

Začetek javne razprave o osnutku Sporazuma o razporejanju delavcev na delovišča v tujini

Najpomembnejši točki dnevnega sozdovalnega delavskega sveta v torek, 10. maja, sta bili poročilo generalnega direktorja sozda o gospodarskem letu in predlaganje v javno razpravo osnutka samoupravnega sporazuma o začasnem razporejanju delavcev na delovišča v tujini.

Poročilo generalnega direktorja o lanskem poslovanju in najpomembnejših nalogah v letnem letu v celoti objavljamo na 2. in 3. strani, zato ga tukaj ne omenjamo.

Osnovna pozornost je bila namenjena osredotočenosti na osnutek Samoupravnega sporazuma o začasnem razporejanju delavcev na delovišča v tujini, saj bo ta sporazum določal osnove za osebnostne dohodke naših delavcev v tujini in tudi druge najpomembnejše elemente organiziranosti in izvajanje del v tujini.

Se pred obravnavo tega osnutka je delavski svet sprejel sklep, da IMP pristopi k Samoupravnemu sporazumu o temeljnih skupnih kriterijih za določanje in delitev sredstev za osebne dohodke in nadomestila, ki bremenijo materialne stroške organizacij združenega dela, ki so vključene na projektih SDPR v tujini.

Dopolnitve temeljnih samoupravnih aktov sozda

Delavski svet sozda je na seji 10. maja sprejel tudi sklep, da se posreduje v javno razpravo osnutka Samoupravnega sporazuma o združitvi v sozd IMP in Statuta sozda IMP. Objavljena bosta junija kot priloga IMP Glasnika. Rokovnik za javno razpravo o teh dveh aktih bo sprejel delavski svet sozda na naslednji seji.

Sindikatat ne sme biti na stranskem tiru

Vse osnovne sindikalne organizacije naj krepijo vlogo sindikata. Nobena odločitev ne sme biti mimo sindikalnih organizacij. Z dejavnostjo, dogovarjanjem in

Mladina bo ustanovila koordinacijski odbor

Koordinacijski odbor sindikata v sozdu IMP je podprl pobudo konferenc ZSMS v delovnih organizacijah Livar in Promont, da naj bi v sozdu IMP ponovno organizirali tudi koordinacijski odbor Zveze socialistične mladine.

Predsedniki sindikalnih konferenc so bili zadovoljni, da v svojih organizacijah spodbudijo delo mladine in se dogovorijo, kdo bo mlade zastopal v koordinaciji na ravni sozda. Koordinacijski odbor ZSMS namerjajo slovesno ustanoviti na dan mladosti. L. J.

Ta sporazum je Savezna direkcija za posebne rezerve ponudila v podpis 28 delovnim organizacijam, ki preko nje izvajajo investicijska dela na Bližnjem Vzhodu in v Afriki.

SDPR-ov sporazum se omejuje le na osnovna vprašanja in postavlja le okvire, podpisnice pa zadolžuje, da ta izhodišča konkretizirajo v svojih samoupravnih aktih, kar bomo v IMP-ju naredili z novim Samoupravnim sporazumom o začasnem razporejanju delavcev na delovišča v tujini.

Glede osebnih dohodkov določa SDPR-ov sporazum, da so osnove v dinarjih, da je lahko osebni dohodek na delovišču v tujini za enako delo v rednem delovnem času do petkrat višji kot doma, da se izplačuje minulo delo v dinarjih in od osnove za delo doma in da je lahko v tuji valuti do 70 odstotkov osebnega dohodka. Sporazum tudi poziva vse udeležence, naj s prerazporejenim delovnim časom omejujejo nadure.

SDPR je ponudil samoupravni sporazum, da bi poenotili osebne dohodke, terenske dodatke in druga izplačila, ki jih imajo zdaj različne delovne organizacije urejene vsaka po svoje, je povedal na seji delavskega sveta generalni direktor sozda Franc Kumše.

V pripravi pa sta tudi slovenski in zvezni družbeni dogovor, ki bosta prav tako urejala te zadeve tudi za delovne organizacije, ki ne sodelujejo s SDPR.

SDPR pravi, da delovnim organizacijam, ki tega samoupravnega sporazuma ne bodo podpisale, v bodoče ne bo več oddajal del, je opozoril Kumše.

prepričanjem si mora sindikat spet pridobiti svojo vlogo. To je osnovni in najpomembnejši sklep letnega sestanka koordinacijskega odbora sindikata v sozdu IMP.

Sindikatalna koordinacija IMP je tudi sklenila, da moramo vzpostaviti čvrsto povezavo z našimi delavci v tujini. Ustanovili bodo delovno telo, v katerem bodo predsedniki sindikalnih konferenc in predsedniki izvršnih odborov sindikalnih organizacij vseh delovnih in temeljnih organizacij, ki izvajajo dela v Iraku.

Ker tozdr Blisk zaradi izgube ob koncu leta ni mogel formirati sklada skupne porabe niti za malice in počitniške regrese, je sindikalna organizacija podprla predlog, naj bi potrební denar solidarnostno združili tisti tozdi, ki imajo dovolj sredstev.

Pomemben je tudi sklep, da bo sindikat razpravljal, kako bi okrepili moč našega sozda, da bomo skupne akcije enotno in dosledno izvrševali in tako krepili materialno osnovo — ob solidarnostni pomoči tistim tozdom, ki bodo zaradi težkih gospodarskih razmer zabredli v težave. Več na 5. strani.

Delavski svet je torej sprejel sklep, da IMP h SDPR-ovemu samoupravnemu sporazumu pristopi, uporaba določil pa bo za naše tozde obvezujoča, ko ga bodo sprejeli delavci na zbori. SDPR-ov sporazum se bo obravnaval hkrati z osnutkom Samoupravnega sporazuma o začasnem razporejanju delavcev na delovišča v tujini.

Za razliko od SDPR-ovega sporazuma, ki določa le osnovne smernice, je osnutek našega Samoupravnega sporazuma o začasnem razporejanju delavcev na delovišča v tujini konkreten. Uvodno pojasnilo je delegatom delavskega sveta povedal Aleš Čerin.

Povedal je, da prinaša Sporazum bistvene novosti na treh področjih:

- Osebni dohodki.
- Samoupravljanje.
- Delovni čas.

Osebni dohodki

Doslej smo imeli devizno osnovo, ki je bila opredeljena bodisi kot mesečni znesek, bodisi kot urna postavka. Tak način določanja osebnih dohodkov je očitno povsem drugačen kot doma.

Z novim sistemom ne uveljavljamo samo dinarske osnove za osebne dohodke v tujini, pač pa tudi isti sistem, kot ga imamo doma. To pomeni, da se bo uporabljalo vrednotenje del in nalog v obliki relativnih razmerij, ki bodo približno enaka kot doma. Približno pravimo zato, ker imajo doma naši tozdi ista ali podobna, včasih precej različno ovrednotena.

Relativno razmerje bo določal delavski svet sozda kot ponderirano vrednost vseh relativnih razmerij v sozdu. To bo delal najmanj dvakrat letno, tako da se bodo tudi osnove osebnih dohodkov v Iraku gibale enako kot v tozdih doma.

(Nadaljevanje na 4. strani)



Po poteh Dolomitskega odreda na Ključ

Letošnji, peti pohod po poteh Dolomitskega odreda na Ključ, ki ga je organiziralo PD IMP, je bil v nedeljo 10. aprila. Zjutraj ob 7. uri smo se zbrali na avtobusni postaji v Ljubljani in se odpeljali do Dragomerja, kjer so se nam pridružili člani športnega društva Lukovica — Dragomer, predstavniki JLA z Vrhnike in domačini. Ob 9. uri smo krenili izpred gasilskega doma po poti mimo kmetije Ferjanko, kjer je bil v letu 1942 tabor druge čete prvega bataljona Dolomitskega odreda in mimo kmetije Japelj v vas Brezje, od koder je do doma na Ključu le še pol ure.

Pred domom na Ključu je bil kratek kulturni program, v katerem je zapel pevski zbor iz Dragomera. Oskrbnik doma Dore Kogovšek, domačin z Brezje, pa je na kratko orisal zgodovino in borbe Dolomitskega odreda z okupatorjem. Nato je za veselo razpoloženje poskrbel Trio Sečnik z Brezje. Poskrbljeno pa je bilo tudi za lačne in žejne. V Dragomer smo se vračali po drugi poti, prečkali smo cesto Brezje — Dobrave, šli mimo kmetije Pavliček čez Debeli hrib, Vrhovec hrib in se spustili v Dragomer. Obe poti sta lepo markirani in vodita skoraj ves čas po gozdu tako, da hoja ni naporna in primerna za vsakogar. RUDI WAND

IMP Glasnik izdaja delavski svet IMP — Industrijska montažna podjetja Ljubljana. Izhaja v 7.685 izvodih.

Uredništvo: Ljubljana, Titova 37

Ureja uredniški odbor: Andrej Zdravec (predsednik), Miro Dražumerič (namestnik predsednika), Drago Goli, Ciril Hladnik, Lojze Javornik (odgovorni urednik), Aleksandra Kostanjevec, Janez Kržmanc, Ela Mulej, Iztok Munih, Janez Rojic, Dragica Rudolf in Majda Slapar.

Tiska Ljudska pravica v Ljubljani. Nenaročenih rokopisov in fotografij ne vračamo.

Po mnenju sekretariata za informacije IS SRS št. 421-1-72 z dne 26. 9. 1974 je IMP Glasnik oproščen plačila temeljnega davka od prometa proizvodov.

Posebna priloga — gradivo za javno razpravo

V tej številki objavljamo na srednjih straneh posebno prilogo z osnutkom Samoupravnega sporazuma o razporejanju delavcev na delovišča v tujini in spremnimi gradivi: uvodno obrazložitvijo in prilogami za Irak, NDR in Alžirijo.

Javna razprava o tem gradivu bo do prvih dni junija. Potem bo delavski svet določil predlog, ki naj bi ga zbori delavcev sprejeli v juniju, da bi nove določbe začele veljati s 1. julijem.

Da bi gradivo lahko dobili vsi delavci vseh montažnih tozdov doma in v tujini, smo to številko natisnili v povečani nakladi — 10.300 izvodov.

Rokovnik za sprejem Samoupravnega sporazuma o razporejanju delavcev na delovišča v tujini

Delavski svet je na seji 10. maja sprejel naslednji program aktivnosti za obravnavo in sprejem Samoupravnega sporazuma o razporejanju delavcev na delovišča v tujini. Nekatere od teh dejavnosti so bile do izida te številke Glasnika že opravljene.

1. Osnutek SaS obravnava kolegij SOZD — 5. 5. 1983
2. Osnutek SaS obravnava poslovni odbor — 6. 5. 1983
3. Osnutek SaS obravnava koordinacijski odbor sindikata sozda skupno s sekretarji OOKZ TOZD — izvajalk del v tujini — 9. 5. 1983
4. Delavski svet SOZD predlaga osnutek SaS in ga posreduje delavcem v razpravo — 10. 5. 1983.
- 4.1. Osnutek SaS se objavi v IMP Glasniku, ki izide — 13. 5. 1983

Posebna pozornost se nameni takojšnji dostavi v tujino, zlasti Irak

5. Javna razprava traja do — 5. 6. 1983

V tozdih OV, KM, MKp, MMb, BLISK, EKO, PB Mb, EM, ISO, DVG, MP Ce, RNŽ, PB Lj, DS EMOND, DS SOZD, podpisnicah sedanjega sporazuma, doma in v tujini, lahko se vključijo tudi drugi tozdi ali delovne skupnosti.

5.1. Skličejo se nosilci javne razprave v TOZD (predsedniki IO OOKZ, direktorji (vodje) KSS), da se jim podrobno razloži vsebino in namen SaS, kot način organiziranja razprave — 13. 5. 1983.

5.2. Nosilci razprave v TOZD so: direktor, sekretar OOKZ, preds. DS, preds. IO OOKZ, preds. OOKSMS, delegat v DS SOZD in drugi delavci, ki jih ti določijo in seznanijo z nalogo — le-ti morajo na sestankih manjših skupin delavcev (največ 30) — lahko so sindikalne skupine ali delni zbori — razložiti osnutek SaS, usmerjati razpravo na sestanku in beležiti pripombe, mnenja, vprašanja, itd.; ti sestanki morajo zajeti slehernega delavca

5.3. Če je v času razprave seja DS TOZD, naj se tudi ta vključi v razpravo; obvezno se v času razprave sestane OOKZ in IO OOKZ in zavzame politično stališče do SaS

5.4. V tujini (zlasti v Iraku) se opravijo sestanki z vsemi vodilnimi delavci, predsedniki svetov in DPO, na katerih se jim podrobno razloži vsebino in namen SaS, kot tudi način organiziranja razprave; določijo se nosilci razprave na sestankih manjših skupin delavcev (v smislu tč. 5.2.) — do 19. 5. 1983

5.5. Poleg 5. 2. velja za tujino tudi tč. 5. 3. Razprave v tujini morajo biti zaključene — do 3. 6. 1983

5.6. pisne pripombe iz razprave doma in v tujini morajo na komisije DS SOZD prispeti — do 6. 6. 1983

6. Komisije DS SOZD in poslovni odbor uskladijo pripombe, mnenja in predloge iz javne razprave do — 8. 6. 1983

7. Koordinacijski odbor sindikata SOZD zavzame stališče do usklajenega besedila — do 10. 6. 1983

8. Delavski svet SOZD določi predlog SaS in delavskim svetom TOZD, ki bodo udeleženci SaS, predlaga, da skličejo zbore delavcev doma in v tujini, na katerih naj odločajo o sprejemu tega SaS — do 10. 6. 1983

8.1. Na ustrezen način se objavi predlog SaS, o katerem se odloča

8.2. Delavski svet TOZD udeleženc skličejo zbore delavcev doma in v tujini, na katerih se naj odloča o predlogu SaS — do 13. 6. 1983

8.3. IO OOKZ in OOKZ TOZD udeleženc zavzamejo stališče do predloga SaS — do 15. 6. 1983

8.4. V času do zborov delavcev se slehernega delavca podrobno seznani s predlogom SaS po analognem postopku, ki je naveden pod tč. 5.1., 5.2., 5.4. in 5.5.

9. Zbori morajo biti v domovini in tujini v času med 20. in 24. 6. 1983.

IZ VSEBINE

- Novosti na področju informiranja v Zakonu o družbenem sistemu obveščanja in naših samoupravnih aktih. str. 8

- Razpis za podelitev priznanj IMP. str. 10

- Kako rešujemo stanovanjske probleme? str. 11

Akumulativnost in reprodukcijška sposobnost našega poslovnega sistema sta lani upadli

Poslovni rezultati SOZD IMP v letu 1982 so na nekaterih pomembnih področjih nadpovprečni:

- V izvozu smo presegli zastavljene piane.
- Dosegli smo planiran obseg sklenjenih poslov v SFRJ za leto 1982 in zagotovili potrebno zasedenost kapacitet.
- Presegli smo plan fakturirane realizacije.
- Presegli smo plan dohodka.
- Boljše smo izkoriščali delovni čas, dosegali smo zadovoljivo likvidnost poslovnega sistema.

V celoti pa lahko ugovorimo, da vseh zastavljenih ciljev nismo dosegli, ponekod pa so čedalje močnejše prisotne izrazito negativne tendence, predvsem:

- Slabšanje razmerja v delitvi dohodka v škodo akumulacije.
- Zmanjšanje akumulativnosti in reprodukcijške sposobnosti poslovnega sistema IMP.
- Povečanje števila temeljnih organizacij, ki gospodarijo na robu rentabilnosti ob vse močnejših poslovnih in samoupravnih motnjah.
- Premajhna kadrovska in materialna vlaganja v razvoj in prepočasen prodor v tehnološko-razvojno intenzivno proizvodnjo.
- Prepočasno odpiranje novih izvoznih tržišč.
- Prepočasno prilagajanje načina razmišljanja, dela in sprejemanja odločitev novim gospodarskim razmeram.

1. Pogoji gospodarjenja v letu 1982

Gospodarske razmere, v katerih so delovale temeljne organizacije SOZD IMP, že dolgo niso bile tako neugodne kot v letu 1982. Te razmere je opredeljevala vrsta sprememb v ekonomskem institucionalnem sistemu in tekoči ekonomski politiki v SFRJ.

Posebej močan je bil vpliv »malega deviznega zakona«, ki je v drugi polovici leta omejil možnost razpolaganja z devizami na 30 % deviznega priliva. Ta je sicer glede na visoko pokritje uvoza z izvozom le v manjši meri vplival na oskrbljenost IMP s klasičnim uvoznim reprodukcijskim materialom, mnogo bolj pa na povečanje težav pri oskrbljenosti s ključnimi domačimi materiali. Te težave smo deloma razreševali s povečanjem uvoza. Vse močnejše so bile prisotne zahteve za sovlaganje — deviznimi in dinarskimi, kar pomeni prikrito izsiljevanje višjih cen in s tem neplaniran dodatni odliv reprodukcijskih sredstev iz poslovnega sistema.

Pomemben vpliv na pogoje poslovanja sta imela tudi zakon o prepovedi financiranja negospodarskih naložb, posebej še v povezavi z omejevanjem dolgoročnih plasmajev poslovnih bank, hitro rastjo obrestnih mer ter omejitvami pri najemanju tujih kreditov. Vsi ti dogodki so ob splošnem zmanjšanju reprodukcijske sposobnosti gospodarstva pripeljali do močnejše slabitve povpraševanja na trgu investicijskega blaga in storitev, posebej v 2. polovici leta. Zaradi pomanjkanja finančnih sredstev je pogosto prihajalo do zamud pri odpiranju že odobrenih investicij, kar se je negativno odrazilo na kontinuiteto, zlasti v montažni proizvodnji. Inflacija se je glede na leto 1981 nekoliko umirila, vendar je bila še vedno dvakrat večja od predvidene v resoluciji.

Zamrznitev cen v juliju, ki je močnejše prizadela predelovalne panoge, se je odrazila tudi v krepitvi cenovnih disparitet, kar je nekatere tozdr prisililo v obširnejše prestrukturiranje, posebej tiste s serijsko proizvodnjo pa privedlo na rob izgub. Oktobrska devalvacija dinarja se zaradi odloga v učinkih še ni posebej močno odrazila na doseženih rezultatih.

V letu 1982 se tudi niso v celoti uresničevale resolucijske usmeritve glede krepitve reprodukcijske sposobnosti gospodarstva skozi relativno počasnejšo rast splošne in skupne porabe. Predvsem dela dohodka za izvajanja za manj razvite republike in AP ter za gospodarsko infrastrukturo se povečal hitreje kot dohodek.

Take gospodarske okoliščine so brez dvoma prispevale k manjšemu obsegu dejavnosti IMP, k težavam v izvedbi poslov in neposredno zmanjšale dohodek temeljnih organizacij.

Glede na tako splošno situacijo lahko dosežene rezultate ocenimo kot povprečne, ne moremo pa biti z njimi docela zadovoljni.

Poglejmo primerjavo osnovnih rezultatov poslovanja IMP in gospodarstva SR Slovenije v letu 1982.

Tabela št. 1: Delitev celotnega prihodka

	Din	Indeks 1981 = 100		Realne stopnje rasti
		IMP	SRS	
Celotni prihodek	11.739	126,9	128,6	1,5
Porabljena sredstva	7.402	129,7	129,9	3,8
Dohodek	4.320	122,5	124,2	2,0
Bruto dohodek (dohodek z amortiz.)	4.605	125,7	129,0	0,5

Vidimo, da so primerjalni rezultati gospodarjenja z gospodarstvom SRS neugodni za IMP. To dejstvo se potrjuje, če pogledamo realne stopnje rasti osnovnih kategorij. Padec realnega dohodka (deflator je izveden iz indeksa cen proizvajalcev SFRJ — 125) in stagnacija bruto dohodka sta v nasprotju s planiranimi kategorijami, kjer je vendarle bila predvidena 3 % realna rast dohodka. Taki realni rezultati imajo svoj vpliv tudi naprej na razporejanje dohodka.

2. Pridobivanje del

Prodajne službe IMP so v letu 1982 v SFRJ sklenile pogodbe oziroma pridobile naročila v višini 10.256,110.000 din, kar je za 2 % več kot je bilo planirano. Z realizacijo teh naročil je bil omogočen prenos del v višini 2.411,122.000 v letu 1983, to pa je za 10,4 % več kot prenos v letu 1982. Glede na relativno nizko raven prenosov v letu 1982 to pomeni, da je položaj glede zadostnega obsega del že na začetku leta 1983 dovolj težak, posebej v montažni dejavnosti, še posebej zaradi tendence odlaganja že sklenjenih pogodb.

Trend slabšega povpraševanja je prisoten tudi v prvih 2 mesecih leta 1983, saj je 2 mesečni plan dosežen komaj 93,0 %. Investicijska nesposobnost OZD in ukrepi ekonomske politike za zmanjšanje investicijske porabe bodo še oteževali zagotavljanje polne zaposlenosti, zlasti v montaži.

Izrazito slabi so tudi rezultati glede sklepanja novih pogodb za investicijska dela v tujini, saj po uspešnem letu 1982 v letu 1982 ni bila sklenjena niti ena večja pogodba. Tako znaša »zaloga« dela približno 200 mio. ameriških dolarjev do sredine leta 1984.

3. Razporejanje dohodka in uspešnost gospodarjenja v letu 1982

V letu 1982 je IMP ustvaril s svojim poslovanjem 4.320,370.380 dinarjev dohodka. Kljub 5 % preseženemu planu dohodek že drugo leto realno pada (za 2 %) in je za 18,3 % manjši kot v zadnjem letu preteklega srednjeročnega obdobja. Hkrati je doseženi dohodek kar za 49,7 % manjši od planiranega za leto 1982 v srednjeročnem načrtu, kar kaže na bistvena zaostajanja v razvojni dinamiki in močno spremenjene razmere na trgu in v gospodarstvu nasploh.

Tudi struktura razporejanja bruto dohodka se je v letu 1982 spremenila in to v škodo reprodukcijskih sredstev poslov. sistema.

Tabela št. 2: Razmerja v delitvi dohodka

	1981	Plan 1982	Izvrš. 1982	SRS 1982
1. Bruto dohodek	100	100	100	100
2. Skupne in spl. potrebe (iz dohodka in OD)	23,3	22,6	22,5	18,5
3. Delovna skupnost	8,3	8,7	8,5	22,2
4. Obresti pog. obveznosti	5,3	5,4	8,5	
5. Čisti OD in SSP	34,8	34,5	36,9	33,5
— čisti OD	28,9	28,2	29,7	28,1
— skupna por.-ost.	3,7	3,6	3,6	5,4
— stanov. poraba	3,2	2,7	3,6	
6. Sredstva za reprodukcijo	27,2	28,8	23,6	25,8
— amortizacija (celotna)	7,8	8,7	7,2	13,5
— za poslovni sklad	17,0	17,7	14,1	10,3
— za rezervni sklad	2,4	2,4	2,3	2,0

● Delež bruto dohodka za splošne in skupne potrebe se je znižal za 0,8 odstotka točke glede na leto 1981. Izdvajanje se prav tako manjša od tistih, določenih s planom in so rezultat predvsem znižanih prispevnih stopenj v 2. polovici leta.

● Delež dohodka za delovne skupnosti se je povečal za 0,2 odstotne točke glede na leto 1981, predvsem zaradi hitrejši rasti osebnih dohodkov od predvidene. Kljub temu pa je delež še vedno manjši od planiranega.

● Kar za 3,1-odstotne točke oziroma za 57 % se je povečal delež pogodbenih obveznosti v okviru katerih predstavljajo pretežen del obresti. Visoko povečanje obresti gre zlasti na račun povečanih obrestnih mer v 2. polovici leta.

● Za 1,5 % točke večji od planiranega je delež čistih osebnih dohodkov, za 0,9 % pa delež stanovanjske porabe.

● Delež sredstev za reprodukcijo se je zmanjšal za 3,6-odstotne točke oziroma za 13 %, od planiranega deleža pa je manjši za 2,5-odstotni točki za 18 %. Znotraj reprodukcijskih sredstev se je zmanjšal delež amortizacije (predvsem kot posledica bistvenega zmanjšanja pospešene amortizacije) za 21 %, delež bruto dohodka za poslovni sklad za 25 %, delež za rezerve pa 4 %.

Čeprav se je dohodek na delavca povečal za četrtno, so nekatere značilnosti letošnje delitve celotnega prihodka negativne:

1.) Izpadlo je približno 250 mio. din reprodukcijskih sredstev, od katerih se je polovica prelila v osebne dohodke, druga polovica pa je odtekala za povečane obveznosti iz dohodka, zlasti za obresti.

2.) Za 3 % zmanjšana ekonomičnost poslovanja in predvsem bistveno prehitra rast indirektnih materialnih stroškov. To kaže v precejšnji meri na premajhno motiviranost za izvajanje politike varčevanja, vsaj kar se tiče stroškov nekaterih storitev. Ob investicijskih omejitvah se hitro povečuje obseg sklepanja kooperantskih pogodb, pa tudi stroški investicijskega in tekočega vzdrževanja osnovnih sredstev.

3.) Stopnja akumulativnosti je znašala 18,6 % in je za četrtno manjša kot v letu 1981. Tudi rentabilnost uporabe sredstev je manjša za 15 %. Prvič po nekaj letih se je zgodilo, da se je eden izmed TOZD v IMP — TOZD BLISK — končal poslovno leto z izgubo — v višini 1,968.972 din.

Izguba sama sicer ni velika, zaskrbljujoči pa so trendi, ki vse večje število tozdr vlečejo na rob uspešnega poslovanja in pod minimalni nivo potrebne rentabilnosti.

4.) S slabšanjem delitvenih razmerij v škodo akumulacije so se osebni dohodki v nekaterih sredinah povečali mimo dejanskega delovnega prispevka, izkoriščajoč slabosti v družbenem dogovoru, ki ureja to

področje. Hkrati so se v poslovnem sistemu tudi močno povečale razlike v plačevanju istovrstnega dela, ki izvirajo predvsem iz ugodnejšega položaja na trgu in drugih posebnih prednosti posameznih TOZD.

4. Osebni dohodki

V letu 1982 so povprečni mesečni osebni dohodki na delavca rastli hitreje od republiškega povprečja in sicer:

Tabela št. 3: Analiza izplačanih osebnih dohodkov v 10³ din

	1981	1982	1981 = 100
1. Osebni dohodek — bruto	1.586.514	2.072.716	130,6
2. Prisp. davki iz OD	432.752	560.685	129,6
3. Osebni dohodek — neto	1.153.762	1.512.032	131,1
4. Povp. mesečni neto OD na delavca v IMP	12.239	16.770	137,1
5. Povp. mesečni neto OD na delavca v SRS-gosp.	11.153	14.161	126,9
6. Indeks cen življ. potrebščin	—	—	130,6

Po dveh letih realnega padanja (skupaj za 32 %) je v letu 1982 čist OD na delavca realno porasel za 7 %. S tem so približno ponovno vzpostavljena razmerja povprečnega OD v IMP in povprečje v gospodarstvu Slovenije. Čisti OD na delavca v IMP so za 18 % višji od republiškega povprečja (1981 za 10 %). Žal pa je res, da tako spodbudni delitev:

- nima oshove v ustrezno boljših poslovnih rezultatih, ampak gre celoti v breme akumulacije;
- ima glede na velike razlike v nagrajevanju dezintegracijske učinke znotraj SOZD.

5. Oblikovanje lastnih virov za investicije

Sredstva za reprodukcijo so se v letu 1982 nominalno zmanjšala za 2,5 %, kar je eden najbolj negativnih poslovnih parametrov v lanskem letu. Realno pomeni to 28 % padec kupne moči teh sredstev. Posledično smo zabeležili bistveno zmanjšanje akumulativnosti, rentabilnosti in reprodukcijske sposobnosti.

Tabela št. 4: Sredstva za reprodukcijo in poslovna uspešnost (v 10³ din)

	1981	1982	Indeks
1. Amortizacija — min.	140.538	282.927	201,4
2. Amortizacija — posp.	148.124	46.415	31,3
3. Del. ČD za poslov. sklad — neto	465.154	394.419	84,8
4. Del. ČD za rezerv. sklad — neto	32.502	43.218	133,0
5. Skupaj sredstva za reprod.	786.318	766.979	97,4
Akumulativnost % v CP	7,0	4,1	58,6
Rentabilnost (%)	10,8	6,7	62,0
Reproduk. sposobnost (%)	16,8	11,7	69,6

Vzroki za slabitev reprodukcijske moči SOZD IMP so razen v opisanih trendih tudi v večjih izdvajanjih iz poslovnega sklada za potrebe gospodarske infrastrukture in hitrejšega razvoja nezadostno razviten republik in pokrajin. Skupaj so se te obveznosti povečale kar za 61,3 % nasproti letu 1982, posamezno pri:

- za nezadostno razvite za 49 %
- za luke in ceste za 26 %
- za energetiko za 21 %
- za ostalo za 429 %
- za republ. in obč. rezerve za 12 %

Vse to ima za posledico bistveno slabše kazalce uspešnosti.

6. Zunanjetrgovinska menjava

V letu 1982 je IMP napravil velik korak naprej v izvozu blaga in storitev na konvertibilno tržišče. Celotni izvoz je znašal (preračunano) 30,3 mio ameriških dolarjev, od tega konvertibilnih 26,2 mio in klirinških 4,1 (86:14). Celotni uvoz je znašal 6,9 mio ameriških dolarjev (98 % konvertibilne), stopnja pokritja konvertibilnega uvoza z izvozom pa 3,8. Delež izvoza v fakturirani realizaciji znaša brez izvoznih stimulacij 13,5 %.

Plan izvoza je presežen skupno za 15,7 %.

Tabela št. 5: Izvoz in uvoz (v 10³ din)

	1981	1982	Indeks
1. Izvoz — konvertibilni	530.917	1.237.050	233,0
— blagovni	451.744	1.029.015	228,0
— storitve	79.173	208.035	262,9
2. Izvoz — kliring	297.000	225.736	75,9
3. Uvoz	187.612	337.798	180,0
4. Saldo — konvertibilni	343.305	906.246	264,2

V presoji rezultatov, ki nam jih kaže tabela, je potrebno upoštevati povprečni porast deviznih tečajev v višini 43 % (amer. dol. in DM). Nominalno smo konvertibilni izvoz povečali za 133 %, fizično pa za 63 %.

Regionalna struktura izvoza nam kaže, da gre kar 74 % vsega izvoza v Irak, 12 % v Nemško demokratično republiko in 10 % v Zvezno republiko Nemčijo, v ostale države pa le 4 %. Najbolj se je povečal izvoz v Irak (za 80 %), izvoz v ZRN za 3 %, izvoz v NDR pa se je zmanjšal za 12 %.

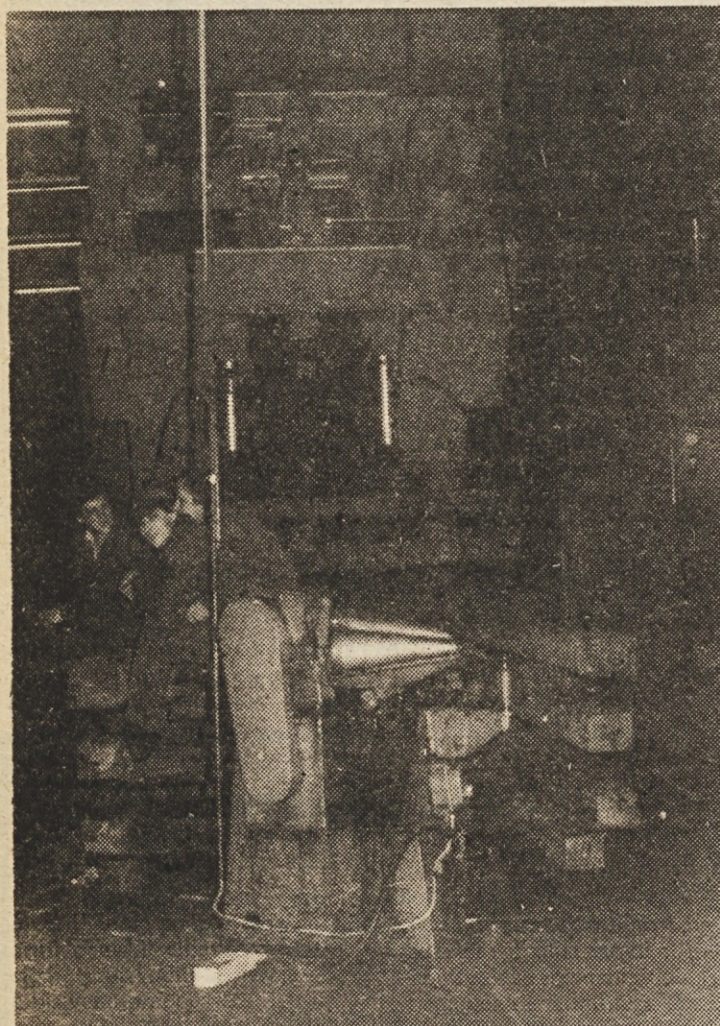
Uvoz je regionalno 80 % vezan na ZRN, Avstrijo in Italijo, je pa kljub temu regionalno bolj uravnotežen od izvoza.

Montažna dejavnost dosega neupoštevale izvozne premije v izvozu 15,4 % realizacije (vse na konvertibilnem področju), industrijska proizvodnja 9,8 % (6,3 % na konvertibilnem), dejavnost poslovnih tehničnih storitev pa kar 30,1 (vse na konvertibilnem področju).

Ti rezultati kažejo, da smo od srednjeročnih planskih ciljev še precej oddaljeni, posebej dejavnost industrijske proizvodnje, kjer prodor predvsem na konvertibilno tržišče bistveno prepočasen.

7. Zaposlenost

V letu 1982 je bilo v IMP zaposlenih povprečno 8522 delavcev oziroma za 4 % več kot leto poprej. Pri tem je bil plan dosežen le 97 %, kar gre na račun precej optimističnih pričakovanj glede obsega dela na začetku leta.



V Panoniji so končno dobili novo, 250-tonsko hidravlično stiskalnico, ki so jo naročili že leta 1980. Zemeljska dela za podnožje stiskalnice so opravili in zabetonirali delavci Graditelja iz Beltincev, stiskalnico pa so namestili in zmontirali delavci mariborske Hidromontaže. Posnetek je meč montažo. (Foto: Frku.)

KAKO SMO GOSPODARILI V LETU 1982? ● KAKO SMO GOSPODARILI V LETU 1982? ● KAKO SMO GOSPODARILI V LETU 1982? ● KAKO SMO GO

V Jugoslaviji je bilo število zaposlenih za 1 % manjše kot v letu 1981, število zaposlenih v tujini pa se je povečalo za 400 oziroma za več kot 120 %. Zaposlenost v tujini je proti koncu leta še narasla, tako da je bilo v tujini zaposlenih 885 delavcev — to je 10 % vseh zaposlenih, v montažni dejavnosti pa 20 % zaposlenih. Tudi doma smo v zadnjem četrtletju pričali naraščanju zaposlovanja, tako da je stanje ob koncu leta — 7921 zaposlenih — za 1 % večje kot leto poprej.

Fluktuacija delavcev, zaposlenih v SFRJ se je glede na leto 1981 zmanjšala za tretjino in je padla pod 8 %, na gradbiščih v tujini se je zaradi rednih izmenjav delavcev povečala s 50 % na 57 % zaposlenih, kar pa je le previsok odstotek.

V letu 1982 se je ponovno izboljšala kvalifikacijska struktura zaposlenih. Najbolj se je zvišalo število delavcev z visoko (10,3 %) in srednjo izobrazbo (9,21), pa tudi kvalificiranih delavcev (7,3 %), za 8 % pa se je znižalo število delavcev z nižjimi kvalifikacijami.

Izkoriščenost delovnega časa se je izboljšala, predvsem se je zmanjšalo število boleznin do 30 dni. Efektivni delovni čas je znašal tako v IMP 1804 ur na delavca (150 mesečno) in je za 6 ur večji kot leta 1981.

8. Naložbe

Obratne naložbe so bile v letu 1982 povprečno za 33 % višje kot leto poprej — zaloge za 31 %, denarna sredstva za 29 % in terjatve za 39 %. Povprečno so se obratna sredstva leta 1980 obrnila 2,8-krat. Obračanje je počasnejše pri vseh treh oblikah ostalih sredstev. Taki trendi se nadaljujejo že četrto leto in dobivajo ob visokih obrestnih merah tudi negativne dohodkovne efekte.

Osnovne naložbe po nabavni vrednosti so se povečale za 43 %, po sedanjih vrednosti pa za 56 %. Velik del tega povečanja izvira iz visokih stopenj revalorizacije osnovnih naložb v letu 1982. Povprečna amortizacijska stopnja osnovnih naložb znaša 10 % in je za 22 % nižja kot v letu 1981.

Tabela št. 6: Povprečne naložbe (v mio. din)

	Osnovne — bruto	Osnovne — neto	Obratne	Skupaj — neto
1981	3.304	1.496	3.183	4.679
1982	4.852	2.306	4.248	6.554
Prirast	1.458	810	1.065	1.875
Indeks (1981 = 100)	143	154	133	140

V letu 1982 smo dokončali eno investicijo iz srednjeročnega programa, to je, izgradnja Tovarne termičnih aparatov in konstrukcij — TOZD ITAK.

Likvidnost poslov. sistema je bila ne glede na poslabšane kazalce obračanja sredstev v letu 1982 zadovoljiva. To gre deloma pripisati izkoriščanju kratkoročnih kreditov za pripravo izvoza in izvoz predvsem pa zvišani lastni investicijski aktivnosti v lanskem letu. Likvidnostne težave posameznih tozdov smo preko Interne banke uspešno premoščali.

9. Uspešnost gospodarjenja po delovnih organizacijah in tozdih in izpolnjevanje planov

Od 29 temeljnih organizacij in 3 enovitih DO, je 22 organizacij izpolnilo plan fakturirane realizacije, 19 plan dohodka, 24 plan dveh mesečnih dohodkov in le 10 plan neto akumulacije.

Slabe poslovne rezultate sta zabeležila TOZD BLISK (ki je končal poslovno leto z izgubo) in DO KLIMAT (negativna neto akumulacija).

Približujejo se jim temeljne organizacije, ki so poslovale na robu rentabilnosti z manj kot 1 % neto akumulacije (glede na celotni prihodek):

- Elektrokovinar Ptuj, Dvigalo Ljubljana, TEN — Energetika Ljubljana, Panonija Murska Sobota.

Za obe skupini TOZD velja, da realno vzeto nista zagotovili niti svoje enostavne reprodukcije. Stanje v teh organizacijah zahteva povečano odgovornost in hitre in odločne sanacijske ukrepe znotraj, hkrati pa solidarnost in vsestransko pomoč ostalih tozd in strokovnih služb SOZD. Posebno pozornost bo SOZD moral posvetiti organizacijam, kjer ostajajo rezultati tudi po večjih zaporednih sanacijskih oziroma stabilizacijskih programih nespremenjeni.

Visoko poslovno uspešnost in izstopajoče rezultate so dosegle naslednje temeljne organizacije: v montažni dejavnosti TOZD Elektromontaža in Zastopstva, v proizvodni dejavnosti TOZD Alchom Ruše, ITAK Ljubljana, IPKO Podpeč, in TRATA-Avтоматика Ljubljana. Če upoštevamo kot dodatni kriterij poslovne uspešnosti tudi delež izvozne realizacije, lahko k tej skupini prištejemo tudi TOZD Klima montaža Ljubljana, LSNL Ivančna gorica in Inženiring Ljubljana.

10. Poslovanje v tujini

1) Investicijska dejavnost SOZD IMP trenutno poteka v Iraku in Alžiriji, njen obseg pa se je v letu 1982 glede na predhodno leto bistveno povečal. V Iraku se dela izvajajo na 11 projektih, skupna fakturirana realizacija v letu 1982 pa je dosegla 100 milijonov ameriških dolarjev. Stopnja dokončanosti del na projektih znaša s koncem leta 38 %.

Skupni dobiček projektantov v Iraku znaša po principu fakturirane realizacije 1,7 milijona ameriških dolarjev, zaradi visoke neplačane realizacije (počasno situacijo) pa je končni rezultat po plačani realizaciji negativen, izguba znaša 10,6 mio. ameriških dolarjev. Vzroki za slabše rezultate od planiranih so tudi v slabostih organizacije, preslabi kontroli vseh vrst direktnih in še posebej indirektnih stroškov, pa tudi v neuresničevanju nekaterih določb samoupravnega sporazuma, glede obračunavanja skupnega prihodka in določanja kalkulacijskih osnov. Preciznejše spremljanje in vodenje projektov, kakor tudi dosledno izvajanje programa ukrepov za znižanje stroškov projektov je ena prioritarnih obveznosti za leto 1983.

Leto 1982 je bistveno manj ugodno, če ga ocenjujemo po obsegu sklenjenih pogodb, saj smo sklenili le za okrog 10 mio ameriških dolarjev pretežno manjših pogodb, kar že ogroža kontinuiteto zaposlenosti (posebej v Iraku) v letu 1984. Vzrok slabših rezultatov ni v slabem delu ponudbene službe v Inženiringu (ta je izdala za preko 330 mio. ameriških dolarjev ponudb), ampak predvsem v težkih gospodarskih razmerah, v katerih se je zaradi vojne znašel Irak in vse ostrejšega konkurenčnega boja na drugih tržiščih.

Prognoze glede sklepanja novih pogodb v letu 1983 niso najboljše, vseeno pa ugodnejše kot v letu 1982.

V letu 1982 smo se tesno približali srednjeročnemu cilju zaposlitve v montažni proizvodnji 25 % kapacitet (proizv. ure) v tujini. V letu 1983 bomo ta cilj že presegli.

2) Poslovanje mešanega podjetja IMP-Metall je bilo v letu 1982 v znamenju iskanja izhoda iz težav, v katere je podjetje zabredlo zaradi neugodne finančne strukture in pogojev in neizvrševanja programskih načrtov. V novembru je bil izdelan sanacijski program, ki je predvidel bistveno redukcijo neakumulativnega dela proizvod. programa, programirano znižanje indirektnih stroškov in finančno sanacijo. IMP se je pri tem povezal z ISKRA-DELTA, s katero širimo dejavnost IMP-Metall na področje proizvodnje malih računalnikov. V letu

1983 moramo z uresničevanjem sanacijskega programa odpraviti izgubo in pokriti del visokih stroškov zagona, hkrati pa IMP-Metall uveljaviti kot sredstvo še močnejšega prodora na avstrijsko in zahodnonemško tržišče.

11. Uresničevanje nekaterih skupnih nalog SOZD v letu 1982 in uresničitve za naprej

1) Na področju razvojne dejavnosti kljub nekaterim dosežkom v letu 1982 še nismo premagali neorganiziranosti in razbitosti umskih in materialnih potencialov poslovnega sistema, ravno tako pa zaostajanja pri kadrovanju mladega raziskovalno-razvojnega kadra in pri vlaganjih v razvojno opremo. Zato bo potrebno v letu 1983 razvojni dejavnosti posvetiti eno najpomembnejših mest.

V letu 1982 tudi nismo realizirali skupne prioritete — I. faza izgradnje račun. podprtega informacijskega sistema, zaradi kasnitev dobavitelja opreme, pa tudi zaradi težav pri realizaciji združevanja sredstev. Te naloge se realizira šele v letošnjem letu.

V letu 1982 smo zaključili s pripravami na formiranje nove organizacije skupnega pomena za SOZD, ki naj bi delovala na področju izvajanja blagovno-menjalne oziroma prodajne in nabavne funkcije doma in v tujini.

TOZD Marketing mora v naslednjih letih pripraviti mnogo hitrejšo ekspanzijo blagovnega izvoza in skupaj z DO zagotoviti uresničitve srednjeročnih ciljev, pomembne naloge pa ima tudi na področju domače prodaje, raziskave trga, ekonomske propagande, zastopanja in skupne nabave.

2) Interna banka je v letu 1982 uspešno izvrševala naloge finančnega posrednika za poslovni sistem IMP, tako da so si temeljne organizacije preko nje zagotavljale finančno stabilnost, prav tako pa smo realizirali na tem področju znatne prihranke. V prihodnje bo potrebno okrepiti vlogo Interne banke, zlasti na področju združevanja dolgoročnih sredstev, kjer nismo dosegli zastavljenih ciljev.

3) TOZD Inženiring je na področju investicijske dejavnosti posloval zlasti v smeri izboljševanja, spremljanja in organizacije izvedbe za že sklenjene posle. Kljub naporu sektorja ponudbe načrtovani nivo sklepanja pogodb ni bil dosežen. TOZD je tudi sklenil za 796 mio. pogodb v domovini, kar je glede na manjšanje investicijske dejavnosti tudi pod planom.

V letu 1983 bo potrebno posebno pozornost posvetiti predvsem izboljšanju planiranja, spremljanja uspešnosti in organizacije kot tudi uresničevanju že sprejetega sporazuma o dohodkovnih odnosih. Pomen Inženiringa kot TOZD skupnega pomena je glede na zelo slabe poslovne perspektive za leto 1983 za pridobivanje novih poslov še toliko večji.

4) Delovna skupnost SOZD je svoje poslovne funkcije opravljala v skladu s planom in programi dela. Poseben poudarek v letu 1983 bo dan usmerjevalnemu razvoju, poslovni organizaciji in informatiki ter pripravi investicijskih razvojnih programov.

5) Izobraževalni center SOZD IMP je v letu 1982 izpolnjeval usklajeni program dela, ni pa še dosegel bistvenih premikov v bogatitvi dejavnosti tudi na organizaciji dopolnilnega izobraževanja, izobraževanja ob delu in funkcionalnega izobraževanja.

12. Načrti za leto 1983

Dejavnost SOZD bo v letu 1983 usmerjena v realizacijo srednjeročno postavljenih ciljev in še posebej v:

- Zagotavljanje čim boljše zaposlenosti obstoječih kapacitet proizvodnih in montažnih tozd z vsemi oblikami in metodami prodajne aktivnosti ob upoštevanju obvezne koordinacije.
- Realizacijo konvertibilnega izvoza blaga in storitev v višini 30,3 mio. ameriških dolarjev, kar pomeni povečanje za 15,5 % in klirinškega izvoza v višini 5,2 mio. ameriških dolarjev oziroma 26,8 % več kot v letu 1982, kar skupaj pomeni doseči 20 % izvozne realizacije v celotnem prihodu.
- Prodor na nove trge.
- Doseči 13.033 mio. din celotnega prihodka oziroma 11 % več kot v letu 1982.
- Doseči 5.091 mio. din dohodka oziroma za 17,8 % več kot v letu 1982.
- Dograditi sistem družbenoekonomskih odnosov v SOZD s poudarkom na krepitvi povezovalnih funkcij, uveljavljanjem enotne strategije in poslovne politike, reafirmacijo spoštovanja dogovorov in

Fakturirana realizacija SFRJ za 3 mesece 1983

Real.	Plan. (v 10 ³ din)			Izvršitev			Indeks izvršitve			
	1982	za 3 mes.	za marec	v marcu	3 m. 1983	3mes.1982	let.pl.	pl.za 3 m.	plan marec	izv. 3/82
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
TOZD										
1. OV	870.070	221.520	79.872	88.065.372	215.228.010	210.135.111	25	97	110	102
2. KM	447.334	113.891	41.065	50.631.361	110.943.821	107.965.381	25	94	123	103
3. MK	484.534	123.363	44.420	47.607.116	114.228.236	105.584.258	24	93	107	106
- SD	6.813	1.735	625	560.163	1.688.504	1.332.779	25	97	90	127
- PB	-	-	-	-	-	327.100	-	-	-	-
PROJANT	1.803.751	460.509	166.042	186.864.012	442.093.571	425.344.629	24	96	113	104
4. IM	926.000	204.200	86.000	86.959.965	210.430.969	166.040.185	23	103	101	127
5. LB	31.000	8.500	3.000	4.633.602	9.182.852	5.665.253	27	108	156	162
6. PROJ.	52.500	11.300	4.500	3.917.344	9.214.948	7.630.141	18	82	87	120
7. BLISK	319.000	70.100	28.200	28.715.981	64.985.946	55.183.945	20	93	102	118
8. EKO	449.050	105.518	37.496	37.106.175	88.303.781	75.082.507	20	84	99	118
PMI	1.782.550	399.610	159.196	161.333.067	382.118.496	309.602.031	21	96	101	123
9. EM	577.300	146.980	52.990	67.556.599	197.160.286	217.746.008	34	134	128	91
- EM brez bl. iz.	520.000	132.400	47.740	41.872.879	144.616.059	181.702.520	28	109	88	80
10. DVG	325.000	59.840	21.580	29.970.161	55.834.168	30.672.543	17	93	139	122
11. TEN-E	562.000	143.080	51.520	61.623.558	145.930.800	84.075.012	26	102	119	173
12. TIL-T	390.000	99.290	35.800	54.959.934	95.234.907	63.796.565	24	96	154	149
13. ISO	280.000	71.290	25.710	23.033.154	60.273.527	50.119.566	22	85	88	120
14. KOK	41.980	10.680	3.850	4.576.119	9.699.390	6.419.910	23	91	121	151
ENCOD	2.176.280	531.160	191.520	241.659.525	564.133.078	452.829.604	26	106	179	125
KLIMAT	540.000	155.600	64.600	44.010.873	94.300.541	65.014.054	17	61	68	143
TIO	610.000	134.700	51.200	42.091.623	103.884.126	76.077.552	17	77	82	137
PAN	1.220.000	321.435	135.947	133.706.990	320.507.778	221.733.124	26	100	103	145
14. TRATA-A	300.000	67.200	25.500	42.679.754	121.168.593	77.605.027	40	100	167	156
15. TRATA-Č	318.000	76.320	28.620	34.624.384	62.634.888	60.730.472	26	108	121	136
16. ITAK	235.200	59.976	21.168	22.239.621	62.440.871	56.308.050	27	104	105	111
17. SKIP	433.900	104.136	47.729	51.281.738	126.385.067	92.050.536	29	121	107	137
18. IPKO	232.000	57.420	20.108	52.992.016	98.550.077	38.008.797	42	172	264	259
JKO	1.519.100	365.052	143.125	203.817.513	491.179.496	324.703.882	32	135	142	151
19. LSNL	758.000	172.824	62.824	69.718.300	189.689.939	144.977.395	25	110	110	131
20. HVA	360.000	88.000	21.000	25.018.086	64.629.537	42.415.371	18	111	119	152
21. VIPO	92.000	22.072	8.100	10.165.536	25.276.188	16.595.741	27	115	126	152
22. LEK	162.000	38.500	13.500	15.618.176	40.844.135	33.471.918	25	106	116	122
LIVAR	1.372.000	291.396	105.424	120.520.098	320.439.759	237.460.425	23	110	114	135
23. IP	613.050	136.290	45.430	51.260.282	149.830.893	125.123.538	24	110	119	120
24. MP	387.000	88.230	31.730	37.553.665	99.970.563	79.611.418	25	113	118	126
KLIMA	1.000.050	224.520	77.160	91.813.947	249.909.486	204.244.986	25	111	119	122
25. INŽ	183.886	45.100	16.300	20.692.804	26.119.588	35.524.435	14	58	127	74
26. MARK.	118.762	20.000	10.500	4.028.730	13.826.299	-	12	69	41	-
27. PB	136.378	32.922	15.411	8.629.866	14.743.002	26.775.730	11	45	57	55
28. ZAST	242.000	59.400	21.400	25.119.849	60.688.622	61.688.866	23	112	117	128
29. ALCH	180.800	38.000	16.000	27.024.230	43.381.818	35.330.871	24	114	169	121
29. IC	26.320	6.578	2.193	1.935.585	5.481.681	5.370.391	21	83	68	102
IZIP	688.151	202.000	81.804	88.200.880	170.207.330	155.542.993	19	84	108	109
- PD	3.664	-	-	569.619	728.701	1.312.145	20	-	-	56

samoupravnih sporazumov ter vzpostavitvi dohodkovnih in solidarnostnih mehanizmov v SOZD.

- Pospešiti razvojno delo in delo na pripravi kvalitetnih razvojnih programov.
- Ustaviti upadanje ekonomičnosti in rentabilnosti, povečati produktivnost dela in izkoriščenost delovnega časa.
- Ohraniti doseženi nivo osebnega in družbenega standarda zaposlenih.

Poslovanje v prvem trimesečju

Celota dobro — nekateri slabo

Delavski svet sozda je na seji 10. maja obravnaval tudi podatke o gospodarskih rezultatih prvega trimesečja, ki jih je na kratko predstavil generalni direktor Franc Kumše.

Povedal je, da so imeli 3,5 milijarde dinarjev celotnega prihodka, kar je 30,1 odstotka več kot v istem obdobju lani in 27,1 odstotka letnega plana. Dohodka je bilo za 1,3 milijarde dinarjev, kar je 25,3 odstotka letnega plana in 30,5 odstotka več kot lani, medtem ko smo pri poslovnih sredstvih dosegli še boljši indeks — 30,4 odstotka letnega plana in 40,6 odstotka več kot v prvih treh mesecih lani.

Vse bistvene postavke so v prvem trimesečju presegle četrtino letnega plana, torej lahko rečemo, da je poslovni rezultat celotnega sistema ugoden.

Skrbi pa, da imajo nekateri tozdi in delovne organizacije hude težave.

Elektrokovinar je imel po treh mesecih 3,78 milijona dinarjev izgube. Blisk je vložil v poslovni sklad le 830.000 dinarjev. Dvigalo pa 690.000, pa tudi Klimat in Tio sta slabo poslovala.

Za Elektrokovinar je že dogovorjeno, da mu bo pomagala Interna banka, toda nujni bodo vsebinski premiki v poslovanju, da bo tozdr prišel spet na trdne noge, je poudaril Kumše.

V Blisku je ukrep družbenega varstva in se nadaljuje postopek za združitev s Panonijo.

Dvigalo je bilo že dalj časa v krizi in kaže, da se je začela krivulja njegove uspešnosti vendarle dvigati.

Poseben problem pa je Klimat, ki ima precej naročil, realizacija pa je slaba — v prvih treh mesecih le 19,3 odstotka letnega plana. Treba bo nekaj ukreniti, da bo proizvodnja v tej delovni organizaciji spet stekla s polno močjo, saj ima Klimat na vidiku nova velika naročila.

Tudi v Tio Idrija so slabo izpolnjevali letni plan, saj so dosegli le 19 odstotkov.

Po drugi strani pa so nekateri naši tozdi plane močno presegli — najbolj Ipko, ki je v treh mesecih izpolnil že 49,8 odstotka letnega plana.

L. J.

TIO Idrija

Izšel je »Naš list«

V želji, da bi bili vsi delavci kar najbolj informirani o dogajanju v tozdu TIO Idrija, ter da bi tudi vsi lahko sodelovali pri vseh razmišljanjih in oblikovanju našega dela, smo izdali prvo številko informatorja, ki smo ga imenovali »Naš list«.

Njegova naloga je, da nam bo prinašal na enem mestu vse novice, ki smo jih do sedaj velikokrat tudi spregledali na prenatrpanih oglasnih deskah.

Naš list za enkrat še nima točnega datuma izdaje, ker se bo prilagajal dogodkom v podjetju. Kasneje pa, ko si bo pridobil dovolj sodelavcev in bralcev, bo postal naš redni obiskovalec.

Želja uredniškega odbora je,

C. H.

da bi se v listu izmenjevala mnenja vseh o vsem, kar nas veseli in tudi kar nas žuli. Vsebina tega lista bo torej odvisna od vseh nas, zato uspeh ne bi smel izostati.

Žazelimo mu torej bo njegovem izidu, da bi postal priljubljen med bralci, ter da nas bi skupaj z drugimi sredstvi javnega obveščanja nagradil z novimi ugotovitvami in spoznanji.

S sestanka sindikalne koordinacije in partijskih sekretarjev

Z uveljavitvijo novega Sporazuma se osebni dohodek nobenemu delavcu ne bo zmanjšal

»Osebni dohodki se s trenutkom uveljavitve novega Samoupravnega sporazuma o razporejanju delavcev na delovišča v tujini ne bodo nikomur znižali,« je izjavil pomočnik generalnega direktorja sozda Aleš Čerin na skupnem sestanku delegatov koordinacijskega odbora sindikata v sozdu IMP in sekretarjev OO ZK montažnih tozdov, ki izvajajo dela v tujini.

Naši sindikalni in partijski aktivisti so se seznanili s tem pomembnim dokumentom in podprli njegovo usmeritev. Strinjali so se tudi s predlogom široko zasnovane javne razprave.

Generalni direktor sozda Franc Kumše je v uvodni razlagi opozoril tudi na okoliščine, v katerih sprejemamo ta Sporazum. Najpomembnejša je ugotovitev, da s sedanjo ceno našega dela nismo več konkurenčni, kar kažejo ponudbe, s katerimi smo kandidirali za dela v Egiptu in Libiji. Kaže, da bomo tudi mi po zgledu Zahodnih podjetij prisiljeni ponuditi le vodilne ekipe in najeti domače delavce ali delavce z Daljnega Vzhoda. Korejci, Filipinci in Pakistanci so namreč že štirikrat ali petkrat cenejši od naših delavcev. »To je cena, ki jo trg danes prizna, in mi nimamo nobene možnosti, da bi uveljavljali drugačno,« je opozoril Kumše.

Tudi sedanje razmere v Iraku nam zbuja skrb. Imamo že precej zahtevkov, ki nam jih iraški nadzorni organi priznavajo, vendar investitor zavlačuje plačilo. Dela nadaljujemo z avansi, ki jih imamo še za nekaj mesecev, saj je finančna konstrukcija takšna, da se projekti sami financirajo. Razen tega Irak omejuje investicijska sredstva in zato odlaga podpis nekaterih že pripravljenih pogodb, nekatere projekte pa močno krčijo.

Tudi v drugih nevrščenih državah možnosti za pridobivanje novih del niso rožnate, saj so skoraj vse močno zadolžene in težko pridobivajo mednarodne bančne kredite.

Pomočnik generalnega direktorja Aleš Čerin je med drugim predlagal izhodišča za vodenje javne razprave. Predlagal je, naj bi osnutek Sporazuma obravnavali na sindikal-

nih skupinah in delnih zbiorih, kjer je možen temeljit razgovor, da bo res vsem delavcem jasna vsebina in bo vsak lahko povedal svoje mnenje. Posebno odgovorna pa je naloga organizirati temeljito javno razpravo tudi na deloviščih v tujini.

Ob tem je Čerin opozoril, da se moramo uskladiti tudi z drugimi organizacijami, o čemer se predstavniki našega sozda tudi stalno dogovarjajo. To velja predvsem za SCT.

SCT ne bo pripravlil novega sporazuma kot mi, pač pa samo spremembe in dopolnitve svojega sedanjega sporazuma. Toda določbe o osebnih dohodkih bodo usklajene, pravijo. Mi smo jim dali na vpogled naš sporazum, oni pa svojih sprememb še niso pripravili, je povedal Čerin. Sicer pa menda tudi oni načrtujejo, da bodo spremembe uveljavili s 1. julijem.

Udeleženci sestanka so zastavili tudi nekaj vprašanj: Med drugim, zakaj sistem spreminjamo šele zdaj. Aleš Čerin je dejal: Leta 1976 smo začeli delati v Iraku v skromnem obsegu in dejansko nismo bili pripravljeni na tako skokovito povečanje del na tujem. Razen tega nismo mogli pričakovati tako hudega razvrednotenja dinarja, katerega vrednost proti dolarju se je v tem času zmanjšala na petino.

Kasneje nas je omejevalo dejstvo, da delamo na skupnih gradbiščih z drugimi organizacijami. Položaj je bil tak, da si nobena ni mogla privoščiti radikalnih sprememb na svojo roko, pač pa so vse čakale na skupno osnovo, ki jo zdaj dajejo SDPR-ov sporazum in dogovorja, ki ju pripravljajo v Sloveniji in v zveznem merilu.

Pomočnik direktorja tozda Inženiring Dušan Hočevnar je menil, da o upravičenosti di-

narske osnove za osebne dohodke v tujini ne moremo razpravljati. To je nujen ukrep. Seveda pa je treba razpravljati, kako to osnovo izraziti v konkretnem ovrednotenju del in nalog, da bi oblikovali najustreznejše rešitve.

Dinarska osnova pa je nujna, ker se z drsenjem dinarja pri sedanjem sistemu povsem podirajo razmerja med osebnimi dohodki doma in na tujem. Pomemben pa bo tudi njen gospodarski učinek.

Na sestanku je sodeloval tudi sekretar republiškega sindikalnega odbora gradbenih delavcev Stefan Praznik, ki je pohvalil IMP, ker smo pripravili ta sporazum, s katerim urejamo odnose pri izvajanju investicijskih del v tujini še bolj celovito, kot zahteva SDPR-ov sporazum.

Doslej so imeli delavci v tujini drugačna merila za osebne dohodke kot delavci doma, je opozoril Praznik in dodal, da to ni sprejemljivo. Med drugim pa je rekel, da bi bilo pametno omejiti tudi spodnjo mejo osebnih dohodkov za delo v tujini, ker ne smemo prevzemati del pod takšnimi cenami, da delavcev ne bi mogli ustrezno plačati.

Dejstvo je, da se v tujini dela več in bolj učinkovito kot doma, je menil Praznik. To je odraz dodatnih naporov in za posle je to samo ugodno. Zato ne smemo omejevati nagrajevanja teh dodatnih naporov in boljšega dela.

Praznik je tudi povedal, da delovna skupina pri Republiškem odboru pripravlja končno verzijo osnutka republiškega Druženega dogovora o skupnih osnovah za izvajanje investicijskih del v tujini. Računajo, da ga bodo dali v razpravo po 15. maju. Tudi Praznik je opozoril, da moramo določila o teh občutljivih zadevah usklajevati s SCT, kajti največ živčnosti in politične napetosti nastaja ravno zaradi različnega obravnavanja teh za delavce bistvenih zadev.

L.J.

● Nadaljevanje s 1. strani

Zaradi oddaljenosti, težkih delovnih razmer in drugih vplivov je delo v tujini seveda težje kot doma. Zato bodo delavcem v tujini osnovo pomnožili s količnikom, ki ga bo določil delavski svet sozda glede na razmere v posamezni državi oziroma na projektu.

To bo osnova, na katero se nato računajo vsi dodatki, individualna uspešnost, preseg norme, preseg plana itd...

Tako dobljena vrednost se preračuna v tujo valuto po tečaju na zadnji dan obračunskega obdobja. V devizah lahko dobi delavec do 70 odstotkov osebnega dohodka.

Sprememba je tudi pri obračunavanju minulega dela. IMP ga že izplačuje v dinarjih, vendar od osnove za delo v tujini. Po novem bo osnova za minulo delo osebni dohodek, ki ga je delavec prejemal pred odhodom v tujino — tako kot že imajo urejene druge slovenske gradbene in montažne organizacije.

Cilj novega sistema ni znižati sedanje osebne dohodke v tujini, je poudaril Čerin, pač pa dinarska osnova pomeni, da se zaradi razvrednotenja dinarja v bodoče ne bodo večale razlike med osebnimi dohodki za ista dela doma in na tujem.

Preračuni, ki so jih dobili v roke tudi delegati delavskega sveta, kažejo, da razlike pri osebnih dohodkih proizvodnih delavcev po novem in starem sistemu niso velike. Za večino proizvodnih del je ta izračun,

kjer so uporabili faktor 3,5, prinesel celo nekoliko višje vrednosti.

Slabo pa bi jo odrezali režijski delavci z vodjem delavskih enot in drugimi vodilnimi delavci na čelu. Tako je, ker imajo zdaj osnove v absolutnem znesku, zato pa se jim ne prizna nobenih nadur. Po novem sporazumu pa se bo tudi režijem lahko priznalo nadure, če jih bodo opravili. Za vodilne delavce pa se lahko določi dodatke za posebno zahtevnost del in sicer na osnovi merila, ki so v prilogah sporazuma.

Spremembe so tudi pri dodatku za nadurno delo, ki je predlagan 25 odstotkov (doslej 50 odstotkov). Za nočno delo predlaga osnutek sporazuma 15-odstoten dodatek.

Samoupravljanje

Z določili novega Sporazuma bodo natančneje opredeljene pristojnosti delovne enote. Natančneje so opredeljene tudi sestava, vloga in pristojnosti disciplinske komisije.

Posebej pa je Čerin opozoril na pristojnosti, ki jih osnutek novega Sporazuma daje delavskemu svetu sozda pri usmerjanju delitve osebnih dohodkov na projektih v tujini. Delavci v delovnih enotah na tujem so doslej namreč zelo avtonomno uravnavali osebne dohodke, pa smo tako imeli primere, da so imeli najvišje možne stimulacije že kar na začetku del, ko je bilo komaj postavljeno gradbišče. To najbrž ni bilo vedno upravičeno niti ustrezno delovnim rezultatom.

Po novem bo delavski svet sozda usmerjal politiko osebnih dohodkov v tujini z naslednjimi ukrepi:

Določal bo vrednost relativnostnega razmerja RR 1.

Določal bo količnike, s katerimi se pomnožijo osebni dohodki za dela v posameznih državah.

Na osnovi izvrševanja plana del v tujini bo določal maso denarja, ki si ga bodo delavci v tujini lahko razdelili za individualno uspešnost.

Delovni čas

Lani sprejeta novela Zakona o delovnih razmerjih je omejila nadurno delo na 30 ur. Da bi se tega lahko držali, uvajamo preazporejanje delovnega časa. V konicah, ko je to nujno, lahko delavci delajo do 10 ali v izjemnih primerih največ 12 ur dnevno, kasneje pa manj, da se število ur v povprečju izravna.

Osnutek sporazuma pa dopušča tudi možnost več kot 30 nadur mesečno in sicer v primerih, ko je to zares nujno, da bi bilo delo opravljeno v roku.

Delegati na seji delavskega sveta o osnutku Sporazuma niso razpravljali, bo pa prav gotovo o tej temi še precej debat v široki razpravi, ki bo trajala do konca maja. Rok za pripombe na osnutek je 6. junij. Nato bo delavski svet določil predlog Samoupravnega sporazuma o začasnem razporejanju delavcev na delovišča v tujini, da bi ga lahko delavci med 20. in 24. junijem sprejeli na zbiorih in bo začel veljati s 1. julijem.

LOJZE JAVORNIK

Razmislek ob novem Samoupravnem sporazumu o razporejanju delavcev na delovišča v tujini

Delo bomo dobili le, če bomo cenejši!

Ko razpravljamo o osnutku novega Samoupravnega sporazuma o razporejanju delavcev na delovišča v tujini, bi bila velika napaka, če bi se razgovorili le o posameznih določbah. (Prav gotovo bodo v središču pozornosti osebni dohodki, saj nas seveda ti najbolj prizadanejo.) Toda plodna bo razprava o tej snovi, če je bomo obravnavali celovito kot način za izvajanje investicijskih del v tujini, ki je vse pomembnejša in vse nujnejša sestavina naše poslovne politike.

Kratkovidno bi bilo govoriti o osebnih dohodkih in drugih določilih v osnutku Sporazuma, ne da bi upoštevali, kaj se dogaja pri izvajanju in pridobivanju del v tujini in kako to vpliva na naše poslovne rezultate. Direktor našega tozda Inženiring inž. Rudi Geršak je o tem povedal:

»IMP ima letos v Iraku najbolj obsežen plan doslej, vreden nad 150 milijonov dolarjev. To je ogromen zalogaj in dobro se moramo organizirati, pa tudi potruditi, da bomo ta dela uspešno opravili.«

Zadnjih nekaj let smo bili z deli v Iraku dobro založeni in pomagati smo si morali celo z najemanjem kooperantov, da smo bili kos vsem nalogam. Toda moti se, kdor misli, da bo takšna obilica dela tudi vnaprej — in tudi pogoji ne bodo več tako dobri kot doslej.

Rudi Geršak: »Doslej je bila realizacija možna, ker se ti projekti sam, financirajo, saj smo od investitorjev prejeli avanse in tranšna plačila vnaprej. Edino takšne konstrukcije so nam omogočile, da smo pogodbe o tako obsežnih delih sploh lahko podpisovali.

Toda to so izredno ugodni pogoji in verjetno edinstveni na svetu. Veljalo so za dela na »specifičnih« objektih, ki jih gradimo v Iraku. Za vse ostale projekte, ki niso takšni, je seveda tudi konstrukcija plačilnih pogojev povsem drugačna. Pridobivanje del na civilnih objektih (infrastruktura, hoteli, bolnišnice) je mnogo težje. Tu ni specifične tehnologije, ki jo Jugoslavija nudi investitorju, pač pa je to standardna gradnja, kjer se lahko potegujejo za delo firme z vsega sveta — in se tudi dejansko potegujejo.«

Konkurenca je torej izredno huda — in mi smo dražji od tujih podjetij, pravi Geršak. Vzrok pa so različni indirektni stroški, s katerimi bremenimo projekte, ki jih izvajamo v tujini.

»Zahodne firme — zlasti iz ZRN, Avstrije, Italije, Velike Britanije in tudi Španije — prevzemajo izvajanje investicijskih del v obliki menedžmenta, tako da najamejo tudi do 90 odstotkov tuje delovne sile, oni pa vodijo le finančni in operativni menedžment. Najamejo Filipince, Korejce, Kitajce in Pakistance, sami pošljejo na gradbišče le ljudi, ki skrbijo, da najeti delavci pridno in pravilno delajo.

Filipinci, Korejci, Kitajci in Pakistanci imajo danes ceno bruto ure 3 do 5 dolarjev za srednjekvalificiranega delavca v naši stroki. Na projektih, ki jih zdaj izvajamo, pa bremenimo našo uro že do 25 dolarjev. Če upoštevamo, da je lahko vrednost dela v pogodbi do 30 odstotkov vseh stroškov, je jasno, da mi s tako dragimi urami ne moremo uspešno konkurirati zahodnim firmam, ki tudi ponujajo kredite za izvajanje del, na kar mi seveda ne moremo niti pomisliti,« pravi Geršak.

Kako torej doseči konkurenčnost?

Geršak meni: »Niso glavna težava osebni dohodki, pač pa visoki indirektni stroški. Ni upravičeno, še manj pa modro, da z vsem, kar nam doma manjka, bremenimo projekte v tujini. S tem rešujemo trenutni dohodek tozdov doma, ogrožamo pa poslovno uspešnost projektov v tujini.«

Kateri so ti indirektni stroški? Dolg spisek jih je: od goriva in maziva, pisarniškega materiala, fiksnih stroškov, proizvodnih in neproizvodnih stroškov, embalaže, odpisa drobnega inventarja, najemnin in zakupnin, plan-

skih ur, do stroškov za ponudbe, za SDPR, dnevnice, prevoz in povračil za nastanitev in prehrano.

V zvezi z osebnimi dohodki pa meni Geršak takole: »Vrednost dinarja se glede na dolar in druge valute vsak dan manjša. S tem se razmerja med osebnimi dohodki doma in v tujini iz dneva v dan spreminjajo, kar se seveda ne more nadaljevati v nedogled, saj ta razlika ni ustvarjena z delom, pač pa jo povzročajo zunanji vplivi. Ker tega torej ni ustvaril posameznik s svojim delom, ni prav, da gre razlika v žep posameznika, namesto da bi šla v korist projekta.

S tem, ko bomo uveljavili dinarsko osnovo tudi za plačilo delavcev v tujini, ne bo oškodovan noben posameznik. Če doslej v Jugoslaviji nobena gradbena ali montažna organizacija — z rednimi izjemami — ni ničesar naredila, moramo zdaj situacijo presekat. Osebnih dohodkov ne bomo znižali, pač pa pri sedanjih dohodkih spremenili dolarsko osnovo v dinarsko, da bo šlo drsenje dinarja zdaj v korist projekta.«

Tako bomo tudi nekaj prispevali k boljši uspešnosti projektov, vendar samo sprememba pri osebnih dohodkih ni dovolj, pač pa je treba zmanjševati vse stroške, opozarja Geršak:

»Vsak se mora zavedati, zlasti pa vodilni delavci, da ne moremo nalagati projektom še naprej vse višjih bremen, pač pa moramo ta bremena zmanjšati. Znižati moramo stroške v korist projektov, da bodo imeli pozitivne končne rezultate v korist IMP-ja in širše družbe.«

Imamo Samoupravni sporazum o skupnem dohodku pri izvajanju investicijskih del v tujini, torej ni nobene nevarnosti, da bi se pozitivni rezultat del na tujem ne razdelil med tiste, ki so ga ustvarili. Vendar Geršak opozarja, da preveč mislimo le na delitev:

»Ni prav, da vsak razmišlja samo, kaj bi delil, namesto da bi skupaj ustvarili močnejši potencial za pridobivanje in izvajanje prihodnjih del.« Če bomo pridobivali civilne objekte, ki bodo brez avansov, bomo še kako potrebovali kapital za odpiranje gradbišč.

»Tudi proizvodni tozdi se morajo v izvajanje del na tujem vključevati pod enakimi pogoji in tudi prevzemati tveganje, ne pa da prodajo svojo opremo in jih nič več ne zanima, kaj se dogaja potem. Najti moramo pravičen in pameten ključ, izhajajoč iz skupnega tveganja in pravične delitve dohodka ali izgube.

Te zadeve niso razčiščene, zato imamo včasih nepotrebne dolge dialoge s proizvodnimi tozdi, ki se želijo vključiti v dela na tujem. To želimo tudi mi, vendar moramo pametno urediti odnose. Proizvodnja je seveda zainteresirana, da svojo opremo čimbolje proda. Montažerji pa morajo skrbeti, da bo delo končano uspešno. Najti moramo torej način, da bodo zadovoljni oboji. Mislim, da za tak način manjka dobre volje z obeh strani — kar pa ni prav.«

Geršak je na koncu povedal še o trenutnih obetih za sklenitev novih pogodb v tujini.

»V Iraku imamo še precej ponudb, vendar so razmere v tej državi težje. Tako miruje podpisovanje nekaterih zrelih pogodb. Težko je napovedovati, kako se bodo zadeve razpletale. So možnosti, da se zadeve obrnejo zelo pozitivno, lahko pa tudi zelo slabo za nas. Osebno pričakujem

težave pri podpisovanju novih pogodb in tudi težave pri avansih. Mislim, da se bo morala vsa jugoslovanska gradbena operativna združiti in pomagati, da bomo dogradili že začete objekte — z garancijo, seveda, da bodo plačani. To je tako obsežna naloga, da je ne zmoreta ena ali dve delovni organizaciji, pač pa bomo morali pomagati tudi naša in iraška vlada.

Sicer si je IMP v Iraku ustvaril ugled in nas upoštevajo pri vse večjih objektih kot potencialnega izvajalca. Konkretno se pri govarjanju o zelo velikem projektu, ki naj bi ga začeli izvajati prihodnje leto, mi pa naj bi bili na njem nosilci vseh strojnih elektroinstalacij.«

Toliko o Iraku. Pripravljam pa tudi ponudbe za delo v drugih državah.

»V Egiptu smo sodelovali in ponudbi, ki jo je vodil IMO. Toda nazadnje so to delo dobili združeni domači izvajalci. Manj nadaljujemo pogovore in smo pripravljeni delati za egiptovski kontraktorje. Povem pa, da delo bomo morali cene krepko znižati, če bomo dobili ta posel.

V Alžiriji delamo dve tovarnišči in podpisana bo pogodba še za tretjo. Toda finančni pogoji so tu drugačni, saj Jugoslavija pomaga graditi te objekte s kreditom. V takih razmerah je delo težko izvajati. Če ne bi imeli drugih projektov, tega delo ne najbrž sploh prevzeti ne bi mogli.

Imamo tudi možnost, da bomo spet pridobili nekaj večjih delovnih Nemški demokratični republiki — in sicer za kompenzacijo Energokombinat iz Leipziga. Nam je ponudil, da bi kot kompenzacijo za naše delo dobili bruto kete. Obvestili smo republikanske komite za energetiko, kjer pravijo, da so zainteresirani, da izvedemo šimo tak posel. Povezali smo tudi z Metalko, ki bi bila pripravljena prevzeti uvoz za 6 milijonov dolarjev briketov letno. Posel pa bi trajal po sedanjih dogovorih 2 do 3 leta. Te dogovore morajo potrditi še na ustreznem ministrstvu Nemške demokratične republike in v letu 1981 lahko že podpisemo pogodbo.

Imamo še ponudbe v Libiji, Jordaniji. To so ponudbe, ki smo jih delali po mednarodnih temeljih. Dogovarjanje o teh projektih teče seveda počasi. Na nekaterih ponudbah smo bili imenovani kot sposobni izvajalci, vendar ni še nič dokončnega, saj imamo mnogo konkurentov, mi pa smo iz prej opisanih razlogov vse manj konkurenčni.

Povezali smo se tudi z beograjskim Energoprojektom za skupen kompleksen nastop s SCT. Dogovorili smo se že o organizaciji za pripravo skupne ponudbe za velik objekt v Iraku. Mislim, da je takšno sodelovanje potrebno,« je zaključil Geršak opis del za pridobitev novih poslov.

Na koncu pa je dejal: »Imamo odlične monterje, s katerimi lahko res veliko naredimo. Slabša je naša proizvodna režija v tozdi, kjer je precej indolentnosti. To velja tudi za naš Inženiring. Naši monterji pa so dobri in njihovo kvaliteto bi lahko pridobili še precej dela — sam primerno ceno moramo ponuditi. To pa bomo lahko, če bomo znižali stroške. Za to pa si moramo prizadevati vsi, zlasti tisti, ki delajo doma, kajti obremenjujejo projekte tudi neupravičenimi stroški.

V TOZD Inženiring pripravljamo tudi sistematsko obdelovanje možnosti sodelovanja pri montažnih delih preko drugih zahodnoevropskih organizacij, kajti enaka problematika kot IMP bremeni tudi našo gradbeno operativno, ki je zaradi istih vzrokov prav tako vedno manj konkurenčna v svetu, mislim pa, da so trenutno še v večjih težavah kakor mi.«

LOJZE JAVORNIK

letna seja koordinacijskega odbora sindikata v sozdu

Ne smemo se sprijazniti s tem, da delavci sindikatu ne zaupajo več

Koordinacijski odbor sindikata je v drugem poskusu (prvič je seja padla zaradi nesklepnosti) na letni seji 19. aprila pregledal delo v letnem letu in obravnaval poročilo o letnih konferencah sindikalnih organizacij.

Predsednik koordinacije Ivan Šuligoj je v svojem poročilu uvodoma poudaril, da je bilo leto 1982 polno aktivnosti. Sindikat v letu je lani opravil mnogo pomembnejše neuresničene cilje ostali na papirju. Najpomembnejše neuresničene cilje so: uveljavitev dohodkovnih odnosov, oblikovanje novega sistema osebnih dohodkov in pripravljenost tozgov delovnih organizacij za izvrševanje skupnih in enotnih akcij v letu.

Dejstvo, da teh pomembnih ciljev nismo uresničili, vpliva na združje v vsem sozdu, je opozoril Šuligoj. Nato je poročal o sindikalnih aktivnostih na posameznih področjih. Glavne ugotovitve so:

● Ne moremo biti zadovoljni z izvajanjem srednjeročnega plana, saj se zapleta pri skoraj vseh skupnih akcijah (združevanje denarja za nov računalnik in delovanje novega tozda Maribor). Rebalans srednjeročnega plana še vedno ni narejen, delovne organizacije nikakor ne morejo uskladiti stališč o načrtu skupnega pomena.

● Čeprav smo si v letu 1982 postavili nalogo, da bomo oblikovali nov enoten sistem osebnih dohodkov, delovne organizacije še niso uveljavile nagrajevanja po svoje. Jasno, da morajo biti osebni dohodki rezultat dela in poslovnih rezultatov, je menil Šuligoj, toda osnova mora biti enotna. Ker ni enotne osnove, je vzdušje nerazumljivo.

● Gospodarjenje in poslovne rezultate je koordinacija redno spremljala.

● Sindikat mora biti bolj delovno usmerjen, tudi pri uveljavljanju izobraževanja. Vodenja o mnogih vprašanjih se ne krešejo, toda če smo sprejeli koncept usmerjenega izobraževanja, ga moramo tudi izvajati. Sicer pa je ugotovil Šuligoj, da so IMP-jeve delovne organizacije precej naredile za izobraževanje ob delu.

● Na področju kulture je naš sindikat tudi precej naredil. Najpomembnejšo akcijo je opravila delovna organizacija IZIP, ki je organizirala 4. kulturno srečanje mladostnikov delavcev Slovenije.

● Skrb sindikata za gmetni položaj in socialno varnost delavcev je v sedanjih gospodarskih razmerah bistvena naloga sindikata. Sindikalne organizacije morajo biti še posebej po-

zorne do delavcev, ki bi jim naraščajoči življenjski stroški lahko ogrozili socialni položaj.

● V letu 1982 so bile zimske in letne športne igre IMP, pa tudi spomladanske tekme med tozdi. Zato je koordinacija sprejela ukrepe, da bodo letos samo letne igre IMP, tekme med tozdi pa naj organizirajo v okviru delovnih organizacij in ne na ravni vsega sozda.

● Šuligoj je ocenil, da je bilo povezovanje sindikalne organizacije z delavskim svetom sozda in drugimi organi dobro. Tudi pevsko in planinsko društvo sta sindikatu poročala o svojem delu in načrtih, tako da teče z njima stalno sodelovanje.

● Naloga, da se bo sindikat tesneje povezal z delavci v Iraku, ni bila uresničena.

Nato so poročali predstavniki posameznih sindikalnih konferenc o ugotovitvah njihovih članskih sestankov. V delovni organizaciji IKO so menili, da mora sindikat zagotavljati pogoje za resnično delavsko odločanje o pogojih in rezultatih dela. Zastavili so si nalogo, da bodo še posebno skrb posvetili socialni politiki. Tudi sistem osebnih dohodkov nameravajo izboljšati — da bo spodbujal večjo storilnost in uveljavil pravičnejšo delitev dohodka. Z odnosi med tozdi in delovno skupnostjo skupnih služb v delovni organizaciji niso zadovoljni. Pri svobodni menjavi dela ni nobenega napredka. Opozorili so tudi, da samoupravna delavska kontrola ne deluje, kot bi morala.

Marjan Križan je poročal o članskih sestankih sindikalnih organizacij v PMI in povedal, da osnovne organizacije v svojih poročilih niso spregovorile o problemih, ki tajejo to delovno organizacijo. To so teme, ki jih je konec marca obravnavala problemska konferenca ZK, Križan pa je menil, da bi moral sindikat te zadeve že prej reševati. Toda v poročilih o sindikalnem delu ni niti besede o tem, da na primer tozda Blisk in Elektrokovinar ne najdeta več pravega stika niti z delovno organizacijo, niti z njenim najmočnejšim tozdom — to je Montaža Maribor.

Še eno temo je načel Križan: Ko smo konec lanskega leta prešli finančni načrt našega sindi-

kalnega koordinacijskega odbora, smo lepo napisali, koliko denarja bomo združevali. Ko smo se pogovarjali doma o tem, pa smo ugotovili, da imamo tozde, ki ne morejo iz sklada skupne porabe plačati niti regresov za dopust niti toplih malic. Kako naj potem plačujejo za športne igre in planinsko društvo?

V izpitu priznavajo, da njihove sindikalne organizacije niso dovolj aktivne. Opravičujejo se z objektivnimi vzroki — pred vsem ker je vedno mnogo njihovih delavcev na službenih potovanjih, ki jih pač zahteva njihovo delo. Sicer pa pravijo, da nimajo večjih problemov.

V TIO so lani ustanovili dve sindikalni organizaciji — eno imajo zdaj v Idriji, drugo v Godoviču, povezani pa sta v konferenco. Žal pa novi osnovni organizaciji še ne delujeta tako, kot so si zamislili ob njunem ustanavljanju. Tako se je razvila precej burna razprava o vlogi sindikata danes. Republiški sindikati sprejemajo stališča o aktualnih vprašanjih — o zaščiti standarda, brzdjanja cen, itd. — toda doseči moramo, da bo na te pomembne odločitve lahko vplival vsak delavec, menijo v Idriji. Ker danes ni tako, ker je vse več odločitev, na katere delavec ne more vplivati, je sindikat izgubil svojo nekdanjo veljavo. Sindikalno delo bo treba spet obrniti tako, da bo izhajalo iz delavskih pobud.

Emondova konferenca ni mogla govoriti o delu sindikata v tozdu z največ problemi — to je Dvigalu — ker niso dobili niti poročila pa tudi noben predstavnik tega tozda ni prišel na letni sestanek. So pa ugotovili, da je tako v delovni organizaciji kot v sozdu premalo enotnosti.

V delovni skupnosti sozda in Interne banke so seveda podprli stabilizacijska prizadevanja, ki jih delavci teh kolektivov čutijo predvsem kot omenjevanje zaposlovanja — zlasti na vseh rutinskih delih. Lani je število zaposlenih stagniralo, letos bo poskočilo, ker bo začel delati novi računalnik in služba za usmerjalni razvoj. Skratka, delovna skupnost sozda se povečuje le za izvrševanje temeljito preverjenih skupnih nalog in v novih službah zaposluje v glavnem visoko strokovno kreativne kadre.

Toda rast sozda nasploh in tudi povečevanje kreativnih del v sami delovni skupnosti povečuje tudi obseg rutinskih opravil in nekoč bo treba reševati tudi te probleme. Sicer pa ima sindikat v delovni skupnosti tudi težave s sestajanjem — celo občni zbor ni bil sklepčen zato razmišljajo, kako bi poživili delovanje sindikalnih skupin in izboljšali informiranje.

Lansko leto je bilo za delovno organizacijo Klimat izredno težko. Začelo se je s pomanjkanjem dela, potem ni bilo materiala in so morali delavci celo na štirinajst dni kompenzacijski dopust. Sindikat je bil seveda vključen v reševanje teh problemov in meni, da je zaslužen za pozitiven zaključni račun. Težave se letos nadaljujejo, je priznal predstavnik te delovne organizacije in pomaga jih reševati tudi sozdu.

Panonijin sindikat je lani opravil ogromno dela. Na letnem sestanku so največ govorili o socialni varnosti, saj je kar 60 odstotkov delavcev v tej organizaciji lani zaslužio manj kot 12.000 dinarjev mesečno. Tako so sklenili, da bodo mnogo bolj skrbeli za delovno disciplino, saj z njo ne morejo biti zadovoljni. Pri delavcih z nizkimi dohodki bodo ugotavljali, ali slabo delajo, ali pa so morda njihove norme preostre. Sindikat je zahteval dolgoročno in pravilnejšo kadrovske politiko (nobenih premeščanj več brez vsaj internih razpisov!), pa tudi varčevanje z materialom.

Na sestanku je bil tudi direktor delovne organizacije IKO Rudi Bukovac, ki je sindikaliste pozval, naj se ne sprijaznijo s slabljenjem svoje organizacije. Če vloga sindikata res pada, se moramo vprašati, zakaj je tako. Imamo statut in program, je menil Bukovac — če ju ne urenišujemo, ni čudno, da ugled sindikata med delavci pada.

Seveda so danes težki časi, ki terjajo tudi nove metode sindikalnega dela. In sicer je glavna naloga mobilizirati vse delavce za skupne akcije. Predvsem je menil Bukovac, da bi morali v IMP-ju letos več narediti za krepitev sozda. Ne potrebujemo papirnatega sozda, pač pa sozdu, ki bo imel močne funkcije in kapital. Danes investitorji zahtevajo kredite, sozdu pa jih ne more ponuditi, ker pač nima razpoložljivih sredstev. Ni tudi dobro, da je osvajanje novih programov prepuščeno tozdom, je menil Bukovac. Zlasti montažni tozdi se še niso otresli pomislekov, češ le zakaj bi tudi mi združevali denar za razvoj novih proizvodnih izdelkov. Toda zavedati bi se morali, da boljši izdelki in oprema iz naših tozgov pomenijo zanje lažje delo in tudi več dela.

LOJZE JAVORNIK

Tozda Itak sodeluje s Strojno fakulteto

Priprava nove družine prenosnikov toplote

Tozda Itak že nekaj časa sodeluje z ljubljansko Fakulteto za strojništvo. Pogovori o sodelovanju te fakultete in IMP so se začeli leta 1976. Ti dogovori so narekovali podpis samoupravnega sporazuma o dolgoročnem združevanju sredstev in raziskovalnega dela na področju preizkušanja in razvoja prenosnikov toplote ter razplinjevalnikov v letu 1977.

O sodelovanju med Fakulteto za strojništvo in IMP se na osnovi samoupravnega sporazuma, ki ima okviren program, podpisujejo posamični sporazumi, v katerih so natančno določeni obseg aktivnosti in cilji sodelovanja.

Na Strojni fakulteti sodelujejo s tozdom Itak poleg Laboratorija za termoeenergetiko pod vodstvom magistra Mihaela Grudna tudi Laboratorij za ogrevalno solarno sanitarno tehniko pod vod-

Nezadovoljstvo je gibalo človeškega napredka

Naši nezadovoljneži pa roke v žep!

Toliko govorimo o storilnosti, da to nekaterim seže prav do srca, drugi pa se še zmenijo ne. Toda zakaj je tako?

Globlji pogled v tiste, ki okolje sprejemajo flegmatično in naredijo kvečjemu tisto, kar je nujno, nam pokaže, da nekaj zadržek do dela in dolžnosti izvira iz naslednjega razmišljanja. »Ne bom delal, ker premalo plačajo.« Pa ima roke v žepu, ali kje dolgočasno sloni, bulji predse in ne ve, kaj bi počel, samo delati noče. Primerjajmo to obnašanje s tistim, ki je nekaj važnega storil, se nato vzravnal, nasmehnul, češ: »Uspelo mi je! Trdo in dolgo sem delal, pa imam uspeh!«

Tisti pa, ki uspeha niso nikoli imeli, so pa njihove roke več v žepih kot pri delu, ti potem sebe smatrajo za nekakšne protestnike, ki hočejo dokazati, da se jim godi krivica in jim je zato vseeno, če delajo ali ne.

In če zdaj takšnemu protestniku postavimo nasproti, kar je rekel filozof: da so samo nezadovoljneži koristni človeštvu, potem vloga rok v žepih popolnoma zgubi veljavo.

Zakaj?

Kdor je recimo z nečim nezadovoljen, recimo z nesnago, jo bo ognjevitvo pospravil. Stara hiša mu ni všeč, loti se obnove, tudi ta mu uspe. Ker je pač nezadovoljen.

V tovarni je enako. Norma je prekleto nizka, ali grabi jo, doseže, če le gre, s tem spet dokazuje nezadovoljstvo, ki pa je za človeštvo koristno, saj dosega delovne zmage! In tako je marsikje, v kulturi, športu to še posebno opazimo. Tisoči do onemoglosti trenirajo in dosega uspehe, ki se jim drugi niti na polovico ne morejo približati (recimo v teku, smučanju itd.). Te uspehe spet dosega, ker niso s seboj nikoli zadovoljni in hočejo še več. Ti ljudje niso flegmatični, to so zagnanci, v bistvu so nezadovoljneži. Toda zaradi takih rastejo uspehi.

Pri delu je podobno. Pridno delaš, torej nisi zadovoljen, hočeš več. Taki ljudje so človeštvu zares koristni.

Življenje odpira vedno nove sklepe. Tudi gornje kramljanje lahko koga pripelje do razmišljanja, za tiste, ki nosijo roke v žepih in ne delajo, ni treba skrbeti. Oni so s tistim, kar imajo, zadovoljni — tudi s plačo. Zato pa bodimo pozorni do tistih, ki so nezadovoljni in to svoje nezadovoljstvo izražajo tako, da ženejo stvari naprej. Taki zaslužijo priznanje, pa čeprav danes o njih tudi drugače mislimo.

FRAN VODNIK

Predlog koordinacije: združujmo za regrese

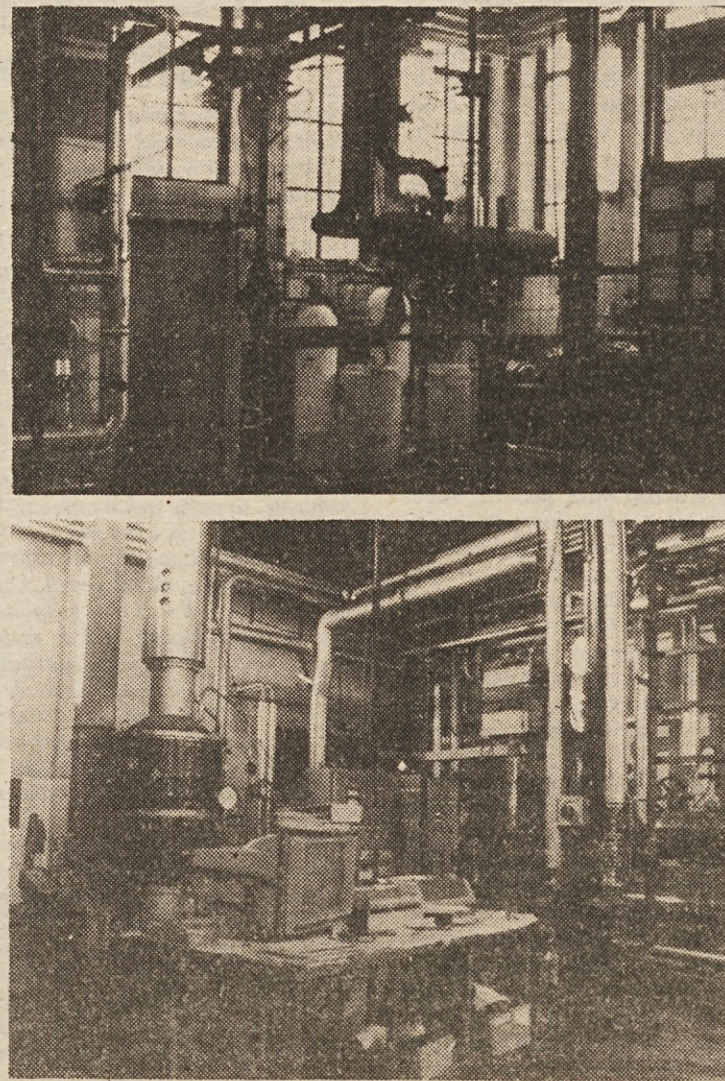
Solidarnost z Bliskom

Koordinacijski odbor sindikata v sozdu IMP je podprl predlog, da bi v okviru sozda združili sredstva za sklad skupne porabe v tozdu Blisk.

Tozda Blisk je lansko leto zaključil z izgubo tako, da ni mogel poravnati sklada skupne porabe niti za tople malice in počitniški regres. Za te namene bi potrebovali okrog 4 milijone dinarjev. Komisija, ki nadzoruje izvajanje sanacijskega programa v tozdu Blisk, predlaga, naj ta denar solidarnostno združijo tisti tozdi, ki imajo več sredstev, ko jih lahko porabijo za omenjeni del sklada skupne porabe.

Ko so delegati v koordinacijskem odboru sindikata ta predlog podprli, so obenem tudi opozorili, da je treba ugotoviti, kdo je odgovoren, da je tozda Blisk prišel v sedanj nezavidljiv položaj. Pomočnik generalnega direktorja sozda Aleš Čerin je zatrdil, da ni odgovoren, odgovornosti že teče. Z ukrepom družbenega varstva, ki ga je sprejela murskosoboška občinska skupščina, je bil odstavljen direktor tozda. Na pobudo občinskega komiteja je bilo zamejano tudi vodstvo osnovne organizacije ZK.

Položaj v tozdu pa je težak, saj ostaja 211 monterjev brez dela. Po podatkih sredi aprila so imeli za manj prodanih 30 odstotkov montažnih ur za junij pa le 9 odstotkov. Pomoč ponuja Panonija in sicer tako, da bi Blisku dala delo, pa tudi začasno zaposlila nekaj Bliskovih delavcev, zdaj ko je glavna sezona za proizvodnjo kmetijskih strojev. Bliskovi delavci so imeli lani najnižje osebne dohodke v IMP-ju kljub temu pa so mejo družbenega dogovora presegli za 7.430.000 dinarjev, oziroma za 1,4 povprečnega osebnega dohodka. Ker so bili tudi globoko pod občinskim povprečjem, je murskosoboška občinska skupščina odločila, da jim preveč izplačanih osebnih dohodkov letos ni potrebno vrniti.



Raziskovalna oprema na Strojni fakulteti. Zgoraj protitočnik, spodaj eksperimentalni kotel.

MARIJA PRIMC

Tozd Marketing bo kmalu konstituiran

25. maja bodo izvolili organe upravljanja

Postopek konstituiranja tozda Marketing se bliža h koncu. Delavci novega tozda so že sprejeli temeljne samoupravne akte in razpisali volitve za organe upravljanja. Volitve bodo 25. maja.

V tozdu Marketing so doslej sprejeli Samoupravni sporazum o združitvi delavcev v tozdu, Statut tozda, Pravilnik o osnovah in merilih za ugotavljanje in razporejanje dohodka in osebnih dohodkov ter Pravilnik o razvidu del in nalog.

Te samoupravne akte so sprejeli na referendumu v petek 22. aprila. Za sprejem je glasovalo 87-odstotkov delavcev novega tozda.

Po sprejemu pravilnika o razvidu del in nalog je komisija zbora delovnih ljudi razporedila delavce na ustrezna dela. V začetku maja pa so se tudi selili v nove prostore na Titovi 48, ob Gospodarskem razstavišču, nasproti naše upravne stavbe.

Funkcijo vršila dolžnosti direktorja opravlja še naprej Janez Hartman, vendar pa v okviru sozda iščejo ustreznega kandidata za direktorja novega tozda. Janez Hartman se namreč želi posvetiti konzaltingu, to je svetovanju pri projektiranju in izbiri opreme, kar bo nova dejavnost v okviru Marketinga in bo pomenila večjo kvaliteto pri ponudbi IMP-jeve opreme.

Tozd Marketing pa tarejo določene organizacijske poslovne težave, ker še nimajo direktorja. To je tem bolj pereče, saj tudi financiranje tozda v okviru sozda še ni povsem urejeno, kar se je odrazilo tudi na poslovnih rezultatih prvega četrtletja.

Ker plan tozda še ni bil sprejet, so se s tozdi v IMP-ju dogovorili, da so plačevali akontacijo, ki je bila za 15-odstotkov višja glede na poračun storitev predstavnih, izvoznega in uvoznega oddelka in ekonomske propagande v sklopu tozda Inženiring v letu 1982. Novi tozd Marketing pa ima letos tudi nove dejavnosti, za katere po tem ključu ni bilo sredstev. Poleg tega so se zmanjšali tudi prihodki zastopniške dejavnosti, ker so lani prekinili pogodbo z Alfa Lavalom, tako da se zastopniška dejavnost v prvem kvartalu še ni mogla stroškovno pokriti. Razliko je pokrili delni plačani poračun za te dejavnosti v sklopu Inženiringa za leto 1982.

Tozd Marketing je prvi kvartal sicer uspešno zaključil in vložil v poslovni sklad 1,6 milijona dinarjev, vendar so bili prikrajšani delavci. V prvih treh mesecih so prejeli samo osnovo to je zgolj relativnostno razmerje brez kakršne koli stimulacije. Prejemali niso niti individualne, niti kolektivne stimulacije in tudi po treh mesecih niso mogli niti pomisliti na kakršno koli delitev na račun uspešnosti poslovanja, čeprav imajo podpopravne osebne dohodke tako v primerjavi s tozdi v delovni organizaciji Izip kot s celotnim IMP-jem.

Računajo, da se bo poslovanje uredilo šele sredi drugega kvartala, ko bodo sprejeti plani posameznih oddelkov Marketinga za posamezne tozde in enovite delovne organizacije. Na podlagi dogovorjenega plana dela bo namreč določena udeležba tozda Marketing v skupnem prihodku pri posameznih poslih. S tem bo tozd dobil ustrezno plačilo za svoje delo in takrat bodo lahko tudi normalizirali osebne dohodke zaposlenih.

L. J.

Objekti, ki jih gradimo: Krkina tovarna steklenih vlaken v Novem mestu

Dobro in v roku so opravili delo

V Bršljinu pri Novem mestu je nared Krkina tovarna steklenih izolacijskih vlaken, ki je edina tovarna v Jugoslaviji za te izdelke. Površina — tovarniških prostorov znaša približno 18.000 kvadratnih metrov. V njej združuje delo 160 delavcev. Strojne in tehnološke instalacije v tej tovarni so izvedli monterji IMP-jevega tozda Elektromontaža, ki so bili na gradbišču te tovarne od začetka maja lani do začetka letošnjega maja.

Vodja montaže na gradbišču je bil Tone Krevs iz Elektromontaže, vodja gradbišča pa Jože Valant. Povprečno je bilo na gradbišču okoli 40 monterjev, v delovni konici (avgusta, septembra in oktobra) pa jih je bilo približno 60. Strojne instalacije, ki so jih vgrajevali IMP-jevi monterji, so bili iz uvoza, kabli, železo in razdelilci pa so izdelki IMP. Montaža tehnoloških instalacij je bila zelo zahtevno delo. »Z materialom je bilo zelo kritično, tako kot je sedaj po vsej Jugoslaviji,« je dejal Jože Valant.

»Problem je bilo pomanjkanje delovne sile v konicah, ker so bili monterji na drugih gradbiščih in v Iraku. Delo smo končali v roku. K pravočasno in kvalitetno opravljenemu delu so pripomogli prizadevni monterji in operativna služba tozda Elektromontaža.

Monterji so stanovali v Novem mestu v zasebnih sobah in v hotelih. Malico so od vsega začetka dobivali v menzi Tovarne steklenih vlaken, medtem ko so si ostale obroke hrane iskali v novomeških restavracijah.

Tovarno steklenih vlaken, ki je Krkin tozd Izolacije, so začeli graditi spomladi 1981 na lokaciji nekdanje tovarne ravnega stekla v Bršljinu v Novem mestu. Nekdanja Steklarna je šla leta 1968 v sanacijo. Njene prostore in okoličico pa je odkupila Tovarna zdravil Krka in se obvezala, da bo na tej lokaciji zgradila tovarno. Do začetka gradnje sedanje tovarne steklenih vlaken je Krka uporabljala prostore stare steklarne za proizvodnjo in skladiš-

čenje zelišč. V času od Krkinega prevzema Steklarne je bilo izdelanih nekaj investicijskih programov, od katerih je bil najugodnejši program z izvozno usmeritvijo — program steklenih izolacijskih materialov.

»Stekleni izolacijski materiali,« je povedal Tone Rangus, vodja elektrovzdrževanja v novozgrajeni Tovarni steklenih vlaken, »se izdelujejo iz anorganskih sestavin kot so kremenčev pesek, soda, kalcit, dolomit, razorit, glinenec, od katerih je edina uvožena surovina razorit. Pri proizvodnji steklenih mate-

rialov so te surovine takole zastopane: 40 odstotkov je kremenčevega peska, 13,8 odstotka dolomita, 16,6 odstotka razorita, 15 odstotkov glinenca, 2,9 odstotka kalcita in 11,1 odstotka sode. Te surovine se avtomatsko odtehtajo in zmešajo po recepturi v zmesarni ter se pnevmatsko transportirajo do peči.

To surovino nalagajo v tališče peči s transportnimi vozički enakomerno po celotni površini taline. V tališču so potopljene elektrode, skozi katere dovajajo električno moč, potrebno za taljenje steklene mase pri temperaturi 1350 stopinj Celzija. Ta steklena masa se transportira v flederski kanal, od koder steklo teče na enote za fibrizacijo, kjer se talina razprši v steklena izolacijska vlakna, debela 5 do 8 mikronov ter dolga 10 do 15 centi-

nologije je bila oblikovana tako da je nosilec celotne obveznosti do investitorja dobavitelj opreme Jungers. Ta tehnologija je redka v Evropi ter je prva edina v Jugoslaviji in ima možnost nadaljnje prodaje.

Tehnološke projekte za novo tovarno je izdelal ljubljanski Smelt, gradbene in gradbeno-inštalacijske pa Projektivni biro Krke. Gradbena in gradbeno-inštalacijska dela je opravljal Splošno podjetje Ajdovščina. Strojne instalacije so izdelale ljubljanske Instalacije, vse elektro instalacije pa naša Elektromontaža.

Tovarna je bila zgrajena v novem letu, kar pomeni, da je v prvem letu obratovanja in je začela poskusno obratovati v letošnjem januarju. Poskusno obratovanje



Krka, tovarna steklenih izolacijskih vlaken: Komandni prostor.

Dogovor z Ahlbornom obeta dobro sodelovanje pri proizvodnji opreme za živilsko industrijo

Sodelovanje omogoča izvoz

V prejšnji številki smo pisali, kako si naš sozd v zadnjem času prizadeva z nekaterimi zahodnoevropskimi podjetji navezati takšne stike, ki bi nam omogočili večji izvoz vse zahtevnejših izdelkov. Med firmami, s katerimi uspešno sodelujemo, je tudi GEA Ahlborn, s katerim imamo podpisano zastopniško, servisno, konsignacijsko in kompenzacijsko pogodbo.

Do sodelovanja med IMP in Ahlbornom je prišlo zaradi sporazumne prekinitve sodelovanja s firmo Alfa Laval, kajti pojavilo se je vprašanje, kje bomo zdaj dobili tisto opremo za mlekarne in živilsko industrijo, ki je sami ne moremo ponuditi naročnikom. Tako smo navezali stike s firmo Ahlborn, ki ima sedež v Sarstaedu v ZR Nemčiji in delno pokriva Alfin program.

To podjetje proizvaja opremo za mlekarne in živilsko industrijo nasploh. Ahlborn pa ni le proizvajalec opreme, pač pa tudi projektiva in gradi kompletne prehrabne objekte v ZRN in na tujem. Poleg tega je Ahlborn tudi največji proizvajalec ploščinih izmenjevalcev v ZRN. Ti njegovi toplotni aparati so znani po vrhunski kvaliteti.

Sicer pa je Ahlborn vključen v koncern GEA, ki ima podoben program kot IMP — proizvodnja opreme za prežračevanje in klimatizacijo, toplotnih črpalk in hladilne tehnike.

»Prednost tega partnerja je, da je bil že v začetnih pogovorih ob podpisu zastopniške pogodbe zainteresiran za delitev dela in za to, da našo opremo vključi v svoj program,« pravi v. d. direktorja tozda Marketing Janez Hartman. Sodelovanje z Alfa je bilo povsem enostransko — mi smo samo uvažali, Alfa pa ni bila pripravljena kupiti od nas nobene opreme.

Z Ahlbornom je torej drugače. Takoj po podpisu zastopniške pogodbe so se začeli pogovori o našem izvozu. Prva pogodba je že podpisana — za izvoz opreme iz ruskega Ahlborna in delovne organizacije IKO. Ta posel že teče, pogovarjajo pa se že o naslednji tržnji, ki bo še nekoliko

višja od prve. V Ahlbornu pravijo, da so pripravljeni od nas kupiti za milijon do milijona in pol mark opreme letno.

Konkretno: Alchrom bo izvažal nerjaveče posode za razne namene, neizolirane in izolirane, s sistemom za čiščenje. Podpisana je že pogodba o dobavi posod s prostornino 70.000 litrov, pogovarjajo pa se že o naročilu za še večje, 135.000-litrske.

Julij Čuk iz tozda Marketing, ki skrbi za stike z Ahlbornom, meni, da bi imel Alchrom v tem sodelovanju več možnosti, kot mu jih dopuščajo sedanji utesnjeni proizvodni prostori. Tuji partner bi lahko kupil precej zelo velikih posod, zahteva pa seveda visoko kvaliteto, medtem ko je proizvodnja v Alchromu zaradi prostorske stiske omejena. Pisali smo že, da se Alchrom pripravlja na gradnjo nove tovarne, sodelovanje z Ahlbornom pa jamči, da bodo v novi tovarni delali tudi za izvoz.

Poleg Alchroma se lahko vključi v to sodelovanje tudi delovna organizacija IKO — na primer z okvirji za ploščne izmenjevalce toplote, s cevimi izmenjevalci, z avtomatiko in morda tudi s črpalkami.

Julij Čuk pa meni, da lahko IMP Ahlborn ponudi tudi še kaj drugega, na primer še komandne pulte, le organizirati se je treba in pokazati tisto, kar res dobro delamo.

Seveda od Ahlborna tudi mi uvažamo. Itak kupuje plošče za izmenjevalce toplote, ki jih potem kompletira z doma narejenimi ohišji. Uvažali bomo tudi krmilne ventile iz nerjavečega jekla za prehrabeno in farmacevtsko industrijo s pripadajočo

avtomatiko.

Kot pravi Julij Čuk iz tozda Marketing, pa se v pogovorih z Ahlbornom odpirajo še nove možnosti — in sicer skupen nastop pri gradnji prehrabnih

tovarn v državah na Bližnjem Vzhodu, kjer bi IMP skušal vključiti poleg dobave in montaže tehnološke opreme tudi opremo in montažo energetskega dela. LOJZE JAVORNIK

Neumestne pripombe, da je šlo preveč ljudi v Frankfurt

Obiski sejmov nam širijo obzorja

Potovanje ne pomeni za vsakogar nekaj užitek, ampak to pripomore k razgledanosti. Ena oblik za dvig našega znanja so tudi razni sejmi pri nas in v tujini. Tujci pridejo k nam spoznavat našo tehniko in drugo, mi smo pa dolžni, da gremo pogledati njihovo delo in uspehe.

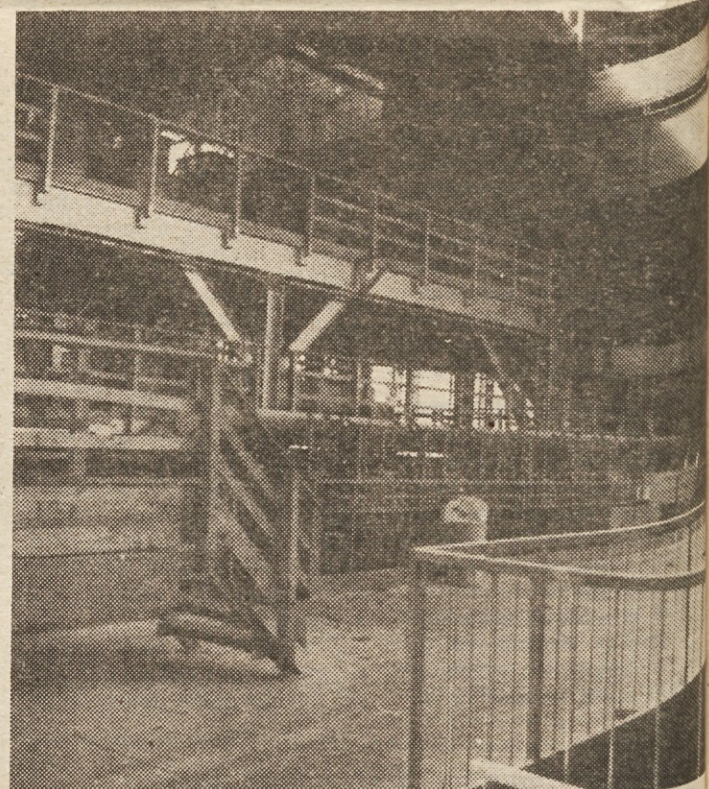
Tako si razni tozdi v sozdu IMP »privoščijo« oglede raznih sejmov, kdaj »kar tako«, drugi informativno, so pa tudi taki, ki hočejo tam odkriti tudi kaj koristnega za tovarno, ki jo z obiskom zastopajo. Ti odhodi čez mejo na razne sejme so vsako leto kar običajni.

Kaj s tem pridobi skupnost ali posameznik, lahko presoja vsak v svojem okolju. Znano pa je, da so v minulih letih bili maloštevilni, ki so dobili priložnost pogledati čez mejo, kaj imajo zanimivega drugi. Letos pa je prišlo do spremembe. Spoznali so namreč, da so v svetu tehnične in druge pridobitve tako skokovite, da bi si jih dva človeka težko zapomnila. Ducat mož od vrha pa preko tehnoloških služb do kontrole, to pa že nekaj pomeni. Vsak opazuje svoj resor, zbir teh videvanj pa se da v tovarni zelo koristno uporabiti.

Zato ne moremo dati prav tistim, ki so imeli pripombe na številčnost, ker se niso mogli vedeti, kaj koristnega lahko pridobimo. V času naše in tudi svetovne gospodarske krize, predvsem kar zadeva nas, moramo vlagati trud za raziskavo tržišč, ker imamo že tako proizvodnjo, da moramo tudi prodajati, če hočemo za devize kaj kupiti. Uvoz pa je za nas nujen, če hočemo delati. Zvedeli smo tudi, da smo v DO IKO na veliko kupovali devize, te pa bodo v bodoče odvisne od lastnega izvoza, ker bodo na trgu predrage in tudi težko dosegljive. Da prihajamo v tako stanje, so se zavedali tudi možje tozdog in sestavili takšno sejemsko odpravo, da rezultati morajo opravičiti pot.

Verjetno smo zato vsi enakega mnenja, da kar nam koristi, si lahko in moramo privoščiti, saj gre vendar za napredek kolektiva, ki se mora vedno bolj vključevati v mednarodno delitev dela. Na tem področju smo še precej v zaostanku, čeprav smo prve korake naredili že pred več kot desetletjem. V tovarni smo tudi mi že pridobili visoko produktivne stroje za zahtevne kvalitete, teh izdelkov pa doma ne moremo porabiti. Zato je v interesu nas vseh, da z našim dobrim delom pripomoremo tistim, ki se trudijo naše izdelke prodati. In ko je pot v tujino s takšnim namenom opravljena, potem smo lahko vsi zadovoljni, in tisti »Zakaj pa toliko?« bo odpadel, ker pač vemo, da moramo opravljati vsak svoje dolžnosti.

F.V.



Krka, tovarna steklenih izolacijskih vlaken: Kabelski razvod.

metro. Med vlakna vbrizgajo vezivo, ki jih povezuje v ustrezno obliko in kvaliteto. To delajo v peči in na liniji, kjer se vezivo strdi. Nato sledi mehanska obdelava posameznih izdelkov in pakiranje. Stekleni izolacijski materiali se uporabljajo pri gradnji stanovanjskih in drugih objektov. V proizvodnji izdelujejo izolacije v obliki plošč različnih dimenzij in trdot, filce in žlebake. Žlebaki so namenjeni za izolacijo cevni toplotnih instalacij.

Tovarna lahko izdela letno 7.500 ton izolacijskih materialov oziroma dnevno lahko stali 36 ton stekla. Za taljenje v tovarni uporabljajo predvsem električno energijo, poleg te pa še plin in ekstra lahko kurilno olje, ki se uporablja pri proizvodnji vlaken.

Program tovarne je terjal uvoz tehnologije, za katero je bila najugodnejša varianta uvoz opreme od švedskega proizvajalca Jungers in tehnologije taljenja ter proizvodnje vlaken od angleške firme Keipcape. Pogodba o nakupu proizvodne teh-

je bilo predvideno za 6 mesecev oziroma dotlej, ko bo dobavitelj opreme in tehnologije tovarni predal ustrezno znanje in zagotovil kvaliteto in kvantiteto proizvodnih parametrov.

V tovarni delajo v treh izmenah vključno s sobotami, nedeljami in prazniki.

Za gradnjo tovarne, ki je stala približno milijardo in 200 milijonov dinarjev, so združili finančna sredstva Splošno gradbeno podjetje Pionir Novo mesto, Splošno gradbeno podjetje Grosuplje, Termična Škofja Loka in Tovarna zdravil Krka Novo mesto.

Kot je dejal Tone Rangus, so bili v Tovarni steklenih vlaken zadovoljni z delom IMP-jevi monterjev, ki so delo opravili kvalitetno in pravočasno in skupaj z investitorjem reševali težave, ki so nastajale v zvezi pomanjkljivostjo načrtov.

Na gradbišču tovarne se je začetku letošnjega leta smrti ponesrečil eden od IMP-jevi monterjev Ivan Piškurič, za katerega je delavcem tovarne zelo hudo

MARIJA PRIMOŽIČ



Uvod k razpravi o novem Samoupravnem sporazumu o razporejanju delavcev na delovišča v tujini

1.0. RAZLOGI ZA SPREMEMBE

1.1. Obstoječi sporazum IMP o razporejanju delavcev na delovišča v tujini je bil zasnovan v sedemdesetih letih, ko je bila angažiranost IMP-ja v tujini, v primerjavi s sedanjo, skoraj neznatna in tudi število delavcev, ki so odhajali v tujino, pravzaprav majhno.

V vsakem primeru je sporazum, ki ureja pogoje dela v tujini »instrument«, ki naj omogoča delavcem v tujini v načelu enak položaj, kot ga imajo delavci doma, primerno materialno motivacijo (glede na razmere doma) in ki naj delavca spodbujajo s to motivacijo h kvalitetnemu delu ter čimbolj racionalnemu izkoriščanju delovnega časa v tujini, kar vse vodi k referenčnemu in poslovnemu uspehu podjetja kot celote.

Če naj (tudi) s pomočjo sporazuma realiziramo vse navedene cilje, potem mora biti seveda prilagojen gospodarskim razmeram doma in v tujini — okolju, v katerem učinkuje. Te okoliščine pa so se od časa, ko je bil obstoječi sporazum zasnovan in sprejet, bistveno spremenile.

V čem so te spremembe?

1.2.1. Spremembe so najprej v samem IMP-ju; če je bila nekaj let nazaj vrednost del, ki smo jih izvajali v tujini, največ nekaj deset mio US\$ in je bilo na teh delih zaposlenih po nekaj deset delavcev, so danes razmere bistveno drugačne. Presegli smo cilj, zastavljen v srednjeročnem planu 1981-85 — zaposliti do leta 1985 v tujini 25 % montažnih kapacitet. Danes dejansko izvajamo v tujini dela, katerih vrednost dosega dvakratni letni skupni prihodek celotnega IMP-ja, na teh delih pa dela v tujini več kot 1000 naših delavcev. Pri sedanjem stanju del nam pomeni prihranek 1 US\$ pri montažni uri, skupni prihranek ob izvršitvi del cca 3 mio US\$.

Sedanje dimenzije pomenijo za nas torej popolnoma nove odgovornosti, rizike in seveda tudi nove probleme v zvezi z zaposlovanjem v tujini.

1.2.2. Na poslovanje IMP-ja doma v zadnjih dveh letih bistveno vpliva splošna politika gospodarske stabilizacije, ki je skoraj povsem omejila investicije v nove objekte, kar pomeni, da trenutno in s precej verjetnostjo tudi v naslednjih dveh letih, doma ne bomo mogli zaposliti svojih montažnih kapacitet. Pri pridobivanju novih del na tujem pa se srečujemo s konkurenco podjetnikov, ki za izvajanje del najemajo poceni delovno silo z Daljnega Vzhoda, ali lokalno delovno silo. Ker je gradbena operativna tudi v zahodnih državah zaradi recesije nezaposlena, je konkurenca zato še ostrejša.

1.2.3. Ker se je v zadnjih dveh, treh letih pove-

čala angažiranost vse slovenske operativne v tujini, je področje zaposlovanja naših delavcev v tujini postalo predmet širše družbene regulative, ki pred tem tu ni bila prisotna.

1.2.4. Svoje gospodarske težave rešuje Jugoslavija tudi s politiko realnega tečaja dinarja napram tujim valutam — zaradi dodatnega stimuliranja izvoza (pocenitve naših izdelkov in storitev v tujini), se vrednost dinarja stalno znižuje.

Od začetka leta 1982 do danes je naša valuta devalvirala že za cca 60 %.

Posledica takih valutnih gibanj je, da se nam v IMP, pa tudi v drugih OZD, ki izvajajo dela v tujini, v celoti rušijo osnove sistema delitve OD. Praktično to pomeni, da med OD delavcev doma in delavcev v tujini ni več nobene logične primerjave. Lahko se nam zgodi in se nam v nekaterih TOZD tudi že dogaja (Blisk), da bodo imeli delavci doma minimalne OD, morda celo zajamčene, da bodo morali na kolektivni dopust, njihovi sodelavci v tujini pa nesorazmerno visoke OD. Princip solidarnosti je torej v celoti odpovedal in delavec v tujini je v privilegiranem položaju, v primerjavi z delavcem doma.

1.3. Čeprav v tem uvodu še zdaleč ni mogoče v podrobnosti obdelati vseh argumentov za in proti, pa so navedeni razlogi z nekaterimi iztočnicami za razmišljanje, tiste glavne oporne točke, ki nas morajo privedi do skupnega zaključka, namreč, da moramo v IMP-ju sistem razporejanja in nagrajevanja delavcev v tujini spremeniti. To niso samo naši sklepi. Tak je sklep vseh izvajalcev del, ki izvajajo investicijska dela v tujini preko SDPR. Poleg tega teče že leto dni akcija v to smer v SR Sloveniji, dana pa je bila tudi ustrezna pobuda na zveznem nivoju. Rezultati teh prizadevanj so samoupravni sporazum, ki so ga pripravili izvajalci del SDPR ter osnutek republiškega in zveznega družbenega dogovora.

Vsi navedeni akti predvidevajo usklajevanje pogojev za dela v tujini — za vse, ki v tujini nastopajo ter v osnovi dinarski obračun OD vseh delavcev v tujini, kar naj v načelu postavi te OD v soodvisnost s poslovno uspešnostjo matičnih podjetij in omogoči družbenoekonomsko izenačitev položaja delavca v domovini in tujini.

2.0. BISTVENE NOVOSTI

2.1. Najvažnejša in bistvena novost v zvezi z delom v tujini je prav v spremembi sedanjega načina nagrajevanja delavcev v tujini.

Novi sistem je zastavljen tako, da poskuša nagrajevanje delavcev v tujini maksimalno prilagoditi tistemu, ki je v IMP-ju in gradbeništvu uve-

lavljen doma. Hkrati je v novem sistemu upoštevana širša družbena usmeritev, katere cilj je doseči v izhodišču izenačen družbenoekonomski položaj delavca doma in v tujini in OD delavcev v tujini povezati s poslovno uspešnostjo matičnega podjetja.

Za doseg tega cilja je praktično potrebno obračun OD vseh delavcev IMP — doma in v tujini — spraviti na skupni imenovalac, razlike v OD pa naj izhajajo iz specifičnih pogojev dela v tujini in iz dejanske večje učinkovitosti dela. Imeti skupni imenovalac v obračunu OD za vse delavce doma in v tujini pa pomeni — enotno ovrednotenje zahtevnosti del in nalog (RR) in eno obračunsko valuto ter enaka merila za ugotavljanje uspešnosti dela.

Pri oblikovanju novega sporazuma smo upoštevali, da je vsak sistem nagrajevanja po delu živ organizem, ki ga je potrebno tudi stalno izpopolnjevati, da vsak nov sistem v začetku naleti tudi na odpore, da pa se v konkretnem primeru lahko trdno opremo na doma že preizkušene rešitve.

Omenjeni skupni imenovalac predstavlja dinarska osnova za obračun OD delavcev v tujini. Dinarska osnova zato, ker je glede na sedež IMP in kraj izplačila OD edino možna.

Če na kratko povzamemo določbe sporazuma, se OD delavca obračuna na naslednji način:

Zahtevnost del in nalog posameznega delavca se pomnoži z vrednostjo najbolj enostavnega dela. Dobljeni znesek se nadalje zmnoži s korekcijskim faktorjem, ki izraža posebne pogoje dela v tujini. Tako dobljeni znesek predstavlja osnovo na podlagi katere se določa mesečna ali urna osnova OD, od katere se obračunavajo vse stimulacije po sporazumu in od katere se obračunavajo tudi vsa nadomestila OD, za katere ni izrecno določeno, da se obračunavajo po osnovah in merilih matične TOZD.

Poudariti je potrebno, da novi sporazum predvideva za vse karakteristične poklice, ki nastopajo pri delih v tujini, enotno lestvico RR in da se vrednost najbolj enostavnega dela za vse delavce v tujini (v določeni državi) določi enotno — s sklepom delavskega sveta SOZD IMP.

2.2. Druga bistvena novost je v tem, da novi sporazum zmanjšuje dodatke na nadurno in nočno delo na 25 % oziroma 15 %. Taka višina dodatka je usklajena z osnutki že omenjenega republiškega in zveznega družbenega dogovora ter samoupravnega sporazuma izvajalcev del SDPR.

Čeprav je nadurno, nekoliko manj pa nočno delo, pri izvajanju investicijskih del v tujini, poseben problem, ki je bil pri pripravi navedenih re-

publiških in zveznih aktov deležen velike pozornosti, ti akti ne prinašajo nobenih novosti. Zato tudi določb našega sporazuma vsebinsko nismo spreminjali.

2.3. OSTALE NOVOSTI

Z novim sporazumom smo želeli odpraviti nekatere slabosti, ki so se pojavile pri praksi po obstoječem sporazumu. Tako smo pristojnost razporejanja delavcev vezali na organe matične TOZD, natančneje opredelili pristojnosti sveta DE, potek disciplinskih postopkov in pristojnosti disciplinskih komisij v DE, predvsem pa z novim sporazumom dobiva večjo vlogo delavski svet SOZD IMP, ki s svojimi odločitvami o vrednosti enostavnega dela, korekcijskih količinskih, terenskih dodatkih kot najvišji samoupravni organ v SOZD IMP zagotavlja enotno politiko uresničevanja posamičnih pravic delavcev oz. delovnih razmerij in delitve OD po rezultatih dela.

3.0. ZAKLJUČEK

Napačno bi bilo, če bi se obravnavala novega sporazuma osredotočila na vprašanja: dinarska osnova — da ali ne?

Smisel obravnave bo dosežen, če bomo sistem nagrajevanja delavcev v tujini in urejevanje drugih vprašanj iz njihovih delovnih razmerij, do njegovega sprejetja izpolnili tako, da bo tudi praktično uresničljiv.

Med obravnavo se moramo zavedati, da v tej akciji delavcev IMP-ja nismo osamljeni, ampak da si v isti smeri prizadevajo tudi vsi ostali izvajalci del SDPR, ki so se s podpisom medsebojnega sporazuma zavezale k urejanju in poenotenju družbenoekonomskega položaja svojih delavcev v tujini.

OSNUTEK

Na podlagi Zakona o varstvu državljanov SFRJ na začasnem delu v tujini (Ur. l. SFRJ št. 15/80), družbenega dogovora o skupnih osnovah za usklajevanje samoupravnega urejanja določenih vprašanj družbeno-ekonomskega položaja delavcev na začasnem delu v tujini (Ur. l. SFRJ št. ...), družbenega dogovora o osnovah in merilih ter pogojih uresničevanja pravic in odgovornosti iz dela pri izvajanju del v tujini (Ur. l. SRS št. ...), samoupravnega sporazuma o temeljnih skupnih kriterijih na projektih SDPR na Bližnjem vzhodu in Afriki, samoupravnega sporazuma o združitvi v SOZD IMP ter samoupravnega sporazuma o združevanju dela delavcev v TOZD, smo delavci na zboru sprejeli

Samoupravni sporazum o razporejanju delavcev na delovišča v tujini

I. SPLOŠNE DOLOČBE

1. člen

Na podlagi samoupravnega sporazuma o združitvi v SOZD IMP in statuta SOZD IMP so Industrijska montažna podjetja Ljubljana registrirana tudi za opravljanje zunanje trgovinske dejavnosti izvajanja investicijskih del v tujini.

2. člen

Ta sporazum opredeljuje položaj, pravice in dolžnost delavcev, ki izvajajo investicijska dela, storitve in druga dela v tujini.

Namen in način izvajanja investicijskih del ter drugih del v tujini opredeljujeta samoupravni sporazum o združitvi v SOZD IMP in statut SOZD.

3. člen

TOZD, katere delavci so poslani na začasno delo v tujino, nosi vso skrb in obveznost glede njihovega dela v tujini, razen v primerih iz samoupravnega sporazuma o združitvi v SOZD IMP in drugih splošnih aktov, ko ima posebne naloge določena TOZD.

II. SAMOUPRAVLJANJE

4. člen

Delavci na začasnem delu v tujini imajo enake pravice, obveznosti in odgovornosti, kakor delavci njihove TOZD oz. delovne skupnosti v domovini.

5. člen

Strokovni in samoupravni organi temeljne, delovne in sestavljene organizacije so dolžni zagotoviti delavcem, razporejenim na začasno delo v tujino, redno, pravočasno, resnično, popolno ter po vsebini in obliki dostopno obveščanje o celotnem poslovanju temeljne, delovne in sestavljene organizacije in njenem materialnem — finančnem stanju, kakor tudi o drugih vprašanih, ki so pomembna za odločanje.

6. člen

Na delovišču v tujini delujeta osnovna organizacija sindikata s sindikalnimi skupinami in osnovna organizacija Zveze komunistov, ki sta organizirani po pravilih organiziranosti sindikatov in statutu ZKJ oziroma ZKS.

7. člen

Delavci na začasnem delu v tujini svoje posamične pravice in obveznosti uresničujejo v svoji TOZD, razen tistih, za katere je s tem sporazumom izrecno določeno, da jih uresničujejo v delovni enoti v tujini.

Kot organ, prek katerega delavci na delu v tujini upravljajo delo in poslovanje delovne enote in preko katerega uresničujejo s tem sporazumom določene posamične pravice in obveznosti, se oblikuje svet delovne enote.

V delovni enoti delavci oblikujejo en svet, ki šteje 11 — 15 delegatov. Za sestavo, delo in volitve delegatov v svet se smiselno uporabljajo določbe Zakona o združenem delu o delavskem svetu. Če v delovni enoti dela manj kot 30 delavcev, se svet ne oblikuje; njegove pristojnosti uresničujejo vsi delavci skupno na svojem zboru.

Če obstajajo v okviru delovne enote večja gradbišča, ki glede na velikost, objekt in teritorialno odvojenost pomenijo zaključeno celoto, delavci na takem gradbišču oblikujejo svoj svet. V takem primeru delavci vseh gradbišč delovne enote, smiselno določbam Zakona o združenem delu o delavskem svetu delovne organizacije, oblikujejo tudi skupni svet delovne enote.

Pristojnosti sveta so:

- obravnava poslovanja delovne enote (DE), spremlja izvrševanja plana v DE in ocenjuje rezultate dela DE,

- predlaga in spremlja v domovini sprejete ukrepe za izvajanje plana del in poslovanja DE,

- spremlja razpored delovnega časa, njegovo izkoriščenost, koledar delovnih dni in načrt izbire letnih dopustov,

- obravnava način obveščanja delavcev v DE, odloča o vprašanih v zvezi z obveščanjem in sprejema ukrepe, ki naj zagotovijo celovito informiranost delavcev,

- skrbi za ustrezne delovne in življenjske pogoje,

- odloča o začasnih razporeditvah delavcev,

- razpravlja in potrjuje preseganje norm proizvodnih delavcev, doseganje plana režijskih delavcev in predloge drugih oblik nagrajevanja po

individualni uspešnosti, skladno z določbami tega sporazuma,

- stalno spremlja uresničevanje svojih in drugih sklepov v DE, kot tudi tega in drugih splošnih aktov,

- sklepa o predlogih za priznanja,

- obravnava in sklepa tudi o drugih vprašanih, ki so v njegovi pristojnosti po tem sporazumu.

Pristojnosti skupnega sveta DE so v koordinaciji zagotavljanja enotnosti ravnanja v uresničevanju funkcij posameznih svetov in tiste, ki mu jih izrecno nalagajo določbe tega sporazuma.

8. člen

V kolikor delavec meni, da katerakoli odločitev sveta ni pravilna ali zakonita, lahko od njega zahteva, da jo ponovno preizkusi.

Delavčeva zahteva za preizkus iz prejšnjega odstavka ne podaljšuje roka 30 dni od dne, ko je zvedel za kršitev pravice oz. od dneva, ko mu je bila vročena odločba, s katero je bila kršena njegova pravica, v katerem lahko vloži zahtevo za varstvo pravic.

Zahtevo za varstvo pravic mora delavec v vsakem primeru vložiti na delavski svet TOZD oz. delovne skupnosti, kjer je v delovnem razmerju.

9. člen

Delavci DE izvolijo disciplinsko komisijo kot organ, ki odloča o odgovornosti zaradi kršitve delovnih obveznosti.

V disciplinsko komisijo morajo biti izvoljeni po najmanj en delavec iz vsake TOZD, ki izvaja dela v tej DE in najmanj eden iz diplomatskega, konzularnega, skupnega gospodarskega predstavništva ali DE kakšne druge OZD v tej državi (zunanji član).

Disciplinska komisija sklepa o kršitvah delovne obveznosti v tričlanskem senatu, v katerem morata biti obvezno zunanji član in član iz TOZD, iz katere je delavec, katerega kršitev se obravnava.

Kadar se v postopku za ugotovitev odgovornosti delavca ugotovi, da gre za kršitev delovne obveznosti, za katero se lahko izreče disciplinski ukrep prenehanja delovnega razmerja, se delavca pošlje v domovino, kjer se pred organi njegove TOZD nadaljuje postopek za ugotavljanje delavčeve odgovornosti.

Če obstaja utemeljen sum, da je delavec storil hujšo kršitev delovne obveznosti, lahko sklep, da se delavca pošlje v domovino, izda oseba iz 10. člena, ki pa mora ta sklep predložiti v 7 dneh disciplinski komisiji iz 3. odstavka tega člena v presojo.

10. člen

Vodja delovnih enot in vodje projektov so pooblaščenici za izdajo sklepov po 185. členu ZDR.

III. RAZPOREJANJE DELAVCEV NA DELO V TUJINI

11. člen

TOZD razporeja na začasno delo v tujino svoje delavce, ki so v delovnem razmerju za nedoločen čas. Delavec sme biti razporejen na začasno delo v tujino nepretrgoma največ za dobo enega leta. Samo izjemoma, če zamenjave zanj ni mogoče dobiti, ali če je neobhodno potrebno za dokončanje del, se ta doba lahko poveča največ še za eno leto, oz. do dokončanja del na projektu. Predlog za podaljšanje razporeditve da temeljni organizaciji poslovni odbor.

Delavec lahko odkloni razporeditev na začasno delo v tujino iz naslednjih vzrokov:

- če je mlajši od 18 in starejši od 50 let,

- če je samohranilec-ka,

- če je mati otroka v starosti do 7 let

12. člen

Delavec je lahko razporejen na začasno delo v tujino, če izpolnjuje naslednje pogoje:

- da izpolnjuje z razpisom del in nalog zahtevne pogoje,
- da je ugotovljena zdravstvena zmožnost opravljanja del in nalog, ki jih bo začasno opravljal v tujini,
- da ima odslužen vojaški rok ali kako drugače urejeno vojaško obveznost.

13. člen

Delavca se razporedi na začasno delo v tujino s sklepom o razporeditvi na začasno delo v tujino, ki ga izda komisija za delovna razmerja matične TOZD.

Pred izdajo sklepa o razporeditvi opravi pooblaščen oseba razgovor z delavcem z namenom:

- da ga seznani z delovnimi nalogami, ki jih bo opravljal v tujini,
- da ga seznani s pravicami, obveznostmi, odgovornostmi in dolžnostmi, ki jih ima na podlagi zakonskih predpisov in samoupravnih splošnih aktov,
- da ga seznani z razmerami v deželi, v katero bo začasno razporejen.

Med delom v tujini organi DE lahko delavca le začasno razporedijo k drugim delom in nalogam, ki ustrezajo njegovi strokovni izobrazbi, oz. z delom pridobljenimi delovnimi zmožnostmi (čl. 10, čl. 7, 7 alineja) in sicer za nadomeščanje odstonega delavca (dopust, bolezen).

Taka razporeditev lahko traja največ 30 dni. V vseh drugih primerih o razporejanju k drugim delom in nalogam odločajo organi matične TOZD v domovini.

14. člen

Sklep o začasni razporeditvi na delo v tujino vsebuje:

- priimek in ime delavca s podatki o rojstvu,
- kvalifikacijo in izobrazbo,
- naziv delovišča, na katerega bo razporejen,
- vrsta del in nalog, ki jih bo opravljal v tujini,
- datum pričetka del v tujini in čas del od-do,
- osnovo za obračun in izplačilo OD,
- izjavo, da je seznanjen s pravicami in obveznostmi iz SaS in da mu je bil le-ta vročen,
- izjavo delavca, da je poskrbljeno za nemoženo preživljanje njegove družine oz. pooblašča zakonca, da se mu določeni znesek mesečno nakazuje,
- druge odločbe.

Prejem sklepa o razporeditvi na začasno delo v tujino potrdi delavec s svojim podpisom.

15. člen

Poleg hujših kršitev delovnih obveznosti, navedenih v samoupravnih splošnih aktih TOZD, se kot hujše kršitve delovne obveznosti, za katere se lahko izreče disciplinski ukrep prenehanja delovnega razmerja, štejejo tudi naslednje:

- če delavec ne začne delati na delovišču v tujini določenega dne in izostanka ne opraviči,
- samostojno prenehanje opravljanja del na delovišču v tujini,
- opustitev ali neizvajanje ukrepov za varno delo,
- opustitev ali neizvajanje ukrepov na področju družbene samozaščite in varnosti ljudi in družbene lastnine,
- organiziranje ali sodelovanje pri prekinitvah dela v DE oz. na gradbišču,
- pijančevanje, pretepanje ali kaljenje reda in miru med in izven delovnega časa,
- vsako ravnanje ali opustitev delavca, ki bi utegnila škodovati ugledu SOZD IMP in naše države v tujini ali bi nasprotovalo moralnim načelom in normam v SFRJ ali državi, kjer se dela izvajajo,

lom in normam v SFRJ ali državi, kjer se dela izvajajo,

- druge kršitve, ki so s tem sporazumom določene kot hujše.

16. člen

Poleg odgovornosti za hujšo kršitev delovne obveznosti mora delavec povrniti TOZD materialno škodo, katero je s tem povzročil.

17. člen

Če TOZD sama oz. preko svojih kooperantov ne more zagotoviti potrebnih delavcev, ki bi bili v delovnem razmerju za nedoločen čas, lahko za opravljanje del in nalog, ki so nujne za izvršitev pogodbenih del, sklene — na podlagi običajne objave del in nalog — z izbranim delavcem delo za določen čas — do 12 mesecev.

18. člen

TOZD je svojim delavcem, ki bodo opravljali investicijska dela v tujini, dolžna zagotoviti:

- da jim pred odhodom priskrbi potrebne dokumente,
- da jih oskrbi z zaščitnimi sredstvi, delovnimi oblekami, potrebnim orodjem in opremo,
- da jim zagotovi potrebno higiensko-tehnično varstvo pri delu,
- da jim plača stroške prevoza za prihod in povratek z dela, kakor tudi ustrezne dnevnice za čas potovanja,
- da jim plača stroške prevoza in ostale stroške na redni letni dopust,
- da jim ob povratku v domovino zagotovi opravljanje dotedanjih del ali podobnih del in nalog, ki so jih opravljali pred razporeditvijo na začasno delo v tujino,

— uredi vse zadeve pri Skupnosti zdravstvenega in invalidsko-pokojninskega zavarovanja ter drugih SIS,

— zagotoviti osebni dohodek in nadomestila v skladu s tem sporazumom,

— zagotoviti pogoje za doseg vsaj tolikšnih osebnih dohodkov, kot jih dosegajo delavci z enako strokovnostjo in delovno sposobnostjo v zadevni tuji državi,

— omogočiti koriščenje letnega dopusta v skladu s pravilnikom o DR in tem sporazumom,

— skrbi za izplačilo otroškega dodatka in drugih socialnih dajatev,

— zagotoviti vsaj takšno nastanitev in prehrano, kot jo imajo delavci — državljani države, v kateri se dela izvajajo oz. v skladu s pogoji za nastanitev in prehrano SFRJ, ki jih določa družbeni dogovor oz. samoupravni sporazum, če je to za delavca ugodnejše,

— zagotoviti zdravniški pregled pred odhodom na začasno delo v tujino in po vrnitvi,

— zagotoviti samoupravno organiziranje in izobraževanje,

— seznaniti delavce o življenjskih razmerah in delovnih pogojih v državi, v kateri bodo dela izvajali,

— ustvarjanje pogojev za družbeno, kulturno-zabavno in športno življenje, negovanje nacionalne kulture in vzdrževanje stikov z domovino,

— urediti nezgodno zavarovanje.

19. člen

Delavec, razporejen na začasno delo v tujino ima naslednje obveznosti:

- da TOZD predloži pravočasno potrebne dokumente za razporeditev na delo v tujino,
- da na dan, ki ga določi TOZD, odpotuje na delo v tujino po najkrajši poti in s prevoznim sredstvom, ki mu ga določi TOZD,
- da v tujini začne delati določenega dne,
- da strokovno in vestno izvršuje vsako ustrezno delo, ki ga določi predpostavljani delavec,

— da posveča skrb materialu ter vestno in strokovno uporablja delovna sredstva,

— da upošteva red in disciplino ter da ne izostaja z dela,

— da se usposablja na področju HTV in opravlja redno preveritve tega znanja,

— da v tujini ne prevzame nobenega drugega dela s strani tujih oseb,

— da čuva poslovno tajnost TOZD oz. OZD,

— da se kot delavec in državljan SFRJ povsod obnaša v skladu z moralnimi in kulturnimi načeli, ki veljajo v domovini in tujini,

— da vzdržuje in utrjuje dobre odnose med delavci,

— da spoštuje družbeno ureditev svoje države in države, v kateri dela,

— da se v tujini v času trajanja del ne bo zaposlil pri tujem delodajalcu,

— da se po zaključku del v primeru odpoklica s strani TOZD ali v primeru odpovedi pogodbe s strani investitorja nemudoma vrne v matično TOZD,

— da se ravna po tem sporazumu in ostalih splošnih aktih TOZD.

Neizpolnjevanje navedenih obveznosti se smatra za hujšo kršitev delovne obveznosti, oziroma je delavec dolžan povrniti stroške, ki so nastali iz tega.

IV. DELOVNI ČAS

20. člen

Redni delovni čas delavec na začasnem delu v tujini traja praviloma šest dni v tednu po sedem ur dnevno.

Če je s predpisi države, v kateri se dela izvajajo, določena drugačna razporeditev delovnega časa, se delovni čas prilagodi tej razporeditvi.

Delo se praviloma opravlja v deljenem in prerazporejenem delovnem času. Delo v deljenem in prerazporejenem delovnem času lahko traja 10 ur dnevno, le izjemoma, če to zahtevajo posebni pogoji, pa traja tudi več, vendar ne dalj kot 12 ur dnevno.

Delavci, ki so delali v prerazporejenem delovnem času, lahko izrabijo višek opravljenih ur v času, ko v DE ni zagotovljeno delo, ob izrabi letnega dopusta ali po vrnitvi v domovino.

21. člen

Glede na terminsko potrebno realizacijo izvršitve del, skladno s pogoji in možnostmi, upošteva je pri tem optimalne pogoje, vodja DE oz. vodja projekta predlagata, svet DE pa določi trajanje, začetek in konec dnevnega delovnega časa, kot tudi čas vmesne prekinitve dela.

22. člen

Upošteva je določila členov 79. — 81. Zakona o delovnih razmerjih sme biti delo preko polnega delovnega časa uvedeno, kadar narava del, ki se opravljajo, in zahteve tujega investitorja časovno ne zagotavljajo opravljanja dela v sicer prerazporejenem delovnem času.

Delo prek polnega delovnega časa lahko traja največ 30 ur na mesec. V kolikor je očitno, da se zaradi narave del, ki se opravljajo, in obvez do investitorja, delo ne bo moglo opraviti niti v tem času, števila delavcev pa ni mogoče povečati, sme delo prek polnega delovnega časa izjemoma trajati tudi več kot 30 ur na mesec, če delavec v to privoli.

Sklep o delu prek polnega delovnega časa izda svet DE, kadar je to zaradi nujnosti nemogoče pa vodja DE oz. vodja projekta, vendar ga mora posredovati svetu DE takoj v presojo.

23. člen

Za nočno delo se šteje v času od 22. ure zvečer do 5. ure zjutraj.

V. ODMOR, POČITEK, LETNI DOPUST IN ODSOTNOSTI Z DELA

24. člen

Delavec ima pravico do odmora med delom, do dnevnega, tedenskega počitka in do počitka ob državnih praznikih.

25. člen

V času začasnega dela v tujini delavci izrabijo pravico do počitka na dneve državnih praznikov tako, da so prazniki 1. januar, 1. maj in 29. november vedno dela prosti dnevi. Praznovanje drugih državnih praznikov pa se časovno uskladi s praznovanjem praznikov države, kjer se dela izvajajo tako, da število dela prostih dni zaradi praznovanja praznikov ne sme presegati 8 dni v enem letu.

Dela prosti dnevi so določeni v prilogi oz. v koledarju delovnih dni.

26. člen

Delavec ima pravico do letnega dopusta in do odsotnosti z dela ob pogojih in v trajanju v skladu s pravilnikom o delovnih razmerjih TOZD in tega sporazuma.

27. člen

Če delavec prične z delom na delovišču v tujini do 30. junija v posameznem letu, mora praviloma pred razporeditvijo na začasno delo v tujino izkoristiti v domovini najmanj 50 % pripadajočega rednega letnega dopusta za tekoče leto.

Delavec, ki prične z delom na delovišču delati od 1. julija dalje, mora praviloma letni dopust za tekoče leto izkoristiti pred prerazporeditvijo v celoti.

Letni dopust za leto, v katerem se vrača v domovino, delavec praviloma izrabljuje po vrnitvi.

Delavec ima pravico izrabiti letni dopust v nepretrganem trajanju, le izjemoma v dveh delih. O nastopu dopusta odloča vodja DE oz. vodja projekta v skladu s planom izrabe letnih dopustov.

Če pride do delovanja višje sile, ali zaradi doslednega izpolnjevanja obvez iz pogodbe s tujim investitorjem, lahko svet DE sklene, da delavci izrabijo celoten letni dopust v naslednjem koledarskem letu.

Delavec, ki dela v deželah za življenje in delo težkimi podnebnimi razmerami, ima pravico do dodatnega dopusta 1 delovni dan za vsaka 2 polna meseca takega dela, vendar največ 6 dni.

28. člen

Delavec ima pravico do 3-dnevne odsotnosti z dela z nadomestilom OD ob smrti ožji družini, če potuje na pogreb.

Za ožje družinske člane štejejo:

- zakonec
- otroci
- delavčevi starši
- bratje, sestre
- posvojitelj, posvojenec

V čas odsotnosti ni vštet čas, potreben za potovanje na pogreb.

Odsotnost delavca je v utemeljenih primerih lahko tudi daljša od treh dni, vendar za ta čas delavec nima pravice do nadomestila OD.

O odsotnosti z dela po tem členu odloča vodja DE oz. vodja projekta, ki pa mora svoj sklep takoj predložiti svetu DE v presojo.

VI. ZDRAVSTVENO VARSTVO DELAVCEV

29. člen

Delavci, ki so na začasnem delu v tujini, imajo v tujini zagotovljeno nujno zdravstveno varstvo, ki ga zavarovanim osebam zagotavlja Regionalna zdravstvena skupnost in mednarodni sporazumi.

30. člen

V primeru bolezni v tujini se mora delavec po navodilih vodje delovišča obrniti na ustrežno zdravstveno ustanovo oz. pristojnemu zdravniku, ki je določen s strani zdravstvene ustanove, skladno z meddržavnimi sporazumi, mednarodnim sporazumom, zakonitimi predpisi in samoupravnimi akti zdravstvene skupnosti.

V primeru, da delavec plača pregled, mora za vsak pregled in plačano zdravljenje zahtevati potrdilo ali račun, iz katerega je razviden znesek, ki ga je plačal, da se mu stroški lahko povrnejo.

V primeru daljšega zdravljenja sme vodja gradbišča, po pristanku zdravnika, napotiti obolelega delavca na zdravljenje v domovino.

Delavec ima pravico do povrnitve stroškov za čas potovanja. Vodja gradbišča lahko določi najustreznejši prevoz (avtomobil, vlak, letalo) po predhodnem posvetovanju z zdravnikom.

Delavec ima v tujini pravico do zobotehniških in zoboprotetičnih del po samoupravnih aktih zdravstvene skupnosti in določbah mednarodnega sporazuma. Zobozdravstvene storitve, ki jih delavec uveljavi preko tega obsega, plača delavec sam.

Delavec, ki je bil po nalogu vodje gradbišča ali zdravnika napoten na daljše zdravljenje, po končanem zdravljenju prične z delom v matični TOZD, če je bila bolezen posledica zanj neugodnih klimatskih in drugih razmer.

Po končanem zdravljenju v tujini oz. v domovini je delavec dolžan predložiti zaključni bolniški list v obračun.

VII. OSEBNI DOHODKI, NADOMESTILA DODATKI

31. člen

OD delavca na začasnem delu v tujini, določen na podlagi osnov in meril tega sporazuma, ustreza rezultatu njegovega dela in njegovemu osebnemu prispevku, ki ga je dal s svojim živim in minulim delom ter inovacijsko dejavnostjo k povečanju dohodka svoje TOZD, DO in SOZD IMP, skladno z načelom delitve po rezultatih dela in sorazmerno rasti produktivnosti dela delavcev, ki združujejo svoje delo v TOZD iz sestave SOZD IMP.

OD delavca na podlagi živega dela

32. člen

OD delavca na podlagi živega dela je odvisen od:

— zahtevnosti del in nalog, ki jih opravlja, opredeljeni po enotni metodologiji SOZD IMP (RR),

— učinka njegovega dela, merjenega s fizičnimi kazalci (norma proizvodni delavci, doseganje plana realizacije — neproizvodni delavci) in ocenjenega glede na doseženo kakovost in gospodarnost dela,

— doseženih rezultatov poslovanja matične TOZD po periodičnih in zaključnih računih — za čas, ko je delavec delal doma, pred odhodom na delo v tujino.

33. člen

Zahtevnost posameznih del in nalog opredelimo po metodologiji SOZD IMP enotno za vsa dela in naloge v tujini tako, da imajo vsi delavci, ki opravljajo v tujini enaka dela in naloge, tudi enako opredeljeno njihovo zahtevnost — enak RR.

Seznam del in nalog v tujini z navedenimi RR je setavni del tega sporazuma (priloga...).

34. člen

Vrednotenje zahtevnosti posameznih del in nalog v tujini se izvrši v dinarjih.

Z vrednotenjem zahtevnosti del in nalog do-

bimo za ta dela in naloge osnovne mesečne in urne postavke OD.

Za izhodišče vrednotenja del in nalog v tujini vzamemo vrednost najbolj enostavnega dela (RR=1), ki je odvisna od družbeno priznane produktivnosti dela delavcev SOZD IMP in dohodkovne uspešnosti vseh TOZD iz sestave DO v SOZD IMP in jo zato ugotavljamo praviloma kot ponderirani povpreček vrednosti najbolj enostavnega dela vseh TOZD v sestavi SOZD IMP (v domovini), sicer pa v skladu s planskimi akti SOZD na predlog P.O. s sklepom DS SOZD IMP.

Vrednost najbolj enostavnega dela iz prejšnjega odstavka ugotavlja in potrjuje najmanj 2 x letno na predlog P.O. delavski svet SOZD IMP.

35. člen

Zaradi posebnih pogojev dela v tujini, ki se izrazijo v

— daljši odsotnosti in velikih oddaljenostih od doma in družine

— posebno oteženih klimatskih razmerah, ki vplivajo na življenjske in delovne pogoje

— posebnost etnološkega okolja

— zmanjšanju možnosti za kulturne, izobraževalne in rekreativne dejavnosti;

se osnovne mesečne in urne postavke, določene na gornji način, lahko povečajo z ustreznim količnikom, ki vrednoti v celoti specifične pogoje dela v določeni državi ali regiji.

Količnike iz prejšnjega odstavka določi na predlog P.O. delavski svet SOZD IMP, vendar tako, da skupni OD delavcev v tujini, ki vključujejo osnovne mesečne in urne postavke OD, OD na podlagi fizičnega učinka dela (norma, plan realizacije) ter ocene kvalitete in gospodarnosti in dodatke za nočno in nadurno delo ter morebitne druge dodatke za posebne pogoje dela, za isti delovni čas, ne morejo biti več kot 5-krat večji od OD delavcev, za isto delo, v domovini. Razmerja med skupnim OD delavcev za enako delo v domovini in tujini za posamezne države ali regije, določi na predlog P.O. delavski svet SOZD IMP.

OD delavcev v tujini lahko naraščajo v navedenem razmerju, v kolikor pa bi bilo prekoračeno maksimalno razmerje med OD delavcev v domovini in tujini, po tem sporazumu, mora delavski svet SOZD IMP ponovno preizkusiti količnike za povečanje osnovnih mesečnih in urnih postavk OD — za delavce v tujini.

OD na podlagi minulega dela in inovacijske dejavnosti, kakor tudi poslovnega uspeha matične TOZD, terenski dodatki, povračila potnih stroškov in nadomestila OD, se pri preizkusu iz prejšnjega odstavka ne upoštevajo.

36. člen

Pri določitvi količnikov iz prejšnjega člena se upošteva

— tržne pogoje pri pridobivanju del na tujih trgih

— družbeno usmeritev v povečanje obsega izvajanja investicijskih del v tujini

— do sedaj izkustveno vzpostavljena razmerja med posameznimi državami.

37. člen

Učinek dela proizvodnih delavcev v tujini se meri in upošteva pri obračunu njihovih OD na podlagi normativov, ki se določajo in preverjajo na način določen v pravilnikih matičnih TOZD.

Preseg norm se pri posameznem delavcu obračuna tako, da se za osnovo vzamejo vse izvršene ure (v RDČ in prek polnega delovnega časa) po osnovni urni postavki — brez upoštevanja nadurnega dodatka. V kolikor na istem projektu sodeluje več TOZD iste branže so dolžne uskladiti obračun norm in določiti način tega obračuna, ki ga na predlog P.O. potrdi delavski svet SOZD IMP.

38. člen

Učinek neproizvodnih delavcev v tujini se meri z doseženo stopnjo doseganja pogodbenih planskih obveznosti.

39. člen

Stopnja doseganja pogodbenih planskih obveznosti se ugotavlja s spremljanjem izvrševanja terminskega plana del, ki ga potrjuje P.O. Delavcu pripada dodaten dohodek iz naslova presežnega planskih obveznosti (lestvica v prilogi ...) obračunan na osnovno mesečno ali urno postavko v RDČ.

40. člen

Delavcem pripada dodaten OD na račun dosežene:

— kvalitete izvršenih del (točnost in popolnost izpolnitve delovnih zadolžitev, vestnost, delovna disciplina)

— gospodarnosti (izraba delovnega časa, racionalnost rešitev), ki se določi mesečno z individualno oceno uspešnosti po kriterijih iz priloge tega sporazuma in obračuna na mesečno ali urno osnovo OD v RDČ.

41. člen

Delavcem, ki opravljajo v tujini dela oziroma naloge vodenja DE, projekta, sektorjev in njihovim pomočnikom, se lahko določi dodatke za posebno zahtevnost del, za katere se osnove in merila opredelijo posebej za vsako državo, v kateri se dela izvajajo (priloge).

42. člen

Politiko izplačevanja OD iz naslova učinka dela (preseg norm, doseganje plana, osebna ocena) določi za vsak projekt na predlog P.O. delavski svet SOZD pri čemer upošteva faze del po stopnji dovršenosti objektov in poslovni rezultat projektov.

Dodatek za nadurno in nočno delo

43. člen

Delavcu pripada za delo prek polnega delovnega časa dodatek v višini 25 % urne osnove, za delo v nočnem času pa dodatek v višini 15 % urne osnove.

OD delavcev v tujini na podlagi minulega dela, poslovnega uspeha TOZD in inovacijske dejavnosti.

44. člen

Delavcu na začasnem delu v tujini pripada OD iz naslova minulega dela po merilih njihove matične TOZD, pri čemer se za osnovo vzame njegova mesečna ali urna osnova (v RDČ) po tem sporazumu brez upoštevanja količnikov, ki vrednotijo specifičnost pogojev življenja in dela v tujini.

OD iz minulega dela obračunan na gornji način, se izplača v dinarjih.

45. člen

Delavcem na začasnem delu v tujini pripada OD iz naslova inovacijske dejavnosti po osnovah in merilih, ki veljajo v njihovih matičnih TOZD.

Osnova za obračun prispevkov, nadomestil in odmero pokojnin

46. člen

Kot osnova za obračun prispevkov, razen za pokojninsko in invalidsko zavarovanje, ter nadomestil OD po tem sporazumu šteje mesečna ali urna osnova OD v RDČ po tem sporazumu, brez upoštevanja količnikov za specifične pogoje dela v tujini.

Kot osnova za odmero prispevka za pokojninsko in invalidsko zavarovanje ter za odmero pokojnine služi delavčev povprečni mesečni neto

OD, dosežen v zadnjem letu pred odhodom v tujino, ki ga vsako leto valoriziramo s povprečno stopnjo naraščanja OD v SOZD IMP.

Navedene osnove veljajo, v kolikor ni s tem sporazumom, samoupravnimi akti SIS, družbenimi dogovori ali predpisi, drugače določeno.

Obračun in izplačilo OD delavcev v tujini

47. člen

Obračun OD delavcev v tujini se izvrši v dinarjih in sicer tako, da se vsi dodatki in stimulacije po tem sporazumu razen dodatkov opredeljenih v absolutnem znesku obračunajo na mesečni ali urni osnovi, seštevek tako dobljenih zneskov pa predstavlja neto OD delavca.

48. člen

OD delavcev v tujini se izplača do 70 % v devizah in najmanj 30 % v dinarjih, upošteva se srednji tečaj dinarja napram tuji valuti na zadnji dan obračunskega obdobja.

Na predlog P.O. lahko delavski svet SOZD IMP določi tudi drugačno razmerje deviznega in dinarskega izplačila OD in % izplačila v lokalni valuti.

Za tujo valuto šteje valuta pogodbe ali valuta kraja, kjer se dela izvajajo.

Za izplačilni kraj šteje kraj sedeža SOZD IMP.

Delavec ima v kraju, kjer se dela izvajajo, pravico zahtevati izplačilo OD do višine deviznega zneska, ki mu pripada po tem sporazumu v lokalni valuti.

49. člen

Če ima delavec na začasnem delu v tujini obveznosti, kot so vračila posojil, administrativne prepovedi, pravnomočni izvršilni naslovi, se mu te obveznosti odtegujejo pri izplačilu OD, v kolikor jih ne poravnava sam in sicer najprej iz dinarskega in nato iz deviznega dela OD, upošteva se pri tem srednji devizni tečaj na zadnji dan obračunskega meseca.

50. člen

Mesečno obračunsko obdobje je določeno od prvega do zadnjega v mesecu. Obračun OD mora biti izvršen do vsakega 10. dne v mesecu za predhodni mesec, izplačilo pa mora biti izvršeno do 25. v tem mesecu.

Nadomestilo za čas rednega letnega dopusta

51. člen

Delavcu pripada za čas izrabe rednega letnega dopusta nadomestilo OD. Kot osnova za obračun nadomestila OD velja povprečen OD v zadnjih treh mesecih za redni delovni čas (za 182 ur).

Nadomestilo se izplačuje v jugoslovanskih dinarjih.

Nadomestilo OD ob praznikih

52. člen

Za čas praznika pripada delavcu nadomestilo OD. Kot osnova za obračun velja povprečen mesečen OD za redni delovni čas (182 ur), ki ga je delavec dosegel v mesecu, v katerem je opravičen do nadomestila OD.

Nadomestilo OD za čas nezmožnosti za delo zaradi bolezni

53. člen

Delavcu pripada nadomestilo OD zaradi nezmožnosti za delo zaradi nesreče pri delu v višini 100 % povprečnega OD za redni delovni čas v mesecu, v katerem je opravičen do nadomestila OD.

Za čas bolezni in zdravljenja v tujini pripada delavcu nadomestilo v višini 80 % povprečne OD za redni delovni čas v mesecu, v katerem je opravičen do nadomestila OD.

Delavcu pripada nadomestilo OD v primeru nezmožnosti za delo zaradi bolezni največ do 10 delovnih dni, razen v primeru, ko po mnenju zdravnika ni sposoben za potovanje v domovino. Če je po mnenju zdravnika za okrevanje delavca potrebno daljše zdravljenje, ga vodi delovne enote v soglasju z zdravnikom napoti na zdravljenje v domovino.

V primeru, da se delavec napoti na zdravljenje v domovino, mu pripada nadomestilo OD do 30 dni, v skladu s samoupravnim aktom OZD. Za čas nezmožnosti za delo nad 30 dni pa po predpisih pristojne zdravstvene skupnosti.

Nadomestilo OD za čas nezmožnosti za delo do napotitve na zdravljenje v domovino se izplača delavcu do 70 % v devizah na način, določen za OD v čl. 48.

Nadomestilo za čas odsotnosti z dela

54. člen

Delavcu pripada nadomestilo OD za čas odsotnosti z dela po členu 28. tega sporazuma v skladu s samoupravnim aktom OZD in v višini, kot če bi delavec delal v domovini. Izplačilo je v jugoslovanskih dinarjih.

Nadomestilo za čas zastojev dela

55. člen

Za čas zastojev dela, do katerih pride brez delavčeve krivde, ima delavec pravico do nadomestila OD v višini 70 % povprečnega OD za redni delovni čas v mesecu, v katerem je opravičen do nadomestila.

Dodatki za izjemno težke pogoje dela

56. člen

Dodatke za izjemno težke pogoje dela se določijo po specifičnih zahtevah dela v posameznih državah in na posameznih gradbiščih.

Višino dodatkov določi na predlog P.O. delavski svet SOZD IMP (priloge). Dodatek za delo ob praznikih in drugih dela prostih dnevih.

57. člen

Dodatek za delo ob praznikih in drugih dela prostih dnevih je enak dodatku za nadurno delo, dodatek za nadurno delo v teh dneh pa je dvojen (50 %) — obračunan na urno osnovo.

Terenski dodatek

58. člen

Delavcem na gradbiščih v tujini pripada za povečane življenjske stroške terenski dodatek.

Terenski dodatek se določi v določenem znesku v lokalni valuti na dan glede na življenjske stroške v državi, kjer se dela izvajajo in sicer v višini, ki pokriva dejanske stroške prehrane in nastanitve delavcev. Na predlog P.O. določi višino terenskega dodatka delavski svet SOZD IMP. Delavcu pripada terenski dodatek za dejansko prebivane dni na delu v tujini.

V primeru, da zagotavlja prehrano in nastanitev delavcev IMP se terenski dodatek upošteva kot obračunska kategorija.

Delavcem pripada terenski dodatek tudi na dela proste dneve, ki so jih prebili na gradbišču, ne pripada pa jim za čas odsotnosti z dela in za čas zdravljenja (v bolnici), ko jim je zagotovljena polna oskrba.

VIII. DNEVNICE IN DRUGI POTNI STROŠKI

59. člen

Ob razporeditvi na delo v tujino in ponovni razporeditvi na delo v domovino pripada delavcu:

- dnevnic in stroški prenočevanja kot za službeno potovanje
- povračilo prevoznih stroškov od sedeža TOZD do gradbišča v tujini in v obratni smeri
- nadomestilo OD za redni delovni čas, v kolikor potuje delavec na redni delovni dan
- povračilo stroškov zdravstvenega pregleda in cepljenja

Za povračilo prevoznih stroškov se priznajo stroški prevoza, ki ga organizira TOZD.

Delavec, ki se mimo sklepa o razporeditvi samovoljno napoti na delo v tujino, ali se samovoljno vrne z dela v tujini, kakor tudi delavec, ki je po lastni krivdi ponovno razporejen na delo v domovino, nima pravice do povračil iz prvega odstavka.

60. člen

Nadomestila OD iz prejšnjega člena se obračunajo delavcem na naslednji način:

- do trenutka prehoda jugoslovanske meje na poti v tujino in od trenutka prehoda meje ob povratku v domovino gre delavcu nadomestilo OD po osnovah in merilih njegove matične TOZD,
- od trenutka prehoda jugoslovanske meje na poti v tujino in do trenutka prehoda jugoslovanske meje ob povratku v domovino se delavcu obračuna nadomestilo OD, ki obsega osnovni OD (iz mesečne ali urne osnove) za 7 ur dnevno, brez upoštevanja dodatkov in stimulacij po tem sporazumu. Nadomestilo se izplača na način določen za izplačilo OD po tem sporazumu in v enakem razmerju med izplačilom v tuji valuti in YU dinarji.

61. člen

Pri obračunu dnevnic v tuji valuti se upošteva čas prehoda jugo meje, pri potovanju z letalom pa čas odhoda in prihoda letala na določenem letališču v SFRJ.

Za čas potovanja v SFRJ — ob odhodu na delo v tujino, ali ob vrnitvi v domovino se delavcem obračunajo in izplačajo dnevnice po določbah samoupravnih splošnih aktov TOZD.

62. člen

Povrnitev prevoznih in drugih stroškov v obsegu in na način iz čl. 59 in 61. gre delavcem tudi:

- v primerih napotitve na zdravljenje v domovino in event. ponovne vrnitve na delo v tujino,
- v primerih potovanja na letni dopust v domovino za najkrajšo možno relacijo med gradbiščem v tujini in sedežem matične TOZD.

Prevozni stroški za potovanje na letni dopust v primerih, ko delavec uporabi za prevoz lastni osebni avto se povrnejo v višini stroškov, ki bi jih plačala TOZD po tem sporazumu, če bi sama organizirala prevoz (javna prevozna sredstva).

63. člen

Pri obračunavanju dnevnic ob razporeditvah na delo v tujino in ob povratku v domovino se upošteva čas prebit na potovanju v domovini in na potovanju v tujini.

Delavcem pripada polna dinarska in polna devizna dnevnic v primeru, ko na potovanju v domovini in v tujini prebijejo po več kot 12 ur. V primerih, ko traja potovanje v domovini oz. tujini po manj kot 12 in več kot 8 ur prejme delavec dnevnic za toliko ur, kolikor je potovanje v celoti trajalo in sicer za polovico časa ustrežni del dinarske, za drugo polovico časa pa ustrežni del devizne dnevnic.

64. člen

Povračilo prevoznih stroškov po tem sporazumu, obsega pri potovanju z javnim prevoznim sredstvom tudi povrnitev stroškov za prevoz službene prtljage (pošta, dokumentacija, manjši vzorci...) in povrnitev stroškov prevoza osebne prtljage do 10 kg nad težo vračunano v ceno vozovnice — letalski prevoz, pri drugih oblikah javnega

prevoza pa do 50 % teže vračunane v ceno vozovnice. V prevozne stroške po tem sporazumu štejejo tudi obvezne letališke in druge takse oz. dajatve, razen tistih, ki spadajo med carinske ali druge dajatve za osebno prtljago.

65. člen

Višina dnevnic, ki se delavcem izplača po čl. 59, 61, 62 in 63 tega sporazuma se ravna po dnevnicah za II. skupino zveznih funkcionarjev v SFRJ.

Izplačilo dnevnic in drugih stroškov potovanja mora biti usklajeno z ustreznimi predpisi in družbenim dogovorom za SR Slovenijo. Višino in način povrnitve teh stroškov za potovanja po tem sporazumu določi na predlog P.O. enotno za vse TOZD, delavski svet SOZD IMP s svojim sklepom, ali posebnim pravilnikom na podlagi tega sporazuma.

IX. DRUGA SLUŽBENA POTOVANJA

66. člen

Za službena potovanja v državi, kjer se dela izvajajo pripadajo delavcem (v lokalni valuti):

- dnevnice: polna dnevnic (potovanje nad 12 ur)

polovična dnevnic (potovanje 8—12 ur) — v višini skladno s čl. 65,

— povračila prevoznih stroškov in event. prenočitvenih ter drugih stroškov v zvezi s potovanjem.

Za službena potovanja štejejo potovanja nad 30 km izven območja, kjer se dela izvajajo.

V primeru, da delavec potuje iz enega na drugo gradbišče z urejeno prehrano in nastanitvijo mu ne pripada dnevnic, temveč terenski dodatek po tem sporazumu.

Določbe tega člena se uporabljajo tudi kadar delavec na začasnem delu v tujini službeno potuje v tretjo državo.

67. člen

Delavcu, ki je na začasnem delu v tujini, pa službeno potuje v domovino, pripadajo dnevnice in povrnitev drugih potnih stroškov enako kot je to določeno v čl. 59, 61, 63, 64 in 65 tega sporazuma.

Za čas, ko je delavec na službenem potovanju v domovini mu pripadajo dinarske dnevnice in povračila stroškov, skladno z določbami njegove matične TOZD.

68. člen

Izplačilo dnevnic in drugih stroškov potovanja iz člena 66 tega sporazuma uredi delavski svet SOZD IMP s sklepom, oz. pravilnikom iz čl. 65 tega sporazuma.

V primerih, ko gre za službena potovanja v državi, kjer se dela izvajajo, se vsa izplačila na račun dnevnic in povračil potnih stroškov izvršijo v lokalni valuti, v primerih, ko gre za službena potovanja v tretje države pa se izplačila izvršijo v valuti, določeni za dnevnice zveznih funkcionarjev.

X. VRNITEV V DOMOVINO

69. člen

Vrnitev delavca v domovino je potrebno uskladiti sporazumno z delavcem, ob upoštevanju karakterja del. Čas prebit na začasnem delu v tujini, praviloma ne sme biti krajši od 6 mesecev, se lahko skrajša samo v naslednjih primerih:

- v primeru bolezni, ki bi delavcu za dalj časa onemogočila opravljanje del
- v primeru potreb posamezne TOZD, da se delavec razporedi na drugo delovno mesto v tujini ali v domovini
- v primeru večjih družinskih problemov delavca

- v primeru zmanjšanja obsega del
- če delavec ne izvrši predpisane kvote rednih delovnih ur ali če s svojim prispevkom ne zadovoljuje zahtev delovnega mesta
- če njegovo vrnitev zahtevajo državni organi SFRJ ali države, v kateri se izvajajo dela,
- zaradi posebno hudih ali ponavljajočih se kršitev delovnih obveznosti,
- v primeru zaključka del ali prekinitev pogodbenih obveznosti
- v primeru upravnih ali drugih ukrepov v državi, kjer se dela izvajajo, oz. ob nastopu okoliščin, ki onemogočajo nadaljevanje del
- ob predčasni vrnitvi v domovino odloča vodja DE na pismeni predlog vodje gradbišča

XI. PREHODNE IN KONČNE DOLOČBE

70. člen

Za vsako državo, v kateri se izvajajo investicijska dela, storitve in druga dela, morajo biti izdelane priloge, ki so sestavni del tega sporazuma. Priloge se spreminjajo na enak način, kot je določen za sprejem tega sporazuma.

Priloge določajo RR in mesečne ali urne osnove OD, količnike za specifične pogoje dela v posameznih državah, ter konkretizirajo vse druge pogoje dela in pridobivanja OD po tem sporazumu.

Ta SaS se lahko spremeni ali dopolni po enakem postopku, kot je bil sprejet in ko je bila za predlagano spremembo ali dopolnitev opravljena uskladitev s prizadetimi TOZD v smislu določil tega SaS.

72. člen

Ta samoupravni sporazum prične veljati, ko ga z večino glasov na zborih delavce sprejme več kot polovica temeljnih organizacij, ki opravlja investicijska dela v tujini.

V posamezni temeljni organizaciji je ta sporazum sprejet, če zanj glasuje večina vseh delavcev te temeljne organizacije.

TOZD, ki tega sporazuma ne sprejme, svojih delavcev ne more pošiljati oz. razporejati na izvajanje investicijskih del v tujini.

73. člen

Ta samoupravni sporazum prične veljati s 1. 7. 1983. Z dnem ko prične veljati ta sporazum, prenehajo veljati sporazum in drugi akti, ki so doslej urejali ta razmerja.

PRILOGA K SAMOUPRAVNEMU SPORAZUMU O RAZPOREJANJU DELAVCEV NA ZAČASNO DELO V TUJINO

1.0. IRAK

1.1. Seznam karakterističnih del in nalog

1.1.1. Zap. št.	Naziv	RR
1.	VODSTVO DELOVNIH ENOT	
1.1.	vodja delovnih enot	4.70
1.2.	vodja projekta 202d	4.52
1.3.	vodja projekta	4.30
1.4.	pomočnik vodje projekta 202D	4.30
1.5.	vodja komercialne službe	4.52
1.6.	prevajalec I	3.25
1.7.	referent za HTV službo	3.10
1.8.	tajnica — inokorespondent	2.50
2.	TEHNIČNI SEKTOR	
2.1.	vodja tehničnega sektorja	4.52
2.2.	pomočnik vodje tehničnega sektorja	4.30
2.3.	prevajalec II	2.90
2.4.	tajnica — inokorespondent	2.50

3.	IZVEDBENI BIRO		4.3.	prevajalec I	3.25	100 % — 0 %	108 % — 13 %
2.5.1.	vodilni projektant I	4.10	4.4.	tajnica — inokorespondent	2.50	101 % — 2 %	109 % — 14 %
2.5.2.	vodilni projektant II	3.90	5.	FINANČNO- RAČUNOVODSKA SLUŽBA		102 % — 4 %	110 % — 15 %
2.5.3.	samostojni projektant I	3.70				103 % — 6 %	111 % — 16 %
2.5.4.	samostojni projektant II	3.30	5.1.	vodja FRS	4.52	104 % — 8 %	112 % — 17 %
2.5.5.	projektant	2.80	5.2.	vodja računovodskega centra I	4.52	105 % — 10 %	113 % — 18 %
2.5.6.	risar obdelovalec	1.85	5.3.	vodja računovodskega centra II	3.85	106 % — 11 %	114 % — 19 %
2.5.7.	risar	1.70	5.4.	višji bilancist	3.10	107 % — 12 %	115 % ali več — 20 %
2.5.8.	kopirec	1.50	5.5.	samostojni bilancist	2.70		
2.6.	OPERATIVNA SLUŽBA		5.6.	samostojni referent v knjigo- vodstvu	2.45	1.4.	Dodatki za posebno težke pogoje dela:
2.6.1.	vodja montaž I	3.85				1.4.1.	Zaradi posebno težkih pogojev dela pri- pada delavcem dodatek na OD in sicer v višini do 15 % vrednosti najbolj eno- stavnega dela (RR = 1) na dan, za redni delovni čas. Višino dodatka določi delavski svet SOZD IMP (čl. 56).
2.6.2.	vodja montaž II	3.57	6.	KADROVSKO SPLOŠNI SEKTOR			
2.6.3.	vodja montaž III	3.22					
2.6.4.	vodilni monter I	2.95	6.1.	vodja KSS	4.30		
2.6.5.	vodilni monter II	2.70	6.2.	tajnica — inokorespondent	2.50		
2.6.6.	vodilni monter III	2.50	6.3.	samostojni referent za kadre	2.40		
2.6.7.	monter specialist I	2.34	6.4.	referent za kadre	1.94		
2.6.8.	monter specialist II	2.20	6.5.	socialni delavec	2.55		
2.6.9.	monter I	1.99	6.6.	referent za prijavo in odjavo de- lavcev	1.88	1.5.	Koriščenje letnega dopusta in prazniki:
2.6.10.	monter II	1.85				1.5.1.	Delavcu pripada povračilo potnih stro- škov po tem sporazumu za potovanje na letni dopust po najmanj 6 mesecih ne- pretrganega dela v tujini. Del rednega dopusta, ki ga delavec iz ob- jektivnih razlogov v tekočem koledar- skem letu ni mogel izkoristiti se prenese v njegovo dopustno kartico za naslednje leto. Čas potovanja na letni dopust in vrnitev na delo se ne šteje v čas dopusta.
2.6.11.	specializirani monter	1.78	6.7.	referent za samozaščito	3.00		
2.6.12.	pomožni monter	1.60	6.8.	administrativni referent	1.88		
2.6.13.	montažni delavec	1.50	6.2.	Naselje			
2.7.	Delavnice		6.2.1.	vodja naselja	3.00		
2.7.1.	vodja predpriprave	2.95	6.2.2.	vodja naselja II	2.60		
2.7.2.	monter specialist I	2.34	6.2.3.	oskrbnik zgradb	2.00		
2.7.3.	monter specialist II	2.20	6.2.4.	kuhar I	2.29		
2.7.4.	monter I	1.99	6.2.5.	kuhar II	2.05		
2.7.5.	monter II	1.85	6.2.6.	čistilka	1.24		
2.7.6.	specializirani monter	1.78	6.2.7.	pomožni delavec	1.24		
2.7.7.	pomožni monter	1.60	6.2.8.	ekonom nabavljaj	2.05		
2.7.8.	montažni delavec	1.50	7.3.	Ambulanta		1.5.2.	Na območju Iraka se praznujejo nasled- nji prazniki Republike Irak in SFRJ:
2.8.	Skladišča		7.3.1.	zdravnik	3.80		
2.8.1.	vodja skladišč	2.70	7.3.2.	višja medicinska sestra	2.75	1.5.2.1.	Prazniki Iraka:
2.8.2.	samostojni skladiščnik	2.33					6. januar — Dan Armije
2.8.3.	skladiščnik	1.87					8. februar — Dan Revolucije
2.8.4.	pomožni skladiščnik	1.33	1.2.	Merila za povečanje mesečnih osnov OD delavcev iz čl.			21. marec — Dan pomladi
2.8.5.	administrativni referent	1.88					14. julij — Dan Republike Irak
2.8.6.	vodja avtoparka	2.95	1.2.1.	Za izhodišča vrednotenja posebne zah- tevnosti vodenja posameznih projektov služi projekt na katerem znaša vrednost instalacijskih del (z vključeno dobavo in projektiranjem) 30 mio US \$, ki se gradi na eni lokaciji in kjer je IMP odgovoren za vsa instalacijska dela in kjer na vrhun- cu del ni predvideno več kot 100 delav- cev — monterjev. Delavcem iz čl. 41 se na takem projektu mesečna osnova OD ne poveča.			17. julij — Dan Partije Irak
2.8.7.	voznik tovornega vozila z dvi- galom	2.07				1.5.2.2.	Prazniki SFRJ:
2.8.8.	voznik avtobusa	2.07					1. januar — Novo leto
2.8.9.	voznik osebne vozila, kombija	1.80					1. maj — Praznik dela
2.8.10.	avtomehanik I	2.20					29. november — Dan republike
2.8.11.	avtomehanik II	2.05					
2.9.	Oddelek za preizkusno obrato- vanje in pogon					1.6.	OCENJEVANJE INDIVIDUALNE USPEŠNOSTI DELAVCEV (čl. 40)
2.9.1.	vodja pogona in vzdrževanja	3.85				1.6.1.	Individualna uspešnost delavcev se oce- njuje na način, prikazan v spodnji tabeli:
2.9.2.	specialist za avtomatiko	3.57					
2.9.3.	vodja pogona	3.22	1.2.2.	Glede na točko 1.2.1. se delavcem iz čl. 41 povečajo mesečne osnove OD na naslednji način:			
2.9.4.	samostojni usmerjevalec	2.90		— za vsakih dodatnih 20 mio instalacijskih del	za + ... %		
2.9.5.	usmerjevalec	2.50		— za dislocirane projekte več kot 10km razdalje			
2.9.6.	monter specialist I	2.50		vsaj na 3 lokacijah	za + ... %		
2.9.7.	monter specialist II	2.25		— IMP nosilec gradbene- ga dela	za + ... %		
2.9.8.	monter I	2.10		— vrednost instalacijskih del nižja od 10 mio US \$	za - ... %		
2.9.9.	monter II	1.99		% v primeru, da je pred- met pogodbe za projekt in montažo (brez dobave os- novne opreme in mat. za vgradnjo) se upošteva 3 x pogodbena vrednost		1.6.2.	Svet delovne enote sprejme v gornjih okvirih podrobnejšo opredelitev stopnje merjenja in ocenjevanja za posamezne skupine istovrstnih del in nalog, ki se v delovni enoti opravljajo.
2.9.10.	specializirani monter	1.78					
2.9.11.	pomožni monter	1.60				1.6.3.	Individualna uspešnost delavcev se oce- njuje mesečno in sicer za vsakega po naj- manj mesecu dni nepretrganega dela v tujini.
2.9.12.	montažni delavec	1.50					
2.10.	Oddelek priprave					1.6.4.	Ocene individualne uspešnosti delavcev se določijo tako, da se v okviru delovne skupine, oddelka, sektorja, te ocene uskladijo po predlogu vodje, o teh uskla- jenih predlogih pa v okviru določenih s tem sporazumom, odloči svet delovne enote.
2.10.1.	vodja priprave	3.78	1.3.	Merjenje učinka neproizvodnih delav- cev — OD na podlagi dosežene stopnje izpolnjevanja planskih pogodbenih ob- veznosti.			
2.10.2.	samostojni referent v pripravi I	3.17					
2.10.3.	samostojni referent v pripravi II	2.50	1.3.1.	Delavcem iz čl. 38 pripada dodatni OD na račun doseganja planskih obvez na naslednji način:			
2.10.4.	referent v pripravi	2.20		kumulativno izvrševanje planirane dina- mike del (po vrednosti) v %:			
3.	ODDELEK NABAVE IN TRANSPORTA						
3.1.	vodja	3.80					
3.2.	samostojni nabavni referent	3.30					
3.3.	nabavni referent	2.40					
3.4.	samostojni referent za transport in špedicijo ter zavarovanje	3.30					
3.5.	referent za špedicijo, transport in zavarovanje	3.00					
3.6.	samostojni referent za obračun izvršenih del	3.00					
4.	ODDELEK KOMERCIJALE						
4.1.	vodja komerciale	4.14					
4.2.	samostojni komercialni refe- rent	3.25					

2.0. NDR

2.1. Seznam karakterističnih del in nalog

Naziv	RR
Montažni delavec	1,50
Pomožni monter	1,60
Specializirani monter	1,78
Monter II.	1,85
Monter I.	1,99
Monter specialist I.	2,34
Vodilni monter III.	2,50
Vodilni monter II.	2,70
Vodilni monter I.	2,95
Izolater II.	1,85
Izolater I.	1,99
Izolater specialist	2,34
Vodilni izolater II.	2,70
Vodilni izolater I.	2,95
Voznik kombija, osebnega avtomobila	1,80
Voznik tovornega avtomobila	2,00
Voznik tovornega avtomobila z dvigalom	2,07
Vodja montaž III — mesečno	3,22
Vodja montaž II — mesečno	3,57
Vodja montaž I — mesečno	3,85
Vodja kompl. objektov II.	
Vodja kompl. objektov I.	
Vodja operat. izved. in montaže	4,10
Pomožna kuharica	2,05
Kuharica	2,29
Vodja naselja	3,00
Ekonom	2,05
Vodja projekta	4,30
Vodja računskega centra	4,25
Administrativni referent	1,88
Referent za obračun OD	2,70
Nabavni referent	2,50
Samostojni nabavni referent	3,59
Samostojni referent v knjigovodstvu	2,45
Prevajalec I.	3,25
Risar obdelovalec	1,70
Projektant obdelovalec	2,50
Projektant	2,80
Samostojni projektant I.	3,70

2.2. DODATEK NA POSEBNE POGOJE DELA

Za izjemno nevarna in zdravju škodljiva dela ima delavec pravico do nadomestila v naslednjih primerih:

- montažna dela v rovih, jaških zaprttega tipa in pri delih, kjer so potrebna posebna zaščitna sredstva
- na odprtem gradbišču za opravljanje del med betoni-
ranjem in vlaganjem instalacijskih elementov
- dela na višini nad 8 m na odprtih konstrukcijah

2.3. OCENJEVANJE INDIVIDUALNE USPEŠNOSTI DELA

Izračun uspešnosti, (ki ne more presegati 20 % od osnovne vrednosti del oz. nalog po 40. čl. tega saporazuma) se opravi takole:

Dela in naloge delov. podr.	Stopnja merjenja in ocenjevanja	Merila	
		kvali- teta	gospo- darnost
Obdelava materiala (proizv. dela)	1. neuspešno	—3	—2
	2. delno uspešno	—2	—1
	3. povpr. uspešno	0	0
	4. nadpovpr. usp.	3	2

	5. odlično	6	4
Obdelava podatkov (rež. dela)	1. neuspešno	—5	—2
	2. delno uspešno	—2	—1
	3. povprečno usp.	0	0
	4. nadpovpr. usp.	5	2
	5. odlično	10	4

2.4. DOSEGANJE POGODBENIH PLANSKIH OBVEZNOSTI

2.4.1. Skladno s čl. . . . pripada delavcem iz čl. . . ob preseganju pogodbenih planskih obveznosti iz naslova učinka dela dodaten OD, določen na naslednji način:

Kumulativno izvrševanje planirane dinamike v %

100 % — 0 %	108 % — 13 %
101 % — 2 %	109 % — 14 %
102 % — 4 %	110 % — 15 %
103 % — 6 %	111 % — 16 %
104 % — 8 %	112 % — 17 %
105 % — 10 %	113 % — 18 %
106 % — 11 %	114 % — 19 %
107 % — 12 %	115 % ali več — 20 %

2.5. POVRAČILA PREVOZNIH STROŠKOV OB RAZPOREDITVI IN VRNITVI V DOMOVINO

Ob razporeditvi delavca na dela v tujino in ob njegovi vrnitvi v domovino ter do koriščenja letnega dopusta in drugih opravičenih odsotnosti z dela po tem sporazumu pripadajo delavcem prevozniki stroški v višini cene vozovnice za vlak — II. razred, razen če v potnem nalogu ni drugače določeno.

Potni stroški za koriščenje letnega dopusta pripadajo delavcu po 3 mesecih nepretrganega bivanja v tujini.

2.6. DRŽAVNI PRAZNIKI, KI SE PRAZNUJEJO V NDR:

Prazniki NDR:
— 7. oktober

Prazniki SFRJ:
— po letnem delovnem koledarju IMP s tem, da tevalo prazničnih dni ne pre-sega 8 dni v 1 letu.

3.0. ALŽIR

3.1. Seznam karakterističnih del in nalog

Zap. št.	Naziv	RR
1.	Vodja delovne enote	4.30
2.	Tajnica — inkorespondent	2.50
3.	Referent za obračun OD	2.45
4.	Vodja montaž I.	3.85
5.	Vodja montaž II.	3.57
6.	Vodja montaž III.	3.22
7.	Vodilni monter I.	2.95
8.	Vodilni monter II.	2.70
9.	Vodilni monter III.	2.50
10.	Monter specialist I.	2.34
11.	Monter specialist II.	2.20
12.	Monter I.	1.99
13.	Specialist za avtomatiko	3.57
14.	Samostojni usmerjevalec	2.90

3.3.1. Delavcem iz čl. 38 pripada dodatni OD na račun doseganja planskih obveznosti na naslednji način:
Kumulativno izvrševanje planirane dinamike del — po vrednosti v %:

100 % — 0 %	108 % — 13 %
101 % — 2 %	109 % — 14 %
102 % — 4 %	110 % — 15 %
103 % — 6 %	111 % — 16 %
104 % — 8 %	112 % — 17 %
105 % — 10 %	113 % — 18 %
106 % — 11 %	114 % — 19 %
107 % — 12 %	115 % ali več — 20 %

3.2. Merila za povečanje mesečnih OD delavcev iz čl. 41

Delavcem iz člena 41 tega samoupravnega sporazuma, ki opravljajo naloge vodenja, se lahko mesečni OD poveča zaradi dislociranosti gradbišča na naslednji način:

- za dislocirana gradbišča: od 10 do 100 km za
- za dislocirana gradbišča: od 100 do 500 km za
- za dislocirana gradbišča: nad 500 km za

3.3. Merjenje učinka neproizvodnih delavcev — OD na podlagi dosežene stopnje izpolnjevanja planskih pogodbenih obveznosti

3.4. Ocenjevanje individualne uspešnosti delavcev (čl. 40)

3.4.1. Individualna uspešnost delavcev se ocenjuje na način, prikazan v spodnji tabeli:

Stopnja merj. in ocenjevanja	Kvali- teta %	Gospo- darnost %
neuspešno	—6	—4
delno uspešno	—3	—2
povpr. uspešno	0	0
nadpovpr. uspešno	+6	+4
odlično	+12	+8

3.4.2. Svet delovne enote sprejme v gornjih okvirih podrobnejšo opredelitev stopnje merjenja in ocenjevanja za posamezne skupine istovrstnih del in nalog, ki se v delovni enoti opravljajo.

3.4.3. Individualna uspešnost se ocenjuje mesečno in sicer za vsakogar po najmanj mesecu dni nepretrganega dela v tujini.

3.4.4. Ocene individualne uspešnosti se določijo tako, da se po predlogu vodje uskladijo v okviru delovne skupine, oddelka, sektorja, o teh usklajenih predlogih pa v okviru določenih s tem sporazumom odloči svet delovne enote.

3.5. Koriščenje letnega dopusta in prazniki

3.5.1. Delavcu pripada povračilo potnih stroškov po tem sporazumu za potovanje na letni dopust po najmanj 6 mesecih nepretrganega dela v tujini. Del rednega dopusta, ki ga delavec v koledarskem letu iz objektivnih razlogov ni mogel izkoristiti, se prenese v njegovo dopustno kartico za naslednje leto.
Čas potovanja na letni dopust in vrnitve na delo, se ne šteje v čas dopusta.

3.5.2. V Republiki Alžir se praznujejo naslednji prazniki:
— Republike Alžir:

- SFRJ: Novo leto 1. januar
- 1. maj
- 29. november

Iskra-Delta nam je dobavila prvi del računalniške opreme — prostora
zanjo pa še ni

Računalnik prehiteva

Aprila nam je Iskra — Delta dobavila prvi del opreme za novi računalnik. Oprema trenutno vskladiščena čaka, da bo pripravljen sistemski prostor v medetazi upravne stavbe na Titovi 37, kjer bo nameščen novi računalnik. Rok za ureditev sistema je 10. junij. Do konca septembra mora Iskra dobaviti še drugi del opreme, ki jo predvideva prva etapa gradnje našega novega računalniško podprtega informacijskega sistema.

Iskra nam je doslej dobavila: centralno procesno enoto, dva megalniska centralnega pomnilnika s potrebno diagnostiko, pet diskovnih enot s skupno zmogljivostjo 1.500 megabajtov, magnetno tračno enoto, vrstični tiskalnik in osem video terminalov s potrebno komunikacijsko opremo.

Vsa zgoraj navedena oprema bo vgrajena na Titovi 37. Kot smo že uvodoma omenili, pa sistemski prostor še ni urejen, tako da strojev še niti prevzeti nismo mogli, ker bo treba prej preizkusiti sistemsko programsko opremo, za kar pa je treba računalnik instalirati.

Do zamude je prišlo, ker je bilo potrebnih na Titovi 37 nekaj elitev, da smo dobili prostor za novi računalnik. Selitve pa so se zavlekle, tako da se je preurejanje medetaze začelo z zamudo.

Računalnik namreč terja razmeroma zahtevne instalacije za klimatizacijo in električno napajanje, dodatna težava pa je iskanje cele vrste soglasij, ki so v takem primeru obvezna.

Torej lahko računamo, da bo oprema, ki jo že imamo, vgrajena poleti. Do 30. septembra pa mora Iskra dobaviti še dodatno opremo za center in 21 terminalov, ki bodo nameščeni v tozdi.

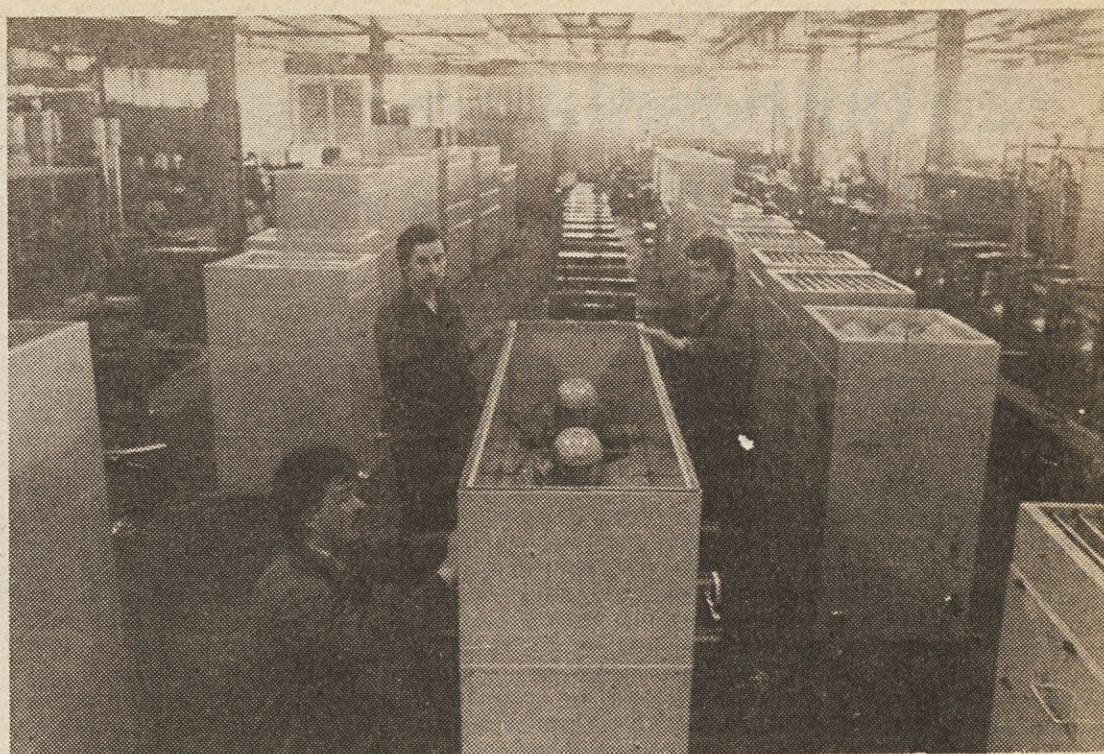
S tem bomo imeli opremo prve faze pod streho. To pa ne pomeni, da bodo takrat vse računalniške obdelave prenesli na nove stroje. Oprema prve faze bo namreč šele omogočila razvoj aplikacijskih programskih paketov. Delavci našega sektorja za elektronsko obdelavo podatkov bodo na njej razvijali nove programe, medtem ko bodo dosegane obdelave še naprej tekale na sedanjem stroju IBM.

Novega računalniško podprtega informacijskega sistema si namreč ne smemo predstavljati le kot kup strojev, pač pa so njegovi bistveni deli programi, ki jih razvijamo povsem na novo in ni mogoče programov za sedanje obdelave kar prenesti na novi računalnik. Seveda bodo novi programske paketi nudili precej kvalitetnejšo obdelavo podatkov.

Zato bo stari IBM še naprej mlet podatke, dokler ne bodo razvite nove obdelave in dokler tozdi s sedanjih obdelav ne bodo prešli na nove. Za to pa bodo tozdi potrebovali tudi opremo, ki jo bomo kupovali v 2. in 3. fazi. Takrat se bodo tozdi opremili z video terminali in tiskalniki, ki jim bodo omogočili takojšen dostop do podatkov. Obenem pa bo seveda treba razširiti tudi centralno procesno enoto, da bo zmogla obdelati vse te podatke.

Denar je tudi pomembna stvar in ne moremo mimo podatka, da so za 1. fazo izgradnje našega novega računalniško podprtega informacijskega sistema združili sredstva vsi IMP tozdi razen Elektromontaže, Montaže Maribor in Elektrokovinarja.

LOJZE JAVORNIK



Klima Celje povečuje svoj izvoz

Celjska Klima bo svoj izvoz letos precej povečala v primerjavi z lanskim letom in sicer predvsem z dobavami opreme za projekte, ki jih izvaja IMP v Iraku. Na naša iraška gradbišča je Klimin toz Industrijska proizvodnja letos že izvozila za skoraj 122.000 dolarjev opreme, do konca leta pa mora dobaviti še za 108.000 dolarjev materiala. To so grelniki raznih izvedb, oljni filtri ter centrifugalni in aksialni ventilatorji.

Klima je letos sklenila tudi posel s firmo Textil Maschinenfabrik dr. Fehrer iz Linza. Ta posel sicer ni velik, toda obetajo si, da bodo s to firmo še naprej sodelovali.

Na tujem pa delajo tudi monterji tozda Montažna proizvodnja, ki so lani končali dela v Libiji, v kratkem pa bodo poslali skupino monterjev v Irak.

Na sliki: Proizvodnja grelnikov za Irak v Kliminem tozdu Industrijska proizvodnja. (Foto: L. J.)

Tozda Montaža, proizvodnja, projektiva je posegel na novo področje: Za Ljubljanske mlekarne so naredili projekt avtomatskega vodenja proizvodnje

Računalnik ničesar ne pozabi, in nič ne zameša

V Ljubljanskih mlekarnah skupina monterjev tozda Montaža, proizvodnja, projektiva (prej Zastopstva) končuje delo na liniji za pasterizacijo in petih skladiščnih cistern. Takšnih objektov so seveda po vsej Jugoslaviji naredili že na desetine, tokrat pa so prvič izdelali tudi projekt za avtomatsko vodenje predelave mleka z mikroprocesorjem.

Najprej opišimo objekt!

V Ljubljanskih mlekarnah so postavili pet cistern (vse so narejene v Alchromu Ruše). Tri, s prostornino po 15.000 litrov so za skladiščenje pasteriziranega mleka ali smetane. Dve 8.000 litrski pa sta za jogurt.

Mleko, smetana in jogurt morajo seveda priti v te cisterne in nato iz njih na polnilne linije, kjer se končne izdelke polnijo v embalažo, kot jo poznamo iz trgovin.

Avtomatizirali bodo naslednje faze procesov:

- Polnjenje skladiščnih cistern z omenjenimi produkti iz proizvodnih linij.
- Praznjenje produktov iz cistern na različne polnilne stroje.
- Prikaz in signaliziranje nivoja v cisternah.
- Krožno kemično čiščenje cistern.
- Krožno kemično čiščenje vseh cevovodov, po katerih tečejo produkti.

Avtomatiziranih bo več kot 70 operacij, ki jih sedaj delavci opravljajo ročno.

Pri tem lahko omenimo, da imajo vsi polnilni stroji, ki jih bo napajal novi sistem, zmogljivost 16.200 litrov na uro.

Projekt avtomatskega vodenja določenih faz proizvodnje so izdelali v naši temeljni organizaciji Montaža, proizvodnja, projektiva na osnovi pridobljenih izkušenj pri izgradnji mlekarne. Pri izdelavi projekta so tesno sodelovali s strokovnjaki Ljubljanskih mlekarne.

»Takšno sodelovanje je naš način dela,« pravi Boštjan Fajdiga, ki je vodil projektiranje novih linij in njihove avtomatizacije v Ljubljanskih mlekarnah. »Pri vseh projektih za mlekarne smo se naprej pogovarjali z naročnikom. Ko zvemo njihove želje in potrebe, jim svetujemo najprimernejše tehnološke postopke in opremo.«

Ob tem velja omeniti, da tozda

Montaža, proizvodnja, projektiva z Ljubljanskimi mlekarnami sodeluje že vrsto let pri gradnji in posodabljanju proizvodnih linij.

Tako so tudi pri projektiranju avtomatizacije najprej skupaj določili delovne operacije, ki so jih nato v tozdu Montaža, proizvodnja, projektiva razčlenili in opisali do zadnje podrobnosti. Programov niso pripravili v našem tozdu Montaža, proizvodnja, projektiva, niti ne bodo oni dobavili računalnika, pač pa bo to opravil drug izvajalec.

Operacije bodo avtomatizirali s posebnimi pnevmatskimi ventili, kakršne zahteva tehnologija predelave mleka. Več kot 170 ventilov bo krmilil mikroprocesor iz komandnega prostora. Vse tehnološke instalacije so v nerjavni izvedbi (Cr-Ni-jeklo) in jih je izvedla naša specializirana montažna grupa.

Izvedba je takšna, da mleko in mlečni izdelki tečejo na polnilne stroje pod prostim padom brez črpalk. Takšna izvedba je cenejša in tudi boljše, ker mlečnih izdelkov (na primer jogurta) ni dobro prečrpavati. Razen tega polnilni stroji zahtevajo dovod mleka pri nizkem tlaku (do pol

bara).

Za montažo pa je tovrstna izvedba težja, ker je treba čim bolj zmanjšati upore v ocevju. Lahko bi bilo, če bi mogli cisterne namestiti višje, toda to ni bilo možno, ker je stavba stara in so se pač morali prilagoditi razmeram.

Zakaj avtomatizirati postopke v mlekarne?

Boštjan Fajdiga pravi, da večji učinek niti ni najpomembnejši razlog. Še pomembnejše je, da avtomatsko vodenje operacij preprečuje možnost napak. Proizvodnja v mlekarne je izredno občutljiva. Mlekar lahko odpre le eno napačno pipo ali pozabi oprati eno samo cev in že nastane velika škoda. Mikroročunalnik pa ima v spominu vse operacije in ničesar ne pozabi, niti ne zmeša.

Z avtomatskim vodenjem bo zagotovljeno učinkovito čiščenje vseh cevi in cistern, tako da bodo tudi končni izdelki boljši.

Seveda pa bo avtomatika posamezne operacije skrajšala, tako da se bo produktivnost povečala. Razen tega bo odpadel velik del zamudnega ročnega dela v vseh fazah proizvodnje, zato bodo lahko delavci več pozornosti posvetili drugim pomembnim opravilom pri proizvodnji mleka in mlečnih izdelkov.

In perspektive ob uspešno zaključenem projektu v Ljubljanskih mlekarnah?

To je zahteven in v tem obsegu prvi projekt avtomatiziranja v mlekarstvu, ki je plod domačega znanja in vključuje velik del domače industrije. S tem je narejen važen korak proti končnemu cilju — osvojitvi področja avtomatizacije v mlekarstvu in podobni procesni živilski industriji, kjer zaenkrat še vla-

dajo uvoženi sistemi.

V Ljubljanskih mlekarnah pa so edina uvožena oprema ventili in nekateri elementi linije za pasterizacijo. Sicer pa je cisterne dobavil Alchrom, tozda Montaža, proizvodnja, projektiva, pa montažni material in ploščne izmenjevalce toplote za kemično čiščenje.

S tem smo prišli še do dveh linij, ki so jih naredili obenem s skladiščnim sistemom za mleko in jogurt.

O Liniji za kemično čiščenje (C.I.P.)

V Ljubljanskih mlekarnah zaključujejo tudi novo linijo za krožno kemično čiščenje tehnološke opreme in cevovodov. To je avtomatsko vodena naprava, ki s časovno nastavljenim pro-

gramom zaporednih operacij poskrbi, da kroži določena količina čiste vode, luga ali kisline od naprave do opreme, ki jo želimo očistiti in nazaj. Čistilna tekočina se sproti ustrezno ogreje in na povratku zopet regenerativno ohladi. Vse instalacije in oprema so izvedene v nerjavni izvedbi.

O Liniji za pasterizacijo mleka in jogurta.

Istočasno zaključujejo tudi novo linijo priprave mleka za jogurt, ki vsebuje paster za pasterizacijo mleka, homogenizator in sistem zadrževanja mleka pri določeni temperaturi. Na tej liniji bodo lahko naredili 5.000 litrov jogurta na uro.

BOŠTJAN FAJDIGA
LOJZE JAVORNIK

Akcija za čisto Ljubljano je zelo koristna

Če bi pa stalno skrbeli za red, je ne bi potrebovali

Če človek vrsto let dela v ustaljenem in poznanem okolju, nima več spodbud, da bi se dnevno oziral predse in ugotavljal spremembe. Tako je moral H. S. sprožiti pogled na počisto dvorišče, ki je bilo prej res leglo vsega grdega. Akcija za »zeleno in čisto Ljubljano« sredi aprila je na sobotni dan mnogim dala v roke metlo in lopate in imeli so dovolj dela, da so napravili primeren red in čistočo. Tako spodobne čistilne akcije ni bilo leto in več in koliko časa jo spet ne bo?

Navade, pravimo, se težko spreminjajo. Vsak dan smo navajeni, da brez pomisleka mečemo kamorkoli vse, kar nam ni več potrebno. Najbolj številni »okraski« vseh tal so cigaretni ogorki, kakor da bi kadilci čutili nujno svetu razkazovati svojo razvado. Čikom za društvo poskrbimo z vso mogočo embalažo, papirjem in drugim, kar ni uporabno.

Tako smo na dan čistilne akcije videli »bitko« za urejeno okolje tovarne, medtem pa se pod streho, po delavnicah, hodnikih in drugod skoraj ni opazila bolj vneta počistočnost. Kamor se ozremo, so smeti, če je le prostor zanje. Marsikam gre po nesnagi naš pogled, česar pa metla ne izbriša.

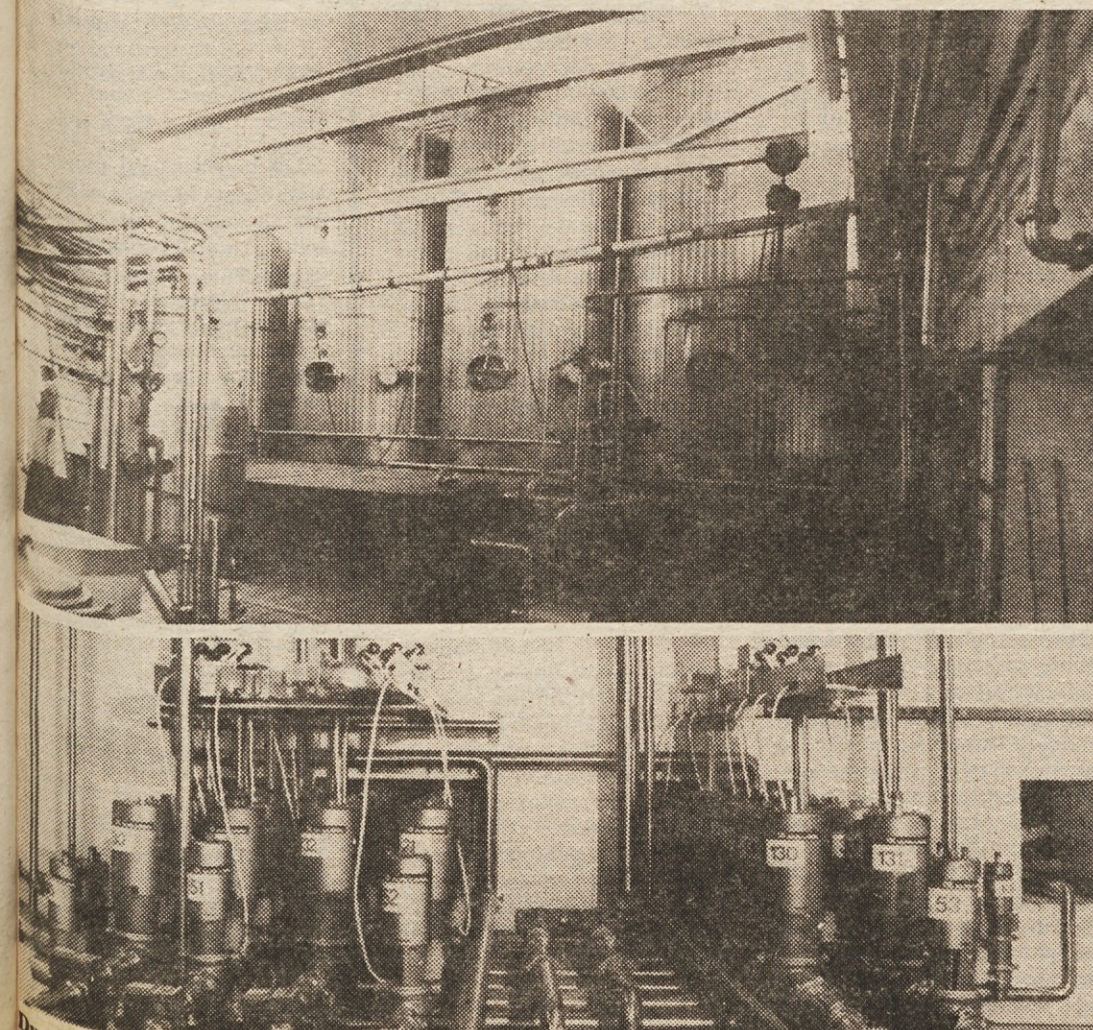
Našega delovnega okolja ne kazijo samo smeti in druga navlaka pač pa tudi razne steklenice, za katere najdejo prostor tudi povsod, kjer je le mogoče, kar je spet slaba slika za občutek reda in snage. Take razvade so že tako zakoreninjene, da nam sploh ni več nerodno, če puščamo vse za seboj »kot svinje drek«. Nič več nam ni neprijetno, če pride kak obisk morda celo poslovno, pa morajo naši gostje skakati čez kupe smeti, se motati po neurejenih prostorih. Mi smo jih povabili, ker bi radi naredili dober vtis, saj vendar živimo od prodaje in denarja za naše delo.

Nad stanjem bi se lahko pritoževali tisti, ki imajo radi red, še bolj pa oni, ki jih nered morda celo ovira ali ogroža pri delu. Vendar pri tej oceni ne smemo ostati. Če rečemo, da nekaj ni dobro, potem smo dolžni poskrbeti, da bo kritizirano postalo dobro.

Če malo bolje pogledamo okrog sebe, nas je lahko ob nesnagi sram. Toda obenem moramo skleniti: Postavimo na priročna mesta posode za smeti! Ne pa tako kot zdaj razne krpe, kartone, in podobno skušamo prodati med ostružki. Vse naj ima svoje mesto! Enako velja tudi za steklenice. V delavnici določimo nekaj mest s podstavki, kamor bi določeni kolegi lahko hodili po to posodo.

Ta dva ukrepa bi lahko še veliko pomenila za lep videz delovnega okolja. Tako ne bi potrebovali letne čistilne akcije, da nas prebudi, ampak bi dnevna skrb za red povsem odpravila to čistilno dolžnost.

FRAN VODNIK



Dva posnetka iz Ljubljanskih mlekarne: Zgoraj nove cisterne, ki so jih vgradili, spodaj pnevmatski ventili, ki jih bo vodil mikroročunalnik.

Nekaj misli o obveščanju ob Zakonu o družbenem sistemu informiranja in naših samoupravnih aktih

Za odločanje potrebujemo točne, razumljive in pravočasne podatke

Uradni list SRS je 24. marca objavil Zakon o družbenem sistemu informiranja. Ta zakon prinaša nekaj pomembnih novosti za opredeljevanje informiranja v združenem delu. Te dni pa obravnavamo tudi spremembe in dopolnitve dveh temeljnih samoupravnih aktov našega sveta — Samoupravnega sporazuma o združevanju v sozd in sozdovnega statuta. Uredniški odbor IMP Glasnika predlaga, da dopolnimo tudi določila o informiranju v našem sozdu.

1. Zakon o družbenem sistemu informiranja in informacijski sistemi v združenem delu

V tem prikazu se bom omejil predvsem na tiste določbe Zakona o družbenem sistemu informiranja, ki so pomembne za združeno delo, torej za nas v tozdih in delovnih skupnostih IMP-ja.

Toda za začetek je treba pojasniti, kaj je družbeni sistem informiranja!

Ko govorimo o informiranju, večinoma najprej pomislimo na časopis, radio in televizijo. V stroki pravimo temu sredstvu javnega obveščanja, ki tvorijo sistem javnega obveščanja.

Toda, če govorimo o informacijah, ki so pomembne za samoupravno odločanje, hitro vidimo, da jih (večinoma) ne zbirajo in objavljajo sredstva javnega obveščanja. Če se ozremo okrog sebe, je jasno, da ne bo podatkov o zaključnem računu hiše iskal v našem časopisu — Glasniku — pač pa v računovodstvu.

Tako imamo tudi v družbi razne službe, ki zbirajo in obdelujejo podatke, ki so nujni za odločanje — samoupravno in siceršnje. Take službe na republiški ravni so: Zavod za statistiko, Zavod za planiranje, Služba družbenega knjigovodstva, itd. Pa ne le te. Podatke zbirajo tudi strokovne službe sisov — na primer Siseot. Pa tudi Narodna banka in še mnoge druge institucije.

Skratka, cela vrsta služb zbira različne podatke in dogaja se, da različne službe terjajo od istih delovnih organizacij enake ali podobne podatke. To je neracionalno, ker terja od dajalcev podatkov veliko nepotrebnega dela in ker najbrž res nima smisla, da dve različni službi početa isto in isto. Še bolj nerodno je, če dve različni ugledni instituciji objavljata različne podatke o isti zadevi. Na primer o uvozu in zvozu je pred časom Narodna banka objavila ene podatke, Carina druge, Siseot pa tretje. Kako potem usmerjati tako pomembno področje, kot je izvoz-o-uvozna politika? Da bo jasno: Do takšnih razlik ne prija le zaradi napak pač pa tudi zaradi različnih načinov in metod zajemanja in obdelave podatkov.

Da bi podatke zbrali smotno, da bi jih obdelovali na enoten

način in tako zajamčili objektivnost, je bil sprejet Zakon o družbenem sistemu informiranja.

Ker pa imamo tudi v tozdih, delovnih organizacijah in sozdu razne službe, ki zbirajo in obdelujejo podatke, govori Zakon tudi o njih. Te službe — računovodske, plansko-analitske in druge po eni strani dajejo podatke raznim službam v občini in republiki in se tako vključujejo v sistem družbenega informiranja; po drugi strani pa te službe dajejo podatke delavcem in organom upravljanja.

O tem govori Zakon o družbenem sistemu informiranja v 25. členu, kjer piše:

»V organizacijah združenega dela mora biti izvajanje dejavnosti družbenega sistema informiranja urejeno tako, da pravočasno zagotavlja delavcem v vsakem delu delovnega procesa in v vsaki temeljni organizaciji združenega dela informacijsko osnovo za kar najbolj popolno in kvalificirano odločanje o vprašanjih njihovega dela in drugih interesih, za uresničevanje njihovih samoupravnih pravic in skupnih interesov ter za nadzor nad izvrševanjem sklepov in odločitev ter dela vseh organov in služb v organizacijah združenega dela in drugih oblikah združevanja dela in sredstev ter za uresničevanje oblasti in upravljanje drugih družbenih zadev.

Na zahtevo delavcev, njihovih delegatov ali organov upravljanja morajo informacijske službe zagotoviti pravočasno tudi podatke iz drugih informacijskih služb.

Za vzpostavljane in delovanje informacijskih služb v skladu s prvim in drugim odstavkom tega člena je odgovoren poslovodni organ oziroma tudi drug organ določen z zakonom in samoupravnim splošnim aktom.

Sicer pa Zakon govori večinoma o tem, kako morajo delovati službe v občinah in predvsem na republiški ravni. Kot že rečeno, je glavni namen tega zakona zagotoviti smotno in učinkovito zbiranje in obdelavo podatkov, tako najdemo v njem določbo, da si dolžan dajati podatke informacijskim službam le, če je to predpisano z zakonom, odlokom ali samoupravnim splošnim aktom (5. člen).

1) Pripravi bi treba katalog podatkov, ki bo omogočal pregled nad podatki in dostop do njih. V katalogu morajo biti navedeni podatki, ki jih zbirajo in

združujejo informacijske službe in opisana njihova vsebina, način uporabe, hranjenje, dostop in varovanje. Metodologijo za vodenje katalogov podatkov bo predpisal Republiški komite za informiranje, ki bo vodil tudi skupni katalog podatkov za vso republiko (19. člen).

2) Pripravi bi treba tudi samoupravni akt o tistih podatkih, ki jih je treba posebej zaščititi in varovati. (9. člen) S tem želi zakonodajalec preprečiti primere, ko s sklicevanjem na zaupnost podatkov ljudem omejujemo dostop do informacij. Presoja o tem, kateri podatki zaradi poslovne tajnosti ali drugih razlogov ne morejo biti dostopni vsakomur, ne more biti prepuščena posamezniku, pač pa bo to treba opredeliti v samoupravnem aktu.

2. Kako naj bo informiranje opredeljeno v Samoupravnem sporazumu o združevanju v sozd IMP in Statutu sozda.

Ko je uredniški odbor razpravljal o teh vprašanjih, je sprejel nekaj usmeritev:

1) Predlagamo, da v Samoupravnem sporazumu in Statutu uvedemo tudi pojem družbenega sistema informiranja, kot sem ga opisal v prvem poglavju tega članka. Doselej je bilo to področje informiranja zajeto v naših samoupravnih aktih le posredno. Pri tem pa opozarjam, da izvora »družbeni sistem informiranja« ne uporabljamo, pač pa pišemo o »informacijskem sistemu za samoupravno in poslovno odločanje«, ker mislimo, da bo to ljudem, ki se z informatiko podrobneje ne ukvarjajo, bolj razumljiv izraz.

2) Uveljavljamo instrumente za vpliv delavcev na celotnem področju informiranja v sozdu IMP.

V Samoupravnem sporazumu in Statutu dosledno uporabljamo »vpliv delavcev«, čeprav se v razpravah o sistemu družbenega in javnega informiranja običajno uporablja »družbeni vpliv«. Naši pravniki so nas opozorili, da bi bil izraz »družbeni vpliv« v naših samoupravnih aktih dvoumen.

Družbeni vpliv se v družbenem delu zagotavlja tako, da so organi upravljanja (na primer delavski svet) sestavljeni dvolosno: ob delegatih iz vrst kolektiva so tudi zunanji člani. To velja za dejavnosti posebnega družbenega pomena, med katerimi so tudi časniki, radijske in televizijske hiše in tudi informacijske službe s področja družbenega informacijskega sistema.

Naš Glasnik pa je interno glasilo delavcev IMP, zato ni potrebno, da bi zagotavljali druž-

beni vpliv z zunanjimi člani v uredniškem odboru. Potrebno in nujno je, da zagotovimo vpliv delavcev na naše glasilo. Isto velja tudi za celotno področje samoupravnega in poslovnega informiranja v IMP.

Vpliv delavcev na izdajanje in urejanje IMP — Glasnika smo imeli že doslej preko uredniškega odbora, zdaj pa ga širimo na celoten sistem informiranja v sozdu.

3) Delavci naj bi uveljavljali svoj vpliv preko odbora za obveščanje, ki bo obravnaval vse področje samoupravnega in poslovnega informiranja, obenem pa bo tudi oblikoval uredniško politiko našega glasila, to je IMP — Glasnika. V odboru bo imela vsaka delovna organizacija po enega delegata, poleg njih pa bo v odboru še delegat sozdovega delavskega sveta in sindikalne koordinacije, vodja Oddelka za informiranje v delovni skupnosti sozda pa bo avtomatsko član odbora za obveščanje.

Odbor za obveščanje bo torej sestavljen tako kot sedanji uredniški odbor Glasnika. S tem ustanovljamo organ, ki bi imel poleg urejanja glasila še precej drugih nalog.

Priznati moram, da obstajajo tudi drugačni pogledi. Nekateri strokovnjaki za informatiko menijo, naj bo uredniški odbor Glasila specializiran organ, ki se ukvarja samo s časopisom, medtem ko naj drug organ obravnava in usmerja sisteme obveščanja.

Dosedanje izkušnje uredniškega odbora so, da sploh ni mogoče poglobljeno govoriti o časopisu, ne da bi obravnavali tudi načelne probleme informiranja in delovanje informacijskih sistemov, torej bo le v korist časopisu, če delovno področje uredniškega organa tudi »uradno razširimo«. Takšno stališče je oblikoval tudi Republiški sindikalni odbor za informiranje in politično propagando in že lani smo preverili tudi, ko smo obravnavali Poročilo o izdajanju IMP — Glasnika. Smo se pa dogovorili na uredniškem odboru, da bomo temu vprašanju posvetili še posebno pozornost in preverili mnenja tako znotraj IMP, kot tudi stališča pristojnih institucij in strokovnjakov v republiki. To je tem bolj potrebno, ker obenem predlagamo, da bi ukinili komisijo za informiranje.

4) Samoupravni sporazum o združevanju in Statut sozda IMP iz leta 1978 sta določala, da je na ravni sozda komisija za informiranje, v kateri so delegati vseh tozdov. Njeno delovno področje je bilo obravnava celovitega informacijskega sistema, poleg tega pa je obravnavala tudi temeljna izhodišča za izdajanje IMP Glasnika.

Na prvi pogled je najbrž čudno, da na eni strani govorimo o krepitvi delavskega vpliva na področju informiranja, hkrati pa ukinjamo komisijo za informiranje, ki je vsaj številčnejši organ kot predlagamo, da bi bil odbor za obveščanje.

Toda člani uredniškega odbora menimo, da niti s komisijo, ki bi imela delegate vseh tozdov, še zdaleč ne bi dosegli tako širokega vpliva na obveščanje, kot ga želimo. Predlagamo raje neke vrste piramidno odgovornost: delegati sozdovega odbora za obveščanje naj bodo odgovorni odborom za obveščanje v delovnih organizacijah, ti pa tozdovskim komisijam za obveščanje. Tako bi člani odbora za obveščanje dobili trdna (delegatska) tla pod nogami in bi prihajali na sestanke oboženi s stališči tozdov in delovnih organizacij. Zdaj, ko imamo le uredniški odbor, so njegovi delegati v glavnem prosti strelci: Le redko jim kdo kaj svetuje, naroči, ali jih na kaj opozori, v glavnem delajo, kakor se sami znajdejo. Upajmo, da bo bolje, ko bomo imeli odbor za obveščanje!

5) Predlagamo, da v samoupravnem sporazumu o združevanju v

Obveščanje po naše

Zapisniki so izginili z oglasnih desk

Učimo se vedno, vrha ne dosežemo nikoli. Da pa imamo vsaj minimum vsega, kar moramo vedeti in se po tistem ravnati, ni odvisno samo od nas, ampak tudi od drugih dejavnikov. Ljudje so pri tem na prvem mestu. Vsak je lahko vesel, če ve, da je njegov znanec, ali celo prijatelj na poteh, kjer se izkaže s svojo aktivnostjo, naj si bo to pri delu ali na drugih poljih človekovega delovanja v splošni in svoji prid.

Zelo radi namreč pravimo, da ima vsak sebe najprej rad, potem pa druge. To pa ne drži vedno, ker smo vsi ljudje kot neka celica, ki skupno deluje. Tudi če izstopamo, smo del celote, da skoraj nevede delamo za druge, obenem pa tudi zase.

Pred leti smo se tako radi ustavljali pred oglasnimi deskami, kjer so bili izobešeni zapisniki sej delavskih svetov in tudi drugih organov, sindikata itd. Tako smo ob branju spoznavali dejavnost ljudi, ki smo jih volili, obenem pa tudi vedeli za posameznike, kako delujejo kot naši predstavniki in s tem potrjujejo razvoj delavskega samoupravljanja, v katerem moremo edino videti naše mesto za sedanjost in razvoj. Te oblike informiranja so nam dajale gradivo, da smo ocenjevali, kako nam gre in tudi na kakšen način naj bi šlo naše delo vnaprej. Te oblike pogostega obveščanja so nas nekako tudi vzgajale, da smo se bolj tudi čutili privržence kolektivu in čutili svojo vlogo v njem, kar je tudi z moralnega stališča zelo važno, kajti iz tega izhaja, v kolikšni obliki hočemo tudi sodelovati pri delu, ob raznih odločitvah itd.

Zato pa se sedaj počutimo kar nekam omejene. Na oglasnih deskah že dolgo ni več zapisnikov s sej in sestankov, tako da smo nekako postali del stroja ali pisalne mize, razgledanosti po kolektivu in delu pa ni. To sedanje stanje, rekli bi, neinformiranosti nam jemlje nekaj, na kar smo bili navajeni. Res imamo interne informacije, ki pa so postale tudi bolj redke, pa tudi tako redkobesedne, da bi bolj skoraj ne mogle biti.

In kje je vzrok za to? Mar ne peša dolžnost do samoupravljanja, da se ga razvija, bogati, kar pomeni razvijati človekovo raven znanja in sodelovanja. Niso v tem zmanjšanju informiranja kali birokratizma, ki se zadnje čase pojavlja v naši družbi in ima tako svoje robove tudi v kolektivih, da se bolj razmišljajoči lahko sprašujejo, zakaj se nam zmanjšuje informiranost?

F. V.

sozd IMP zapišemo, da dosega skupne razvojne cilje v sozdu tudi z enotnim informacijskim sistemom za samoupravno in poslovno odločanje. Menimo, da je ta sistem ena od vezi, ki nas vežejo, in da tudi prispeva k našemu razvoju.

6) V Statutu sozda smo napisali načine obveščanja delavcev za samoupravno odločanje. Jasno smo napisali, da vse potrebne podatke in gradiva pripravljajo strokovne službe na različnih področjih — od računovodske in planske, do kadrovske in informativne. Vsaka strokovna služba mora skrbeti za pravočasno in redno pripravo gradiv, ki morajo biti razumljiva in popolna.

Informativni oddelek v delovni skupnosti sozda pa ima dvojno vlogo: Na eni strani tudi sam pripravljajo gradiva s svojega področja, na drugi strani pa oblikuje predloge za razvoj celovitega informacijskega sistema in izboljšave posameznih oblik obveščanja. To dela informativni oddelek na osnovi stališč in predlogov odbora za obveščanje, s čemer se uveljavlja vpliv delavcev na obveščanje.

7) Določila o izdajanju IMP Glasnika smo nekoliko skržili, kar bomo to podrobneje razčlenili v Pravilniku o izdajanju glasila. Zapisali smo le, da odbor za obveščanje vsako leto oblikuje vsebinske in materialne smernice za izdajanje Glasnika in jih predloži v obravnavo delavskemu svetu sozda, sindikalni koordinaciji in odboru za obveščanje v delovnih organizacijah in tozdih. Konec leta pa odbor oceni izvajanje smernic in to oceno prav tako predloži v širšo obravnavo. Na osnovi tako preverjenih in potrjenih smernic odbor oblikuje vsebino vsake številke, ki jo je dolžan izvajati odgovorni urednik s strokovnimi in honorarnimi sodelavci.

3. Kako naprej?

1) Uvodoma sem že napisal, da bomo zaradi Zakona o družbenem sistemu informiranja, pa tudi novega Zakona o javnem informiranju, ki ga pripravljajo, morali v sozdu, najbrž tja do tozdov, napisati nekaj novih samoupravnih aktov.

To bo katalog informacij, pravilnik o posebej zavarovanih podatkih, pa tudi pravilnik o izdajanju glasila, saj je naš dočakal že lepo starost in ga bo treba uskladiti z novimi predpisi in dognanji.

Danes je še prezgodaj reči, kaj vse bomo pisali. Uredniški odbor pa meni, da bi bilo dobro, če bi

lahko celotno področje obveščanja uredili v enem pravilniku.

Ni se tudi bati, da ne bi dobili gradiv — vzorčnih pravilnikov — ki jih pripravljajo strokovnjaki. Menimo pa, da moramo izhajati iz naših razmer. Zato pripravljamo anketo o obveščanju v sozdu IMP, ki jo bomo objavili v Glasniku, da bo lahko nanjo odgovarjal vsak bralec. Bomo pa tudi anketirali strokovne službe, ki zbirajo podatke in analizirajo gradiva, ki krožijo po naši hiši. Tako nameravamo omogočiti širšo razpravo o obveščanju v sozdu in s tem vpliv delavcev na obveščanje. Vse to pa z namenom, da bi bila gradiva za samoupravno odločanje samoupravljalcem čim bolj razumljiva in popolna.

2) Prav bi bilo, če bi tudi v naših delovnih organizacijah in tozdih ustanovili odbore za obveščanje na ravni sozda brez prave podlage.

Po razpravi na seji uredniškega odbora, 22. marca zapisal: LOJZE JAVORNIK

ZAHVALE

Ob boleči izgubi očeta se toplo zahvaljujem sodelavcem za izrečeno sožalje in spremstvo na zadnji poti.

Janez Stanovnik

Ob boleči izgubi moje mame Geta Margarete, se iskreno zahvaljujem vsem sodelavcem ter Osnovni organizaciji sindikata TOZD Ogrevanje vodo- vod za podarjeno cvetje ter izrečeno sožalje.

Posebno pa se zahvaljujem sodelavcem v Iraku, ki so mi omogočili takojšnjo vrnitev v domovino.

Še enkrat hvala vsem.

Đuro Žeželj

Ob smrti moje mame Franciske Lenarčič se zahvaljujem sodelavcem iz delovne skupnosti sozda IMP in Interne banke za podarjeni venec in spremstvo na njeni zadnji poti.

Hčerka

Majda Beltram

Ob boleči izgubi dragega očeta Ignaca Kraševca se iskreno zahvaljujem Osnovni organizaciji sindikata TOZD TEN Telekomunikacije in sodelavcem za darovano cvetje, izraze sožalja in spremstvo na njegovi zadnji poti.

Anica Bobič

Brez energije ni moči

Toda ne jej med delom!

Imamo dobre in slabe navade, pri hranjenju pa smo večinoma kruti do sebe, posebno pred odhodom na delo. Do zadnje minute so mnogi v postelji, nato trk na prevozno sredstvo do službe in lakota se vleče skoraj celo dopoldne. Le manjši odstotek se jih odzove notranji potrebi za okrepitev, to je pa spet nekako neorganizirano tudi med delovnim časom.

Zdravniki že dolgo vedo in opozarjajo (mnogi pa tega očitno ne verjamejo), da je obilen zajtrk neobhoden, če hočemo biti pri umskem in fizičnem delu res produktivni. Vsi točno vemo, da si z delom vzdržujemo življenje in njegove potrebe, da poleg lastnega dela ne moremo nič pričakovati, če pa, je seveda to na račun koža drugega. In ko imamo dolžnosti in tudi pravice pred očmi, potem ne bomo nasedali lakonskemu sklepu: »Meni se zjutraj ne prileže jesti.«

In, če zdaj pomislimo, koliko stvari smo se morali naučiti, da delamo sebi in drugim v korist, potem bi se morali navaditi tudi primernega zajtrka. Ker pa je sedanji delovni čas malico »porinil« tja med deseto in pol dvanajsto uro, je to zelo odmaknjen čas, da bi se pri delu dobro počutili, zato so v tovarni dali pred začetkom dela pol ure možnosti, da si kdo privoščiti kak sendvič in brezalkoholno pijačo. To možnost pa

je zaradi kasnejšega prihoda na delo izkoristilo razmeroma malo zaposlenih. Nekateri pa to jutranjo malico potegnejo globoko v delovni čas, lahko do pol ure. Če bi sesteli te primere, bi gotovo našli na desetine nedelovnih ur, kar za urejeno proizvodnjo ni opravičljivo.

Človek se vpraša, zakaj ne bi malce razdelili na dva dela na jutranjo in opoldansko. Za tiste, ki doma ne zajtrkujejo (in nekateri te možnosti zares nimajo), je treba najti rešitev, da osemnurni delavnik s polurnim časom za malico ne bi bil kršen, ko prav sedaj mnogo govorimo, kako je naša storilnost še nizka. Vzrok te nizke storilnosti pa so tudi minute in ure, ki jih delavci zapravijo, ko podaljšujejo malico.

Varamo pa se tudi, če si za zajtrk privoščimo le kavo in cigareto, kajti to dvojje je bolj škodljivo, kot če si tega ne bi dovolili.

S tem pogledom na obnašanje, se nekateri najbrž ne bodo strinjali, toda, če upoštevamo, da večina zna ločiti čas dela in malice, potem se bodo morali temu prilagoditi tudi posamezniki, ker izkoriščanja človeka po človeku že dolgo ne priznavamo. Izkoriščanje pa je tudi, če si nekdo na račun drugega privoščiti krajši delovni čas — oziroma daljšo malico.

FRAN VODNIK



Sodelavci iz Iraka so nam poslali tudi posnetke naših amaterskih gledališnikov v akciji.

Kulturno življenje v Iraku

Pod »Šotorom« navdušujejo

Eni igrajo nogomet, drugi košarko, tretji namizni tenis... MI PA BOMO IGRALI NA ODRU, je vzkliknil Rafko Drašler. Res! v veselju družbi se je misel izoblikovala in dobila korenine pri prvi napisani igri.

Umetniško društvo ŠOTOR je dobilo ime po krstni uprizoritvi komedije ZAPOR. Ta igra je bila predstavljena ožjim sodelavcem v naših skladišnih prostorih na Abu Greibu.

Umetniško društvo Šotor je amatorsko. Vse igre so izbirne in napisane s številnimi omejitvami zaradi prostora, kostumov, časa in drugih momentov.

Igralci so naši sodelavci, ki še nikoli niso nastopali pred občinstvom in je današnja uprizoritev njihov prvi javni nastop.

Tako je dne 22. 2. 1983 Matica Sedlak predstavila Umetniško društvo Šotor iz Abu Greiba v Iraku. Igrali so tri igre s skupnim naslovom »VESELOIGRA«. Zvezdica večera, kot jih je imenoval režiser, so svoje vloge odlično odigrali. Trema je bila tako izvirno prekrita, da so jo tudi bolj zahtevni gledalci priznali, da so svoje delo na odru opravili na zelo visoki ravni.

Vse igre so bile nagrajene s ploskanjem in glasnim vzklikanjem. Trimo dvorana se nikdar ni bila tako nabito polna, kot je bila 22. 2. 1983.

Kratka vsebina iger:

Prva igra je nosila naslov SLUŽBENA POT. Govori o ne-

zvestobi mladoporočencev. Njun notranji nemir je tako močan, da morata drug drugemu razodeti resnico. Za odkrivanje resnice pa uporabita tretjo osebo.

ZAMENJAVA CELICE je bil naslov druge igre. Opazovali smo delo zaporniškega duhovnika. Zahteval je priznanje za umor od človeka, ki je bil zaprt samo zato, ker je pil in grobo žalil ženo.

Zadnji del VESELOIGRE pa je nosil naslov PREMIERA. Predstavila nam je človeka, ki je želel pred upokojitvijo vsaj enkrat nastopiti pred občinstvom. Njegova slava je bila bedna. Na PREMIERI se je tako prestrašil, da je tudi profesionalnega igralca zbegalo.

Približeval se je praznik žena — 8 marec. Kadrovska služba je v ta namen pripravljala proslavo in v program vključila tudi Umetniško društvo Šotor. Kaj

naj bi predstavili, je bila naša odločitev.

V slavnostno pripravljeni TRIMO hali na Abu Greibu se je ob 15. uri pričel kulturni program. Tov. Herga je v svojem govoru osvetlil dogodke, zaradi katerih praznujemo Dan žena. Tekst je bil prebran tudi v arabskem jeziku za naše iraške sodelavce.

Drugi del programa so predstavili otroci naših sodelavcev. Recitacije, pesmi in ples so bili čudovito izbrani. Tov. Čeraničeva je bila za svoje delo z otroci poplačana s toplim aplavzom. Ta del je bil za matere najlepši.

Zadnji del prireditve je opravilo Umetniško društvo Šotor. S skupnim naslovom »MOJI ŽENI« je bil program deljen. V resnem delu je tov. Roman Pravič prebral črtno »ZMAGA«, ki je bila napisana prav za to prireditev. V zabavnem delu programa pa smo odigrali 3 igre. Zadnja, ki je nosila naslov »ČEBELICA«, je bila igrana prvič in posvečena ženam za 8. marec 1983.

Ekipa Umetniškega društva

Spomladanski športni utrip

Medtozdovska srečanja, trimske lige

Blizu je čas poletnih športnih iger IMP. Zato po dogovoru koordinacijskega odbora sozda IMP v delovnih organizacijah v aprilu, maju in juniju pripravljajo medtozdovska tekmovanja, da bi tako čim več delavcev pridobili k aktivnemu rekreativnemu udejstvovanju.

Delavci pa se vključujejo tudi v občinska trimska tekmovanja ter še nadalje gojijo tradicionalna športna srečanja. Kegljaki mariborske Montaže, koprške Montaže, OV in obeh tozdov Trata so se v začetku maja pomerili v četverboju. V nekaterih tozdih se dokaj programsko pripravljajo na poletne športne dejavnosti. Mnogi delavci so aktivni v športnih klubih, nekateri pa se vključujejo v priložnostne organizirane športne akcije.

Ne smemo pa spregledati IMP-jevih planincev, ki že od januarja dalje organizirajo tovari-

ške pohode po okoliških planinskih poteh. Pri vsem športnem udejstvovanju pa je vključenih premalo deklet in žena. Posebno aktivni so mladinci, ki imajo predvsem v maju, mesecu mladosti, mnogo športnih srečanj.

Poletne športne igre bodo v malem nogometu, kegljanju, streljanju, namiznem tenisu, odbojki, košarki, balinanju, šahu in rokometu. Programe za te igre pripravljajo športni referenti v delovnih organizacijah.

M.P.

Naše ekipe spet na ŠIG

Še nekaj let nazaj so se delavci IMP aktivno in uspešno vključevali v športne igre gradbincev, po reorganizaciji IMP pa je v nenačrtovano vključevanje za športne igre gradbincev splahnela in tako zadnji dve leti nastopa IMP na teh igrah le s posameznimi ekipami delovnih organizacij v krajih, kjer je organizirano panoško tekmovanje. Tudi letos se je IMP vključil v športne igre gradbincev z nekaj ekipami. Tako so Promontovi kegljaki kegljali v Kopru. Delavci Celjske Klime se bodo udeležili športnih iger gradbincev v Celju v malem nogometu. V Mariboru bodo IMP-jevci balinali. Odbojko pa so odigrali v Novem mestu, kjer je bil organizator športnih iger gradbincev Pionir. Številčnejšo udeležbo pa pričakujemo na zimskih in poletnih športnih igrah gradbenih delavcev prihodnje leto.

M.P.

Stanislav Uštar v stiski ni ostal sam

Zgodila se je nesreča, sodelavci so mu pomagali

Veliko nas je v Iraku, po zadnjih podatkih več kot tisoč. Veliko je tudi osebnih avtomobilov, veliko oddaljenih gradbišč, veliko tudi tistih, ki so vsak dan na cesti. Ravno te ceste, te neskončne vožnje po ozkih pušćavskih cestah delajo skrbi.

Skrbi delajo tudi nedisciplinirani pešci, nedolžni otroci. V nevarnosti smo torej mi, ki veliko potujemo od enega gradbišča do drugega, od ene lokacije do druge. Na teh nevarnih poteh doživimo marsikaj nepričakovane, nenavadnega, včasih tudi žalostnega, kar ti celo življenje ostane v spominu. Ravno ta nevarnost je doletela našega sodelavca, pridnega in vestnega monterja vodovoda Stanislava Uštara iz TOZD OV. Povožil je otroka. Do smrti!

Uštar je bil v Iraku več kot leto dni. Začel je kot monter vodovoda, na lastno željo pa je predsedal med šoferje tovarnjaka. Dolgo časa je križaril po Iraku, dolgo časa menjal prenočišča in bil dolgo časa vzoren voznik.

Cetrti marec 1983 je bil petek. Prost dan in žena na obisku. Priklikala, da se razgleda Irak. »Pick Up« in naravnost Kerbala — sveto mesto. Prijetna vožnja, vse do nekaj kilometrov pred Kerbalom.

Ravna cesta štiripasovnica, precejšnja hitrost. Z leve strani nenadoma otrok čez cesto. Umikanje na desno, zaviranje, ma-

kadam. Nič ne pomaga. Otroka na pokrovu motorja in takoj zatem ob avtomobilu. Nepremičen. Policija, starši otroka, bolnišnica, zelo hitro. Pomoč zaman. Otrok je ponoči umrl.

Po iraških zakonih dolgoletna zaporna kazen. Čez en mesec je Uštar planiral vrnitev domov. Kakšna smola!

No, naše vodstvo je na potezi. Odvetniki, pogovori, zahteva po 8000 iraških dinarjih za izpustitev iz zapore. Dosežemo 6700 ID. Denarja ni, privatna vožnja in problemi.

Solidarnostna akcija čez noč. Sodelavcu je treba pomagati. V dveh dneh se je zbralo na P-202/D3 800ID, na KOL-7 550 in na ostalih projektih 3700ID. Nekaj je prispeval sam Uštar, ostalo sindikat.

Solidarni smo tudi v Iraku.

Znamo marsikaj, sposobni smo vsega, če hočemo.

Želimo samo, da Uštarjev primer ostane osamljen, da podobni neprijetni trenutki ne prizadenejo nikogar več.

ZORAN BAREŠIČ

Dva iraška strojna inženirja sta bila na strokovnem izpopolnjevanju v IMP

Zgradili smo objekte, šolamo strokovnjake

V četrtek, 21. aprila, so imeli v našem Projektivnem biroju majhno slovesnost, ko so se projektanti poslovili od dveh iraških strojnih inženirjev, Janana Azisa in Abdullaha Mohammeda, ki sta bila na enome-sečnem strokovnem izpopolnjevanju v Ljubljani. Kot se spodobi, ni manjkalo ne jedače ne pijače in pristrčno razpoloženje je dokazovalo, da so bili oboji zadovoljni — tako oba Irčana kot njihovi IMP-jevi monterji in prijatelji. Irčana sta zdaj na izpopolnjevanju v PMI, kjer bosta do konca meseca.

To je bil prvi primer, da sta se v naši organizaciji izpopolnjevala iraška strokovnjaka. Ni pa to naključje, saj oba delata kot vzdrževalca na objektu, kjer smo klimatizacijo projektirali in montirali mi.

Inž. Janan Azis je star 26 let, diplomiral pa je pred dvema letoma na univerzi Mosul. Kot vzdrževalca na objektu, ki ga je gradil IMP, sem ga najprej vprašal, kako delujejo naprave, ki smo jih zmontirali.

»Klimatizacija dela O.K.« se je zasmel. Nato pa se je razgovoril o svojem študiju v Ljubljani: »Tu sem bil mesec dni in s programom sem zelo zadovoljen. Dobil sem res mnogo informacij. Zelo hvaležen sem inž. Janku Gregoriču, dr. Dragu Goliju in inž. Mitji Drašlerju, pa tudi vsem drugim, ki so mi pomagali.«

V Iraku delajo seveda tudi mnoge svetovno znane firme, zato sem inž. Janana Arisa vpra-

šal, kako bi primerjal delo in odnos jugoslovanskih podjetij in še posebej IMP-ja z drugimi. Takole je rekel:

»Pogovarjal sem se z nekaterimi podjetji, ki imajo predstavnika v Bagdadu, pa mi niso hoteli dati podatkov o svojem delu in opremi. Ko pa sem prišel na IMP, nisem imel teh težav. Na vsa vprašanja sem dobil primerne odgovore. Zelo sem zadovoljen, ker sem zvedel zares marsikaj koristnega. Zato sem prepričan, da bomo še naprej sodelovali, kajti pri nas v Iraku imamo še mnogo načrtov.«

Inž. Abdullah Mohammed pa je diplomiral v Basri, prav tako leta 1981. Tudi on je bil s programom zelo zadovoljen: »Prvi teden sva študirala hladilne sisteme. Videla sva, kako dela vaš Projektivni biro in se prepričala, da imate precej zelo sposobnih strokovnjakov. Zame je bilo posebej zanimiv študij hladilnih sistemov in izračunavanja para-

metrov za hlajenje in gretje. Tudi obisk v tovarnah Klimat in TIO je bil zanimiv.«

Mentor iraških strokovnjakov med njihovim izpopolnjevanjem v Ljubljani je bil inž. Janko Gregorič. Tudi on je bil zadovoljen: »Bila sta zelo disciplinirana, redno sta hodila na delo, resno študirala in imata tudi dobro predznanje. Mislim, da si lahko takšnih stikov z investorjem le želimo. Mi pa smo se tudi potrudili, da bi jima ponudili čim bolj uporaben program in smo po teoretični predložitvi vsake snovi delali tudi praktične izračune in pregledali tudi vso projektno dokumentacijo Kola 7.«

Skratka, iraška strokovnjaka sta se res pri nas osredotočila na delo, kar dokazuje tudi odgovor na standardno vprašanje, koliko Slovenije sta si ogledala in kako jim je všeč.

Inž. Janan Azis je rekel: »Videl sem precej krajev. Bil sem na Bledu, v Portorožu, ogledal sem si Postojnsko jamo (zelo je lepa!) in še nekaj krajev, katerih imena sem pozabil. Toda študijske snovi je za precej mesecev, jaz pa se moram vrniti domov in tako nisem imel dovolj časa, da bi si lahko ogledal vašo deželo.«

L.J.



Slovo od iraških kolegov, ki sta bila na strokovnem izpopolnjevanju v Projektivnem biroju. Desno v ospredju sedijo (z desne): inž. Janko Gregorič, inž. Abdullah Mohamed in inž. Janan Azis.

Se vam zdi Glasnik dolgočasen?

Pričakujemo vaše članke, komentarje ali vsaj ideje in predloge!

Dopisujte v Glasnik!

F.K.

Tekmovanje kovinarjev v Murški Soboti

Bliskovi in Panonijini kovinarji zasedli vsa prva mesta

V soboto, 26. aprila so se zbrali tudi soboški kovinarji na četrtem proizvodnem tekmovanju v Srednješolskem centru Murška Sobotica. Sodelovalo je 37 tekmovalcev iz delovnih organizacij LIV Rogaševci, Slovenija ceste — Tehnika, Blisk in Panonije. Nastopili so strugarji, rezkalci in varilci v MAG in TIG postopku. Najprej so imeli preizkus teoretičnega znanja in sicer iz svojega poklica, varstva pri delu in samoupravljanja.

IMP-jevci iz Bliska in Panonije so na občinskem tekmovanju pobrali vsa prva mesta: Med strugarji je zasedel prvo mesto Franc Zelenko iz Panonije, med plamen-skimi varilci Franc Vagi iz Bliska, med rezkalci Marjan Janež iz Panonije in med orodjarji Ivan Sreš iz Panonije, med varilci TIG Zdenko Kovač iz Bliska in v MAG varjenju Ivan Casar iz Panonije. Zmagovalec je čestital predsednik občinskega sindikata svetla Štefan Pintarič in jim izročil plakete in knjižne nagrade.

Najboljši se bodo udeležili republiškega tekmovanja, ki bo v Kranju in na Jesenicah od 27. do 29. maja.

Zdravnik in bolnik morata sodelovati

V IMP-jevi ambulanti dela od druge polovice januarja letos zdravnik Borut Čizman, ki je prišel iz bežigradskega zdravstvenega doma, kjer je eno leto delal v osnovnem zdravstvenem varstvu oziroma v splošni nujni medicinski pomoči. Da bi ga predstavili bralcem Glasnika, sem ga naprosila za kratek pogovor.

Novi IMP-jev zdravnik je že lani spoznal razmere v tej ambulanti, ko je en mesec nadomeščal zdravnika Šteblaja v času njegovega dopusta.

»V obratno ambulanto IMP so me premestili zato, ker do sedaj nisem imel stalnega delovnega mesta,« je dejal, ko sem ga vprašala, če se mu zdi, da je izbral

prav, ko se je odločil za zaposlitev v naši ambulanti. »S to odločitvijo sem se moral strinjati, ker druge možnosti ni bilo. Vedel pa sem, kam prihajam in sem poznal tako dobre, kakor tudi slabe razmere dela v njej.«

»Spravljate me po dosedanjih izkušnjah v tej ambulanti. V tem kratkem času 3 mesecev spozna-

vam delo in ljudi, ki prihajajo v našo ambulanto. Menim, da je za delo v njej pomembno, da najdemo bolnik in zdravnik pravi stik ter da si zaupata in sodelujeta pri zdravljenju. Z ljudmi je sicer tako, da smo različni in tako srečujem v vsakdanji praksi take, ki v resnici potrebujejo pomoč ali nasvet, nekaj je pa tudi takih, s katerimi ne najdem pravega stika oz. jim samo bolniški stalež pomaga do ozdravitve. Mislim, da mora dober zdravnik zainteresirati bolnika za njegovo zdravje, da se potem zdravi sam oziroma ga poučiti, da do obolenja oz. nesreče sploh ne pride. Sploh je področje preventivne dejavnosti zapostavljeno, premalo naredimo za preprečevanje nesreč pri delu. Slišim, da sedaj v ta namen uvajate rekreacijo delavcev med delovnim časom. Ta je sigurno koristna za tiste ljudi, ki so izpostavljeni statičnim obremenitvam in jih stalen položaj skeleta in mišic utruja.

Preventivnega dela je v naši ambulanti manj in to predvsem zato, ker se iz dneva v dan več IMP delavcev zdravi v naši ambulanti. Zato mislim, da bi v prihodnosti bilo potrebno zaposliti zdravnike specialiste medicine dela bodisi v polnem delovnem času ali samo nekaj ur dnevno samo za preventivna dela.

Med boleznimi prevladujejo sedaj boleznimi zgornjih dihalnih poti, poleg tega pa so skozi vse leto najbolj pogosta obolenja skeleta in gibal, poškodbe mehkih tkiv, skeleta in oči ter obolenja prebavnega trakta. Delo je zadosti zanimivo. Pomanjkanje moderne opreme in pa slaba prostorska razporeditev ambulante, kakor tudi pomožnih prostorov pa onemogoča, da bi razširili obseg dela. Upam, da bo problem ambulante (s katerim se odgovorni delavci IMP ukvarjajo že dolgo let) letošnje leto resnično rešen, saj se pripravljajo adaptacije prostorov na Likoarjevi ulici. Prav tako si želim, da bi v novih prostorih zaželelo tudi zobozdravniško delo, saj opažam, da so zobna obolenja zelo pogosta, zdravljenje pa ob dolgi čakalni dobi počasno in neprijetno za bolnika.

Ob tem, ko se delavci IMP odločajo za novo ambulanto, bi bilo potrebno tudi določiti mentorja oz. skrbnika, ki bi bedel nad ambulanto in na katerega bi se obračali v primeru težav. Čeprav spadamo pod zdravstveni dom Bežigrad, opravljamo marsikaj delo, ki je izključno v interesu IMP in zato ne dobimo nobenih dodatnih sredstev oz. stimulacij. Predvsem mislim tu na strokovno izpopolnjevanje, ki je pri našem delu zelo pomembno, za katerega pa ponavadi ni časa z izgovorom, da ambulanta brez zdravnika oz. sestre pač ne more delati.

Sicer mislim, da je sodelovanje z ostalimi službami v zdravstvenem domu Bežigrad dobro. Sedaj pripravljamo za bolnike z zvišanim krvnim pritiskom seminar, ki jih bo podrobneje infor-

miral o njihovi bolezni.

Delo v ambulanti je utečeno in ga nismo bistveno spremenili. Upam, da bomo v novih prostorih prišli tudi na nov sistem dogovarjanja oziroma naročanja na zdravniški pregled, da bi tako zmanjšali čakalno dobo, ki tudi sedaj, razen v izjemnih primerih predvsem ob ponedeljkih, ni pretirana.

Upam, da bo naslednji pogovor za Glasnik ob otvoritvi nove ambulante.

MARIJA PRIMC

Borut Čizman

Predstavljamo stalne sodelavce IMP Glasnika: Franc Kuhar

»Teme so povsod okrog nas!«

Vsak mesec jih, bralci našega Glasnika, srečujete — naše honorarne dopisnike. Pa sem pomislil, da bi bilo prav, ko bi jih enkrat tudi predstavili, da boste spoznali, kdo so ti ljudje, ki pomagajo, da je naš časopis bolj pester in aktualen.

Eden od teh stalnih dopisnikov je Franc Kuhar, ki nam pošilja vesti in fotografije iz Panonije. Tudi v tej številki lahko najdete njegova prispevka o praznovanju dneva žena in krvodajalcih.



Franc Kuhar

Moram pa reči, da Franc Kuhar ni znan samo bralcem Glasnika. Prav tistega ponedeljka, ko sva se pogovarjala, se je zjutraj na poti v službo oglasil v murskosoboškem dopisništvu Dela in oddal tri prispevke. Kolega v dopisništvu sta mi povedala, da Kuhar ve vse o dogajanju v Petanjcih, kjer je doma, in okoliških vaseh. Redno pa dopisuje tudi v Pomurski vestnik in Večer. Skratka, »Frko« je znan novinar.

Rodil se je petinštiridesetega leta, končal osnovno šolo, v Panoniji naredil tečaj, da je postal polkvalificiran klepar. Doma v Petanjcih ima 1,2 hektara zemlje, ki jo obdeluje po službi in na dvorišču ima gnezdo štokelj, ki so mu v veliko veselje. »Ampak tudi po šihu in tudi poleg kmetovanja mi zmeraj ostane še čas, da kaj napišem,« pravi.

Začel je pred kakšnimi desetimi, morda enajstimi leti, ko je nesel prve članke v Vestnik, nato pa je začel dopisovati še v Večer

in Delo. Ko ga je prejšnji urednik Glasnika Tone Strus povabil, naj kaj napiše tudi za naš časopis, je rekel: »Zakaj pa ne,« in od takrat je stalni sodelavec.

Kako ste začeli?

»Takrat so v naših vaseh gradili dosti gasilskih domov in sploh so imeli mnogo delovnih akcij. In tako sem začel o teh zadevah pisati za časopis. Zdaj pa nadaljujem. Pišem o vsem — od dela gasilcev do mladine.«

Prve članke je napisal kar z nalivnikom. Potem je pred leti kupil pisalni stroj, da lahko oddaja natipkano gradivo. »Tipkati sem se naučil sam,« pravi in še skromno doda: »Saj ne znam tipkati na vse prste, ampak vsaj na nekaj...«

Kje dobite teme za pisanje? »To je še najlažje. Greš v podjetje, pa že vidim kaj zanimivega. Greš po krajevni skupnosti in spet vidiš kaj zanimivega. Potem vprašaš: Kdo, kaj, kje, kdaj in zakaj, tista klasična novinarska vprašanja, in že imaš vse za časopis.«

Pravila novinarske obrti je Kuhar spoznal na seminarjih, ki so jih za dopisnike organizirali v murskosoboškem Vestniku in Večeru.

Res se njegovim prispevkom, ki jih prejmemo v uredništvo, pozna, da ga slovnica včasih muči, toda to je zadeva predizobrazbe in nič takega, česar ne bi mogli popraviti. Pomembno je, da avtor v prispevku napiše glavne podatke in še bolj — da temo sploh opazi. To pa je že treba reči, da Kuhar ima nos za vesti! Če dobijo v Panoniji nov stroj, če izsolajo delavke za delo v kovinski stružnici ali imajo krvodajalsko akcijo, je Frko zanesljivo poleg s svojim fotoaparatom.

Vest je osnovna novinarska zvrst. Marsikateri novinar, pa tudi občasni dopisovalec ali teoretik misli, da je tudi najenostavnejša in najmanj vredna. Sam pa mislim, da so vesti za časopis dragocene ravno zato, ker so osnovna novinarska zvrst.

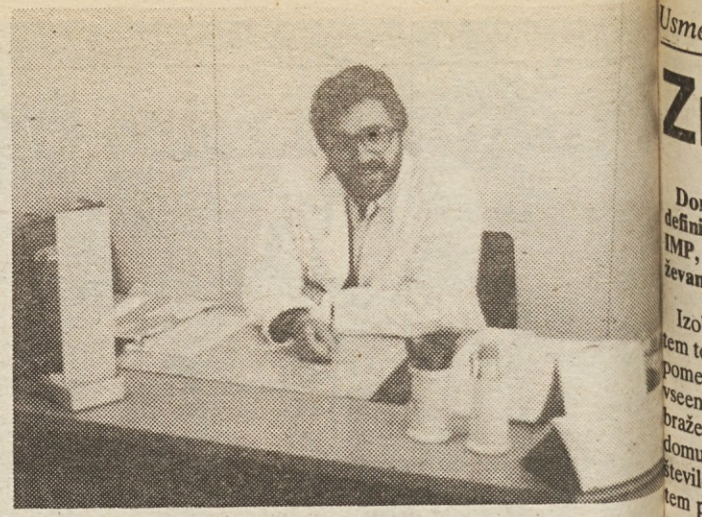
To so kratki zapisi, ki pripovedujejo, kaj se je nekje zgodilo brez drugih okraskov in pridevkov. To je gradivo, ki v časopisih, radiu in na televiziji kaže, kaj se dejansko dogaja. Kako lepo bi bilo, če bi v Glasniku imeli več takšnega gradiva — pa tudi v drugih sredstvih obveščanja. Ne pa, da večinoma beremo in poslušamo, kaj so nekje rekli, pa kaj bi morali in podobno — namesto, da bi brali, kaj so naredili!

Toliko o vestičarstvu nasploh. Kuharja pa sem še vprašal, zakaj sploh piše.

»Iz veselja. Pišem za to, da ljudje zvedo, kaj se dogaja v krajevni skupnosti in delovni organizaciji. Poleg tega, da obdelujem zemljo imam še pisanje za konjička. Lepo je tudi, ker tako pridem v stik z ljudmi.«

Ljudje vas poznajo, da pišete. Se zgodi, da vam tudi svetujejo, katere teme naj bi se lotili? »Zdaj ko me poznajo, se to seveda zgodi. Na murskosoboškem radiu je oddaja »Pet minut humorja« in v njej sem imel že precej tem, ki so mi jih svetovali sodelavci ali znanci.«

F. K.



Na osnovi 9. člena Pravilnika o podeljevanju priznanja sestavljene organizacije Industrijska montažna podjetja objavljamo

Razpis za podelitev priznanj IMP

Priznanja SOZD IMP podeljuje delavski svet sestavljene organizacije združenega dela IMP delavcem in izjemoma tudi učencem SOZD IMP, družbenopolitičnim in drugim organizacijam SOZD IMP, delavcem drugih organizacij, organizacijam združenega dela in drugim organizacijam.

Priznanja se podeli delavcem, družbenopolitičnim in drugim organizacijam SOZD IMP:

1. Za delovanje na družbenopolitičnem področju
 - članom sindikata za večletno prizadevano delovanje v osnovni organizaciji sindikata, konferenci osnovnih organizacij, v koordinacijskem odboru sindikata, v občinski, republiški ali zvezni organizaciji sindikata pri uresničevanju delavskih interesov.
 - članom ZK za večletno uspešno delo v organizaciji ZK
 - članom ZSMS za večletno uspešno delo v mladinski organizaciji
 - osnovni organizaciji ZK, osnovni organizaciji sindikata, osnovni organizaciji ZSMS za večletno učinkovito uresničevanje njihovih nalog.
2. Za delovanje na področju samoupravljanja:
 - delegatom, ki izjemno uspešno delujejo v organih upravljanja na vseh nivojih
 - delegatom, ki izjemno sodelujejo v delu delegacij organov družbenopolitičnih in samoupravnih interesnih skupnosti, ki imajo kreativno vlogo pri vsakdanjem uveljavljanju samoupravnih delegatskih odnosov.
3. Za uveljavljanje družbenoekonomskih načel v poslovanju
 - Delavcem za posebne uspehe trajnejšega pomena:
 - a) pri dvigovanju produktivnosti in izboljševanju gospodarjenja v TOZD, DO, SOZD ali DS
 - b) pri razvijanju tehnologije
 - c) pri razvijanju dohodkovnih odnosov.
4. Za pospeševanje inventivne dejavnosti
 - Delavcem za posebne uspehe trajnejšega pomena:
 - a) pri uvajanju sodobnih metod, znanstvenih, organizacijskih in tehniških dosežkov
 - b) pri pospeševanju razvoja inovacij in racionalizatorstva
5. Za daljše delo na področju razvoja kulture in rekreativne dejavnosti
 - Delavcem za posebne uspehe trajnejšega pomena:
 - a) pri organizaciji kulturnega dela in življenja v TOZD in DS
 - b) pri uvajanju kulture dela
 - c) pri organizaciji športnih dejavnosti in rekreacije
 - Društvom in posameznim ekipam za uspehe trajnejšega pomena pod a, b, c.
6. Za delo in uspehe trajnejšega pomena na naslednjih področjih
 - a) na področju vzgoje in izobraževanja bodočih delavcev
 - b) pri razvijanju strokovnega in dopolnilnega izobraževanja mladine in odraslih
 - c) na področju zdravstvenega in socialnega varstva:
 - za pomembnejše uspehe pri izvajanju preventivnih in kurativnih dejavnosti
 - za posebne uspehe pri razvijanju in izpopolnjevanju socialnega dela
 - za posebne uspehe pri razvijanju in izpopolnjevanju socialnega dela
 - za posebne uspehe pri organiziranju splošnega ljudskega odpora
 - za posebne uspehe na področju civilne zaščite in družbene samozaščite
 - za požrtnost pri reševanju življenj ali družbenega premoženja.
7. Priznanje se podeli delavcem drugih OD, drugim OZD ali drugim organizacijam za:
 - dolgoletno uspešno poslovno sodelovanje
 - za izjemen doprinos k razvoju SOZD IMP ali posamezne njegove organizacijske enote
 - za izjemne dosežke pri uresničevanju posameznih nalog v imenu ali za SOZD IMP, oz. njegove organizacijske enote.

Predlog za podelitev priznanja iz 1. — 6. točke tega razpisa lahko vloži osnovna organizacija sindikata, osnovna organizacija ZK, osnovna organizacija ZSMS TOZD ali delovne skupnosti na osnovi sklepa, sprejetega na sestanku, oz. seji njenega ustreznega organa.

Predlog za podelitev priznanja iz 7. točke tega razpisa vložijo delavski svet TOZD, oz. delovnih skupnosti.

Pisni predlog za podelitev priznanja iz 1. do 7. točke mora vsebovati predvsem:

- osebne podatke predlaganega kandidata, oz. naslov organizacije, ki je predlagana
- pregled dosedanjega dela in funkcij
- utemeljitev razlogov za podelitev priznanj

Predloge za podelitev priznanja SOZD IMP naj predlagatelji pošljejo do 31. 7. 1983 na naslov: SOZD IMP, komisija koordinacijskega odbora sindikata za podelitev priznanj SOZD IMP, Titova 37, Ljubljana.

Zanimivo predavanje

Toksikomanija — bolezen današnjega časa

V okviru usposabljanja za družbeno samozaščito in splošno ljudsko obrambo, je bilo 2. aprila predavanje v hotelu Diana v Murski Soboti.

Udeležili so se tisti, ki niso obiskovali tovrstnih predavanj v svoji krajevni skupnosti. Obsegalo je varnostno-politične razmere in film o protipožarni varnosti zaščite na delovnem mestu. Ob koncu triurnega predavanja pa je doktor Gruškovnjak predaval o toksikomaniji — bolezni današnjega časa.

Orisal je, kako je treba zdravo živeti in se prehranjevati v tovarni doma. Žal, se vse več ljudi prepušča alkoholu, nikotinu in nezdravemu življenju.

Tudi v naši delovni organizaciji je nekaj alkoholikov. Bili pa so tudi primeri, ko so nekateri zbrali moč, se odrekli pijači in so zdaj vzor na delovnem mestu.

Predavatelj je opisal, kako vplivajo na tok življenja alkohol,

kava, tablete — oziroma bolezni toksikomanija, tabletomanija, nikotamija.

To predavanje je bilo kot opomin, saj ne mine dan, da se ne najde alkohol na delovnem mestu, čeprav lahko dobi vsak delavec v menzi vse — od prehrane do pijače (seveda nealkoholne).

Na koncu je predavatelj pohvalil krvodajalce in priporočil drugim delavcem, naj se vključijo v akcijo, saj je vse več nesreč s traktorji ali na delovnem mestu itd.

Res je alkohol cenejši od sokov in drugih brezalkoholnih pijač, vendar cena ni vzrok, saj tudi po zvišanju cen še vedno najdemo polne gostilne.

F. K.

Kaj pa obratno — ali se tudi kdo razjezi, če mu ni kar pišete?

»Tudi to se zgodi, če kogotiziram. Na primer, ko sem Glasnik napisal o smeteh v varniškem dvorišču, so me vnoji vprašali, zakaj pišem o Tisti, ki se čutijo prizadeti. Zdaj se pogledati nočejo. AMP, ravno ta članek je nastal iz budo sodelavcev, ki so »Daj to v časopis, ker res ni da se tako dela.«

Prejste rekli, da pišete iz lja. Dobite pa tudi honorar.

»Ja, dobim, Toliko, da k filmi in material za izdaj slik.«

Slike namreč tudi povsod sam. Takole pravi:

»Naučil sem se pri Ladu aranžerju v Potrošniku. K njemu sem nosil razvijal filme. Tudi sem imel še beiretto, preprosto aparat, ampak nekako je opozarjal na napake pri izbi. Mi je pa že na začetku svetl naj si kupim nov fotoaparati. Vprašal sem ga, zakaj, pa rekel, naj pridem k njemu v službi. Nekaj je ravno aran in mi je razlagal o fotograf Tako pred osmimi leti sem rabljenega nikona. Takrat drugi časi in fotoaparati se seveda dosti cenejši kot dan. Tudi čisto v redu ni bil, pa nesel v Ljubljano popraviti. uro sem čakal in petdeset sem dal. Kaj je mojster delal za zaveso, ne vem, aparat dobro dela še vedno.«

Potem je Kuhar doma shrambi napravil temnico, dobro, da ima sorodnika zidarja, da mu jo je naredil. Ampak ima menda vsak Pomurc tega sorodnika zidarja.

»Pa ne pozabite napisati slikam samo za časopis, da imel kakšnih problemov za davkarje, mi je še rekel koncu. LOJZE JAVORNIK

Boris Škrjanec iz Panonije

Že 52-krat je daroval kri

Boris Škrjanec, manipulator Panoniji, se je odločil prvič kri leta 1955 in to v Ljubljani, je bil v bolnici operiran, okrog njega težji bolniki.



nenehno potrebovali transfuzijo krvi. Tako se je Boris Škrjanec odločil in daroval kri v bolnici. Od takrat je postal stalen kri dajalec. Doslej je daroval kri že 52-krat. Pravi, da bi se moral to akcijo vključiti več zdravnikov, posebej mladih. Kri je nenadomestljiva in rešuje življenja, saj jo potrebujemo vsi, ki se zaradi nesreč pri delu in cestni. (Foto: frku.)

Usmerjeno izobraževanje ogroža delo našega Izobraževalnega centra

Zmanjkalo jim bo učencev

Domžalski Izobraževalni center, ki je tozdr skupnega pomena, kar je definirano tudi v samoupravnem sporazumu o združevanju v sozd IMP, opravlja dejavnost dijaškega doma učencev IMP ter izobraževanja IMP-jevih delavcev.

Izobraževanje delavcev se je v tem tozdu začelo šele lani. Kljub pomembnosti te dejavnosti pa je vseeno primarna usmeritev Izobraževalnega centra v dijaškem domu, kar je povezano tako s številom delavcev, zaposlenih na tem področju (skupaj 24 delavcev: 8 vzgojiteljev, 6 kuharic, ekonom, vodja kuhinje, 3 snazilke, nočni čuvaj, hišnik, perica, direktor, administrativni referent, ki delajo skoraj stoddotno na potrebe dijaškega doma), kot tudi s prostorskimi zmogljivostmi in s pridobivanjem celotnega prihodka oziroma povzročenjem stroškov poslovanja.

Dijaški dom v Domžalah se je leta 1975 vključil v tedanjo delovno organizacijo IMP. Pobudo za to vključitev so dali IMP-jevi montažni in proizvodni tozdi z ljubljanskega območja, ki so potrebovali urejeno oskrbo za svoje učence. V tistem času je imela domžalska Kovinarska šola možnost vključiti se v sistem IMP, vendar pa ni prišlo do takšne odločitve, saj IMP-jevi tozdi tedaj niso čutili potrebe po kompleksni povezanosti vzgojno izobraževalnega procesa od šole prek dijaškega doma do tozda.

TOZD Izobraževalni center je vse od leta 1975 do šolskega leta 1980—1981 povečeval število učencev. Spomladi leta 1981 pa je prišlo do absurde situacije, ko je bilo v dijaškem domu kar 110 učencev, čeprav naj bi bile zmogljivosti glede na stroge normative Republike Izobraževalne skupnosti samo 180 učencev. Do takšnega prekoračenja števila učencev je prišlo zaradi povečanih zahtev tozdrov uporabnikov teh storitev, saj so le ti dobili večino učencev pridobili iz oddaljenih krajev Slovenije in iz drugih republik.

V šolskem letu 1981—82 pa se je število učencev zmanjšalo na 230. To zmanjšanje pa še ni bilo prisilno, saj je bilo interesentov precej več od tega števila. Manj učencev so sprejeli na pobudo koordinacijskega odbora tozda Izobraževalni center, ki ga se-

stavljajo delegati vseh tozdrov uporabnikov storitev dijaškega doma. 230 učencev je namreč število, ki odraža tako ekonomsko mejo poslovanja, kot je tudi v skladu s nekoliko ohlapnejšimi normativi Republike Izobraževalne skupnosti.

Teh 230 učencev je bilo v dijaškem domu celo šolsko leto 1981—1982, vendar pa je bilo že lanske pomladi čutili, da bo število učencev v naslednjih letih bistveno manjše. Vzrok za to pa je sistem usmerjenega izobraževanja, ki pogojuje razdrobljenost šol istih usmeritev po vsej Sloveniji za razliko od dotedanjega sistema, ko so bile šole za posamezne poklice koncentrirane samo na nekaj krajih.

Zato pa so se bistveno zmanjšale migracijske potrebe pri šolanju potrebnih kadrov za IMP. V šolskem letu 1982—83 je v dijaškem domu v Domžalah samo okoli 210 učencev, od katerih jih je okoli 120 iz tretjega letnika, ki jih v naslednjem letu ne bo več, ker bodo v letošnjem juniju zaključili šolanje. Že v tem šolskem letu bi moralo biti po planu tozda Izobraževalni center v dijaškem domu 225 učencev. Vsako zmanjšanje števila učencev pa pomeni hud pritisk na poslovanje tega tozda zaradi izpada realizacije iz naslova oskrbnin, kar je zelo pomembno zaradi visokih fiksnih stroškov tozda. To se je pokazalo že pri periodičnem obračunu za letošnje prve tri mesece, ko je tozdr Izobraževalni center kljub 90-odstotnim osebnim dohodkom glede na enako obdobje lanskega leta, komaj pokril vse tekoče stroške poslovanja.

Po pogovorih s tozdi uporabniki storitev Izobraževalnega centra je delovna organizacija IZIP ugotovila, da lahko tozdr Izobraževalni center v šolskem letu 1983—84 pričakuje največ 110 IMP-jevih učencev. V naslednjih šolskih letih pa se bo to število še zmanjševalo. Kratkoročna rešitev se ponuja v spremembi učencev in delno tudi

učenec iz kamniške Veterinarske srednje šole. Teh dijakov naj bi bilo 110, kar pa vseeno ne reši popolnoma položaja Izobraževalnega centra, saj bo moral le ta ponuditi nekoliko nižjo ceno oskrbnine, kot velja za učence IMP, in sicer zaradi močne konkurence ljubljanskih dijaških domov, ki imajo večinoma še precej prostih zmogljivosti.

V naslednjih letih se torej tozdu Izobraževalni center obeta zelo slabi pogoji poslovanja. Zato bo potrebno pri reševanju nastalih problemov poseči po sistemski rešitvi. Nespregledljivo je namreč, da skozi visoke cene oskrbnin (zaradi zmanjšane števila učencev IMP) pokriva izpade v realizaciji tozda IC le tisti IMP-jevi tozdi, ki si kljub sistemu usmerjenega izobraževanja prizadevajo za čim večje število svojih učencev v dijaškem domu, medtem ko ostali tozdi na ta način ne prevzemajo nikakršnih obveznosti. Med tozdom Izobraževalni center in tozdi uporabniki namreč še vedno velja samoupravni sporazum o medsebojnih pravicah, obveznostih in odgovornostih, ki ureja tudi materialno stran medsebojnega sodelovanja.

V času, ko zaradi družbenih iskanj po boljšem sistemu izobraževanja prihaja do tega, da tozdr Izobraževalni center plava v težave, je potrebno, da v skladu z omenjenim sporazumom vsi tozdi, ki so od leta 1975 na osnovi svojih želja in potreb pridobivali določene koristi od opravljenih storitev dijaškega doma v Domžalah, v teh težavnih letih Izobraževalnemu centru tudi pomagajo, saj so medsebojno povezani v skupno urejeno kadrovske vzgojno verigo.

Rešitev za težavno prehodno obdobje Izobraževalnega centra je v tem, da poleg normalne cene oskrbnine tozdi uporabniki prispevajo še delež, ki bo pokrival določene fiksne stroške poslovanja tozda Izobraževalni center. Takšno odločitev bo potrebno sprejeti toliko bolj, ker se je poslovni sistem IMP že izjasnil o potrebi, da se ta vzgojno izobraževalni kompleks v Domžalah obdrži.

MARIJA PRIMC

V spomin Darinki Kušar

Zaradi zahrbtnosti bolezni si morala oditi od nas, čeprav si bila v letih, ko bi še lahko s svojim delovnim prispevkom in bogatimi izkušnjami pomagala, da bi svoje delo boljše opravljali. Ni še minilo 2 meseca, odkar si začasno zaradi bolezni pustila svoje delo z veliko željo, da čimprej ozdraviš in se vrneš, saj si kljub bolezni vztrajala na delovnem mestu in z veliko mero samoodpovedovanja premagovala bolezen in opravljala svoje vsakodnevno delo. Vendar pa je bila bolezen močnejša in težko se bomo sprijaznili s tem, da se nikoli več ne vrneš med nas.

V IMP si se zaposlila že leta 1957 in si tako sodila med tiste delavce IMP, ki so vsa najboljša leta svojega življenja žrtvovali za dosego ciljev, ki so si jih zastavili. V vseh teh letih si preživljala tako dobra kot tudi slaba leta, vendar pa nikoli nisi pomislila, da bi

odšla, da bi pustila v težkih trenutkih svoje sodelavce same. Nasprotno, v takih časih si jih vedno bodrila, da so vztrajali na začetni poti in tako uspehi niso izostali. 26 let dela v isti organizaciji mora pustiti sledove in tako so te vsi poznali kot vestno in zanesljivo delavko. Vedno si delala na mestih, kjer si s svojim delom predvsem izdatno pomagala sodelavcem, da so lažje, boljše in učinkoviteje opravljali svoje delo. Posebno, ko si opravljala delo vodje pisarne TOZD Elektromontaža in po reorganizaciji IMP zadnjih 5 let v DO EMOND si imela težko nalogo pomagati direktorju TOZD in DO, da je lahko svoje delo opravljal čim bolj učinkovito in v skladu z zahtevanimi cilji.

Kljub težkim nalogam si vedno z veseljem opravljala to delo in ni ti bilo žal nobene napore, da je le bilo delo v redu in pravočasno oprav-

ljeno. Zaradi svojih delovnih in človeških vrlin si bila povsod cenjena tako med sodelavci kot tudi med poslovnimi partnerji. Za svoje dolgoletno delo si dobila ob 30-letnici IMP tudi družbeno priznanje, odlikovana si bila z medaljo dela za dolgoletno delo pri izgradnji in razvoju IMP.

Čeprav bi v letošnjem letu tudi že dosegla delovna leta za odhod v pokoj, nisi nikoli o tem razmišljala in tudi sodelavci nismo računali s tem, da bi odšla, saj si bila pred nastopom bolezni polna energije in vsa zagnana za delo. Tako pa ves tvoj dolgoletni trud ni bil poplačan s tem, da bi v miru uživala sadove svojega dolgoletnega dela.

Zato se ti zahvaljujemo za ves tvoj prispevek k razvoju TOZD Elektromontaža, DO EMOND in IMP.

Sodelavci iz
DO EMOND

Obraz iz kolektiva

Nadure brez rezultatov?

V tozdu ISO Slovenske Konjice sem za pogovor za rubriko Obraz iz kolektiva poiskala osemindvajsetletnega visokokvalificiranega elektromonterja Erika Mihelaga, ki je v ISO že od svojega petnajstega leta in opravlja delo skupinovodje v električni delavnici. Njegova skupina šteje 9 delavcev in opravlja dela pri izdelovanju nizkonapetostnih in visokonapetostnih razdelilnih plošč.

Erik se je odločil za poklic elektroinstalaterja zato, ker je tudi njegov oče električar in pa zato, ker je čutil veselje do tega poklica, ki ga sedaj z veseljem opravlja. Pravi, da se s sodelavci dobro razume in tako glede dela in razumevanja s sodelavci v tozdu ni problemov. Problemi pa so v osebnih dohodkih, ki glede na zahtevnost dela niso ustrezni. Motnje pri delu povzroča pomanjkanje materiala, kar se pozna pri plasiranju izdelkov na tržišče.

Motijo ga nekatera ravnanja v tozdu. Eno takih ravnanj je na primer tole: Obratovodja je dal na komisijo za medsebojna razmerja predloge za povišanje relativnega razmerja za delavce v elektrodelavnici. Njegov predlog

pa je zavrnil kolegij v tozdu. »Mislim, da je obratovodja tisti človek, ki naj bi mu verjeli, saj pozna vse delavce in ve, kdo dela in kdo ne,« je dejal Erik Mihelag.

Sprašuje se, zakaj je v tozdu še vedno zelo veliko režijskih delavcev, kljub temu, da je o tem problemu veliko govora na nekaterih sestankih, potem gre spet vse po starem in se nič ne spremeni.

— Kakšno se vam zdi informiranje v tozdu?

Informiranje v tozdu še ni najboljše, saj o nekaterih pomembnih zadevah, o katerih bi delavci morali biti seznanjeni, sploh nič ne vedo. Tako so na primer delavci zvedeli za odhod direktorja tozda v Irak šele tedaj, ko je

bilo vse rešeno glede odhoda.

Delavci tudi niso seznanjeni o tem, kakaj kljub temu, da delajo nadure, ni realizacije. Sicer pa so delavci informirani o dogajanjih v IMP prek Glasnika, o dogajanjih v tozdu pa z zapisniki sestankov, ki so izobešeni na oglasni deski v poslovni stavbi tozda ISO.

Erik je aktiven na družbenopolitičnem področju, saj je bil član izvršnega odbora sindikata, član samoupravne delavske kontrole, član komisije za družbeni standard v tozdu, na terenu je bil član nekaterih komisij v mladinski organizaciji v krajevni skupnosti. Družine še nima. Veliko prostega časa porabi pri gradnji hiše, zato se s športom ukvarja samo za rekreacijo tako z nogometom, kot tudi s smučanjem. Na kulturnem področju občasno obišče kakšno kinopredstavo in spremlja televizijske programe. Njegov cilj je zgraditi hišo in ustvariti družino.

M. P.

KAKO REŠUJEMO STANOVANJSKE PROBLEME? • KAKO REŠUJEMO STANOVANJSKE PROBLEME? • KAKO REŠUJEMO STANOVANJSKE PRO

Promont: V Ljubljani letos ni manjših stanovanj — velika pa so predraga

V delovni skupnosti delovne organizacije Promont, v tozdih OV in Klima montaža rešujejo stanovanjska vprašanja svojih delavcev po sedaj veljavnem pravilniku. Predlagane so bile nekatere spremembe oziroma dopolnitve pravilnika o zadovoljevanju stanovanjskih potreb, ki pa še niso bile obravnavane na zborih delavcev in ne sprejete na referendumu. Letos so z natečajem za uveljavljanje pravic na osnovi meril za dajanje stanovanjskih posojil, ki je trajal od 15. februarja do 16. marca, razpisali posojila iz sklada skupne porabe po finančnem računu za leto 1982. Natečaj je bil razpisan za posojila za izgradnjo ali rekonstrukcijo stanovanj v lasti delavca ali njegovega zakonca in za rekonstrukcijo stanovanja. Razpoložljiva finančna sredstva tozdrov z možnostjo koriščenja do konca leta 1983 so bila naslednja: v tozdu OV so znašala 11.472.106,61 dinarjev, v Klima montaži 8.012.805,75 dinarjev, v delovni skupnosti Promonta pa 2.896.931,05 dinarjev.

V tozdu OV so zbrali 58 prošenj za vse oblike reševanja stanovanjskih potreb, od katerih je bilo 8 prošenj za nakup stanovanja, 15 za izgradnjo, 28 za dograditev, 5 za adaptacijo, v eni prošnji pa je delavec prosil za dodelitev posojila delovni organizaciji zakonca OV-jevega delavca, eden delavec pa je prosil za dodelitev stanovanja.

Komisija za reševanje stanovanjskih vprašanj je predlagala, da se vsa razpoložljiva sredstva dodelijo posilcem ter izoblikovala ustrezen predlog, ki ga bo sindikat OV s pripombo posredoval delavskemu svetu v potrditev. Prošnjo delavca za dodelitev stanovanja bodo v tozdu obravnavali po razpisu za dodelitev prostih stanovanj v tozdu OV. Že pred dvema letoma je tozdr namensko vložil finančna sredstva v banki za nakup rezerviranih stanovanj v Rapovi jami. Ta sredstva so jami. Ker še vedno ni pridobileno gradbeno dovoljenje, ker je predvidena cena kvadratnega metra stanovanja, ki je bila v letu 1981 še okoli 30.000 dinarjev, porasla letos že na 45.000 dinarjev ter zaradi velikega števila in velike skupne vsote zaprosenih finančnih sredstev, je komisija za stanovanjske zadeve v tozdu OV predlagala delavskemu svetu tozda, da bi sproščena sredstva razdelili posilcem.

Na razpis za stanovanjska posojila in stanovanja se je v tozdu Klima montaža prijavilo 27 prošilcev, med katerimi jih je pet prošilo za po-

sojilo za nakup stanovanja, pet za novogradnjo, 11 za dograditev, 4 za adaptacijo, 1 za soudeležbo organizaciji združenega dela zakonca in 1 za dodelitev stanovanja. Komisija za reševanje stanovanjskih vprašanj v Klima montaži se je odločila, da bo delavskemu svetu tozda predlagala, naj tozdr kupi tri rezervirane garsonjere v Rapovi jami.

V delovni skupnosti skupnih služb delovne organizacije Promont se je na razpis za stanovanjska posojila oziroma za dodelitev stanovanj prijavilo letos 11 prošilcev, od teh za posojilo za nakup stanovanja eden, za dograditev šest, 4 pa za adaptacijo.

Glavni problemi, s katerimi se srečujejo stanovanjske komisije obeh navedenih tozdrov in delovne skupnosti DO Promont, so v težki gospodarski situaciji v Jugoslaviji nasploh, zaradi česar je prizadet osebni standard delavcev in s tem njihove možnosti za nakup stanovanj ali gradnjo hiše in v tem, da letos v Ljubljani in okolici ni stanovanj z majhno kvadraturo, ki bi jih mogli kupiti tozda Klima montaža, OV in delovna skupnost Promonta in jih dodeliti svojim delavcem z nizkimi osebnimi dohodki.

Dodatni problem je nov način prodaje stanovanj prek Zavoda za izgradnjo Ljubljane, ki zahteva, da organizacije združenega dela kupujejo stanovanja in pokrivajo finančno konstrukcijo po že vnaprej določeni shemi. Ozdi naj bi potem ta stanovanja prodajala delavcem, ki so se že pojavljali na Zavodu za izgradnjo Ljubljane kot interesi za nakup stanovanj. Ozdi pa na tak način kupovanja stanovanj niso pripravljeni, ker njihovi pravilniki kaj takega ne predvidevajo. Zato bo potrebno pravilnike o reševanju stanovanjskih vprašanj spremeniti in dopolniti ter v njih natančneje določiti odnose in način nakupa in prodaje stanovanj delavcem.

Delovna skupnost sozda: Pet stanovanj v Rapovi jami

V delovni skupnosti sozda je sedaj v javni razpravi predlog pravilnika o reševanju stanovanjskih vprašanj delavcev, ki bo sprejet v letošnjem letu.

Letos je komisija za reševanje stanovanjskih vprašanj v delovni skupnosti sozda reševala stanovanjska vprašanja po določbah sedaj veljavnega pravilnika, vendar je hkrati že poizkušala dodeljevati stanovanjska posojila po predlogu novega pravilnika. Komisija je letos dobila v reševanje 5 prošenj za stanovanjska posojila. Od teh so štirje delavci prosili za posojilo za prenovo stanovanj, eden pa za posojilo za gradnjo zasebne hiše.

Najvišji znesek letošnjih posojil je bil 500.000 dinarjev, najnižji pa 150.000 dinarjev. Dva od petih prošilcev posojil sta v IMP že v prete-

klih letih dobila posojilo, letos pa sta dobila posojilo za dokončanje del na zasebnih hišah. Komisija za reševanje stanovanjskih vprašanj v delovni skupnosti sozda je letos pripravila predlog za razdelitev stanovanjskega posojila v skupnem znesku 1.400.000 dinarjev.

Delovna skupnost sozda je rezervirala za svoje delavce 5 stanovanj v Rapovi jami. V kolikor bo ostalo še kaj denarja za stanovanjske namene, bo letos komisija ponovno objavila natečaj za stanovanjska posojila.

Po sedaj veljavnem pravilniku je doba vračanja stanovanjskih posojil precej neugodna. Plačilna doba kreditov se izračuna v razmerju med trikratnim slovenskim povprečjem osebnih dohodkov za preteklo leto in osebnim dohodkom na člana družine delavca, ki je dobil kredit. Obrestna mera posojila je 4 odstotke, to je tolikšna, kot za bančna stanovanjska posojila.

Stanovanjska komisija nima lahkega dela, saj prosilci često nimajo urejene dokumentacije in pridobljenih soglasij zaradi počasnosti organov, ki le-to izdajajo. Na tržišču ni mogoče dobiti stanovanj za nakup. Cena kvadratnega metra stanovanja pa je zelo visoka (med 35 in 40 tisoč dinarjev za kvadratni meter stanovanja).

Komisija ima še dve nerešeni prošnji za dodelitev stanovanj delavcem z nizkimi osebnimi dohodki, vendar jim delovna skupnost zaenkrat ne more kupiti stanovanj.

MARIJA PRIMC

Delovna skupnost Izip: Lani sprejeli nov pravilnik

V delovni skupnosti delovne organizacije IZIP so lani sprejemali na referendumu nov pravilnik o reševanju stanovanjskih vprašanj.

Na osnovi natečaja, ki je bil objavljen v letošnjem januarju v delovni skupnosti IZIP na oglasni deski, so po tridesetdnevni javni obravnavi sprejeli vloge za stanovanjske kredite.

Delovna skupnost delovne organizacije IZIP je že v prejšnjih letih na zboru delovnih ljudi in delavskem svetu določila politiko reševanja stanovanjskih vprašanj. Tako je delovna skupnost kumulativno zbirala tovrstna finančna sredstva tako, da je letos rešila (ob soinvestiranju v nakup stanovanja) stanovanjske probleme treh mladih družin s kreditom v skupni višini 3.628.000 dinarjev. Razliko od skupno dodeljenih kreditov do višine 4.868.000 dinarjev (to je 1.240.000 dinarjev) pa je delovna skupnost IZIP razdelila za individualne gradnje hiše in za adaptacije.

Prosilci bodo vračali kredite glede na njihove osebne dohodke od 15 do 20 let s 4-odstotnimi obrestmi.

