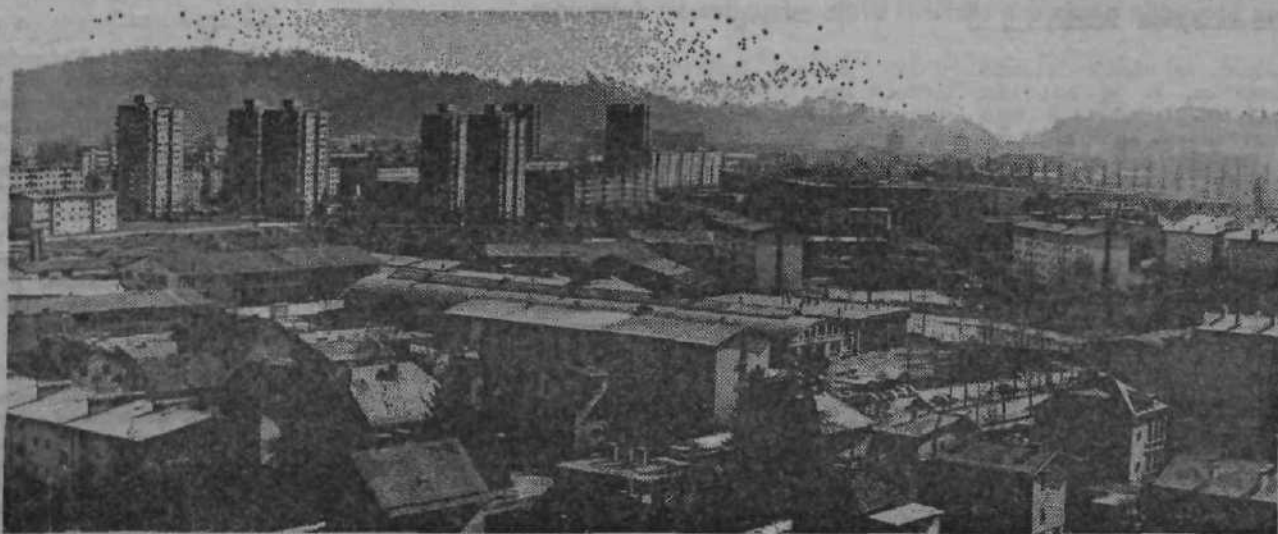


Izkušnje, o katerih velja razmišljati



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

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

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

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

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

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

3. Sporazum ne more biti zgolj prepisovanje določil zakona o združenem delu, kajti to ne bi služilo ničesar. V takem primeru dajanje izjave delavke ali delavca o strinjanju s sporazumom ne bi doseglo svojega osnovnega namena. Delavka ali delavec se odloča o staranju z določenimi pogoji, z določenimi položajem v določeni organizaciji združenega dela. Torej moramo poskusiti opredeliti

lastne rešitve, kjer se le da.

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

I. SPLOŠNA DOLOČILA

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

II. DEJAVNOST DO

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

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

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

se organiziramo kot enovita delovna organizacija ali ne.

III. OSNOVE ZA UREJANJE DRUŽBENO-EKONOMSKIH ODNOSOV

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

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

Po tej logiki bi morali določiti v samoupravnem sporazumu način za izvolitev delavskega sveta in pogoje ter način za odpoklic, kar dopušča zadnji odstavek 492. člena ZZZD. Obenem pa je za enovito DO po 371. členu ob konstituiranju obvezen sprejem statuta, kar pa za tozid, ki se združuje v DO, ne velja. Zato smo rešili ta problem tako, da smo vnesli določila 5. odstavka 492. člena ZZZD v statut, ta akt pa smo dali v obravnavo in sprejem istočasno s samoupravnim sporazumom o združevanju delavcev. Tako smo lahko ta

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

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

Pri odločanju o sredstvih daje jasna navodila 51. člen ZZZD, kar seveda ni dovolj, vendar ne bomo navajali vsa mogoča konkretna merila. Zgolj deklarativnost tu seveda ni primerna, zato se nam je zdelo potrebno opredeliti in poudariti pomen posameznih odločitev o sredstvih in v zvezi s tem navedsti, kdaj oblika referenduma ali delavski svet (upoštevajoč 463. člen ZZZD).

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

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

Posebej veliko razmišljanj in mnenj smo (ter še lahko) slišimo v zvezi z primernim obsegom področja delovnih razmerij v tem aktu. Na oni strani je res, da ta akt ni nadomestilo za dosežani samoupravni sporazum o medsebojnih razmerjih, na drugi strani pa prav to področje, ki je za delavce zelo pomembno pri odločanju o njegovem sprejetju (468. člen, 216. člen ZZZD).

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

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

Čprav bomo vprašanje

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

IV. RAZLOGI ZA ZDRUŽEVANJE DELA IN SREDSTEV

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

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

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

V. OBVEŠČANJE DELAVK IN DELAVCEV

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

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

VI. PREHODNA IN KONČNA DOLOČILA

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

JANUSEK SEFMAN

PLETERS

ONPZ pletilcev zo. j. Einspielerjeva 23

Specializirana zadruga pletilske in tkalske stroke

Velika izbira pletenin za otroke in dojenčke

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



INEX | adria aviopromet
LJUBLJANA

Priporoča linije iz Ljubljane za:

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

Prodaja kart in informacije v vseh turističnih poslovalnicah v Ljubljani

PODIJETJE ZA TAPECIRANJE IN DEKORIRANJE

TAPETDEKOR

LJUBLJANA, BORUTOVA 3 • TELEFON 323 110

DO TAPETDEKOR nudi svoje usluge:

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

Vsem občanom čestitamo ob občinskem prazniku

projektning biro

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

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

- kmetijstvo
- industrijo
- stanovanjsko gradnjo
- športne in poslovne objekte