

## UKREP DRUŽBENEGA VARSTVA

## V DO Ilirija-Vedrog

Delegati občinske skupščine so v sredo 8. novembra sprejeli sklep o začasnih ukrepih družbenega varstva v DO Ilirija-Vedrog. Glavni vzrok je neuresničevanje ukrepov in neizpolnjevanje nalog opredeljenih v sprejetem programu začasnih nujnih ukrepov za realizacijo plana. Vse to se je močno odražalo na poslabšanju rezultatov poslovanja in likvidnostne situacije. Družbena sredstva se torej niso obnavljala, niti se niso povečevala, huje so bili torej oškodovani družbeni interesi. Prav tako so nastopile v tej delovni organizaciji bistvene motnje v samoupravnih organih.

Delavski svet DO Ilirije-Vedrog je že februarja letos sprejel program ukrepov za uresničevanje letošnjega plana. Ob prvem polletju je delovna organizacija dosegla takšno izgubo, za katero predvidevajo, da do konca leta ne bo sanirana, zadolženost delovne organizacije pa se povečuje in presega vse razumne okvire. In čeprav je vodstvo pripravilo strategijo kratkoročnih ukrepov za saniranje stanja, le-tega delavski svet konec septembra ni sprejel. Ob ponujenem kolektivnem odstopu, je delavski svet sprejel le odstop generalnega direktorja in pomočnika zadolženega za marketing.

V prvem polletju je bila količinska proizvodnja nižja za 2 odstotka glede na prvo polletje 1988, celotna realizacija plana je nižja za 18 odstotkov. Zaradi padca kupne moči prebivalstva se je v istem obdobju tega leta prodaja zmanjšala za 10 odstotkov v primerjavi z lanskim, kar ima za posledico velike zaloge končnih proizvodov. Med plačilnimi roki kupcev in poravnanim obveznostmi do dobaviteljev je vse večji razkorak, ki ob visoki inflaciji izniči prihodek. Posledica sprememb na področju zavarovanja plačil pa je, da instrumenta za zavarovanje plačil ne dobivajo več od vsakega kupca. Skratka, situacija v tej eni največjih viških delovnih organizacij je izjemno zaskrbljujoča, kar potrjuje tudi 45,2 milijard izgube po sedmih mesecih, to pa po predvidevanjih pomeni, da bo to naraslo do konca leta na 245 milijard, kar pomeni ob zaključnem računu približno 20 odstoten odpis lastnega kapitala.

Naloga začasnega kolegijskega poslovnega organa, ki ga je skupščina tudi potrdila in ga sestavljajo Rado Cerjak (predsednik), Olivera Brumat, Marjan Cerar, Miha Klešnik, Matija Mavčec in Jolanda Veršič-Zabjek, vsekakor ne bo lahko!

OBRTNIKI NE POZABITE: 23. NOVEMBRA OB 17. URI

## Učenje je donosno delo

V vseh sredinah, ki vedo, da sodobnega gospodarjenja – tehnološkega ali trženjskega, ni več mogoče voditi brez primernih znanj, skušajo storiti vse, da svojim delavcem ali članom omogočijo na organiziran način priti do le-teh. Naše obrtno združenje je prav gotovo med ustanovami, v katerih že prihaja do prepletanja ponudbe izobraževalnih programov. Računalniški tečaji še vedno trajajo. Na zadnjem je sedem obrtnikov in obrtnic osvojilo programa WORDSTAR in LOTUS. Upamo, da so zadovoljni. 260 obrtnikov, ki so vključeni v sekcijo kovinarjev pa je bilo skupaj z delavci povabljeni v izobraževanje za delo z računalniško krmiljenimi obdelovalnimi stroji, znanimi predvsem pod nazivom CNC. Litostrojska srednja šola ima za to izobraževanje pet programov in sicer 4-urni informativni, 20-urni dopolnilni, 45-urni za nastavljalca orodja, 70-urni za strežnika ter 100-urni za tehnologa programerja. Obrtno združenje je zbralo 4 kandidate za prvi, 1 za drugi in, nena-

vadno, kar 5 za peti program. S tem sicer nekoliko prehiteta akcijo, ki jo je marca pričel, upamo pa, da jo bo ta mesec izpeljal Medobčinski sklad za izobraževanje delavcev pri obrtnikih Ljubljana. Ta bo povabil k izobraževanju, za razliko od združenja, le delavce pri obrtnikih in sicer najprej z anketo o njihovem zanimanju, predznanju in času obiskovanja posameznega ali več tečajev, bo pa na to opozoril tudi obrtnike. Na skladu so prepričani, da bodo oboji izkoristili to že toliko časa pričakovano izobraževalno akcijo.

Ker pa nekateri želijo v kratkem času dobiti le nekaj osnovnih vedenj ali tež za nadaljnje razmišljanje, proučevanje, raziskovanje, so se na Obrtnem združenju Vič-Rudnik odločili, da bodo imeli 23. novembra ob 17. uri predavanje o Metodah uspešnega poslovnega dogovarjanja, ponudbi in oglaševanju ter o pridobivanju idej za nove izdelke in storitve.

-sj-

NA OBISKU PRI JANKU IN IVANKI ALIČ NA SETNIKU

## Alak kmalu podjetje

Prošniji zakon o podjetjih tudi drobnemu gospodarstvu zlagoma odpira vrata. Medtem ko je denimo še pred nekaj leti misel, da bi se kak obrtnik (ali obrtna zadruga) preoblikoval v podjetje veljala za pravcati »greh«, je danes to, kot kaže že povsem uresničljivo.

Ugodna zakonodajna klima je prišla kot nalašč tudi Alaku, obrtni proizvodni zadrugi na Setniku nad Polhovim Gradcem, ki se ukvarja s primarno predelavo lesa in izdelavo raznih čistilnih pripomočkov. Tudi ta se misli že v kratkem preoblikovati v podjetje.

»Pogodba o ustanovitvi je že pred podpisom, toda zaenkrat še naprej ostajamo proizvodna obrtna zadruga,« razlaga glavni pobudnik Janko Alič. »Že lani, ko smo se ustanavljali (kot zadruga), smo želeli postati podjetje, a nam takratna zakonodaja tega še ni omogočala.«

Janko Alič je postavil prve temelje obrtni zadrugi že pred leti ko se je ukvarjal s težko mehanizacijo. Ko pa so se zavoljo čedalje huje gospodarske krize, gradnje počasi ustavljale in je uplahnilo povpraševanje po težkih strojih je začel razmišljati o novih dejavnostih.

»Hodil sem po Zahodu in tam odkril več perspektivnih industrijskih panog, ki bi tudi za nas prišle prav. Ena takšnih je bila primarna priprava lesa za lesno proizvodnjo. Pa smo začeli s tem. Strojno smo pripravljali les za proizvodnjo. Uporabljali smo švedsko tehnologijo in jo ustrezno prilagodili našim razmerom. Toda ti programi so (za enega samega obrtnika) postali preobsežni, zato smo zraven pritegnili še dva poslovna partnerja. Tako smo se lansko leto združili v obrtno združno pod skupnim imenom Alak.«

Pod okriljem obrtne zadruge je našla mesto tudi Jankova žena Ivanka, ki že od 1983 leta izdeluje tehnološko zahtevne čistilne pripomočke za široko porabo: za gospodinjstvo, gostinstvo, ladjarstvo (na primer program čistil za jahte in poseben filter v ladjedelništvu) in naftno industrijo. Slednje izvajajo v kooperaciji z Donitom iz Sodražice. To je za Alak pomenilo nekaj novih moči, ki pa niso bistveno dvignile števila redno zaposlenih: teh je v zadrugi še vedno le 15 pa še to z ustanoviteljci vred. Vsi drugi pa so honorarci.

## Novi partnerji iz tujine

V obrtni zadrugi Alak dajejo zdaj vse več poudarka novim tehnološkim postopkom, kjer naj bi čim bolj obrnili ročno delo. Pa tudi navezavi stikov z novimi partnerji. Prav zdaj teče dogovor o dolgoročni proizvodni kooperaciji z nemško-avstrijskim podjetjem Reiter und Ziegler, za sodelovanje pa se zanima tudi firma Mevex iz švedskega Jönköpunga.

Manj spodbudna pa je za zadrugo sama lokacija. Njen sedež je kar šest kilometrov oddaljen od Polhovega Gradca, slaba je cesta in še slabše so avtobusne in telefonske zveze. »Za naše razvojne programe bi nujno potrebovali inženirje strojništva in ekonomiste,« pravi Janko Alič. »Potrebujemo tudi stalno zaposlenega računovodja. Interesenti, ki jih zanima naše delo, se nam javljajo, toda vse po vrsti moti slaba cesta in slaba avtobusna povezava. Nihče pa ne ve zanesljivo, kdaj se bo tu kaj premaknilo na bolje...«

BRANKO VRHOVEC

## Tudi Ljubljana v evropskem gibanju »zdrava mesta«

S pripravo projektov Ljubljana »zdravo mesto« tudi naša slovenska metropola vstopa v evropsko gibanje, ki naj bi skrbelo za telesno, duševno in socialno zdravje mest.

Kot je na tiskovni konferenci (v sredo, 8. novembra) v banketni dvorani Magistrata povedala županja Nuša Kerševan, Ljubljana za to izpolnjuje vse pogoje, saj ima osnovno zdravstveno varstvo, kot eden ključnih vidikov gibanja, tu že prav lepo tradicijo (prav letos praznuje 60-letnico). Poudarila pa je tudi pomen treh samoprispevkov, ki so našemu mestu dali številne zdravstvene, socialne in druge ustanove.

Predstavniki mesta in njegovih zdravstvenih institucij, ki so odgovarjali na vprašanja novinarjev, so bili mnenja, da moramo v akciji za zdravo Ljubljano preseči zdajšnji institucionalni nivo in vanjo vključiti tudi nova društva, alternativna gibanja, stranke ipd. (oglasilo se je že vrčiškarsko društvo s programom za zdravo prehrano!). Skratka, ustvariti je treba zdravo javno politiko.

Svetovna zdravstvena organizacija ugotavlja, da se kljub ogromnim resursom, zdravstveno stanje v svetu ne izboljšuje. Preživljamo nekakšno »krizo uspeha« kot pravijo. Na

samo zdravje vplivajo tudi socialno-ekonomski pogoji. Zato tudi v Ljubljani samo zdravstvo ne bo zmoglo vsega. Pač pa naj bi poleg tradicionalnega zdravljenja in diagnosticiranja, postalo usklajevalac akcij izven svojega ožjega okvira. Skratka, postati mora nekakšen integrativni in edukativni dejavnik, ki bo združeval vse programe in resurse; od zdravstvenega področja pa tja do varstva okolja.

Kar zadeva ekološko plat našega mesta, so predstavniki mesta in zdravstvenih institucij ugotovili, da če se že razmere tu niso izboljšale, pa se vsaj niso poslabšale. Razumljivo pa je, da ima mestno središče drugačno specifično kot periferija. Tako v pogledu zdravja zraka, kot tudi pitne vode (sama Ljubljana-mesto denimo nikoli ni bila brez pitne vode, medtem ko za izvenmestna področja tega nikakor ne bi mogli trditi). Marsikaj bo še treba postoriti tudi za zmanjšanje prometnega hrupa. Pa še za kup drugih malenkosti.

Vsem, ki so si naprtili skrb za bolj zdravo Ljubljano, je jasno, da zgolj prizadevanja na mestni, občinski in institucionalni ravni ne bodo mogla rešiti vsega. Zato naj bi v projektu nujno našel svoje mesto tudi sleherni posameznik.

B. VRHOVEC

V DO HOJA

## Zahteven program prekvalifikacije

V DO Hoja so se v preteklosti srečevali tako z izgubami v eni ali drugi temeljni organizaciji. Pri razreševanju svoje problematike so se lotili tako delnega prestrukturiranja proizvodnje, drugačne organiziranosti in delitve dela med TOZD-i. Ob teh ukrepih pa so se soočili z zelo slabo kadrovsko strukturo. Ocenili so situacijo in ugotovili, da je potrebno pristopiti k načrtovanemu usposabljanju kadrov, ki jih bo podjetje potrebovalo za izpolnjevanje vseh funkcij po vzpostavitvi nove organiziranosti in novega koncepta gospodarjenja.

Podrobno so izdelali program, ki v proces izobraževanja vključuje približno petino vseh delavcev, ki se usposablja na različnih nivojih za različne stopnje potreb. Današnja kvalifikacijska struktura na vseh nivojih zelo odstopa od zahteva-

ne strukture. Tako je delavcev s prestopenjsko kvalifikacijo 172 preveč, delavcev s sedmo stopnjo pa 14 premalo. V primerih pridobitve izobrazbe lesarja in obdelovalca lesa druge stopnje gre za 8 do 12 mesečno izobraževanje, ostalo pa so funkcionalna in dopolnilna izobraževanja. Program bodo izvajali Srednja lesarska šola, Center za permanentno izobraževanje Cene Štupar in sama Hoja. Tako naj bi za lesarje izobrazili 50 nekvalificiranih delavcev, na višji stopnji je predvidena vključitev 16, na srednji 18 in na nižji 19 delavcev, za program računalništva 25, za jezikovno pa 14 udeležencev.

Vsekakor bo program, podprl ga je tudi občinski izvršni svet, pomenil pomemben premik v znanju predvsem na področju pridobivanja funkcionalnih znanj.

SAS ZADAR: TUDI DO 48 MESECEV »POSKUSNE« DOBE

## Kdor ne dela, mora oditi

Med delavci pri obrtnikih iz naše občine, ki so se udeležili oktobrske ekskurzije po Jugoslaviji, je bil tudi Janez Kupljen iz delavnice Vesne Petrinske s Ceste Dolomitskega odreda 151. Janez je med tistimi delavci iz obrtnih delavnic, ki se redno udeležuje poučnih izletov, ki jih organizirata Medobčinski sklad za izobraževanje delavcev pri obrtnikih, Miklošičeva 26 (tel: 312-533) Ljubljana ali osnovna organizacija ZSS delavcev pri obrtnikih naše občine. Zato smo ga prosili, če lahko naredi primerjavo med tovarnami, ki jih je videl na Ohridu, Cetinju, Čakovcu in v Zadru.

»Primerjal bom dve podjetji: OBODIN Cetinje in SAS Zadar, v katerem smo bili 14. oktobra. Cetinjski kolektiv, je kljub njihovi neprestani »revolucionarnosti«, strahno zanemarjen. Nimajo odnosa do dela. Delavci pretežno počivajo, celo ležijo, se pogovarjajo in npr., ko smo bili mi na obisku, so skoraj ustavili proizvodne linije, da so se lahko pogovarjali z nami. Mislim, da imajo samo dva cilja, preživeti kakorkoli delovni čas v tovarni in dobiti plačo. Če jih postavim ob zadrski SAS, je potrebno reči, da bi razmere lahko številčno izrazili kot razmerje 1:1000. SAS je izredno urejen, delo organizirano, delavci so motivirani za delo in disciplino z urejenimi osebnimi dohodki in drugimi dobrotami in zato je njihova osnovna in dogovorjena dolžnost le delo. Mislim, da imajo izjemno motivacijo za uspešno delo.

Imajo uvedene tudi kazni?

»Poznamo 20-odstotni stimulativni del na osebnem dohodeku. Ker je bil ta oktobra od 15 do 65 milijonov dinarjev, so seveda te stimulacije že precejšen kupček denarja. So pa pri tem neusmiljeni in zato se zavestno odločajo za red, delo, disciplino, odgovornost in selekcijo, s katerimi izločijo slabe.«

To verjetno povzroča nenavadno življenje v delovnih prostorih?

»Njihov osnovni moto je: izdelek mora biti kakovosten, natančen in izdelan v dogovorjenem roku. Zato ne hitijo, ker vedo, da bi lahko tudi

naredili večji izmet. Ne poznajo norme. Vsi vedo, da morajo delati dobro. Za to so motivirani psihološko in materialno. Delajo umirjeno. Ni napetosti, nervoze, preprirov, saj je tudi povzročanje takega stanja med tistimi prekrški, ki delavcu lahko odvzamejo stimulacijo. Zaradi visoke stopnje organiziranosti (od 300 zaposlenih je 100 inženirjev) delajo tudi na dveh, treh strojih in delajo tako in toliko kot so sposobni. To pa je tudi temeljna osnova za njihovo plačilo.«

V podjetjih, ki ste jih spoznali s skladom, ste prvič slišali za zelo zahtevno in selektivno uvajanje vseh delavcev v delo in kolektiv. Kako ste vi sprejeli to novost?

»Slišali smo, da so delavci sprejeti za delo najprej za določen čas 12 mesecev. V tem obdobju morajo pokazati vse svoje delovne, izobraževalne, disciplinske in druge zmožnosti. Če ocena ni povsem pozitivna, mu delo lahko podaljšujejo celo do 48 mesecev za določen čas, seveda, če delavec sam preje ne zapusti kolektiva. To velja tudi za ljudi z visoko izobrazbo. Tistega, ki je sprejet v kolektiv, pa takoj čaka stanovanje in niz ugodnosti, ki jih zmore nuditi le ta tovarna za izdelovanje specialnih obdelovalnih strojev. Mednje vsekakor sodi še stalno dopolnilno izobraževanje.«

V nekaj letih ste delavci pri obrtnikih spoznali najrazličnejše kolektive, kot ste dejali povsem neurejenega Obodina od izjemnega SASa v Zadru. Imate na organizacijo ekskurzij oziroma program kakšno pripombo?

»Zadovoljen sem, ker spoznavam tovarne po Jugoslaviji in Sloveniji, a mislim, a bi morali obiskati vedno tudi eno ali več privatnih firm, da bi videli njihovo organiziranost, tehnologijo in spoznali razmišljanje o razvoju. Zakaj se drugi delavci ne udeležujejo ekskurzij? O neobveščeni ne moremo več govoriti, lahko pa rečem, da vsak delavec ali strokovnjak, ki rad dela in spoštuje svojo stroko, želi videti, kako delajo tudi druge.

STANE JESENOVEC