

GLASNIK

MAREC 1990, ŠTEVILKA 3, LETO XXIV

IMP Glasnik izdaja Delavski svet sozda IMP – Industrijska montažna podjetja v 7200 izvodih. Uredništvo: Ljubljana, Likoarjeva 6, telefon (061) 314-562. Glavni in odgovorni urednik je Janez Votek. Člani odbora za obveščanje IMP so: Bojan Germovšek, Mojca Ipavec, Dragica Jancžič, Dušan Jovanovič, Nevenka Kavkler, Lijana Kokotec, Biserka Lazar, Marija Leskovic, Anton Maček, Lidija Močilnikar, Iztok Munih (predsednik), Joži Pipp, Marija Servatzky, 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.

MONTAŽA KOPER

Plinski sevalni grelci

Montaža Koper ni sicer podjetje, ki bi nam bilo znano po polaganju plinovodov. Je pa podjetje, ki se je z razvodi plinskih instalacij ukvarjalo in se še ukvarja – predvsem s hišnimi plinifikacijami in z manjšimi plinskimi postajami. Ne glede na vse to pa so se odločili za radikalnejši poseg na področju plinifikacije, ne sicer kot »ekstenzivni« izvajalci del, ampak v dobavo in montažo plinskih sevalnih grelcev.

V Montaži so 16. februarja podpisali pogodbo o generalnem zastopanju in dobavi plinskih sevalnih grelcev na našem tržišču z italijansko firmo SOC. SY-STEMA iz Camposampiera pri Padovi. Kot nam je povedal direktor Montaže Jože Cetinski, jih je k temu vodilo več vzrokov. Na prvem mestu je omenil ekološkega. Kot pravi, je ekološki vidik eden od pomembnejših, s katerim je potrebno računati in s katerim ga upoštevati in se mu prilagajati, predvsem zaradi tega, ker imajo kot montažna organizacija opravka z energijo in s tem posredno tudi z njenim varčevanjem. Varčevanje z energijo in ekološki vidik sta po njegovi oceni dva tehtna argumenta, ki bosta v prihodnje tudi pri nas pomembno vplivala na tržišču. Poleg tega, naj bi na ta način pridobili montažo teh grelcev več montažnega dela, vzporedno s klasično montažo pa je tu še servisiranje grelcev. Vzporedno s tem pa se jim odpira možnost osvojitve enega dela proizvodnje za italijanskega partnerja. Po oceni našega sogovornika so grelci glede na velika vlaganja v plinifikacijo za naše tržišče izredno zanimivi.

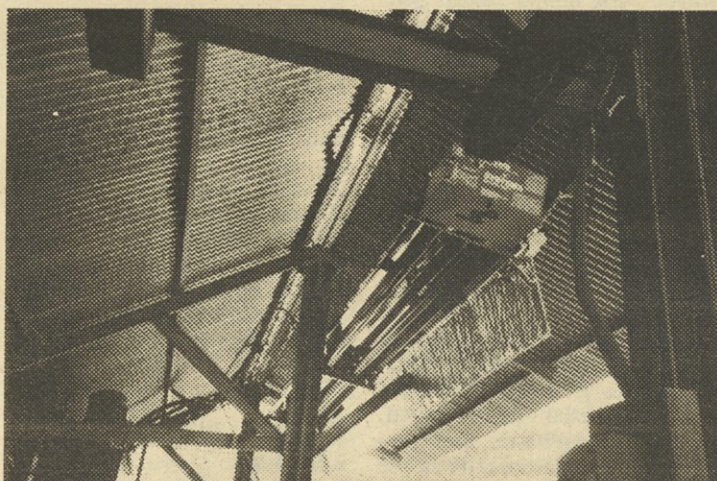
Sonce v tovarni

Plinski sevalni grelci niso novost v svetu. Namenjeni so za

ogrevanje industrijskih hal, li-varn, skladišč, delavnic, športnih objektov, gostinskih objektov. Možno pa je tudi ogrevanje na prostem. Tovrstni grelci so se pojavili v začetku sedemdesetih let v ZDA, kjer so z razvojem teh grelcev tudi najdlje prišli. (O tem se je razpisal Mag. Drago Goli v eni od prejšnjih števil Glasnika.) Tovrsten sistem ogrevanja je doživel izreden razmah, predvsem zaradi velikih prihrankov pri porabi energije za ogrevanje in zaradi ekološke primernosti.

Sistem ogrevanja izkorišča infrardeče sevanje, ki omogoča širjenje toplote s sevanjem. To pomeni, da se hladen predmet postavljen pod sevalno telo segreje, na da bi pri tem ogrel zrak, kot je to pri toplozračnem ogrevanju. Pri toplozračnem ogrevanju se pojavlja tudi veliko problemov zlasti v visokih in velikih prostorih, saj se topel zrak dviguje. Medtem, ko se pri sevalnem načinu ogrevanja najprej ogrejejo predmeti (tla, stroji, ljudje, ...) in šele ti predmeti ogrevajo okoliški zrak.

Trditev, da imajo sonce v tovarni, je utemeljena, kajti podobno kakor sončni žarki ogrevajo površino zemlje, tako tudi infrardeči žarki, ki se širijo s plinskimi sevalnimi grelci, ogrevajo prostor s sevanjem. Si-



Grelci v hali

stem ima še eno prednost pred klasičnim načinom ogrevanja, poleg toplote je prijetnejše in bolj zdravo tudi delovno okolje. Zaradi sevanja, je zrak hladnejši in zato vsebuje več kisika.

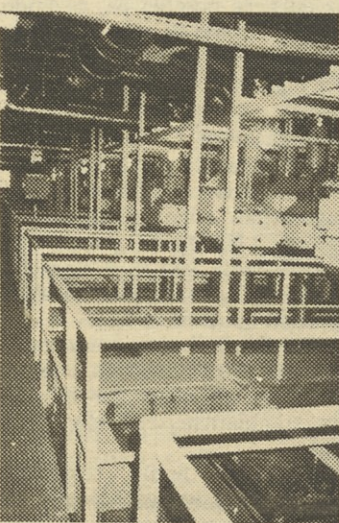
Plinski sevalni grelec je sestavljen iz specialnega plinskega gorilca, dveh sevalnih cevi, elektronskega dela, ki kontrolira delovanje odbojne parabole. Temperatura se regulira s pomočjo termostata občutljivih na infrardeče sevanje. Z njimi je možno ogrevati od 60 do 180 kvadratnih metrov površine.

Energetska varčnost

Plinski sevalni grelci pa so tudi energetska izredno varčni. Po izračunih in opravljenih meritvah plinski sevalni grelci uporabijo za polovico manj energije v primerjavi s klasičnim ogrevanjem.

Glede na klasično ogrevanje so prednosti plinskih sevalnih grelcev številne. V primerjavi s klasičnim ogrevanjem ob ustrezni infrastrukturi so investicijski stroški nižji, grelce je možno hitro montirati, vzdrževanje pa je minimalno. Ob tem je dana tudi možnost konskega ogrevanja brez zračne zavese, manjša je poraba goriva, zgorevanje plina pa je popolno.

laganja na nove pogoje plačila v Sovjetski zvezi.



Notranost 11. faze

Imajo pa tudi nekatere slabosti, kot so nujnost ventilacije, niso primerni za instaliranje v prostorih, ki so nižji kot štiri metre in niso priporočljivi za prostore, kjer je nevarnost eksplozije. Jože Cetinski nam je povedal, da so za prodajo izdelka pridobili vso potrebno dokumentacijo na našem trgu. Zastopali in prodajali bodo grelce tudi na vzhodna tržišča. V teh dneh bo izšla popolna prospektna dokumentacija, hkrati se pripravlja na montažo enega grelca v Izoli, ki ga bodo uporabljali za komercialne predstavitve, sicer pa so s ponujanjem grelcev že začeli.

J. Votek

PANONIJA

Pnevmatsko kladivo

V Panoniji so pred kratkim predstavili nov izdelek, ki je kot pravijo v razvojnem oddelku, plod lastnega znanja.

Po besedah vodje razvoja Stanka Harija se v Panoniji niso odločili za strojegradnjo povsem na slepo. V prvi vrsti je bila to posledica naložbe v obdelovalni center. »Za strojegradnjo smo se odločili predvsem zaradi tega, da v obdelovalnem centru ne bi bili povsem odvisni od storitev zunanjih naročnikov. Res je sicer, da smo s tem centrom imeli precej težav, vendar smo ga usposobili in je v zadnjih mesecih polno zaseden (24 ur) s kooperacijsko proizvodnjo za tujega partnerja,« pravi Stanko Hari.

No, ne glede na vse peripetije s centrom so v tem času v Panoniji intenzivno delali na razvoju izdelkov s področja strojegradnje. Kot je že zapisano, je to t.i. malo pnevmatsko kladivo imenovano Pk 50. Za razvoj tega izdelka se po besedah Stanka Harija niso odločili kar tako, ampak so opravili temeljito raziskavo jugoslovanskega trga. Podatki iz raziskave kažejo, da letno potrebuje naš trg 80 tovrstnih kladiv. Že ta podatek in to, da so trenutno edini proizvajalec tovrstnih kladiv pri nas, je po besedah našega sogovornika jamstvo, da razvoj izdelka ne bi smel biti zgrešena naložba.

Kladivo je, kot pravijo, primerno za lažja in srednje težka kovaška dela. Na njem je možno kovati vroče ali hladne kovine. Poleg kovaštva pa ga je možno

UVODNIK

Ogroženi od stagnacije

Cilj sodobnega sveta ni vrhunska tehnologija, niti politika, temveč kulturna družba. V njej pa delo kot ena temeljnih življenjskih vrednot ne bo zasenčilo vseh ostalih in onemogočilo človeku, da se vsestransko razvija.

Vsak posamezni delavec ima relativno trajen motiv za delovno uspešnost in za svoj strokovni razvoj, če v podjetju vidi svojo DOLGOROČNO PERSPEKTIVO. In če pozna vzorce vedenja, ki jih podjetje pričakuje, ceni, ima zanje izdelane kriterije, ki so osnova mobilnosti, napredovanja, razvoju. Ti elementi predstavljajo vidike tako imenovane organizacijske kulture, ki naj bi jo sprejel vsak zaposleni podjetja v procesu asimilacije kot sestavni del celovite kulture.

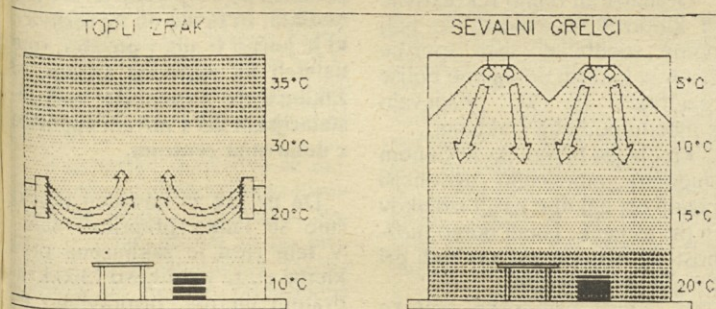
Kot kažejo ugotovitve, je bistvo v tem, da DOLGOROČNOST DOLOČENIH PROCESOV NI STVAR POSLOVODNIH ODLOČITEV, TEMVEČ NARAVNA ZAKONITOST TEH PROCESOV (Mayer). Ne bi smeli zanemarjati ugotovitev, da kratkoročna usmeritev vodi tudi v kratkotrajnost podjetja.

Zanesljiv in eklatanten simptom tako imenovane krizne strategije nekaterih naših vodilnih je KRATKOROČNOST PRISTOPOV NA VSEH PODROČJIH. Vse instrumente naravnava na skrajno racionalen način gledanja, na mrtvo strokovno orientacijo. V svoji »umetnosti vodenja« preračunavajo vsak, še tako majhen strošek in črtajo vse, kar ne prinese takojšnjega neposrednega učinka. To je v bistvu strategija poraza in obupa, ter posledica prave resignacije. S tem se skrajno oddaljujejo od osnovne naloge poslovnih delavcev, namreč po neprestanem VZDRŽEVANJU USTVARJALNEGA ZMA-GOVALNEGA OZRAČJA ALI STRATEGIJE ODLIČNOSTI. Strokovnjak za sodobno poslovanje Ansoff ugotavlja, da podjetje z varčevanjem sicer zavre porabljanje svojih virov za dejavnosti, ki so kratkoročno morda manj pomembne. Vendar pri tem prizadene dejavnosti, ki so ključne za dolgoročno uspešnost. Po istem avtorju uspešna podjetja uporabljajo istočasno vsaj še evoliucijske spremembe (izboljšujejo organiziranost poslovanja, nastajanja novih izdelkov in trgov, pridobivanje ključnih kadrov, pospešujejo pretok informacij, itd.) in če je potrebno, tudi revolucijske spremembe (spremembe ciljev, strategij, izdelkov, trgov, itd.).

Pesti nas torej to, da po vsem svetu in seveda v našem okolju potekajo nagle spremembe. Kdor pa vztraja pri napačnih predstavah o lastnem svetu in o svojem okolju in se ne spreminja, propade, izumre (pri nas ali kjerkoli). Gre za izredne spremembe v prijemih in metodah, s katerimi se danes vodijo organizacije. Vodilni, ki ne sledi spremembam, ne ve več točno, kaj (naj) počne. Zato le deluje, vendar po preživelih sistemih in metodah, kar je zgrešeno in zaradi česar naša podjetja morda počasi, toda vztrajno tonejo. Podaljšujejo agonijo. Poglejmo resnici v oči: nekateri vodilni bi morali organizacijo oz. podjetje predati komu drugemu, da bi ga vodil naprej. Tisti, ki bi podjetje prevzel, bi ga moral spremeniti, prilagoditi novim pogojem. Ta proces bi se moral večkrat ponoviti. Kaže pa, da bomo tudi tu začeli ukrepati razumno šele takrat, ko bomo izčrpali vse druge možnosti (prosto po Murphy-Katzovem zakonu).

In namesto zaključka še neposreden primer kratkoročnosti iz. kratkovidnosti gledanja v obliki vprašanja: Ali tistim vodilnim, ki po skoraj 25 letih izhajanja odpovedujejo to glasilo delavcev IMP (IMP GLASNIK) res ni kaj dosti znanega o vedno večjem pomenu informiranja, o pomenu razvijanja čustva pripadnosti podjetju in nenazadnje o organizacijski kulturi podjetja? Ali je za njih to, da bi vsak delavec podjetja dobil IMP-jev časopis, res prevelik strošek?

E. Smrekar



PUŠČINO

Podpisana izvedba tretje faze

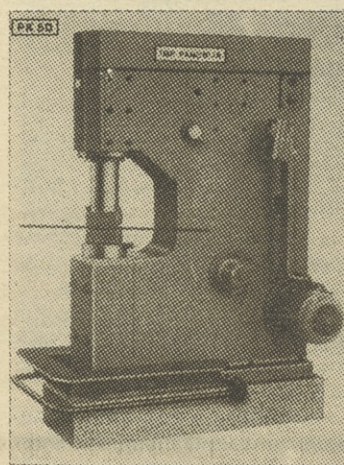
Konec januarja je Metalkin inženiring kot nosilec posla podpisal pogodbo za izvedbo del na tretji fazi Instituta za biokemijo Šimjakin v Puščinu. Kot sta nam povedala Gregor Kenig in Janez Žontar iz inženiringa, je IMP kot izvajalec in nosilec vseh instalacijskih del podpisal pogodbo o izvajanju 9. februarja. Tretja faza obsega dela na dveh laboratorijskih objektih in sicer na laboratoriju za delo z izotopi, ki obsega 2800 kvadratnih metrov in na biokemičnem laboratoriju, ki obsega 7000 kvadratnih metrov.

Dela na omenjenih objektih so prav tako zahtevna kot na predhodnih fazah, podoben je tudi obseg del. Skratka, pogoji so podobni, kot so bili v preteklosti. Čeprav se je podpis pogodbe terminsko nekoliko zavlekel, je rok za izvedbo del do konca letošnjega leta. Na roke v veliki meri vplivajo načini financiranja objektov, namenjenih za znanstveno raziskovalno delo. V ta namen imajo inštituti odobren denar za naložbe za eno leto. Ne glede na vse to so v inženiringu prepričani, da bodo tudi ta projekt pravočasno in enako kako-

vočno zaključili kot prejšnje. V tem času že poteka projektiranje, revizije projektov so predvidene za ta mesec in začetek naslednjega meseca. V začetku aprila bodo začeli s pripravo gradbišča, sredi aprila pa s prvimi deli. Gradbena dela bo izvajal novomeški Pionir.

Kot sta povedala naša sogovornika, bodo instalacijska dela izvajale IMP-jeve montažne organizacije. Izbor pa bo odvisen od sposobnosti vključitve posameznih organizacij v pogodbeno ceno in njihove sposobnosti pri-

uporabljati tudi v industriji. V ponazoritev navedimo nekaj tehničnih podatkov: masa sunka



Pnevmatsko kladivo

je 50 kilogramov, hod sunka 230 milimetrov. Kladivo zmore 200 udarcev v minuti. Masa nakovalja je 300 kilogramov in masa kladiva 1100 kilogramov. O kladivu so izdelali tudi 10 osnovnih orodij za kovanje, vendar se pri izdelavi orodij prilagajajo potrebam naročnika in lahko izdelajo tudi dodatna orodja za posamezne kovaške operacije.

Kot nam je povedal Stanko Hari, so poleg kakovosti novega stroja poskušali razviti tudi cenovno zanimiv stroj. Cena kladiva se giblje v okvirih cen podobnih strojev na zahodnem tržišču. Ta čas zaključujejo izdelavo ničelne serije petih kladiv. Eno kladivo pa so že prodali Centrovodu, kjer ga brez problema uporabljajo že več kot dva meseca.

jv

DELNIŠKA DRUŽBA ARIS

Bivša Avtomatika na novih temeljih

Nekdanji tozd Avtomatika – zdaj že pokojnega Ika je brez dvoma podjetje, ki je v času reorganizacijskega vala doživelo najradikalnejše spremembe, tako v kapitalnem kot tudi organizacijskem smislu. Namesto linije najmanjšega odpora, prelevitve nekdanjega tozda v družbeno podjetje, so se odločili za smeješe prijeme. Zamenjali so ime in se preimenovali iz Avtomatike v Aris d. d. Ime je okrajšava njihove osnovne dejavnosti, izdelave avtomatske regulacije industrijskih sistemov. Kot smo zapisali, so se odločili za delniško družbo. Vzporedno s tem so zastavili tudi novo organiziranost podjetja. Kajti prepričani so, da delničarstvo samo po sebi ne bi dalo ustreznih rezultatov, če se družba ne bi prilagodila sodobni organiziranosti. O tem nam je več povedal direktor družbe Jože Novak.

Delnice

Kako je organizirana delniška družba Aris?

»Tozd Avtomatika se je reorganiziral v delniško družbo, ki je kapitalno povezana z 2,34 odstotnim deležem kapitala v IMP r. o. Trdnjše kapitalsko povezavo imamo tudi z IMP Metalom na osnovi našega ustanovnega deleža v to družbo z omejeno odgovornostjo in na osnovi povratnega vlaganja IMP Metalla v Aris. Poleg tega smo še člani dveh poslovnih združenj in sicer Unimatika – to je jugoslovanska poslovna skupnost za avtomatizacijo in Yu armature – poslovna skupnost za proizvodnjo armatur.«

Če sedaj preideva od osebne izkaznice k notranji organiziranosti, se dotakniva najprej delničarstva, saj ste edina firma znotraj IMP-ja, ki se je odločila za delniško družbo.

»V prvi vrsti smo v času reorganizacije poskušali doseči radikalne premike in se organizacijsko in poslovno prilagodili zahtevam časa. S to odločitvijo smo želeli pritegniti k sovlaganju čim širši krog delavcev, zaposlenih v podjetju. Odločili smo se za sovlaganja v posamezne programe.«

Na kakšen način ste izvedli postopek in dali možnost sovlaganja vsem zainteresiranim?

»Začeli smo s postopkom prijavljanja delnic. Pri tem nismo postavljali nobenih omejitev. Niti nismo določali višine zneska, ki bi ga moral kupec oziroma delavec odkupiti, to je bilo prepuščeno vsakemu posamezniku in njegovi odločitvi. S pomočjo poprejšnje prijave vrednosti odkupljenih delnic smo ocenili vrednost glavnice, ki jih je bilo potrebno vplačati na določen dan v celotnem znesku. Za nakup delnic sta se odločili dve tretjini delavcev. Nekateri pozitivni učinki se že kažejo v odnosu do dela in sredstev.

Pritegniti kapital

S tem pa akcija ni zaključena, mi si želimo še nadaljnje vlaganje delavcev, hkrati pa bomo poskušali pritegniti kapital od zunaj in iz tujine. Določen interes za sovlaganje od zunaj je že moč zaznati.«

Kaj pa pomenijo delnice v odnosu na obstoječo družbeno lastnino?

»Povsem zmotno je prepričanje, da to pomeni način odtujevanja družbene lastnine. Preprosto gre za 'osvežitev krvotoka' obstoječe družbene lastnine. Z delovanjem trga vrednostnih papirjev tudi ni nobene bojznosti, da bi prišlo do odtujevanja družbene lastnine, kot je tudi v sedanjih oblikah ni, kajti tu gre za ve-

rižno povezavo in ob normalnem obnašanju je interes vsakega vlagatelja v pridobivanju vrednosti delnice z dobrim poslovanjem, ne pa z odtujevanjem sredstev.«

Ob tem, kar ste povedali, da so delavci vlagali v programe in to, kar ste omenili na koncu, ste se verjetno odločili za temeljitše organizacijske spremembe znotraj družbe.

»Jasno je, da je klasična organizacija preživela. Sektorska organiziranost se je začela pojavljati kot ozko grlo. No, na samo reorganizacijo pa je vplivalo tudi sovlaganje. Vzporedno s prodajo delnic smo prešli na t. i. programsko organiziranost. Večino funkcij na proizvodni in poslovni ravni smo prenesli direktno na programe, kot tudi razvoj. Pričakujemo, da bo takšna organiziranost v letošnjem letu postavila temelje za nastanek specializiranih podjetij. Znotraj delniške družbe Aris deluje sedem programov. Sistem, ki vključuje še inženiring, ki je v nastajanju in servis, vodi Franjo Curanovič.

Program armatur vodi Dušan Tatalovič, pogonsko tehniko pa Sandi Zalaznik, industrijske pango Peter Kranjc, varnostno nadzorne sisteme Stane Slapnik, orodjarno Igor Tonin in mehanisko obdelavo Marjan Rekar. Poleg tega je tu še oddelek za kakovost, ki ga vodi Zlatko Kumše, veletrgovino Marjan Sešek in marketing Marko Veber. Organizirana pa je še finančno računovodska služba. Te dejavnosti, ki sem jih sedaj naštel opravljajo določena skupna opravila za vse programe.«

Program armatur vodi Dušan Tatalovič, pogonsko tehniko pa Sandi Zalaznik, industrijske pango Peter Kranjc, varnostno nadzorne sisteme Stane Slapnik, orodjarno Igor Tonin in mehanisko obdelavo Marjan Rekar. Poleg tega je tu še oddelek za kakovost, ki ga vodi Zlatko Kumše, veletrgovino Marjan Sešek in marketing Marko Veber. Organizirana pa je še finančno računovodska služba. Te dejavnosti, ki sem jih sedaj naštel opravljajo določena skupna opravila za vse programe.«

Omenili ste, da sta skorajda vse funkcije prenesli na posamezne programe, kakšna je potem vloga služb skupnega pomena?

»To je že res, vendar določene funkcije je nemogoče razbiti in jih je tudi nesmiselno razbijati. Ob vse povedanem smo se kljub vsemu odločili, da kakovost deluje na ravni družbe. Na ta način želimo zagotoviti kakovost na vseh ravneh. Tako bomo namenili večjo pozornost kakovosti vhodnih materialov, pa tudi naših izdelkov. Postopoma pa imamo v načrtu, da se ta dejavnost razširi na spremljanje kakovosti celotne dejavnosti družbe.«

Kaj pa marketing in veletrgovina?

»Trenutno so v marketingu delavci nekdanje prodaje in koordiniratorji uvoznno-izvoznih poslov. V tem obdobju je njihova naloga organiziranje zastopniške mreže doma in v tujini, potem pa bo del prodaje prešel na programe, en del pa bomo obdržali na neodvisnem marketinškem poslu. Nedvomno bomo ob vzpostavljanju predstavniške mreže doma ohranili tesne stike z novonastalimi podjetji znotraj Marketinga. Vendar ugotavljamo, da je ta mreža premalo razvita, zato jo je nujno potrebno razširiti. Skratka, naš cilj je, da se zastopniška mreža vključi v pridobivanje poslov za posamezne programe. Poleg tega pa se mora vključiti v kakovostno zbiranje podatkov, potrebnih za trženje, proizvodnjo in razvoj novih proizvodov, kot tudi v stalno spremljanje konkurence.

Premalo povezave s kupci

Ugotavljamo namreč, da smo bili premalo povezani s konkretnimi kupci naše opreme npr. s projektivnimi biroji, z montažnimi hišami, zato je bil tudi pretok informacij zelo slab.«

Omenili ste tudi zunanjetrgovinska zastopstva, na kaj se pripravlja?

Dejstvo je, da se je glede na nestabilnost na jugoslovanskem trgu in tudi razvojno gledano nujno usmerjati na zunanje trge. Res je sicer, da se kljub zasičenosti tega tržišča kažejo možnosti prodora na svetovni trg.

Povečan izvoz

Res je sicer, da si v tem trenutku ne moremo privoščiti nastopanja s sistemi, ker še nismo ustrezno usposobljeni, pa tudi vlaganja bi bila prevelika. Preprosteje povedano smo v tem trenutku preimajni za organizacijo vse spremljajoče dejavnosti, ki jih zahteva trženje sistemov. Po drugi strani pa je tudi res, da sistem IMP-ja v preteklosti ni bil tako organiziran, da bi ustvaril pogoje za takšno nastopanje, zato se usmerjamo v prodajo izdelkov, za kar pa so velike možnosti. To nenazadnje dokazujejo naši lanskoletni izvozni rezultati, saj smo izvozili za 16 odstotkov vrednosti proizvodnje. V preteklosti je bil ta delež okoli 5 do 6 odstoten.«

Povečanje deleža na projektih

Inženiring, s katerim se boste začeli ukvarjati, je novost v vaši dejavnosti, za kakšen inženiring pravzaprav gre?

Po analizah o vrednosti naše opreme, vgrajene v posamezne objekte, smo ugotovili, da predstavlja naš delež med dvema in tremi odstotki. Naš cilj pa je povečanje tega deleža vsaj na deset odstotkov. To želimo doseči s ponujanjem inženiring storitev in sicer z obdelavo projektov in dobavo opreme zunaj proizvod-

nega programa Arisa. Pri nekaterih projektih pa bomo ponujali določena izvedbena dela, ki naj bi jih opravil naš servis.«

Kakšna pa je glede na vse povedano vloga managementa v družbi?

»V tem prehodnem obdobju je nujno potrebno usklajevati in usposabljanje posamezne programe za samostojno pot. Nujna je tudi koordinacija med programi in službami, ki opravljajo dela za programe. Nedvomno pa je nujno, da zastavljene strateške cilje, o katerih sva se pogovarjala, tudi uresničimo, in za to je nujno usklajevanje in vodenje v smeri doseganja teh ciljev. Vodstvo je tudi zadolženo za koordiniranje in vzpostavitev nove organiziranosti. Ob tem pa je še ena pomembna naloga – to je vzpostavitev informacijskega sistema, na osnovi katerega bomo lahko opravili realne analize o stroških in donosnosti posameznih programov, kajti na tej osnovi bomo lahko ocenjevali tudi uspešnost vodij posameznih programov. Ob vsem tem pa je nujno stalno usmerjati in na novo definirati nadaljnjo rast in organizacijo družbe, ki naj bi sčasoma postala korporacija.«

IMP r. o.

Kaj pa vaša povezava z IMP r. o.?

»O kapitalski povezavi sva že nekaj povedala. Jasno je, da je kapitaliska povezava zelo šibka. Gotovo je, da se ne glede na povezavo dolgoročno ne bo moč zanašati na jugoslovanski trg, ki je majhen in rizičen. Zato se bo nujno potrebno preusmeriti na zunanje trge. Nastopi na teh trgih bodo glede na podvajanje programov silili v to, da pride do dogovorov o skupnem nastopu in delitvi dela, kajti, če ne bi prišlo do usmerjanja na zunanje trge, bo glede na čedalje manjšo plačilno sposobnost domačih kupcev prišlo hitro do veržne reakcije, ki bo začela požirati tudi dobre.«

J. Votek

PANONIJA

Profesionalni sindikalist

V murskosoboški Panoniji so se odločili za poklicnega predsednika sindikata podjetja. To funkcijo so zaupali enemu od delavcev te firme Danilu Šipošu, strojnemu ključavničarju, ki opravlja delo referenta za SLO, socialno delo, šport in rekreacijo. Eden od vzrokov za odločitev o imenovanju poklicnega predsednika je bila večja sigurnost za delo, drug vzrok pa je bil v tem, da je imela namestnica predsednika ob svojem rednem delu preveč sindikalnega dela in problemov. Istočasno pa je z uvedbo podjetništva prišlo tudi do bistvenih sprememb v sindikalnem delu, kajti danes naj bi sindikat »zastopal« delavce v odnosu do direktorja, upravnega odbora oziroma delavskega sveta podjetja.

Speljan je bil nov način volitev predsednika sindikata, po katerem sindikalne skupine predlagajo možne kandidate za predsednika. Tisti, ki dobi eno tretjino predlogov vseh sindikalnih skupin – to je celotnega podjetja, je potem kandidat za predsednika. Istočasno, ko so v firmi vodili postopek za izvolitev predsednika, so od delavcev zahtevali izjave o tem, na kakšen način naj bi se opravljala funkcija sindikalnega predsednika – profesionalno ali polprofesionalno. Na obnem zboru sindikata je bilo odločeno, da se bo ta funkcija opravljala profesionalno. Postopek je takšen, da pridejo na kandidatno listo tisti kandidati, ki dobijo eno tretjino glasov pri predlogu. Po novem se potem opravi volitev v sindikalnih skupinah in ne več na obnem zboru kot prej. Po tej poti je bil edini kandidat z eno tretjino predlogov v celotnem podjetju Danilo Šipoš, ki ga je na volitvah izvolilo 17 skupin od devetnajstih, kolikor jih je v podjetju. Na obnem zboru sindikata pa so potem razglasili rezultate volitev. Predlog o predsedniku sindikata bo obravnavan še na delavskem svetu podjetja. Za funkcionarje izvršnega odbora sindikata pa je postopek volitev enak, kot je bil v preteklosti.

No, ko sem se pogovarjala z novoizvoljenim poklicnim sindikalnim predsednikom Šipošem, mi je povedal, da je sedaj prvič sindikalni predsednik v podjetju, sicer pa je predsednik občinskega odbora sindikata kovinarjev in član republiškega odbora sindikata kovinarjev. »Iz-

volitev smatram kot nekakšno priznanje za svoje dosedanje delo, predvsem pa vidim v tem zaupanje članov sindikata, obenem pa se zavedam obveznosti, ki jih bom imel v bodočem delu. Sploh pa nisem pričakoval, da bi lahko prišlo do tega, da bi bil izvoljen. Če bi dobil samo enotretjinsko podporo, ne bi kandidiral za predsednika.«

Kakšne so iztočnice za delo?

»Kljub temu, da se sedaj drugače obravnavajo rezultati poslovanja – gledano s sindikalnega stališča, bodo naša glavna iztočnica poleg programa, ki smo ga sprejeli na obnem zboru sindikata, rezultati poslovanja v minulemu letu, ker je tudi od tega odvisna naša usoda. V mislih imam možnosti ukrepov in dogajanje glede na rezultate poslovanja v lanskem letu.«

Kakšen program ste sprejeli?

»Vse sindikalne aktivnosti bodo usmerjene v naslednje cilje: – višje osebne dohodke oziroma plače, – varnejše in boljše delovne pogoje, pogoje bivanja in boljše medsebojne delovne odnose, – vpliv na oblikovanje in spremljanje uresničevanja vseh določenih aktivnosti, predvsem pa kolektivnih pogodb, – zaščito in pomoč članu sindikata in zagotavljanje ter uresničevanje pravic iz dela in v zvezi z delom.



Danilo Šipoš

– boljše vrednotenje inovacij, – nuditi boljšo zaščito starejšim delavcem, bolnim ter invalidom, – več strokovnega in sindikalnega izobraževanja, – pospeševanje različnih oblik oddihov, rekreacije, športa in kulture, – zagotoviti članom sindikata boljše pogoje pri nakupu naših izdelkov in pri uslugah. Omogočiti kar največ ugodnih nakupov prek sindikata, – vključiti v sindikalne aktivnosti tudi štipendiste in upokojence podjetja, – izpolnjevati vse zahteve članov sindikata, ki vplivajo na položaj delavca oziroma člana, in ki bodo dogovorjene na nivoju sindikata podjetja ter vseh aktualnih nalog, ki se bodo sproti pojavljale, – organiziranje humanih akcij, – sodelovanje z vsemi organi in organizacijami sindikatov dejavnosti in Zveze sindikatov Slovenije, kjer bomo imeli skupne cilje.

Kako boste dosegali te cilje?

Višje osebne dohodke bomo dosegli tako, da bomo od poslo-

vodnih organov zahtevali tako vodenje podjetja, zagotavljanje tržno zanimivih programov in organizacijo dela ter polne zasedenosti, ki bo delavcem omogočila čimbolj produktivno delo v režijskih službah in proizvodnji. Sodelovali bomo pri oblikovanju aktov za stimulativno nagrajevanje dela. Ne bomo dovolili spreminjati norm, kjer se ne spremenijo tehnološki postopki in nalaganja delavcem del in nalog, ki jih nimajo v opisu del in nalog brez ustreznega nagrajevanja. Dokler ne bo drugače urejeno, bomo zahtevali, da se realizirajo kot minimalne postavke v Sindikalni listi.

Varnejše pogoje dela bomo dosegli s tem, da bomo zahtevali izpolnjevanje vseh predpisov o varstvu pri delu, boljše delovne pogoje za dajanjem predlogov za rešitve, boljše bivalne pogoje za ureditvijo jedilnice, garderob in poletij z ureditvijo mest za počitek zunaj med malico, boljše medsebojne odnose pa s spoštovanjem vsakega dela in s pripravljenostjo sprejemanja in obravnavanja vseh predlogov.

Aktivno se bomo vključevali v oblikovanje vseh aktov podjetja prek javnih razprav. Pred sprejemom bomo zahtevali obvezen preizkus predlogov, po sprejemu pa bomo direktno ali prek organov kontrole uresničevali njihovo izvajanje.

Nudili bomo pomoč članom sindikata pri uveljavljanju pravic iz dela, še posebej pa, če bodo člani to zahtevali, varstvo pravic (pritožbe, disciplinski postopki). Če tega ne bomo sposobni sami, bomo zagotovili brezplačno pravno pomoč zunaj podjetja.

Če bi prišlo do kakršnihkoli viškov delavcev, bomo najprej ugotavljali odgovornost predlagatelja. Ne bomo pa priznali ugotavljanja viškov v primeru, če se ne bi javno obravnavali in jih ne bi potrdil sindikat.

Predlagali bomo spremembo pravilnika o inovacijah s ciljem krajšega obravnavanja inovacij in stimulativnejšega nagrajevanja.

Zahtevali bomo realizacijo sklepa strokovnega kolegija, da naj se pristojne zadolži za izdelavo programa, za zaposlovanje

starejših, za delo manj sposobnih delavcev, bolnih in invalidnih delavcev. Ne bomo dovolili, da se jih obravnava kot tehnološki višek.

Predlagali bomo interno izobraževanje, spodbujali pa strokovno in sindikalno z namenom, da se poveča znanje in ustvari kadrovske rezerve.

Če ne bomo odtujili Doma Jelka na Pohorju, bomo tja pošiljali po izdelanih kriterijih delavce na oddih (tudi zato, da ne bomo plačevali izgube).

V predsezoni in posezoni bomo predlagali brezplačno letovanje delavcev v naših prikolikah.

Organizirali bomo rekreativne in kulturne dejavnosti, še bolj bomo spodbujali tiste športne zvrsti, v katerih dosegamo boljše rezultate, in ki prispevajo k ugledu podjetja (rekla).

Predlagali bomo, da se članom sindikata omogočijo ugodnejši pogoji pri nakupu naših izdelkov in pri uslugah. Iskali bomo možnosti za ugodne nakupe tudi pri drugih proizvajalcih.

V okviru kadrovske politike bomo omogočili štipendiranje otrok naših delavcev (po možnosti tudi zaposlenih). Na osnovi interesov bomo v sindikalne aktivnosti vključevali tudi naše upokojence.

V primeru nekaterih nesreč pri naših članih bomo organizirali humanitarne akcije. Tako kot doslej bomo tudi v prihodnje organizirali krvodajalske akcije.

Vse te cilje pa bomo dosegali z dajanjem pobud, predlogov, s posrednim in neposrednim sodelovanjem pri soupravljanju in samoupravljanju, s pogajanjem z direktorjem, z napovedjo stavke, z organiziranjem stavke.

Vse aktivnosti, ki zadevajo zagotavljanje pravic iz dela, bomo financirali s sredstvi podjetja, vse druge aktivnosti pa s sindikalno članarino in z denarjem iz akcij, organiziranih v ta namen.

Na prvi seji izvršnega odbora sindikata bo izdelan vrstni red nalog na tej osnovi pa finančni načrt.

Redno bomo preverjali izpolnjevanje programa in zaupanje članstva v organe sindikata.«

MARIJA PRIMC

BLISK

Župnišče z duhovnim centrom

Kančevci kraj, ki mu domačini pravijo tudi sv. Benedikt, ležijo na obronkih prekmurske ravnice. So značilna razmetana goriska vasica, ki je že od nekdaj poznana po svoji cerkvi sv. Benedikta. In ravno ob tej cerkvi, ki je počasi tonila v pozabo, smo našli na monterja Bliska, ki zaključujejo z montažo vseh instalacijskih del v novem župnišču z duhovnim centrom.

Da ne gre za navaden objekt, smo se lahko prepričali sami. V tem času je zaključena prva kletna etaža v velikosti 1300 kvadratnih metrov, pripravljajo pa se že na gradnjo druge in tretje etaže. Skratka, gre za objekt, ki bo velik okrog 3000 kvadratnih metrov. Vodja montaže Ladislav Gyoha nam je povedal, da gre za objekt visokega standarda.

V tem času so bliskovci zaključili dela na ogrevanju, vodovodu, elektriki in klimatizaciji v prvi etaži, ki obsega stanovanjski, lahko bi rekli hotelski del s sodobno opremo in dvorano. Pogodbo o izvedbi del je Blisk sklenil direktno z vlagateljem. Ob tem so poudarili, da pogodbe sklepajo za posamezne faze gradnje posebej. Po zaključku prve faze se sedaj dogovarjajo za sklenitev pogodbe za drugo fazo.

svobodni sindikati slovenije

SINDIKAT

Ustanovna skupščina gradbenega sindikata

Res je, da IMP kot celota ni povezan samo s sindikati gradbenih delavcev, saj del dejavnosti pokriva tudi sindikat delavcev v kovinsko predelovalni industriji. Naše poročilo je z ustanovne skupščine Republiškega odbora sindikata delavcev gradbenih dejavnosti Slovenije, ki je bil 14. februarja v Ljubljani.

Poročilo o delu in program dela

Kot se za tovrstne ceremoniale spodobi, je vse potekalo po usklajeni proceduri, ki se ji reče poslovniki. Delegati so po opravljenih formalnostih najprej poslušali poročilo o delu »gradbenega« sindikata v preteklem štiriletnem obdobju. Samo poročilo povzema aktivnosti minulih let, žal bolj na opisni kot na analitični osnovi. Med drugim lahko v poročilu preberemo, da so se družbenoekonomske razmere že na samem začetku mandata začele zaostrovati in da je kriza v gradbeništvu postala vse hujša. Ugotavljajo tudi, da se je razpon med pričakovano in zaželeno delavčevu socialno varnostjo in dejansko doseženo, ki je izhajala iz dela, vse večji. Kot dokaz te trditve navajajo val štrajkov znanih iz pomladanskih mesecev leta 1988. Kot se je zapisalo poročevalcu predsedniku odbora Francu Bergincu, so poskušali slediti spremenjenim razmeram in se prilagajati novi vlogi sindikata dejavnosti do neke mere uspešno, pa še vedno so z velikimi sivimi lisami neučinkovitosti sledili osnovni zahtevi polnega zastopanja neposrednih avtentičnih interesov zaposlenih delavcev v gradbenih dejavnostih. Malodane v isti sapi že v naslednjem odstavku ugotavljajo, da je bilo delo sindikata uspešno. Pravi tudi, da so delavci spoznali, da potrebujejo svoj sindikat in da so ga v preteklosti v nekaterih sredinah čutili bolj, v nekaterih manj. Nadalje je v poročilu ugotovljeno, da je v tem trenutku med četrtino in tretjino viška delovne sile. Teh problemov naj ne bi reševali z odpuščanjem delavcev. Število zaposlenih se je zmanjšalo za 5 odstotkov. V poročilu se je poročevalcu dotaknil še osebnih dohodkov, kjer je ugotovil, da v nekaterih primerih sindikatu ne uspe zagotavljati niti izplačila zažamčenih osebnih dohodkov, zato je opozoril na trnovo pot pogajanj pri sprejemanju kolektivnih pogodb. Opozoril je, da organizacije, ki ne spremljajo sindikalne liste, tudi kolektivnih pogodb ne bodo zmogle. Zatem poročilo še povzema zgolj statistiko sestankov komisij in na tej osnovi ocenjuje njihovo uspešnost. Skratka standardno »politično« poročilo, ki žal še zmeraj temelji prej na opisovanju kot na analizi.

Programske usmeritve se najprej lotevajo ekonomskega in socialnega položaja delavcev. Poudariti velja, da naj se po programu ne bi zmanjšala zaščita delavca in njegove pridobljene pravice. Do veljave naj bi tudi prišle sindikalne usmeritve pri določanju presežkov delavcev. Ti kriteriji naj bi bili opredeljeni v kolektivnih pogodbah. Sindikat bo vztrajal na spremembi zakonodaje glede stečajev. Predvsem naj bi zaščitili delavca in dosegli priznanje statusa upnika, ki naj bi izhajal iz minulega dela. In spet v starem besednjaku »zahtevali bomo dograditev zakonodaje v smeri, da delodajalec ne sme sprejemati določitev, ki vplivajo na gmotni položaj delavcev brez mnenja sindikata«.

Pri uveljavljanju kolektivnih pogodb je zapisano, da bodo zahtevali uveljavitev cene dela, ki bo temeljila na zagotavljanju enostavne reprodukcije delavčevih delovnih sposobnosti, s tem, da bodo dejanska plačila in drugi prejemki višji od najnižjih sprejetih v kolektivnih pogodbah. Skratka bogatejše in pravičnejše življenje naj bi dosegli z uvedbo ekonomsko realne cene dela, ki naj bi v naslednjih štirih letih dosegla raven razvitih dežel. Program izpostavlja tudi podcenjenost intelektualnega in inovativnega dela.

Pri delovnih in življenjskih pogojih nič novega. Zapisana je zahteva po humanizaciji dela, zahteva po uvedbi nekaterih benificiranih delovnih mestih in po modni muhi današnjega dne evropskem delovnem času.

Povprečna plača 800 mark

Po poročilu in smernicah programa je spregovoril dr. Stane Uhan, ki se je dotaknil kolektivnih pogodb. Po vsebinski plati urejajo po njegovih besedah kolektivne pogodbe dve temeljni postavki in sicer plače in delovna razmerja. Že v uvodu je poudaril, da kolektivna pogodba ne pomeni jamstva za povišanje plače. Kot je povedal, bi na osnovi sedanjih ugotovitev morali osnove v gradbeništvu povečati za dobrih 120 odstotkov. Na osnovi analiz znaša trenutna povprečna plača v gradbeništvu okoli 3.207 dinarjev ali 450 mark. Povprečna plača pa naj bi na osnovi pogodbe znašala 5.600 dinarjev ali 800 mark, za visoko izobražen strokovni kader pa 100.000 dinarjev ali 1.500 mark. Žal pa bi bilo možno te pogajalske zahteve uresničiti le ob povečani produktivnosti, znižanju stroškov, odpiranju velikih naložb in še manjši konkurenci. Zato se upravičeno zastavlja vprašanje, če bodo pogajalci pristali na tako visok zahtevek. Za pogajalce bi to pomenilo v veliki večini izgube ali pa poslovanje brez dobička, kar pomeni stagnacijo. Po drugi strani je to podkreplil z navedbo nekaterih podatkov iz lanskega leta, ko so se osebni dohodki povečali za 14

odstotkov, produktivnost pa je padla za 4 odstotke.

Zaradi omenjenih dejavnikov bo začetna pogajalska cena delovne sile 500 mark s 5 odstotnim letnim poviševanjem. To pa naj bi pomenilo, da bi do konca leta 2000 dosegli dejansko ceno 800 mark. To hkrati pomeni za neuspešne propad. Namreč v podjetjih, ki bodo dosegala le 450 mark dohodka, je predvidena interna sanacija, za 80 do 90 odstotno doseganje te postavke postopek sanacije. Za podjetja z nižjimi plačami pa to pomeni neizogiben stečaj.

Ob tem se je dr. Uhan dotaknil še vprašanja legitimnosti sindikata kot pogajalca. Po njegovi oceni namreč ni vprašljiva legitimnost sindikata kot pogajalca, ampak se zastavlja vprašanje legitimnosti druge pogajalske strani, glede na nerazrešen status lastnine.

Terenska

Predstavnik komisije za osebne dohodke je poudaril, da v prihodnje nujno potrebno razrešiti problem terenskega dodatka, ki ga kljub prizadevanjem niso uspeli razrešiti.

Zatem so delegati v razpravi razglabljali bolj o načelnih vprašanjih, kot so nelojalna konkurenca, neenaki moči investicijskega dinarja. S tem je razpravljalec mislil na politične »benificije«, ki jih uživajo posamezna podjetja pri pridobivanju poslov. Te imajo namreč kljub zagotovitvi o neumešljanju politike v gospodarstvo še zmeraj pomembno vlogo pri pridobivanju poslov.

Nekoliko presenetljiva je bila razprava podpredsednice odbora gradbenih sindikatov, ki je poudarila, da v sedanjem trenutku poslovdstev ni moč obravnavati kot oblastnikov. Za božjo voljo, kako drugače pa jih v sedanjem vakuumu in zakonodajni nedorečenosti ter ob stralnem mahanju s tehnološkimi viški naj obravnavamo.

Družbeni standard sindikalna last

Za konec se dotaknimo še družbenega standarda. Pri tem problemu se je mimogrede ustavilo nekaj razpravljalcev in poročevalcev. Vsi so poudarili, da bo sindikat še naprej vztrajal pri pravici delavcev s področja družbenega standarda. Hkrati so tudi poudarili, da preprosto ne bodo pristali, da bi se le-ta prelevil v profitonosa podjetja. Zato naj bi zagotovili mehanizme kontrole nad delovanjem teh podjetij. Ob razreševanju lastniških odnosov pa bodo poskušali doseči celo lastništvo nad temi objekti.

Zatem so delegati volili nov odbor, in sprejeli statut odbora ter še nekatere dokumente.

J. VOTEK

FERDINAND UCMAN

Zaupanje v branžni sindikat

Eden od kandidatov za člana v republiškem odboru sindikata gradbenih delavcev je bil tudi Ferdinand Ucmán iz Promonta, ki pa žal ni bil izvoljen. Pri tem se sicer zastavlja vprašanje demokratičnosti sestave novega odbora, kajti iz sestave kandidatne liste je bilo razvidno, da so prevladovali gradbinci. Kljub odprti listi bi ta morala verjetno zagotavljati zastopnost posameznih dejavnosti v novo ustanovljenem odboru. Zato je nekoliko zaskrbljujoče, da največja montažna firma na slovenskem nima svojega delegata v tem odboru. Ta sindikat naj bi branil tudi interese montažne dejavnosti, ki je vključena v ta sindikat. Pa pustimo to ob strani. Namen našega pogovora je bil, da bi kaj več zvedeli o delu sindikata na podjetniški ravni v teh kriznih časih. Ferdinand Ucmán se nam je zdel prava osebnost, saj vemo, da je eden od aktivnejših sindikalnih aktivistov, ki je bil že v preteklosti pobudnik nekaterih radikalnih potez znotraj sindikata in v odnosih med sindikalno organizacijo in občinskim svetom Zveze sindikatov.

Slab odziv na sindikalno delo

Kako vplivajo spremenjene razmere in novi odnosi v podjetjih na aktivnost delavcev in na njihovo vključevanje v sindikat?

»Ne glede na dogajanja v zadnjem času – v mislih imam zakon o podjetjih in novo organiziranost delovnih organizacij – žal še ni moč zaznati kakšne večje aktivnosti, bolj rečeno interesa delavcev do sindikata. Zdi se mi, da o sindikatu še zmeraj razmišljajo na stari način. Predvsem gledajo nanj skozi njegovo preteklost, ko se je ukvarjal predvsem s svojo obrobno dejavnostjo kot so ozimnice, rekreacija ipd. Bistveno manj pa je bilo pravega sindikalnega dela. Zato pa verjetno nosi en del odgovornosti. V preteklosti smo prej pritejali odločitvam vodstev kot nasprotovali, čeprav le-te mnogokrat niso bile ustrezne.«

Ali se je odnos do sindikata v Promontu s strani delavcev kaj spremenil?

»Najprej bom odgovoril s številkami. Na zadnji seji odbora sindikata nas je bilo zbranih le pet od dvajsetih. Problem smo imeli tudi z volitvami, kajti meni je potekel mandat, toda nihče ni bil pripravljen sprejeti predsedniške funkcije, tako da sem sam še enkrat zapregel.«

Žal je še zmeraj res, da se ljudje začenejo obračati na sindikat šele takrat, ko zaškriplje. Vendar mislim, da je takrat prepozno, kajti sprožanje obrambne mehanizma v času, ko si tik pred breznom, te prej pahne v brezno, kot pa iz njega potegne.«

Kako potem zastaviti aktivnost sindikata v tem obdobju, ko sta se moč in vpliv vodstva formalizirala in ob tem doseči zagotovilo, da bosta za to tudi odgovarjala?

»Nesporno je, da v tem trenutku lahko pričakujemo

izredno avtoritativno nastopanje direktorjev, ki bodo (in v nekaterih primerih to že počnejo) izsiljevali z raznimi pritiski npr. tehnološkimi presežki. Zato bo potrebno aktivirati sindikate na ravni podjetij in mislim, da bomo s tem uspeli, prav zaradi tega, ker pričakujem in računam s podporo panožnega sindikata. Ta nam mora biti v oporo in nam strokovno pomagati.«

Kje vidite slabosti v vašem podjetju?

»V tem trenutku pri nas ni večjih stresov, ker smo zaenkrat še zaposleni. Toda ravno v teh nestabilnih časih pri naložbeni dejavnosti in preveliki vezanosti na domači trg lahko pride do nenavadnega preobrata čez noč. V tem primeru pa ne vem, kaj bo, glede na to kar sem že prej povedal.«

Nedvomno pa je nekaj problemov prisotnih že sedaj. Srečujemo se s slabo izobrazbeno sestavo zaposlenih. Mislim, da počasi prihajamo v obdobje, ko bomo morali plačati davek ne samo mi, ampak celoten IMP za tista konjunktura leta v Iraku. Po moji oceni smo se takrat preveč uspavali in bili enostransko naravnani.«

Kako pa je definirano delovanje sindikata v statutu podjetja?

»V statutu je en člen, ki pravi, da se sindikat v podjetju organizira in deluje v skladu s svojimi pravili in statutom Zveze sindikatov.«

Vaš sindikat je v preteklem letu odpravljal poslušnost občinskemu sindikatu in sicer z odvajanjem članarine, kakšen pa je odnos do branžnega sindikata?

»Lanko leto smo ugotovili, da od občinskega sindikata in sindikata nasploh ne dobimo tistega, kar pričakujemo. Zato smo začeli odvajati samo 30 odstotkov članarine, ostalo pa smo obdržali v osnovni organizaciji. Sedaj smo se odločili drugače, tokrat

povsem podpiramo branžni sindikat in mu zaupamo, zato bomo tudi plačevali in obračunavali članarino v skladu s statutom branžnega sindikata.«

Kaj konkretno pa naj bi vam ponujal branžni sindikat?

»Predvsem mora zastopati naše interese in nam pomagati pri naši zaščiti v podjetjih. Od tega sindikata pa je tudi odvisno, ali bomo s kolektivnimi pogodbami uspeli, ali ne.«

Kolektivne pogodbe

Tarifna postavka v kolektivni pogodbi znaša 500 mark, do leta 1990 naj bi dosegla 800 mark, ali ste v tem trenutku sposobni uveljaviti takšne cene delovne sile?

»Če mislite na našo delovno organizacijo, bi težko dal konkreten odgovor. Res je sicer, da smo v tem trenutku solidno zaposleni, vendar smo še zmeraj v veliki meri odvisni od naložb na domačem tržišču. Po moji oceni smo v tem trenutku sposobni zagotavljati to, kar bo postavljeno v kolektivni pogodbi. Za zagotavljanje pogodbenih obveznosti na dolgi rok pa bo verjetno nujno potrebno poiskati bolj zanesljiva tržišča in to predvsem v tujini. Prepričan sem namreč, da se zgolj z zanašanjem na domači trg lahko hitro znajdemo pri dnu. K temu moram dodati, da od kolektivne pogodbe ni moč pričakovati nekega garanta za plačo, ampak bo le-ta potegnila za sabo pozitivno kadrovske selekcije med delavci.«

Ali ni ravno v tem zadnjem stavku nastavljena past za delavce in dana moč poslovdstvu, da bodo zaradi slabe prilagodljivosti nihanjem na trgu, izvajale te »seleksijske« pritiske in legitimno operiralo s tehnološkimi viški?

»Delno se strinjam in sem to že prej tudi poudaril. Žal v tem času preveč operiramo s tem terminom, nihče pa si ne zastavlja vprašanja, kdo je odgovoren, da je ljudi preveč. Verjetno je to poslovdstvo, čeprav je za izvajanje takšne politike dobilo »žegen« samoupravnih organov.

No, razen zagotavljanja tarifnih postavk bo potrebno razrešiti še en problem, to pa so terenski dodatki. Ti so v tem času za nas povsem nesprejemljivi in nestimulativni. Upam, da bo poleg uveljavitve pogodb, sindikat uspešno razrešil tudi ta problem v zelo kratkem času kot eno svojih temeljnih programskih izhodišč.«

J. VOTEK

ELEKTRO MONTER

Skoraj 35 let zvestobe

Skoraj 35 let je minilo od tedaj, ko je Elektromonterjev vodja montaže Branko Langus prišel v uk k nekdanjemu Elektrosignalu. Od tedaj pa do danes se je le za štiri leta izneveril IMP-ju, ko se je zaposlil v LIP Bled. Vendar so ga vile sojenice pripeljale nazaj v IMP, kjer je na zadnji podelitvi sozgodovih priznanj v vrsti dobitnikov priznanj požel priznanje za posebno prizadevnost in uspešnost. Tako priznanje je dobil prvič v življenju in pravi, da ga ni prav nič pričakoval.

Langus se je že v vajeniški dobi spopadal s terenskim delom na gradbišču zeniške Železarnice, v Kidričevem. Kot izkušen elektroinstalater je nadaljeval s terenskim delom na gradbiščih: Vinska klet v Goriških Brdih, Lev Ljubljana, Elan Begunje, Katoro Umag, hoteli na Bledu, v Kranjski gori. Pokljuki, bolnica Jesenice, tovarna nogavic Polzela, Železarna Jesenice, Almir Radovljica, upravne in poslovne zgradbe na Jesenicah, Iskra, Sava Kranj itd.

Kako ste zašli v IMP, oziroma v nekdanji Elektrosignal?

»V to firmo me je privedla nuja. Ker gmotne razmere doma niso bile najboljše. Elektrosignal pa je nudil sprejemljive pogoje – plačal je internat in šolanje, sem se odločil, da se začnem učiti v tej firmi. Pri IMP-ju sem se lahko ob delu tudi dodatno izobraževal, kar sem izkoristil in končal elektro delovodsko šolo.

Potem sem postal vodilni monter, zdaj pa sem že nekaj let vodja gradbišča. Firma mi je dala



Ivan Langus

tudi posojilo za gradnjo hiše.«

Monterstvo delo, ki je povezano s terenom, pravi Langus, mu je že v krvi. Nikoli ni bilo

monterjem poslano z rožicami, vendar si je monter pred nekaj leti z zaslužkom lahko več kupil kot danes, ko osebni dohodek komaj zadostuje za golo preživetje. Sicer pa so bili pred več leti pogoji in razmere za delo za monterje slabši, kot pa so sedaj, saj niso imeli toliko orodja, kot ga imajo danes, niso imeli urejenih skladišnih prostorov na gradbiščih. Glede prehrane in prenočišč pa je sedaj v glavnem tako, kot je bilo v preteklosti – to je pač odvisno od iznajdljivosti posameznega monterja.

Se vam zdi, da so se odnosi v teh dolgih letih spremenili v firmi?

»Včasih smo bili med seboj bolj družabni, danes pa nas je ritem življenja naredil otopele oziroma individualiziral – vsak se ograjuje v svoj ozek krog – tako v zasebnem, kot tudi v službenem življenju.«

Ali ste postavili tudi kakšen kamenček v mozaik družbenopolitičnega dela?

»Bil sem član izvršnega odbora sindikata in član delavskega sveta. Pred nekaj leti smo imeli delegat v delavskem svetu več vpliva na odločitve, kot pa ga imajo danes.«

Marija Primec

Razmišljanje ob problemu viškov zaposlenih

Kadrovski viški ali presežki zaposlenih, s katerimi se v teh časih srečujemo pri nas, so žal predvsem posledica razvojne stagnacije ter manj ali nič posledica tehnološkega razvoja. Kakorkoli obrabamo, lahko pridemo do sklepa, da prihaja do ukinjanja nekaterih del delno zaradi opuščanja zastarele, neakumulativne proizvodnje in zaradi nestrokovnega planiranja potreb po kadrih v preteklosti. V prvem primeru bi morali imeti nove razvojne usmeritve, ki bi prinesla s seboj potrebo po prestrukturiranju kadrov. To bi bile progresivne spremembe. Ker pa ni tako, se pojavlja svojevrstna moralna dilema, o kateri bi morali razmišljati odgovorni. V primeru, da bi bili presežki delavcev posledica razvoja, bi morali biti že predvideni. V tem primeru bi jim morali pravočasno ponuditi ustrezne programe prekvalifikacij, s katerimi bi se pripravljali za dela, ki bi ga prinesla nova tehnologija. Teh programov nimamo. To pomeni, da so tisti delavci, za katere ni več dela, praktično odpisani, nimajo več prave prilagoditve. Kaže, da jim v mnogih primerih ne bomo ponudili niti manjših zahtevnih del. Torej namesto usposabljanja za zahtevnejše, ali predvsem drugačne vrste dela, jim dajemo hladno popredmetno ime »presežek« ali »višek«, kar je degradacija na nivo izrabljenega instrumenta

Moralna dilema pa je torej v tem, da bomo po toliko in toliko letih dela v podjetju odpuščali ljudi, ki jim ne bomo uspeli ponuditi nobene prilagoditve. Z vidika razvoja kadrov pa bi z reševanjem presežka delavcev smeli odpuščati samo tiste, ki niso sposobni, ali tiste, ki nočejo izpopolnjevati svojega strokovnega znanja.

Svoboda kje si?

Kaže, da vedno bolj izgubljam svobodo izbire dela, ker je pravica do dela institucionalizirana. Vedno bolj posameznik izgublja tudi svobodo izbire življenjskega poklica, ki je vse bolj v rokah drugih in odvisna od okoliščin. Gledano s širšega družbenega stališča še pred kratkim nismo kazali velikega interesa za množično strokovno izobraževanje (razen deklarativno), temveč smo ljudje spreminjali za delavne živali. Zdaj, ko smo na začetku informacijske dobe, prihajamo v drugo skrajnost, ki je svojevrsten paradoks. Množično smo ljudi zaposlovali še kot otroke, namesto da bi jih izobraževali, ko bi bila najprimernejša doba. Nekatere od teh zdaj

v zrelem obdobju posiljujem z učenjem, za katerega iz številnih, mnogokrat utemeljenih razlogov, niso več zainteresirani. Če visoko razvite tehnologije zahtevajo vedno bolj izobražene in specializirane strokovnjake, kakšna prihodnost se potem obeta veliki večini, ki iz številnih razlogov ne more doseči te stopnje? Nekateri znaki kažejo, da bo delo vedno bolj postajalo privilegij nadarjenih in izobraženih ljudi, včasih pa je bilo delo »privilegij« sužnjem.

A še gledamo nazaj?

V prihodnost in v svet pa ne moremo z gledanjem nazaj. Vedno večja je potreba po širokem razponu znanj in različnih področij in strok. Naš tog šolski sistem je večkrat ovira, ker znotraj posameznih strok ni omogočena fleksibilnost študija. Še posebej pri študiju ob delu in iz dela bi bila racionalizacija in prilagojenost potrebna in umestna. Konkretno: koliko »balastnih predmetov« ima študent metalurgije, ki dela v Livarju? Razumljivo, da sem ne bi smeli izvrščati splošnih predmetov, ki širijo kulturo in vzgojno obzorje.

Vprašanje, ki si ga moramo bolj konkretno zastaviti, pa je: Kdo v podjetju bi moral, oziroma bi lahko opredelil (definiral) nova funkcionalna znanja (tehnološka)? To so razvojne, tehnološke in organizacijske službe. Skupaj s kadrovsko in izobraževalno službo pa se usposablja in uresničuje programe s sodelovanjem notranjih in zunanjih strokovnjakov in ustanov. Do neke mere se to v nekaterih naših podjetjih še dogaja. Gotovo pa bi morale biti te službe (razvojne) še veliko bolj zazrte naprej v prihodnost, v večje predvidevanje. Če smo precizni, lahko rečemo, da le razvojne in organizacijske službe lahko definirajo nova tehnološka znanja, ki usmerjajo izobraževalni proces. Razvidi znanj pa so edino pravo izhodišče in opredelitev za delo na projektih, ki jih zahtevajo nove tehnologije. V vseh takih primerih mora biti usposabljanje hitro in intenzivno.

Verjetno zaradi bojzani pred tveganjem in odgovornostjo, ki je povezana z odločanjem o nadaljnjem razvoju, se te naloge kvečjemu preveč prelagajo samo na kadrovske in izobraževalne službe. Zato programi usposabljanja in izobraževanja največkrat niso in predvsem ne morejo biti sinhronizirani z realnimi potrebami. Končno, če ni jasne odločitve o razvoju in razvojnem programu, oziroma tega sploh ni, potem tudi ni mogoče pripraviti ustreznih planov in programov pridobivanja novega znanja. Torej moramo tudi tu nujno izhajati iz razvojne usmeritve. Brez nje nam nobeno izobraževanje ne pomaga veliko.

Monopoli in dosmrtni položaji

Preveč smo prepuščeni stihiskim formalističnim akcijam, ki

naj bi zadovoljile potrebe po novem znanju, namesto da bi sledili kvaliteti vseh oblik takega izobraževanja, kot ga potrebujemo.

Ena najboljših zaščit preživelega znanja so monopolni in dosmrtni položaji. Do njih prihaja tudi zato, ker zaključku študija pogosto sledi strokovna stagnacija. Marsikje imamo ravno dušne, v usodo vdane posameznike ali celo skupine, ki se lahko sklicujejo le še na formalno šolsko izobrazbo. To pa je le statična količina izkušenj, ki so že stvar zgodovine. Njihova izkoriščenost ali navidezna zaposlenost je največkrat v skladu s trenutnimi kadrovskimi potrebami, ne pa tudi v skladu s potrebnim znanjem, ki bi ga ti kadri morali imeti.

Ali vodje načrtujejo?

Načrtovanje strokovnega razvoja sodelavcev in ocenjevanje njihove delovne učinkovitosti je naloga neposrednega vodje. Za strokovni razvoj je vodja neposredno zainteresiran, saj so kvalitetni sodelavci bistven dejavnik uspešnosti skupine ali npr. projekta, ki ga vodi. Tu se spominimo, da projektni način vodenja omogoča najučinkovitejšo selekcijo strokovnega kadra, ker s svojo finančno in upravljalno samostojnostjo izloča neučinkovite kadre. Sicer pa je pri ocenjevanju delovne učinkovitosti problem v tem, da vodje, čeprav so edini kompetentni, v mnogih primerih niso strokovno usposobljeni za to nalogo. Ta problem je tudi v tesni povezavi s selekcijo viškov zaposlenih.

Problemi selekcije vodilnega kadra bi morali biti v bistvu bolj aktualni kot viški ostalih zaposlenih. V tej zvezi je vprašanje odgovornosti za položaj, v katerem je podjetje. Po svoje je paradoksalno, da so viški tisti zaposleni, ki za nastali položaj niso

krivi. Pri tem pa vodilni na svojem strokovnem področju verjetno niso vpeljali nujnih novosti in morda tudi za svoj osebni strokovni razvoj niso dovolj ali ničesar storili. Spomnimo se ugotovitve, da je pri nas vodenje, žal, še vedno v glavnem funkcija, povezana z določenim položajem na hierarhični lestvici. Namesto, da bi bilo to najzahtevnejše strokovno delo, ki se mora stalno dokazovati in ocenjevati na osnovi strogih kriterijev in meril. Saj vemo, da so ti kadri osnovni nosilci razcveta in stagnacije podjetja, in da je njihovo znanje vodenja in upravljanja po vsem razvitem svetu daleč na prvem mestu.

Zakaj ni novosti?

Pragmatična orientacija, ki sledi zgolj intenzivirani proizvodnji, teži predvsem k povečanju storilnosti in premalo k razvijanju novosti. To seveda tudi pri večini zaposlenih naletita na ugodna tla in podporo, ker večina želi delati na včerajšnji, stari način, torej tak, kot ga že poznajo. Zato tudi inovativnost v tem smislu nima razvojne učinkovitosti, ker je obremenjen zgolj s obstoječimi statičnimi problemi. Novosti bi morale biti provocirane in usmerjene v aktivnost-skladno z nami predvidenim tehnološkim razvojem v konkretnih pogojih in v konkretnem okolju.

Prišli smo torej do tega, da je nujno spreminjati miselnost zaposlenih, kar je zahteven in dolgotrajen proces. Ne bi ga smeli prepuščati le spontanemu naključju (tega se razviti dobro zavedajo). Eno prvih pomembnih potoz bi gotovo potegnili s tem, da bi dejansko začeli delati po učinkovitejših modelih delovne motivacije, katerih podlaga ne bo več preživelost trkanje na zavest, pripadnost političnim idealom in zanašanje na neko spon-

tano, stalno visoko delovno učinkovitost, ki naj bi celo temeljila na nekakšnem dvomljivem humanizmu. Vse to v resnici nima veliko skupnega z antropološko naravo človeka, niti s humanizmom, prej se približuje robotu. Pripeljalo pa nas je do utopičnega egalitarizma (enakosti) in njegove skrajne vulgarne inačice, oz. principa enakih želodcev. Ta pa ne zdrži niti količinskih resnih anatomskih primerjav. Vseeno pa nas je pripeljal, oz. postal izhodišče številnim sistemom vrednotenja in nagrajevanja dela, kot npr. sporni uravnilovki, ki pomeni hudo oviro za sproščanje človekove energije in zmogljivosti, ker ni nagrajevala in motivirala ljudi.

Poenostavljeno in na kratko rečeno motivacija izhaja iz kazni in strahu pred neuspehom in s sočasno možnostjo doseganja nagrad, ki sledijo uspehu, kar nam enemu ekstremu pomeni realno možnost izgube doseženega položaja, na drugem pa možnost visoke materialne in nematerialne stimulacije (npr. svoboda, da usmerja svojo usodo). Tako v bistvu konfliktnemu modelu stimulacije sledi atmosfera stalnega dokazovanja in angažiranosti za delo. To pa pripelje k vzdrževanju nadpovprečnih standardov dela večine zaposlenih.

Namesto presije rešitve!

Nanizane misli naj bi osvežile spomin o nekaterih vzrokih, ki so pripeljali do tega, da so mnogi zaposleni pod bolečimi psihičnimi pritiski in stresi zaradi ogrožujoče negotovosti, brez občutkov, da se odgovorni res trudijo pomagati. Tu in zdaj bi bili potrebni voditelji, ki bi aktivnejše iskali rešitve v smeri lastnih skupnih interesov in čutili ter prevzemali dejansko odgovornost za svoje ljudi.

Emil Smrek

MONTAŽA MARIBOR

Proizvodnja se prilagaja

Konec lanskega leta smo lahko prebrali v internih novicah mariborske Montaže, da je njihov dolgoročni cilj, da bi s proizvodnjo naložbene opreme ustvarili več kot polovico dohodka. Temu cilju se že sedaj približujejo, saj po besedah vodje proizvodnje Marjana Fekonje v proizvodnji s 83 zaposlenimi ustvarijo že okoli 40 odstotkov dohodka.

»Podatek, ki sem ga navedel, drži, vendar nanj ne smemo gledati enostransko, ampak v luči poslovne naravnosti Montaže.« pravi Marjan Fekonja in nadaljuje: »v tem trenutku imamo organizirano serijsko in individualno proizvodnjo. Serijska proizvodnja (določeni izdelki) je usmerjena direktno na trg in namenjena tudi potrebam lastne montaže. Levji delež pa predstavlja individualna proizvodnja, ki je v veliki meri vezana na lastno montažo, čeprav tudi tu delamo izdelke za širše tržišče. Delno so k spremembi položaja proizvodnje vplivale tudi okoliščine na trgu, saj vemo, da montaža ni več tako akumulativna, kot je bila nekoč. Po drugi strani pa je tudi res, da je montaža na trgu lahko močna, če stoji za njo dobro organizirana proizvodnja, skratka da vgrajuje lastne izdelke, ali sisteme. Mišlim, da je to ena od naših velikih prednosti. Zatem nam je še podrobneje predstavil organiziranost proizvodnje, ki je programsko deljena na klimo, ki obsega izdelavo serijskih ventilatorjev in klima naprav, proizvode za plin in farmski program, izdelavo klima kanalov in je-klene konstrukcije, kjer izdelujejo rezervoarje, silose in nekatere elemente za vodovod in izmenjevalce.

Vodja tehnološke priprave Franc Krabonja na sta povedala, da svoje izdelke nenehno posodablja in razvijajo nove, vzporedno z razvojem izdelkov pa sledijo tudi posodabljanju tehnologije in v tem trenutku ne zaostajajo bistveno za najsoodobnejšo tehnologijo v svetu. Resda posodabljanje tehnologije ni vse-

stransko, je pa v veliki meri odvisno od tržišča. Tone Praprotnik pravi, da bolj intenzivno vlagajo tehnologijo tistih izdelkov, za katere je trg bolj siguran.

Plazmni rezalec

V letošnjem letu so se odločili za posodobitev proizvodnje klima elementov. V teh dneh pričakujejo nov računalniški krmiljen plazmni rezalec pločevine do debeline šest milimetrov. S tem strojem bodo odpravili ozka grla v izdelavi klima kanalov in fazonskih kosov.

Poleg stroja je pomemben osnovni računalniški program, ki vključuje celotno področje klima kanalov in fazonskih kosov.

Na vprašanje, če je stroj kaj podoben trumfu ali amadi, so sogovorniki dogovorili, da ima stroj poleg plazemskega rezalnika izpopolnjen osnovni računalniški program, saj programski paket poleg osnovnih elementov, ki so že programirani (optimizirano porabo pločevine), omogoča izpis in izris določenega naloga. V program je potrebno vnesti samo dimenzije posameznih elementov, medtem, ko je pri trumfu potrebno posamezne elemente programsko definirati. Hkrati pa računalniški program omogoča programsko zlaganje posameznih likov iz samega programa.

Za polovico manj fizičnega dela

Tone Praprotnik pravi, da se bo s strojem za polovico zmanjšal obseg fizičnih del na področju priprave, za 40 odstotkov pa se zmanjšajo rutinska dela. V proizvodnji opravi sedanje operacije od vrisovanja zarez in drugih del. Franc Krabonja je poudaril,

da v tem delu proizvodnje ne bo prišlo do tehnoloških viškov, saj se bo s povečanjem zmogljivosti povečala potreba po delavcih v finalizaciji. Skratka, njihova tendenca zaenkrat ni v zmanjševanju števila delavcev, ampak v skrajševanju izdelovalnih časov in s tem v prilagajanju zelo kratkim rokom, ki so danes eden od temeljev uspeha na trgu. S strojem bodo povečali produktivnost, saj bodo sedaj lahko npr. namesto prejšnjih 30 ton kanalov na mesec izdelali 50 ton.

Izdelava standardov

Z dobro notranjo organiziranostjo pa, kot pravijo naši sogovorniki, verjetno še ne bodo dosegli optimalnega izkoristka stroja, to pa zaradi pomanjkljive standardizacije in tipizacije tvrstnih izdelkov pri nas. Kot primer navaja Tone Praprotnik projektante, ki uporabljajo pet različnih standardov za debelino pločevine, kar že samo po sebi ponuja 15 variant za izvedbo posameznega profila. Temu problemu niso namenili posebne pozornosti, dokler so delali omejenjene izdelke na klasičen način. Ob novi tehnologiji za razrez pločevine pa je nujno potrebno razmišljati o pripravi standardov. Franc Krabonja pravi, da so dali pri odobru za standardizacijo v okviru Združenja kovinske predelovalne industrije pobudo o formiranju strokovne skupine, ki bo pripravila tipizacijo in standardizacijo za področje klimatizacije in prezračevanja. Poleg tipizacije in standardizacije naj bi pripravili popis montažnega pribora.

Kljub pripravam na izdelavo tipizacije in standardizacije, pa težko čakajo na zaključek projekta, saj to delo traja od enega leta do dveh let. Zato pravijo, če hočejo stroj optimalno izkoristiti, morajo navezati tesne stike s projektanti, ki bodo spoštovali njihove zahteve in interno standardizacijo, ki jo pripravljajo. Po njihovi oceni znotraj hiše ne bo problemov, toda to je le dobra petina projektov, pri ostalih štirih petinah pa so odvisni od projektov drugih projektantskih hiš. J. Votek

TEHNOLOŠKE INŠTALACIJE

Za Iplasmom še Istrabenz

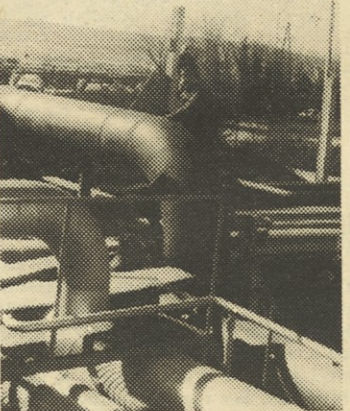
Po uspešnem začetku na zahtevnih tehnoloških inštalacijah v Iplasu so sredi lanskega leta koprski monterji pridobili še en tehnološko zahteven objekt v Istrabenzu. V Istrabenzu so se namreč odločili za nova vlaganja v povečanje zmogljivosti cevovoda za prečrpavanje naftnih derivatov predvsem zaradi ozkega grla, ki ga je predstavljal obstoječi cevovod. Za povečanje zmogljivosti so monterji montirali tri nove črpalke, ki jih je dobavil investitor sam in cevovode 16, 12, 10 in 8 cote in premera 600 milimetrov.

Zatevni pogoji za delo

Pogoji za delo in dela so bili zelo zahtevni, česar ni potrebno posebej poudarjati, saj so bili v stalnem stiku z vnetljivimi snovmi. Zato so glavno pripravljenih del opravili zunaj požarne cone, na objektu pa le najnujnejša opravila. Po opravljenem varjenju posameznih sklopov (cevi lokov, reducirk ipd.) so sklope s pomočjo avtodvigala dvigovali na sam objekt in jih na ta način spajali. Ravno pri tem so po besedah tehničnega direktorja Borisa Loredana imei v začetku največ težav. Kljub temeljitim pripravam je bilo potrebno sklope, ki so jih povezovali z že obstoječimi cevovodi, uskladiti in natančno pripraviti, da so jih potem lahko zanesljivo zavarili. Poleg tega jim je povzročalo precej težav stalno prilagajanje vlagatelju, ki je v času del na obstoječih cevovodih nemoteno prečrpaval derivate v skladišča. Ob tem pa so morali za vsako izvedbo del na objektu pridobiti posebno izjavo, poleg tega pa je bil v času poteka del stalno prisoten tudi gasilec. Eden od večjih problemov, s katerimi so se srečevali, je bilo spajanje novih cevovodov z obstoječimi. Pri tem so bili izpostavljeni nevarnosti ob tlačnih preizkusih, kajti obstoječi cevovodi so stari med 15 in 20 let.

Poleg tega bi morali ob spajanju novih cevovodov z obstoječimi degazirati (nevtralizirati) stare cevovode v razdalji tri kilometre. Stare cevovode bi morali napolniti z vodo v razdalji tri kilometre, jih nato izprazniti,

potem pa preprihati s paro, nam je povedal Boris Loredan. Zatem bi morali ugotovljati še vsebnost plinov v materialu in šele potem bi bilo možno variti. Vendar bi bil ta postopek predrag in zapleten, zato so vlagatelji predlagali enostavnejšo in cenejšo varianto, ki jo je vlagatelj sprejel. Stare cevovode so prevrtali ali prerežali z električno žago in pri tem vpihovali CO₂ ter na ta način nevtralizirali pline v cevovodu in omogočili varno varjenje



Danko Štante

novih elementov in cevovodov na obstoječe omrežje.

Kontrola kakovosti

Vlagatelj jim je postavil visoke zahteve glede kakovosti izvedbe. Vse varjenje je opravljeno korensko, vsi zvari so rentgenizirani, kontrola kakovosti je izvedla neodvisna industrija.

Čeprav bi morala biti dela že zaključena, je prišlo do zamika predvsem zaradi tega, ker je vlagatelj ves čas trajanja del nemo-

Na horuk

Klub temu, da so dela že skoraj pri koncu, Danko Štante, vodilni monter ni bil posebno razpoložen. Res je sicer, da smo bili na gradbišču na pepelnici sredi, toda ni bilo videti, da bi bilo ga zdelal pustni dan. Delno ga je zdelovala gripa, še bolj pa Istrabenz, kar je tudi povsem razumljivo, saj so dela ne glede na zaključek še zmeraj zelo nevarna, zato človeku ne dovolijo lagodnosti, ampak terjajo zbratost in resnost do konca.

»Ja, delo kot delo se na prvi pogled ne razlikuje od ostalih del.« nam je povedal Danko Štante, vendar so pogoji tisti, ki poročajo človeka stalno držijo pod »pritiskom«. Večina del, skoraj 80 odstotkov, smo opravili zunaj požarne cone. Kljub vsemu pa je bilo človek izpostavljen stalnemu tveganju, kajti nikoli se ne ve, kaj ga lahko doleti, še zlasti, ko smo se srečevali s starimi cevovodi. No, kljub vsemu smo zdaj prišli do konca. Upam, da bomo imeli podobno srečo tudi na zaključku. Res je tudi, da so se na začetku precej težje lovili, ker niso bili povsem prilagojeni in organizacijsko pripravljani na pogoje dela. Za vsa delovna in načrtovana dela vodimo dnevnik in na osnovi soglasja investitorja smo lahko delali ali pa ne. O delu sem že povedal, dodam pa moram, da so bili včasih pogoji izredno težki, kajti nemalo smo morali cevovod med 16 in 200 colami dvigovati ročno, torej po starem »horuk« sistemu, ker te tehnike ren ni bil dostopen za dvigalo. J. Votek

ESOP – delničarstvo zaposlenih v združenih državah Amerike

Oblike delavskega lastništva se v ZDA dolgo niso mogle uveljaviti. Eden najbolj prepričljivih zagovornikov takšnih oblik, Louis Kelso, je s svojimi zamislimi prodrl šele v 70. letih. Tako je nastal ESOP kot pravna oblika delavskega delničarstva. Pokazalo se je, da je ekonomsko učinkovita, saj pri delavcih spodbuja lastniško odgovornost in homogenizacijo interesov, hkrati pa zmanjšuje napetosti med delavci in lastniki podjetja.

V ZDA poznamo dve pravni obliki lastništva zaposlenih – delavske kooperative (zadrage) in ESOP. Čeprav ima združeno gibanje mnogo daljšo tradicijo, je glavna oblika lastništva zaposlenih vezana na pojav t. i. delnic zaposlenih. ESOP (Employee Stock Ownership Plan) so v zadnjih letih prevladali. saj so se iz svojevrstnega pokojninskega varčevanja zaposlenih razvili v učinkovito orodje za lastninski preustroj podjetij.

Kooperative

Koncept delavskega lastništva nad podjetji, v katerih delajo delavci, izvira iz tridesetih let 19. stoletja. Prve delavske proizvodne kooperative so v ZDA ustanavljali kot orožje delavcev proti zapiranju tovarn. Po vrhuncu ob koncu preteklega stoletja je združeno gibanje zaradi pomanjkanja kapitala, bojkota strani poslovnega sveta in bank ter premajhnega samozaupanja delavcev pri vodenju svojih podjetij zašlo v krizo. Celo zadnje, ki so poslovale uspešno, so delavci mnogokrat sami prodali kapitalistom.

Značilnost kooperative je, da zaposleni s plačilom pristopnine postanejo njeni člani. Vsak član ima pri upravljanju en glas. Dobiček v zadrugi se deli med članse glede na njihov delovni prispevek, največkrat merjen z delovnimi urami, včasih pa tudi po pravilnem glede na zasluške posameznega delavca. Del dobička navadno ostane v skladu, ki je namenjen za financiranje tekočega poslovanja, vse do trenutka, ko delavec zapusti podjetje. Takrat dobi svoj delež, povečan za pripadajoče obresti.

Louis Kelso – nastanek in razvoj ESOP

Gibanje ESOP ni mogoče razumeti zunaj konteksta idej, ki jih je razvijal Louis Kelso, vizionar in praktik, advokat in investicijski bankir.

Že konec 50. let je Kelso razvijal tezo, da kapitalizem, kakr-

šen se praktično razvija v Ameriki, neizogibno vodi k vse večji socialno nesprejemljivi koncentraciji družbenega bogastva. Vzrok za to je po Kelsu uporaba konvencionalnih finančnih tehnik, ki zagotavljajo lastnikom obstoječega kapitala, da si pri razvoju tudi ves novoustvarjeni kapital. Ekonomska demokracija, ki je pred dvesto leti ustresala stopnji politične demokracije, se je tako spremenila v plutokracijo, ki sili državo, da poslovno razdeljuje dohodek, da bi vsaj ublažila posledice te krivice. Poskusi, da bi problem vse večje neenakosti reševali z redistribucijo dohodka, so po Kelsu popolnoma zgrešeni. Progreditivno obdavčevanje, transferna plačila, uravnavanje plač in druge sponzorirani programi zaposlovanja povzročajo samo inflacijo, ki terzvi hkrati in zmeraj večji državni intervencionizem, pravzaprav v državni socializem z uničujočimi posledicami za podjetništvo.

Kaj pa višji osebni dohodek brez mezd? V tržnem gospodarstvu brez državne regulative, torej če bi pustili delovati samo sile ponudbe in povpraševanja, bi bil delež, ki odpade na mezde, nedolgočasno mnogo manjši. Neravnovesja, ki bi nastala, bi po Kelsu lahko popravili samo tako, da bi vsaki družini omogočili pridobiti kapital, na podlagi katerega bi lahko zaslužila precejšen delež družinskega dohodka.

Preradlag je, da bi zaposleni postali v podjetjih, v katerih delajo, tudi lastniki oziroma solastniki – imetniki delnic, in tako ob osebnem dohodku dobili še en delež dohodka – donos od kapital-

skih naložb. Trdil je, da bo lastništvo nad kapitalom v podjetjih zavezalo delavce in jih motiviralo za večjo produktivnost in večji dobiček. Zlasti, če jim zato ne bo treba žrtvovati dela rednih plač ali drugih ugodnosti.

Reševanja problema neenakosti se je v nasprotju tako z marksističnim kot klasičnim sindikalističnim redistribucijskim prijemom lotil na kapitalistični način. Jasno mu je bilo, da delavci iz svojih tekočih prejemkov ne morejo in ne želijo kupovati delnic, še posebej ne delnic lastnega podjetja. V primeru stečaja podjetja bi namreč izgubili vse – zaposlitev in svoje prihranke. Zaposleni vlagajo v razmeroma varne finančne instrumente – bančno varčevanje, kakovostne dolžniške vrednostne papirje, v delnice pa le izjemoma. Kelsova ideja je bila, naj delavci dobijo novoizdane delnice podjetja, v katerem delajo, iz dobička pred obdavčitvijo. Država naj torej proces z davčnimi ugodnostmi spodbuja.

Kelso ni bil revolucionar, ampak bančnik. V nasprotju, na primer, z nemškimi socialdemokrati Kelso ni razmišljal, da bi z zakonodajno akcijo države predpisal participacijo zaposlenih pri dobičku in upravljanju in tako »razlastil« kapitaliste. Menil je, da solastništvo zaposlenih tudi neposredno koristi delodajalcem, saj je domneval, da bodo delavci »daro« vrnili z večjo motiviranostjo, produktivnostjo in kakovostjo dela. Od dviga produktivnosti, zaposlenosti in dobička pa nimajo koristi le lastniki, ampak kot »tihi« partner v podjetju tudi država. Zato je Kelso v svojih člankih, knjigah in predavanjih po vsej Ameriki ter v številnih govorih pred ljudmi iz zvezne administracije in kongresa vedno zagovarjal tezo, da mora država ponuditi podjetjem, ki bi uvajala »kapitalizem zaposlenih«, dodatne, predvsem davčne spodbude. Te naj bi bile jezikovne na tehnični; prepričale naj bi lastnike in poslovodstva podjetij, da je delavsko lastništvo tudi na kratek rok koristno za njihov »bottom line«, se pravi bilanco.

Med uveljavljenimi ekonomisti in poslovneži Kelso ni doživel podpore, saj je večina zavračala njegovo dvofaktorsko analizo. To nezaupanje energičnega advokata ni ustavilo. Nenehno je potoval po Ameriki, predaval in prepričeval, v začetku sedemdesetih let pa je v kongresu začel ognjevit kampanjo za uveljavitev svojih teorij.

Kelsova teoretična in agitacijska dejavnost je rodila sad leta 1973, ko je za svoje ideje pridobil Russella Longa, senatorja in v tistem času predsednika vplivnega senatnega komiteja za finance. Takvo se je rodil ESOP kot pravna institucija. Plan delničarstva zaposlenih ali, kot ga včasih imenujejo, projekt delavskega kapitalizma, je tako postal stvarnost. Zanimivo je, da so načrt podprle tako liberalne sile v kongresu kot konservativci. Liberalci so v ESOP videli orodje za pravičnejšo porazdelitev bogastva, konservativci pa razmah kapitalistične ideje in zmanjševanje konfliktov med delom in kapitalom. ESOP so podprli vsi vidnejši politiki tistega časa. Samo v poslovnem svetu je bilo čutiti zadržanost in sumničavost.

Kako je zakonodajno urejen ESOP?

ESOP je poseben plan beneficij za zaposlene, ki se ustanovi zato, da bi se dobiček reinvestiral v delnice podjetja, v katerem ti zaposleni delajo.

Pravno je ESOP urejen z dvema zakonodajnima aktoma

– z ERISA (Employee Retirement Income Security Act), ki ureja delovanje večine zasebnih – podjetniških pokojninskih skladov, ter z zveznim davčnim zakonom IRC (Internal Revenue Code). Od leta 1974 do danes sta se oba zakona, v delih, ki se nanašajo na ureditev ESOP, večkrat spreminjala, vendar vselej v smeri priznavanja še večjih ugodnosti za delničarstvo zaposlenih.

Veljavna zakonodaja daje številne davčne spodbude vsem, ki sodelujejo v prodaji oz. odkupu podjetja – starim lastnikom – delničarjem, novim lastnikom – delavcem in financerjem odkupov-bankam. To je pravzaprav glavni vzrok za hitro ekspanzijo ESOP v ZDA. Tudi v Veliki Britaniji se hitro uveljavlja podoben koncept z imenom ESOT (Employee Stock Ownership Trust).

Enostavni (non leveraged) ESOP

Enostavni ESOP je model, po katerem podjetje iz svojih dobičkov financira nakup delnic za zaposlene. Za zaposlene pomeni to, da postopoma postajajo solastniki podjetja, v katerem delajo. Transakcijo lahko prikazemo tudi s sliko 1.

Tehnično gledano je ESOP zelo podoben raznim oblikam pokojninskega varčevanja. Podjetje se obveže, da bo vsako leto prispevalo določen znesek iz svojega dobička v poseben sklad. Razlika med drugimi oblikami prostovoljnega pokojninskega varčevanja in ESOP je v vrsti naložb. Pokojninski in drugi ugodnosti (benefit) programi nalagajo denar v različne vrste vrednostnih papirjev, pri čemer je prioriteto načelo varnost naložb, donosnost, čeprav pomembna, pa ji je podrejena.

ESOP pa, nasprotno, kupuje le eno vrsto vrednostnih papirjev – delnice lastnega podjetja. Delavec je zato seveda v ESOP izpostavljen mnogo višji stopnji tveganja kot pri pokojninskem varčevanju. Če podjetje propade, je šlo avtomatično po zlu tudi premoženje delavskega sklada. Uspešno poslovanje podjetja pa pomeni za delavce povečanje vrednosti njihovega deleža.

Tu najdemo tudi glavni motiv oziroma vodilno idejo gibanja delavskega delničarstva: s prenosom lastniške odgovornosti na delavce zmanjšamo napetosti med delom in kapitalom v podjetjih, dosežemo visoko stopnjo homogenizacije interesov, ta pa pomembno vpliva na povečevanje produktivnosti, na dobiček ter prek njih na rast tržne vrednosti podjetja. Številne raziskave o delničarstvu zaposlenih, ki so jih opravili, kažejo, da povečano tveganje delavcev prispeva k odgovornemu odnosu do podjetja in boljšim poslovnim rezultatom.

ESOP se pravno uresničuje kot posebne vrste sklad (trust fund), ki je institucija zunaj podjetja.

Sklad običajno ustanovi poslovodstvo podjetja. Če pomeni ustanovitev sklada ESOP hkrati tudi odpravo drugih oblik pokojninskega varčevanja, je za ustanovitev potrebna večinska odločitev zaposlenih. Kajti s prenosom sredstev pokojninskega varčevanja v ESOP so zaposleni prevzeli mnogo višje tveganje.

Cilj ustanovitve so tradicionalno naslednji:

1. Delavce motivirati tako, da postanejo solastniki (partnerji). S tem povečati produktivnost.
2. Ponuditi zaposlenim obliko pokojninskega varčevanja, ki bi hkrati pomenila stabilen vir financiranja poslovanja za podjetje (torej denar ostane podjetju za obratne namene).
3. Kar najbolj izrabiti vse ponujene davčne olajšave (ponujati dodatno spodbudo z denarjem, ki bi ga sicer plačali državi kot davek).

Bistvo navadnih ESOP je, da podjetje prispeva del svojega dobička v sklad zaposlenih. Prispe-

vek podjetja za ESOP se navadno izplača v delnicah, včasih pa tudi v gotovini. Če podjetje plačuje svoj prispevek v gotovini, se sklad obveže, da bo uporabil prejeti denar za nakup delnic podjetja. Delnice, ki jih prejme ESOP, so lahko:

1. **Novoizdane delnice.** V tem primeru podjetje pridobi dodatni kapital (v neto višini prihranjenega davka – npr. 34%), ki ga uporabi za financiranje svojih poslovnih operacij, za razširitev zmogljivosti ali za obratne potrebe. Lastniški delež, ki ga je pomenila vsaka posamezna delnica pred novo izdajo, se seveda zmanjša. V tem primeru se lastniški deleži starih delničarjev razpršijo. Stari delničarji so na boljšem kot pred operacijo samo tedaj, če je donos naložb, financiranih s svežim kapitalom, višji kot prejšnji povprečni donos lastniškega kapitala.

2. **Delnice, ki jih je podjetje odkupilo od lastnikov.** Podjetje tu ne dobi svežega kapitala, temveč kupnino uporabi za to, da kompenzira kapital, ki ga je »izgubilo« oziroma plačalo za nakup lastnih delnic.

3. **Odkupljene naravnost od delničarjev.** Obseg kapitala, ki ga uporablja podjetje, ostane enak, spremeni se samo lastniška struktura. Namesto starih lastnikov-delničarjev se kot novi lastnik pojavlja ESOP.

V enostavnem ESOP zaposleni navadno ne vlagajo svojega denarja – prihrankov, čeprav je to v načelu mogoče. Delnice dobivajo vsako leto brezplačno kot posebno ugodnost (benefit), ki jim jo poleg osebnega dohodka ponuja podjetje. V tem smislu je ESOP, kot rečeno, zelo podoben internim pokojninskim skladom ali programom (pension funds, 401K), s to razliko, da podjetje večji del svojega prispevka skladi vplača v delnicah, le manjši pa v gotovini.

Za del dobička, ki ga nameni v delavski sklad, podjetju ni treba plačati zveznega davka na dobiček, ki znaša 34% (višji razred), prav tako pa tudi ne davkov na dobiček, ki jih predpisujejo posamezne države. Del dobička za delavski sklad je za podjetje neobdavčen do višine 25% letne mase za osebne dohodke. Postavljena je tudi zgornja meja, podjetje namreč ne sme upoštevati zaslužkov, ki

presega 200.000 USD letno. Rezultat navedenih olajšav na kratek rok je, da se podjetje, za višino svojega prispevka v sklad, izogne plačilu davka, v resnici pa denarja ne izplača, ampak ga obdrži. Formalno je v končni posledici dobiček res last zaposlenih, vendar ti ne morejo do njega, dokler ostajajo v delovnem razmerju v podjetju.

Upravljanje sklada ESOP

V ustanovnem aktu imenuje ustanovitelj upravitelja (trustee), ki upravlja sklad v dobro in za račun zaposlenih, upravičencev do sredstev sklada.

Za del dobička, ki ga nameni v delavski sklad, podjetju ni treba plačati zveznega davka na dobiček, ki znaša 34%, prav tako pa tudi ne davkov na dobiček, ki jih predpisujejo posamezne države.

Trust je posebna kategorija anglosaksonskega prava (Common Law) in je v celinski pravni tradiciji ne poznamo. Po svoji vsebini je posebne vrste skrbniški sklad, ki ima nekatere lastnosti pravne osebe. Bistveni elementi trusta so:

- pogodba o ustanovitvi trusta,
- sredstva, ki se vlagajo v trust,
- upravitelj trusta – zaupnik, skrbnik (trustee),
- upravičenci oziroma uporabniki (beneficiaries).

Po anglosaksonskem pojmovanju se trust ustanovi v primerih, ko se domneva, da lastniki

sredstev – v primeru trusta ESOP so to zaposleni – niso sposobni učinkovito upravljati s svojim premoženjem. Zato se sredstva s pogodbo vložijo v sklad in se imenuje upravitelj, ki mora uporabljati sredstva sklada izključno v interesu in v korist upravičencev. Upravitelji trustov imajo podobno zaupno vlogo in obveznosti kot na primer izvršitelji oporok, stečajni upravitelji ali pooblašenci, ki upravljajo sredstva mladoletnikov ali oseb, nesposobnih skrbeti za lastno imetje.

Upravitelj sklada – kadar imamo opraviti z navadnim ESOP – je pogosto eden izmed direktorjev podjetja. Pri tem je treba poudariti, da ga kot upravitelja sklada veže zakonska obveznost ravnanja v izključnem interesu zaposlenih. To pomeni najmanj dvojce: ne sme upoštevati navodil poslovodstva, če bi ta škodila interesom zaposlenih, v skladu z navodili zveznega ministrstva za delo (Department of Labor) pa se mora pri sprejemanju ključnih odločitev posvetovati z neodvisnimi finančnimi in pravnimi svetovalci.

Kadar je ustanovitev sklada ESOP povezana z zunanjim financiranjem, je zaupnik – upravitelj sklada – navadno banka oziroma v njenem imenu eden njenih poslovodij. Ni tudi malo primerov, zlasti ko gre za reševanje podjetij pred propadom, ko prevzame vlogo iniciatorja ESOP in tudi upravitelja sklada sindikat. Tako banka kot sindikat pri upravljanju ne smeta upoštevati svojih interesov, temveč interese zaposlenih.

V pogodbi o ustanovitvi sklada je določeno, da zaupnik uveljavlja glasovalno pravico v zboru delničarjev in upravnem odboru podjetja na podlagi števila delnic v skladu. Če razpola ESOP s 50% vseh navadnih delnic podjetja, ima upravitelj sklada pri glasovanju na zboru delničarjev 50% glasov. Zaupnik seveda sam sebe imenuje tudi v upravni odbor. Pravico upravljanja in nadzora uresničuje v skladu s pogodbo o ustanovitvi sklada. Praksa v večini pogodb je, da lahko upravitelj dela v glavnem po lastni presoji in mu ni treba upoštevati mnenja zaposlenih. Izjema so le odločitve, pri katerih zakonodaja zahteva kvalificirano večino (supermajority issues), na primer pri spremembah pogodb o ustanovitvi korporacije, združevanju, prodaji ali likvidaciji podjetja. V teh primerih mora upravitelj prenesti svoje glasovalne pravice na upravičence – zaposlene. Čeprav torej ustanovitev ESOP še ne zagotavlja upravljanja zaposlenih, pa je stopnja nadzora, ki jo ima poslovodstvo, vendarle v določeni meri omejena.

Seveda se lahko zaupnik v pogodbi zaveže, da bo glasovalne pravice prenesel na delavce. Takšni ESOP se imenujejo demokratski in so zdaj v ameriški praksi še manjšinska oblika delavskega delničarstva. Najdemo jih zlasti tam, kjer so delavci z odkupi podjetij reševali svoja delovna mesta.

Glasovalne pravice se na zaposlene lahko prenašajo po načelu ena delnica – en glas, ali pa po še bolj egalitarnem načelu, en delavec – en glas. Upravljanje po načelu ena delnica – en glas daje veliko glasovalno »težo« starejšim delavcem, ki imajo kumuliranih veliko delnic, ter bolje plačanim strukturam (ker se delnice dodeljujejo v sklad glede na zaslužke posameznih zaposlenih). Upravljanje po načelu en delavec – en glas pa je po drugi strani zelo podobno upravljanju v kooperativah, kjer člani soodločajo enakopravno. Seveda taka oblika upravljanja ne vpliva na oblikovanje individualnih kapitalističnih računov v skladu oziroma na delitev »dobička« med zaposlene.

Kako pridejo zaposleni do svojega kapitala?

Vsa sredstva ESOP (denar in delnice) se dodeljujejo na interne kapitalske račune posameznih zaposlenih, največkrat v sorazmerju z njihovimi zaslužki. ESOP je zasnovan tako, da imajo od njega največ koristi zaposleni z najdaljšim stažem v podjetju, ki prispevajo največ k delodajalčevemu poslovnemu uspehu. Višina lastniškega interesa posameznega delavca je odločilno odvisna od delovne dobe v kolektivu.

Ko delavec zapusti podjetje, se mu pod pogojem, da je do njih upravičen, izročijo delnice ali gotovina.

Bistvo navadnih ESOP je, da podjetje prispeva del svojega dobička v sklad zaposlenih. Prispevek podjetja za ESOP se navadno izplača v delnicah, včasih pa tudi v gotovini.

Delnice v skladu so v navadnem (posojilnem) ESOP v celoti razporejene na individualne račune zaposlenih. Prenos delnic iz sklada v roke posameznih delavcev pa ni prost. Omejitve pri razpolaganju pravzaprav ločijo »delavske« delnice od »normalnih«. Dokler je posameznik zaposlen v podjetju, je njegovo premoženje v skladu zgolj knjigovodska kategorija. Z delnicami na svojem kapitalskem računu v resnici ne razpolaga sam, temveč upravitelj sklada. Delnic ne more prodati, odstopiti, zastaviti ali jih kako drugače uporabiti. To kaže, da je lastnina zaposlenih v številnih podrobnostih bolj podobna kolektivni kot pravi zasebni lastnini.

Vsi zaposleni niso upravičeni do delnic. Zaposleni, ki delajo manj kot polovični delovni čas, pripravniki in občasni delavci se ne morejo vključiti v plan. Izvzeti so lahko tudi delavci, včlanjeni v sindikat, če se tako sami odločijo. (To se lahko zgodi v primeru, da sindikat nasprotuje konverziji starega pokojninskega varčevanja v ESOP.)

Pravica delavca do lastnine na svojem »računu« v skladu poleg tega ni absolutna, ampak jo relativizirajo številne omejitve. Ena izmed omejitev se nanaša na t.i. vesting. V številnih primerih namreč upravičenost delavca do delnic na njegovem računu ne nastane s trenutkom dodelitve, pač pa šele po preteku določene delovne dobe v podjetju. Ta minimalna delovna doba znaša navadno šest mesecev do enega leta, po zakonu pa ne sme biti daljša od pet let.

Če delavec zapusti podjetje iz kateregakoli razloga razen upokojitve, smrti ali trajne nesposobnosti za delo, se po posebni formuli izračuna odstotek delnic na njegovem kapitalskem računu, ki mu pripadajo. Vse delnice, do katerih tak posameznik zaradi prekratke delovne dobe ni upravičen, se prerazdelijo drugim zaposlenim po enakem ključu kot osnovni prispevki. Če se delavec upokoji ali umre, je avtomatično upravičen od vseh delnic na svojem kapitalskem računu.

V pravo zasebno last in posest pridejo delnice na individualnih kapitalskih računih v skladu ESOP (oziroma njihova gotovinska protivrednost) navadno šele s trenutkom, ko se delavec upokoji ali ko iz kakršnegakoli razloga zapusti podjetje.

Ko delavec zapusti podjetje, se mu, pod pogojem, da je do njih upravičen, izročijo delnice ali gotovina. Delnice se mu izročijo v primerih, ko podjetje trguje z delnicami na finančnih trgih (publicly traded companies) – ko torej te delnice kotirajo na borzi oziroma na drugih kapitalskih trgih. S to izročitvijo pridejo delnice v promet (postanejo »outstanding«) in bivši delavec jih lahko proda ali obdrži kot naložbo.

Uroš Korže

(se nadaljuje)

LIVAR

Služba vzdrževanja

Z reorganizacijo delovne organizacije Livar v družbeno podjetje v začetku letošnjega leta se je iz enega dela Livarjevega tozda Vipo organiziral sektor vzdrževanja in investicije. V sektorju je trenutno zaposlenih 80 delavcev kovinsko in elektro stroke z izobrazbo od 4. do 7. stopnje. Dejavnost sektorja obsega celotno vzdrževanje tehnološke opreme Livarja in njegovih objektov, energetiko in pripravo ter vodenje investicij za potrebe Livarja. V sodelovanju s ljubljanskim Zavodom za produktivnost pa sedaj pripravljajo projekt »izboljšanje organizacije in metod dela izobraževanja«, ki ima poudarek na informatiki oziroma na računalniškem vodenju dejavnosti, zalog in naročanja materialov. Projekt izvaja tim, ki je sestavljen iz delavcev sektorja vzdrževanja, predstavnikov Livarjevih proizvodnih programov, v njem pa sodeluje tudi svetovalec Zavoda za produktivnost. Projekt, za katerega je sklenjena ustrezna pogodba, je v začetni fazi izdelave in bo predvidoma zaključen v dvanajstih mesecih.

Vzdrževanje pokriva ves razpoložljiv koledarski čas v štirih izmenah. Od ponedeljka do petka izvajajo predvsem tekoče vzdrževanje tehnološke opreme, ob sobotah, nedeljah in praznikih pa planirajo in izvajajo večja vzdrževalna dela: na primer popravila strojev, ki sicer obratujejo 24 ur dnevno in jih, da ne prihaja do zastojev v proizvodnji, popravljajo tedaj, ko proizvodnja ne dela. Vzdrževalna dela večidel izvajajo z lastnimi kadrovskimi zmogljivostmi, zunanje sodelavce pa pritegnejo samo k servisiranju tiste opreme, za katero nimajo usposobljenih lastnih kadrov – to je za preglede dvigal, trafo postaj itd.

Skupine za izvajanje tekočega vzdrževanja so razdeljene po proizvodnih programih in sicer:

- skupina v Livarni sive in nodulearne litine, ki dela v štirih izmenah,
- skupina v Livarni barvnih kovin v Ljubljani,
- skupina, ki vzdržuje v programu armatur.

Imajo tudi delavnico, v kateri izdelujejo nekatere rezervne dele, pa tudi posamezne stroje za potrebe Livarjevih proizvodnih programov.

V okviru energetike sektor zagotavlja obratovanje in vzdrževanje energetskih naprav: kompresorjev, trafo postaj, prezračevanja klimatskih naprav, pripravo tehnološke vode itd. Naloga te dejavnosti je tudi spremljanje in racionalizacija porabe vseh energentov.

Nova dejavnost v tem sektorju je vodenje investicij, kjer bo najbrže, kot pravi v.d. direktorja tega sektorja Franc Kastelic, še nekaj časa problem zaradi pomanjkanja ustreznih kadrov, ki jih prejšnji tozid Vipo ni imel in jih tudi ni planiral.

Livarjeva oprema je od različnih proizvajalcev (nemških, danskih, italijanskih, jugoslovanskih), zato sektor potrebuje velike količine različnih rezervnih delov, ki jih mora v veliki meri uvažati iz tujine. Zaradi običajno precej dolgih dobavnih rokov in zahtev po zanesljivosti delovanja opreme, pa sektor terja ne le precejšnjo količino rezervnih delov, temveč s tem tudi pogojeno vezavo precejšnjih obratnih sredstev. Livarjeva oprema – predvsem uvožena, je dokaj sodobna, vendar so zaradi pogostih delov v livarni posamezni njeni deli izpostavljeni hitrim

obrabam in poškodbam, zato terja veliko vzdrževanja in pogosta popravila.

Za izvajanje celotne dejavnosti pa sektorju manjka ustreznih prostorov – zlasti za dejavnost vzdrževanja. Rešitve so možne v okviru obstoječih prostorov, vendar pa se bodo morali o teh rešitvah še dogovoriti z vodji drugih programov, ki so sedaj koristniki teh prostorov. Največ problemov pri uresničevanju dejavnosti tega sektorja pa nastaja zato, ker imajo premalo podatkov o preteklih dogodkih s področja vzdrževanja – to je o okvarah, o izvedenih popravilih, o porabljenih materialih. Vse to jim otežkoča planiranje dejavnosti, prav tako pa tudi zagotavljanje ustreznih zalog rezervnih delov. Vzrok za to, da ni teh podatkov, je v tem, ker tozid Vipo ni imel ustrezne priprave dela, v okviru katere bi spremljali, evidentirali in ustrezno analizirali oziroma obdelovali informacije. Pomanjkljivosti v opremljenosti z delovnimi sredstvi pa sektor rešuje s storitvami zunanjih izvajalcev, kar pa jim povzroča težave glede rokov izvedb, pa tudi cene zunanjih izvajalcev so visoke.

Sektor načrtuje po dokončanem projektu informatike na področju vzdrževanja okrepiti preventivno vzdrževanje in preiti na vzdrževanje po stanju. Za dosedega tega cilja, pravi Kastelic, bodo potrebne še nekatere kadrovske okrepitve. Za nekatere potrebe vedo že sedaj, druge pa bo pokazal omenjeni projekt. Potrebno bo tudi izobraževati obstoječi kader, da bo lahko kos perspektivnim nalogam.

MARIJA PRIMC

NAŠ PORTRET

Alojz Ribič

Med izbranci, ki so prejeli sozdova priznanja, je bil tudi Alojz Ribič, skupinovodja v elektro delavnici konjiškega Isa. Glede prizadevnosti, za katero je bil deležen sozdovega priznanja, meni takole: »Prizadevni smo vsi. Marsikdo bi še moral dobiti tako priznanje, vendar smo ga dobili samo trije iz Isa. Smatram, da so tu vsi fantje pridni.«

Ribič, ki se je zaposlil leta 1960 v Elektrosignalu in ostal v IMP-ju do danes, je veliko delal v samoupravnih organih – v delavskem svetu, samoupravni delavski kontroli, pa tudi v sindikatu. Od leta 1974 je bil vodilni monter. »Delali smo na gradbišču v zadovoljstvo firme in investitorja. Okoli 20 let sem bil samo na terenu od Demokratske republike Nemčije do Skopja. Zadnji teren sem imel leta 1983 v Iraku. Rekli so ti, da greš za dva meseca, pa se je potem zavleklo do enega leta in več.«

No, Ribič je začel s svojim instalaterskim delom v Elektrosignalu. Potem je sledila vojaščina, od koder je prišel v IMP, ki je bil tedaj že združen iz Elektrosignala in Toplovođa. Elektroinstalaterji so delali na gradbiščih v Ljubljani, na Bledu, v Ormožu, Ljutomeru. Leta 1964 je prevzel enoto v Slovenskih Konjicah Milan Tomažin. Od tedaj so se začele, pripoveduje Ribič, redne montaže na Štajerskem. Leta 1974 so se preselili v nove prostore, za katere sta imela ogromne zasluge Milan Tomažin in Franc Kumše.

Ribič je delal kot monter do leta 1974, potem pa je dobil skupino in nadaljeval z delom na gradbišču do leta 1983. Od tedaj dalje pa je skupinovodja v Isovi elektro delavnici. Od njegovih



začetkov v IMP-ju pa do danes, pravi, so se časi zelo spremenili. Ni bilo blokad, ni bilo kreganja. »Povsod so nas radi sprejeli.«

V teren sem se zelo vživel in nisem si mogel predstavljati, da

bi lahko kdaj živel brez njega. Potem pa pride samo po sebi. Malo naredijo leta, pa družina prijatelji, in tako pozabiš, da si presajen v drugo okolje.«

O odnosih pravi, da so bili v Elektrosignalu in potem v prvih časih v IMP-ju popolnoma drugačni, boljši kot so sedaj. Direktorji so imeli večja pooblastila kot danes, »pa je bilo kar prav za nas delavce. Danes si veliko govori in čita o novih pooblastilih, ki jih dobivajo direktorji z ustanavljanjem različnih podjetij, pa se jih kar malo boji jimo.«

Zaradi sedanjega pomanjkanja dela zlasti v gradbeništvu ne moremo kriviti samo sedanjega vodstva IMP-ja, ampak je pri tem naredila svoje tudi politika, za katero pa vsi upamo, da se bo spremenila na boljše. Menim, da niti za državo, niti za podjetje ni dobro, da se pogosto menjavajo vodilni ljudje, saj imajo premalo časa, da bi se lahko vživali v delu gajanja in potem kaj naredili. Pri nas je vsak direktor naredil nekaj svojega, ker je pač upal, da se bodo s tem izboljšale razmere. Posebno zaželenih rezultatov pa ni bilo nikoli.«

Kaj pričakujete od nove organiziranosti?

»Rešitev vidimo v dveh novih programih, ki nam jih je na zboru delavcev predstavilo vodstvo naše firme – to sta programi Siemensovih stikal in strojna linija za izdelavo profilov, ki se bodo uporabljali za komandne pulte in omare, ki gredo v glavnem v izvoz v Zvezno republiko Nemčijo.«

MARIJA PRIMC

TEHNOMONT

Mešane firme

Podoba lanskega Tehnomontovega poslovanja, kot jo v tej firmi pričakujejo, bo klavna, kot je bila ob tridesetletju, ko so ugotovili izgubo. Razlogi za neuspešno poslovanje, pravi direktor Tehnomonta Strehovec, so v neučinkoviti prodaji kljub možnostim, ki jih imajo za ustvarjanje realizacije, ki je potrebna za poslovanje tega 43 članskega kolektiva. Prodajniki so lani zlasti v drugi polovici leta začeli razmišljati o ustanavljanju svojih zasebnih firm z enako dejavnostjo, kot je Tehnomontova. Zato je tudi v zadnjem četrtletju rapidno padel obseg novo pridobljenih del – predvsem del za proizvodnjo, pa tudi za montažo. Iz teh razlogov je dal direktor 3. januarja letos delavcem Tehnomonta pobudo za ustanavljanje novih firm. Odziv je bil manjši od pričakovanj. Zdaj je v postopku registracije osem novih podjetij v mešani lastnini, ki bodo zaposlila 22 Tehnomontovih delavcev. Nekateri delavci so dali odpoved in odšli, nekaj delavcev pa bodo poskušali dodatno zaposliti v kakšnem od osmih omenjenih podjetij; računajo pa, da bi ostali delavci ustanovili še eno ali dve podjetji. Le tako bi zaposlili vse delavce z izjemo računovodstva.

Premoženje še naprej ostaja Tehnomontovo, opremo in prostore pa daje ta naša firma novim podjetjem samo v najem. Računovodstvo, ki bo ostalo v Tehnomontu, pa bo opravljalo storitve

za novo ustanovljene firme in tudi za zunanje firme, obenem pa bo tudi titular sedanjega Tehnomontovega premoženja. Program Tehnomonta bo ostal, in kot pričakujejo, bo poslovna povezava med novo ustanovljenimi

podjetji boljša kot pa je bila doslej med Tehnomontovimi delavci, saj bo njihov odnos tržni. Negativno pa utegne biti to, je dejal direktor Strehovec, da se bo vsaka od teh firm pojavljala na trgu kot posameznik.

Za letos so si kot Tehnomont postavili in sprejeli letni plan in si pomagajo pri prodaji odvečnih zalog. Pridobili pa so tudi nekaj novih poslov za Tehnomont s ciljem, da bi v prvem polletju poslovali brez izgube in upajo, da bodo v tem uspeli. Računajo, da bo do konca junija opravljen vpis novo ustanovljenih firm v sodni register. Nove firme ne bodo nosile imena IMP, medtem ko Tehnomont ostaja še naprej v okviru IMP-ja.

Pri tehniki ustanavljanja novih podjetij je sodeloval tudi podjetje Cios.

Marija Primc

Tio

Industrijske posode

Tiov program industrijskih posod obstaja že od začetka proizvodnje te tovarne. Sprva so v okiru tega programa v Godoviču izdelovali cisterne večjih dimenzij. Z razvojem posod in s povečanim povpraševanjem na trgu pa so razširili program tudi na proizvodnjo grelnikov, tlačnih posod, akumulatorjev, ekspanzijskih posod in drugih podobnih izdelkov. Leta 1983 pa so začeli proizvajati tudi grelnike za izkoriščanje sončne energije z dimenzijami od 150 do 1000 litrov. Zaradi tržnih pogojev so v zadnjem času opustili proizvodnjo grelnikov v velikosti do 500 litrov, tako da sedaj proizvajajo standardne grelnike za izkoriščanje sončne energije v velikostih: 500, 600, 800 in 1000 litrov, ki so namenjeni predvsem za večje porabnike tople vode (gostinski objekti, bolnice, trgovine itd.). S proizvodnim programom industrijskih posod ostaja Tio približno 10 odstotkov prihodnih prihodov tovarne. Ta delež nameravajo v prihodnje povečati predvsem z avtomatizacijo pri proizvodnji posod manjših dimenzij in zahtevnejših konstrukcij.

Na programu posod dela 15 delavcev. Lani so začeli uporabljati računalniško podprto konstruiranje tlačnih posod in na ta način skrajšali čas projektiranja in dobavne roke.

Po lastni zamisli so skonstruirali avtomatsko napravo za vzdolžno varjenje, ki bo tvorilo zaključno celoto varilnega delovnega mesta skupaj z napravo za krožno varjenje. Posode večjih dimenzij pa že nekaj časa varijo po EPP postopku.

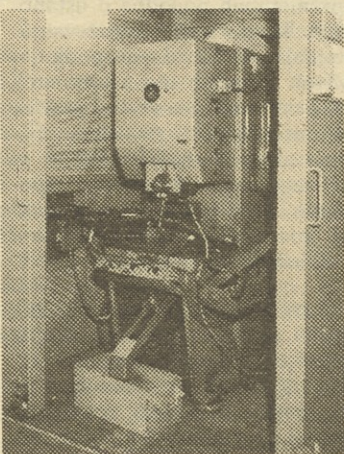
Računalniško podprto konstruiranje tlačnih posod.

Z vnosom podatkov o naročniku v računalnik, o posodi za določen tlak, dimenziji posode in eventualno o velikosti prostora za postavitev posode se v Tio lotijo konstruiranja te posode. Računalniški program jim omogoča, da zberejo najboljšo rešitev glede konstrukcije posode, izkoriščenosti materiala itd.

Program je sestavljen iz naslednjih modulov:

- zasnovne posode,
- konstrukcije,
- tehnologije
- kalkulacije,
- izpisov

Z omenjenim programom lahko takoj določijo vse konstrukcijske velikosti posode, tehnološki postopek in kalkulacijo izdelka. V zaključni fazi pa se lotijo še risanja posode na formatu A0 in izpisa tehnične dokumentacije, ki se mora predložiti ustreznim institucijam.



veliko pa so zato razširili asortiman proizvodnje in uslug na področju protihrupne zaščite. Ker je reševanje varstva pred hrupom zelo kompleksno vprašanje, so v Tio organizirali akustični inženiring, ki obsega naslednji program:

- izdelavo zvočno izolacijskih kabin za stroje in za delavce,
- izdelavo zvočno izolacijskih kabin za varilce,
- izdelavo industrijskih telefonskih govorilnic,
- izdelavo specialnih kabin za procesno industrijo,
- akustično obdelavo prostorov,
- izdelavo zvočno izolacijskih vrat in oken, akustičnih rešetk in dušilcev zvoka.

Za omenjeni proizvodni program nudi Tio kompletno svetovanje, projektiranje, izdelavo, dobavo ter montažo navedene opreme. Ker se zavedajo, da obsegajo zahteve kupcev čedalje večjo stopnjo opremljenosti kabin, dobavljajo v sodelovanju s svojimi kooperanti tudi naslednjo opremo:

- dvojne stropove s svetlobnimi telesi,
- dvojne antistatične pode z elementi za vpihanje zraka (računalniški prostori), zagotavljajo najbolj ugodno mikroklimo, elektro in strojne inštalacije, naprave za avtomatsko javljanje in gašenje požara, video zaščito oziroma video kontrolo tehnoloških procesov. V zadnjem času se intenzivno vključujejo tudi v problematiko reševanja hrupa v bivalnem okolju. V fazi preizkušanja in testiranja imajo sendvič elemente, s katerimi bodo na trgu zapolnili praznino, za protihrupne elemente. Ti elementi bodo v funkciji protihrupne zaščite, protipožarne zaščite, toplotne zaščite in kot pregradni elementi. Z razširitvijo omenjene dejavnosti na področju protihrupne zaščite nameravajo že letos povečati delež v proizvodnji tovrstnih elementov na 15 odstotkov v prihodku tovarne. Na zahodnonemško tržišče so letos izvozili že prvo količino dušilcev. Marija Primc

ISO

Na Triglavu

V začetku lanskega septembra se je sedem Slovencev iz konjiškega Isa podalo na Triglav. Sedmega septembra smo se z dvema avtomobiloma odpeljali izpred avtobusne postaje. Peljali smo se skozi Celje, Ljubljano, Kranj do Rudnega polja, kamor smo prispeli po dvanajsti uri. Šoferja Černek D. in Klančnik B. sta se z obema avtomobiloma odpeljala v Bohinj, kjer sta pustila en avto, z drugim pa sta se vrnila na Rudno polje, od koder smo odšli proti Vodnikovim kočam, kjer smo se nekoliko oddaljili in pomakali. Potem smo krenili dalje proti Planiki, kjer smo prenočili. Seveda pa smo še prej zaplesali ob zvokih havajske glasbe ter s havajskimi dekleti, potem pa šli k počitku.

Naslednji dne, ki smo ga začeli z jutranjo telovadbo, smo po močnem zajtrku z rumovim čajem odšli proti očaku Triglavu. Po napornem plezanju, kjer je bilo potrebno ogromno alpini-

stičnega znanja in spretnosti, je sedemčlanska ekspedicija ob desetih osvojila vrh Jugoslavije. Po končanem snemanju novega slovenskega filma Krst na Triglavu (glavne vloge sedem Slovencev),



smo se planinci spustili proti Planiki, kamor smo prišli še pred dvanajsto uro in si tam vzeli kratek čas za počitek. Potem pa smo krenili proti Dolici in nadaljevali pot čez Hribarce, kjer smo morali prav tako pokazati nekaj znanja iz alpinizma. Na vrhu je sledil krajši postanek za okrepčilo s pristno domačo slivovko. Na poti s Hribarc proti Sedmerim jezerom so nas bodrile in nam vlivale pogum borbene pesmi – Na juriš ...

V kočah na Sedmerih jezerih smo po umivanju s čudovito ledeno planinsko vodo, kar je bil pravi užitek, povečerjali in sladko zaspali.

Tretji dan planinskega potepanja smo spet začeli z jutranjo telovadbo. Po močnem zajtrku in dveh »perekah« smo po osmih urah odšli s Sedmerih jezer čez »prijetno« Komarčo proti Bohinju in hotelu Zlatorog, kamor smo prišli še pred poldnevom. Po prijetnem tuširanju in masažni v apartmaju hotela Zlatorog so nam uslužbenke hotela prinesle sveže perilo, ki se je zelo prišlo glo.

Šoferja sta se od tod z enim avtom odpeljala na Rudno polje po drugi avto. Ostali člani ekspedicije pa smo se z avtobusom odpeljali z Bleda, od koder smo z dvema avtomobiloma nadaljevali pot zdravi in srečni proti domu ženam v objem.

Franc Juhart (vodja naveze)

CENE LETOVANJA ZA LETO 1990

Razporedi izmen

predsezona	glavna sezona	posezona
10. 6. do 2. 7.	2. 7. so 12. 7. 12. 7. do 22. 7. 22. 7. do 1. 8. 1. 8. do 11. 8. 11. 8. do 21. 8. 21. 8. do 31. 8.	31. 8. do 20. 9.
Vojsko	1. 11. 1990 do 31. 3. 1991	

EKONOMSKE CENE ZA POČITNIŠKE DOMOVE FIESA, VELI LOŠINJ IN VOJSKO

MAREC: VOJSKO	160 din
LOŠINJ	160 din

Cene bomo povečevali v skladu z rastjo cen na drobno.

Otroci do 7. leta starosti imajo 25 odstotkov popusta.

Nudimo možnost obročnega odplačevanja.

Domova na Vojskem in Lošinju sta odprta.

V času prvomajskih praznikov pripravljamo odprtje doma v Fiesi, ki pa je odvisno od povpraševanja. Dom bo odprt od četrta, 26. 4. 1990 do vključno srede, 2. 5. 1990. Cena bo objavljena v aprilski številki IMP Glasnika.

Prijavite se lahko pri Jožici Hren, sozd IMP, Titova 37, Ljubljana, tel.: (061) 314-957 do 15. 4. 1990.

Podrobnejše informacije in cene bodo objavljene v aprilski številki IMP Glasnika.

Polhograjska pot

V soboto 17. februarja smo se planinci podali na drugi del Polhograjske planinske poti. Ob 7.20 smo se z avtobusom odpeljali do Polhovega gradca. Na avtobusu nas je bilo kar precej, ker je tudi »Matica« organizirala pohod na Grmado. Sedem se nas je odpravilo po Polhograjski planinski poti. Pot nas je vodila čez grajsko dvorišče, kjer smo si ogledali Neptunov vodnjak, nato pa mimo kmetij po pobočju Grmade. Kmalu smo prispeli do cerkvice svete Uršule. Na poti nas je ves čas spremljalo sonce, imeli pa smo tudi krasen razgled po okolici. Ko se je pot prevesila na drugo stran grebena, nas je zajel veter in nas prijetno hladil. Na vrhu smo pomalicali, si z daljnogledom ogledali pot in okoliške hribe, potem pa smo vrh prepustili »Matičarjem«...

Po grebenu smo se spuščali proti Belici. Tone si je označil mesto, kamor bo šel naslednji dan po teloh, vendar pa se je na koncu poti po grebenu premislil, da bi šel nazaj. Prišli smo v Dvor, kjer smo spraševali za pot do Babne gore, vendar se

nam je zdelo, da so nas poslali po najdaljši poti. No, nazadnje smo le prisopihali do »kmetije odprtih vrat«, kjer so nam postregli z malico in pivom. To nam je dalo moči, da smo lažje pohiteli mimo Trobčeve hiše proti Ključu. Na vrhu Ključa

smo žigosali knjižice, nato pa se ustavili pred domom. Na mizo so prišle vse dobrote iz nahrbtnikov, pa steklenice z vinom. s kom... Dom je bil zaprt, pa smo za mimoidoče želeli odpreti šank, vendar se nihče ni dovolil postreči. Sonce nas je prijetno grelo, tako da se nam kar ni ljubilo vstati. Po premlevanju notranje in zunanje politične situacije smo se le odpravili proti Brezju, kjer smo počakali avto-

bus. Pol ure na postaji, kjer ni nobene gostilne, se je kar vleklo, nakar se je Tone odločil, da naredi reklamo za Union. Ko smo že vsi sanjali o pivu, privleče iz nahrbtnika dve steklenici. Ni-smo dojeli, dokler nismo okusili hmeljnega soka... Razpoloženje je prekinil avtobus za Ljubljano.

Leon Lavrič

IZ MEGLE V SONCE

»Grem, ali ne grem?«

To vprašanje je IMP-jevim planincem v soboto zjutraj, 10. 2. 1990, rojilo po glavi. Vprašanje se je postavljalo zaradi vremena, saj je bil pretekli teden v svoji deževni obleki prav otožen. Vremenoslovci so sicer napovedovali razjasnitve, toda kaj, ko jim danes le še malokdo zaupa.

Največji optimisti smo rekli: »Kar bo, pa bo.« in smo šli. Nekateri so se ob 6.40 s »kamničanom« odpeljali s ljubljanske avtobusne postaje naravnost v Kamniško Bistrico. Pet se nas je pridružilo na končni postaji in tako nas je štartalo osem. Ljubljana je bila zjutraj v megli in tudi Kamnik ni bil izjema. Ampak bolj ko smo se bližali Kamniški Bistrici, lepše je sijalo sonce in hribi so nas kar vlekli v svoje naročje. Nismo se jim upirali. Naredili smo le spremembo; namesto, da bi šli na Kokrsko, smo šli na Kamniško sedlo, ki je bilo bolj obsijano.

To februarsko soboto pa nismo bili edini, ki nas je klicalo geslo: »Vabijo nas sonce, voda, zrak, svoboda; razgibajmo življenje!« Vabilu so se odzvali še nekateri planinci, med njimi tudi pravi alpinisti, ki so se kasneje povzpeli na Brano ali Planjavo.

Naš cilj je bil priti na Kamniško sedlo, ki smo ga tudi dosegli, čeprav je bilo proti vrhu nekaj malega snega in se je včasih pogreznilo ali spodrselo. Skoraj vsi smo imeli s seboj palice, ki so nam prišle še kako prav.

Koča je bila seveda zaprta, ampak to nas ni motilo, saj je bil dan sončen in brez vetra, hrane in pijače pa tudi ni zmanjkalo. Pogled na okoliške vrhove in Logarsko dolino je bil prekrasen.

Dan je bil kot narisani in ni nam bilo žal uric, ki smo jih preživeli skupaj v »zimski« idili.

Vsem tistim, ki ste si zjutraj rekli: »Ne grem«, je pa lahko žal!

Nataša Hribar

Aforizmi

Novo trgovino so poimenovali: Merkur, seveda tudi bogovi tatov morajo živeti.

Kuhar po pornografskem filmu: to je seksualno gospodinjstvo brez začimb.

Učitelj je prešel od argumentov razuma na avtoriteto palice. Svoboda so strpali v zakonski člen in poslali v pisnu. Ali kdo ve, kje je pismo sedaj?

Nekdo je rekel, da je sodobni svet kot psihiatrična bolnica. Kdo pa je psihiater in kdo pacient?

Freud se je ukvarjal s kokainom le iz zdravstvenih razlogov. To bo podpisal vsak narokoman.

V kamni dobi niso imeli koledarjev, ampak le zvezde, bili so na boljšem, kajti zvezde ne lažejo.

Fizik je nesrečen, ker je stanoval v Vodopivčevi ulici. Rešil je problem, sedaj stanuje v Vinski ulici.

Profesor filozofije je rekel, da ne mara avtoštoparjev v filozofiji. Se mu je mar pokvarila raketa?

Danes so mladi roboti veseli le, če jim babica pripoveduje zgodbe – o elektromehaničnih delavnicah.

Dandanašnji človek preleti v desetih minutah celih deset let, potem pa se sprašuje, zakaj je utrujen.

Marks je hotel spremeniti zvezde in šele nato ugotoviti, da jih nihče ni razumel.

Janja Frelih

Kdaj, s kom in zakaj v posteljo? (ali kaj o vsem skupaj pravi Gospod in Bog)

Časi se spreminjajo, pravijo ljudje. In da bi se to čimbolj občutilo, želijo nekateri po vsej sili spreminjati obstoječe, pa naj je to dobro ali ne. Ko se človeku odpro oči, spozna, da ni bistvo v spreminjanju na boljše, ampak vse skupaj služi določenemu namenu.

Štiriinštirideset dolgih let je bilo potlačeno svobodno izražanje verske pripadnosti, kar ni prav nič v ponos družbeni ureditvi, ki se je od vsega začetka proglašala za demokratično; močno zaradi svoje iskrenosti in človeškosti, in ki ji, zaradi vseh NAJ kvalitete ne bi bilo treba braniti svoje vodilne vloge s prepovedjo drugačnosti. V poplavi vsega slabega, ki ga je rodilo dolgoletno slaboumnost, vase zaverovano vladanje, pa je bilo prižganih tudi nekaj redkih svetlih iskric. Zakon o abortusu se je dopolnil do te mere, da je priznal ženski vso pravico o odločanju, kaj storiti vsaj v prvih nekaj tednih njene nosečnosti. Druga plat medalje je, da je bilo mnogo manj storjenega na »preventivnem področju«. Plašno in nerodno potekajo ure na naših osnovnih in srednjih šolah, kjer se mladino poučuje o zakonih telesa, skrivnosti nastanka življenja in o ljubezni. Kot da bi še vedno govorili o tabu temi, ki povzroča najmanj nelagodje. Ali je res tisočletna tesna povezanost ljudi s krščansko vero vsadila v njihove gene sram, ki ga ni mogoče izbrisati s še tako močnimi argumenti? Pa sram bi pogoltnili, a tu je še nekaj drugega, nekaj prav tako močno zakoreninjenega. Le zakaj naj bi slovenski vel-MOŽJE, ki po politiki sedaj brodirajo in zase kolikor toliko čiste tolmune v tej kalnici iščejo, kar naenkrat vztrepetali pred nevarnostjo izumrtja slovenskega naroda? Zagnali so vik in krik proti »razbohotenemu uničevanju« komaj začatega človeškega življenja! Koliko velikih in obtožujočih besed, ki so padale kot klofute; na tistem delu slovenstva, ki se je dolga leta počutilo odrinjeno, pa so naletele na plodna tla in govornikom zagotovile kar nekaj glasov na volitvah. No FANTJE potem niso bili več trdno prepričani, kaj več odtehta: glasovi na volitvah, ali zdrava pamet in so se potegnili nazaj. Ta zadnja jim je govorila, da ženske, o katerih so želeli barantati, niso ovce, ki bi jih nagnali breje v ogrado in zaprli. Ko bi povrgle, bi jim pa jančke vzeli in si čredico pomnožili.

GOSPODJE ne vedo, kaj bi pravzaprav radi. Želeli bi pristriči krilca tistim nekaj ptičicam, ki so se ravno od tal odlepile in nekajkrat globoko zadihale.

Sladko je poslušati tiho šepetanje, če potrjuje Tvoje ravnanje in se Ti dobrika, kako prav imaš in kako pravilno ravnaš. Če se s Tabo ne strinja, ga lahko miriš in tolažiš, če je čas za nežnost; ali pa greš mirno mimo njega, če za to ni časa. Saj je vendar samo nežno šepetanje. Ne sme pa prarasti v Tvojem enakovrednem Glas, ki izraža Tebi nasprotno mišljenje, ki ga nočeš razumeti in sprejeti!

»Oj Gospod, po čem je najbolj slovela? – Da se je zelo Tebe bala. Ni ga bilo, ki bi o njej kaj slabega rekel.«

Ptičice preveč hočejo. Okoli vratu so jim natakili enakovrnost in poslali v službe. Denar je sveta vladar in na žalost edina trdna podlaga za neodvisnost. Da smo si na jasnem: izobrazba in sposobnost sta postranski zadevi, včasih sta bolj v napoto kot v korist. Hkrati pa so jim pustili vse priveske – zgolj ženske seveda.

Mora biti lepega videza. »Potem si je umila telo, se namazila z najboljšo miro, si razčesala lase, si oblekla oblačila svojega veselja, si obula najlepše opanke in se ozaljšala z vsem svojim lepoticenjem. Pa tudi Gospod ji je dodal sijaja, ker vse to lepsanje ni izviralo iz poželjivosti, temveč iz kreposti.«

Mora biti ponižna in razumevajoča. »Gospod, prevzetni ti od

nekaj niso ugajali; toda molitev ponižnih in krotkih ti je bila vedno všeč!«

Obvladati mora mnogo umetnosti; zahteve glede le-teh so različne in nebrojne. Pač ob vsaki priložnosti ena. Tudi v posteljo leči in Gospodu ustreči, seveda z blagoslovljenim ciljem, saj Gospod je rekel: »Ljubite in množite se med seboj!« Kdaj si želi, kako si želi in tudi s kom si želi, je pa Gospodova stvar, ptičica o tem še čivkniti ne sme. Da bi ona mogoče kdaj drugič, kako drugače, ali s kom drugim?!! Ne in ne!!

Možje, pamet v roke, dokler vam glava še stoji trdno na ramenih! Da bi ne bili vsi po vrsti Holoferni – on, ki se je ujel v Juditino lepoto.

»Poslušaj besede svoje dekle!« je dejala in mu na dušo pihala. In potem...

»Glejte glavo asirskega vojakovdeje Holoferna! Glejte njegovo mrežo, za katero je ležal v svoji pijanosti, ko ga je po ženski roki udaril Bog!«

Lisička Zvitorepka! Od vseh živalskih vzdevkov, ki so jih in jih še pritikajo ženskemu rodu, mi je ta najbolj všeč.

Odlomki iz Juditine Knjige – Sveto Pismo Stare in Nove Zaveze

Teja Bivic

TELEKOM

Anica Živec

Med zadnjimi priznanji sozda IMP za izjemno uspešno in prizadevno delo je bilo med 55 delavci-prejemniki priznanj samo šest žensk. Ali je morda zatajila tehcnica, ki je tehtala prizadevnost in uspešnost moških in žensk, ko je tako očitno nagnila na moško stran? Če tehcnica ni zatajila, pa ne drži pregovor, da ženska drži tri vogale pri hiši. Kakorkoli je že, vseeno je razmerje 6:55 čudno.

Ena od teh šestih dobitnic priznanja je bila tudi delavka iz Telekomovega skladišča Anica Živec. Ko sem jo poiskala za kratek klepet, je bila v izjavah skromna, pa še od tega, o čemer sva kramljali, je želela, da ne zapišem vsega, da ne bodo potem rekli to in ono in se spotikali v njene izjave v službi. Zato bo ta zapis res kratek. Samo skromna predstavitev – pa še fotografirati se ni dovolila.

V IMP je prišla leta 1964. Prišla je delat kmalu po končani osnovni šoli na Titovo 37, kjer je imel tedaj Telekom svoje prostore. »Delala sem po vseh oddelkih. Kamor me je določil

mojster, sem morala iti (v galvano, lakirnico, skladišče). Kjerkoli sem bila, smo bili pri plačah zadnji. No, pred 10 leti smo imeli v skladišču nekoliko boljše plače, zdaj pa smo delavke v skladišču najslabše plačane. Za naše plače se nihče ne briga. Delo mora biti opravljeno, drugo pa ni važno.«

V skladišču jim ne primanjkuje dela, kot se to dogaja drugod. Tempo dela je že nekaj časa nekoliko manjši, tako da sedaj delo normalno poteka, prej pa so imeli toliko dela, da je bilo res nevzdržno, pravi Živčeva.

Marija Primc

Ali veste...

... kakšna je onesnaženost tal s težkimi kovinami na obcestnih tleh, ki jo povzročajo izpušni plini avtomobilov? Raziskave, ki jih opravlja Kmetijska raziskovalna postaja v Augustenbergu v ZRN, so pokazale, da se nahaja kadmij 4 do 6m stran od ceste, svinec pa celo 20 do 25m stran od ceste. Seveda se z oddaljenostjo od ceste koncentracija težkih kovin močno zmanjšuje, tako da je enometrijski pas ob cesti najbolj nasičen s težkimi kovinami. V nemškem bencinu je 4 krat manj svinca kot v našem!

... kako je 100 najbogatejših ljudi v Ameriki prišlo do bogastva? Firma Samuelson & Nordhaus je opravila izčrpano analizo in na podlagi te analize naredila top lestvico stotih ameriških bogatašev. Pri tem so ugotovili, da je podjetništvo najbolj zanesljiva pot do bogastva. V odstotkih izgleda zadeva takole: S podjetništvom je obogatelo 68 odstotkov ljudi, z nasledstvom 24 odstotkov, z izumu 4 odstotke in s finančno pronikavostjo tudi 4 odstotke ljudi.

... kako so v Fordovi tovarni rešili problem odpadnih snovi kot so poliuretani, poliamidi in poliestri, ki so nastajali pri prirezovanju sedežnih materialov in podlag za blazine ter armaturnih plošč? Dnevno se je nabralo kar za 1,5 tone odpadka, ki so ga zvozili na smetišče. Tedaj so začeli te odpadke predelovati s postopkom alkoholize in s katalizatorji iz poliuretanskih odpadkov v homogeno polyol – zmes, kateri dodajo isocyanat in s tem dobijo trdo peno, s katero zapolnijo določene dele v avtomobilski karoseriji. Pena je primerna tudi za toplotno izolacijo v gradbeništvu in pri gradnji fasad.

... da je francoska družba Technique Surfaces izdelala kompozitni material FV 721, ki se pri trenju sam maže. Njegovi lastnosti sta izredne mehanske lastnosti in zelo majhen torni količnik. Umetna snov je armirana s steklenimi vlakni, oblikujejo jo pa s tlačnim litjem. Snov povsem ustreza potrebam industrije, v kateri zahtevajo veliko trdnost in majhno trenje, tako da ni treba uporabljati obročev, puš ali vložkov za zmanjšanje tornega količnika. In kaj vse se da narediti iz te snovi? Vse od drsnih ležajev, objemk, batnic, generatorjev za razsvetljavo pa do krogičnih ležišč pri elektromotorjih, kole-nastih gredi v kompresorjih za hladilnike, pa za kolesa in natezno obremenjene lamele, za ležišča bobnov v pralnih strojih, za ležaje v turbinskih napravah, za sušenje perila, itd. itd. Material izdelujejo in prodajajo v obliki standardnih obro-čev.

... da tudi naši strokovnjaki niso kar tako?! Strokovnjaki Razvojnega oddelka MKL GIP Pionir so izdelali mobilno filtrirno napravo MFN 2/40, ki čisti transmissijska in hidravlična olja in jih po kratkem filtrirnem postopku spet vrača v strojni sistem. Pri Pionirju so porabili letno od 14000 do 16000 litrov hidravličnega in transmissijskega olja, sedaj, ko pa uporabljajo filtrirno napravo, pa vsega skupaj le še 4000 litrov. Naprava je pomemben prispevek k varovanju okolja, saj so doslej mnogi strojniki olje spustili kar v zemljo ali celo v odtočne kanale. V Pionirju trdijo, da ima tisti, ki očisti 6000 litrov olja, stroj poplačan. Filtrirni stroj stane okoli 12 000 dinarjev.

B. F.

Posnemanja vredna pozornost

V imenu vseh upokoјencev in v svojem imenu se iskreno zahvaljujem kolektivu IMP Montaža, Maribor, Špelina 2 za skrb in pozornost, ki nam jo posveča vsa leta, ko nam redno pošilja svoj Glasnik – mesečnik, nas pismeno vabi na jubilejne svečano-sti ali na skupne izlete, letne počitnice in ob zaključku vsakega leta.

Prav posebej se zahvaljujemo za zadnje presenečenje ob zaključku minulega leta za izdatni

denarni bon TIME, letoletni koledar podjetja in za prijazen pogostitev na kolektivnem srečanju. To nam v teh težkih kriznih časih, ki jih posebno upokoјenci krepko občutimo, zares veliko pomeni. Takšna pozornost nas hkrati bodri in navdaja s ponosom, da smo svoje minulo delo vlagali v tem podjetju, ki se tako uspešno razvija in pri tem ne pozablja na svoje upokoјene člane kolektiva.

Janja Frelih

PRIJAVA ZA LETOVANJE V POČITNIŠKEM DOMU

Podpisani _____
zaposlen v podjetju _____
stanujoč v _____

se prijavljam za letovanje v počitniškem domu FIESA, LOŠINJ, VOJSKO (ustrezno obkrožite)

1 _____ v času od _____ do _____
2 _____ v času od _____ do _____
3 _____ v času od _____ do _____

Poleg mene bodo letovali člani moje družine:
Priimek in ime _____ Leto rojstva za otroke _____

Če glede na razpoložljive zmogljivosti v navedenem času ne bo mogoče rezervirati prostora, sem pripravljen po vašem obvestilu spremeniti čas letovanja. S to prijavo se obvezujem, da bom dopust v domu koristil v navedenem času, oziroma ga bom v primeru objektivnih zadržkov odpovedal vsaj 14 dni pred predvidenim časom koriščenja, v nasprotnem primeru pa se obvezujem počitniški skupnosti poravnati vso škodo, ki bi nastala zaradi moje nepravočasne odpovedi. Prav tako se obvezujem, da bom 1/2 obveznosti poravnal pred odhodom na letovanje, razliko pa pri prvem naslednjem izplačilu OD, oziroma se mi te lahko odtegnejo od osebnih dohodkov.

V _____, dne _____ 1990 _____
(lastnoročni podpis)

Izpolnjene prijavnice bodo sprejemale kadrovske službe od 25. 4. 1990. Prijav po telefonu in tudi pomanjkljivo izpolnjenih pisnih prijav strokovna služba počitniške skupnosti ne bo upoštevala.

SOZD IMP, o.s.o.
Industrijska montažna podjetja
61000 LJUBLJANA, Titova 37
POČITNIŠKA SKUPNOST

Tov. _____
Podjetje _____

Potrdjujem sprejem vaše prijave za letovanje v počitniškem domu. Glede na vaše želje in razpoložljive kapacitete smo vašo prijavo upoštevali za čas

od _____ do _____ 1990

v počitniškem domu _____

Prosimo, da gornjo razporeditev upoštevate. Če se z njo ne strinjate, pa vas prosimo, da se oglasite v kadrovski službi vašega podjetja. Najmanj 7 dni pred odhodom na dopust dvignete napotnico v kadrovski službi vašega podjetja.

V Ljubljani, _____ 1990

za počitniško skupnost

IZVLEČEK IZ PRAVILNIKA O POČITNIŠKI SKUPNOSTI SOZD IMP

Člen 35. – Doba koriščenja počitniškega doma traja za vsakega koristnika in njegove člane 5, 7, 10 in 14 dni v koledarskem letu

Člen 36. – Prednost pri letovanju v počitniških domovih imajo vsi člani kolektiva s šoloobveznimi otroki, dalje člani kolektiva, ki v preteklih letih niso letovali v počitniškem domu IMP in končno tuji gostje, če so kapacitete proste, vendar plačajo polno plansko ekonomsko ceno.

A. WILLEM ROGY

POJDIVA DRAGA...

Pojdiva draga v sanje, ki sva jih imela
pojdiva tja, kjer najdeva moči,
da lažje bova spet živela,
da čas to srečo obdrži.
Pojdiva draga v sanje, ki sva jih imela
pojdiva tja, kjer nežnost preglasi
vse kar usoda nama je nadela
obema tja do konca dni.
Pojdiva v sanje, ki sva jih imela
pojdiva tja, kjer glasba se vrti
a v vrtincu bi imela,
le tebe jaz in mene ti.
Pojdiva draga v sanje, ki sva jih imela
pojdiva tja, kjer bolečine ni,
da duša ti bo spet vesela,
da oči ti smeh okrasí.
Pojdiva draga v sanje, ki sva jih imela...

SELADAN

Morje zlito čez sipine – seladan
porcelan iz daljne Kine – seledan
barve modre in zelene
večne kot neba sinjina – seledan
kogar sle nemir zadene
drugim nosi bolečine – seledan
pravega le k meni žene
koprneč živi in mine – seledan

ŽAMET TVOJIH JE OČI

Mehak kot neba temine, žamet tvojih je oči
in kot so morja globine, žamet tvojih je oči
legla žalost na sprehode tvojih – mojih je poti
kakor pajčolan topline, žamet tvojih je oči
ali so le sle zablude ure najinih noči
misel slika mi spomine, žamet tvojih je oči
iščem spet razgrete prode, iščem srečo tistih dni
le k samoti, ki ne mine, žamet tvojih je oči
krivi up srce prebode, v brezupu tvoj molk boli
a v solzi bolečine, žamet tvojih je oči.

Obvestila PD IMP

Planinci se bomo v nedeljo 25. maja 1990 podali na zimski pohod na Porezen (1632m). Prijave sprejema ob delavnikih Robert Kastelic do 23. 3. 1990, tel. 557-141 int. 304 od 6. ure 30 min. do 8. ure. Odhod avtobusa MDO Lj. bo ob 7. uri s postajališča pred Remizo, Celovška c. 160, ali ob 6. uri 30 mint. izpred PZS, Dvoržakova 9 Ljubljana. Pohod na Porezen zahteva zimsko opremo. Vodja pohoda bosta Primož Fajdiga in Robert Kastelic.

V nedeljo 1. aprila 1990 bo 12. tradicionalni pohod po poteh Dolomitskega Odreda na Ključ. (Čeprav bo to 1. april, vzemite pohod resno.) Avtobus Ljubljana-Vrhnika odpelje iz Ljubljane ob 8. uri 30 min. s perona 30. Peljali se bomo do Dragomerja. Zbirališče bo pri gasilnem domu v Dragomerju, od koder bo skupen pohod s krajani na Ključ. Za dobro voljo in razpoloženje udeležencev pohoda sta zadolžena Marjan in Franjo Požar. Pridite, ne bo vam žal.

Tretje nadaljevanje Polhogradske planinske poti bo v soboto 7. aprila 1990. Avtobus v Polhov Gradec bo odpeljal iz Ljubljane ob 7. uri 20 min. s perona 3. Zbrali se bomo 15 min. pred odhodom pri avtobusu. Vodja izleta bo Slavko Tancek.

Zdravko Nastran

Grenkice

Širokogrudno lastno firmo
ste mi »poklonili«
in brez obvez, na zviti način
»Jerneja hlapca« odslovili!

Fotelj ima že vsak direktorat,
kaj hitro bomo vsi brez gat!

Napočil čas je »biznis scena«
ljudje, saj to je »krimi scena«!

Borimo se za vsako ped zemlje,
vendar na njej vse bolj plevel
cvete!

Brat, ki kriči, da ni »enako-
praven«
na tuj rovaš rad bil bi
»glavni«!

A. Willem Rogy

Proste
postelje
v samskem
domu

Če želite prebivati v ureje-
nem samskem domu, vam
ponujamo ugodno priložnost.
V samskem domu v Kvedrovi
17 v Ljubljani je še nekaj pro-
stih postelj. Cena ene nočitve
za delavce podjetij IMP je 22
din, za zunanje pa 24 din.
Informacije dobite vsako do-
poldne na tel. 444-688 ali
osebno pri upravniku doma.

PRAVILNA REŠITEV na-
gradne križanke v 2. številki
Glasnika IMP: astma, zarod.
opora, Vir, Tom, spolovilo, ar-
mada, oaza, Delon, april, ime,
Inka, DK, set, Kette, trahom,
Asti, ovca, som, Kordiljere,
Vrsno, kanon, del, Miom, nj,
Omiš, Kvarta, Rača, SA, šok.

Za pravilne rešitve v 2. številki
Glasnika so bili izžrebani: 1. Jo-
žica Šlezinger, Telekom, Voj-
kova 58 (15.00 dinarjev) 2. Mar-
jan Praprotnik, Reboljeva 15,
61113 Ljubljana (10.00 dinarjev)
NAGRADNI NATEČAJ: Pra-
vilne rešitve pošljite na naslov:
IMP Glasnik, Ljubljana, Liko-
zarjeva 6 (Nagradna križanka).

Rešitve pošljite do 5. aprila. Med
izžrebance bomo razdelili tri na-
grade v višini 30 dinarjev.

Uredništvu
GLASNIKA IMP
Ljubljana
Likozarjeva 6.

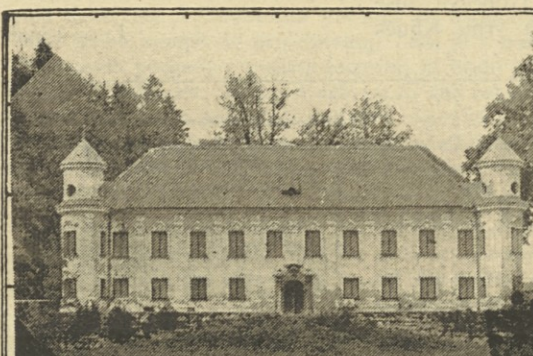
V zadnji št. GLASNIKA IMP
(februar 1990 št. 2) se je pojavila
groba napaka v KRIZANKI

IMP, katere avtor je Marko Bo-
kalič in sicer tam, kjer se bere
navpično »Vodnikov dom«. Slika
ni identična besedilu, ker je na
sliki Tičarjev dom na Vršču.
Člani UO PD IMP Ljubljana,
zbrani na seji 28. 2. 1990, prosijo

avtorja križanke, da naj planin-
skih koč ne zamenjuje zaradi de-
zinformacij.

Uredništvo Glasnika prosimo,
da objavi popravek napake.
za UO PD IMP Ljubljana
Zdravko Nastran

NAGRADNA KRIŽANKA

				AVTOR MARKO BOKALIČ	VOJAŠKO POVELJSTVO	ZLITINA NOVO SREBRO	KRAJ MED HRASTNIKOM IN RIM. TOPLICAMI	GORSKE REŠEVAL. SANI	KRALJEVIČ IZ MAHAB HARATE
				ROTILEC DUHOV, VRAČ					
				DELO POBLOŽ- NIKOV					
				POMLADNI MESEC GERMAN. BOG					
IMP	STAR FRANC. PLES	POSLAB- ŠANJE, ZMANJŠANJE	KATE- DRALA	UČITNA GOBA LAHEK PULOVER				BOLJŠI POLOŽAJ V ŠPORTU	PADAVINA V OBLIKU LEBENIH ŽRNI
SPOŠTLJIV NAGOVOR ZA MOŠKEGA					KRŠČAN. POTOMEČ EGIPČANOV SL. PESNIK				
POKRAJINA V SEV. ŠTANICI							GRŠ. ČRKA ZIMSKA PADAVINA		
NAJ- MANJŠE GOBALO						URIN SLUŠNI ORGAN			
ORLJI MLABIČ					DEL BOKS. BOJA SREDIŠČE ERITREJE				
GLAS				MESTO V ŽRN SOVJETSKI ŠAHIST					OKSIDNA PLAST NA ŽELEZU
MESTO V SEV. FRANCIJI					JEGULJA STARORIM. POZDRAV				
KEMIJSKA RAZSTAVA VSAKE TRI LETA V FRANKFURTU						DERIVAT ALKOHOLA IN KISLINE	SIMON JENKO SESTAVINA KRVÍ		
GLASNIK	OVRATNA RUTA ČEBELJI DOM			ZBIRKA STAROPERZ- SPISOV OTOČJE V PACIFIKU					
PEČ			MESTO V SEV. ITALIJI ZMIKAVT					ČEBELI PODOBNA ŽUŽELKA	KATRAN
DEL TV NAPELJAVE					ČEBELJI SAMEC MARJAN KRALJ				
JEZERO V VZH. AFRIKI					NIZO- ZEMSKA REKA				
VOLKS- WAGNOV TIP					LADJSKI VOZNIK				