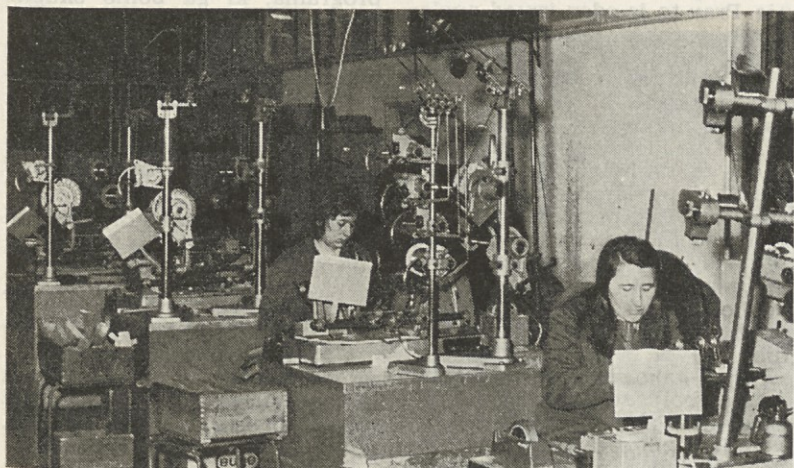


Gospodarski načrt za leto 1975 je naša skupna »težava« — kaj vemo o njej in kako jo bomo premagovali?



Motiv iz proizvodnje

Ni dolgo tega, kar smo si segli v roke, drug drugemu čestitali za novo leto 1975, želeč vse »naj...« na vseh področjih življenja, tako doma kot v podjetju, tako osebno kot tudi v družini; ob tem, da smo trenutno pozabili na vse težave, pretekle, tekoče in bodoče, ki so naš stalni spremljevalec, ne glede kje, prisotne v večjem ali manjšem obsegu.

Tukaj bi izločili vse težave, s katerimi se ukvarjamo, eni več, drugi manj in bi se omejili le na eno, ki je nam vsem skupna v naši delovni organizaciji Elma, a to je gospodarski načrt za leto 1975.

Menim, da je še posebej v novem poslovnem letu uresničitev tega načrta naša skupna »težava«; zato čutim potrebo, da seznanim slehernega člana naše skupnosti s to »težavo«, da bi je lažje premagali in dosegli zastavljeni cilj. To skušam doseči skozi naše interno glasilo Stik, za katerega menim, da predstavlja najboljše sredstvo skupnega obveščanja.

Gospodarski načrt je bil sprejet na zborih delovnih ljudi in dokončno razglašen dne 20. 11. 1974 na 11. redni seji delavskega sveta. S tem je sleherni član naše delovne organizacije sprejel obveznost za njegovo uresničitev in s tem tudi odgovornost za njegovo izvajanje. Iz tega tudi izhajajo pravice in dolžnosti vsakega člana v izpolnjevanju nalog in kontroli izvršitve le-teh.

To naj bi bil kratek uvod v problematiko tega članka, naprej bi pa usmeril svojo misel na njegovo vsebino, podano z vprašanji in kratkimi odgovori; —

kaj želimo z načrtom, kaj smo si z njim zadali, katere težave bomo imeli, kako jih bomo premagovali, kako bomo izvajanje kontrolirali in kako bomo v slučaju odstopanj ukrepali?

Najbolj preprosto povedano, želimo z načrtom zavestno usmeriti svoja delovanja, da bi na najboljši in najhitrejši način s svojim delom, delovnimi sredstvi in predmeti dela pridobili dobrine za kritje svojih potreb. Te dobrine so naši gospodinjski aparati, naš instalacijski material in naši transformatorji, ki jih s prodajo na trgu spreminjamo v denar, ki nam služi kot menjalno sredstvo in končno kot posrednik za kritje naših potreb. Naše potrebe pa so različne. Naj naštejemo le nekatere: potrebe po hrani, po obleki, po stanovanju, po avtomobilu ipd. Iz tega izhaja naša želja, smoter in cilj načrta.

Z načrtom smo si zadali v letu 1975 veliko nalogo. Želimo biti še večji in močnejši, želimo biti kos vsemu, kar se dogaja okrog nas, ali na kratko rečeno — želimo biti veliko podjetje.

Zastavili smo si nalogo, da moramo v letu 1975 ustvariti skoraj 30 milijard S din bruto realizacije, kar pomeni za 43 % več kot je bilo predvideno v letu 1974, da dosežemo dohodek 9,7 milijard S din, kar pomeni le 23 % več kot v letu 1974. Tu smo upoštevali stopnjo inflacije in rahlo podražitev materiala. To so le vrednostni pokazatelji; fizično pa bomo morali proizvesti čez 20 % več kot v letu 1974, da bi dosegli zastavljeni cilj.

Tako zasnovan načrt so sprejele vse naše službe v podjetju, kar pomeni, da so potrdile mož-

nosti realizacije načrta in s tem soglašale. Nato je bil načrt v javni razpravi, na kar smo ga vsi skupaj sprejeli na zborih delovnih ljudi.

Pri izvajanju načrta v letu 1975 se bomo prav gotovo srečevali tudi s težavami. Lahko jih razvrstimo na dve osnovni skupini:

- subjektivne in
- objektivne.

Na prve lahko neposredno vplivamo mi, na druge pa ne, zato moramo biti na prve zelo pozorni in takoj reagirati.

Subjektivne težave lahko posplošimo in rečemo, da so to vse tiste težave, ki nastopajo zaradi neorganiziranosti podjetja in neučinkovitosti služb ali slabe delovne discipline, kar zahteva angažiranost nas vseh.

Objektivne težave pa so zunanega izvora, kot so elementarne nezgode, nepredvideni gospodarski preobrati — tako pri nas, kot v svetu ipd.

Ob razmišljanju o tem, kako naj premagujemo težave, imam v mislih le težave subjektivnega izvora, ker na te, kot sem že rekel, lahko zavestno vplivamo. Tu gre predvsem za sinhronizacijo služb in za pravočasno izvršitev vsake delovne naloge.

Pobudnik za proizvodnjo mora biti prodajni trg, ki ga predstavlja naša prodajna projekтивna služba. Ta mora, glede na dobavne roke surovin in drugega materiala ter glede na proizvodni čas, pravočasno oddati plan potreb po izdelkih. Služba gospodarske priprave proizvodnje s svojima oddelkoma mora pravilno koordinirati proizvodnjo na podlagi plana. Planski oddelek mora na podlagi dobavnih rokov ali drugih dogovorov z nabavnim oddelkom, ki mora posredo-

vati pravočasno in točne informacije o dobavah in zalogah materiala, planirati proizvodnjo ter jo v okviru plana usmerjati.

Končno mora proizvodnja to, kar zahteva trg, proizvesti in to v času, s katerim je soglašala s PPS in ostalimi službami. Za vse to pa so potrebni ljudje kot glavna gonilna sila razvoja, za ljudi pa skrbi kadrovska organizacijska služba, tako za kvaliteto kadrov, kot za to, da jih je dovolj ob pravem času.

Tudi ostale službe morajo pri tem aktivno sodelovati in v skladu s funkcijami izpolnjevati svoje naloge.

Izvajanje plana bomo kontrolirali po podatkih, ki jih posreduje naša računovodska služba za vsako četrtletje posebej, zato moramo od nje zahtevati vse informacije v zvezi spremljanja plana in realizacije.

Pri ukrepanju moramo nedvoumno ugotoviti vzroke odstopanj; zato moramo zahtevati popolne analize neuspeha, iz katerih so vidni vzroki in njihovi povzročitelji, ki morajo biti klicani na odgovornost. Iz analize morajo biti razvidni tudi načini za izboljšanje položaja ali možne variante, ki jih moramo nemudoma zbrati in se odločiti za najboljše.

Če to rezimiramo, pridemo do ugotovitve, da so za izvršitev načrta odgovorni vsi člani naše delovne skupnosti, od vodstva podjetja preko služb, oddelkov, obratov do neposrednega delavca, seveda vsak v okviru svojih pravic in dolžnosti, določenih po Statutu podjetja.

Da bi pa vsi izpolnili zahtevane naloge, je potrebna dobra delovna disciplina na vseh področjih dela.

Milan Vukašinovič

Pred odločanjem o integraciji

V gospodarstvu se že nekaj let nazaj izvajajo procesi povezovanja delovnih organizacij v večje, sestavljene organizacije združenega dela (SOZD).

Tako kot na eni strani poteka proces približevanja samouprave neposrednemu proizvajalcu, ki naj bi odločal o vseh bistvenih vprašanjih gospodarjenja in razpolaganja s sredstvi v okviru temeljnih organizacij združenega dela (TOZD), se take TOZD in OZD povezujejo v večje gospodarske tvorbe SOZD.

Navedene integracije imajo zelo velik in vsestranski pomen.

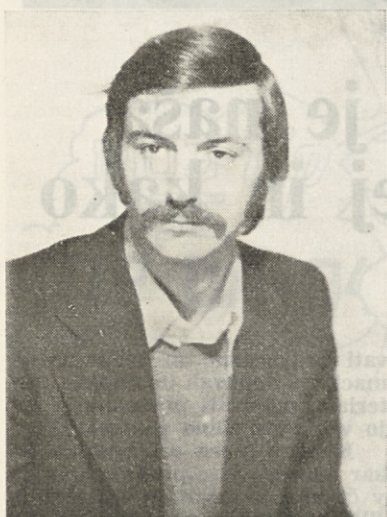
Razvoj v svetu in doma nas nujno usmerja:

- v veliko proizvodnjo za doma in tuja tržišča,
- v specializacijo in dolgoročno vključevanje v mednarodno menjavo in kooperacijo,
- v pospešitev porabe tujih sredstev na podlagi skupnih vlaganj, ki temelje na dolgoročnem proizvodnem sodelovanju,
- v hitrejšo vključevanje šolanih kadrov in njih smotrno vključevanje v proizvodnjo,
- v doslednejše tržno obnašanje in spoštovanje zakonov in dogovorov.

Nadaljevanje na 3. str.

ROB 447/1980

Ožje vodstvo osnovne organizacije zveze mladine



Klaiderman Ivan —
novi predsednik mladine

V zadnji številki STIKA je bilo napisanih nekaj splošnih besed o mladih v naši delovni organizaciji ter o mladinski letni konferenci. Danes pa bi rad predstavil ožje vodstvo naše mladinske organizacije.

26. decembra je imel novoizvoljeni sekretariat svojo prvo sejo. Na tej seji smo se mladi podrobneje seznanili s posameznimi funkcijami, ki jih bomo morali v svojem mandatnem obdobju opravljati.

Na sejo smo povabili tudi svoje mentorje, ki smo si jih mladi sami izbrali in ki nam bodo nekakšen kašipot pri našem delu.

V informacijo naj navedem, da smo si mladi za svoje mentorje izbrali tov. Vavpotič ing. Rudija, tov. Novak ing. Franca ter tov. Knez ing. Aleksandra. Mislim, da je od naših vodilnih pohvalno že to, da so pokazali pripravljenost, da mladim pomagajo.

Na seji smo mladi dobili s strani mentorjev nekaj potrebnih napotkov, ki nam bodo pri startu ter nadaljnjem delu v oporo.

V ožje vodstvo so bili izvoljeni:

Za predsednika Klaiderman Ivan, za sekretarja Mihelič Jožica in za blagajnika Bogdanovič Vera.

Ker ožje vodstvo mladinske organizacije v kolektivu premalo poznamo, sem se odločil, da ga na kratko predstavim, predsednik pa mi je z nekaj besedami to delo olajšal.

Blagajnik v mladinski organizaciji je tovarišica Vera BOGDANOVIČ. V podjetju je šest let. Že od začetka je zaposlena kot delavka v obratu vrtalnice. Čim je prišla v podjetje, se je vključila v mladinsko organizacijo, kjer je bila na športnem področju zelo aktivna. Zadnji dve leti je tudi član predsedstva v organizaciji. Ker je neposredna proizvajalka, je tudi v stalnem stiku z ostalimi mladimi iz proizvodnje. Menim, da bo tudi njeno delo imelo pričakovane rezultate.

Tovarišica Jožica MIHELIČ je bila izvoljena za sekretarja mladinske organizacije. Pred dvema leti in pol je prišla v podjetje

kot delavka v obrat montaže. Pred kratkim se je vpisala na srednjo šolo kot izredna slušateljica ter bila premeščena na delovno mesto v prodajno projektno službo.

Od vsega začetka je bila aktivna članica mladinske organizacije, tako da ji delo organizacije ni nepoznano. Menim, da ji je bila funkcija upravičeno zaupana.

Predsednika mladinske organizacije Ivana KLAIDERMANA sem zaprosil, da mi je nekaj besed o sebi povedal sam:

»Pred dvema leti sem prišel v podjetje kot delavec in bil razporejen na delovnem mestu v bakelitu, kjer sem stregel stroju za izdelovanje tablet. Predno sem izkoristil možnosti vključiti se v družabno življenje, so me poklicali na odsluženje kadrovskega roka.

Pred šestimi meseci sem se vrnil ter s svojim delom v proizvodnji nadaljeval, obenem pa se aktivno vključil v delo mladinske organizacije. Delo mladih me je vedno zanimalo, posebno zato, ker mi je organizacija mladih najbližja, obenem pa tudi potrebna. S tem ne mislim zanemarjati nobene druge organizacije v podjetju ali izven, saj sem član še nekaterih drugih organizacij.

Od maja 1974 sem član ZK, torej mi je delo na organizacijskem področju že nekoliko poznano. Ker mi do sedaj ni bila poverjena kakršnakoli pomembnejša funkcija, me skrbi izpeljava vsega, kar se v bodoče od mene pričakuje.

Od mladih se danes mnogo pričakuje, velikokrat smo postavljeni pred pomembne naloge, ki zahtevajo odraslega človeka, takega, ki jih je sposoben samostojno reševati; mi pa smo velikokrat premalo pripravljeni nanje. Prav to je eden izmed poglavitnih vzrokov, ki nam včasih jemlje voljo in delovni elan.

Takrat pa je potrebno mladim priskočiti na pomoč s tem, da se v njihove probleme poglabimo. Veliko dela bo potrebno samo za to, da bomo mladino množično zainteresirali za organizirano delo. Tak problem se v naši delovni organizaciji pojavlja že nekaj let, vemo pa, da ne bomo imeli novih kadrov, v kolikor ne bo organizacija imela vključenih vsaj nekaj procentov mladih.

Prav tako bi bilo potrebno mlade bolj seznaniti s samoupravnimi akti, kajti velikokrat se odloča o stvareh, ki so ljudem, posebno mladim, premalo poznane.

Nalog, ki nas v prihodnosti čakajo, je veliko. S skupnimi močmi celotnega sekretariata jih bomo lahko izpeljali, vendar samo z organiziranim delom.

Že v mesecu januarju si bomo na svoji drugi seji izdelali točen program za bodoče delo. Na tej seji si bomo posebej izdelali program na športnem področju, kulturnem področju ter splošni akcijski program.

Referenti za posamezna področja bodo pripravili osnutek programa, ki ga bomo skupno obdelali.

Ob tej priliki bi rad povedal še naslednje: Mlade, ki bodo članek prebrali, pozivam, da se vključijo v delo mladinske organizacije. Edino tako bodo lahko od organizacije pričakovali tudi pomoč.

Delo v mladinski organizaciji je za mladega človeka интересно, obenem pa tudi potrebno.

Upam, da bo stavek, ki sicer zveni morda nekoliko reklamno, naletel na odziv pri mladih.

Mislim, da to ni samo želja predsednika, temveč je to želja tudi vseh ostalih. In če je tako, potem je zadnji čas za start.

Štefan Kranjec

Razvoj počitniškega doma »Zatišje«

Z rastjo podjetja se kažejo vedno večje potrebe po rekreaciji. Zadnja štiri leta smo pričeli, da kapacitete našega počitniškega doma v Bašaniji še daleč ne zadostujejo potrebam. Vsako leto moramo najemati dodatne sobe pri privatnikih.

Upravni odbor počitniškega doma je razpravljal o možnostih adaptacije paviljonov za nadgradnjo, s katero bi dosegli povečanje kapacitet v celoti za 64 ležišč. Naše podjetje bi na ta način pridobilo 24 ležišč. Posamezni apartmaji bi imeli po 4 ležišča. Dnevni prostor bi se zvečer preuredil za spanje. Po dva paviljona bi bila povezana s teraso ter dohodom preko zunanjih stopnic. Obojestranski previs po 1,29 metra omogoča povečati prostore v nadstropju ter jih urediti.

Zavodu za urbanizem in komunalne zadeve pri občini Umag je dostavljen predlog za adaptacijo obstoječih paviljonov. Po informacijah, ki smo jih dobili, bo predlog odobren.

In kako bo potekalo delo?

Računamo, da bomo glavna dela izvršili s pomočjo aktivov Mladinskih organizacij vseh štirih podjetij. Prevoze, prehrano in prenočišča bi kril počitniški dom ZATIŠJE iz ostanka dohodka za leto 1974, dočim bi material in kvalificirano delovno silo plačala podjetja iz svojih sredstev. Po grobi oceni bi adaptacija znašala 13.000,00 din po ležišču. Delo bi moralo biti končano do 1. 6. 1975.

Upravni odbor je tudi sklenil, da se odkupi zemljišče v izmeri 3.250 m², katero meji na naš počitniški dom (zemljišče do glavne ceste). Prispevek za odkup zemljišča skupaj s prenos-

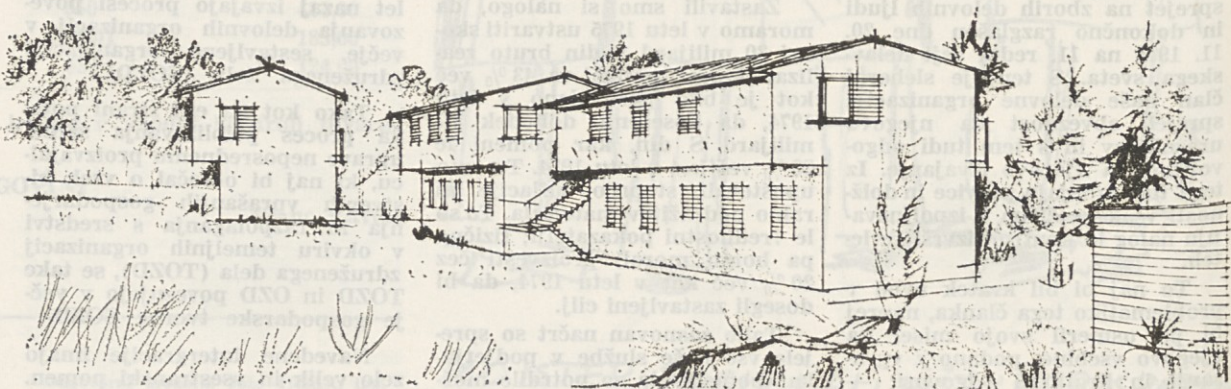
nim davkom bi znašal približno 100.000,00 din za posamezno podjetje.

V prvi etapi bi to zemljišče služilo za ureditev športnih objektov, ki jih sedaj počitniški dom nima, a v bodočem razvoju od leta 1976 do 1980 bi bilo mogoče urediti centralni zimsko-turistični objekt, ki bi služil tudi izvensezonski rekreaciji.

Za tak objekt bi bilo potrebno zainteresirati tudi ostale kolektive, ki imajo počitniške domove na območju občine Umag, v kolikor bi se pokazalo, da sredstva naših štirih kolektivov ne zadostujejo.

Ker je odkup zemljišča ter adaptacija paviljonov tesno povezana z interesi vseh članov kolektiva naše delovne organizacije, naj ta članek služi za javno razpravo.

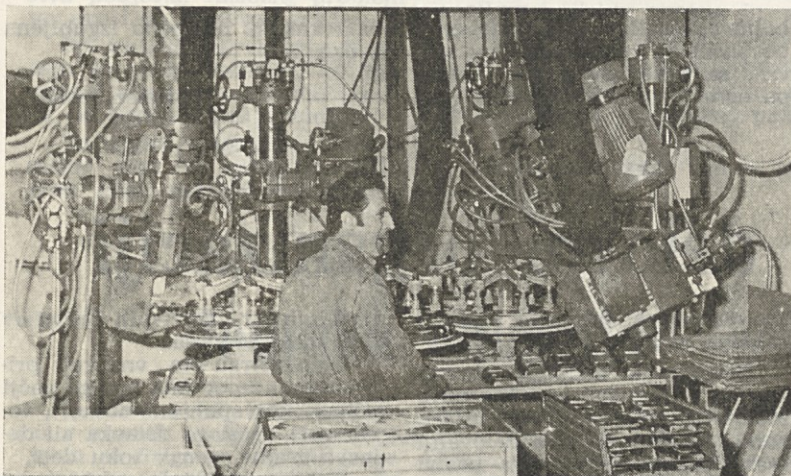
Leopold Babšek



Portret meseca

Danes vam predstavljam našega sodelavca, ki vodi svoj oddelek bolj odmaknjen od hrupa ostalih obratov, čeprav je v njegovem oddelku vedno hrupno in živahno. To je izmenovodja v brusilnici tov. Silvo ZUPANČIČ.

Tovariš Silvo je dolgoletni član našega kolektiva in pri svojem delu vedno razmišlja trezno in preudarno. Prav zaradi tega, ker vedno hoče priti neki stvari do dna in ko premišljuje, ali bi bila boljša ta ali druga varianta, je ponovno potrdil svojo strokovno usposobljenost in se še drugič vpisal na listo racionalizatorjev v našem podjetju. O tem in še o marsičem drugem sem mu zastavil nekaj vprašanj.



Silvo pri delu

Vprašanje: »Koliko let ste že v Elmi in v katerih oddelkih ste že vse bili?«

Odgovor: »V Elmi sem se zaposlil pred enaindvajsetimi leti kot delavec v bakelitnem oddelku. To delo sem opravljal približno pol leta. Nato sem bil leto in pol zaposlen kot pomočnik vodje izmene, oziroma točneje kot pripravljalac delovnih mest. Ker so se pokazale potrebe v novem obratu za izdelavo pešal pribora in cevi, sem bil poslan na prakso na Jesenice, kjer je bil takrat obrat Elme še pri privatniku Markešu. Po vrnitvi iz Jesenic sem delal pešal cevi in pribor približno dve leti. Nato sem bil postavljen v istem oddelku

za vodjo izmene. To delo sem z velikim veseljem opravljal polnih dvanajst let brez večjih težav. Po šestnajstih letih dela v Elmi sem bil na željo podjetja, pa tudi na svojo lastno premeščen v oddelke brusilnice za vodjo izmene. To delo opravljam še sedaj.«

Vprašanje: »Kaže, da ste z delom izmenovodje zadovoljni, saj to potrjujejo tudi vaši delovni uspehi. Kaj lahko poveste k temu?«

Odgovor: »Moram reči, da sem zadovoljen z delom, ki ga opravljam, kljub temu, da so nastajale velike težave predvsem v začetku, ker so bili zelo slabi pogoji dela, stari stroji, velika fluktuacija ljudi in še in še. Sedaj moram priznati, da so se delovni pogoji znatno izboljšali, nabavljeni so bili novi stroji npr. ploščinski brusilni stroj za brušenje spodnjih plošč Rowenta in Mojca, Lösser stroji za brušenje stranskih robov, nedavno pa smo dobili še dva nova avtomata iz tovarne HAU za poliranje kap Rowenta in Mojca ter za poliranje stranskih robov plošč. Smatram, da je to velik napredek, tako za tovarno kot za oddelke, zaradi vse večjih potreb proizvodnje.«

Vprašanje: »Kako ste prišli na idejo o poenostavitvi delovnega procesa. Ali nam lahko bolj podrobno opišete postopek vaše izboljšave?«

Odgovor: »Ker imam veliko veselja do novih strojev in novih postopkov dela, sem se z veseljem ukvarjal tudi z novim strojem HAU 1 in pri raznih preizkusih pri njem. Hotel sem doseči čim boljši rezultat dela, zato se mi je porodila misel za nekaj sprememb. Prišel sem razmišljati o pocenitvi izdelave aluminijastih vložkov, ki so bili po starem postopku odliti in kopirani, kar je predstavljalo veliko ceno za komad. Izdelal sem kalup za aluminijaste odlitke, pri katerem odpade kopiranje teh komadov. Odil sem tudi nekaj komadov za dokaz svoje izboljšave in z njimi potrdil svoje sklepanje, da se bodo komadi pri tem novem postopku za večkrat pocenili.«

Vprašanje: »Ali ste se mogoče že kdaj preje ukvarjali z racionalizatorstvom in kakšno je vaše mnenje o racionalizatorstvu na splošno?«

Odgovor: »Da, ko sem bil še v pešal oddelku, sem izdelal po svoji lastni zamisli strožek za avtogeno varjenje pešal pribora. Zaradi tega se je povečala produktivnost in kakovost za 100%. Smatram, da je vsaka izboljšava ali racionalizacija koristna za vse nas v podjetju, ker si s tem prislužimo večji dohodek, pa naj gre za podjetje ali posameznika.«

Vprašanje: »Kot dolgoletni delavec v Elmi ste verjetno veskozi zasledovali naše delavsko samoupravljanje. Kakšna je bila po vašem mnenju delovna oziroma samoupravna zavest našega delovnega človeka pred leti in kakšna je sedaj?«

Odgovor: »Naše notranje samoupravno življenje sem veskozi pazljivo zasledoval. Bil sem osem let član delavskega sveta, tri leta član bivšega upravnega odbora, tri leta sem bil član odbora za medsebojna razmerja in dve leti sem bil član IO OOS.

Moram priznati, da je bilo več, kar se tiče discipline in delovne zavesti — veliko bolj. Tudi odnos delavca do predpostavljene ni na zavirljivi višini.«

Vprašanje: »Kaj bi priporočili delovnemu človeku v Elmi?«

Odgovor: »Priporočal bi, da bi se vsi skupaj bolj zavedali, da je tovarna naša in da od nje živimo. Nekateri posamezniki bi se morali podrediti večjemu redu in disciplini, kar bi nam prineslo večjo produktivnost in s tem seveda tudi dohodek.«

Tako meni o teh stvareh tovariš Silvo. Pritrditi mu moramo, da ima prav, njemu pa lahko zaželimo, da bi se še vrsto let dobro počutil med nami in nam pripravil še kakšno presenečenje na področju novatorstva.

Razgovor pripravil
Janko Brezovar

Šport

Smučarski klub Novinar se je maja letos vključil v temeljno telesno kulturno skupnost Ljubljana-Bežigrad in tako prevzel skrb za razvoj množičnega smučanja med mladino in odraslimi naše občine.

Smučarski klub organizira in izvede šolska ter kolektivna tekmovanja ter tekme v delovnih kolektivih.

Še prav posebej pa s svojimi strokovnimi kadri (učitelji smučanja) prirejajo in izvajajo smučarske tečaje za začetnike in naprednejše smučarje. Tečaji bodo od januarja do marca na smučiških Kranjske gore, Krvavca, Vogla in Kanina.

V primeru, da bi v našem kolektivu bilo več interesentov, bi tak tečaj pripravili samo za nas.

*

Zaradi vedno večje potrebe po organizirani rekreaciji, je bil v letošnjem letu pri Mestni zvezi za telesno kulturo in komisiji za šport in rekreacijo pri MSZS Ljubljana ustanovljen TRIM SERVIS ZA ORGANIZACIJO ŠPORTNE REKREACIJE. Glavna naloga servisa je, da nudi pomoč vsem športnim referentom, oziroma delovnim organizacijam pri organiziranju kakršnih koli športnih prireditev.

TRIM servis lahko pomaga s strokovnimi nasveti ali s strokovnimi sodelavci (sodniki, organizatorji). S svojim strokovnim kadrom je sposoben samostojno ali po naročilu organizirati kakršne koli športne prireditve.

Razen tega lahko nudi tehnični material, ki je potreben za organizacijo športnih prireditev. TRIM servis pomaga z merilnimi napravami za merjenje smučarskih tekmovalj (štoparice, megafoni), skratka z vso opremo, potrebno za prireditve, kot so: smučarsko tekmovanje, košarka, odbojka, mali nogomet, kegljanje, streljanje, šah, balinanje, namizni tenis...

*

Tudi letos bomo imeli na voljo tedensko telovadnico črnuške osnovne šole. Podrobneje o tem v prihodnji številki.

Stane Kunej

Nadaljevanje s 1. strani

Pred odločanjem o integraciji

Naštete naloge se z maksimalnimi uspehi uresničujejo le v velikih in trdnih delovnih organizacijah.

Tudi kolektiv Elme se bo v najkrajšem času moral odločiti za najustreznejšo obliko integracije.

V Sloveniji so se Elmi sorodna podjetja doslej povezovala okrog dveh večjih gospodarskih tvorb, to je ISKRE in GORENJA. Nadaljni proces integracije poteka celo k združitvi obeh omenjenih v enotno SOZD — elektro predelovalne industrije Slovenije.

Dosedanje izkušnje in poizkusi so pokazali, da ni mogoče zagotoviti uspeha delovnim organizacijam in zadovoljstva delovnim ljudem, če integracija ne prinese boljšega poslovanja, večjega dohodka in osebnih dohodkov in povečanja proizvodnje. Velik problem je tudi odtujevanje sredstev.

Prevladovalo je mnenje, da bi bila integracija podjetij, ki delujejo v okviru Marisa najprimernejša in sprejemljiva. Taka integracija naj bi zagotovila razvoj sleherni integrirani enoti, omogočila njeno nenehno rast ter vsestranske možnosti izvajanja samouprave v duhu ustavnih načel.

V tem okviru bi se združila naslednja podjetja:

1. Avtoelektro Tolmin
2. Elektrokontakt Zagreb
3. Elma Črnuče
4. ETA Cerklje
5. IGO Ljubljana
6. LTH Škofja Loka
7. Kovinostroj Grosuplje
8. TIKI Ljubljana
9. Tovarna elektroporcelana Izlake
10. Poslovno združenje Maris — (biro)

O tem se morajo odločiti kolektivi navedenih podjetij na zborih delovnih ljudi ali referendumih. Organiziranost bodoče SOZD, pravni položaj, medsebojne ekonomske odnose, oblike samoupravljanja in slične podrobnosti ureja samoupravni sporazum, ki ga je kot predlog pripravil iniciativni odbor.

Ta samoupravni sporazum posredujemo bralcem STIKA oz. vsem članom delovne skupnosti Elme v posebni prilogi za javno razpravo.

Priporočamo, da ta samoupravni sporazum proučite pred odločanjem na zborih.

Eventuelne pripombe lahko predložite v tajništvo podjetja, ali pa jih obrazložite na zborih delovnih ljudi, kadar bodo organizirani.

Jože Tršar

Kmalu — šahovsko prvenstvo Elme

Kot že dve leti, bo šahovska sekcija ELME tudi letos organizirala šahovsko prvenstvo ELME za leto 1975. Propozicije igranja bodo iste kot v lanskem letu in sicer bo to dvokrožni sistem, kjer se bo v prvem krogu igralo s časovno omejitvijo pol ure za tekmovalca, v drugem krogu pa igralca zamenjata barvi figur in igrata partijo s pet-minutno časovno omejitvijo. Način tekmovalstva bo po Bergerjevemu sistemu (velja za prvi krog), to se pravi, da vsak tekmovalec igra z vsakim.

Poleg diplom naj bi prvi trije tekmovalci v generalni uvrstitvi prejeli praktične nagrade,

seveda če nam bo tako kot vsako leto, priskočila na pomoč sindikalna organizacija Elme.

Želja organizatorjev turnirja je, da se šahovskega prvenstva udeleži čimvečje število tekmovalcev, ker bi se s tem kakovost in popularizacija šaha v Elmi še povečala. Pričetek tekmovalstva in ostale organizacijske priprave bodo pravočasno objavljene preko tovarniškega ozvočenja.

Poudarjam pa, da udeleženci tekmovalstva turnir vzamejo resno, saj bo to istočasno tudi izbirno tekmovalstvo za udeležbo na zimskih športnih igrah Marisa. Kot že veste, smo v zadnjih letih v Marisovih igrah dosegli



Odločilna poteza?

odlične rezultate, saj smo se z borbenostjo vedno prebili v sam vrh, za osvojitve prvega mesta pa nam je nekajkrat primanjko-

vala kakšna nesrečno izgubljena točka.

Janez Jenko

Športna rekreacija v delovni organizaciji

Sodobni pogoji se bistveno razlikujejo od tistih, v katerih je živel človek pred 50 in 100 leti. Čeprav so te stvari bolj ali manj poznane, navedimo nekatere bistvene značilnosti današnjega utrupa življenja in dela.

Razvoj znanosti in tehnike je izredno hiter, kar se nedvomno odraža v tehnološkem procesu proizvodnje in v spremenjenem odnosu fizične ali telesne oziroma umske komponente, ki jo človek vlaga v svoje delo. Komponenta fizičnega dela je z vsakim dnem manjša. Današnje delo ne zahteva več dinamičnega delovanja živčnega-mišičnega sistema, ozi-

roma mišičja. Gibanje je minimalno, potrošnja energije pa je v okviru mišičnega dela padla na doslej najnižjo mejo.

Delavčev organizem je obremenjen predvsem statično, saj mnogo delovnih mest zahteva delo v sedečem ali stoječem položaju. Tako delo spremlja velika obremenitev senzornih centrov, centralnega živčnega sistema, neprestana pozornost in kontrola stroja, enolično gibanje, kar vodi v monotonijo, vse to pa do hitrejšega pojava utrujenosti.

Narava takega dela zahteva tudi pogostejše prekinitev v to-

ku delovnega procesa, oziroma zahteva aktivni počitek.

Dolgotrajno delo na delovnih mestih s pretežno statično obremenitvijo utruja notranje in senzorne centre, otežkoča delovanje srčno-žilnega sistema, ga pasivizira, prav tako dihanje in druge organske funkcije. Mišice, oziroma manjše posamezne mišične skupine so obremenjene predvsem lokalno. To so predvsem mišice prstov, rok, podlakti, kakor pač zahteva delo pri stroju.

Splošno je znano, kakšne negativne posledice ima dolgotrajno sedenje. Delu v stoječem položaju se priključijo še slabša prekrvavitelj in težje kroženje krvi v nogah, razširitev ven, pojav ploskih stopal ipd. Ob vsem tem pomembno vpliva na organizem delavca tudi delovno okolje. Pri tem govorimo o tako imenovani mikroklimi, kamor sodi temperatura, gibanje zraka, relativna zračna vlaga in sevanje. Omeniti pa moramo še ropot, ki na mnogih delovnih mestih presega dovoljeno mejo, prah, dim, različne pline...

Vse to (in še marsikaj drugega) ob vedno hitrejšem tempu življenja ruši delavčevo ravnotežje na tehtnici zdravja in bolezni. Pojavljajo se številne spremembe predvsem v delovanju srca in ožilja (povečana frekvenca srca, aritmično delovanje, bolečine v predelu srca ipd.) dalje v prebavnem sistemu, pojav glavobola, nespečnost, nervoja.

Mnogokrat je klasična medicina ob teh pojavih brez prave moči, ker ni očitno bolezenskih znakov, na osnovi katerih bi lahko postavili diagnozo.

Športna rekreacija igra pri tem pomembno vlogo, kar naj bi se odražalo tako v delovanju kot v notranji dinamiki delovne organizacije. Teoretična izhodišča takoiimenovanega aktivnega odmora so že dolgo poznana, pa tudi v praksi so bila ta spoznanja mnogokrat preverjena. Vselej se je izkazalo, da je prekinitev dela z izvedbo aktivnega odmora omogočila hitrejšo odstranjevanje pojava utrujenosti in drugih sprem-

ljevalnih ter negativnih činiteljev delovnega procesa.

Organiziran in vnaprej pripravljen odmor ima mnogo večji učinek kot spontani odmori, torej tisti, ki si ga delavka ali delavec vzame sam v toku dela.

Taki »ukradeni« odmori so skoraj neizbežen pojav v naši praksi, ker se običajno dela od 6. do 14. ure z vmesnim polurnim odmorom.

Aktivni počitek pomeni v času posebnega odmora tako delavčevo aktivnost, ki je v nasprotju z njegovo obremenitvijo v toku dela. Prav tako skušamo čimbolj odstraniti negativne vplive delavčevega okolja. Poti, ki vodijo do željenega cilja je več in od vrste dejavnikov zavisi, katero bomo izbrali.

Z uvedbo posebnih vaj v procesu dela, vplivamo predvsem na ohranjanje pravilne drže telesa, sproščamo statično obremenjeno mišičje, krepimo posamezne mišice...

Če gremo samo po tej poti, potem ostanejo psihološke in sociološke dimenzije delavčeve osebnosti nekoliko v ozadju.

Druga pot ponuja pestrejši izbor športno rekreacijskih aktivnosti, pa bolj zanemari lokalni vpliv prej omenjenih vaj. Zlitje obeh da lahko v določenih pogojih idealno rešitev. Vsekakor pa je treba iskati rešitve z optimalnimi rezultati.

Stane Kunej

ZAHVALA

Ob smrti moje mame se zahvaljujem za podarjeni venec, izražena sožalja in vsem, ki so jo pospremili na zadnji poti.

Iskrena hvala!

Tone Jernejčič

ZAHVALA

Vsem sodelavkam, ki so ob smrti mojega očeta sočustvovali z menoj in mi izkazale pomoč, se lepo zahvaljujem.

Emilija Ajlec

Dedek Mraz nas je obiskal

Kot vsako leto, je tudi tokrat obiskal in obdaril naše otroke dedek Mraz. Imel je kar precej dela, saj je moral pripraviti in razdeliti 592 darilnih vrečk, to pa ni tako malo.

V Čatežu — 22 otrok
V Lendavi — 185 otrok
V Črnučah — 385 otrok.

Za otroke iz Črnuč je dedek Mraz pripravil tudi krajši pro-

gram v Operi z igrico »Rreča Kapica«. Po končanem programu je imel dedek Mraz nagovor za »mlado in staro«, nato pa je vsakemu malčku ob prijazni besedi ali stisku roke izročil darilo.

Bilo je prijetno in veselo. Vsi skupaj si želimo, da bi nas dedek Mraz obiskal tudi drugo leto.

Jože Tršar



Znižajte mi, prosim, plačo!

Ideja se mi je porodila pred nekaj meseci. Sprva sem imel sicer pomisleke, zdela se mi je celo nekoliko neumna.

Pričel sem s seštevanjem, odštevanjem, deljenjem, množenjem; torej z vsemi računskimi operacijami, celo procentnega računa sem se lotil. Pri vseh teh operacijah sem prihajal do istih rezultatov. Ni hudič, da je matematično dokazan rezultat narobe. Ko sem o teh istih številkah, s katerimi sem čez dan manipuliral, začel sanjati tudi ponoči — včasih celo v barvah — sem ugotovil tudi praktično rešitev. Bila je enostavna: Potrebno je zbrati nekoliko poguma, stopiti do vodilnih, torej na sam vrh vodstva podjetja, razložiti problem ter upati na pozitivno rešitev.

Pri tovarišu direktorju je sedelo še nekaj vodilnih, ko sem vstopil v njegovo pisarno (seveda po predhodnem trkanju).

Na izgled popolnoma ravno dušno sem se izkašljal, kajti pred tako važnimi odločitvami

je to še kako pomembna stvar. Potem sem kratko in jedrnatno prešel na zadevo.

»Tovariš direktor, rad bi nižjo plačo!«

Tovariš direktor je nekoliko začudeno pogledal. Tudi ostali vodilni so napeli vse svoje sile, vendar niso dovolili, da bi jih nenadni položaj zmedel, temveč so hitro segli po beležko.

Tovariš direktor se je tudi uspel zbrati, zresnil se je ter nato lice trezno raztegnil v nasmehe.

»Veste, ha, ha, zdela se mi je, kot da slišim, kako prosite za nižjo plačo. Torej prihajate s prošnjo, da vam zaradi prizadevnosti, nekajletne prakse in podobnih vrlin, dvignemo plačo?«

Delal se je na moč prijaznega, kar me sploh ni motilo, da ne bi odkimal in odločno ponovil:

»Tovariš direktor, rad bi nižjo plačo!«

Tovariš direktor si je z desnico podprl glavo, z levico bobnal po mizi in z igrano mirnostjo rekel:

»Tovariš K., veliko dela imate, kaj? Trudite se, veliko razmišljate. Morda ste malce zboleli, potrebujete kakšen dan od-dih?«

Zdelo se mi je, da ne vzbu-jam videza bolnega človeka, še najmanj zaradi tega, ker je bilo to ravno po praznikih. Za to sem nekoliko glasneje in bolj prepričljivo razložil:

»Ne in ne in ne! Zdrav sem, nisem utrujen in prosim za nižjo plačo! To je vse.«

Tovariš direktor je skoraj neopazno namignil ostalim vodilnim, naj vzamejo telefonski imenik ter listajo po njem, nato pa neopazno poiščejo številko nekaterih ustanov, ki se začenjajo s PSIH... ter potem ustrezno ukrepajo naprej.

Ker sem celotno stvar dojel, sem zarohnel:

»Tovariši, imam previsoko plačo! Hočem, da se mi zniža! Odkar zaslužim nekoliko več kot včasih, plačujem davke. Plačujem več za otroško varstvo, plačujem več za otroško kolonijo, plačujem več za malico, ne dobivam več otroških doklad!

Plačujem večji samoprispevek, večji stabilizacijski davek ter večji davek na dohodek. Plačujem obdavčeno kozmetiko, ki jo hočejo imeti ženske. Plačujem obdavčeno kurilno olje, ker se mi nič več ne spodobi sekati drv in prenašati premoga, odkar imam višjo plačo. Za avto, ki ga moram kupiti zaradi sosedov, se je davek povečal. Ker se bom z njim vozil, bom moral plačati še prometni davek. Kupovati moram dražje obleke. Ker kupujem sedaj meso vsak dan, me je podražitev mesa prizadela bolj kot nekatere z nizkimi dohodki, ki kupujejo meso enkrat tedensko! Tovariši! Višja plača me bo uničila, zato prosim, da mi jo znižate!«

Ker sem videl, da so se beležke naših vodilnih z ogromno hitrostjo polnile, direktor pa se je nad mojimi ugotovitvami zamislil, sem moral na odgovor ponižno počakati.

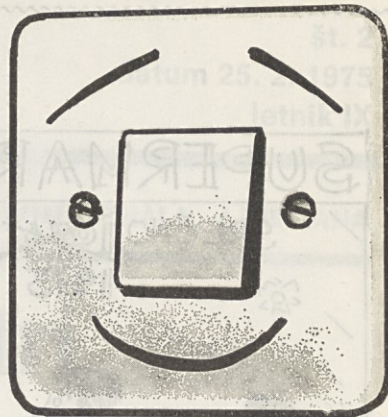
»Tovariš K., menimo, da ne ravnate modro. Po vaših stopinjah bi utegnili stopiti tudi drugi in s časom bi nizke plače postale luksuz. Lüksuz pa vemo, da je treba obdavčiti!«

Štefan Kranjc

**DOPISUJTE
V
NAŠE
GLASILO
STIK**

Miloš Arko

STIKEC



razmišlja:

Škoda, da se cigarete niso vsaj še malo podražile, tako bi vsaj nehal kaditi.

Obljubil sem namreč ženi, da ne bom kupoval cigaret, ki so dražje kot 3 din.

Po zadnji podražitvi sem prešaltal na Dravo, ki stane 2,90 din. Če bi jo podražili vsaj že za 10 par, ne bi mogel kupovati nobenih cigaret. Še vedno škoda. Tako moram čakati na naslednjo podražitev.

Vaš Stikec

Po — novoletni izmišljeni intervju

Stikec: »Dobro došli, dedek Mraz. Letos smo vas kar nestrpno pričakovali. Kako ste kaj?«

Dedek Mraz: »Noro. Ker sem trenutno med 1974 in 1975 letom.«

Stikec: »Katero letnico imate rajši?«

Dedek Mraz: »Obe. Ker ne veš, katera je bolj nora.«

Stikec: »Kaj se bo po vašem mnenju pocenilo v 1975 letu?«

Dedek Mraz: »Ne streljajte kozle, lepo vas prosim!«

Stikec: »Resno vas sprašujem! Pred enim tednom sem prebral, da se bo pocenil ROLLS-ROYCE...«

Dedek Mraz: »O, ja! Od stvari, ki so pomembne za življenjski standard, se bodo pocenile še bagerji, pepelniki in pasovi.«

Stikec: »Kaj pa se bo po vašem mnenju podražilo?«

Dedek Mraz: »Na to vprašanje vam lahko odgovorim, če mi boste odstopili pet strani vašega časopisa. Toda mislim, da tudi to ne bo dovolj!«

Stikec: »Ali se bodo glede na podražitve povečali tudi osebni dohodki?«

Dedek Mraz: »Ne vem. Nisem še pogledal v horoskop.«

Stikec: »Dedek, dedek, ali bo letos kaj snega?«

Dedek Mraz: »Hm!... Letos bo bolj malo snega pri vas. Namenjen je v nerazvita področja in sicer v obliki posojila.«

Stikec: »Ali bo letos potrkala inflacija na naša vrata?«

Dedek Mraz: »Mislim da ne, ker bo tako velika, da ne bo mogla priti skozi vrata.«

Stikec: »Dedek, dedek, kakšno darilo ste nam prinesli letos?«

Dedek Mraz: »Obljube, obljuje in...«

»Stikec: »... Torej. V vašem žaklju je...«

Dedek Mraz: »Da. Uganili ste! Imam še mačka v žaklju.«

Vaš Stikec

Jedrska energija

Kot smo videli, lahko elektroni v atomih energijo absorbirajo in se dvignejo na višji energijski položaj v zunanji lupini ali pa jo emitirajo, ko gredo iz višje lupine na nižjo. Elektroni pa lahko tudi popolnoma zapuste jedro in postanejo prosti, če absorbirajo dovolj energije. Preostanek atoma tedaj ni več nevtralen, temveč je pozitivno nalektren. Temu preostanku pravimo ion.

Spregovoriti moram še nekaj o vezalni energiji. Znano je, da pri gorenju vodika (spajanju vodika s kisikom) nastaja energija. Pri tem procesu dobimo iz kisika in vodika vodo in energijo. Če hočemo vodo zopet razstaviti na vodik in kisik, moramo dovesti nekaj energije. Da razbijemo vez med vodikom in kisikom, potrebujemo torej energijo. Prav tako potrebujemo energijo, če hočemo odtrgati elektron iz atoma. Govorimo o vezalni energiji. Tako je z neko energijo vezan elektron v atomu, tako vezalna energija drži skupaj vodik in kisik v molekuli vode itd. Čim večja je ta vezalna energija, tem več energije moramo dovesti, da tako vez porušimo in obratno, tem več energije se sprosti, kadar taka vez nastane. Pri gorenju vodika, kjer se vežeta vodik in kisik v molekulo vode, nastaja energija v obliki plamena ali eksplozije.

Omenil sem, da so jedra atomov sestavljena iz pozitivno nalektrenih protonov in električno nevtralnih nevtronov. Med temi delci delujejo jedrske sile, ki jih držijo skupaj v jedru.

V atomski fiziki je osnovnega pomena enačba, ki podaja relacijo med maso in energijo. To je znamenita Einsteinova enačba $E = mc^2$. Ta enačba pravi, da se povečanje, odnosno zmanjšanje

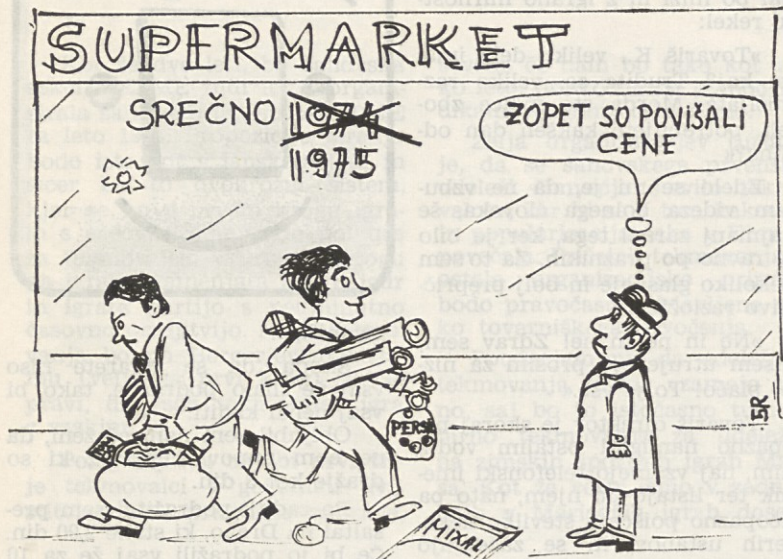
energije nekega delca manifestira v povečanju, odnosno zmanjšanju njegove mase. Pri elementarnih delcih lahko dosežemo take energije, da se to znatno pozna na njihovi masi. Pri telesih, s katerimi imamo opravka v vsakdanjem življenju, pa takih energij ne zmoremo, zato ta efekt ni opazen. Ali drugače povedano, pretvarjanje mase v energijo da zelo veliko energije. Če bi nam uspelo pretvoriti 1 g mase v energijo, bi dobili toliko energije, kot jo da 2.000 ton nafte. Vidimo, da so to ogromne količine.

Jedro atomov sestavljajo protoni in nevtroni. Pri tem pa je zelo važno dejstvo, da je masa jedra manjša kot seštevek mas prostih delcev, ki jedro sestavljajo. Ko se nek delec vključi v jedro, se veže, višek energije pa odda, kar se manifestira na manjši masi delca.

Povprečna vezalna energija na posamezen delec v jedru pa je odvisna od mase jedra, to se pravi, od števila. Povprečna vezalna energija na delec je pri lahkah jedrih majhna, narašča proti srednjim jedrom, kjer doseže maksimum in nato pada proti najtežjim jedrom. Po tej poti lahko pričakujemo, da dobimo energijo iz mase, če iz dveh lahkah jeder napravimo težje jedro, ali pa če težko jedro razbijemo na dve lažji jedri.

Na oba načina danes že praktično dobivajo energijo. Prvi se imenuje fuzija, drugi pa fisija. Pri poslednjem so uspeli kontrolirano pridobivati energijo, po prvem postopku pa lahko dobijo energijo samo v obliki eksplozije, kjer se sicer sproščajo ogromne količine energije, žal pa tega v miroljubne namene ni mogoče izkoristiti.

SREČNO V 1975



AKTUELNI RAZGOVORI



TEAMSKO DELO



Glasilo STIK izdaja delovna skupnost ELMA — tovarna gospodinjstkih aparatov in elektromateriala Ljubljana — Crnuče Ureja ga uredniški odbor, izhaja enkrat mesečno.

Odgovorni urednik: Jože TRSAR, ing.
Telefon: 343-271, int. 12
Rokopisov ne vračamo.
Tisk: Tiskarna LJUBLJANA v Ljubljani

od 1/1975

SAMOUPRAVNI SPORAZUM

O ZDRUŽEVANJU V SESTAVLJENO ORGANIZACIJO ZDRUŽENEGA DELA »SOZD«

1. AVTOELEKTRO, Tehnija

2. ELEKTROKONTAKT, Zegreb s naslednjimi temeljnimi organizacijami združenega dela:

— OOUR »Elektrici inštalacioni materijale«

— OOUR »Komponente za kučanske aparate«

— OOUR »Kabeli«

— OOUR »Zajedniške poslovne funkcije«

3. ELSA, Črnača

4. ETA, Cerklje s naslednjimi temeljnimi organizacijami združenega dela:

— TOZD tovarna litij »Ljvina«

— TOZD tovarna električnih grelnih plošč »Ploščar«

— TOZD tovarna cevnih grelnikov »Grelec«

— TOZD tovarna termoregulatorjev »Termoregulator«

— TOZD izdelava orodij in vzdrževanje »Orodjarna«

5. IGO, Ljubljana

— TOZD »Pladilnice«

— TOZD »Ljvina«

— TOZD »Elektrostroje«

— TOZD »Zavod za hlajenje in klimatizacijo«

— TOZD »Računski centri«

6. TIKL Ljubljana

7. TOVARNA ELEKTROFIZICELANA, Iselje s naslednjimi temeljnimi organizacijami združenega dela:

— TOZD »Keramike« — inpregnacije

— TOZD »Kompletar«

— TOZD »Orodjarna« — kovinski izdelki

III. POSLOVNO ZDRUŽENJE »MARIS«, Maribor

Ob pristopu novih soprodpisnic k temu samoupravnemu sporazumu se ustrezno dopolni le člen I. tega sporazuma, prav tako tudi v primeru, če dosedanje soprodpisnice izvršijo prestrukturiranje v TOZD. V takih primerih obveze, ki so jih sprejele soprodpisnice ne morajo upoštevati.

SAMOUPRAVNI SPORAZUM

O ZDRUŽEVANJU V SESTAVLJENO ORGANIZACIJO ZDRUŽENEGA DELA »SOZD«

I.

PODPISNICE SAMOUPRAVNEGA SPORAZUMA

1. **AVTOELEKTRO**, Tolmin
2. **ELEKTROKONTAKT**, Zagreb z naslednjimi temeljnimi organizacijami združenega dela:
 - OOUR »Elektroinstalacioni material«
 - OOUR »Komponente za kućanske aparate«
 - OOUR »Kabeli«
 - OOUR »Zajedničke poslovne funkcije«
3. **ELMA**, Črnuče
4. **ETA**, Cerkno z naslednjimi temeljnimi organizacijami združenega dela:
 - TOZD tovarna litin »Livarna«
 - TOZD tovarna električnih grelnih plošč »Plošča«
 - TOZD tovarna cevnih grelcev »Grelec«
 - TOZD tovarna termoregulatorjev »Termoregulator«
 - TOZD izdelava orodij in vzdrževanje »Orodjarna«
5. **IGO**, Ljubljana

6. **KOVINASTROJ**, Grosuplje

7. **LTH**, Škofja Loka z naslednjimi temeljnimi organizacijami združenega dela:

- TOZD »Hladilstvo«
- TOZD »Livarna«
- TOZD »Elektrostroj«
- TOZD »Zavod za hlajenje in klimatizacijo«
- TOZD »Računski center«

8. **TIKI**, Ljubljana

9. **TOVARNA ELEKTROPORCELANA**, Izlake z naslednjimi temeljnimi organizacijami združenega dela:

- TOZD »Keramika« — im-pregnacije«
- TOZD »Kompletaža«
- TOZD »Orodjarna — kovinski izdelki«

10. **POSLOVNO ZDRUŽENJE** »MARIS«, Maribor

Ob pristopu novih sopolpisnic k temu samoupravnemu sporazumu se ustrezno dopolni le člen I. tega sporazuma, prav tako tudi v primeru, če dosedanje sopolpisnice izvršijo prestrukturiranje v TOZD. V takih primerih obveze, ki so jih sprejele podpisnice ne morejo ugasniti.

II.

ORGANIZACIJA »SOZD«

1. »SOZD« sestavljajo TOZD v sklopu svojih OZD, oziroma OZD tam, kjer niso organizirane TOZD ter delovne skupnosti, ki niso organizirane kot TOZD.

Poleg proizvodnih delovnih organizacij, ki so organizirane kot TOZD oziroma OZD delujejo tudi organizacije (delovne skupnosti) skupnega pomena, bodisi za potrebe celovite »SOZD« bodisi za posamezne skupine OZD. Če so organizacije (delovne skupnosti) skupnega pomena OZD ali TOZD, so sopodpisnice tega sporazuma.

2. Proizvodne organizacije so organizirane v sedanje OZD v skladu z dosedanjim razvojem pod vplivom teritorialnih, tržnih ter gospodarsko političnih razmer. Namen združevanja je v zagotovitvi nadaljnjega in pospešenega razvoja proizvodnje, storitev ter plasmaja, kakor tudi proizvodnih sredstev. V skladu s tem se bodo OZD odločale za skupno opravljanje tistih storitev, ki bodo združene uspešneje pospeševale tak razvoj.

3. OZD oziroma TOZD posameznih OZD v primerih, kjer bi bilo to smotrno, tudi TOZD različnih OZD se usmerjajo v ožje sodelovanje in organiziranje branžnih dogovorov, oziroma branžnih skupnih storitev tam, kjer bi to narekovala proizvodna specializacija, racionalizacija tehnologije, delitve dela ter vlaganja, kakor tudi večja uspešnost v obvladovanju trga zaradi skupnega nastopa.

4. Branžni dogovori, o katerih bodo podpisnice posebej sklepane sporazume ali pogodbe, bodo sklenjeni na osnovi strokovnih študij, naj si bi šlo za delitev programa, proizvodnih specializacij, oz. tehnoloških rešitev, kakor tudi tržnih funkcij.

5. Branžne dogovore bo potrjeval skupni organ upravljanja

»SOZD«, da bi se s tem preprečile enostranske rešitve na škodo drugih.

6. Posebne delovne skupnosti bodo opravljale specializirane dejavnosti skupnega pomena v primerih, ki jih določa ta sporazum, oziroma v primerih, ko se bodo podpisnice naknadno dogovorile.

Poslovni odnosi med posebnimi delovnimi skupnostmi ter proizvodnimi OZD, bodo urejani s posebnimi pogodbami ali samoupravnimi sporazumi. Te pogodbe oziroma sporazumi, bodo urejevali pravice in dolžnosti podpisnikov, tako glede doseganja poslovnih rezultatov, kakor tudi glede delitve ustvarjenih rezultatov. Specializirane dejavnosti skupnega pomena so:

- a) prodaja — propaganda,
- b) nabava globalnih materialov,

- c) zunanja trgovina,
- d) servisna služba,
- e) razvoj izdelkov.

a) Prodaja je principielno branžno tržna funkcija. Glede na to se bodo smotrno povezovala prodajne službe tistih OZD, ki bodo povezane z branžnim dogovorom. Kakšna bo oblika prodajne organizacije posamezne branže, se bodo dogovorile prizadete OZD na osnovi študijskih analiz.

b) Principielno se globalni materiali nabavljajo centralno, naj gre za materiale z domačega tržišča ali iz uvoza, če globalne materiale iste veje uporabljata vsaj dva OZD. Nabavo glavnih materialov je mogoče poveriti tudi posamezni OZD, če bi uporabniki teh materialov ugodili, da je to ugodneje.

c) Zunanja trgovina je dejavnost skupnega pomena, ki jo opravlja posebna delovna skupnost ter jo sestavljajo sledeče službe:

- uvoz in izvoz,

- izvajanje investicijskih del v inozemstvu,

— raziskava tržišč z inozemskimi sejmi,

— zastopanje tujih firm.

Podpisnice opravljajo preko delovnih skupnosti ZT tiste posle, ki jih je ta uvedla ali pripeljala ne glede na to, če so same registrirane za ZT.

V skladu z vsakoletnim planom se določijo naloge v okviru raziskav inozemskih tržišč, pri-sostvovanje na sejmih in razstava-h, delegacijah itd. V teh akci-jah bodo sodelovale tudi ustrez-ne službe podpisnic, problemati-ko pa bo vodila delovna skup-nost ZT.

Preko posebne delovne skup-nosti ZT se izvrši tudi uvoz glo-balnih materialov v skladu s čle-nom II. 6/b.

Podpisnice se obvezujejo, da bodo redno pošiljale potrebne informacije delovni skupnosti ZT »SOZD«.

d) Vse podpisnice vključujejo delo lastnih servisnih delavnic, ter jih smotrno organizirajo po dogovoru, prav tako pa tudi skupno urejajo odnose s pogod-benimi partnerji, s ciljem čim večjega poenotenja te službe.

e) Z branžnimi dogovori se ustvarjajo skupne specializirane službe razvoja izdelkov ter glo-balnega razvoja usmeritve bran-že.

7. Skupne službe »SOZD« bo-do opravljale sledeče funkcije:

— programsko in proizvodno usmeritev,

— raziskavo trga,

— kontrolo in analizo poslo-vanja in odnosov služb skupnega pomena do OZD in obratno,

— analizo poslovanja posa-meznih TOZD, OZD ter »SOZD« kot celote,

— splošne in pravne posle,

— propagando »SOZD«,

— planiranje.

Natančnejše pogoje o delova-nju in obsegu skupnih služb bo določal statut skupnih služb.

Podpisnice se obvezujejo, da bodo skupnim službam pošiljale redno zaprosene podatke.

III.

PRAVNI POLOŽAJ

1. Sestavljena organizacija združenega dela je pravna oseba s sedežem v Ljubljani.

2. Firma sestavljene organiza-cije združenega dela je: »MA-RIS« (delovno ime).

3. Podpisnice se s podpisom tega samoupravnega sporazuma niso obvezale za medsebojno od-govornost do tretjih oseb, razen če se za posamezne posle o tem posebej dogovorijo.

4. »SOZD« lahko prevzema od-govornost za obveznosti OZD del-no ali v celoti samo na osnovi poblastila vseh OZD. Lanko spre-jema obveznosti do tretjih oseb v imenu in za račun posamezne OZD, če jo je ta za to poobla-stila.

5. Podpisnice prevzamejo sub-sidiarno odgovornost za tiste ob-veznosti »SOZD«, ki so sprejete od vseh podpisnic, vendar naj-več do višine prispevka vsake, ki prihaja v sklad skupnih rezerv na osnovi določil tega dogovora.

6. »SOZD« predstavlja in za-stopa generalni direktor, ki za-njo podpisuje:

— samoupravne sporazume, h katerim pristopa »SOZD« kot celota,

— pogodbo med »SOZD« in skupnimi službami,

— pogodbe o včlanjenju »SOZD« v širše asociacije,

— akte, za katere ga posebej pooblasti centralni delavski svet »SOZD«,

— poslovne pogodbe »SOZD«,

— akte, ki po svojem znača-ju predstavljajo poslovno doku-mentacijo »SOZD«,

— vse akte, za katere je po-oblaščen s strani delovnih orga-nizacij, organov upravljanja in poslovnega odbora,

— akte na osnovi zakonitih predpisov.

IV.

MEDSEBOJNI EKONOMSKI ODNOSI

1. Podpisnice se dogovorijo, da se bodo v medsebojnem poslovanju in v poslovanju z drugimi ravnale po naslednjih načelih:

a) da bodo skupno definirale poslovne cilje »SOZD« tako, da bodo medsebojno koordinirale programe razvoja ter predmet poslovanja ter svoje poslovanje uskladile s tako oblikovanimi skupnimi interesi.

b) da bodo v poslovanju navzven zagotavljale enoten nastop »SOZD« tako, da bodo medsebojno koordinirale in povezovale posle, kadar s takim ravnanjem dosežejo večje ugodnosti za »SOZD« kot celoto ali za branžo kot celoto.

c) da bodo v medsebojnem poslovanju upoštevale ekonomske in tržne zakonitosti, z dogovorjeno predkupno pravico in s pravico največjih ugodnosti v prometu s proizvodi, storitvami, industrijsko lastnino in s sredstvi.

d) da si samovoljno ne bodo prevzemale proizvodnih programov in poslov, ki spadajo v dejavnost druge podpisnice.

e) da bodo reševale medsebojne spore preko interne arbitraže.

2. Podpisnice poslušajo samostojno in prevzemajo vso odgovornost za ekonomičnost poslovanja ter za izpolnitev planiranja nalog in poslovnih ciljev.

Podpisnice sprejemajo poslovno politiko, ki izraža skupne interese in cilje »SOZD« in posameznih OZD s programom razvoja, srednjeročnim programom in letnim gospodarskim planom.

3. Podpisnice se dogovorijo, da bodo potrebe za svoje poslovanje, ki so predmet poslovanja »SOZD«, krile prvenstveno z naročili pri ustreznih podpisnicah, le v izjemnih primerih pa tudi izven »SOZD«, če je to za podpis-

nico — naročnika ugodnejše in če to ne nasprotuje skupni politiki in ciljem »SOZD«. V teh izjemnih primerih je potrebno informirati podpisnico — dobavitelja pred sklenitvijo posla.

4. Podpisnice se zavezujejo, da bodo izvajale dejavnosti skupnega pomena preko v za to organiziranih specializiranih delovnih skupnosti bodisi na nivoju »SOZD« ali pa na nivoju branže.

5. Podpisnice so dolžne v samoupravnih sporazumih, dolgoročnih in letnih pogodbah ter drugih aktih zagotoviti uveljavitev teh načel ter poslovnih ciljev.

6. Za doseganje večje poslovne varnosti združujejo podpisnice v sklade skupnih rezerv 1% od skupne akumulacije. Ta sklad upravlja centralni DS »SOZD« ter se njegova sredstva dajejo kot posojila.

7. Višina sredstev za pokrivanje stroškov skupnih služb se formira na ta način, da vsaka OZD prispeva v sklad skupnih služb 2% od celotnega dohodka preteklega leta. V primeru povečanih potreb, mora vsaka OZD dati svoj pristanek.

8. Specializirane službe skupnega pomena si pridobijo sredstva na osnovi plačil za ustvarjene usluge oziroma na osnovi provizij od ustvarjenega letnega prometa. Višina plačil se določa za vsako leto posebej, mora pa zagotavljati normalen razvoj ter normalno delovanje prizadetih delovnih skupnosti.

9. Podpisnice lahko združujejo sredstva tudi za opravljanje posebnih dejavnosti oziroma za skupna vlaganja, o čemer bodo sklenile posebne samoupravne sporazume oziroma pogodbe.

10. Podpisnica si v primeru izgube lahko pridobi sredstva iz svojega rezervnega sklada, od drugih podpisnic in iz sredstev sklada skupnih rezerv »SOZD«. Podpisnica pa je dolžna, da pridobi za pokrivanje izgube tudi

sredstva iz drugih virov (sredstva družbenopolitičnih skupnosti, občine, republike in od drugod).

V.

SAMOUPRAVLJANJE

1. Podpisnice poverjajo upravljanje skupnih zadev v »SOZD« centralnemu delavskemu svetu.

CDS »SOZD« je skupni organ upravljanja, sporazumevanja, dogovarjanja in usklajevanja mnenj delavcev temeljnih organizacij združenega dela oziroma organizacij združenega dela v »SOZD« za urejevanje zadev, za katere so se s tem samoupravnim sporazumom dogovorile, da jih bodo opravljali skupno.

2. CDS »SOZD« sestavljajo delegati vseh TOZD oz. OZD, ki so neposredno izvoljeni po postopku, kot ga določa statut TOZD oz. statut OZD, ki v svoji sestavi nimajo TOZD.

V delu CDS deluje enakopravno tudi delegat delovnih skupnosti skupnih služb, kadar so v obravnavi zadeve, ki zadevajo s statutom dogovorjene pravice in obveznosti delavcev delovne skupnosti skupnih služb. Vsaka temeljna organizacija združenega dela ima v CDS en glas.

3. CDS ima naslednje pristojnosti:

a) soglasno sprejema:

— programsko-razvojno usmeritev »SOZD« kot celote,

— poslovno politiko in cilje »SOZD«,

— smernice za gospodarsko planiranje in gospodarske piane,

— poročstvo »SOZD« za pokrivanje obveznosti podpisnic,

— predlog samoupravnih sporazumov in družbenih dogovorov »SOZD«, z drugimi organizacijami združenega dela in njihovimi asociacijami, samoupravnimi interesnimi skupnostmi in družbenopolitičnimi skupnostmi,

— politiko koriščenja sredstev skupnih skladov.

b) Z večino glasov sprejema:

— poslovnik o delu organov upravljanja »SOZD«,

— splošne akte »SOZD«,

— enotne osnove sistema poslovno informacijske dejavnosti za »SOZD«,

— zavzema stališča o izvajanju gospodarskega plana »SOZD«,

— zavzema stališče o zaključnem računu »SOZD«,

— predloge samoupravnih sporazumov med podpisnicami,

— stališča o delu poslovnega odbora ter delu skupnih služb,

— odloča o ugovorih proti odločbam izvršilnih organov združenega podjetja,

— sklepa statusno pogodbo z delovno skupnostjo skupnih služb »SOZD«,

— imenuje generalnega direktorja »SOZD« ter direktorja skupnih služb »SOZD«, ter direktorje specializiranih delovnih skupnosti skupnega pomena,

— imenuje arbitražo »SOZD« ter člane poslovnega odbora.

4. Poslovni odbor je sestavljen iz:

— generalnega direktorja

»SOZD« ter po enega člana vsake OZD.

Na seje so lahko povabljeni tudi drugi po iniciativi članov poslovnega odbora.

Poslovni odbor ima sledeče pristojnosti:

— organizira in nadzira izvrševanje sklepov CDS in komisij,

— koordinira delo podpisnic zaradi zagotavljanja in izvajanja skupno dogovorjene poslovne politike ter programsko-razvojnih ciljev,

— predlaga, obravnava in usklajuje stališča glede vseh predlogov CDS ter planov in programov pred obravnavo na CDS in njegovih organih.

5. Individualni poslovodni organ »SOZD« je generalni direktor, in ima naslednje pristojnosti:

— zastopa »SOZD«,

— vodi in koordinira delo poslovnega odbora,

— koordinara delo organizacij skupnega pomena in skupnih služb,

— skrbi za zakonitost dela »SOZD«,

— odgovarja za izvajanje sklepov CDS v okviru svojih pristojnosti,

— opravlja ostale naloge, ki so mu določene s splošnimi akti in sklepi pristojnih organov.

6. CDS imenuje strokovne komisije za:

- razvoj in program »SOZD«,
- prodajno in nabavno problematiko »SOZD«,
- gospodarsko-finančne zadeve.

CDS imenuje lahko tudi druge komisije, če bi se to pokazalo za potrebno.

Komisije delajo na osnovi navodil poslovnega odbora ter poročajo poslovnemu odboru.

VI.

PRISTOPANJE IN IZSTOPANJE IZ »SOZD«

1. »SOZD« je odprta skupnost za vse organizacije združenega dela, ki imajo sorodno programsko usmeritev.

OZD, ki želi vstopiti v »SOZD«, sprejme ta samoupravni sporazum in s tem vse pravice in obveznosti, ki iz njega izhajajo.

O pristopu nove organizacije združenega dela odločajo vse podpisnice.

2. Izstop iz »SOZD« je mogoč le pod pogojem, da se s tem ne kršijo temeljni interesi delavcev drugih podpisnic ter interesi in pravice »SOZD« kot celote, ki izvirajo iz združenega dela in sred-

stev ter medsebojnih obveznosti med podpisnicami.

Vsaka izmed podpisnic ima pravico, če meni, da so z izstopom kršene njene pravice iz prejšnjega odstavka, sprožiti spor pred pristojnim gospodarskim sodiščem.

Ne glede na določila prvega odstavka tega člena ima posamezna OZD pravico izstopa iz »SOZD«, če ji pristojno gospodarsko sodišče prisodi, da ji nadaljnje sožitje v »SOZD« bistveno ovira gospodarski razvoj.

VII.

VELJAVNOST IN SPREMEMBE SPORAZUMA

1. Sporazum prične veljati, ko ga sprejme večina vseh zaposlenih delavcev v vsaki od temeljnih organizacij združenega dela podpisnic, oziroma OZD tam, kjer ni temeljnih organizacij in ko podpišejo ta sporazum pooblašeni delavci OZD — podpisnic.

Če katera TOZD ali katera OZD (tam, kjer ni TOZD) tega sporazuma ne sprejme, to ne pomeni, da ne velja za tisto TOZD oziroma OZD, ki so ga sprejele.

2. Spremembe in dopolnitve sporazuma lahko predlaga vsak delavec, postopek za spremembo in dopolnitev pa se mora pričeti, če podajo obrazložen predlog:

- podpisnice,
- družbeno-politične organizacije,
- CDS »SOZD«,
- pristojna družbena politična skupnost.