

NAŠI PROBLEMI

št. 4

Kranj, 5. februarja 1962

ANDREJ VERBIČ:

Aktualni gospodarsko-politični problemi

Današnji plenum naj bi razpravljaj predvsem o tem, kje naj bo letos težišče našega dela in katere naloge bomo morali reševati.

Lani smo iskali predvsem oblike in načine, kako bi proizvajalce aktivno vključevali in jih zainteresirali za čimboljše gospodarjenje v gospodarskih organizacijah. Danes lahko ugotovimo, da je nastala v gospodarskih organizacijah vrsta sprememb, da se je aktivnost proizvajalcev povečala, da so odločali, sprejemali sklepe in dajali pobude ne samo v okviru podjetja, temveč tudi v ekonomskih enotah. Če bi vso to aktivnost gledali skozi drobnogled – mislim razprave, pravilnike, sklepe – bi verjetno zasledili še mnogo starega, mnogo negativnih pojavov. Ne smemo pa se tega ustrašiti. Videti moramo predvsem celoto, o kateri pa lahko reče-

mo, da je preko živih razprav, razgovorov in sklepanj prinesla veliko večjo sproščenost in zainteresiranost proizvajalcev. Bili bi zelo kratkovidni, če bi mislili, da je mogoče v tako kratkem času rešiti vse. Ves ta proces zahteva namreč vztrajno in dolgotrajno delo, uspehi pa so odvisni od subjektivnih pa tudi objektivnih pogojev. Če se torej na grobo ozremo za dve leti nazaj, ko smo govorili še o tarifnih sporazumih in o enotnih plačah za celo Jugoslavijo, je jasna velika sprememba do danes, ko v podjetjih živahno razpravljajo o delitvi dohodka in o ekonomiki gospodarskih organizacij, kjer je sedaj osnovni predmet razprav, kako ustvariti dohodek in ne več, kako zagotoviti sredstva od zunaj za redno poslovanje gospodarskih organizacij.

Razprave in spremembe v gospodarskih organizacijah pa so z vso silo potegnile za seboj tudi druga področja – šolstvo, zdravstvo, javne službe. Čeprav spremlja ves proces tudi vrsta negativnih pojavov, so ti majhni proti spremembam, ki nastajajo.

Skratka – življenje je razgibano, če hočete tudi zapleteno, od nas pa zahteva poglobljeno delo, če mu hočemo biti kos in aktivno pomagati v tem procesu.

Povsod tam, kjer so naši tovariši mislili, da je mogoče samo z načelnimi stališči in s citati iz referatov, ki razlagajo naša osnovna stališča, pomagati in uspešno razvijati ves proces, smo naleteli na malodušje in idealiziranje, prezrli pa so ti tovariši velike spremembe v kolektivih in komunah. Mislim, da je prav, da se na današnjem plenumu kritično ozremo na naše delo, ugotovimo osnovne probleme in na osnovi tega usmerimo nadaljnje delo sindikalnih organizacij.

Verjetno bi bile sedaj razprave o tem, kakšen je zvezni družbeni plan in ali ga je mogoče izvršiti ali ne, odveč. S tem bi izgubljali samo čas in se ne bi usmerili tja, kjer je težišče našega dela. Naš napredek, višji standard in aktivnost proizvajalcev so odvisni predvsem od uspehov v gospodarskih organizacijah. Republiška in okrajna resolucija o gospodarskem razvoju in občinski družbeni plani nam dajejo široke možnosti, da predvsem z boljšimi rezultati v gospodarskih organizacijah dosežemo višji standard. Direktno povedano od ustvarjenega dohodka so odvisni osebni dohodki, fondii za razvoj podjetij in družbeni standard v komunah.

Jasno se je treba zavedati, da čimuspeneje bomo reševali ekonomske probleme in

Okrajni sindikalni svet je imel v zadnjem času dva za naš razvoj izredno pomembna plenuma. Na prvem so člani plenuma analizirali delo pri izdelavi pravilnikov o delitvi čistega in osebnih dohodkov, se pomenili še o pripravah na občne zборе sindikalnih združenj, na drugem pa so razpravljali o nekaterih najbolj aktualnih gospodarskih problemih.

Na prvem plenumu sta referate prebrala predsednik komisije za gospodarstvo pri OSS PAVLE ŽEROVNIK in predsednik organizacijsko-kadrovske komisije pri OSS MIRO ROZMAN, na drugem plenumu pa je prebral referat predsednik OSS ANDREJ VERBIČ.

Okrajni sindikalni svet posreduje to gradivo vsem, ki delajo v sindikalnih organizacijah in sploh vsem, ki se borijo za dosledno nagrajevanje po delu, za neposredno upravljanje in za hitrejši napredek našega gospodarstva.

čimboljši bodo naši ekonomski uspehi, kar pa bo mogoče le ob čimvečji aktivnosti proizvajalcev, toliko več bo pogojev, da gremo naprej in toliko manj bo razlogov in želja, da bi se vrnili v administrativno poseganje v gospodarstvo. Če se strinjamo s tem, da je nadaljnji razvoj lahko uspešen le, če bomo dosegali boljše ekonomske rezultate ob čimvečji aktivnosti proizvajalcev, potem bi se morali usmeriti z vso energijo v ekonomiko podjetij. To pa zahteva od naših organizacij večje poznavanje problemov, zakaj če tega ne bo, bi lahko prišlo do nepravilnih rešitev, kar pa bi se odražalo v pasivnosti proizvajalcev in v slabših ekonomskih rezultatih.

DELITEV DOHODKA V GOSPODARSKIH ORGANIZACIJAH

Tu in tam se še pojavljajo mišljenja, da bodo gospodarske organizacije večino sredstev namenile za osebne dohodke. Mimogrede naj povem, da je tudi pri nas nekaj gospodarskih organizacij, ki komaj izplačujejo osebne dohodke in ne ustvarjajo nobenih fondov, vendar lahko ugotovimo, da so povprečni osebni dohodki v teh podjetjih skoraj povsod nižji od povprečnih osebnih dohodkov v komuni ali okraju.

Mislím, da je strah, da bi gospodarske organizacije vsa sredstva namenile za osebne dohodke, odveč. Teh primerov bo manj, če ne bomo formalistično vztrajali na procentualnem odnosu delitve med osebnimi dohodki in fondi, marveč če nam bo jasno:

- da z nadaljnjim fizičnim naprezovanjem ne moremo doseči bistvenih ekonomskih rezultatov, temveč da je treba v podjetja vlagati sredstva, če hočemo doseči večjo ekonomičnost in storilnost;

- da je potrebno razen osebnih dohodkov reševati tudi nekatere druge probleme standarda v podjetjih in komunah;

- da delitev ni samo formalna zahteva od zunaj in površna ocena dobrega ali slabega gospodarjenja, temveč posledica razprav v podjetjih in komunah in njihove ocene in jasne perspektive, pri kakšni delitvi je mogoče doseči najboljše ekonomske rezultate.

PRAVILNIKI O DELITVI DOHODKA

Gospodarske organizacije so predložile ljudskim odborom pravilnike o delitvi dohodka. V komunah že imamo primere, da pravilnike ocenjujejo skozi očala pravnih predpisov, ali so v skladu z zakonom ali niso, ali pa ugotavljajo, kakšen je procentualni odnos sredstev, ki so jih podjetja dala ekonomskim entotam. Dejstvo je: skoraj toliko kot je pravilnikov, je različnih rešitev; od zunaj pa je še tako številnim in usposobljenim strokovnim kadrom težko ugotoviti, kaj je prav in kaj ni prav v posamezni gospodarski organizaciji. Zato menim, da bi pravilnike morali ocenjevati predvsem z vidika, kakšne ekonomske rezultate bo dosegla gospodarska organizacija in kakšna je vloga proizvajalcev. Opozarjati bi morali le na najbolj grobe napake, ker bomo sicer zanemarili čelo v gospodarskih organizacijah in se izgubili v brezplodnih diskusijah in zagovorih ene ali druge rešitve. S tem pa seveda ne mislim, da je treba spustiti vse iz rok, da se zbori pro-

izvajalcev ne bi s tem ukvarjali in da bi opustili težnje, da bi na ta področja razporedili najsposobnejši kader.

NEKAJ PROBLEMOV O DELITVI OSEBNEGA DOHODKA

Republiška resolucija o gospodarskem razvoju daje možnost, da se povišajo osebni dohodki do 30 odst. — seveda ob ustreznih ekonomskih rezultatih v podjetjih. To pomeni, da ni omejitve glede višine osebnih dohodkov, v kolikor smo sposobni ustvariti večje ekonomske rezultate. Mislím, da so to izredni pogoji, odvisni pa so predvsem od gospodarskih organizacij.

Mením, da je v razpravah o osebnih dohodkih še vse preveč govorjenja o tem, kakšni razpisi so primerni, ali je odnos 1:3 ali 1:5 ali 1:6 še socialističen itd. Tako ugotavljanje razponov nam nič ne pove in tudi ne more biti merilo za delitev osebnih dohodkov v kolektivu. Razumljivo je, da se pri večjih povprečnih osebnih dohodkih v gospodarskih organizacijah razlike manjšajo, ne pa večajo. Če bi bil n. pr. v neki gospodarski organizaciji povprečni osebni dohodek 40.000 din, najnižji dohodek pa 30.000 din in če bi formalistično vzeli kot primeren razpon 1:4 ali 1:5, bi bili ustvarjeni nemogoči odnosi v notranji delitvi dohodka.

Lani so močno narasli zlasti osebni dohodki visokokvalificiranih delavcev, letos pa bi morali težiti za tem, da najdemo take oblike nagrajevanja, da bo prišlo do enakomernejše notranje delitve. Seveda smo proti vsakim uravnovešnim tendencam, ki bi se ob takim načrtu stališča tu in tam lahko pojavile. Letos moramo posvetiti veliko pozornost tudi realnim osebnim dohodkom zaposlenih. Tega ne bomo mogli doseči z administrativnim zadrževanjem cen, ker nam to ni uspelo niti takrat, ko smo imeli najstrožje predpise. V blagovnem gospodarstvu, ki ga imamo, so cene odvisne tudi od ponudbe in povpraševanja, zato bo treba predvsem pri razpravah o višini osebnih dohodkov računati tudi, kakšni so realni dohodki, in paziti, da ne bodo padali.

NEJASNOSTI OB ZDRUŽEVANJU GOSPODARSKIH ORGANIZACIJ

Pri nas združevanje v večjem obsegu sicer zaenkrat ni bilo, vendar so tendence po združevanju pri tem pa tudi nejasnosti. Zaradi tega se mi zdi primerno, da razčistimo, za kakšna združevanja smo in za kakšna nismo.

Mislím, da ne more združevanje prinesiti nobenih uspehov:

- če gospodarsko šibka podjetja skušamo sanirati s tem, da jih priključimo gospodarsko močnejšim podjetjem;
- če združujemo podjetja zaradi trenutnih personalnih potreb;
- če jih združujemo zato, da bi se pocenila uprava, ali
- če jih združujemo, da bi dosegli več združenih fondov.

Kakšno naj bi bilo naše stališče? Vsako združevanje zaradi trenutnih ekonomskih uspehov ali kombinacij ali zaradi tega, ker

bi po sedanjih predpisih na ta način dosegli višji dohodek, ne more zagotoviti trajnejših in boljših ekonomskih rezultatov. Sanacija slabih podjetij z združitvijo odvraca kolektiv od reševanja lastnih notranjih problemov.

Normalno bi bilo, da se združujejo predvsem dobro organizirana podjetja tam, kjer naj združitev daje boljšo delitev dela in specializacijo, posledice take združitve pa morajo biti boljši ekonomski rezultati v posameznih in v združenem podjetju. Zdi se mi tudi, da pri združevanju vidimo dostikrat le dve skrajnosti: združevanje ali pa »zabujanje« vase. Zelo malo pa je primerov, da bi podjetja organizirala nekatere skupne službe: nabavo, prodajo, razvoj, raziskovalno delo, izobrazbo kadrov itd. V kolikor pa to delamo, iščemo rešitve samo v okviru občinskih meja, čeprav se gospodarske organizacije preko tržišča povezujejo s celotnim teritorijem Jugoslavije.

Zaradi takšnih in podobnih nazorov imamo precej investicij v razna obrtna in komunalna podjetja v okviru občine, ki pa bi se dale dostikrat ceneje in bolje reševati na širšem področju. N. pr. vsaka občina naj ima pekarno, klavnico, občinsko trgovsko mrežo, ki naj povezuje vse stroke. Ali ne bi bilo primernejše, če bi se podjetja prepletala in specializirala na nekem širšem področju? Taka zaprtost komun pokaže kmalu negativne strani; v občino ne spustimo drugih podjetij, češ da je s tem ogrožen obstoj domačega podjetja, ki smo v njega investirali toliko in toliko itd. Taka podjetja se potem seveda tudi ne borijo za tržišče, temveč nasprotno izkoriščajo svoj monopolni položaj, kar se pozna na asortimanu in ceni izdelkov itd. Ne nameravam o teh stvareh podrobno govoriti, vendar mislim, da bi bilo o vsem tem treba več razpravljati v občinah in ugotoviti, kje in koliko je takih lokalističnih reševanj, koliko sredstev uporabljamo za to in kakšen je končno ekonomski efekt, ki ga dostikrat skrivamo ali pa rešujemo tako, da se zapiramo v svoje meje. Posledica tega pa je neekonomičnost, nezadovoljstvo potrošnikov, dostikrat pa tudi slabši standard.

Imamo pa tudi pozitivne združitve, n. pr. Tekstilindus in Iskra, ki omogočajo zaradi boljše delitve in specializacije boljše rezultate. Posebno poznamo uspehe Tekstilindusa, kjer je bila združitev v celoti na področju našega okraja. Pri Iskri pa zasledujemo in podrobneje poznamo le uspehe in napore obratov, ki so v našem okraju, manj pa vemo in se zanimamo za delo združene Iskre, ki se je s svojim delokrogom premaknila tudi iz našega področja in se zaradi tega ne čutimo soodgovorne za njihovo delovanje. Vendar mislim, da bi morali najti oblike in načine, da pomagamo k čimboljšemu delu tudi združenim Iskri, ker je od njihovega dela končno odvisno tudi uspešno delo obratov, ki so v našem okraju.

PREUSMERITEV NEKATERIH GOSPODARSKIH ORGANIZACIJ

V občinah že razpravljajo o preusmeritvi nekaterih gospodarskih organizacij, predvsem tistih, ki so za tako razvito področje, kot je

Gorenjska, manj pomembni. Nekateri kolektivni živalotarijo in ne morejo zagotoviti niti takih osebnih dohodkov, ki bi bili primerni za povprečne komune, da ne govorimo o tem, da ne ustvarjajo fondov za uspešen napredek. Slabo situacijo so ponekod reševali s poizkusno proizvodnjo (ne mislim vseh poizkusnih proizvodov!). V takih podjetjih se pojavljajo ideje, da bi morali v ostalih podjetjih počakati z osebnimi dohodki delavcev. Ker jim zvišanje drugod povzroča težave, govorijo, da jim skupnost ne pomaga dovolj, svoj položaj pa opravičujejo, češ da se je v Jugoslaviji ustanovilo toliko tovrstnih podjetij, da za vse ni življenja in da bi bilo to treba preprečevati itd. Dejstvo pa je, da so nekatera mlada podjetja iz področja, za katera radi ugotavljamo, da ne znajo delati, prehitela stara podjetja, ki zaradi samozadovoljstva in zaverovanosti vase niso znala ukrepati, da bi bilo njihovo delo bolj ekonomično, storilnost večja in da bi bili njihovi izdelki na tržišču dobro sprejeti. Dostikrat slišimo tudi pripombe: lahko je tem novim podjetjem, ker imajo nižje osebne dohodke itd.

Zanimivo pa je, da se v kolektivih, če jim temeljito razložimo in utemeljimo preusmeritev, niti ne upirajo, ker delavci vidijo, da tako ne morejo naprej; nekateri vodilni tovariši pa zaradi svojih interesov in ozkega gledanja ovirajo ta proces, se izgovarjajo na kolektiv(ki ga pa drugače zelo malo upoštevajo), enostransko informirajo ljudi in se izgovarjajo na demokratične principe, češ kdo se sploh meša v njihove posle, na drugi strani pa stalno prosjačijo za pomoč. Mislim, da je delavcem treba prikazati posledice, ki jih bodo sami najbolj občutili, če bodo vztrajali pri starem. Seveda ne moramo istočasno ostro obsoditi vsake take kombinacije, kjer ne bi bilo temeljitih razprav in odločitve kolektivov samih.

ZAPOSLOVANJE

Tudi tukaj nastajajo nekateri problemi. Podjetja so lani zaposlovala manj kot prejšnja leta. Ponekod odpuščajo invalide in take, ki so bolj šibkega zdravja, ob tem pa se pojavlja problem, kje naj jih zaposlimo in kje naj zaposlimo še vse one, ki se želijo zaposliti na novo. Ponekod zaradi tega vsiljujejo podjetjem ljudi, ki jih ne potrebujejo, ponekod pa razpravljajo o tem, da bi ustanavljali posebna invalidska podjetja. Mislim, da ni rešitve niti v vsiljevanju, niti v ustanavljanju invalidskih delavnic. V komunah še vedno premalo razmišljamo o tem, katere dejavnosti bi bilo treba hitreje razvijati; še vedno je razmeroma malo uslužnostnih dejavnosti, ki pa jih tržišče zahteva in smo z njimi v zaostanku; mislim, da bi tukaj morali iskati rešitve. Verjetno ne bom rekel preveč, če trdim, da v komunah ni jasnih konceptov, kako to reševati, zaradi tega so rešitve dostikrat nenačne in napravljene bolj po občutku, manjka pa nam temeljitih analiz, kjer bi morale biti bolj aktivne zlasti zbornice. V podjetjih pa se problemi invalidov in onih, ki so šibkega zdravja rešujejo tudi zelo enostavno z odpusti, čeprav se dajo de-

lovna mesta prilagoditi tako, da bi se tudi tisti, ki so šibkega zdravja, lahko vključili v normalno delo.

GOSPODARSKI KADRI

Niso redki primeri, ko gospodarski kadri na sejah delavskih svetov in političnih organizacij skušajo opravičiti slabo gospodarsko stanje v podjetju z zunanji vzroki: izvozni faktorji, tržišče itd. Tam pa, kjer je kolektiv usmerjen v to, da vidi rešitve samo zunaj podjetja, se obrača navzven in se ne zagriže v svoje lastne probleme, niti ne vidi, da je od njih samih in od ekonomičnega poslovanja podjetja odvisen njihov osebni dohodek in nadaljnji razvoj podjetja.

Veliko vodilnih tovarišev iz podjetij je vključenih v razna strokovna združenja in zbornice, vendar tudi tam problematike ne rešujejo konstruktivno, temveč skušajo v danih pogojih izbiti čimveč za svoja podjetja. Njihova stališča v teh organih pa bi morala biti predvsem taka, da bi odpirala perspektivo za normalen razvoj podjetij. Mislim, da so ti pojavi pri naših gospodarskih kadrih trenutno najbolj nevarni in če ne bomo dosegli, da se bodo tudi oni orientirali na čimvečjo ekonomičnost ob vse večji vlogi proizvajalcev, ne bomo dosegali uspehov, ki jih želimo.

EVIDENCA IN STATISTIKA

Nekateri mislijo, da pri tem, ko odstopamo od togega planiranja tudi evidenca in podatki niso več potrebni. Mislim, da je prav sedaj potreba po tekočih podatkih v podjetju in komuni večja kot kadarkoli prej. Tekoče je treba zasledovati dogajanja v podjetjih in komunah, zakaj brez dobrih analiz ni mogoče solidno politično delati. Slabi podatki in analize nas lahko zavedejo do napačnih zaključkov in ukrepov, brez jasne perspektive o razvoju podjetja ali komune.

Tudi v diriganem planskem gospodarstvu so nam manjkali takšni podatki, vendar smo takrat zaradi načina dela to še nekako poprešili, danes pa brez dobre evidence in analize ne moremo uspešno delati.

UPORABLJANJE SREDSTEV V KOMUNI IN STATUTI KOMUN

Nekatere občine so že sprejele, nekatere pa sprejemajo odloke o višini davka na maloprodajni promet in dopolnilnega prispevka od osebnih dohodkov. Predvsem je treba poudariti, da je višina enega in drugega prispevka stvar komun samih, ki pa morajo temeljito presoditi, kakšne so njihove potrebe. Vendar pa je treba opozoriti, da bodo proizvajalci dodatne prispevke slabo sprejeli, če ne bodo vedeli, za kaj so namenjeni, in če jih ne bodo uporabljali za to, kar ljudje želijo in zahtevajo. Na to je treba še posebno opozorjati zaradi tega, ker smo zadnja leta porabili precej sredstev za objekte, ki niso bili najbolj ekonomični, ki so bili za naše možnosti predragi, včasih pa tudi za objekte, ki niso v skladu s potrebami prebivalcev. Veliko je n. pr. razprav o izgradnji nekate-

rih zdravstvenih objektov; pripombe so predvsem na to, da so dragi in da bi se dalo tudi s cenejšimi izvedbami solidno organizirati zdravstveno službo. Če bi podrobneje pregledali investicije zadnjih let, bi najbrže tudi na drugih področjih ugotovili podobne pomanjkljivosti, zaradi takih napak pa čisto nismo reševali najbolj perečih problemov.

V občinah pripravljajo statute. Menim, da bodo novi statuti lahko dali vsem organizacijam, ki se intenzivneje ukvarjajo s problemi na posameznih področjih možnost, da bodo ljudskim odborom razložile svoja stališča o posameznih zadevah. Ljudski odbori bodo tako slišali več mnenj in se lažje odločili za najboljše rešitve. Mislim, da ni razloga, da bi statuti dajali ljudskemu odboru pravico, da so sklepi obvezni za vse organizacije, ker bi s tem kršili samostojnost podjetij in organizacij in jim jemali možnost, da s političnim delom in aktivnostjo proizvajalcev pridejo do najboljših rešitev. Omenjam to predvsem zaradi tega, ker zahtevajo statuti solidno delo, ni pa verjetno nobenega razloga, da bi s takšno prakso pričeli takoj, statuti pa bi jo pozneje uzakonili.

REKREACIJA IN ODDIH

V naših prizadevanjih za čimboljše ekonomske uspehe v podjetjih, bomo marsikje našli tendence po večjem fizičnem naporu delavcev in po večjem nadurnem delu, to pa pomeni, da bodo ponekod skrajšali prosti čas. Ponekod se bodo tudi delavci s tem strinjali, ker bodo le v tem videli možnost za večji osebni dohodek. Pray tako obstajajo tendence zmanjševanja možnosti za tedensko in letno rekreacijo. Nekaj primerov je že, da so zapeli počitniške domove, češ da so predragi, neekonomični itd., kar je verjetno res, posebno, če so domovi odprti le kratek čas in če niso postavljeni na ekonomsko osnovo. Vendar menim, da bi bilo treba iskati možnosti, da zboljšamo njihovo poslovanje, da ga ocenimo in da omogočimo delavcem potrebni odmor. Poseben problem je vprašanje tedenske rekreacije - sobotnega in nedeljskega oddiha, ki postaja toliko pomembnejši in aktualnejši, kolikor večje so zahteve in napor v proizvodnji.

Lahko ugotovimo, da smo za to malo naredili, da so oblike oddiha zelo enostranske in da tega problema ne jemljemo resno in kot važen politični problem, ki je tesno povezan z ostalimi našimi problemi, posebno letos, ko ekonomičnost tako močno stopa v ospredje.

Če hočemo letos doseči čimboljše uspehe v podjetjih in čimvečjo vlogo proizvajalcev pri tem, moramo vse naše napore usmeriti v kolektive, premagati lokalne tendence, za ljubljenost vase, samozadovoljstvo, tekoče zasledovati vse probleme in jih smelo in perspektivno reševati.

O problemih, ki sem jih navedel, je razpravljalo naše predsedstvo, ko smo ocenjevali gospodarsko-politično stanje v okraju. Sklenili smo, da o vsem tem razpravljamo na današnjem plenumu, ki naj sprejme tudi ustrezne sklepe.

Delo in vloga organov upravljanja in sindikalnih organizacij pri uveljavljanju sistema dosledne delitve dohodka po delu

Leto 1961 je bilo pomembno zato, ker je prineslo celo vrsto sprememb v našem gospodarskem in družbeno-političnem življenju. Prav spremembe v gospodarstvu pa prinašajo s seboj tudi kvalitetnejše premike v socialističnih odnosih, ki pa dobivajo vedno večjo materialno osnovo. Prav gotovo bo zanimivo, če pogledamo, kako so se spremembe pri sproščanju sistema odrazile v uveljavljanju organov delavskega samoupravljanja in sindikalnih podružnic.

Se vedno je dovolj kritike na račun novega sistema v tistih gospodarskih organizacijah, kjer za razvoj interesov neposrednega proizvajalca in upravljavca niso ničesar napravili. Kritike so torej povsod tam, kjer so pojem decentralizacija imeli kot politično parolo in so ustanovili ekonomske enote in njihove organe samo zato, da so pač nekemu zadostili. Se zdaleč pa ni bilo zadosteno nekim višjim forumom, če so nekatere ekonomske enote in njihove delavske svete res uzakonili, niso jim pa dali nobene pravice resničnega upravljanja.

V takih primerih ne moremo govoriti o doslednem uveljavljanju delitve dohodka po delu, tako kot ga zahteva današnji ekonomski položaj posameznih gospodarskih organizacij, še prav posebno pa ne moremo govoriti o tem, da bi takšna delitev dohodka spodbujala neposrednega proizvajalca, da bi povečeval produktivnost ter rentabilno in ekonomično gospodaril.

Danes lahko trdimo, da je v delavskem samoupravljanju dosežen velik napredek, kar je nedvomno neposredni odraz vprašanj, ki se odpirajo pri novi delitvi dohodka po delu in pri sprejemanju pravilnikov za delitve čistega in osebnih dohodkov, ki so v tem času že skoraj povsod sprejeti.

Posebno nas vseveda zanimajo pripravljalna dela in vpliv ter aktivnost sindikalnih organizacij v tej veliki politični akciji. Gre predvsem za to, da ugotovimo, kakšen je bil vpliv sindikatov na vsebino nedavno sprejetih pravilnikov.

Pretežni del vsega dela pri izdelavi pravilnikov je ostal za zadnje četrletje preteklega leta prav zato, ker nekateri naši ljudje niso globlje razumeli vsebine delitve dohodka po delu. Delavsko upravljanje, zlasti v pogojih decentralizacije, ne obsega samo organizacije proizvodnega procesa, marveč tudi razširjeno reprodukcijo. Ljudem je bilo razumljivo predvsem to, da gre v procesu za nekaj več, za širjenje pravic in dolžnosti in prav zato se je pojavila vsestranska pripravljenost po večjem sodelovanju. Žal pa tega niso razumela nekatera vodstva v komunah in gospodarskih organizacijah. Premajhna politična aktivnost ostalih družbeno-političnih organizacij (ra-

zen sindikatov) je namreč odraz premajhnega poznavanja notranje problematike gospodarskih organizacij, kar je velikokrat odločilnega pomena pri presoji notranjih odnosov v neki gospodarski organizaciji.

Pripravljenost kolektivov in njihovo vse bolj aktivno sodelovanje pri reguliranju materialnih odnosov je prav tako eden izmed bistvenih rezultatov prizadevanjih političnih organizacij.

Ce danes poskušamo bolj površno oceniti pravilnike in dosedanje delo okoli njih, pa lahko ugotovimo da je sistem delitve sprožil celo vrsto izredno pozitivnih dogajanj v kolektivih, da pa se je razen dobrega pojavilo mnogo anomalij, napačnih presoj in ocen.

Vsi dosedanja razgovori in razprave pa so pokazali, da ni v sistemu ki smo ga z uvajanjem delitve po delu začeli graditi, nekatj v celoti nepravilnega temveč da se na začetku pojavlja množica problemov, ki pa jih moramo postopoma reševati in opravljati. Prav tako moramo biti prepričani, da se bodo problemi pojavljali tudi v prihodnjem obdobju našega razvoja.

Prav tako ugotavljamo, da nekateri, predvsem manjši kolektivi niso začeli z izdelavo pravilnikov tako, da bi najprej določili osnovna načela notranje delitve, tako da bi bila dosežena skladnost med proizvodnjo, rentabilnostjo in ekonomičnostjo.

Gospodarske organizacije, ki niso izdelale potrebne dokumentacije, ki jo zahteva analiza poslovanja gospodarjenja, niso mogle drugače, kot da delajo po starem receptu iz časov izdelav tarifnih pravilnikov. Da so bile te napake še bolj popolne so krive tudi nekatere zbornice in druge ustanove, ki se ukvarjajo s poldnevni izdelovanjem vseh mogočih pravilnikov.

Take zbornice in ustanove bi gospodarskim organizacijam mnogo bolj pomagale s tem, da bi jim pomagale analizirati organizacijo dela, proizvodne probleme, vprašanja ekonomičnosti poslovanja in končno rentabilnost proizvodnje.

Ceprav so kolektivi ob koncu lanskega leta intenzivno delali pri izdelavi pravilnikov predvsem zaradi velike dejavnosti in pomoči sindikalnih organizacij, pa ugotavljamo, da brez dobrih analitičnih služb ni mogoče vedno najti najboljše poti za gospodarski razvoj podjetja, kar se je v vsej luči odrazilo v pripravah za sprejem pravilnikov.

Sindikalne organizacije, zlasti še občinski sveti, so si močno prizadevale, da so pripravljena dela stekla malo hitreje. Tako so sindikati pomagali z mnogimi po svetovanji in predavanji v okviru konum ali posameznih podjetij. Vpliv občinskih svetov bi moral še v večji meri delovati na občinske zbere pro-

izvajalcev, zlasti pa na upravna organe v občinah, ki pripravljajo in zbirajo analitične ocene gibanja gospodarstva v komunih in podjetjih. Prav ti organi bi morali biti bolj konkretni pri dajanju pomoči gospodarskim organizacijam. Dosedanja praksa nam zgovorno kaže, da zelo radi razpravljamo o nekaterih načelnih stališčih in splošnih načelih, da pa nismo konkretni največkrat v manjših gospodarskih organizacijah, kjer so organi upravljanja in politične organizacije slabi. Prav zaradi tega smo začeli zelo pozno reagirati na nekatere anomalije pri izplačevanju osebnih dohodkov, ki so pri nekaterih vodilnih udeležencih presegli vsa merila socialističnega nagrajevanja po delu.

Pravilnike so ponekod izdelovale posebne strokovne komisije in politične organizacije so začele s kolektivom razpravljati šele potem, ko je bil pravilnik gotov. Nimamo sicer očitkov proti tistim, ki so pravilnike izdelovali, vendar ugotovljamo, da so nekateri zelo šablonski, drugi pa zelo zapleteni, prav zaradi tega, ker ni bilo kolektivnih predhodnih razprav. Mnogo je primerov, da pravilniki v obliki točk tolmačijo razmerja in da uporabljajo razne koeficiente, faktorje in podobno, kar vse je ponekod privedlo do tega, da se bodo razmerja povečala tudi za štirikrat, kar nam je že dosedanja praksa potrdila. Osnova pravilnikov bi morala biti razumljivo in v absolutnih številkah izraženo stanje delitve dohodka. Vzroki za tak način obravnave so prav gotovo tudi v tem, da se z decentralizacijo upravljanja ni prav nič spremenil položaj strokovnih služb v podjetjih. Posamezni sektorji ne izvršujejo določenih administrativnih, tehničnih, komercialnih in ekonomskih uslug za ekonomske enote v podjetju, temveč se raje oprijemljejo najbolj mamljivega dela, to je — izvajanja oblasti.

V pravilnikih je sicer mnogo govora o dolžnostih proizvajalca na delovnem mestu, manj pa se govori o pravicah tega delavca kot ustvarjalca dohodka, torej edinega upravičenca, ki naj usmerja delitev in izkoriščanje ustvarjenega dohodka.

Samo s tehničnim načinom organizacije ekonomskih enot in le z delnim prenosom pristojnosti na delovne kolektive smo ustvarili samo prve, najosnovnejše pogoje za začetek uveljavljanja neposrednega proizvajalca. Prav pri obravnavi pravilnikov o delitvi dohodka pa smo zasledili mnogo togosti, zlasti pa močnih centralističnih teženj. Prav našeti pojavi pa kažejo sindikatom, kje naj še povečajo svojo aktivnost.

Naloge, ki izvirajo iz uveljavljanja novega gospodarskega sistema, so tako obširne in zamotane, da moramo razumeti pomanjkljivosti in napake, ki se še pojavljajo. Naše aktivno delovanje v gospodarskih organizacijah in kolektivih pa bo treba prav zato še bolj poživiti in ga usmeriti v reševanje napak in anomalij, ki se nam bodo pojavljale.

Ob dobrem gospodarjenju navadno ni reagiranih, ne moti nas niti to, da so dohodki vodilnih uslužbencev visoki, če pa je gospodarjenje slabo, pa nam vsaka malenkost povzroča mnogo težav in političnih problemov v kolektivih, največkrat privede to tudi do

zelo napetih medsebojnih odnosov. Nekateri slabosti se kažejo že sedaj, predvsem zaradi politične popustljivosti v nekaterih gospodarskih organizacijah, pa tudi zaradi neizdelanih osnovnih konceptov o razdeljevanju dohodka po delu.

Osnove in merila, na katerih temeljijo pravilniki o razdeljevanju čistega in osebnega dohodka, so v našem okraju predvsem tele: skoraj povsod — ali vsaj v 98 odst. — prevladuje kot osnova za delitev razmerje med sredstvi za osebne dohodke in sklade. Povsod kažejo potrebe po skladih, vendar so postopki za delitev in razmerja zelo različna. Potrebe so skoraj povsod bolj površno ocenjene in niso odraz stvarnih potreb in možnosti gospodarske organizacije.

Delitev na sklade in osebne dohodke bo v največ primerih domena centralnih delavskih svetov, le v izjemnih primerih pa prepuščajo delitve tudi nižjim enotam (Peko, Tržič).

Tudi razmerja med skladi in osebnimi dohodki so postavljena precej togo in čvrsto; v manj primerih pa so gospodarske organizacije sestavile progresivno lestvico, s katero je določena največja masa osebnih dohodkov, ki je največkrat odvisna od prometa in le delno tudi od dosežene storilnosti.

Mislím, da na osnovi tega lahko ugotovimo, da je bilo še vedno premalo organiziranih prizadevanj, premalo sodelovanja in iskanja primernih oblik, ki naj bi omogočile delitev po delu res samo na osnovi gospodarjenja podjetja. Največ problemov je prav v manjših podjetjih, kjer zaradi pomanjkanja dobrega strokovnega kadra postopek pri izdelavi in sprejemanju pravilnikov ni bil tak, kot smo si ga želeli. Tudi razne strokovne komisije, ki so delovale pri občinskih ljudskih odborih, so se premalo seznanile z gospodarsko problematiko podjetij in zato je bila tudi njihova pomoč kolektivom šibka. Delo komisij je usmerjeno le na pregled in oceno pravilnikov, ki jo podajo zboru proizvajalcev, pa tudi pri tem za ocenjevanje komisije nimajo izdelanih nekih osnovnih meril.

Menim, da se te komisije preveč omejujejo le na ocenjevanje delitvenih razmerij (največkrat v %) med osebnimi dohodki in skladi. Kaj več komisije tudi ne morejo storiti, ker vse premalo poznajo gospodarjenje podjetij.

Vzrok temu, da skoraj povsod jemljejo izdelavo pravilnikov preveč kampanjsko, je v tem, da je le malo podjetij, ki imajo organizirano dobro analitično službo, ki stalno zasleduje problematiko organizacije dela, proizvodnost, ekonomičnost poslovanja in rentabilnost proizvodnje.

Ce hočemo v bodočnosti več napraviti z našimi političnimi prizadevanji in doseči zaželene uspehe, moramo predvsem ostro zahtevati, da se tako pri ljudskih odborih kot v gospodarskih organizacijah analitične službe čimprej ustanove. Le na osnovi skrbno zbrane gradiva o gospodarjenju lahko gradimo trden sistem delitve dohodka po delu.

Izkušnje nam kažejo, da celo ljudski odbori nimajo pravega odnosa do referatov

za delo, pri katerih naj bi ustanovili te analitične službe. Prav zaradi tega tudi nikjer niso mogli zbrati nekaj strokovnjakov, ki bi se ukvarjali z vsemi problemi notranje delitve.

PRAVILNIKI O DELITVI OSEBNIH DOHODKOV

Prav pri izdelavi pravilnikov o delitvi osebnih dohodkov smo opazili, da so bili le-ti ljudem mnogo bližji, zaradi česar zasledimo tu tudi vrsto novih in originalnih rešitev. Kljub napredku pa v prenekaterih primerih še zasledimo, da močno prevladuje mezdna miselnost kot odraz stare tarifne in plačilne politike. V osnovah delitve čistega dohodka prevladuje v glavnem točkovni sistem, za katerim se marsikje skriva tendenca zagotavljanja čimvečjih osebnih dohodkov. Kljub novim oblikam so še skoraj povsod vedno naprej določene količine sredstev za osebne dohodke. Tak način pa v kolektivu nehoti ustvarja, odnosno bolje rečeno, ohranja staro mezдно miselnost. To trditev navajam zaradi tega, ker marsikje kot način razdeljevanja osebnih dohodkov po delu še vedno zračunajo sredstva za osebne dohodke naprej, in sicer tako, da seštejejo obračunske postavke in temu dajajo neko — po določenih merilih izračunano vsoto za poslovni uspeh. Take gospodarske organizacije res niso napravile ničesar drugega, kot zamenjale naslov tarifni pravilnik za pravilnik o razdeljevanju osebnih dohodkov.

Mnogo je še pojavov, da grade posamezne gospodarske organizacije odnose o notranji delitvi na administrativno predpisanih kvalifikacijah. Zaradi tega seveda tudi vnaprej določajo osnove, ki naj zagotove dohodek glede na formalno izkazano kvalifikacijo, ne da bi videli dejansko strokovnost in opravljeno delo na delovnem mestu.

V tehniki delitve osebnih dohodkov se še vedno kažejo tendence različnega urejanja udeležbe delavcev na eni in upravno-tehn. vodilnih uslužbencev na drugi strani. Za delavce navadno veljajo individualna merila učinka, za vodilne ljudi pa progresivna lestvica in jim torej osebni dohodek raste tako, kot so razvrščeni na delovnih mestih.

Čim višje ima nekdo delovno mesto, tem večji je torej osebni dohodek. Tudi merila pri kolektivnih učinkih oziroma delitev dohodka kolektivnega učinka niso skoraj ni-

koli drugačna. Največkrat upoštevajo samo položaj delavca, ne pa njegovega individualnega doprinosu k skupnemu učinku. Taki in podobni postopki ustvarjajo ekonomsko in tudi družbeno povsem neopravičeno velike razlike v osebnih dohodkih, kar je nekje že povzročilo politično negotovanje in nerazpoloženje v delovnih kolektivih. Navadno spremljajo zelo visoke razpone med najnižjimi in najvišjimi osebnimi dohodki razni mehanizmi zapletenih izračunov vseh mogočih koeficientov, faktorjev in obračunskih formul, tako da prav to tako občutno ruši neka znosna razmerja.

Tudi take pravilnike so sprejeli in potrdili delavski sveti, vendar jim še zdaleč ni bilo jasno, kaj se za njimi skriva. V razpravah pred sprejetjem pravilnikov delavcem mnogokrat še niso dali možnosti, da bi se dobro spoznali s temi zapletenimi izračuni in videli, do kakšnih osebnih dohodkov tak način delitve pripelje.

Pri pojasnjevanju in spoznavanju vzročne zveze med delom in delitvijo osebnih dohodkov čaka še obilo temeljitega in potrpežljivega dela.

Ce za zaključek preletimo vse gibanje, ki ga je sprostil novi sistem, ugotavljamo, kako zelo je pomembna delitev dohodka in osebnih dohodkov po delu za popolno uveljavitev sistema. Novi pravilniki so v tem pomembnem procesu prvi korak na poti k nekim višjim kvaliteta. Da pa bomo to res čimprej dosegli, pa bo potrebno v našem delu mnogo več načrtnosti in aktivnosti, in to ne samo političnih organizacij (v našem primeru sindikatov), temveč vseh ostalih političnih in družbenih činiteljev tako v okviru gospodarskih organizacij kot tudi komun.

Pravilniki so sprejeti in marsikdo si misli, da je delo končano. Pa ni tako! Temeljito delo naj se šele začne, tako da bodo kolektivi nenehno zasledovali politiko nagrajevanja po delu in vse nepravilnosti in pomanjkljivosti sproti odpravljali.

Za rešitev številnih problemov in za vedno nove pojave v našem gospodarstvu pa bo potrebno ustanoviti nove službe, ki jim bo zasledovanje teh pojavov glavno opravilo.

Konkretnega dela do sedaj ni bilo veliko, več je bilo deklaracij in fraz. Spremenimo to, poglobimo se v delo posameznih gospodarskih organizacij in rezultate, za katere se borimo, bomo prav lahko dosegli.

MIRO ROZMAN:

Nekateri aktualni problemi pred občnimi zbori sindikalnih podružnic

V preteklem obdobju opažamo živahnjšo dejavnost sindikatov na vseh področjih političnega in gospodarskega življenja. Z uporabo novih načinov in metod dela se sindikati prilagajajo novo nastalim problemom, ki se pojavljajo ob prizadevanjih za uveljavitev neposrednega upravljanja.

Novi gospodarski sistem je omogočil široko razgibanost upravljavcev. Iskanje oblik, ki naj omogočijo sodelovanje v upravljanju slehernemu proizvajalcu, je postavilo pred organizacijo nove naloge, ki se od dosedanjih razlikujejo predvsem po tem, da je odgovornost za pravilna stališča neposrednejša

in da je uspeh zagotovljen samo z vestnim in vztrajnim delom.

Sindikalna organizacija je bistveno vplivala na pospeševanje procesa uveljavljanja neposrednega upravljanja. Sindikati so to storili zato, ker je njihovo delo vsestransko in temeljito in ker poznajo problematiko, ki se vsak dan sproti pojavlja.

Vsi občinski sveti so svojim podružnicam nudili toliko pomoči, kolikor so je le mogli in so pri tem popolnoma uspeli. Vsa stališča, ki jih organizacija sprejme, se uspešno uveljavljajo in imajo vsestranski vpliv in odmev tudi pri kadrih izven sindikalne organizacije.

Delo občinskih svetov je vsestransko in njihovi odbori ter komisije, ki samostojno delajo, zagotavljajo stalen stik s podružnicami in njihovimi vodstvi. Tak način dela je bil nujen, saj pri večini svetov dela več kot sto podružnic. Uveljavljanje kolektivnega dela v organih in komisijah pa po drugi strani zagotavlja široko, vsestransko in demokratično vključevanje širokega kroga članstva v organe političnih organizacij in delavskega upravljanja.

Ustaljene oblike dela v sindikatih zagotavljajo uspeh dela, popolno demokratičnost in temeljito znanje, kako se rešujejo problemi. O vsakem problemu sklepajo komisije, predsedstva in plenumi, ki zavzamejo stališča, ki končno znatno vplivajo na oblikovanje javnega mnenja.

Dosedanje metode dela občinskih svetov so bile dobre in jih bomo morali le še utrjevati in izpopolnjevati, hkrati pa ugotoviti metode dela v sindikalnih podružnicah.

Z ustanavljanjem novih podružnic smo približali organizacijo članstvu. Podružnice, ki združujejo kolektive različnih dejavnosti skoraj ni več, tam pa, kjer imamo še vedno takoimenovane mešane podružnice, pa bomo morali le-te ukiniti in namesto njih ustanoviti nove samostojne sindikalne podružnice, ki bodo delovale samo v enem podjetju ali ustanovi. To delo pa zahteva obsežnih priprav in temeljitega dela.

V večjih podružnicah so že začeli formirati v posameznih ekonomskih entotah podobore in sindikalne skupine. S tem se je sindikalno delo popolnoma prilagodilo razvejanemu in decentraliziranemu delavskemu samoupravljanju. Seveda pa morajo občinski sveti pri tem podružnicam veliko pomagati.

V takem stanju naše organizacije moramo pred občnimi zbori posvetiti organizacijskim in vsebinskim pripravam vso pozornost. Pri organizacijskih pripravah bo vsaka podružnica proučila naslednje probleme:

• Struktura sindikalnih organizacij bo prilagojena organizaciji samoupravljanja ali pa bo celo upoštevala bodoči razvoj oblik neposrednega upravljanja. Pododbori bodo združevali sindikalne skupine po posameznih zaokroženih skupinah in izmenah. Delo v takih skupinah bo tako neposredno vplivalo na organe upravljanja v ekonomskih entotah. Ker klasične sindikalne sestanke že težko izvedemo za člane vsega kolektiva in ker na teh sestankih tudi razprava ni kvalitetna, bo edino delo v pododborih in skupinah zagotovilo neposreden stik z vsemi člani organizacije.

• Uveljavljanje neposrednega upravljanja v večini naših kolektivov narekuje tudi sindikalni organizaciji delo na več stopnjah. Prav to bo v delu organizacije v bodočnosti ena najvažnejših nalog. S poslovniki bo potrebno določiti, na kateri stopnji bodo o kakšnem problemu razpravljali. Točno bo potrebno določiti, do katerih vprašanj lahko zavzame določeno stališče posamezni predstavniški organ — izvršni odbor sindikata kolektiva, posamezen pododbor, odbor sindikalne skupine, itd. Prav pri tem pa moramo obvezno povprašati članstvo, kaj meni o takem načinu dela.

• S poslovniki bodo predvsem onemogočili zbirokratiziranje organov naše organizacije, ker bomo določili pristojnosti in postopke za obravnavanje določenih važnejših vprašanj. Tako bomo v organizaciji obravnavali le vprašanja, za katera bo res zanimanje in do teh vprašanj bomo zavzeli stališča ali formulirali zaključke in priporočila.

• Organizacijsko-kadrovske komisije pri občinskih svetih morajo pred občnimi zbori pomagati posameznim podružnicam, tako da bodo le-te že na občnih zborskih sprejemih in potrdile nove oblike dela.

Da pa bomo vse to uresničili, pa morajo tajniki sindikalnih podružnic pripraviti vsaj najosnovnejšo analizo dosedanjega dela organizacije, ki naj zajema te stvari:

— aktivnost organizacije (posveti, sestanki, ankete);

— kritično oceno kvalitete dela (metoda priprav sestankov, posvetov, predhodno seznanjanje članov s problemi, način sklepanja o posameznih stališčih);

— ugotovitev nekaterih slabosti, ki malčijo politično fiziognomijo organizacije (trgovina, organizacija oddiha, itd.);

— pregled aktivnosti kadrov organizacije, analiza uspešnega dela;

— pregled potreb izobraževanja kadrov v vseh organih organizacije in sestava predlogov, kako izvesti v okviru ObSS, DU ali izobraževalnih centrov seminarje za izvršne odbore, podobore in druge organe.

Na osnovi take analize bi vsaj do neke mere lahko pomagali občinskim svetom pri pripravah na občne zборе in pri organizaciji izobraževanja za vse vrste sindikalnih kadrov.

Vsaka podružnica naj z občinskim svetom razpravlja o pripravah na občni zbor, ker bo le tako lahko razčistila določene probleme in zagotovila, da se bo tudi v podružnicah odvijalo tako kolektivno delo, kot je to v občinskih svetih.

Tudi predsedstva občinskih svetov naj razpravljajo o vsebini občnih zborov in naj se pogovore z aktivnim posameznim podružnic, zakaj na nekaterih širših posvetih se težko pogovorimo o vseh podrobnostih vsake podružnice.

S prilaganjem organizacije pogojem neposrednega upravljanja bomo omogočili slehernemu članu, da bo vplival na delo sindikatov, v katerih bo našel idejno oporo v prizadevanjih za uveljavitev svoje osebnosti in izboljšanja materialnih pogojev življenja.