkov ZP Iskra po znižani ceni od 10 do 15 %.

Poleg drugih si lahko člani kolektiva nabavijo po znižani ceni naslednje izdelke:

- bavne televizorje
- televizorje v črno-beli izvedbi
- sesalce za prah
- vrtalne stroje
- mikserje
- gramofone
- radio aparate
- magnetofone

Interesenti za nabavo navedenih izdelkov naj se prijavijo tovarišu Jožetu Oštirju na notranjo tel. št. 269 ali 240, kjer bodo dobili vse podrobne informacije.

Nabava je možna na kredit, zato naj interesenti dvignejo kreditne pole v obračunskem oddelku.

Draginjski dodatek

Sindikalna organizacija je predlagala delavskemu svetu, naj bi se glede na stalno naraščanje cen uvedel draginjski dodatek. Delavski svet je sprejel v zvezi s tem naslednji sklep:

S sklepom poslovnega odbora glede draginjskega dodatka se delavski svet načeloma strinja,

poslovni odbor pa zadoljuje, da skupaj z vodstvi TOZD do 5. 9. 1973 ugotovi realne možnosti realizacije, s tem, da se

- leto zaključijo pozitivno
- ustvarijo minimalni skladi
- draginjski dodatek pokrije in ne povzroči dodatne izgube.

ZAHVALA

Ob nenadni izgubi našega dragega sina, brata in strica

JOŽETA LESKOŠKA

se prav iskreno zahvaljujemo delavcem Emokontejner, sindikalni podružnici EMO in godbi na pihala EMO, za darovane vence in cvetje, za pomoč in razumevanje ob tem žalostnem dogodku, za spremstvo na njegovi zadnji poti in igrane žalostinke ob njegovem preranem grobu.

Zalujoči
mama, brat in sestra
z družinami

ZAHVALA

Ob boleči izgubi mojega dragega očeta

JOŽETA ŠRUMPFA

se najlepše zahvaljujemo vsem, ki so ga spremili na njegovi zadnji poti, zlasti sodelavcem obrata TOBI za darovane vence in cvetje. Prav lepa hvala sindikalni podružnici za pomoč in razumevanje.

Zalujoči sin
Karlo z ženo Olgo
in hčerko Olgo

OBJAVA

Stanovanjska komisija objavlja seznam članov kolektiva, ki so prejeli posojila za individualno gradnjo stanovanjskih hiš ali stanovanj.

Sklep o dodelitvi posojil je komisija sprejela na seji dne 16. 8. 1973.

Po sklepu komisije so prejeli posojila naslednji člani kolektiva:

	din		
Rojnik Franc	5.000	Hudej Ivanka	10.000
Videc Jožica	10.000	Ajtnik Ela	5.000
Hribar Matevž	25.000	Komplet Olga	5.000
Vešligoj Mirko in Jožica	20.000	Črepinšek Milan	15.000
Koštomaž Jože in Olga	20.000	Herič Heda	15.000
Pušnik Marija	15.000	Turnšek Marija	5.000
Zorinič Jože in Angela	30.000	Dobovšek Jožica	5.000
Pilko Leopold in Jelena	20.000	Kresnik Stanko	5.000
Jurkovšek Tončka	10.000	Matko Anton	5.000
Žnidar Friderik	5.000	Pobirk Vlado	3.000
Kožuh Jakopina	15.000	Ločnikar Jožica in Martin	5.000
Lipovšek Ivan	10.000	Kovše Lambert	5.000
Kač Ivan	10.000	Drame Hinko	5.000
Golovšek Stanko in Marija	20.000	Jelen Angela	5.000
Zupanek Katarina	15.000	Turnšek Anton	5.000
Soič Danica	10.000	Žgajner Frida	5.000
Čakš Cilka	10.000	Ivan, Prevorsek Ivica, Tovornik	5.000
Zorko Jakob	10.000	Šoln Stanko	5.000
Počivalšek Franc	10.000	Bukovšek Fanika	10.005
Špeglič Cvetka	10.000	Počivalšek Jože-Betka	20.000
Guzej Marjana	10.000	Sušin Jože	5.000
Cretnik Franc	10.000	Verdev Miha	10.000
Pangerl Franc	10.000	Zalokar Mirko	5.000
Špes Anton	10.000	Fidler Jernej	5.000
Centrih Hermina	10.000	Starovasnik Fanika	5.000
Lenart Alojz	10.000	Jakob Maks	5.000
Belak Stanko in Silva	20.000	Križnik Marjan	10.000
Zver Ludvik	10.000	Užmah Mihael	10.000
Landekar Martina	10.000	Radašič Franc	10.000
Kresnik Hedvika	5.000	Leben Ivan-Justina	20.000
Košec Slavko	5.000	Podpečan Jakob	15.000
Kroflič Matija	5.000	Zupan Stanko	10.000
Brečko Amalija	10.000	Brglez Franc	10.000
Vrečar Vinko	10.000	Cvelfer Matija	10.000
Hudej Franc	10.000	Ratej Jože	5.000
Jeler Roman	5.000	Kožuh Sonja	10.000
Čobec Irena	5.000		
Višner Milan	5.000		
Založnik Slavko	10.000		
Rozoničnik Danica	10.000		
Kvas Angela	5.000		
Koštomaž Karl	5.000		
Kelher Marija	10.000		
Bobinac Zlata	5.000		
Bajc Drago	10.000		
Risman Stanko	10.000		
Komplet Fanika in Viktor	15.000		
Korošak Zvone	10.000		
Hojnik Ivan	5.000		
Gubensek Jože in Dragica	20.000		
Pilih Franc	10.000		
Pesan Mihael	5.000		
Mutec Ivan	5.000		
Rebernak Anica	5.000		
Goršek Branko	10.000		
Zagmajster Stanko	10.000		
Selič Martin	5.000		
Suster Angela	10.000		
Verbir Mirko	10.000		
Belej Stane	10.000		
Vetih Ivanka	5.000		
Brežnik Franc	5.000		
Feldin Franc	10.000		
Jeseničnik Pavel	5.000		

Po 10.000 din posojila prejmejo:
Grašič Alojz, Kralj Danilo, Kralj Mira, Horvat Emilija, Grosek Jože, Tratnik Zoran, Šibanc Ivan, Prevorsek Jožica, Tovornik Franc, Sumrak Terezija, Sumrak Rudolf, Robič Franc, Primc Henrik, Majer Franc, Žnidar Jožica, Jankovič Herman, Jecl Matija, Gregorc Raffko, Jankovič Cvetka, Klugej Doroteja, Krameršek Alojz, Lednik Drago, Podgoršek Franc, Roc Ljubica, Roc Štefan, Stimulak Anton, Zurej Avgust, Senegačnik Jože, Veber Ivan, Veber Jožefa, Tratenšek Julijana, Murko Jože, Murko Franc, Vengust Stanko, Kračun Janez, Horvat Leopold, Večko Silva, Grubenšek Franc.



»Mica, sedaj sva varna, ko so cene na višjem nivoju!«



»Tako, sedaj sva pripravljena za sejo v klubu antialkoholikov, Maks!«

Za smeh in dobro voljo



RAZGOVOR MED SODELAVCEMA

Franci: »Veš, Janez, danes sem doživel nekaj strašnega. Se sedaj se ves tresem.«

Janez: »Nikar se toliko ne »sekiraj!« Vse se bo uredilo.«

Franci: »Saj, saj, toda hitrost je bila le prevelika. Hotel sem namreč preizkusiti svoj novi avto, in to pri hitrosti 160 km.«

Janez ga prekine: »Kaj? 160 km/h? Nemogoče!«

Franci ves razburjen nadaljuje: »Da, da! Pri 160 km/h je počilo in v trenutku sem se znašel z avtom vred v zraku, nato sem se prevračal po strmini in končno padel iz njega. Avto je popolnoma uničen!«

Janez začudeno: »Kaj??? Avto da je popolnoma uničen, ti pa brez praske? Neverjetno naključje!«

Franci olajšano: »Prav imaš, ker sem se pravi čas zbudil!«

FABRISKE ZDRAHE

Podpisali smo sporazum o naši samoupravi, da se nam bo zbistril razum, ki naj nas malo ozdravi.

Ta naša se »sanacija« že vleče dolga leta, sedaj pa še »senzacija« s kontejnerjem se obeta.

Dva stroja skrita sta nekje, baje še čisto nova, v pogon ne spravi ju nihče, čeprav je vsak dan »prova«.

Kako dohodek se deli, določa nam dogovor, vendar iz te moke kruha ni, nam pravi star pregovor.

Dohodek nam nekje tiči, kot megla v kotanjah, delitev pa se res vrši, zato le v naših sanjah.

Elaborati izdelani, že večkrat so za banko, vseppek že preštudirani, povzročajo nam »manjko«.

Sistem je plač že zastarel, tako že vsakdo pravi, da ne bi nam še bolj oslabeled, ga nihče več ne zdravi.

Zdaj cene so povečane, za kahle in radiatorje, za druge sanitarije, pa še kadi za kopanje.

Morda pa vendar pride dan, ko bo izpolnjen letni plan, dotlej pa dobro nam ne kaže, če nam bilanca se ne laže.

OB PODPISU SAMOUPRAVNEGA SPORAZUMA

Korl »Ali je res, da je bil že julija podpisan samoupravni sporazum med 11 TOZD?«

Nace: »Res je, res. Pa tudi skupne službe imajo svoj TOZD.«

Korl: »Kaj pa bodo delali v skupnih službah?«

Nace (zamišljeno): »Poslušali bodo prepire v in med TOZD.«

OB NEREŠENEM VPRAŠANJU CEN

Skupinovodja sodelavcu pri stroju: »Zakaj pa delaš toliko »pavz« med delom?«

Delavec pri stroju: »Bojim se, da bi mi prehitro zmanjkalo dela in bi me premeščali kot tiste iz radiatorskega!«

OSEBNI DOHODKI

Delovodja sodelavkam: »Pridne ste, pridne, le tako naprej!«

Sodelavke prestrašeno: »Ježeš-marija, pa ja ne bodo osebni dohodki 17. t. m. še nižji?«

V OBRATU

Jernej: »Kdo pa je tisti v srajci, ki si tako natančno ogleduje to nagnjeno stiskalnico?«

Miha začudeno: »To je vendar naš generalni direktor!«

Jernej kot iz puške: »Nak, tako me pa ne boš »flancal«. Tov. generalni direktor je ja na upravi!«

NEREŠENI PROBLEMI

Občan našemu sodelavcu: »V vašem podjetju je sindikat zagotovo izredno aktiven ob tolikšnih neresenih vprašanjih, ki jih zasledim v raznih časopisih.«

Naš sodelavec: »Kako to misliš, dragi prijatelj?«

Občan: »Zmanjšali ste obseg proizvodnje v radiatorskem obratu zaradi neurejenih prodajnih cen, tovarna kontejnerjev še ni »zalaufala«, družbene prehrane nimate urejene po želji delavcev, velika fluktuacija delavcev itd. itd.«

Naš sodelavec: »Prav imaš! Ta vprašanja so problematična in zanimiva hkrati. Verjetno naš sindikat upošteva ustavne spremembe in prepušča reševanje naštetih vprašanj TOZD. Lažje in uspešnejše bo ta vprašanja reševalo 11 TOZD, kot pa le »ena« sindikat.«

RAZISKOVANJE DELOVNIH POŠKODB

Varnostni tehnik: »Tovarišica, vi ste se pred dnevi prijavili v obratni ambulantni zaradi poškodb pri delu. Bi mi hoteli opisati, kako je do poškodbe prišlo?«

Poškodovanka: »Tovariš, to pa ja ni bilo pri delu, saj sem se vendar poškodovala doma. Pogledajte, tu na prstu sem se vrezala, mala praska. Sestra v ambulanti se je zmotila pri vpisu!«

Poškodovanka (po nekaj dnevih v oddelku varstva pri delu): »Ali lahko prijavim delovno poškodbo zaradi 100% nadomestila OD? Tu na prstu sem se vrezala, pa se mi gnoji.«

Varnostni tehnik: »Lahko prijavite poškodbo, toda s 100% nadomestilom ne bo nič. Veste, tovarišica, če se je sestra v ambulanti zmotila, jaz iste napake ne smem ponoviti!«

Emailirec

Casnik izhaja v okviru enote za informacije in tisk enkrat mesečno v nakladi 4800 izvodov in ga dobijo vsi člani kolektiva brezplačno. Ureja ga komisija za informacije in tisk. Glavni in odgovorni urednik Emil Ječič. Naslov uredništva Celje, Mariborska 86, telefon 23-921, interna 238. Po mnenju Republiškega sekretariata za prosveto in kulturo Ljubljana je časopis oproščen plačevanja davka od prometa proizvodov (St. 421-1/72 z dne 22/5-1973). Tisk in klišaji AERO Celje.