

GLASILO DELAVCEV PODJETIJ IMP

GLASNIK

MAREC 1991, ŠTEVILKA 3, LETO XXV

IMP Glasnik so ustanovila podjetja v sestavljeni obliki IMP r.o. IMP Glasnik izdaja Prelest, d.o.o. v nakladi 3000 izvodov. Uredništvo: Ljubljana, Likoarjeva 6. telefon (061) 314-562. Glavni in odgovorni urednik je Janez Votek. Člani časopisnega sveta so: Bojan Germovšek, Mojca Ipavec, Dragica Janežič, Dušan Jovanovič, Nevenka Kavkler, Lidija Kokotec, Biserka Lazar, Marija Leskovar, Anton Maček, Lidija Močilnikar, Izток Munih (predsednik), Marija Servatzy, Štefan Šeruga, Ladislav Abraham, Primož Zupančič, Marjan Žnidaršič, Silva Škoda. Tiska Tiskarna Ljudske pravice v Ljubljani. Nenaročenih rokopisov in fotografij ne vračamo. Po mnenju sekretariata za informacije IS SRS št. 421-1-72 z dne 16. 9. 1974 je IMP Glasnik oproščen temeljnega davka od prometa proizvodov.



neodvisnost

NEODVISNOST – KONFEDERACIJA NOVIH SINDIKATOV SLOVENIJE

Naša marjetica za večjo ločljivost

Vsako demokratično gibanje temelji na prostovoljnosti. To načelo tudi omogoča preprosto ustanavljanje novih sindikatov in enostavni članski prehod iz enega sindikata v drugega.

V razvitem svetu ni nič nenavadnega, če članstvo množično izstopa iz sindikata, ki je izgubil dobro ime zaradi zmotne sindikalne politike ali drugih nepremišljenosti, ki jih je zagrešilo vodstvo. Gibanje, ki zapravi ugled, si le težko opomore, če tudi zamenja celotno vodstvo in si nadene povsem novo ime.

Zaposleni se bodo najraje vključevali v tiste sindikate, v katerih bo razvojno politiko usmerjalo prodornejšo, učinkovitejšo in uglednejše vodstvo, zlasti če bosta zaradi teh lastnosti ustrezno rasli tudi socialna varnost in zaslužek zaposlenih. Na tak način bo tudi najhitreje rasel ugled sindikata in njegovega imena. To, da si NEODVISNOST-Konfederacija novih sindikatov Slovenije želi tudi na prvi pogled jasne vizualne ločljivosti od Zveze svobodnih sindikatov Slovenije, je torej znak, ki govori o samozavesti in dolgoročnih načrtih ter o optimizmu v vodstvu NEODVISNOSTI.

NEODVISNOST-KONFEDERACIJA NOVIH SINDIKATOV SLOVENIJE si bo na strpen, strokoven in korekten način prizadevala:

– zagotoviti vsem zaposlenim in nezaposlenim socialno varnost, uspostaviti podedovano razpadanje gospodarstva in z vzpostavitvijo novega sistema vodenja

podjetij in države sprožiti gospodarsko rast,

– doseči zamenjavo tistih vodstev v podjetjih, ki ne razumejo novega časa in podjetja še naprej vodijo nepodjetniško, in zamenjavo za tiste, ki si prizadevajo še naprej vzdrževati enopartijski in enosindikalni monopol,

– doseči, da se bodo plače zaposlenih in podpore nezaposlenim dvigale sorazmerno z rastjo uspešnosti podjetja in v skladu z ekonomsko močjo nove gospodarske politike; samo z novim gospodarskim sistemom in z oživitvijo konkurenčnosti in podjetniškega vodenja podjetij bomo lahko dvignili splošno kakovost življenja v Sloveniji na zahodnoevropsko raven,

– doseči, da bomo vsi zaposleni; vključno z nezaposlenimi in upokojenci, ki podjetjem, v katerih smo delali, nismo povzročili škode in nismo krivi za propad slovenskega gospodarstva, postali LASTNIKI TIŠTEGA DELA PODJETJA, KI NAM V SORAZMERNOSTI Z NAŠIM MINULIM DELOM PRIPADA!

Poiščite zaupnika vašega novega sindikata NEODVISNOST, kjer dobite naš znak marjetico, ki nas druži, nam daje POGUM ter tudi USTVARJALNOST in MOČ.

za NEODVISNOT
KNSS
Kržišnik Edvard

IMP

Bližnji vzhod

Neposredno po koncu vojne na Bližnjem vzhodu je osrednji slovenski medij Delo opravil anketo, kako se slovenske firme pripravljajo na tekmo s konkurenti za izvajanje del v Kuvajtu in pod kakšnimi pogoji so pripravljena sklepati posle v Iraku. Med anketiranci je bil tudi predsednik poslovnega odbora IMP-ja Boris Gazvoda. Zaradi aktualnosti teme povzemamo njegovo izjavo v celoti.

»IMP s pomočjo svojih predstavništev v tujini skuša čimprej dobiti seznam zahodnih firm, ki so že sklenile velike posle v Kuvajtu, kajti IMP bo kandidiral na natečajih za podizvajalce pri teh firmah. Hkrati smo že pripravili ponudbe za samostojne nastope na natečajih za tista dela v Kuvajtu, ki še niso oddana. Pri tem smo zaprosili za pomoč svoje poslovne partnerje v Kuvajtu, kjer je IMP že opravljal manjša dela. V ponudbah predstavljamo svoj kadrovske potencial skupaj z referencami, ki smo si jih pridobili v drugih arabskih državah, kajti zaradi razlik v podnebnju se tam uporablja drugačna oprema kot v Evropi, sestavili smo tudi že ekipe, ki lahko takoj odpotujejo tja. Sicer pa v IMP-ju te dni skušamo ugotoviti, kako je z objektoma, ki smo ju začeli graditi v Iraku (kot je znano sta to civilna objekta), a smo zaradi vojne morali ustaviti dela na njih. Če sta poškodovana ali porušena, bomo morali spremeniti pogodbo z investitorjema o garancijah za izvedbo. Oba posla smo pridobili na javnem natečaju in je Irak do blokade zanju redno plačeval. Na enak način se nameravamo potegovati za dela v Iraku tudi v prihodnje. V plačilo z nafto bomo privolili le, če jo bodo Iranci ponudili po svetovni ceni,« je povedal Boris Gazvoda v izjavi za Delo.

KOVINARJI

Podpis tarifne pogodbe

V petek, prvega marca je bila podpisana kolektivna, bolje rečeno, tarifna pogodba za delavce kovinske in elektro industrije. Pogodbo so podpisali predstavniki vseh sindikatov, in sicer Svobodni sindikati kovinske in elektro industrije, Konfederacija novih sindikatov in Neodvisni sindikat, s predstavnikom gospodarske zbornice, strokovnim odborom strokovnega združenja kovinske industrije, črne in barvne metalurgije in livarn ter strokovnega odbora elektro industrije.

Dejavnost, ki je ta trenutek v najhujših zagatah, je tako uspela priti do svoje pogodbe. Zanimivo za podpis te pogodbe je tudi to, da so jo podpisali trije

najmočnejši sindikati. Poleg podpisa ali določitve pravil igre med delavci in delodajalci je s podpisom te panožne (tarifne) pogodbe prišlo na nek način do

IMP GO GLOBAL

Znanstveni park Sophia Antipolis – francoska verzija silicijeve doline na Azurni obali

Popotniku skozi Sophia Antipolis, po zelo uspešnem znanstvenem parku francoske znanosti na Azurni obali, ki mu nekateri tudi pravijo SILICON AZUR, se bo oprostilo, če dobi občutek, da je v znani kalifornijski silicijevi dolini. Park je le pol ure vožnje oddaljen od znamenitih plaž Nice. V njem se nahajajo nizke hiše, ki so skrbno prilagajajoče se v okolje.

Bazeni, teniška igrišča in življenje na prostem tudi v zimskem času so tam skoraj pravilo.

Za vsem tem pa stoji na tisoče znanstvenikov, raziskovalcev, ki se ukvarjajo z robotiko, biotehnologijo, računalniško znanostjo, fiziko, farmakologijo itd. Zaposleni so v 750 podjetjih, od največjih svetovnih firm, kot ameriški gigant DEC, Dow Chemical, IBM, Texas Instruments... do drobnih firm z enim ali dvema zaposlenima. Tudi mnogi instituti so tu odprli svoja vrata.

Skupno ta podjetja zaposlujejo 12500 znanstvenikov, ti pa so kreirali delovna mesta v pomožnih dejavnostih za ša najmanj 10000 domačinov.

Celotno področje znanstvenega parka meri 2300 hektarov – pričakujejo pa že v nekaj letih podvojitve. V letu 1987 se je tudi prvič zgodilo, da je industrija v tem področju imela večje prihodke, kot so jih imeli od turizma.

Prvi zametki Saphie Antipolisa so nastali pred 20 leti. Le malo ljudi je takrat verjelo v to potezo in mnoge agresivne marketinške poteze so bile potrebne, da je od začetnega poloma nastal današnji »boom«. Že od leta 1980 je napredek nazadnje.

Velik je anglosaški vpliv, saj angleške in ameriške firme omogočajo 15% celotnih delovnih mest. 30 velikih podjetij zaposluje 50% vseh zaposlenih, od katerih je 30% vseh vodilnih mest zasedenih s tujci, ki so jih pritegnili v deželo ugodni delovni in klimatski pogoji.

Podjetja tudi ugotavljajo, da so tu zemlja, kakor tudi vse druge usluge in storitve kot npr. v Parizu ali v drugih metropolah. Vse to pa so pogoji, vključno z infrastrukturo in bližino novo ustanovljene univerze v Nici ter privlačnim krajem z milo klimo, da je lahko francoska SILICON AZUR sploh nastala.

F. Veselko
Jan. 1991

podpisa pogodbe med sindikati, kar je odraz konsenza med samimi sindikati na eni strani, na drugi strani pa je prišlo tudi do minimalne uskladitve med njimi, kar pomeni večjo varnost za delavca. Če je sindikatom uspelo najti skupni jezik – seveda v dobro delavca – pa jim pri podpisu pogodbe še zmeraj ni uspelo za-

gotoviti podpisa vlade, ki naj bi po besedah Franca Tomšiča bila garant za izpolnjevanje pogodbe. Še posebej se je zdela sindikalistom pomembna ta garancija zaradi prihajajočega lastninjenja, ki nas počasi pelje na začetke kapitalizma, so menili predstavniki sindikatov.

J. V.



Vse pogostejša slika današnjega dne

Delavska stranka

Polarizacija političnega prostora

Ko pišemo o polarizaciji v političnem prostoru, boljše rečeno ustanovitvi nove delavske stranke, ki je potegnila za sabo polarizacijo znotraj strank – ustanovitev socialnodemokratske frakcije znotraj SDP, ustanovitev krščansko socialnega gibanja, se moramo vrniti poldrugi mesec nazaj.

Spomniti se velja shoda sindikalistov pred skupščino na pobudo sindikata kovinarjev ob sprejemanju nove delovne zakonodaje. Takrat se je pokazalo, da na nek način Ravnikov sindikat bremeni hipoteka režimskega sindikata iz preteklosti, saj se s kakimi posebnimi dosežki v parlamentu ne morejo pohvaliti. Celotno več, v parlamentu se je pokazalo, da skorajda vse stranke v celoti ignorirajo delavske interese in njihovo zaščito. Vse to je postopoma radikaliziralo nezadovoljstvo delavcev, ki se je manifestno odrazilo na shodu brezposelnih Panonijinih delavcev, kjer sicer ni bilo množičnosti, kot smo je vajeni z nekaterih drugih shodov, zato pa je ta shod do konca radikaliziral nezadovoljstvo delavcev, ki se je izrazilo v podpori Panonijinih delavcem skorajda iz vseh kovinskih podjetij v Sloveniji.

Da je radikalizacija delavskega nezadovoljstva na nek način upravičena, nam dokazuje strmo naraščanje brezposelnosti, ki se bo v tem mesecu po zaključnih računih še povečala. Po drugi strani pa nam to upravičeno ilustrirajo življenjski stroški. Po zadnjem izračunu so življenjski stroški za tričlansko družino znašali nekaj manj kot 21 tisoč dinarjev, povprečni stroški za štiričlansko družino pa okrog 26 tisoč dinarjev. Minimalni življenjski stroški za tričlansko družino naj bi znašali slabih osem tisoč, pri štiričlanski pa slabih

deset tisoč dinarjev. Povprečna plača v Sloveniji pa je okoli 7000 dinarjev in pokojnina 5500 dinarjev. In če k temu dodamo rast brezposelnosti, potem je na dlani potreba po artikulaciji delavskega interesa.

Sredi februarja smo tako dobili delavsko stranko, ki si je postavila naslednje temeljne programske cilje: socialno pravno državo, sodobno in učinkovito gospodarstvo zasnovano na priznavanju trga vseh proizvodnih dejavnikov, pravico vseh zaposlenih, da sodelujejo pri odločanju o temeljnih vprašanjih svojega ekonomskega in socialnega razvoja, ekonomske svobodščine kot temelj demokracije, spoštovanje človeka in njegovega dostojanstva ter njegovih temeljnih pravic in svobod, zavarovanih v demokratičnem pravni redom v parlamentarni demokraciji in političnem pluralizmu, pravično olajšanje tistih, ki so z odrekami, delom, znanjem in lastnino ustvarjali. Na prvi pogled se programska izhodišča bistveno ne razlikujejo od programov ostalih strank. Toda kot zatrjujejo v delavski stranki, je njihov cilj, da ta program uresničujejo in da z borbo za delavske pravice potegnemo ločnico z ostalimi strankami.

Po zagotovilih vodstva stranke ne gre za stranko plavih ovrtnikov, saj se vanjo vključujejo tudi intelektualci. Pravijo, da so stranka vseh, ki jim je do social-

nega pakta med delavci in kapitalom. Skratka uperjeni so proti uveljavljanju prvin liberalnega kapitalizma. Hkrati so tudi prepričani, da nobena parlamentarna stranka ne brani interesov delavcev in gospodarstva. So tudi proti delanju novih krivic, zato bodo radikalizirali zahtevo po delnicah, ki naj bi jih dobili delavci kot nadomestilo za minulo delo. Predsednik stranke Vlado Rančigaj pravi, da nova delavska zakonodaja ne upošteva evropskih standardov, socialni program ni kvantificiran, stanovanjska reforma pa posega v že plačane pridobitve, predlog podaljšane delovne dobe pa ne upošteva tisočev mladih intelektualcev, ki čakajo na zaposlitev. In ravno zaradi tega, tako pravijo v stranki, se ljudje množično vključujejo vanjo. Za razliko od ostalih strank poudarjajo v delavski stranki, da bodo gradili svojo moč na množičnosti. Pravijo celo, da je slovenska politika invalidna, ker ljudje niso vključeni v njeno oblikovanje.

Zaključimo z mislimi predsednika stranke, ki jih povzemamo po Delavski enotnosti: »Vse stranke so dokazale, da je njihovo zavzemanje za isto, za kar se mi borimo, gola demagogija. Najboljši dokaz za to je odločanje v parlamentu. Kaj je vreden še tako cvetlični program, če za njim ni rok v skupščini. Nam očitajo socialno demagogijo, patetiko – pač ne slišijo ali nočejo slišati vse huje krulčih želodcev. Kjer se bje bitka za oblast, ni več delavca – človeka. Kako naj oblastnike kdo spoštuje, če mu ne zagotovijo tistega osnovnega, da si eksistenco zagotavlja s poštenim delom. Samomori, ločitve, alkoholizem, narkomanija, mladinski kriminal, prostitucija – po vsem tem rinemo v evropski vrh. Brezposelnost bliskovito povečuje patologijo slovenskega naroda, ki mu je prav delo v vrhu lestvice vrednot. Torej se da katastrofo matematično predvideti. Delavska stranka kani temu stopiti na prste.«

J. V.

DELO

Kruha ni – kruh je!

K temu zapisu me je spodbudilo nekaj tehtnih razlogov. V spominu mi je ostala misel Zorana Kosa, direktorja Alchroma in tudi Antona Pančurja ter Jožeta Kolariča v pogovorih iz prejšnjih števil Glasnika, ko so si bili na nek način enotni, da kljub trenutni podzaposlenosti proizvodnih zmogljivosti odpuščanje delavcev ne pomeni dolgotrajne rešitve za podjetje, kajti ob strošku delovne sile se pogosto zanemarjajo ostali fiksni stroški, ki ji podjetje ima, oziroma na katere ne more vplivati. Zato je po njihovi oceni nujno iskanje dela za polno zaposlenost. Na drugi strani je vse več podjetij, ki imajo nemalo število delavcev na začasnem ali trajnem čakanju (bolje rečeno, ki so definirani kot tehnološki višek), še posebej sedaj ob sprejemu nove delovne zakonodaje. Če poskušamo omenjeno problematiko osvetliti v luči IMP-ja, se je potrebno strinjati, da imajo prav eni in drugi. Srečujemo se namreč s preveč razlikami tako pri številu zaposlenih kot pri dejavnostih.

Mala podjetja

S prvo tezo, ki jo zagovarjajo omenjeni sogovorniki, se je moč strinjati, ker le gre, gledano v evropski luči, za mala, v našem primeru pa za srednja podjetja, ki bi ob radikalnem zmanjšanju števila zaposlenih pristala na ravni obrtnih delavnic, kar pa jim proizvodnja, s katero se ukvarjajo ne dovoljuje, saj bi si s to potezo povsem zaprla vrata nadaljnjega razvoja v »boljših« časih. Skratka pristala bi pod kritično maso znanja in kapitalne moči. Seveda je nekaj povsem drugega, ko je govor o podobnih podjetjih brez programa ali pa z izrazito ekstenzivnim programom.

In kje je sedaj pri vsem tem delavec, če ga postavimo v luč nove delovne zakonodaje in socialnega programa? Vse skupaj je dokaj klavarno. Vse kaže, da se država socialne otepa in podobno je tudi s podjetji, ki naj ne bi prevzemale nase socialne funkcije. S tem se je moč sicer strinjati, vendar bi morali biti pogoj, bolje rečeno pravila igre, nekoliko drugačni, kot so sedaj. Brez pretiravanja in celo z gotovostjo lahko trdim in nenazadnje dokažem na konkretnih primerih, da nemalokrat ob tem vakuumu poslovanja to spretno izkoriščajo za podaljševanje svoje vladavine in za prikrivanje svoje nesposobnosti. S to tezo, ki jo je podrobno razdelal v ponatisu članka v prejšnjem Glasniku prof. Jerovšek, se izpostavljam kritiki o svoji »globokoumnosti«, zlasti iz sredin, kjer se to dogaja.

Zakondaja

Po strokovnih ocenah strokovnjakov sedanja delovna zakonodaja ni preveč neugodna. Mnenje dr. Svetlika je, da se ravno na račun delovne zakonodaje delavcem v Sloveniji na dolgi rok piše bolje. To argumentira s tem, da če zadržimo v podjetjih ljudi, ki so brez dela, bi to namreč pomenilo, da izgubimo tista podjetja, ki jih imamo, vendar pa k temu dodaja, da je delavcem, ki gredo iz podjetij potrebno nuditi vsaj minimalne možnosti za preživetje. To naj bi jim bilo zagotovljeno z nadomestili za bresposelnost in s socialno pomočjo, predvsem pa z usposabljanjem za to, da se splošno vključijo v aktivno delovno življenje. Po strokovnih ocenah sedanji zakon o delovnih razmerjih liberalizira zaposlovanje, da bi podjetja normalno ekonomsko poslovala, tudi kar zadeva gospodarjenje z delovno silo, hkrati pa je nujen zakon o zaposlovanju, ki naj bi bil tisti instrument, s katerim bi se blažili problemi, ki nastajajo zaradi odpuščanja. Skratka prišli smo do srži problema. Po nekaterih ocenah pomeni Zakon o delovnih razmerjih macolo, zakon o zaposlovanju pa aspirin. Ali drugače povedano, navaditi se bomo morali – predvsem navadni smrtniki – ki nam nista dana apriorna moč in vpliv. Prevzeti bo potrebno odgovornost za reševanje svojih ekonomskih in socialnih problemov. Torej ni skrbniške vloge države. Dana nam je torej možnost, da skrbimo sami zase. To je res, žal pa nas dogajanja prehitujejo. V mislih imam deregulacijo na državni ravni in s tem precejšnji prazen prostor, ki s tem nastaja. Podjetja preprosto tej deregulaciji zaradi zgoraj navedenega nočejo slediti. Če bi podjetja sledila podjetniški deregulaciji znotraj

podjetja, bi se izognila marsikateremu stresu v smislu odpuščanja in bi dosegla marsikaj koristnega zase. Da je temu res tako, lahko omenimo celo nekaj objavljenih iniciativ delavcev v nekaterih podjetjih, ki so kljub dobrim idejam ostali onemogočeni, še več, znašli so se na spisku odvečnih. Preprosto, dokler se bodo vodilni imeli za poklicane, da so edini in samo oni pametni, do takrat bodo ti stresi tako hudi. Sicer pa dokler jim bo omogočeno nastopanje s pozicije moči brez odgovornosti, se nimamo nadejati nič dobrega.

Participacija ali soodločanje

Povrh vsega ima nova zakonodaja eno od večjih lepotnih napak, ki nas vrača na začetek liberalnega kapitalizma. Zakonodaja omogoča direktorsko samovoljo. Odpuščanje je v domeni posameznika ali ozke skupine in tu je nezaščitenost delaca in hkrati sta blokirani njegova iniciativa in sposobnost. Izključena

prevzemali riziko sindikalnega boja za pravice delavcev brez svoje računice.

Marsikomu, ki se loti primerjav v svetu, se poraja primerjava s thacherizmom. Tudi sam sem pisal o t.i. poker kapitalizmu. No pri nas ostaja prepričanje, če razmišljamo na sindikalni ravni, da je vlada v Angliji potisnila sindikate v kot, pri nas pa so preprosto razpadli. Prav tako smo po drugi strani še daleč od izhodišča – za vse enake možnosti.

Na tem mestu sem bom povrnil k neizkoriščenim proizvodnim možnostim, ki se odpirajo v podjetjih z odpuščanjem delavcev. Skratka trditev, ki sem jo navedel na začetku zapisa, se mi zdi nesporna. V to me je prepričala predstavitev enega od novonastalih malih proizvodnih podjetij – Unicema – iz Ljubljane, ki je uspelo v lanskem letu, ko je bilo ustanovljeno, plasirati na trg osem novih proizvodov. Zanimivo pri tem je, da se niso lotili postavljanja lastnih proizvodnih zmogljivosti, ampak so na osnovi znanja, lastnih idej, razvoja in sodelovanja s tujimi partnerji vso proizvodnjo pogнали v nezasednih proizvodnih zmogljivostih različnih tovarn, od Kemične tovarne v Kamniku, do Leka in drugih. Brez pretiravanja lahko zapišem, da namesto razmišljanja o aktivni politiki zaposlovanja na globalni in mikro ravni (tudi IMP-ja) naš management deluje na aktivni politiki brezposelnosti. Ali kot pravi Svetlik, cilj nam je Chikago 1980, namesto Nemčija 90.



je t.i. evropska »komponenta«, ki bi jo zakon moral vsebovati – soodločanje ali participacijo. Skratka ta pomanjkljivost ni vidna samo pri soodločanju o odpuščanju delavcev, ampak pri vseh vprašanjih, kjer bi morali biti delavci oziroma sindikati soudeleženi. Tu lahko najprej postavimo pod drobnogled sindikat, ki se je preprosto preveč ukvarjal s samim sabo, in to se še sedaj, novi sindikati pa še niso zadosti oblikovani, da bi lahko zares učinkovito nastopili kot partner v pogajanjih. Ne glede na nestrinjanja je dejstvo, da je marsikateri sindikalist v vpregi vodstva. To je tudi zaradi tega, ker je na ta način zaščitil svoj status, nekateri pa tudi zaradi tega, ker imajo hipoteko iz preteklosti, ko so v samoupravnih časih na osnovi politične aktivnosti napredovali. Zato mi nič ne pomaga, da se ob tem ali onem pikantem zapisu o sindikalistih vsuje plaz odgovorov in spodbijanj mojih razmišljanj. Preprosto tu kot kaže ni rešitve, ne v napadu in ne v obrambi, ampak v »šolanju«. Preprosto delavcem ne pomaga pridigati, da morajo delovati v sindikatu – to preprosto morajo spoznati sami. Ravno samopašnost direktorjev jih bo silila k temu. Preprosto povedano, v tem času se srečujemo z dvojno polarizacijo, ko se nekateri direktorji niso sposobni spopasti s podjetniškim rizikom, zato uveljavljajo svoj vpliv in moč brez odgovornosti, na drugi strani pa ni ljudi, ki bi

Samoorganizacija

In če še ostanem pri Svetliku, potem je nujno odpreti možnost samoorganizacije delavstva v podjetjih, in sicer v smislu spodbujanja podjetništva ter rasti velikega števila novih in malih podjetij v obstoječih prostih zmogljivostih, potem so seveda šanse, kot pravi, da bo zares boljše, danes mnogo večje, kot so bile v preteklosti, ko so bili ljudje zmerom mobilizirani od zunaj s političnimi kampanjami. K temu kaže le dodati še deblokado mikrostrukturm. Žal pri nas (tudi v IMP-ju) se v zadnjem času srečujemo z navidezno deblokado in spodbujanjem podjetniške iniciative. Namreč z raznoraznimi reorganizacijskimi prijemi in navideznim podjetništvom se poskuša na uglasen način in s čim manjšimi in še s tistimi pravicami ne, ki delavcem dejansko pripadajo, pogoniti delavce na cesto.

Kot primer deblokade nam lahko služi Panonija po stečaju. Panonija je bila eno tistih podjetij s strogo taylorističnim – torej preživetim – modelom organizacije; brez posluha za samoorganiziranje in podjetništvo. Ob tem je presenetljivo, da je stečajni upravitelj, ki je v »službi kapitala«, našel interes in podpril podjetniško iniciativo delavcev in jim omogoča ustanavljanje podjetij in oživljanje programov, ki so se sedaj pokazali kot tržno zanimivi, prej pa so bili odpisani. J. Votek

ODGOVOR NA ČLANEK

V nekaterih podjetjih IMP-ja so delavci brez zaščite

Da sem med svojim sindikalnim delom iskal le prijetnosti, nič pa storil za delavce, mi je prisodil g. Majzel Anton iz ZSS Lj.-Bežigrad. Pa ne samo to, za moje večletno delo v prejšnjih sindikatih me je nagradil z »agilni sindikalist z dušo in srcem«.

Kaj predstavlja narekovaj, si lahko predstavljam. Lahko odgovorim, da sem za delo v bivših sindikatih dobil srebrni znak sindikata, medtem ko me za delo zadnjega leta in pol g. Majzelj ni

pristojen ocenjevali, ker pač ne pripadam njegovemu sindikatu.

Družbene spremembe v Republiki Sloveniji so na področju sindikalnega gibanja uzakonile sindikalno svobodščino, varstvo

sindikalnih pravic in uporabo načel o pravicah organiziranja in kolektivnega dogovarjanja. Predvsem pa so utemeljile sindikalni pluralizem.

Delavec se lahko vključi prostovoljno v tisti sindikat, za katerega je prepričan, da mu bo največ nudil.

Prepričan sem, da Svobodni sindikati niso tisti, od katerih lahko največ pričakujemo.

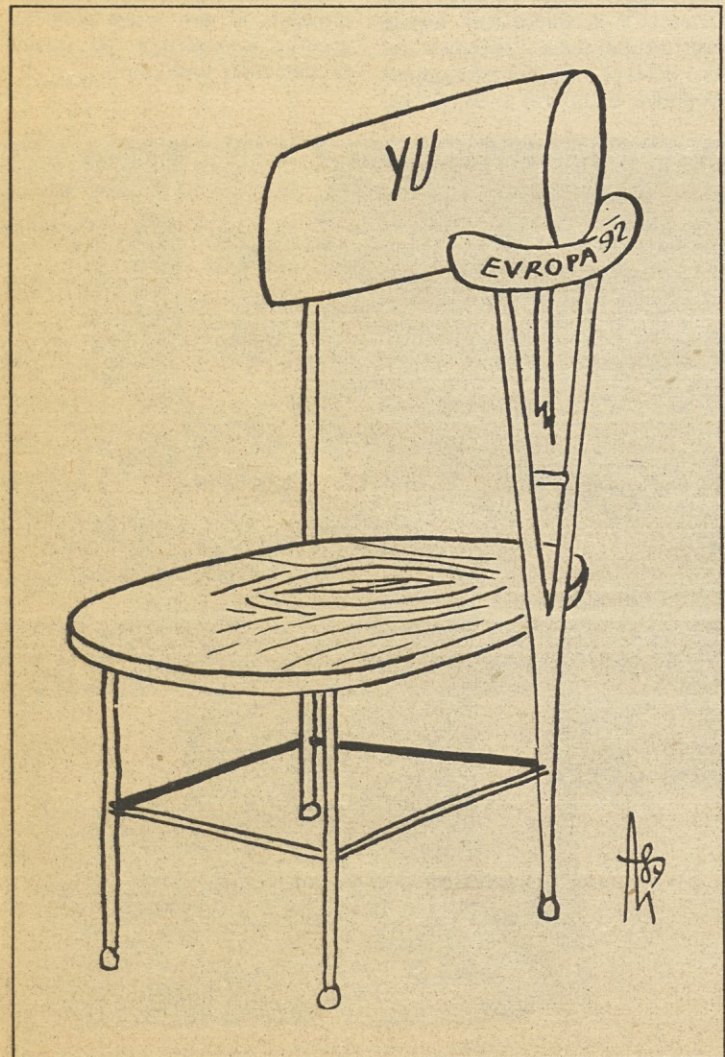
V podjetju IMP Klimat smo najprej delovali kot samostojni sindikat, a v septembru 1990 smo se odločili, da se vključimo v Neodvisnost – KNNS, kjer lahko samostojno delujemo in nam nudijo vse, kar nam je potrebno za nemoteno sindikalno delo. Svobodni sindikati so brez članstva v IMP Klimat in zato težko razumemo g. Majzelja in njegove ocene ter ga zato prosimo, da v naprej skrbi le za svoje članstvo in ne bo mu zmanjkalo dela.

Mislím, da bi delavci imeli večjo korist, če bi se sindikalisti različnih sindikatov združevali in skupno zastopali delavčeve pravice, kot pa da se pregovarjajo po časopisih.

Še nekaj besed o presežnih delavcih IMP Klimat. Razreševanje problematike presežnih delavcev je primarna odgovornost in naloga tistih, ki sprejemajo razvojne in ekonomske odločitve. Sindikat IMP Klimat je od vsega začetka zasledoval oblikovanje kriterijev in določanje presežnih delavcev.

O vseh dogajanjih smo sprotno obveščali Neodvisnost – KNNS in se tudi posluževali pravne pomoči, zato smatramo, da delavec IMP Klimata le ni ostal brez zaščite, tako kot trdi g. Majzelj.

za sindikat
Neodvisnost – KNNS
IMP KLIMAT
Kržišnik Edo



SINDIKAT

V Livarju kritično

V Livarju do nedavnega ni bilo čutiti posebnih napetosti med delavci in poslovodstvom podjetja. Toda tudi v tem podjetju se je položaj precej spremenil in je v zadnjem obdobju čutiti več nezadovoljstva zaposlenih s trenutnim položajem v podjetju. Kot nam je povedal sindikalni poverjenik sindikata kovinske in elektro industrije Tomaz Trobiš pri uveljavljanju svojih zahtev, bolje rečeno pravic, ima sindikat precej težav. Kot ocenjuje, je kritični položaj v podjetju delno moč pripisati objektivnim okoliščinam, s katerimi se srečuje naša industrija. V veliki meri pa nastale probleme kaže pripisati notranjim slabostim v samem podjetju.

80 odstotne plače

Kje delavce najbolj čuti slab ekonomski položaj podjetja?

»Da je v podjetju položaj kritičen, dokazujejo rezultati poslovanja, saj smo poslovno leto zaključili z izgubo. No četudi predpostavljamo, da izguba ni realno prikazana, nam o kritičnosti govori podatek, da prejemamo samo 80 odstotne mesečne plače. Pri tem pa moram izpostaviti, da imamo pri 80 odstotnih plačah še stimulativni dodatek, ki se giblje med -20 in +45 odstotki. To je po našem prepričanju skregano z logiko in je v nasprotju z določili kolektivne pogodbe.«

Kako je sploh s spravljanjem pogodbe v življenje?

»Pogodba je vsaj delno zaživel, saj pri določenih segmentih, ki bi jih iz kolektivne pogodbe morali uresničevati, imamo precejšnje težave, bolje rečeno, srečujemo se s kršitvami teh določil. Glede na to, kar sem že prej povedal okrog plač, je jasno, da so kršene tarifne postavke. Nesporno je, da bi stimulacije oziroma giblivi del plač lahko delili le ob normalnem poslovanju in normalnih pogojih dela. Ob sedanjih rezultatih dela in 80 odstotnih plačah stimulacij ni možno deliti. Čeprav so plače tajne, je znano, da se v podjetju prakticira tako negativna kot pozitivna stimulacija. Načelno prav, toda ob zagotovitvi minimuma za preživetje, z 80 odstotnimi plačami pa ta minimum ni več zagotovljen. Prepričan sem, da ta način delitve plač pomeni neposredni pritisk na delavca. Očitno se na ta način želi doseči druge cilje po bolj elegantni poti.«

Livar ni bil imun na čakanje na delo že skoraj celo lansko leto. Ali se v letošnjem letu s čakanjem še srečujete?

»Kot ste omenili se s problemom čakanja srečujemo že skorajda celo lansko leto in tudi v letošnjem letu. Največji problem s podzaposlenostjo je v programu armatur in v livarni barvnih kovin, delno pa tudi v servisni dejavnosti. Neposredno ob pojavu pomanjkanja dela smo postavili pred vodstvo zahteve po temeljiti analizi vzrokov, zahtevali smo tudi odgovornost poslovodnih delavcev. žal je vse to kaj malo zaleglo.«

Preseganje plana

»Vse bolj očitno je, da tudi v vodenju oziroma planiranju proizvodnje in realizacije nekaj ni v redu. Opozoril sem, da dobivamo 80 odstotne osnovne plače, zastavljen načrt proizvodnje, postavljen za zadnji kvartal lanskega leta, pa smo presegli za dobro tretjino. Ena od možnih razlag je ta, da se podjetje zavestno spravlja v slab položaj, da bi ga bilo potem možno ceneje privatizirati. No to je le ena od možnih predpostavk.«

Slabo trženje

Ali ni to malo kontradiktorno, ko pravite, da zastavljene plane proizvodnje na eni strani presegate na drugi pa se soočate z 80 odstotnimi plačami? Ali imate vpogled na trženje?

»V sindikatu ocenjujemo, da kljub krizi vseh tržnih možnosti še nismo izkoristili. Prepričani smo, da je dela, predvsem na zunanjih trgih, še zmeraj dovolj. Po informacijah, ki so nam dostopne lahko z gotovostjo trdimo, da svoje zmogljivosti precej slabo ali pa nedosledno tržimo. Kot mi je znano, smo v lanskem letu nastopili na trgu z več kot 300 ponudbami, od tega pa je bilo pridobljenih sorazmerno

malo poslov – le dobrih pet odstotkov.«

Saj v povprečju to le ni tako slabo?

»Strinjal bi se z vami, če bi trg oziroma poslone ponudbe bile kakovostno obdelane od začetka do konca – torej če bi imeli na razpolago povratne informacije, toda teh ni. Saj v tovarni prodajalci sploh ne vedo, kam so bile ponudbe poslane. Žal časi niso več taki, da bi dogajanja na trgu zanemarjali. Trg je potrebno spremljati in iskati povratne informacije, kajti le na ta način se mu bomo lahko prilagajali in nenazadnje bomo lahko prodajali svoje izdelke in s tem bomo ohranjali polno zaposlenost.«

Koliko je trenutna brezposelnost prizadela komercialno ali se je kdo na vodstveni ravni resno lotil problema, ki ste ga omenili? To je navsezadnje problem vodstva, ki bi moralo najprej reagirati ravno na področju prodaje in prilagajanja proizvodnje zahtevam trga.

»Na to bi težko odgovoril, vendar glede na ukrepe, ki smo jim priča, je očitno, da je bilo malo storjenega. Če pa je že bilo je bilo prepozno. Prepričan sem, da so v tej zvezi neučinkovite nekatere akcije oziroma projekti – npr. izboljšanje kakovosti, nimamo povratnih informacij iz trga in ne poznamo njegovih zahtev. Občutek imamo, da se je vodstvo in podjetje v celoti v zadnjem času preveč ukvarjalo samo s sabo in s tem zanemarilo dogajanje okrog sebe, kar je samo poglobilo našo krizo. Zdi se mi, da smo ravno zaradi naše neprilagodljivosti začeli izgubljati prednosti, ki smo jih imeli na domačem in na tujem trgu. Namesto, da bi prednosti izkoristili, smo vse bolj v slepi ulici, ki se kaže v vse bolj nepriljubljenih ukrepih, ki se bodo prav tako negativno odrazili v podjetju.«

V kakšnem smislu?

»Povedal sem že, da imamo občutek, da se vodstvo preveč ukvarja samo s seboj. Dejal bi, da z delitvijo oblasti. Vse se začne in konča pri predlogih, ki nam jih ponujajo različne svetovalne organizacije. žal pa do končne rešitve še zmeraj nismo prišli. Zadnja predlagana rešitev reorganizacije je bil holding, toda ne glede na to, ali je dobra ali ne, je bila preslabo predstavljena, da bi jo sprejeli. V tej obliki je bila predvidena popolna delitev podjetja na pet ali več samostojnih družbenih podjetij. Občutek je, da se ponovno vračamo, kjer smo že nekoč bili, ali pa smo še, saj reorganizacija v podjetje ni prinesla nobenih vsebinskih sprememb. Skratka predlagana rešitev bo povzročila vrsto problemov, saj se bomo soočili, ali pa se že soočamo z delitvijo premoženja in delitvijo ljudi, kar je lahko izredno problematično. Istočasno bomo porabili veliko energije za razreševanje notranjih problemov, namesto da bi se prilagajali in bi iskali rešitve v pridobivanju novih trgov.«

Ni razvojne vizije

Ali se vam ne zdi, da to menjavanje svetovalnih organizacij kaže na nepripravljenost vodstva

na spremembe in na pomanjkljivo razvojno filozofijo s strani vodstva?

»Glede na stanje in ukrepe je točno, da vodstvo nima razvojne vizije. Omenjeni koncepti reorganizacije lahko tudi pomenijo prenos bremena iz enih pleč na druga. Omejitve plač je dovolj zgovorna zahteva po pripravi sanacijskega programa, toda o tem še vedno nič. Edini ukrep, o katerem je delavski svet razpravljal in ga konec leta tudi sprejel, je bilo trajno ugotavljanje tehnoloških viškov.

Sindikati je na ta sklep odgovoril s pismom. Ugotovili smo, da razlogov za ugotavljanje prežkov ni. Preden bi se sploh lotili ugotavljanja presežkov, smo zahtevali ugotavljanje odgovornosti pri direktorjih programov, predvsem pri prej omenjenih direktorjih armatur in barvnih kovin, skratka v negativno stoječih programih. Postavili smo zahtevo, da se, preden se kakorkoli ukrepa proti delavcem, zamenja vodstva prej omenjenih programov in se spremeni izvedba vseh ostalih aktivnosti, ki morajo slediti v primeru negativnega poslovanja. Pri tem nas je na nek način podprl tudi delavski svet, ki je izglasoval sklep, da se v primeru negativnega poslovanja posameznih programov ukrepa v skladu s statutom podjetja in obstoječo zakonodajo. Tako do tega ni prišlo, kot tudi ni prišlo do ugotavljanja trajnih tehnoloških presežkov.«

Zame predstavlja tale pogovor precejšen radikalni zasuk glede na dosedanje poročanje iz Livarja, ki je bilo precej unificirano. Ali to pomeni, da pri sindikatu, predvsem pa pri delavcih, vodstvo ne uživa zaupanja?

»To, da ne uživa zaupanja je nesporno. Poleg tega je še cela vrsta pokazateljev, ki kažejo na nezadovoljstvo v podjetju. Po drugi strani je opazna velika razdvojenost, ki so jo povzročile tajne plače. Prihaja celo do razprtij med delavci. Poleg tega je velika ovira za enoten nastop precejšnja notranja organizacijska nefleksibilnost, saj je precej blokad v drugi in tretji vodstveni liniji. Nenazadnje to potrjujejo poteze pri določanju čakajočih in tudi velika fluktuacija strokovnega kadra.«

V kakšni zvezi sta čakanje in fluktuacija, saj je bil v preteklosti Livar pogosto omenjan znotraj IMP-ja kot podjetje z načrtno kadrovsko politiko?

»Morda na deklarativni ravni. Toda ob vseh teh problemih in težavah v programu armatur se je zgodilo, da se je znašel na čakalni listi diplomirani inženir, in to razvojni, ki pa se je vseeno vrnil na delo po velikih težavah, namreč po ugodni razrešitvi pri tožbe. Iz podjetja odhajajo inženirji, prav tako pa v podjetju ni posluha niti za naše študente, ki so končali šolanje in bi jim bilo potrebno zagotoviti opravljanje pripravništva na stroške skupnosti zaposlovanja. Podobno je z zaposlovanjem ostalih ključnih delavcev. Če se prijavi na razpis delavec z nadpovprečno izobrazbo in dobrimi referencami, ga vodstvo ni pripravljeno sprejeti, ker bi to ogrozilo njihov monopolni položaj.«

Kaj pa blokade na nižji ravni?

»To je stalni pojav. Hierarhični model se je dobro usidral, da bi pristal na kakršnekoli spremembe v sami tovarni. Najbo še tako dobra ideja, ki izvira s strani proizvodnih delavcev, je nihče ne upošteva, kaj šele, da bi jo uresničil in s tem zmanjšal strošek proizvodnje. Skratka kreativnost delavcev je blokirana.«

Socialni standard padel

Kako se vsa ta dogajanja odražajo na socialni standard ljudi, saj ste glede na proizvodnjo v povsem specifičnem položaju?

»S plačami smo se nekje v republiškem povprečju, medtem ko je na vseh ostalih ravneh standard močno padel. Ravno zaradi

izredno težkih pogojev dela si tega preprosto ne bi smeli dovoliti. V lanskem letu smo prešli na gotovinsko plačilo hrane. To se je odrazilo na število obrokov v družbeni prehrani, prej so jih namreč pripravili in razdelili okrog 500, sedaj pa le okrog 150. Ne glede na kakovost prehrane v kuhinji, je bil z gotovinskim izplačilom storjen korak nazaj. Celo več, s tem smo posegli v neposredno zdravje naših delavcev. Vemo, da so pogoji dela v Livarni izredno težki in ob neredni prehrani bo prej ali slej načeto zdravje delavcev. Posredno se bo še povečala invalidnost. Že to dovolj zgovorno priča, da je politika podjetja zastavljena izredno kratkoročno. Sedaj opažamo, da je število obrokov v začetku meseca v porastu, a konec meseca močno pade.«

Kako je nasploh organiziran družbeni standard v podjetju, saj ste imeli objavljen razpis za zakup objektov družbenega standarda vključno z družbeno prehrano?

»Delno smo objekte družbenega standarda dali v najem, medtem ko smo prehrano umaknili in postopek za oddajo v najem ustavili do nadaljnjega. Na oddajo ostalih objektov v najem, in na prve izkušnje sindikat ne gleda z odobravanjem. Čiščenje smo predali zasebniku skupaj s 13 zaposlenimi delavkami. Res je sicer, da je bilo teh delavk preveč, toda ne po njihovih krivdi. Zastavlja se vprašanje, kdo je določal kriterije njihove »produktivnosti«, ko so jih nastavljali. Hkrati ugotavljamo, da

se ta strošek ni bistveno zmanjšal, če ne celo povečal, saj stroški čiščenja znašajo okrog 150.000 dinarjev. Stroški so celo višji, kot so bili prej.

V najem je bil oddan počitniški dom v Kranjski gori za nekaj čez 3000 mark mesečne najemnine in z zaposlitvijo vzdrževalca. Povedano je bilo, da se s tem pogoji za oddih Livarjevih delavcev ne bodo bistveno spremenili, žal pa delavci oddiha v tem domu skorajda ne koristijo več.

V januarju so bili ukinjeni prevozi na delo, ker je bilo pretrgano sodelovanje s Kompas rent – a carom. Zaenkrat še ne vemo, če bomo dobili povrnjene stroške prevoza. Problem je tudi, da so delavci preprosto izviseli, saj na določenih relacijah sploh nimajo sredstev javnega prevoza. Skratka spet imamo opravka s kršitvijo kolektivne pogodbe. Delavci so namreč v nezavidljivem materialnem položaju, in če k temu dodamo še, da tiste plače, ki jih dobimo po osemnajstem, je že naslednja kršitev pogodbe. Izplačila plač so med 23. in 25. v mesecu.«

Pogodba

Koliko in kako uspevate uveljavljati zahteve sindikata in kakšen je vaš položaj kot sindikalnega poverjenika?

»V podjetju se vodilni težko sprijaznijo s tako zastavljeno aktivnostjo sindikata. Zaenkrat nam uspeva v veliki meri uveljavljati svoje zahteve na delavskem svetu, čeprav je ta polariziran. Hkrati se išče fine metode, kako me onemogočiti. Povedati

moram, da se je že poskušalo z mojo odstavitvijo kot predsednika komisije za delovna razmerja. V tem primeru sem sam ponudil odstop, vendar sem zahteval, da se predhodno ugotovi moja odgovornost in moje napake. Opozoriti namreč moram, da je tudi ta komisija morala sprejeti nekatere vsiljene odločitve.«

In zagotavljanje pogojev za normalno sindikalno delo?

»Ta čas se dogovarjamo z direktorjem o podpisu pogodbe o delu sindikata, kjer bomo urebili medsebojne odnose. Do podpisa še ni prišlo, ker se dogovarjamo o nekaterih določbah, za katere direktor meni, da so za njega preveč zavezujoča.«

Kakšno je stališče sindikata do lastninjenja?

»Čeprav se stališča delavcev tu negira, bo sindikat vztrajal, da bo pri lastninjenju soudeležen.«

Ali ste podrobneje informirani s prodajo sklada skupne porabe na ravni IMP-ja?

»O tem nimamo nobenih informacij. V tem primeru bi se morali organizirati in dejansko ugotoviti, kolikšen delež teh zmogljivosti je bil grajen iz prispevkov od naših osebnih dohodkov in na tej osnovi bi morali zahtevati lastniško pravico sindikatov do tega premoženja in na osnovi tega bi si moral sindikat izboriti soupravljaljsko pravico in s tem tudi dostop do pocieni letovanja, kajti delovanje teh zmogljivosti po tržnih principih je delavce oddaljilo od kakršnekoli možne oblike dopusta.«

J. Votek

PRELEST, d.o.o.

Titova 37, 61000 LJUBLJANA
tel.: 314-957, 321-043
telefaks: 313-765
z.r.: 50102-601-3114

VELIKI LOŠINJ POMLADI

Naše podjetje vam nudi možnost letovanja v enem najlepših koticov Jadranskega morja.

V našem domu na Velem Lošinju se boste prijetno počutili, saj je ta kraj znan po izredno blagem podnebj.

Veli Lošinj je prijetno, mirno staro mesto, ki ga obdajajo bujni gozdovi. Ti veliko prispevajo k temu, da je že od nekdaj in daleč naokoli znan po izrednem učinku na naša dihalna in kožne bolezni, zato ga obiskujejo bolniki z astmatičnimi obolenji, ki se lahko tudi zdravijo v tujkajšnji bolnišnici.

Naš počitniški dom leži v starem delu mesta Veli Lošinj.

V njem imate na razpolago:

- 6 dvoposteljnih sob,
- 4 troposteljne sobe,
- 6 štiriposteljnih sob.

Vse sobe imajo tekočo vodo, sanitarije a kopalnica je skupna za nadstropje.

V okolici našega doma je veliko možnosti za sprehod, za ogled zanimivega starega mesta, sprehod po stezicah gozdov in ob morju ter tudi lažji vzponi na hrib Sv. Ivana in Ane s čudovitim razgledom po bližnjih otokih in zalivih.

V času vašega bivanja v našem domu vam nudimo tudi organizacijo kopanja v bazenu in igranje tenisa na igriščih, ki so 5 minut hoje oddaljena od hotela Punta.

Po vaši želji se boste lahko tudi udeležili ribolova z domačimi ribiči.

Cena polnega penziona je do 1. 6. 1991 165,00 din. Otroci do sedmega leta starosti imajo 30% popusta.

Cena se lahko spremeni, če bi občutno zrasli življenjski stroški. Večjim skupinam nudimo poseben popust po dogovoru.

Način plačila:

- 30% ob prijavi,
- 40% ob pričetku letovanja,
- 30% v roku enega meseca po končanem letovanju.

Želimo vam prijeten dopust, predvsem pa spomladi, ki na Lošinju že prihaja.

Delavci IMP-ja izkoristite prvomajske praznike za oddih na Lošinju.

Prijave sprejema
vodja sektorja turizem:
Jožica Hren

Glasnik je tudi vaš
časopis!
Sodelujte!
Telefon uredništva:
(061) 321-043

SIINDIKAT DELAVCEV GRADBENIH DEJAVNOSTI SLOVENIJE

Čim prej podpisati pogodbo

Zakon o podjetjih, ki je nadomestil zakon o združenem delu, ne štiti več delovnega mesta in delavca, dovoli pa sindikatu delovanje v podjetju. Tudi delovno-pravna zakonodaja je bistveno drugača kot pred letom dni. Priznati moramo – hočemo ali ne – da se z ozirom na sedaj veljavno zakonodajo, kakor tudi na zakone, ki se pripravljajo, položaj delavca bistveno spreminja, in sicer čedalje na slabše.

Ker delavce ne štiti nihče drug kot le sindikat (poslovodne strukture se z ozirom na pristojnosti iz zakonodaje obnašajo popolnoma suvereno, kot da so lastniki kapitala in tudi delavcev; delavski svet pa je tudi izgubil vrsto pristojnosti na področju delovno-pravne zaščite delavca; strokovni delavci pa izvajajo naloge, ki jim jih naloži poslovodstvo, te pa niso vedno v korist delavcev), je le-ta organiziran v večini podjetij ne glede na to, ali je novi ali stari ali svobodni ali neodvisni ali samostojni.

Gradbeniška peticija

Gradbeniki, ki v svojo dejavnost vključujejo poleg visokih in nizkih gradenj tudi montažerje in inštalacije ter zaključna dela v gradbeništvu in industrijo gradbenega materiala, ter vodno gospodarstvo in projektivo ter inženiring dejavnost, so v večini vključeni v Sindikat delavcev gradbenih dejavnosti R Slovenije, ki deluje znotraj Svobodnih sindikatov Slovenije. Pristopne

izjave za gradbeniški sindikat je podpisalo 36.000 gradbenikov. O akcijah, ki jih vodi Sindikat delavcev gradbenih dejavnosti, smo se pogovarjali s sekretarjem **Jernejem Jeršanom**. »Sedaj sta dve poglavitni nalogi gradbeniškega sindikata, panožna kolektivna pogodba in peticija – gradbeništvo 91.

Za peticijo, ki smo jo naslovili na republiški izvršni svet in na slovensko skupščino, smo se odločili zaradi vse večjega pomanjkanja del za gradbenike in seveda tudi za montažerje, zaradi česar prihajajo podjetja v ekonomski propad, zaposleni pa v izredno težke socialne razmere in v vse večjo socialno negotovost in so vse bližje brezposelnosti.

Podpisovanje peticije kar dobro poteka, zaključeno pa bo v tem mesecu. Podprl jo je tudi minister za industrijo in gradbeništvo Izidor Rejc, obljubil pa je tudi hitrejšo reševanje problematike slovenskega gradbeništva, saj smo tik pred začetkom gradbene sezone, ko bodo gradbeniki morali vedeti pri čem so.

Panožna kolektivna pogodba

Tudi glede kolektivne panožne pogodbe se stvari prepočasno premikajo. V sindikatih smo pripravili predlog (poleg Zveze svobodnih sindikatov smo k sodelovanju povabili tudi vse druge sindikate) gradbeniške pogodbe, ki izhaja iz specifičnih pogojev dela v gradbenih dejavnostih, ki sodijo v našo branžo. Določili smo tudi vrednost enostavnega živega dela, ki naj bi

bilo kalkulacijska osnova pri oblikovanju ponudb in pod to osnovo, ki zagotavlja tudi normalne osebne dohodke za delavce, ne bi smeli iti.

Strokovne podlage za naš predlog kolektivne panožne pogodbe so ocenjene kot zelo dobre. Uporabili smo tudi vse znane metode, da smo tipična dela lahko razvrstili v ustrezne tarifne razrede in da smo ustvarili primerna razmerja med njimi.

● Program sanacije stanja v gradbeništvu in ukrepi za uveljavitev tržnega gospodarstva, ki sta ga pripravila sindikat in sekcija za gradbeništvo pri Gospodarski zbornici Slovenije, naj bi predstavil stanje, poglede in cilje, ki naj bi jih v prihodnje dosegli.

Za doseg te ciljev so potrebne poleg korenitih in doslednih gospodarskih ukrepov tudi tiste politične odločitve, ki bodo omogočile gospodarstvu, da bo prešlo od besed o jutrišnji Evropi in tržnem gospodarstvu tudi dejansko v pravno in ekonomsko utemeljeno gospodarsko reformo. Tako so zapisali na koncu programa njegovi ustvarjalci, v njem pa predvidevajo čimprejšnje sprejetje zakonov o zidavi objektov, o prostoru in o urejanju naselij ter drugih posegov v prostoru. Prav tako bo moral biti kmalu sprejet zakon o standardizaciji, ki naj bi bil prilagojen evropskim standardom.

Pri zaposlovanju naj bi upoštevali olajševalna merila za predčasno upokožitev in omogočili naj bi dokup let. Posebne programe bi imeli za presežne delavce, zanje naj bi zaradi sezonskega značaja dela v gradbeništvu veljal rok devetmesečne socialne varnosti. Za sodelovanje s sindikati naj bi bila osnova kolektivna pogodba, ki naj bi bila obvezujoča tudi za naložbenike.

Še ta mesec bomo imeli usklajevalni sestanek z nasprotno stranjo, saj želimo, da bi bila kolektivna pogodba podpisana do 1. aprila, kot je to povsod po svetu, kjer pred gradbeno sezono določijo vse komponente v kolektivni pogodbi in jo tudi spoštujejo.

Edini argument, ki je ostal nasprotni strani v pogovorih in pogajanjih okrog kolektivne pogodbe, je bil, da podjetja ne bodo mogla nameniti 45, ponekod pa tudi do 60 odstotkov več sredstev za plače delavcem, ki naj bi jim pripadale na osnovi kolektivne pogodbe. Na sindikatih smo povedali, da pri nekaterih določbah kolektivne pogodbe vztrajamo, in tarifni del je tisti, kjer ne bomo popuščali, pri drugih pa bomo dali možnost pogajanj.

Sindikalni pluralizem

Kakšno je vaše stališče do drugih sindikatov v Sloveniji?

»V svobodnih sindikatih nismo nikoli nasprotovali porajanju novih sindikatov. Nasprotno, želimo si sodelovanja med vsemi sindikati, saj bomo vsi enotni in združeni še močnejši, in šele takrat bo sindikat tudi pri nas dobil klasično pogajalsko in zaščitno vlogo, to je vlogo »delavske opozicije.«

Praksa v gradbeniškem sindikatu je takšna, da vsa gradiva, ki jih pri nas pripravimo, ponudimo tudi vsem drugim sindikatom v podjetjih, ne glede na to, ali so naši člani ali ne. To počnemo zato, ker želimo iskati in tudi najti skupne interese vseh

gradbenikov, ne glede na njihovo sindikalno ali strankarsko pripadnost. Samo enotni bomo v sindikatih tudi močnejši.«

Organiziranost

»Pred dobrim letom dni, ko je stari sindikat prenehal delovati, smo se gradbinci skupaj z drugimi, ki sodijo v našo branžo, organizirali v Sindikat delavcev gradbenih dejavnosti Slovenije znotraj Zveze svobodnih sindikatov. Naš najvišji organ je skupščina, a glede na dejavnosti, ki jih združujemo, pa imamo pet odborov, in sicer: odbor za gradbeno operativno, ki združuje visoke in nizke gradnje, odbor za industrijo gradbenega materiala, odbor za montažerska in zaključna dela, odbor za vodno gospodarstvo in odbor za projektivo in inženiring. Predsedniki teh odborov in predsedniki petih komisij so člani izvršnega odbora našega sindikata.

Težišče naše dejavnosti je na terenu, kjer imamo trenutno organiziranih 14 območnih odborov gradbeniškega sindikata. Njihova aktivnost je od kraja do kraja različna, želimo pa si, da bi bila čim večja v središčih, kjer je več gradbenih podjetij, kar do sedaj ni bil primer. Najmočnejšo skupino predstavljajo v gradbeniškem sindikatu delavci iz gradbene operative, in sicer 60 odstotkov, sledijo jim s 14 odstotki delavci iz montažersko-inštalacijskih in zaključnih dejavnosti, s po 10 odstotki so zastopani IGM in projektanti ter inženiring dejavnost, najnižji odstotek, le 5 odstotkov, pa ima vodno gospodarstvo.«

C. Pavlin

PODPISOVANJE PETICIJE V GRADBENIŠTVU

Več kot 14.000 podpisov

Vse večje pomanjkanje del za gradbene dejavnosti, v katere so vključena tudi montažerska in inštalacijska dela, je pripeljalo do tega, da je Sindikat delavcev gradbenih dejavnosti Slovenije, ki deluje znotraj Svobodnih sindikatov Slovenije, pripravil peticijo – gradbeništvo 91. V podpisovanju peticije sodelujejo zaposleni v podjetjih gradbenih dejavnosti ne glede na to, ali so člani kateregakoli sindikata ali pa v sindikat sploh niso včlanjeni. Podpisovanje peticije kar dobro poteka in podprl jo je tudi minister za industrijo in gradbeništvo Izidor Rejc, zaključeno pa bo v tem mesecu.

Zaradi pomanjkanja del prihajajo gradbena podjetja, in s tem tudi vsa druga v tej verigi (projektiva, inženiring, IGM, montažerji, inštalaterji in drugi), v izredno težek položaj, nekateri pa celo v propad. Tudi zaposleni v teh podjetjih so v izredno težkih socialnih razmerah, grozi pa jim tudi še večja brezposelnost.

Peticija je bila naslovljena na izvršni svet in skupščino R Slovenije z zahtevo, da sprejmeta ukrepe za:

– sprejem programov za preprečitev nadaljnjega padanja investicijskih sposobnosti gospodarstva,

– oživitve investicijskega ciklusa pri javnih delih, infrastrukturi ter stanovanjski zidavi in obnovi,

– razbremenitev gospodarstva z vse večjimi dajatvami za predrago državo,

– sprejem razvojnih, zaposlitvenih in socialnih programov v republiki, ki bodo omogočili odpiranje delovnih mest in bodo zagotovili delo preseženim delavcem, delovnim invalidom in delavcem, ki so se izčrpali v težkih razmerah za delo v gradbeništvu.

● Gradbeništvo je kot samostojna panoga za trgovino druga največja gospodarska dejavnost v Sloveniji. Ustvarja od 9,2 do 12 odstotkov družbenega proizvoda gospodarstva Slovenije (industrija je namreč kot največja gospodarska dejavnost sestavljena iz večih panog, ki so vsaka zase manjša od gradbeništva).

Gradbeništvo zaposluje danes 10,75 odstotka vseh zaposlenih v gospodarstvu Slovenije in izvaža v desetletnem obdobju povprečno 253 milijonov US dolarjev gradbenih storitev letno. S tem zavzema gradbeništvo vidno mesto v slovenskem gospodarstvu in predstavlja enega ključnih elementov prestrukturiranja celotnega gospodarstva Slovenije.

– zahtevamo tudi podpis, uveljavitev in upoštevanje panožne kolektivne pogodbe za gradbene dejavnosti Slovenije ter ustrezno vrednotenje specifičnih razmer za delo in življenje zaposlenih v gradbeništvu. Če program peticije pod geslom »Gre za mene, za moje delo in pošteno plačilo« ne bo dal rezultatov, sindikati predlagajo organiziranje stavke vseh zaposlenih v gradbenih dejavnostih Slovenije.

Ker je položaj v gradbeniških podjetjih veliko slabši, kot si nekateri predstavljajo, predstavlja ta peticija le gašenje požara, čeprav bi ga morali preprečiti že veliko prej. Seveda pa to ni naloga sindikata, ampak pristojnih teles v republiki, ki ne bi smela dopustiti, da se gradbeništvo znajde v tako težkem položaju.

Tako pa se sedaj govori, da je skoraj 40 odstotkov delavcev

preveč, da dela ni dovolj za vse, in da pravzaprav nihče ne ve, kaj bo z gradbeništvom v prihodnje.

Če bodo mlini na izvršnem svetu in v skupščini mleti prepočasi, bi se znalo zgoditi, opozarja sekretar Sindikata delavcev gradbenih dejavnosti Slovenije Jernej Jeršan, da bo med gradbeniki počilo, saj bo konec njihovega potrpljenja. Stavkovni odbor, ki ga še vedno niso razpustili, bo prisiljen objaviti in pripraviti splošno stavko v gradbeništvu.

Sicer pa, pravi Jeršan, drugod po svetu, če je država v krizi, vlada izbere neko dejavnost, jo finančno podpre in poskrbi za njen razvoj, kar za seboj potegne tudi druge dejavnosti. Zakaj ne bi bilo pri nas to gradbeništvo, saj se nanj navezuje več kot 30 odstotkov drugih dejavnosti.

Gradbeniško peticijo je doslej podpisalo že več kot 14.000 zaposlenih v gradbeniških dejavnostih in upamo samo lahko, da za gradbenike ni vse zamujeno.

C. P.

ARIS

Konec samouprave – borba za pravice

Z besedami »konec samouprave in borba za pravice delavca« sva začela pogovor s predsednikom sindikata v Arisu Karlom Jurčevičem. »Na prvi pogled bi lahko bilo najino pogovarjanje brezpredmetno, kajti zaenkrat smo podjetje oziroma družba, če seveda izhajam iz organizacijske forme, ki je kljub hudim časom solidno poslovila in ga še niso zatekli kaki hudi stresi.«

Ustvariti dobra izhodišča

»Morda – no ne morda, ampak dejstvo je, da moramo ta položaj izkoristiti in si zagotoviti čim ugodnejša izhodišča za naš položaj v podjetju,« razlaga Karel Jurčevič. Nedavno tega se je sindikat pogovarjal z direktorjem Jožetom Novakom in postavil določene zahteve. Cilj sindikata v tem času je podpis kolektivne pogodbe in si zagotoviti vpliv pri upravnem odboru delniške družbe. V ta namen je sindikat izvolil posebno pogajalsko skupino, ki bo poskušala delavcem zagotoviti maksimum pravic, ki izhajajo iz kolektivne pogodbe in pozitivne delavske zakonodaje.

Kot kaže v okviru samih pogajanj s poslovodstvom ne pričakujemo večjih problemov. Edino kjer se lahko zalomi, so tarifne postavke, boljše rečeno plače. Zaenkrat jih argument o sorazmernem solidnem povprečju med 8 in 9 tisoč dinarji preveč ne

zadovoljuje, zato so zahtevali, da se kot izhodišče za določanje tarifnih postavk po kolektivni pogodbi izhaja iz dejanskega delavskega povprečja. Zahtevali so, da se pri izračunu povprečnega mesečnega osebnega dohodka izvzame vodilno ekipo oziroma poslovodstvo. Po prvih ocenah naj bi pogodbo podpisali okrog 15. oktobra. Karel Jurčevič pravi, da bodo v pogodbi dosegli več kot zgolj zagotavljanje minimuma pravic.

Dvojnost ali trojnost

Aris se je v lanskem letu takoj ob zahtevani zakonski preobrazbi preoblikoval v delniško družbo. V ustanovnem kapitalu delniške družbe so delavci udeleženi s tremi odstotki vrednosti razpisanih delnic. »Ne glede na to, da smo delničarji, se mi zdi, da je nujno, da si zagotovimo čim boljše pogoje in čimveč pravic iz živega dela, saj od tega nenazadnje tudi živimo,« razmišlja Karel Jurčevič. Poleg podpisa za delavce ugodne kolektivne pogodbe je cilj sindikata, da si zagotovi predstavniško mesto v upravnem odboru družbe. Cilj predstavništva delavcev v sindikatu ni, da bi se vtikal v poslovno politiko, ampak predvsem, da bi bedel nad uresničevanjem delavskih pravic zapisanih v pogodbi.

Ob ugodnem poslovnem rezultatu imajo delavci zaenkrat še zagotovljeno socialno varnost. Zaenkrat v družbi še ni govora o viških ali spiskih, ki so sedaj pojav skorajda v vsakem podjetju. Po pogovoru z direktorjem in tudi po informaciji, ki je zapisana v internem glasilu, v Arisu še vedno uspevajo zagotavljati polno zaposlenost vseh delavcev. Dokler je tako, ne kaže jamrati, ampak si zagotoviti tisto, kar delavcu pripada. Karel Jurčevič pravi, da v tem času več ni v pristojnosti delavcev, da bi ocenjevali organiziranost in ukrepe v podjetju, toda očitno je, da daje nova organiziranost kljub začetnim pomislekom, določene rezultate. O nadaljnjem lastninjenju Karel Jurčevič ni po-

vedal nič konkretnega, kajti o tem še niso razpravljali.

Sklada skupne porabe ne kaže razprodajati

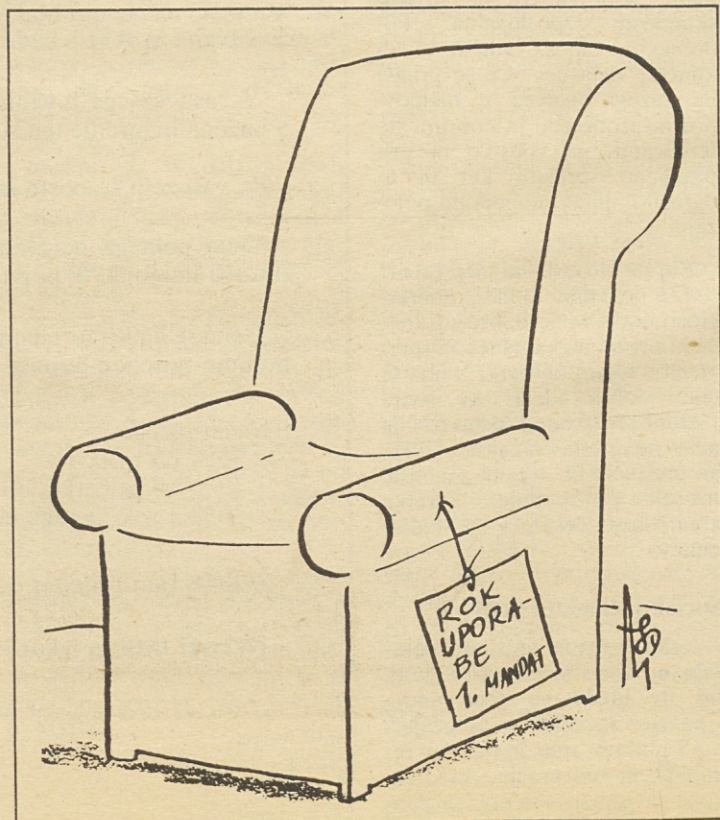
Na koncu nisva mogla mimo sklada skupne porabe IMP-ja. Karel Jurčevič je odkrito priznal, da sindikat žal nima o tem nobenih informacij in da na sestanku v Črnučah o tem problemu niso razpravljali. Zato tudi ni vedel, da se je poslovodstvo podjetja odločilo za prodajo teh sredstev. Ob tem si je zastavil vprašanje, ali je sedanje poslovodstvo povsem kompetentno za odločanje o teh sredstvih. »Delavcem Arisa ni vseeno, kaj se dogaja s temi sredstvi, saj za razliko od ostalih podjetij mi nimamo nobenih počitniških zmogljivosti, ki bi jih koristili naši delavci, in če sedaj le-te razprodamo, ostanejo brez vsega. To je moje osebno mnenje, kajti naš sindikat o tem problemu ni razpravljal od omenjenega sestanka sindikalistov v Črnučah. Bomo pa o problemu razpravljali na prvi seji izvršnega odbora. Kot je znano, smo na sestanku zagovarjali stališče, da se ta sredstva dajo v najem in se določijo pogoji, pod katerimi naši delavci lahko koristijo te zmogljivosti po zanje dostopnih pogojih.

Veste, meni osebno ni vseeno, kaj se dogaja s temi sredstvi, predolgo sem namreč v podjetju hkrati pa sem ves čas opravljal neke funkcije, tako da vem, kako smo sprejemali takšne odločitve, in vem, kako smo se odpovedovali, ko smo te objekte kupovali in kako smo odvajali sredstva za obnovo. Kakorkoli obračamo, del sredstev za vse to je šel tudi iz osebnih dohodkov. In sedaj nas nihče nič ne vpraša, ampak kar prodaja. Očitno je tudi, da sami sindikalisti na te probleme gledamo skozi različna očala. Ne glede na to, pa bi morali ugotoviti svoj delež iz osebnih dohodkov in si zagotoviti upravljalne pravice, ali pa vsaj povrnitev tistega dela sredstev, ki smo jih vložili. S tem skladom je podobno kot z zagotavljanjem pravic iz kolektivne pogodbe. Če se ne bomo zganili, bomo ostali brez vsega, kajti poslovodstvo se v teh časih kaj malo zveni za naš interes in ga moramo zato sami uveljavljati,« je zaključil svoje razmišljanje Karel Jurčevič. J. N.

ZAHVALA

Ob prerani smrti moje drage mame se iskreno zahvaljujem IMP TEN za darovano cvetje in izraze sožalja. Posebej pa se zahvaljujem tistim, ki ste mamu pospremili na njeni zadnji poti.

Marjan Velikonja
Ljubljana, 6. 3. 1991



PODJETNIKI IN URADNIKI

Podjetništvo je postala magična beseda. Če bi ga imeli več, če bi se uveljavilo v večjih in majših podjetjih, bi bili bolj konkurenčni – takšno je splošno mnenje.

Im kaj je pravzaprav podjetništvo? Ga je mogoče enačiti z začetnimi fazami delovanja podjetja? Toda kaj je potem s številnimi podjetji, katerih lastniki so želeli biti inovativni, fleksibilni in še vse drugo, kar enačimo s podjetništvom, a so propadli?

In nasprotno, veliko je podjetij, ki so zrela, srednje velika, dosejajo letno prodajo od 25 milijonov do milijarde dolarjev – in rastejo hitreje kot povprečje. In potem so tu še velikani, kakršni so IBM, 3M in Hewlett-Packard, za katere vsi vemo, da so inovativni, da tvegajo in podpirajo ustvarjalnost.

Pozabimo torej na fikcijo, da obstajajo popolni podjetniki. Če si zamislimo kontinuum in na eni strani človeka, ki se veseli sprememb ter novih priložnosti, na drugi strani pa človeka, ki ga novosti samo vznemirjajo in ogrožajo, potem lahko rečemo, da je večina ljudi nekje vmes. Če ste bolj na prvi strani, ste po duši bolj podjetniški, če po naravi spadate bolj na drugo stran, pa ste po duši manj podjetniški ali, recimo temu tako, bolj uradniški.

Vendar pa takšna delitev nevelja kar počez. Če gre za osebne interese, se ljudje na splošno vedejo podjetniško, ker so močno motivirani, si želi-jo lažjo prihodnost in si jo želijo ter naredijo vse, kar se le da, da bi jo dosegli.

Podjetniško vedenje je zato rezultat tako osebne pripravljenosti na tveganje kot priložnosti, ki se ponujajo v okolju (podjetju). Če povežemo ti sestavini, torej ambicijo posameznika in priložnost, ki je v okolju, dobimo štiri skupine ljudi, kakor vidimo v prikazu 1. Po tem prikazu lahko tudi sklepamo, da je ključna naloga vsakega podjetja doseči identiteto med cilji posameznikov in cilji podjetja. Samo v tem primeru se bo podjetje optimalno razvijalo oziroma se bo v njem večina ljudi vedla podjetniško.

Prvine podjetništva

Obstajajo torej sile, ki zahtevajo ali spodbujajo podjetniški prijem, in sile, ki ga onemogočajo ali zavirajo. Prve so zunanje (vedno hujša zahteva po konkurenčnosti), druge pa so notranje

(odpor tako imenovanih uradniških osebnosti). Uradniška osebnost se sprašuje:

– Kakšni viri so mi na voljo (in to je dovolj)?

– Koliko sme trg vplivati na podjetje?

– Kako bi zmanjšal vpliv drugih na svoje delovanje?

– Katere priložnosti ustrezajo podjetju?

Podjetnik, ki je na drugi skrajnosti točki, pa se sprašuje:

– Ali je kje kakšna nova priložnost?

– Ali bi jo lahko izabil?

– Kaj potrebujem za to?

– Kako si lahko priskrbim vse, kar potrebujem?

– Kakšna je najprimernejša organizacija, da dosežem cilj?

Razlike v enem in drugem pri-jemu bodo postale še večje, ko jih bomo razčlenili.

Nova priložnost

Prva podjetniška poteza je odkriti priložnost. Podjetniški tip ves čas opazuje okolje in išče nove priložnosti, medtem ko uradniška osebnost želi ohraniti stanje, kakršno je (glej prikaz 2, točka A). Toda iskanje priložnosti ni samo pasivno opazovanje. Podjetnik mora tudi nekaj pri-spevati. Nova priložnost je morda le uspešna kombinacija starih idej. V računalništvu, na primer, je veliko podjetij, ki prodajajo le neznatno različne programske pakete, prilagojene različnim tržnim segmentom.

Na splošno lahko rečemo, da je razcvet številnih podjetij povezan prav z dejstvom, da so pravi trenutek zaslutili, kje so nove priložnosti znanja, in nasprotno, propad številnih drugih podjetij lahko pripišemo dejstvu, da so se trmasto oklepala starega posla.

Mnoga podjetja pa se ne odziva-jo na spremembe na trgu tudi zato, ker se zavedajo neprijetnih posledic (na primer odpuščenja delovne sile), ki bi jih povzročile spremembe v poslovnih politiki. Toda takšno zapiranje oči pona-vadi na koncu prinese samo

slabše rezultate (značilen primer zato je železarska industrija). Tudi zelo formalno tri-ali pet-letno načrtovanje lahko povzroči popolno slepoto za pomembne spremembe na trgu.

Kako izrabiti priložnost

Opaziti priložnost je seveda samo del naloge. Iz tega je nato treba nekaj narediti. Zato je za podjetnike značilno, da po ti-stem, ko priložnost opazijo, hitro ukrepajo. Seveda pri tem tudi tvegajo, vendar tveganje ne sme biti slepo. Podjetnik mora poznati »ozemlje«, na katerega stopa, vedeti mora, kaj je mo-goče in česa ni mogoče. Raču-nalnikarji, na primer, pogosto napovejo novosti in svoj prihod-nji prodajni program, čeprav iz-delka še niso skonstruirali do konca. Ocenjujejo pač, kaj bodo morali narediti do roka, ki so ga napovedali.

Uradniško naravnani posa-mezniki ali podjetniki pa se zelo počasi odzivajo na spremembe in se spuščajo v dolgo pregovarja-nje z vsemi, ki bi jih spremembe lahko prizadele. Uradniki prav-zaprav vsako spremembo in no-vost doživljajo kot napako v načrtovanju.

Razliko med enim in drugim prijemom si lahko ogledamo v prikazu 2, točka B. Najboljši primer za prvi prijem je japonska industrija, v kateri sprejemajo vse odločitve s soglasjem, mimo birokratskih pravil, in to zelo hitro, značilen primer za drugi pri-jem pa je ameriška elektorsna industrija.

Kaj potrebujem?

Po tistem, ko odkrijejo novo priložnost in se odločijo, da bodo poskušala iz tega nekaj iz-tržiti, mnoga podjetja (pa tudi vladne agencije ali nevladne or-ganizacije) angažirajo zelo ve-liko virov, gmotnih in drugih, ter upajo, da bodo uspela. Toda iz-kušnje kažejo, da uspeh ni pove-zan z obsegom sredstev in virov, ki jih namenimo za neki cilj. Bolj primerna je misel, da je nuja mati odkritja. Uspešni podjet-niki znajo namreč zelo smotno izrabiti tudi skromna sredstva in možnosti – in to je tisto, kar je pomembno.

Pogosto so skromna sredstva tudi vse, kar podjetnik premore, zato imajo ljudje velikokrat vtis, da podjetniki tvegajo, ker posta-vijo na kocko vse, kar imajo. Toda pri tem ni bistvo, da tve-gajo, temveč to, da izredno smo-trno in zbrano izrabljajo vire, ki jih imajo na voljo. Kako pre-vidno mora ravnati podjetnik s svojimi viri, kako mora tehtati ugodne in neugodne možnosti, da se mu bodo sredstva povrnila, kaže točka C v prikazu 2. Kot vidimo, obstaja pri podjetnikih nevarnost, da se lotijo posla s preskromnimi viri, pri velikih podjetjih ali korporacijah pa je nevarnost, da začnejo posel s prevelikimi viri. Zato velja tako za male kot za velike po-djetnike oziroma za dobra po-djetja, da se je pametno vsakega novega posla lotevati postopoma. Tako se je na primer IBM postopoma spustil na mikrorachu-nalniški trg strojne in program-ske opreme. Naštejemo lahko kar nekaj dejstev, zaradi katerih je pametno postopoma angaži-rati svoje vire:

– V bistvu ne vemo vnaprej, kaj vse (tehnologija, znanje itd.) bomo potrebovali, da bomo spe-ljali posel do konca.

– Razmere na trgu (cena nafte itd.) in politični dejavniki se lahko čez noč spremenijo.

– Danes se zelo naglo spre-mnjajo tudi navade ljudi, zato ni mogoče vnaprej napovedati, kako se bo »prijel« neki novi izdelek. In zakaj ljubijo uradniki nasprotno taktiko?

– Prepričani so, da bodo z ve-likanskimi sredstvi zagotovo osvojili trg.

– Menedžerji menjavajo službe oziroma hočejo napredo-vati, zato potrebujejo hitre do-kaze (tržni uspeh) za svojo spo-sobnost.

– Previdno osvajanje trga ne prinaša opaznih finančnih rezul-tatov, ki bi vplivali na plače menedžerjev.

– V sistemu načrtovanja ozi-roma pripravljanja proračunov za prihodnja obdobja je lažje pro-dreti z velikimi postavkami kot z majhnimi.

– V velikih organizacijah vse razdelijo v predalčke, zato za novi projekt le s težavo dodelijo na primer novega človeka, ki pa bi bil ključen za uspešen razvoj

tistega projekta. V velikih orga-nizacijah doživljajo podjetniško naravnani ljudje pri vsaki spre-membi težave.

In vendar velja, da je najboljša spodbuda za razvoj novih pro-jektov ta, da tisti, ki jih vodijo, dobijo tista majhna dodatna sredstva in pomoč takrat, ko jih potrebujejo.

Kako si priskrbim potrebno?

Velike založbe imajo ured-nike, tehnične urednike, marsik-daj tudi svojo tiskarno in veliko prodajno mrežo. Nove založbe sestavljajo denimo trije ljudje, ki po potrebi najemajo zunanje so-delavce oziroma podjetja za po-samezne storitve. Za podjetniško dušo je dovolj, če so različni viri na voljo takrat, ko jih potrebuje, uradnik pa želi imeti vse vire sam in seveda zaposlovati toliko ljudi, da so pokrite vse možnosti. Podjetnik izrablja vire drugih, vendar so vrata njego-vega podjetja odprta za nove ljudi, za nove stalno zaposlene, če to zahteva naraščajoči obseg posla. Primerjamo to razliko v prikazu 2, točka D.

Okolica včasih obravnava po-djetnika kot izkoriščevalca, ven-dar pa je takšno ravnanje pravi-je v današnjih spreminjajočih se razmerah, in sicer zaradi nasled-njih vzrokov:

– Zaradi visoko specializira-nega znanja si ni mogoče pred-stavljati, da bi podjetje plačevalo nekoga ves čas, če ga potrebuje le občasno.

– Zaradi visokih stroškov ni gospodarno kupiti vse tehnolo-gije, ki jo podjetje potrebuje; Gospodarnejši je zakup ali skupno lastništvo ali kakšna dru-gačna rešitev. – Na splošno ve-lja, da začasni najem nekega vira (materialnega ali ljudi) zniža stroške razvoja novega projekta. Takšnemu ravnanju je nasprotno uradniško ravnanje, ki je pogo-sto rezultat dejstva, da je status, ki ga nekdo uživa, povezan s sredstvi, ki jih upravlja, ali s številom ljudi, ki jih vodil. Uradniki so prepričani, da imajo prav in trdijo, da:

– Veliko osebja hitreje izpelje projekt, kot če se je treba za vsako fazo pogajati z zunanjimi sodelavci.

– Stabilnost je mogoče doseči le, če ima podjetje svojo teh-

nično opremo, zaloge in tako na-prej.

– In naposled so še navade. Mar nimajo vsi svojega računal-niškega centra, svoje marketinške mreže, svoje proizvodnje?

Kakšna je primerna organizacija?

Koliko ustvarjalnih ljudi se je že naveličalo dela in življenja v velikih organizacijah in si zaže-lelo ustanoviti svoje podjetje! Seveda je razlika med tem, kako delo organizira podjetnik in kako uradnik, zelo velika. Po-djetnik je v stiku z dogajanjem in čuti, kako se stvari razvijajo, uradnika pa zanima samo to, kako so razdeljene odgovornosti in pravice in kdo odloča. Pri-pravljen je sprejeti odločitev, ne da bi povprašal za mnenje ljudi, ki jih bo ta odločitev prizadela.

Podjetja, ki nimajo veliko vi-rov, temveč so odvisna od zuna-nje pomoči, razvijejo nefor-malne informacijske kanale tako zunan kot znotraj podjetja. Po-djetja, ki imajo svoje vire, razvi-jejo birokratske strukture, ki z njimi upravljajo. Toda nepo-sredno kontaktiranje se po sili razmer razvije tudi v velikih po-djetjih. Primerjavo med obema prijemoma vidimo v prikazu 2, točka E.

Mnogi mislijo, da te razlike izvirajo iz tega, ker podjetniki niso sposobni delegirati odgo-vornosti in dejavnosti, v resnici pa gre za različno filozofijo in prijem in ne za podjetnikovo ne-sposobnost. Podjetnik ukrepa zato, ker:

– Mora nadzorovati vire, ki jih nima. Motivirati mora zuna-nje partnerje, da bodo delali tako, kot da bi bili podjetnikovi viri.

– Mora biti prožen. V današ-njih naglo spreminjajočih se raz-merah je ključno, da je podjetnik v tesnem stiku z okoljem in da iz njega sprejema pomembne in-formacije.

– Z nehierarhično organiza-cijo spodbuja ustvarjalne ljudi v podjetju.

Uradniki seveda mislijo dru-gače. Trdijo, da je z rastjo po-djetja potrebno uvesti formalno načrtovanje in nadzor nad vsemi dejavnostimi.

Nadalj. na nasl. str.

Blisk

Kabelska televizija v Murski Soboti z okolico

Bliskovi monterji so z deli pri montaži kableske televizije v mestu Murska Sobota z okolico nekje na sredi. Kljub temu, da so v nekate-rih naseljih že obstajali sistemi kableskega prenosa, so se v Murski Soboti odločili za povezavo celotnega sistema. Do tega bo prišlo z izgradnjo sistema v Murski Soboti. Do omenjene povezave naj bi prišlo predvsem zaradi širše možnosti gledanja internega kanala. Po besedah vodje projekta inž. Vlada Jute so v Murski Soboti začeli resno razmišljati o kableskem sistemu v lanskem letu. Takrat je bil na ravni občine sprejet odlok o kableski televiziji in pri izvršnem svetu je bil imenovan odbor. Kaj več občina za sistem ni naredila. Aprila lanskega leta je bil že razgrnjen lokacijski načrt. Po končani »upravni proceduri« je v septembru prišlo do razpisa del za izvajalca gradbe-nih, montažnih in finomontažnih del.

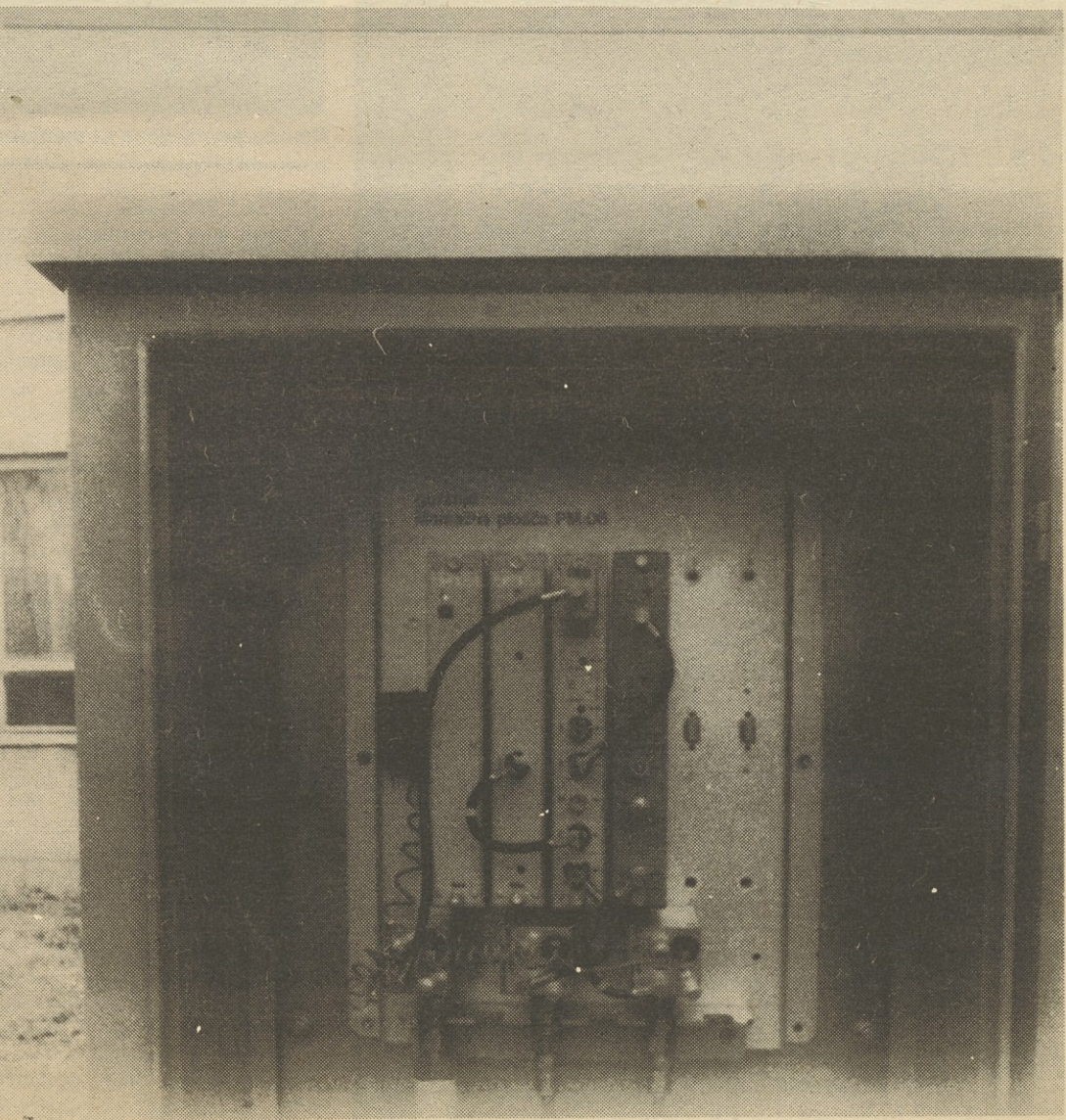
Glede na razpisano opremo in zahtevan rok za dokončanje je dela pridobil Blisk. Tako so bliskovci v prvi fazi montirali 100 priključkov in v naslednji fazi še 700. Vzporedno z montažo primarnega in sekundarnega voda so začeli še z montažo glavne postaje na Koceljevi ulici. Glede na precej dolg upravni postopek so imeli še srečo, pravita Vlado Jut in Franc Friškič, da so v zadnjem trenutku uspeli zagotoviti prostor na omenjenem stanovanjskem bloku, sicer bi morali čakati na dokončanje naslednjega bloka vsaj do jeseni letos.

Samofinanciranje

Kljub uradni podpori sobo-škega izvršnega sveta je ta le in samo papirnata, kajti razen od-loka se soboška vlada pri pro-jektu ni angažirala. Tako naroč-niki sistema kableske televizije financirajo sami. Priključek v stanovanjskem bloku, in sicer če so nanj priključeni vsi stano-valci, stane 200 mark, v vrstnih hišah 700 mark in v individualnih hišah 800 mark. Sedaj, ko je si-stem v mestu skorajda zaključen, se je odločila za sofinanciranje priključka stanovanjska skup-nost, ki bo pokrila 15 odstotno vrednost priključka. Po besedah Vlada Jute, je to svojevrsten pa-radoks, kajti po njegovih precej bogatih izkušnjah s projektira-njem in vodenjem del v drugih občinah je to prvi primer, ko vlada tudi finančno ne podpira

projekta, kajti po njegovi oceni gre le za infrastrukturno na-ložbo. Ne glede na to ima odbor dosedaj podpisanih okrog 990 pogodb z individualnimi in 900 z lastniki priključkov v blokov-skih stanovanjih. Predvidoma bodo z deli zaključili v treh letih. K temu še dodajmo, da se je projekt v tem času razširil in za-jema že okoliška naselja, Morav-ske toplice, Krog, Tišino, Pu-conce in Černelavce, v pripravi pa je že dokumentacija za pri-ključitev Bakovec.

V času izgradnje sistema naj bi prišlo do ustanovitve podjetja za vzdrževanje in nadaljno izgra-dnjo sistema. To naj bi se delno pokrivalo iz dohodkov iz oddaja-nja internega kanala, torej na rač-un ekonomske propagande in naročnine, ki naj bi znašala vred-nost 10 odstotkov RTV naroč-nine.



Razdelilna postaja

Oprema

Zanimivo je, da so se projek-tanti kljub poplavi domače opreme za kablesko in satelitsko televizijo odločili za opremo in inštalacijski material iz uvoza. To je nekoliko presenetljivo za radi bližine Elrada in tudi »vpe-tosti« Bliska v IMP, ki naj bi proizvajal prav tako kakovostno opremo. No Vlado Jut nas je pri tem uspel prepričati, da prepro-sto domača podjetja zaenkrat niso konkurenčna tujim, pa če-tudi nekatere vitalne dele same uvažajo ali pa jih izdelujejo v ko-operaciji. Zato so se odločili za nemškega dobavitelja, ki je bil konkurenčnejši tako pri postaji kot tudi pri primarnih in sekun-darnih kablilih.

Programi

Sama montaža je po besedah Franca Friškiča in Vlada Jute precej zahtevna, saj se praktično srečujejo z vsemi razvodi, in si-cer od prostozračnih do zemelj-skih.

Ne glede na probleme in pre-cej hudo zimo, saj je znano, da pri zelo nizkih temperaturah ni bilo moč delati, dela potekajo po načrtih. Do sedaj obratuje 6 do-mačih in 8 satelitskih kanalov. Ta mesec bo začel poskusno obratovati interni kanal. Name-sto kanala za Koper pa so vklju-čili sprejem in distribucijo madžarskega drugega kanala, za ka-terega je vladal v mestu velik interes. Do poletja bo začelo z obratovanjem 24 kanalov na frekvenčnem območju od 70 do 300 MHz. Sistem in oprema do-segata frekvenčno območje od 5-400 MHz.

J. V.

TOLMIN

Širitev in obnova mesarije

Primorci se zadnje čase pritožujejo nad pomanjkanjem dela. Pravijo, da tako sušnega obdobja ne pomnijo, pa tudi nobenih izgledov ni, da bi se premaknilo na bolje. Da je zares hudo, se vidi tudi iz razpoloženja monterjev, ki precej črno vidijo svojo perspektivo.

Ne glede na težave se kljub vsemu nekaj dogaja, tako da povsem brez dela niso. Večja skupina monterjev je v tem času prisotna na obnovi in širitvi MIP-ove predelave mesa v Tolminu. Monterji sicer pravijo, da je to v primerjavi s prejšnjimi časi srednje velik objekt a za sedanje sušne čase velik. Ne glede na velikost je omenjeni objekt izredno zahteven. Poleg visokih zahtev pri klasičnih inštalacijah je v samem objektu precejšen obseg tehnoloških inštalacij. Ob zahtevnosti izvedbe so tu še izredno kratki roki. Kratki roki so v zadnjem inflacijskem času, a to je danes že postala stalnica.

To je monterjem tudi samoumevno, saj pri tem malem številu naložb, kar jih je, vlagatelji težijo k temu, da naložbe zaključijo s čim manjšimi stroški.

Inštalacije

Dosedaj je opravljena v MIP-u dobra tretjina monterskih del, so povedali vodilni monterji klime Dinko Ferbežar, kurjave Bojan Čebon in vode Viktor Drnovšek. Ostali dve tretjini bodo zaključili do konca aprila. Inštalacijska dela, kot smo lahko razbrali iz projektne dokumentacije, obsegajo gretje, vodo, hlajenje in plinske razvode. Plinska inštalacija

za potrebe kuhinje, bolje rečeno pripravo mesnih polizdelkov, obsega nizkotlačni in visokotlačni razvod s plinsko postajo. Pri izvedbi uporabljajo brezšivne jeklene cevi, kot to zahtevajo predpisi za izvedbo tovrstnih inštalacij.

Svojevrstna novost je izvedba inštalacij za hladilne komore. Kot je znano, se v hladilnikih iz ekoloških razlogov več ne uporablja freon, ampak sta ga nadomestila amonijak in glikol, zato so tudi nekoliko večji. S hlajenjem je povezano prezračevanje. Dinko Erbežar pravi, da ta obsega dovod in odvod zraka, postavitve klimatov in ventilatorskih enot, s samo tehnologijo pa je povezana hladilna tehnika. Hladilne celice so opremljene

z avtomatiko, ki vzdržuje temperaturo pri predpisanem režimu. Poleg tega ima še vgrajeno avtomatiko za odtajanje, vgrajeni pa so še izmenjevalci in uparjalniki. Monterji so povedali, da bodo tla hladilnih celic ogrevana do določene temperature, to pa zaradi tega, da poleti ne bi prišlo zaradi nizkih temperatur v hladilnici do zamrzovanja tal in s tem do dvigovanja le-teh. To bi potem lahko povzročilo dviganje tal in deformacije hladilnic.

Poleg klasičnega ogrevanja »kurjavarji« montirajo pripravo

tehnološke pare za kompromiran zrak. O vodi v objektu za živilsko industrijo ne kaže izgubljati besed. Oprema, ki jo vgrajujejo monterji je pretežno je italijanska in sicer tako za tehnološki kot tudi za strojni del – strojnico. V času obiska na gradbišču so v strojnici že imeli nameščene posebne energetske kotle. Del tehnološke opreme iz nerjaveče pločevine je prihajal, vendar ga še niso mogli vgrajevati, ker objekt ni bil gradbeno dovolj daleč, da bi lahko začeli z montažo. Ravno zaradi tega so bili monterji nekoliko nejevoljni, saj kot so nam povedali, se malo bojijo, ker nimajo pravih skladiščnih prostorov, da bi opremo skladiščili.

Ne glede na zagnanost na gradbišču je bila med monterji

opazna nervoza. Precej časa je bilo potrebno, da smo izvtali odkod ta nervoza. Po ovinkih so začeli, da jih skrbi zaradi pomanjkanja dela. Na direktno vprašanje, ali se bojijo za delo, pa so le odgovorili, da je sklican zbor delavcev. Povedali so, da na tem zboru verjetno ne bodo samo potrjevali zaključnega računa, ampak bo verjetno govora o že napovedani reorganizaciji, verjetno pa tudi o spiskih tehnoloških viškov, o katerih se po firmi govori, nihče pa še ni prišel na dan s konkretnimi podatki. Bili so mnenja, da je malo možnosti, da bi se glede na trenutni položaj lahko temu izognili. Zanimivo je, da niso udrihali čez vodstvo, kot je v takih primerih navada.

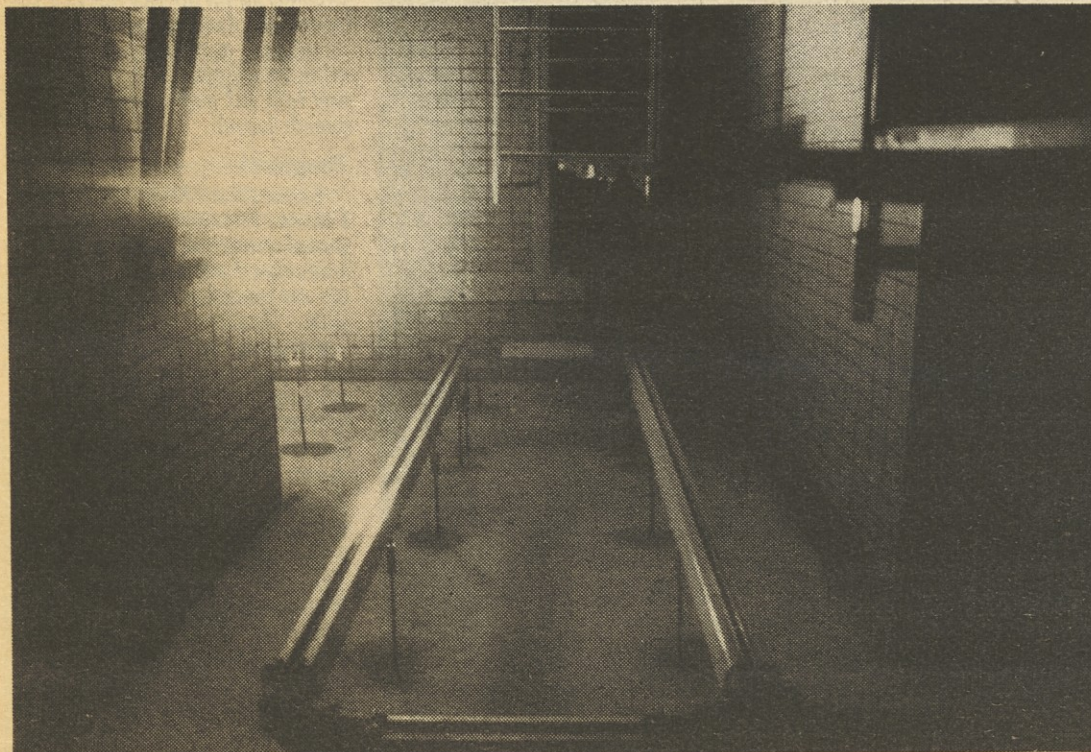
J. V.



Pogled na gradbišče



Vgrajeni tehnološki kotli



Notranjost enega od novih prostorov



Monterji



Posoda pripravljena za montažo

Nadalj. s prejš. str.

Vsega tega pa podjetniški prijem ne omogoča, saj pri njem ni mogoče razviti:

- kompleksnosti dela,
- reda in ustaljenih navad,
- nagajevanja na temelju merljivih rezultatov.

Tako pravijo uradniki.

Spodbujanje podjetništva

Tako vidimo, da ni neke preproste formule, ki bi pokazala, ali je nekdo podjetnik oziroma ali se neko podjetje vede podjetniško. Res pa je, da je podjetniškega prijema več v manjših kot v večjih podjetjih. Večina podjetnikov namreč preprosto ne prenese birokratskega prijema. Toda tudi mnogo majhnih podjetij se prelevi v birokratska, če se lastnik na primer odloči, da njegovo podjetje ne bo več raslo, ker meni, da je ves smisel podjetja v tem, da mu omogoča primerno življenjsko raven, za kar pa tveganje seveda ni primerno.

Na podjetništvo oziroma podjetniški prijem lahko vplivajo tudi zunanji, družbeni dejavniki. Država ga lahko podpira z davčno politiko, z odpravo protekcionizma nad posameznimi industrijami, s spodbujanjem tehnoloških raziskav, ki se lahko prelijejo v razvojne pro-

jekte v podjetjih in tako naprej. Na razvoj podjetništva lahko vplivajo univerze, ki vzgajajo bodoče poslovneže.

Toda vse to ni dovolj, če tega prijema ne sprejmejo tudi v podjetjih. Zato je treba v podjetjih spodbujati iskanje priložnosti, iznajdljivost pri uporabljanju virov in odpravo hierarhije. Takšna sprememba je za podjetje velik zalogaj. Tako lahko podobno kot za posameznike tudi za podjetja narišemo matrico, ki pokaže, kaj se lahko zgodi s podjetjem (prikaz 3). Premik v levo na tej matrici pomeni, da je podjetje med sodelavci razširilo prepričanje, da je sprememba mogoče doseči in da je zaželeno. Premik navzgor pa pomeni, da je vodstvo podjetja prepričano, da ima na voljo vire, potrebne za pozitivno spremembo.

Da bi lahko podjetje doseglo ta zaželeni premik, mora narediti naslednje:

1. Poiskati mora notranje ovire podjetništvu. Vprašati se je treba, ali so v podjetju sploh pozorni na nove priložnosti in ali imajo poslovneži sploh čas razmišljati o novih priložnostih. Kaj se zgodi, ko ima nekdo neko novo idejo? Čez koliko ovir se mora pretolči, da drugi postanejo pozorni?

2. Zmanjšati mora negotovost, ki jo doživlja posameznik, če ukrepa podjetniško. Vprašati se je treba, kako v podjetju obravnavajo ljudi, ki so inovativni. Ali jim naložijo vso krivdoto, če neki poskus ne uspe? Ali dobi puščajo, da kak poskus ne prinese denarja?

3. Izrabiti mora vse vire. Večja podjetja imajo velike vire, s tem pa tudi velike rezerve. Zato kaj ne bi ljudem omogočili, da poskusno uporabijo vire za nove ideje?

4. Biti mora prožno pri nagajevanju. Podjetnik se odloča, kaj ne bi ljudem omogočili, da poskusno uporabijo vire za nove ideje? Tako nekako mora biti tudi v večjem podjetju. Torej morajo biti človek, ki uvaja v podjetje nekaj novega, nagraden z delom ali deležem pri novem projektu, če ta projekt uspe.

Sklepna misel

Stare poti se zdijo varne. Toda v tem času negotovosti bodo priložnosti živela samo podjetja, ki se bodo spreminjala in ki bodo spodbujala k eksperimentiranju.

To je priredba članka The Heart of Entrepreneurship Howarda D. Shulza v mensoni in Davida E. Gumpel, objavljeno v Harvard Business Review, marec – april 1985.

Arihova peč!

Zimski pohod nad Arihovo peč in na Bleščečo planino (1069m) vsako leto privabi pohodnike iz štajerskih, kranjskih in ljubljanskih PD, tako da je obisk množičen. Ta pohod je postal že tradicionalen in je bil letos že trinajsti in z obilo snega ter sonca. Čeprav je bil trinajsti, se ni zgodilo nič posebno pomembnega.

Člani PD IMP Ljubljana se pohoda udeležujemo že vrsto let tako, da smo že skoraj veterani na tem pohodu. Burna je zgodovina pohoda, zaradi prehoda meje. Ko smo se udeleževali pohoda, smo morali uporabiti vsa poznanstva, da smo dobili dovoljenje za prehod državne meje. Že nekaj let je prehod državne meje bolj svoboden in želimo si, da bi tako tudi ostalo.

V nedeljo, 3. marca 1991 smo se zbrali na Titovi 37 in se odpeljali na pohod. Obisk ni bil tako številen kot druga leta, kar pripisujemo slabi napovedi vremena. Izkazalo se je, da so tudi vremenski zmotljivi, saj smo imeli vreme kot naročeno. Res je, da je bila Ljubljana še vsa meglena, zaspana in neprijetna, ko smo odhajali, ali nas to ni motilo. V tako resnih trenutkih pridejo na dan skrite rezerve in kar dobro dene kakšen požirek in se tako lažje poslovimo in ne razmišljamo preveč o težavah.

Avtobus je veselo brnel in po žiral kilometer proti Kranju in prav kmalu smo bili na mejnem prehodu Ljubelj. Pripravili smo vse potrebno, kar se zahteva za prestop državne meje, da ne bi bilo nepotrebnega čakanja, saj smo računali, da bo prehod polno zaseden. Začuden smo bili, da je bil mejni prehod Ljubelj popolnoma prazen. Na celotnem platoju je bilo kot pome-
telo. Ni bilo niti osebnih avto-

mobilov niti ne tovornjakov in niti ne avtobusov. Na vsem mejnem prehodu smo stali sami. Službojoči miličnik je prav hitro prišel. Tudi on ni delal nikakršnih težav in vsakemu posamezniku se je glasno zahvalil, ko je vračal pregledani potni list. Nad prijaznostjo in korektnostjo smo bili presenečeni, saj nas na mejnih prehodih največkrat obravnavajo kot številke in ne kot ljudi. Tako je bil potreben le kratek čas in že smo se zapeljali v tunel.

Na drugi strani tunela je avstrijska carina. Sprejel nas je carinik z brzostrelko preko ramen. Že smo pričakovali strogi pregled, a se od pričakovanega ni nič zgodilo. V lepi slovenščini je vprašal: »Koliko imate ljudi in kam potujete?« Naš vodja Marjan Požar mu je odgovoril in že smo lahko nadaljevali pot. Presenečeni smo bili nad prijaznostjo tako jugoslovanskih kot avstrijskih mejnih organov in prav o tem je celoten avtobus dolgo časa razpravljaval. Bil pa je tudi čas za razpravljanje, saj je na drugi strani Karavank ležala debela megla in ni bilo ničesar videti. Šofer in vodja Marjan Požar sta morala kar dobro napeti oči, da sta nas pravilno pripeljala v Št. Jakob in naprej do Poljanca, kjer je bil začetek pohoda. Na megle so nismo prav nič jezili, saj smo vedeli, da za megle pride sonce.

Po izstopu iz avtobusa smo si najprej pretegnili kosti od sedenja in oprtali nahrbtnike. Nekaj se jih je usmerilo k stojnici, da vplačajo startnino, drugi pa so se usmerili na pot da, ne da bi vplačali startnino. Vsa leta nazaj je bilo to možno, letos so pa tudi nekaj zakuhali in brez vplačila startnine niso nikogar pustili na pohod. Nastalo je nekaj preplaha. Startnina je bila 50 Ats ali 100,00 din za odrasle in 40 Ats ali 80,00 din za mladino, kar pa ni tako majhen znesek, če je potrebno plačati za več članov družine. Nekateri so se temu vplačilu izognili. Izogib je bil možen, a zelo težaven, vendar je nekaterim vseeno uspelo. Meter debela snežna odeja je slabo držala, in tisti, ki so ta izogib delali, so ta denar skoraj zaslužili. Večina je startnino plačala in se podala na pot. Presenečalo nas je, zakaj je bila tako slaba menjava, kot da nimamo drugih bankovcev, kot samo po sto dinarjev.

Problemi nastajajo, a karavana gre svojo pot, ne da bi se zanje menila. Brez vplačila startnine ne moremo normalno nadaljevati poti, pa slaba menjava, pohoda na Bleščečo planino pa se je vseeno udeležilo večino pohodnikov.

Pot je bila slaba. Ozka gaz, globoke stopinje, in če smo stopili iz gazi, smo bili takoj do mednožja v snegu. Ves ta napor smo z voljo premagovali, saj nam je jasno nebo in sonce vlivalo poguma. Napor je bil takoj pozabljen, ko smo stopili na Bleščečo planino (1069m), kjer je tudi koča Slovenskega planinskega društva Celovec. Planina in koča je bila pokrita z debelo snežno odejo in v jasnem soncu

se je svetilo na milijone kristalov, ki so dajali poseben čar in lepoto tej snežni belini. Že skoraj otroškega veselja je bilo na pretek. Kepanja, valjanja po snegu in drgnjenja s snegom so bili marsikateri deležni. Le pesalci niso prišli na svoj račun, čeprav sta bile na cilju dve harmoniki in en ansambel. Tudi naš zvesti harmonikar Ivan Blažič je raztegovale meh na Bleščeči planini, a podplati so ostali nemi zaradi visokega snega.

Težko je zapustiti tako lepo okolje in razpoloženje udeležencev, a čas je neusmiljen priganjač. Ob povratku se vsakokrat vračamo mimo Resnikovce lovske koče, kjer je še druga kontrolna točka. Tudi ob povratku nas pot še do dobra utruja, zato smo se vrnili kar precej ozojno. Čeprav je bilo naporno, smo bili vse eno zadovoljni, da smo trinajsti zimski pohod na Arihovo peč uspešno opravili. Prejeli smo diplome, značke in malico za opravljeni pohod. Seveda samo tisti, ki smo vplačali startnino.

Naš vodja Marjan Požar je napovedal odhod. Povedal je nadaljnji program, kje se bomo ustavili za nakupe, in da se bomo ustavili še v slovenski gostilni pri Seherju. Vse je potekalo po dogovoru, zato je bilo tudi prijetno vzdušje, predvsem zaradi Ivanove harmonike in dobre postrežbe v gostilni SEHER.

V Ljubljano smo se vrnili v zgodnjih večernih urah polni lepih spominov in užitkov. Izražena je bila želja, da se drugo leto spet odpravimo na pohod, kar smo vsi v en glas obljubili z »DA«.

Zdravko Nastran

ODMEV

Komentar k delu članka z naslovom: »V nekaterih podjetjih IMP-ja delavci brez zaščite« objavljenem v IMP Glasniku št. 2

Gospod J. Votek nas s svojimi komentarji in intervjuji že dalj časa kratkočasi. Odpira nam nova obzorja in nas bogati z informacijami, za katere bi bili brez njega in IMP Glasnika sicer prikrajšani.

Tudi tokrat ni drugače. Razlika pa le obstoja. G. Votek in njegov sogovornik g. Tone Majzel sta se namreč v klepetu dotaknila – po njunem pa »obdelala« – ne le občutljive teme zaščite delavcev, temveč tudi poslovanja in delovanja našega podjetja.

Na konkretne žalitve enega naših delavcev bo delavec odgovoril sam.

Očitati g. Majzlu posplošene, predvsem pa neresnične navedbe ter nepoznavanje osnovne terminologije delovnopravne zakonodaje, je na tem mestu popolnoma nesmiselno, saj vse njegove navedbe lahko razumemo le kot reakcijo na več kot 200 izgubljenih članov »njegovega« sindikata in s tem tudi na več kot 200 izgubljenih članarin. In konec koncev, g. Majzel je le zunanji sogovornik, ne pa bivši delavec bivše SOZD IMP.

Tisto, kar moti v delu članka, ki se nanaša na Klimat, je dej-

stvo, da je g. Votek vprašanje: »... kako pa je z zaščito delavcev v Kimatu?« naslovil na nepačno osebo.

Delavci Klimata so namreč včlanjeni v neodvisne in ne v svobodne sindikate, torej bi upravičeno pričakovali, da bo g. Votek vprašanje naslovil na njih.

Pričakovali bi tudi, da se bo pred objavo – kot inovativni novinar – poslužil vsaj telefona in direktno v Kimatu povprašal, »kako je z zaščito delavcev?«.

Namen komentarja že objavljenega članka seveda ni namigovanje na neprofesionalizem G. Votke ali celo protestiranje proti klevetam, ki jih je na račun našega podjetja izrekel g. Majzel.

Klimat je stabilno podjetje z enotnim kolektivom in zavirljivim delovnim vzdušjem, ki mu naštetega pač ni potrebno dokazovati.

Komentar je le brezplačen nasvet tako prvemu kot drugemu gospodu, in ker sta oba že dolgo v poslu, ga bosta med vrticami zanesljivo odkrila.

Za KLIMAT
MILKA MILORADOVIČ,
dipl. iur.

PREJELEI SMO

Protestni shod brez večjih rezultatov

29. januarja letos so se odpuščeni delavci IMP Panonija (sedaj že v stečaju) iz Murske Sobote podali s tovarniškega dvorišča v protestni povorki do središča mesta, da bi pred zgradbo skupščine občine izrazili svoj gnev zaradi nefer odnosa do delavcev, ki so že veliko časa poprej opozarjali na neznosno položaj v svoji delovni sredini. Vendar so se odločili zbrati pred spomenikom zmage na trgu (tik trga je poslopje skupščine), da bi odmev protestnega shoda bil bolj odmeven.

Danilo Šipoš, ki je vodil protestni shod, je bil nekdanji v IMP Panoniji predsednik sindikata, nato predsednik stavkovnega odbora in sedaj vodja odpuščeni delavcev. Po štrajku 19. in 20. decembra lani je sicer »odletel« dotedanji direktor Emil Zelko, a se za delavce praktično ni nič naredilo, bile so samo obljube s strani izvršnega sveta občine, da bodo poizkušali najti rešitev za okrog 172 delavcev, ki bi jih naj bilo preveč. To bi naj rešili s preusmeritvijo posameznikov v kmetijstvo ali zasebno obrt.

Pred koncem leta so delavci IMP Panonije dobili prvi obrok plače za mesec november, po novem letu pa še drugi obrok. Januarja se je že začela agonija. IMP Panonija je šla v stečajni postopek. Iz dela IMP Panonija je bila ustanovljena nova firma z imenom Pan-agra. Dotedanji v.d. direktor Viktor Vrečič (bil je vodja marketinga) je prevzel novo firmo, ki je vzela na delo 179 delavcev nekdanje IMP Panonije. Prej je sicer bilo rečeno (decembra 90), da je takšno število delavcev v Panoniji odveč, a jih je pravzaprav bilo odveč 461, ki so jih napotili na zavod za zaposlovanje.

Ti so se zatorej odločili za organiziranje protestnega shoda, ki bi naj bil opomin ostalim delavcem v občini ter Pomurju, kaj se jim lahko zgodi, pa tudi, da postavijo zahteve do vladajočih ljudi v občinski vladi. Postavili so na shodu troje zahtev: zagotovitev plač za december 90 in za januar 91, kakor tudi zahteve za reševanje nastalih problemov brezposelnih (na zavodu bodo prva nadomestila prejeli verjetno šele v mesecu marcu) in seveda zahtevo zagotoviti, da IMP Panonija v stečaju ne bo šla v prelahko razprodajo in da se novi firmi Pan-agra s 179 delavci zagotovi prihodnost. Delavcem IMP Panonija so se pridružili številni predstavniki sindikata delavcev kovinske industrije iz vse Slovenije in tudi predstavniki republiškega strokovnega sindikata delavcev kovinske in elektrotehnike.

Predstavnika občinske vlade podpredsednika Janka Halba so delavci na protestnem shodu na

veliko izžvižgali a se je pogajalski odbor stavekajočih le podal na razgovore z izvršnim svetom. Pogajanja so trajala skoraj tri ure in sprejet je bil dogovor o zagotovitvi izplačila plač za december 90. To se je res zgodilo in delavci nekdanje IMP Panonije so plače prejeli 1. februarja po 12. uri, kot nam je povedal stečajni upravitelj IMP Panonije Milan Bratkovič. Za te plače so morali pri izvršnem svetu najeti premostitveni kredit. Plače niso bile zajamčeni OD, ampak so bile izračunane po stečajni metodologiji. Za izplačilo zajamčenega OD bi bilo dovolj 1,7 milijona dinarjev, a so najeli kredit v višini 2,7 milijona ter to izplačali delavcem, za december.

12. februarja se je sestal na izredni seji zbor združenega dela SO M. Sobota, ki je razpravljal o zahtevah delavcev IMP Panonija s protestnega shoda. Pridružil se je stališčem izvršnega sveta in za januar 91 so bile plače delavcem spet zagotovljene iz najetega kredita, a tokrat le v višini zajamčenega OD 2.830 dinarjev za opravljenih 184 ur. Člani odbora odpuščeni delavcev IMP Panonija so protestno zapustili sejo ZSD, ker so menili, da iz samega govorjenja ne bo korist, tudi ne, če razpravljajo o reševanju brezposelnosti v občini M. Sobota, ki je trenutno najvišja v Sloveniji. Dejstvo je, da je 461 delavcev nekdanje IMP Panonija dejansko na cesti in zanje ni perspektive. Na protestnem shodu 29. januarja jim je bilo naklonjeno samo sonce.

FILIP MATKO



Tibet – streha sveta

Globoko sem vdihaval svež zrak visokogorja, ko sem stopil na tla letališča, ki je kakšnih 100 kilometrov oddaljeno od mesta Lhase. Javnost oblik in barv okoliških hribov, ki so bili zaradi nadmorske višine letališča 3600 metrov videti kakor griči, me je na moč osupnila. Redek zrak mi je pokazal novo zmožnost mojega vida. Za nama s Tomažem je bil dolg in naporen dan na čenčadskih letališču; boj za dodatno vstopnico na letališko platformo, odpoved poleta in noč v letališkem hotelu. Končno smo se naslednji dan ob vidni zaskrbljenosti potnikov bele polti nad kvaliteto kitajskih prevozov odlepili od tal in po čudovitem panoramskem letu preko tibetanskih očiakov, katerih krona so bili beli vrhovi Everestove skupine, spopristali v središču gora.

Planota Tibet je s svojo povprečno nadmorsko višino 4500 metrov najvišja in največja planota na svetu. V tem odmaknjem svetu, obdanim s prečudovitimi gorskimi vrhovi, se je rodil in skozi stoletja oblikoval narod, ki svojo kulturo, religijo, običaji, jezikom in zgodovino predstavlja neprecenljiv dragulj svetovne civilizacije.

Po prihodu v Lhaso in nastanitvi v hotelu so umetno nastale skupine razpadle prav tako hitro, kakor so tudi nastale. Zasvetile so kakor zvezdni utrinek na nebu po toliko časa, da so zadovoljile bistroumju kitajskih državnih organov, ki so za ta del sveta predpisali samo organizirani turisti. Za naju pa so se spet pričeli naporni dnevi, ko sva se po mehanizmu in okolici potikala od jutra do mraka, bodisi na koledu, bodisi v grapi, gnana od tiste nevidne sile in želje spoznavati ter doživeti. Prvi teden, ki sem ga zaznal v svoji življenjski in sonca razboleli glavi, je bil občutek olajšanja. Nepopisno nečisto kitajskih ravnih, ki mi je jeti pričela presaditi in me navdajati agresivnostjo, je nadomestila pravavna pravavna v čudovitem gorskem svetu. Ljudje so bili drugačni, visoki, temne včrtni skoraj čokoladne polti in po pravilu prijazni. Njihova oblačila, okrasje, dolgi noži, način prenočitve in obnašanje so izžarevali enostaven ponos gorjana. Hiše so bile velike, kamnite, trapezne oblike in z ravnimi strehami. Enoličnost kamnite sivine so razčlenile lesene površine, podboji perlat, okvirji oken, ki so bili poravnani z živimi barvami. Prav tako se je spremenila tudi hrana.

Naenkrat je izginil riž, prišla pa sta kruh in krompir, sicer na drugačen tibetanski način, vendar precej bolj domač za moj evropski želodec in okus. Prav tako se je spremenila klima, ki je postala bolj alpska – hladne noči in prijetni dnevi. Pojavila se je tudi druga, malo manj prijetna značilnost. V nasprotju s Kitajsko, kjer nisem videl niti enega primerka pasje vrste, in kjer so bile tiste redke mačke kakor tigri z debelimi verigami priklenjene na prodajne pulte uglednih trgovin, ker bi v nasprotjem primeru končale v loncih najbližjega sosedu, so se tu pojavili tropi psov. Ti neugledni kožuharji različnih velikosti in zmesi so se v skupinah priganjali po mestnih ulicah, ležali na dvoriščih pred svetili, renčali po ozkih ulicah samostanskih mest ter patrolirali po mestnih krčmah. Skupna značilnost jim je bila ta, da niso imeli lastnikov in da so jih vsi dvonožci neizmerno tolerirali. Mene so prve dni, dokler se nanje nisem navadil, s svojo zanemarjeno zunanostjo in neposrednostjo navdajali s strahom. K temu pa je v dobišni meri pripomogla tudi novica, ki se je med belci plazila kakor demon po krčmah in hotelskih sobah, in sicer da so psi okuženi s steklino. Ko je ta novica prišla do mojih ušes, je bil po znameniti logiki ljudskega sporočanja celoten tibetanski življenjski zaradi te boleznijo že v zadnjih zdihljajih.

Ko govorimo o Tibetu, ne moremo mimo budizma, ki je v teh odmaknjenih krajih doživel svojo največjo zmago. Tu se je rodila teokracija, ki ima svojo osnovo na verski gorečnosti prebivalcev. Budizem je na tibetanski dvor prinesla poroka v 7. st. med tibetanskim kraljem Songzan Genbujem in kitajsko princeso. Med ljudstvom so ga širili predvsem indijski menihi. Tibetanske množice je zajela oblika budizma, ki je najbolj oddaljena od prvotnega nauka, Tibetanci pa so temu dodali še magijo in čarovništvo svoje prejšnje vere. Leta 1000 je postal budizem tako močan, da je tudi politična oblast prešla v meniške roke. Na čelu tibetanskih budistov je eden od dveh velikih Lam, ki od leta 1575 nosi ime Dalai Lama. Živel je v samostanu Potala v glavnem mestu Lhasa in je imel politično oblast. Taši Lama pa je živel v samostanu Tašilumpo in je bil duhovni voditelj ljudstva. Dalai Lama je po verskem in ljudskem prepričanju ponovno utelešeni Buda. To, in pa dejstvo, da je vsak četrti tibetanski moški budistični menih, pomaga razumeti prežetost tibetanskega naroda z budizmom, ki ga je čutili prav na vsakem koraku. Vseeno je nenavadno, da je ljudstvo, ki je po svojem zemljepisnem položaju odmaknjeno od sleherne civilizacije zaradi svojega izrednega religioznega zanosa, postalo varuh budističnih svetih knjig in je ustvarilo čudovito umetnost, ki izžareva v tibetanskih samostanih.

Prijazni nasmeški menihov so naju spremljali, ko sva se sprehajala po ulicah samostana Drepu, kjer živi 10.000 menihov v pravem pravcatem mestecu, postavljenem v strmino skalnih gričev. Nemoteno sva se plazila po meniških celicah, kuhinjah, strehah stanovanj, svetili ter opazovala menihe pri njihovem vsakdanjem opravilu: pometanju, šivanju, počitku, zabavi, molitvi.

Oster duh dišečega olja me je dražil v nosnicah, ko sva hodila v polmraku gorečih oljenk mimo strah vzbujajočih kipov, mimo stenskih slikarji, ki so govorile o zgodovini Tibeta, skozi poslikane oboke, mimo ogromnih polic obloženih z verskimi in zgodovinskimi teksti. Tu pa tam naju je presenetil menih – otrok, ki je v kakšnem odmaknjenem kotu svetišča, pa vendar pod budnim očesom učitelja, na pamet drdral vsebino stoletnih zapisov. »Kako se izgovori ta stavek?« je hotel vedeti mladenič v rdeči meniški opravi in je kazal na ročno zapisano angleško besedilo v svojem zvezku. »Neodvisen Tibet«, je kazal drugi prav tako na zapis v zvezku. »Kitajščina slaba, angleščina dobra«, je mrmljal tretji. Sliko Dalai Lama je zahteval zopet drugi. Vse to in verska gorečnost množic, ki so obiskovale samostane in mesta, kjer je živel in se gibal njihov vladar Bog Dalai Lama, je govorilo o bolečem nestrinjanju tibetanskega naroda s kitajsko okupacijo, z oblastjo, ki je pregnala njihovega voditelja, rušila samostane, in ki je zato, da bi ohranila grozeči mir na tem odmaknjenem koščku sveta, pripeljala sem prav toliko Kitajcev, kot je Tibetancev, pretežno seveda vojakov. Še vedno je globoka in sveža rana iz časov kulturne revolucije, ko je skupina starcev na oblasti v svoji anarhični ideološki bejavosti pustila po Tibetu in tudi po Kitajski.

Poleg Drepu je samostan Sera s 6500 menihi drugi največji samostan Tibeta. Tu sva v molit-

nici zalotila ogromno skupino menihov, ki je sede ob spremljavi glasbe v zateglih neskončnih pesmih ponavljala svete besede – mantre. V ta samostan, ki je tri kilometre zunaj Lhase, sva prišla tudi zaradi tega, ker je znan po tem, da njegovi prebivalci kljub prepovedi še vedno opravljajo obred nebeških pokopov. Vendar tokrat nisva imela sreče. Zaman sva se potikala med molilnimi zastavicami, med kupi kamenja z vklesanimi besedami svetosti, pod stenami z naslikanimi budami in se ozirala v nebo za jatami ptic krokarjev, ki bi označevali prisotnost izpostavljenih človeških trupel.

Palača Potala je poleg templja Jokhang, ki je najstarejši tempelj v Lhasi, najlepša in največja zgradba Tibeta. S svojimi 117 metri višine, 360 metri dolžine ter 999 sobami je tudi največja palača sveta. Ta veličastna stavba na rdeči planini s svojo velikostjo in z barvami suvereno kraljuje nad mestom. Tu je na rdeči planini pod bakreno streho do zadnjega prihoda Kitajcev bival in kraljeval Dalai Lama, obkrožen s svojimi lamami. Današnja veličina in izgled je stavba dobila v 17. st. V mestu sončne svetlobe je omembe vredni tudi tempelj Yaowang Miao s svojo mirno in prijazno atmosfero ter Narbutinka – vladarjeva letna rezidenca.

Vrhunec tedna doživi mesto v soboto in nedeljo, ko v starem delu mesta med stoletnimi stavbami vzkipi življenje. Mestnim prebivalcem se pridružijo vaščani okoliških zaselkov in nomadi iz najbližjih šotorišč. To so kralji nepreglednih tibetanskih ravnin, ki so prav v vseh pogledih odvisni od jakov – močnih goved. Te ladje visoke planote, kot jih tudi radi imenujejo, jim poleg konj, govedi in drobnice služijo za transport, hrano in obleko. Na trgu so se med to nepopisno množico različnih barv in oblek ter med krdeli psov mešale hrana, obleka in okrasje. Tu je tibetanski kavboj izbiral med konjsko opravo, tam je lepota iskala okrasje za svoje dolge črne lase, tam spet je berač s svojim molilnim mlinčkom prosil vbogajme. Tudi za naju je bil tržni dan vrhunec in konec bivanja v tem prelepem koščku sveta. Z očmi sva požirala visoke kavboje, ki sva jih že srečala v šotoriščih na najnem potevanju po okoliščini, ter jim zavidala njihovo slobodo in samozadostnost. Zanimala sva se za vse in vsakogar, izbirala, barantala in kupovala.

Janez Jaklič

Že danes za jutri!

ARIS

ARIS

ARIS

Kaj
varčna raba energije

Kdaj
stalno in nepreklicno

Kje
pri vsakem porabniku

Kako
z regulacijskimi sistemi ARIS

Zakaj

več kot 500.000 regulacijskih sistemov ARIS
v rabi jamči:

optimalno porabo energije
kakovost vgrajenih enot
dolgo brezhibno delovanje
možnost dogradnje sistema
možnost sprotnega obnavljanja in
– tehničnih izboljšav
zadovoljne kupce tudi v prihodnje

VAŠ PARTNER

ARIS d.d. 61210 Ljubljana – Šentvid, Jožeta Jame 16, p.p. 20
Telex 39500 YU SL, Telefax 061 555 787
Telefon (061) 557-141

Želite

Nasvet, projekt, izvedbo, zagon, vzdrževanje za novi sistem, ali servis obnovo,
posodobitev za obstoječega, kličite 061 557 141

Opremo in naprave regulacijskih sistemov za ogrevanje, prezračevanje in
klimatizacijo; opremo in naprave za varnostne in nadzorne sisteme objektov;
opremo in naprave za druge procese, kličite 061 557 143

Pogone za regulacijo in procesno tehniko, armature za industrijo in
široko potrošnjo, kličite 061 557 145

Izdelavo orodij, zahtevno mehansko obdelavo, izdelavo po vaših načrtih, kličite
061 557 166

Reprodukcijski material, opremo in naprave za industrijo, obrt, gradbeništvo,
montažo in izdelke široke potrošnje, kličite 061 557 169

ARIS

ARIS

ARIS



SESTAVIL MARKO BOKALIČ	DIAREJA	SL. GEOGRAF (ANTON) NEKO. AVSTR. PRESEBNIK				GLAŠEN IZRAŽ VESELJA	KENIJSKI TEKAČ (PETER)	NORVEŠKI POLARNI RAŽIS- KOVALEC	KBOR KAJ UKRADE	ŽENSKO IME
KOŠARKAR KIČANOVIČ						PROŽNO DELO STROJ ZA MLETJE				
FR. ZGODO- VINAR (ERNEST)						OSKRBA BOLNIKA	60 SEKUND AFRIŠKA ANTILOPA			
REKA V PAKI- STANU									AMERIŠKA ZVEŽNA DRŽAVA	IZDELO- VALEC OKENSKIH NAVOJNIC
ZIMSKA PADAVINA						SREDIŠČE TABZIŠKE SSR GLAGOLNIK				
HRV. SKLA- DATELJ (MILKO)						SARAJSKI REKVIZIT SOSEBNI PLANET			ALBERTO TOMBA ERNA MUSER	
NAJVIŠJI VRH TURČIJE									PROBNIK INTERVAL OSMIH TONOV	
IMP	KOLIČNIK SILE IN PLOSKE	ZVITEK PAPIRJA	RAZPORED UČNIH UR ŽIVOVSKO M.IME						RIMSKI PEŠNIK	SAMO- DEJNO ŠTIKALO
ELEMENT ELEKTRON. VEŽIJ										RUSKI VLADARSKI NASLOV
ANGLEŠKI PLEMISKI NASLOV						IZDELO- VALEC KOLIN SARAJEVO				
AVSTRIJSKI POLITIK MOCK							MESTO ZAH. OD MADRIDA			
UJEDA, KI LOVI MIŠI							AVSTRIJSKI SMUČAR (GÜNTER)			

Obvestila PD IMP

V soboto, 30. marca 1991 se bomo člani PD IMP Ljubljana podali na prvi organizirani turni smuk. Odpravili se bomo na priljubljeni turno smučarski vrh Viševnik (2055m) nad Rudnim poljem. Vabljeni tudi nesmučarji.

Zbirališče bo v Ljubljani na avtobusni postaji pod uro ob 6. uri 45 minut. Avtobus odpelje na Bled ob 7. uri. Na Bledu bomo prestopili na avtobus za Pokljuko in se peljali do Šport hotela na Pokljuki. Od tu imamo 3km peš do Rudnega polja, kjer se prične vzpon, ki bo trajal 2-3 ure.

Tisti, ki boste imeli smuči, se boste lahko iz vrha vozili, ostalim je sestop možen le peš. Pridite v čim večjem številu, kajti pomladno sonce in zasneženi Viševnik vabita.

Vsi, ki vas zanimajo dodatne informacije turnega smuka in sama oprema, pokličite na št. tel. (061) 653-784 – Katja.

Organizator Primož Fajdiga.

V Polhograjske Dolomite na Ključ se bomo podali v nedeljo 7. aprila 1991. Ta pohod je že štirinajstič, zato bo poskrbljeno za žrebanje števil, za ples na Ključu in za vse kar spada k tradicionalnemu pohodu. Zbrali se bomo do 9. ure pred gasilskim domom v Dragomerju, kjer se začne pohod.

Iz Ljubljane se bomo odpeljali z rednim avtobusom Ljubljana-Vrhnika, ki stoji na peronu 29 ob 7. uri 30 min. ali pa ob 8. uri 30 min. Izstop v Dragomerju. Informacije: Franc Požar tel. (061) 347-161.

Vabljeni na tradicionalni pohod PD IMP Ljubljana.

Tretja etapa Vrhniške planinske poti se prične iz vasi Jezero pri Podpeči v soboto, 13. aprila 1991. Pot bo vodila preko Planince na sedlo Krma in nato v Rakitno.

Iz Ljubljane se bomo odpeljali z rednim avtobusom Ljubljana-Podpeč ob 6. uri 45 min. Zbrali se bomo 15 min. pred odhodom avtobusa na peronu 30, kjer stoji avtobus.

Pohoda bosta vodila člana PLV PD IMP Ljubljana Janez Seliškar in Leon Lavrič. Obiščimo področje medveda!

Nastran Zdravko

In medias res

Iračanom
Republikanska garda
bila je res elitna.
Končala je kot garda
starokopitna!

Balkan 91
Tudi JLA ima
tajno orožje.
Stane Brovet in
Stevan Mirković
bosta prevzela,
vsak svoje-okrožje!

Svet 91
Irak je končan.
Na vrsti je – Balkan!

Pakrac 91
Srbi nepreklicno
postajajo nomadi.
Pozimi bodo v mestih,
poleti pa na – livadi!

SFRJ 91
Jugoslavija nam ni
več ideal.
Postala je že
evropski škandal!

Svet 91
Kuvajt ni več
iraška provinca.
A Srbijo čaka
taista dolinca!

Adolf Pušnik