



Iskra

Sindikalni Poreč

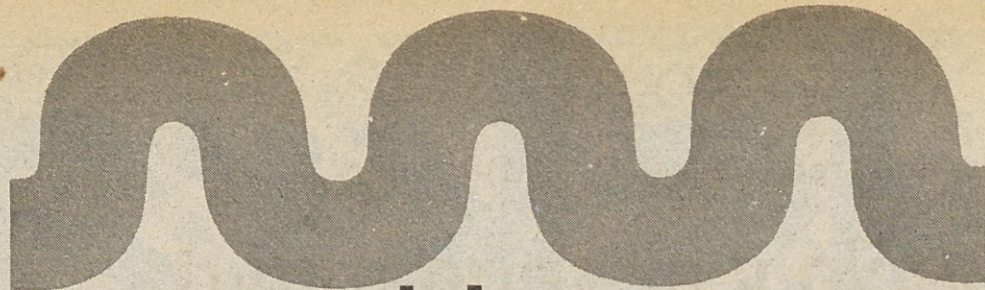
Najbrž v današnjem času ni več »bogokletno«, če trdimo, da se je dosedanja sindikalna organizacija izkazala za ne dovolj učinkovito. Je že tako, da je skorajda vsaka sprememba v družbenem okolju pogojena s potrebo in le-ta je v današnjih novonastalih razmerah, tako družbenih kot gospodarskih, izražena bolj kot kdaj koli prej. Nobenega dvoma ni, da je prenova sindikata potrebna. Slednjega se, kot vse kaže, dobro za-vedajo tudi Iskrini sindikalni aktivisti, saj letošnje poreške smernice nakazujejo, da bo Iskrin sindikat začel preraščati v organizacijo članstva in jo utrjevati kot stanovsko organizacijo, v katero se bodo vključevali delavci svobodno in prostovoljno.

Utrjevanje sindikata v bazi je nedvomno povezano s profesionalizacijo dela, torej, da bo delo sindikalnih aktivistov tudi ustrezno materialno stimulirano s tem, da bi postopoma dosegli profesionalizacijo sindikalnih »zaupnikov« na določeno število delavcev v podjetjih. Najbrž pa ob tem ni potrebno posebej poudarjati, da bomo morali za takšno delo ljudi temeljito in celovito izobraževati.

V sedanjih vse bolj podjetniških tokovih, ko se bo moral sindikat zavzemati za kolektivne pogodbe in se boriti za celovito socialno varnost svojega članstva, se bo njegova vloga lahko resnično potrdila pri vzpostavljanju novih odnosov med delavci in poslovojniki. Torej bo moral doseči takšno avtonomnost, da se bo lahko s strokovnega stališča pogajal s poslovdno strukturo in dosegel v teh pogajanjih enakopraven dialog. V novih pravilih igre bo moral sindikat postati resnični partner poslovdnim delavcem. In morda bo prav zadnje povrnilo zaupanje delavcev v sindikat, ki naj bi ga resnično imeli za svojega zaščitnika v vseh ekonomskih in socialnih vprašanjih.

Vesna Žunič





Iskra
Rotomatika

Idrija in njene skrivnosti

S pripovedjo o idrijskih čipkah pa še ni dosežen naš namen — z besedo zarisati podobo kraja — Idrijo.

Najprej povejmo nekaj o reki Idriji. Pravega pomena le-te, vsaj v preteklosti, se redkokdaj še zaveda. Če začnemo kar pri njenem izviru, bi lahko nadaljevali z dolgo zgodbo o tem, kajti prizor, s katerim nas obdario tolumni, ujeti med svojim skalovjem, s prevračanjem in poigravanjem voda, nas spominja na samodokazovanje narave o svoji nedosegljivi lepoti. Vendar ima Idrija še druge pomene. Za delo v rudniku so potrebovali ogromne količine lesa, zato so se bližnji in okoliški gozdovi kmalu do zadnjega zredčili. Že v 16. stoletju pa so za plavljenje lesa začeli izkoriščati Idrijo in njene pritoke. Tako so nastale klavže, katerim tisti, ki poznajo njihovo vrednost pravijo kar — slovenske piramide. Največje klavže so stale na Idriji, dvojce so bile na Beli in ena na Zali. Vode so plavile les v Idrijo, kjer so stale grablje. Ta način dela pa so opustili šele leta 1924.

Znamenitost Idrije pa predstavlja tudi nekaj stavb. Od rudniškega gradu iz leta 1527, do filmskega gledališča, zgrajenega 1769, prve slovenske realke, odprte 1901, poimenovane po matematiku Juriju Vegi pa tudi mestne hiše, s sedežem občine in občinskimi sodiščem. Ne smemo pa pozabiti omeniti cerkve sv. Trojice iz leta 1500, zgrajene na mestu, kjer je bilo najdeno živo srebro, na opuščnem pokopališču. Zgrajeno cerkev sv. Križa iz

leta 1782 in cerkev sv. Antona, ki je bila postavljena v spomin na obrambo pred Turki.

Rudniški grad je baročna stavba s sledovi gotike v kletnih prostorih. Tu je živela rudniška gospodinja, služil pa je za shranjevanje živega srebra. Sedaj v povojnem času pa predstavlja idrijski Mestni muzej, z vso materialno in zgodovinsko dediščino.

Tudi filmsko gledališče in Realna sta oba nekaj posebnega. Filmsko gledališče je najstarejša taka stavba v Sloveniji, l. 1850 je bila v njem prva slovenska predstava. V Idriji je delovalo Dramatično društvo, katerega je v svojem delovanju leta 1925 zatrl fašizem. V sedanjem času pa je Dramatično društvo s svojimi predstavami, čeprav v amaterskih pogojih, dosegalo izredno visoko raven.

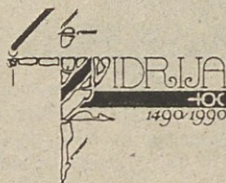
V začetku tega stoletja je idrijska prva realna pomenila velik korak naprej v vedno bolj razvijajočem se šolstvu. Slovenščina kot učni jezik ni bila sama po sebi umevna, zlasti ne za šole, ki niso nudile samo najnujnejših osnov, pač pa sedemletno šolanje. V idrijski realki se je v 25 letih šolalo kar 4450 gojencev. Iz zapiskov pa je razvidno, da je bila šola izredno dobra, s strogimi razmerami, kar dokazujejo tudi uspehi realčanov — znanih Idričanov pa tudi to, da je bil oster izbor profesorjev za poučevanje na tej šoli. Zelo težko bi naštevali vse pomembne osebnosti, ki so delovale ali pa se samo šolale v Idriji, vendar omenimo, da so bili to pisatelji, publicisti, glasbeniki, naravoslovci, igralci, pesniki, slikarji, zgodovinarji, rudarski strokovnjaki in še smo kaj izpustili. Vendar je tudi sedanja

Idrija kraj, ki dopušča vsesplošne možnosti. Resda sta osnovna šola pa glasbena šola, ukvarjanje z rekreacijo, zaposlitve v DO Gostol, DO IMP Idrija, DO Kolektor, DO Razvojno projektni center, DO SGP Zidgrad, DO Čipka, za marsikoga samoumevno dejstvo, vendar prepušča kraj mnogim odprte roke za najrazličnejša udejanjanja. Lep primer za resničnost napisanega je revija Idrijski razgledi s svojim izčrpanim razkrivanjem vsega vrednega, pomembnega, a morda mimo nas, skozi vsakdanjik zdrsečega. Prek te revije se predstavljajo vsi, ki kakorkoli vztrajno nadaljujejo nevede tradicijo učenosti in prosvetljenosti idrijskih prebivalcev. Podoben primer so muzejski večeri z enako namenskostjo in vztrajnostjo pomišljajo doseči naše prebujanje, neštete razstave, predavanja, koncerti. Poleg tega pa veje nezadovoljstvo in želja po preseganju narejenega in samokritičnost tistih, katerih vztrajnost nima dna, od vsepovsod.

Idrija je kraj, s hecno govorico in samosvoji ljudmi. Vedno so želeli biti nekaj posebnega — v dobrem ali pa v slabem. Ti se jih spominjajo tako, drugi drugače. Ampak, kljub sedanjemu zapiranju rudnika, s katerim je kraj zaživel in vsi so se bali, da bo z njim umrl, kuhajo žene žlikrofe, klekljajo pred »prhauzi«, ljudje ostajajo samosvoji posebneži, s krvjo in tradicijo, pod kožo — vede ali nevede. Saj to je Idrija in to so Idričani.



Putrihove klavže



Tradicionalno Iskrino srečanje s slovenskimi župani

Vloga občin v gospodarstvu se bo z novo zakonodajo zmanjšala

»Tako kot smo doslej zanemarjali majhna podjetja, še vedno nismo prišli do spoznanja prednosti, ki jih dajejo veliki sistemi, problem pa je predvsem v tem, da še vedno prevladuje zaplotniška miselnost. Le tržna ekonomija bo tista, ki bo dokazala, da so veliki sistemi hrbetnica gospodarstva, ključna naloga pa je upravljanje Iskre na lastninski osnovi in ne na dogovorni ekonomiji, ki je »moderna« v našem gospodarstvu.«

To je le nekaj misli, izrečenih na vsakoletnem tradicionalnem srečanju vodilnih Iskrinih delavcev s predsedniki in predstavniki slovenskih občin. Srečanje je vodil predsednik PO SOZD Iskra Franc Šifkovič, ki je uvodoma seznanil ugledne goste s poslovanjem Iskre in nekaterimi bolj perečimi problemi. Zlasti je opozoril na izredno majhno akumulacijo našega poslovanja, bolj uspešna pa je bila Iskra pri uresničevanju šestih strateških nalog — izvozu, reševanju kadrovskih problemov, investiranju, manjšem zadolževanju, novih izdelkih in kakovosti.

Seveda se je predsednik doli časa pomudil pri pogodbah s Siemensom, »ki bo,« kot je dejal, »vključila Iskro v evropski in svetovni razvoj«; spregovoril je tudi o Mikroelektroniki, hkrati pa tudi o reševanju še nekaterih odprtih vprašanj v Iskri, kot je problem TTE v Turčiji ter problematika Elementov, Avtomatike in Kibernetike.

V poznejši razpravi je beseda nanesla tudi na bodoče pristojnosti občin pri reševanju npr. zgubašev, brezposlenosti, prestrukturiranja itd. V zvezi s tako imenovanimi presežki delavcev, torej prevelikim številom zaposlenih, je predsednik ptujske občine Gorazd Zmavc poudaril, da rešujejo ta problem pri njih, za razliko mnogih drugih v Sloveniji,

z odpiranjem novih delovnih mest. Pri tem imajo prednost pred drugimi tudi zaradi določenega denarja za nerazvita območja.

Medtem pa je predstavnik novomeške občine najbolj zbudila informacija o Iskrinem novomeškem Tenelu, ki je zaradi posameznikov zašel v hude težave. Menil je, da do takšnih problemov v nekem zdravem organizmu ne bi moglo priti, Iskra pa bi morala imeti, kot je dejal, posebne varovalne mehanizme, če bi se kaj takšnega dogajalo. Vedel pa je za podatek, da so nekatere nepremišljene odločitve sprejeli na sejah delavskega sveta Energetske elektronike, torej na njihovih samoupravnih organih...

O povezanosti med občino in Iskro je obsežno spregovoril tudi kranjski župan Ivan Torkar. Tole je med drugim dejal:

»Za nas so bili problemi Telematike izredno obremenilni. Dolgo je trajalo, nekateri so izgubili že upanje, da je rešitev sploh možna, bilo je tudi nekaj predlogov za ukrep družbenega varstva, vendar bi bil lahko tak ukrep v takšnem kolosu, kot je Telematika, brez pravih rešitev, programov, večja katastrofa kot če ga ne bi sprejeli. Dileme so bile in lahko rečem, da je podpis pogodbe s Siemensom velika stvar za ta kolektiv.

V Kranju smo se veliko angažirali tudi s pre zaposlovanjem ljudi oz. skupnim programom prekvalifikacije in reševanje viškov delovne sile z vsemi elementi, ki so potrebni. Prav zato smo pripravili program, res pa je, da brez denarja tega problema ne bomo mogli rešiti. Glede vpliva občin na poslovanje, bi rad poudaril tole: če v občinah ne bomo imeli jasno začrtanega programa in sredstev za prekvalifikacijo in pre zaposlitev ter za ustanavljanje novih delovnih mest, potem se bodo tudi kolektivi znašli pred nerešljivim problemom. Zato je prav, da s takšnega srečanja, kot je tole, gremo s prepričanjem, da se gospodarjenje ne zaključuje v kolektivu, niti v TOZD, niti v občini, saj ljudje v nekem kraju živijo in jim je treba probleme reševati. Tudi, ko bomo imeli razprave o funkciji občin v prihodnje, bomo morali imeti ta element pred seboj. Ljudje živijo v občini, pomoč bodo iskali v občini in kdo je potem zanje odgovoren? Samo primer: kaj se bo zgodilo, če bo v Iskri kar naenkrat 2000 ljudi preveč? Kdo bo to reševal? Iskra, Slovenija, Kranj? Brez organiziranega resnega pristopa in seveda za to, problema ne bo mogoče rešiti.

Prav zato bi rad podprl idejo, da intenzivno razmišljamo in zahtevamo, da občine dobijo pristojnosti in združujejo del sredstev za te namene iz vseh kolektivov.

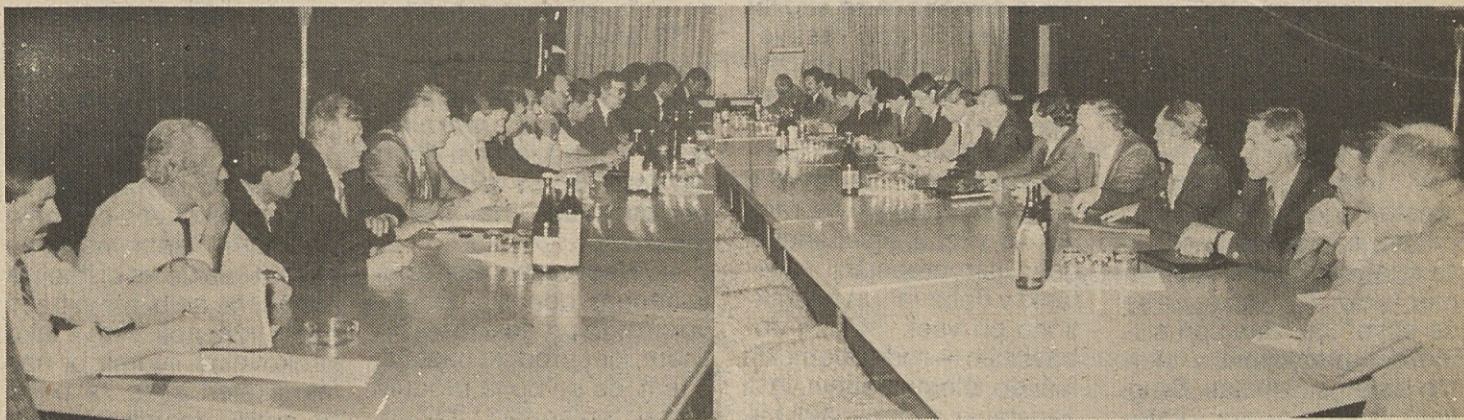
Prepričan pa sem tudi to, da v Sloveniji sploh ne znamo reševati problema pre zaposlenosti. Na to nismo navajeni. Recimo v Kranju imamo mnogo ljudi od drugod in smo vsa ta leta razmišljali samo o tem, kako dobiti nove delavce. Zdaj pa naenkrat nismo vedeli, kaj narediti s tistimi, ki so odveč. Vloga občine, če ne bo direktna, in tudi ne sme biti, saj morajo biti podjetja samostojna, bo v tem, da bo ustvarjala pogoje, da bodo lahko ljudje normalno živeli, zato, da bodo lahko tudi normalno delali. Funkcija občin bo indirektna in velika.

Glede povezanosti med občino in gospodarstvom bi rad še dejal, da so ti odnosi nujni. Te povezave bodo morda v prihodnje drugačne, kot so zdaj, na nekaterih področjih pa bo teh stikov še več. Seveda ne mislim na poslovne odločitve.

Predsednik jeseniške občine Jakob Medija je spregovoril predvsem o problematiki Iskrine tovarne na Beljski Dobravi in njene povezanosti s Telekomom. Glede vključevanja občin v različna vprašanja poslovanja podjetij, je menil, da bo gotovo v določeni meri prisotno tudi v prihodnje, saj občinam ne more biti vseeno, ali so ljudje zaposleni ali ne. Na Jesenicah je že skoraj 4% nezaposlenih, kar ni majhna številka.

Več razpravljalcev je zanimalo tudi to, kako se bomo v Iskri ob povezovanju z Evropo odločali tudi za evropski delovni čas. V zvezi s tem je predsednik Šifkovič menil, da bo ta prehod nujen, da pa ga kaj kmalu žal ne bo mogoče uvesti, in to ne zaradi številnih vprašanj.

LD



»Okolje ni naklonjeno urejenim poslovnim odnosom«

Oboroženi s podatkom, da Slovenci — le 8% nas je v Jugoslaviji — ustvarjamo kar četrtno vsega jugoslovanskega konvertibilnega izvoza, hkrati pa oboroženi tudi z lanskimi in najnovejšimi Iskrinimi izvoznimi številkami, smo se podali k direktorju Tržnega področja razviti zahod v Iskri Commerce Marjanu Bercetu. Znano je namreč, da je Iskra bolj kot v deželah SEV-a in deželah v razvoju uspešna prav na razvitem zahodu, torej na najbolj zahtevnem tržišču. Od lanskih 309 milijonov dolarjev celotnega izvoza je izvozila na razviti zahod kar 165 milijonov dolarjev. Pomembno je tudi razmerje med konvertibilnim in klirinškim izvozom, ki je 75:25 v korist konvertibilne, dočim je že nekaj let razmerje med rednim in kooperacijskim izvozom v korist slednjega.

Direktor Berce, razmerje izvoza na razviti zahod, v SEV in v dežele v razvoju, seveda mislimo na Iskrin izvoz, je že vrsto let bolj ali manj 50:25:25. Bi lahko torej rekli, da je takšna regionalna delitev izvoza kar pogodu Iskrinim željam in hotenjem?!

— Drži, vendar kljub vsemu ta naš izvoz, ki je nedvomno generator gospodarske rasti Iskre, ni sledil trendom v Sloveniji in Jugoslaviji. Skupna rast Iskrinega izvoza je namreč lani zaostajala za rastjo tako slovenskega kot jugoslovanskega izvoza, še bolj pa smo zaostajali za konvertibilnima izvozoma Slovenije in Jugoslavije.

Pred leti je bila Iskra v Jugoslaviji glede na skupni izvoz drugi največji izvoznik, in sicer za Energoinvestom, in prvi na konvertibilnem tržišču. Smo torej nekoliko zaostali?

— Mislim, da nas morajo prav trendi, o katerih sem govoril, skrbeti, saj dokazujejo realno padanje Iskrinega izvoza.

In kje so po vašem mnenju vzroki za to?

— Več jih je, na prvem mestu pa je, v to sem prepričan, tehnično-tehnološki zaostanek Jugoslavije in tudi Iskre. Ta razkorak se še povečuje, zlasti pri sistemskih programih, v Iskrinih sistemskih hišah. Drugi velik vzrok je okolje, v katerem živimo, saj ni naklonjeno urejenim poslovnim

odnosom, pravnemu redu, disciplini, spoštovanju dogovorjenega, skratka vsemu, kar spremlja nek posel.

Smo vsaj v Iskri kaj boljši?

— Takole bi dejal: vse te motnje širšega okolja se v Iskri še dodatno razmnožijo med nešteti subjekti na različnih ravneh odločanja, ko prevladujejo ozki interesi. Predvsem zato je nujno, da v Iskri marsikaj spremenimo in jo reorganiziramo, vse s ciljem, da postane uspešen poslovni sistem.

V prvem četrtletju letošnjega leta je Iskra izvozila skupaj za 73 milijonov dolarjev, od tega je bilo konvertibilnega izvoza 57 milijonov dolarjev. V aprilu sta se ti dve številki povečali še za 22,5 in za 17,7 milijona dolarjev, znana pa je tudi že ocena izvoza vašega tržnega področja v prvih petih mesecih, ki znaša skoraj 66 milijonov dolarjev, s čimer ste že skoraj dosegli polovico vaše letošnje izvozne zadolžitve. Kako bi komentirali te številke?

— V primerjavi z lanskim letom so te številke višje, povedati pa moram, da se v zadnjih mesecih pojavljajo precejšnji zaostanki v dobavah, in to praktično pri vseh Iskrinih dobaviteljih — od sistemskih hiš do elementarjev. In ti zaostanki vznemirjajo naše kupce v tujini, saj se sprašujejo, ali gre za vzro-

ke, ki izhajajo iz jugoslovanskega okolja, ali za kaj drugega. Na žalost bi morali večino stvari pomesti kar pred svojim pragom: sprejemamo obveznosti, katerim nismo kos po tehnično-tehnološki plati, sprejemamo rokovne obveznosti, ki jih zaradi omejenih kapacitet — človeških in strojnih — ne moremo izpolnjevati, vzrok pa je tudi v likvidnostnih težavah, ki so v Iskri izredno resne in različne pri posameznih delovnih organizacijah.

Vse to nam povzroča bojazen, da se letos ne bomo obnašali tako, kot bi se morali, in kot od nas pričakujejo tuji partnerji, partnerji, ki nas kljub jugoslovanskim težavam še vedno sprejemajo in se ne obračajo od nas, še nam zaupajo, vendar pa nas za vsako spremembo in vsako napako sprašujejo, kaj je vzrok temu. Postali pa so previdnejši pri daljših naročilih in pri podpisovanju dolgoročnih pogodb, pri vlaganjih, itd.

Bi lahko rekli, da vse te vzroke v Iskri še kako dobro poznamo, zavedamo se tudi tega, da moramo Iskro v čim krajšem času spremeniti in postaviti odgovornost na pravo mesto?

— Nedvomno. Bistvo je v tržnem odnosu. Odgovornost za produkt mora biti tam, kjer produkt nastaja, s tem, da se bo ta produkt moral prilagajati tržišču. Razmišljanja nekaterih v Iskri, češ, to znamo in to la-



Marjan Berce

hko prodamo, tistega, kar zahteva tržišče, pa ne znamo narediti, bodo morala odpasti. Morali se bomo prilagoditi tržišču in proizvajati to, kar zahteva, saj bo sicer kupec poiskal drugega proizvajalca.

Čeprav govoriva predvsem o problematiki Iskrinega tržnega nastopa na tujem, pa smo lahko z nekaterimi izvoznimi rezultati kljub vsemu zadovoljni. Znano je, da ima pri tem velikansko vlogo tako imenovana Iskrina INO-mreža, ki je močna tudi v zahodni Evropi in ZDA, torej v regiji, ki jo označujemo kot razviti zahod. Bi, prosim, komentirali delo »vašega« dela te mreže?

— Po lanskem letu se tudi letos nadaljuje trend povečevanja prometa preko naših firm na zahodu. Upam si trditi, da prav ta prodajni kanal omili marsikatero našo napako, čeprav je tudi res, da je to po drugi strani za nas potuha, ki je marsikdaj ne bi smelo biti. Sami sebi moramo priznati, da če ne bi imeli te mreže, če ne bi bili vztrajni na tej tržni poti, in to s tako strokovnimi ljudmi, bi nas marsikateri tujec že pustil na cedilu, marsikateri distributer dvignil roke od nas, marsikateri kupec ne bi

več delal z nami. Tako pa si lahko povrh vsega v vseh teh jugoslovanskih težavah pomagamo tudi s premostitvenimi zalogami v firmah, zatem z intervencijskimi poslegi, s hitrimi transporti, skratka z različnimi akcijami, kar nam omogoča, da se pri kupcih kljub vsemu obnašamo tako kot to od nas pričakujejo in na kar so tudi navajeni.

Izredno razveseljivi so podatki o poslovanju naše firme v New Yorku. Pred leti se je srečavala s precejšnjimi izgubami, zdaj pa je pod vodstvom Iva Bogoeva splavala iz rdečih števil?

— Direktor Bogoev je kot sanator firme naredil veliko. Po dolгих letih agonije je Iskra Electroics zaključila lansko poslovno leto s pozitivnim rezultatom. Odpravljeni so bili bistveni vzroki za slabo poslovanje — preveliko število zaposlenih ter premajhen promet firme, in sicer tako uvozni kot izvozni. K dobremu poslovanju je mnogo pripomogel posel idrijske Rotomatike, lepo pa se razvija tudi prodaja avtoelektrike za drugovgradnjo, zatem elementov in še česa. Poleg vsega se bodo s prese-

litvijo v nove prostore zmanjšali tudi izjemno visoki stroški najemnine.

Kako pa je oz. kako posluje Iskra France, ko pa vemo za nekatere težave tega podjetja, recimo pred dvema letoma?

— Iskra France je po preselitvi v nove prostore, v lastno zgradbo, uspela konsolidirati prodajo, ki je nekje na ravni 100 milijonov francoskih frankov. Firmo spremljajo konstantne težave z likvidnostjo, zlasti zato, ker je vrsto let poslovala brez večjega lastnega kapitala, torej z dragim tujim denarjem.

Ob tem je treba vedeti, da so poslovni stroški v Franciji mnogo višji kot npr. v ZR Nemčiji ali recimo Veliki Britaniji in Italiji. Francoski trg je specifičen, kritičen, tudi zaprt za določena področja, npr. teleinformatiko. Zaradi vsega tega je naša firma preživljala težka obdobja, reševala pa je tudi kadrovske probleme. Firmo bomo morali letos dokončno sanirati in se torej dokončno odločiti o programih, ki bodo ostali na francoskem tržišču.

Sodeč po izvoznih rezultatih v prvem letošnjem četrtletju so nadpo-

prečno dobro poslovali sektorji ZDA, Skandinavije in Italije. Kaj pa drugi?

— Pod 25% letnega plana ni bilo v našem Tržnem področju niti enega izvoznega sektorja, res pa je tudi to, da v izvozne številke niso zajeti samo izdelki Iskre, ampak tudi nekaterih drugih firm. S takšnimi posli si Iskra Commerce ustvarja tudi uvozne možnosti.

V zvezi z izvozom samo še tole vprašanje, čeprav ste nanj že delno odgovorili, ko ste komentirali delo Iskrine INO-mreže: kako v vašem Tržnem področju občutite reakcije v tujini zaradi dogajanj v Jugoslaviji?

— Ne samo mi, tudi tuji na gleda z negotovostjo na ta dogajanja, to pa ne more biti brez posledic na naše nastope na tujih tržiščih. Upam si trditi, da se bodo mnogi pogovori našega gospodarstva s tujim o skupnih vlaganjih ustavili, če le niso tik pred zaključkom. Tudi signali z drugih trgov nam povedo, da je določen nemir tudi v tujih bankah, zato je vprašljivo, kako nam jih bo uspelo vključiti v financiranje naših nastopov na tujem. Poleg vsega tudi ne vemo,

kako bo potekala Iskrina prodaja na jugoslovanskem tržišču. Ne bi se spuščal v zapiranje nekaterih tržišč, gotovo pa se investicijska poraba letos v Jugoslaviji ne bo bistveno spremenila. Ker je to nedvomno pomemben segment Iskrine prodaje, bomo morali poiskati kupce tudi na tujem. In to bi moral biti vzgon za večji izvoz. Seveda pa je pri prodaji investicijskega blaga problem v tem, da ga ni mogoče prodajati čez noč in tudi ne kamor koli na zahod.

Samo še vprašanje: Kako poteka uvoz z razvitega zahoda?

— Kot je bilo običajno za vsa leta doslej, smo imeli relativno skromen uvoz tudi letošnjega januarja. Vzrok je predvsem v tem, da koncem leta vedno pohitimo z uvozom, ker se bojimo razno raznih sprememb v zakonodaji. Februarja se je nato ta uvoz že nekoliko popravil, od marca naprej pa poteka normalno. Ocene uvoza do konca leta kažejo, da bomo, seveda ob sedanjih uvoznih pogojih, dosegli rekorden uvoz in tako postali »nadvse uspešni« uvozniki.

Lado Drobež

Sporazum s Centrom za mednarodno sodelovanje in razvoj

Iskra Commerce je te dni podpisala z ljubljanskim Centrom za mednarodno sodelovanje in razvoj sporazum o poslovno-tehničnem sodelovanju pri trženju tehnologij in izvajanju projektov prenosa tehnologij ter pri drugih višjih oblikah sodelovanja s tujino.

Sporazum je predvsem rezultat želja obeh partnerjev, da bi že tako uspešno dosedanje sodelovanje še razširila in ga hkrati postavila na načela podjetniško-tržnih medsebojnih odnosov. Dokument predvideva, da bosta IC in Center sodelovala tako v začetni fazi pridobivanja tržnih informacij, in sicer tako preko računalniških baz podatkov, kot preko odnosov obeh partnerjev s tujimi organizacijami ter seveda v vseh poznejših fazah. Nosilec bo odvisen od medsebojnega dogovora. IC in Center pa bosta pri skupnih poslih združevala tudi kadrovske in strojne kapacitete.

Pobudo za sporazum sta Iskra Commerce in Center za mednarodno sodelovanje in razvoj iz Ljubljane dala med pripravami Kataloga Iskrinih tehnologij, s katerim je IC-jev Komercialni inženiring trženja sistemov predstavil Iskrine in svoje možnosti in izkušnje na tem področju.

Sporazum o sodelovanju sta podpisala direktor Centra Marjan Svetličič in direktor KITS v IC-ju Igor Triller.

Edino v skupnosti se lahko uresničijo velike stvari



Jože Oblak

ca in ga bo zato tudi bolj stimuliral kot v družbenem podjetju, kjer se vedno bolj izgublja odgovornost do dela in delavca.

Torej se ne bojite, da lahko pride do neke vrste izkoriščevalskega odnosa?

»Izkoriščevalskega odnosa ne more biti, če je v družbi postavljena na pravilna davčna politika. Vsi sistemi na svetu regulirajo socialno politiko tudi z davčnim sistemom. To je bilo s strani naših uglednih ekonomistov že nešteto poudarjeno, le da se pri nas bojimo (ne vem iz kakšnih vzrokov) postaviti sodoben davčni sistem.«

— Kako pa gledate na idejo delničarstva, kar pomeni da bi bil delavec lahko soudeležen pri dobičku npr. lastnega podjetja?

»Dokler bomo zaposleni imeli samo za preživetje, toliko časa delničarstva ne more biti. Ko se bo situacija izboljšala, ko bo obseg produktivnosti zadosten, da bo ostalo delavcu še nekaj denarja, bomo lahko razmišljali o delničarstvu. V človekovi naravi je težnja, da se njegovo delo čim bolj oplemeniti. Žal pa je naš sistem omogočil, da so tisti, ki denar imajo, trošili za potrošniške dobrine, saj ni bilo možnosti za produktivno vlaganje kapitala. Investicije v družbi je potrebno vzpodbujati in z ustrezno ekonomsko politiko tudi pravilno usmerjati.«

Vrniva se k Elementom. Kakšne bodo najpomembnejše naloge sindikata v prihodnjem kratkoročnem obdobju?

»Delo sindikalnih organizacij v Elementih je v precejšnji stagnaciji, ker so ljudje že počasi naveščani ponavljanja istih tem brez pravih učinkov. Zaenkrat nagajevanja po delu ni mogoče uresničevati, ker je to povezano z neštetimi omejitvami, zato bo potrebno počakati na nekatere spremembe v zakonodaji.«

— Ali bomo tudi s pomočjo sindikata znali oblikovati kriterije, za nagrajevanje, ki se bodo vsaj približali omenjenim zahtevam?

»Sindikat se bo zavzemal za sprejem delokrogov dela tako, da bo v bodoče čimmanj sklicovanja na dela in naloge. Največkrat pozabljamo, da smo usposobljeni za področje dela, ne pa za togo predpisane dela in naloge.«

— Učinki dveh delavcev, ki delata na enakem delovnem mestu, tudi niso vedno enaki. Kako bomo ločili dobre delavce od slabih, kako ovrednotiti dejanski prispevek vsakega posameznika?

»Celotna problematika OD pri nas je težavna, ker je najboljša plača še vedno prenizka glede na življenjske stroške. Ko se bo celotna ekonomska situacija nekoliko izboljšala, bomo lahko prešli na ocenjevanje dejanskega prispevka vsakega posameznika.«

Kakšni so še aktualni in pereči problemi pri delu sindikata v našem podjetju?

»Težave se pojavljajo tudi zaradi prostorske oddaljenosti naših temeljnih organizacij. Posamezni sindikalni funkcionarji imajo probleme s predpostavljenimi zaradi udeležbe na sestankih. Vse to je namreč vezano na celodnevne izostanke. Podjetniki v razvitem svetu se namreč zavežajo, da če bo sindikat v njihovem okolju v redu opravljal svoje funkcije, je to v njihovem interesu, saj bodo zaposleni bolj neobremenjeni in prizadevno delali, če bodo vedeli, da za njihove socialne interese neko skrb. V naši DO pa se pojavljajo problemi tudi glede pripadnosti določeni družbenopolitični skupnosti ali kot se temu drugače reče — ovire v obliki občinskih plotov.«

Ali je mogoče tukaj kaj spreminiti?

»Ko bo zakon o podjetjih pričel normalno delovati, bo uveljavljanje tržnih zakonitosti bistveno zmanjšalo vpliv lokalnih faktorjev.«

Ali je mogoče tukaj kaj spreminiti?

»Kaj po nacionalni problemu v delovni organizaciji?«

»Smo zelo heterogena delovna organizacija, ki ima precej zaposlenih iz drugih republik. Ne pojavljajo pa se nikakršni mednarodni problemi, ker je naše osnovno vodilo delo. Socialne probleme vseh zaposlenih rešujemo enakopravno.«

Pred nami je reorganizacija delovne organizacije, iz katere bo po predvidevanjih nastala

vrsta podjetij in podjetja za skupne dejavnosti. Kako sindikat zaznava te procese?

»Osnova naše reorganizacije so tudi ideje nekaterih vodstvenih ljudi, ki mislijo, da bodo z osamosvojitvijo pridobili večje možnosti za boljše gospodarjenje. Pri tem pa vsi pozabljajo, da bi se morali boriti za boljše medsebojne odnose in združevanje tako na delovnem področju in tudi finančnem, ker bomo edino tako lahko dosegli evropsko ali celo svetovno produktivnost. S specializacijo proizvodnje ob združevanju razvojnih potencialov bi lahko dosegli sinergijske učinke in razvojne dosežke, sposobne za prodor na tuje trge. Edinole timski način dela lahko omogoči reševanje problemov sistemske narave, ki so večplastni in zahtevajo interdisciplinarni pristop k reševanju.«

Predvideno skupno podjetje naj bi zagotavljalo potrebne kritične mase vseh vrst resursov. Ali bomo tako zaustavili drobljenje potencialov?

»Pri nas je največja težava v tem, da nobene organiziranosti nismo izpeljali do konca, ker vsak v podreditvi nekemu sistemu vidi ogroženost lastne integritete. Napaka našega razmišljanja je v tem, da nismo za združevanje, temveč za monopol posameznega interesa. Situacija pa nas bo prisilila, letnice niso pomembne, da če bomo hoteli živeti v razvitem svetu, se bomo morali tako tudi obnašati.«

Kakšen pomen ima za vas vsakoletno srečanje sindikalnih delavcev Iskre v Poreču?

»Za mene so vsa ta srečanja izredno pozitivna in to iz enega samega razloga — sindikalni delavci dobimo tam celovite informacije, izmenjujemo si mnenja pa tudi metode dela, ki jih uporabljajo na posameznih lokacijah. S tem dosežemo večjo homogenost.«

Problemi, ki se porajajo v medsebojnih odnosih, so le posledica našega premajhnega sodelovanja in tudi premajhnega osebnega poznavanja.«

Ali to pomeni, da sindikat v SOZD potrebuje novo strategijo dela?

»To strategijo bomo prisiljeni izdelati v novih pogojih, ker bomo morali enotno nastopati kot panoga, kot sindikat kovinskih in elektro delavcev, ki se bo moral v Sloveniji enotno organizirati, če bomo hoteli doseči socialno varnost vseh zaposlenih in dejansko nagrajevanje po delu.«

Študija o Evropi po letu 1992

Evropski izziv 1992 — učinki enotnega tržišča

(The European Challenge, 1992, The Benefits of a Single Market by Paolo Cecchini with Michel Catinata and Alexis Jacquemin) Wildwood House, Hampshire, England

Raziskava »Stroški (ne)Evrope«, katere izsledki so publicirani v zgornji knjigi, je ena izmed najglobočjih strateških študij, tako po velikosti, kot po obsegu, ne nazadnje pa tudi po novostih in metodološki kompleksnosti. Z njeno, tako makroekonomske razsežnosti enotne evropske integracije, kot tudi metodologijo s področja mikroekonomike in je navkljub izjemnim pastem in neenakomernostim v zavezanju različnih podatkov, uspeša zadosti svojemu temeljnemu cilju: relevantno prikazati koristi gospodarske integracije ES ter z objektivno analizo in kalkulacijami preprečiti, da bi tradicionalna politična in kulturno-loška nasprotovanja in razlikovanja po nepotrebnem dominirala. In če so skupno ocenjeni neposredni učinki evropske gospodarske integracije 200 milijard ECU (250 milijard \$) je tudi povsem jasno od kod naenkrat tako visoka stopnja političnega konsenza in modrosti o Evropi 1992.

Dolga je in nadvse imenitna lista posameznikov in institucij, ki so sodelovale v tem projektu pod taktirko g. Paola Cecchinija, ki ga je lord Cockfield (podpredsednik komisije ES in v Jacquesom Delorsom — »duhovnim očetom« nove evropske integracije) imenoval, da koordinira to izjemno zahtevno nalogo.

Cilj raziskave je bil predstaviti kompetentno osnovo, znanstveno utemeljeno, kako fragmentarnost evropskega gospodarstva povzroča izjemne stroške in izničuje konkurenčno sposobnost »stare dame« v razmerjih globalizacije svetovne trgovine. Raziskava je zajela 11.000 podjetij in končni izsledki, četudi lahko v posameznostih metodološko sporni, zagotovo niso niti najmanjše, da bi kazalo postaviti pod vprašaj celotno ekspertnost izvedencev v projektu.

»Učinek šoka« kot ga imenujejo, bo vsekakor nemajhen izziv za mnoga evropska podjetja, saj bo potencirana konkurenčnost terjala razvoj svežih in inovativnih managerskih ukrepov za preživetje, šele v drugi fazi bodo »zamrznjena« inflacija (»grdi raček napredka«), uravnoteženo popraščanje in konkurenčna osposobljenost, dali dolgoročne učinke, med katere gotovo sodi tudi dolgoročno uravnotežena stopnja zaposlovanja, danes resnega problema Zahodne Evrope. Zniževanje stroškov ima tudi svoje manj svetle strani — stalno grožnjo odprte darvinistične konkurence, ki je mnogi ne bodo zdržali. Toda poti nazaj ni, proces je ireverzibilen in poskus ohraniti sedanjega stanja bi po izsledkih študije bil katastrofalna napaka s strahotnimi posledicami. Zato Evropa mora najti pota za takojšnje restrukturiranje sedanje ekonomske organiziranosti.

»Če bomo hoteli živeti v razvitem svetu, se bomo morali tako tudi obnašati.«

»Učinek šoka« kot ga imenujejo, bo vsekakor nemajhen izziv za mnoga evropska podjetja, saj bo potencirana konkurenčnost terjala razvoj svežih in inovativnih managerskih ukrepov za preživetje, šele v drugi fazi bodo »zamrznjena« inflacija (»grdi raček napredka«), uravnoteženo popraščanje in konkurenčna osposobljenost, dali dolgoročne učinke, med katere gotovo sodi tudi dolgoročno uravnotežena stopnja zaposlovanja, danes resnega problema Zahodne Evrope. Zniževanje stroškov ima tudi svoje manj svetle strani — stalno grožnjo odprte darvinistične konkurence, ki je mnogi ne bodo zdržali. Toda poti nazaj ni, proces je ireverzibilen in poskus ohraniti sedanjega stanja bi po izsledkih študije bil katastrofalna napaka s strahotnimi posledicami. Zato Evropa mora najti pota za takojšnje restrukturiranje sedanje ekonomske organiziranosti.

Omejitve, ki se morajo odpraviti

Precejšen del raziskav je, kot je povedano, bil namenjen odpravi dragih blokad in omejitev. Te so kategorizirane v tri področja:

- (1) fizične ovire (carinske kontrole, mejne formalnosti, birokracija in administriranje)
- (2) tehnične ovire (divergentni nacionalni standardi, tehnična regulativa, konfliktna in nasprotujoča si poslovna zakonodaja in praksa)
- (3) fiskalne ovire (različne višine davkov na dodano vrednost)

Analiza pri 11.000 podjetjih v 12

deželah ES je pokazala tudi »prioritetni vrstni red« ter s tem ponderirala težo posameznih ovir. Presenetljiva je razdelitev »medalj« za »prva tri mesta« teka čez integracijske ovire:

A.) administrativne ovire
B.) tehnični standardi
C.) fizični (mejni) postopki.

V nadaljevanju študije podane posamezne ilustracije so več kot zadosten indikator učinkov, ki bi jih bilo mogoče doseči; pri tem mnoge posredne učinke (npr. dinamizacijo gospodarstva) niti ni mogoče precizneje kvantificirati.

Zanimiv je del, ki govori o možnih prihrankih v cenah, če bi se odpravile protekcionistične ovire v ES — tako bi se npr. farmacevtski proizvodi v ZRN lahko pocenili kar za 52%, stroški telefoniranja v Belgiji za 60%, telefonski aparati 43% v Franciji, motorna vozila 13% v Franciji in 10% v Italiji, električni aparati v poprečju za 7% v VB, ipd.

Skozi velikoserijsko (ali pa vsaj bolj standardizirano in homogeno) proizvodnjo bi bilo prav tako mogoče doseči zaznavne premike v globalni konkurenčnosti z Japonci in ZDA, ki oboji imajo »doma« kontinentalna tržišča. Cena npr. standardne lokomotive bi padla za 13% na enoto, stroški telefonskega priključka pa od 225-500 \$ na okoli 150 \$ (ZDA 100 \$), itd.

Velik pomen teleinformatiki!

Izjemni pomen daje študija razvoju in (pre)potrebni poenotenju informacijske tehnologije. L. 1987 je bila izdana še povsem ločena publikacija Zelena knjiga, ki je temu vprašanju posvetila posebno pozornost, kar je povsem razumljivo, saj tržišče teleinformatičnih storitev in opreme predstavlja kar 17,5 milijard \$ (1986). Evropska industrija nenehno izgublja konkurenčno sposobnost in za »evropskega potrošnika« je to pomenilo za 80-100% dražjo opremo kot v ZDA, podobno pa je tudi s cenami storitev (tel. impulz, ipd.). Seveda pri tem ne gre le za zniževanje stroškov, ampak za usodno povezanost širšega družbenega razvoja z dosežki teleinformatike. V EGS poteka kar nekaj skupnih raziskovalnih projektov s področja informacijske tehnologije, kar potrjuje pomembnost ali kar prioriteto, ki jo leta uživa v evropski skupnosti.

Izziv brez povratka?

Poleg te študije so paralelno objavili še podoben dokument — Ekonomika Evrope 1992 (The Economics of 1992). Za razliko od jaločnega političnega pričevanja v pomen skupnega evropskega tržišča, so se torej odločili posrečiti z argumenti, ki s svojimi strokovno težo odmevajo glasneje kot še tako odmevni politični govori. Izhod torej zagotovo ni v zapiranjih, protekcionizmu, zaščiti lastnega trga — in iz tega se tudi doma lahko kaj naučimo — zlasti še to, da je potrebno (in možno!) operirati z makro in mikroekonomskimi modeli namesto političnimi deklaracijami. Objektivno, naše vključevanje v tako neizprosno konkurenco ob naši strukturi gospodarstva ni možno (da o ostalih slabostih niti ne govorimo!) pa vendar je vsaj v selektivno izbranih posameznih panogah s tem nujno pričeti takoj, saj ne kaže pozabiti, da so v enaki situaciji bile (so še) tudi Španija, Portugalska, Grčija, jutri Turčija in še kdo. Ali bomo res ostali osamljena »oaza« Evrope, saj nas »po levi in desni« prehitujejo tudi tisti, ki so nam pred leti gledali v hrbet?

Brane Gruban

Redkokdo ne pozna Jožeta Oblaka, razvojnika v Elementih, ki pa je v Iskri in tudi v širšem okolju priznan kot predan zagovornik samoupravljanja in delavskih interesov. S svojo odkrito in vsem razumljivo besedo zna stvari postaviti na pravo mesto, v marsikateri razpravi, od delovne organizacije, do republiških teles je brez dlake na jeziku pripomogel k razjasnitvi in reševanju še tako zagonetne problematike. Za svoje požrtvovalno družbeno-politično udejstvovanje je prejel kar nekaj priznanj — Plaketo samoupravljalca Ljubljane, Srebrni znak OF Slovenije, Zasluge za narod s srebrnim vencem, Srebrni znak sindikata Slovenije, za svoje poklicne zasluge pa je prejel Red dela za delo na razvojnem področju.

Z njim smo se pogovarjali o njegovem sindikalnem udejstvovanju, najprej pa smo želeli zvedeti še nekatere podatke o njegovi poklicni poti:

»Že 37 let sem zaposlen v tej delovni organizaciji, večino časa sem delal v razvojni dejavnosti za sestavne dele. Svojo poklicno pot sem pričel z razvojem keramičnih kondenzatorjev, nato sem postal vodja razvoja elementov v Zavodu za avtomatizacijo, iz katerega so izšle današnje tovarne, proizvajalke elementov. S sindikalnim delom sem se začel ukvarjati že zelo zgodaj. Sodeloval sem na vseh ravneh, od osnovne organizacije, do Republiškega odbora sindikata kovinarjev, kjer sem bil dolgo časa član izvršilnega odbora in tudi član predsedstva občinskega odbora OOZS LJ. Šiška, sedaj pa sem že drugo leto predsednik izvršilnega odbora konference sindikata DO Elementi.«

— Veliko se govori o drugačni vlogi sindikata v novih pogojih gospodarjenja. Kaj menite o tem?

»Sindikat je do sedaj predstavljal tisti člen, ki je z delavci razpravljal o odločitvah poslovnih struktur, delavci pa so prek sindikata imeli možnost izražati svoje poglede na pripombe, ki jih je potem delavski svet oblikoval do končne in za vse sprejemljive oblike. Po novih principih sindikat naj ne bi več skrbel za prenos informacij, predlogov in stališč, temveč se bo v glavnem ukvarjal z zahtevami zaposlenih do poslovnih struktur. Le z vzpostavitvijo enakopravnega medsebojnega odnosa bo mogoče zahtevati pravilno vrednotenje dela in pravično plačilo za vsakega proizvajalca.«

— Ali zahteve za »pravično« plačilo ne gredo v smer uravnilovke?

»Sindikat se nikdar ni zavzemal za uravnilovko, temveč za pravično plačilo po delu. Zaradi znanih negativnih dogajanj v družbi, premajhne produktivnosti, kvazi zavzemanja za enakost, so vsi ukrepi ekonomske politike težili k uravnilovki. Še enkrat naj poudarim, da smo se v sindikatu

in se seveda še bomo zavzemali za resnično nagrajevanje po delu.

Slovenija sicer nekoliko izstopa pri višini osebnih dohodkov, zato se že pojavljajo glasovi, da si delavci v Sloveniji jemljemo večji dohodek kot nam pripada. Zaradi socialnega miru v državi se zgornja raven OD omejuje, spodnjo pa zaradi golega preživetja moramo dvigovati. Tako se krči razmerje med najnižjim in najvišjim OD, kar duši stimulacijo in znižuje produktivnost.«

— Opisana razmerja lahko najdemo tako med republikami, med podjetji in tudi v podjetjih samih, ko zaradi ohranjanja najnujnejše življenjske ravni in socialnega miru ne nagrajujemo ustrezno najbolj sposobnih?

»Sindikat v novi vlogi se bo zavzemal za nagrajevanje ustvarjalnosti in dela ter za socialno varnost ter za vsesplošni napredek vseh zaposlenih, torej tudi za dodatno izobraževanje in prekvalifikacijo v novih pogojih.«

— Ali se bo v novem ZP Elementi pojavil problem tehnoloških viškov in kakšni so načrti sindikata v zvezi s tem?

»Iz planskih aktov je razvidno, da ekonomski viški v naši organizaciji ne obstajajo, ker so načrtovane potrebe večje, kot je zaposlenih. Pojavljala pa se bo problematika tehnoloških viškov zaradi neustrezne izobrazbene strukture, ki bo zahtevala veliko novih prekvalifikacij. Zavedati se moramo, da je potrebno vsakega novega človeka, ki ga zaposlimo, pripraviti na njegove naloge, kar je po mojem mnenju bolj neracionalno kot, če že zaposlenega dodatno izobrazimo.«

— Kakšna bo torej vloga sindikata na področju izobraževalnih akcij, tako glede pobud pri organizaciji, kot tudi psihološka, ko je treba posameznika prepričati o korist-

nosti in potrebnosti te prekvalifikacije?

»Odpora delavcev glede prekvalifikacij ni, če so le-te prirejene dejanskim možnostim tistih, ki jim je to namenjeno. Jasno je, da se bo sindikat zavzemal za to, da se obstoječa struktura ljudi pripravi za nove tehnološke pogoje. Za sedaj so pobude sindikata usmerjene v prešolanje, dopolnjevanje znanja prek rednega šolanja, šolanja ob delu in izobraževanja iz dela. Te zadnje oblike smo se do sedaj zelo neradi posluževali, še posebej pa rajši dopolnjujemo znanje tistih z že neko doseženo stopnjo izobrazbe, mnogo manj pa smo naklonjeni dopolnjevanju znanja tistih z najnižjo stopnjo izobrazbe.«

— Sindikat je doslej igral vlogo prenašalca idej in pobud tudi zaradi pomanjkanja ustreznega znanja, s katerim bi lahko enakovredno utemeljeval svoja stališča predvsem pri pomembnih poslovnih, strokovno utemeljenih odločitvah. Ali v sindikatu razmišljate o oblikovanju posebnih strokovnih služb?

»Predvidevamo, da se bo v naslednjem obdobju sindikat »oborožil« z raznimi institucijami, ki mu bodo pomagale pri bolj prodornem delovanju ali pa bo od neodvisnih institucij pridobival izvedenska mnenja, na osnovi katerih bo oblikoval svojo politiko do celotne družbe, oz. do podjetnikov.«

Kako pa bodo nove oblike podjetij, glede na vrsto lastninskih odnosov vplivale na bodočo vlogo sindikata?

»Osnova podjetništva je pridobivanje dobička in temu mora biti podrejeno vse ostalo. Ob tem pa je potrebno ohranjanje človekovo integriteto, upoštevanje, da je človek dejavnik, za katerega je potrebno nenehno skrbeti in razvijati njegove sposobnosti. V pogojih zasebne lastnine je lastnik zelo zainteresiran za dobrega delav-

Ustanavljanje družbenega podjetja

Referendum je predviden za 29. junij 1989

V teh dneh se je zaključila javna obravna o predlogu statuta, ki je trajal mesec in pol. Na sestankih, ki so bili organizirani v TOZD in DO, je bil pojasnjen predlog statuta in predvideno organiziranje družbenega podjetja s programskimi enotami — tovarnami:

1. Tovarna Števcev
2. Tovarna Mehanizmov
3. Tovarna Stikal
4. Tovarna Vega
5. (Tovarna) Inženiring
6. Tovarna materialne proizvodnje (TMP), ki jo sestavljajo dejavnosti:
 - skupne proizvodnje
 - orodjarstvo
 - vzdrževanje
 - tehnološke dejavnosti (deloma)
7. Skupne strokovne dejavnosti, ki bodo deloma vključevale tehnološko-razvojne dejavnosti in družbeno prehrano

Razprava je pokazala, da je bilo največ predlogov namenjenih urejanju in osamosvajanju programov in to je bil tudi očitak statutu, da je preveč centralistično usmerjen. Podani so bili kvalitetni predlogi, kaj naj se spremeni in to bo komisija za organiziranost morala upoštevati.

Razprava o predlogu statuta pa ni segla med večino delavcev, in tako so se pripombe porajale v ožjih krogih. Izgleda, da so se ljudje utrudili ob pogostih spremembah in pojasnjevanjih in da bolj čakajo na rezultate.

V TOZD Števci in Mehanizmi so se usmerili v predlog za organiziranje združenega podjetja, tako da so s tem zanemarili obravnavo statuta, vsaj z vidika podajanja pripomb in predlogov.

Spremenjeni zakon o podjetjih (ki je v postopku sprejemanja) združenih podjetij ne predvideva več.

V tem času so delavci v TOZD Instrumenti tudi z referendumom potrdili predlog o izločitvi iz Kibernetike in organiziranju samostojnega podjetja.

Postopek za oblikovanje podjetja Kibernetike se bo nadaljeval z dopolnitvijo statuta, z obravnavo le-tega na delavskem svetu in z razpisom referenduma za 29. 6. 1989.

Pričakujemo, da bomo s potrditvijo statuta dobili pogoje za podjetniško poslovanje in s tem doseganje ciljev, ki smo jih zelo visoko postavili za leto 1990. To naj bi zagotovilo boljše rezultate Kibernetiki in s tem delavcem, ki delamo v njej.

Nace Pavlin

Uspešen nastop Kibernetike na 33. sejmu tehnike v Beogradu

Zlata plaketa Iskramatic SEP 2

Na letošnjem 33. mednarodnem sejmu tehnike in tehničnih dosežkov, ki je bil od 15. do 20. maja v Beogradu, so svoje novosti predstavile tudi Iskrine delovne organizacije. Beograjski sejem je sedmim razstavljalcem podelil zlate plakete za vrhunske dosežke v industriji. Plaketi sta prejeli tudi dve slovenski OZD — Iskra Kibernetika za sistem ISKRAMATIC SEP 2. Skupina razvijalcev iz Tovarne števcev je za ta razvojni dosežek pred kratkim prejela tudi Kidričevo nagrado za izume in izboljšave. Obe priznanji pomenita dodatno spodbudo za razvojne delavce in celoten kolektiv Kibernetike.

Iskra Kibernetika je sistem za merjenje, regulacijo in obdelavo podatkov ISKRAMATIC SEP 2 predstavila v okviru mednarodne razstave nove tehnologije in fleksibilne avtomatizacije v industriji. Sistem je bil tudi tokrat predstavljen zelo nazorno, saj so ga povezali z več merilnimi mesti v jugoslovanskem elektrogospodarstvu in industriji. Pohvaliti moramo tudi sodobno ureditev razstavnega prostora, kar je zasluga Iskre Marketing.

V sodelovanju z ZEP Beograd je Iskra na predstavitev sistema ISKRAMATIC SEP 2 povabila 250 predstavnikov industrije in elektrodistribucijskih podjetij iz Srbije. Odziv je presegel pričakovanja, 16. in 17. maja si je predstavitev ogledalo skoraj 100 potencialnih kupcev. Vabilu so se odzvali predstavniki Elektroprenosov, elektrodistribucije in večjih srbskih OZD. V razgovorih so pokazali zanimanje za ISKRAMATIC SEP 2, kar potrjuje možnosti za uveljavitev tega sistema na srbskem trgu.

Tako naj bi Iskra Kibernetika novi sistem ISKRAMATIC SEP 2 vključila v posodobitev centra za obdelavo in obračun električne energije ZEP Beograd, ki ga

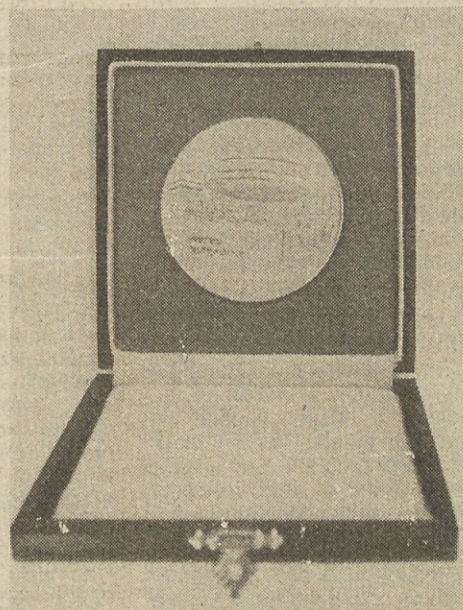
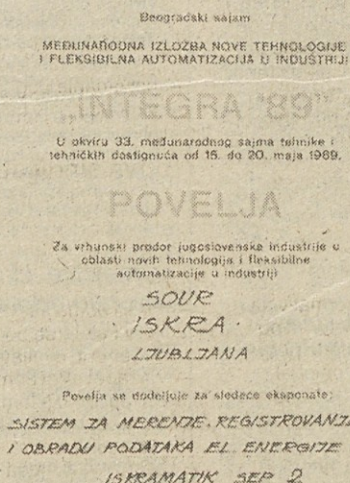
je pred leti opremila Tovarna števcev. V teku so tudi dogovori o uvajanju sistema na področje prenosa električne energije.

Trženje sistemov zahteva sodoben marketinški pristop in čim bolj celovite predstavitve na sejmskih prireditvah. Opremo je treba priključiti na omrežja, da lahko obiskovalci spoznajo delovanje in posamezne funkcije novih sistemov. Potencialnim kupcem moramo nameniti ustrezno pozornost tudi po »uradni predstavitvi«, saj je v ponudbo treba vključiti tudi njihove zahteve. S tako zasnovanimi sejmskimi nastopi se je Iskra Kibernetika hitreje uveljavljala tudi v drugih republikah.

Za še bolj uspešno izvedbo omenjenih predstavitev ima Iskra Kibernetika še vedno premalo strokovnih sodelavcev za trženje in strokoven prikaz delovanja posameznih sistemov. Zato bo treba tržno funkcijo kadrovske okrepiti. Tudi sedanja organiziranost kolektiva ne omogoča povsem profesionalnega trženja sistemov.

Alojz Boc

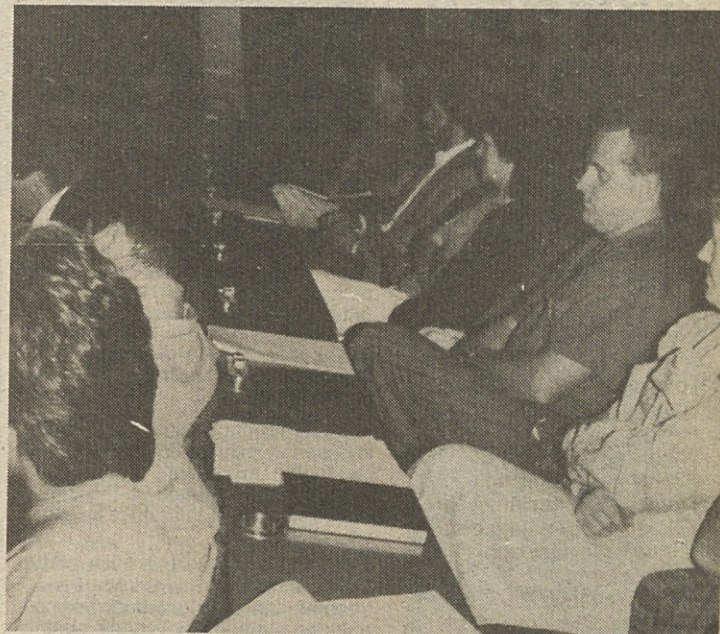
Foto: Ivan Okršlar



Sindikat članstva — partner poslovodstvu

Letošnje že tradicionalno poreško srečanje Iskrinih sindikalnih aktivistov je bilo to pot od 19. do 21. maja. Morda so prav sedanje, ne preveč rožnate gospodarske razmere botrovale, da so se posvetovanja in letne konference udeležili v veliko manjšem številu kot prejšnja leta. Sobotni dopoldanski del so namenili aktualnim gospodarskim in družbenim problemom v Iskri, o katerih so temeljito in poglobljeno spregovorili predsednik Poslovnega odbora SOZD Iskra Franc Šifkovič, glavni direktor Iskre Commerce Janez Vipotnik in član Poslovnega odbora Bruno Stiglic. V popoldanskem delu je tudi sindikaliste navdušil vodja projekta IKAR Janez Mayer, ki je predstavil projekt spremljanje razvoja kadrov v Iskri.

Nedeljsko dopoldne je bilo kot vsako leto posvečeno letni seji KZS SOZD Iskra, kjer so njeni člani sprejeli poročilo o preteklem delu, razrešili starega in izvolili novega predsednika, sprejeli zaključke in naslednje smernice za bodoče delo:



PROGRAMSKE SMERNICE

delovanja Konference ZS SOZD Iskra v mandatnem obdobju 1989 — 1990

Delovanje Konference Zveze sindikatov SOZD Iskra bo podrejeno temeljnemu cilju dogovorjene prenove sindikata v Iskri, to je organizacijski in vsebinski utrditvi sindikata v temeljnih sredinah — podjetjih. Zato bo konferenca ZS na ravni SOZD Iskra opravljala predvsem koordinativno vlogo, ki bo omogočala izmenjavo izkušenj pri delu sindikata v podjetjih Iskre in izven, usklajevanje in sprejem skupnih stališč ter skupno nastopanje sindikata Iskre v SOZD in širši družbeni skupnosti do vseh tistih vprašanj, ki so pomembna za ekonomski, socialni in politični položaj članov sindikata — delavcev Iskre.

Po posameznih področjih aktivnosti bo Konferenca ZS SOZD Iskra s svojimi organi, v skladu s skupnimi dogovori, glavnino svojih dejavnosti posvetila naslednjim prednostnim nalogam:

Samoupravna organiziranost in delovanje samoupravnih organov

Spremenjena ustavna in zakonska podlaga organiziranja združenega dela, kakor tudi potrebe po stalnem prilagajanju samoupravne organiziranosti in vsebine delovanja organov upravljanja novim znanjem, tehnologijam, proizvodnim programom, tržnim razmeram itd., zahtevajo od konference ZS SOZD, da se posveti dvema nalogama:

- vodenje potrebnih aktivnosti, ki bodo omogočile delavcem, da neposredno izrazijo svoje interese v procesih samoupravnega reorganiziranja sedanje SOZD Iskra in skupnih OZD v SOZD,
- utrjevanju vloge samoupravnih organov

Področje delitve novoustvarjene vrednosti

Kljub velikim prizadevanjem stroke, opredeljenih v številnih normativnih aktih, ugotavljamo vedno večja neskladja, ki nastajajo v zadnjih letih na področju delitve dohodka, čistega dohodka, sredstev za OD in skupno porabo. Konferenca ZS SOZD Iskra bo zato delovala na naslednjih nalogah:

- pospeševali bomo pripravo kolektivnih pogodb, s katerimi bo sindikat na nacionalni ravni opredelil »normalno vrednost delovne sile« kot produkcijskega faktorja
- organizirali bomo potrebne aktivnosti za pripravo skupnih stališč do področja delitve v SOZD, s katerimi bomo prenašali uspešne izkušnje posameznih podjetij Iskre v celotni sistem Iskre

Zaščita delavcev — članov sindikata

Sindikat mora utrditi zaščitniško funkcijo, ki ga bo postavila v položaj zastopnika delavcev pri obrambi dogovorjenih pravic. Zato bo konferenca ZS SOZD Iskra organizirala pripravo skupnih stališč sindikata v SOZD Iskra do vprašanj:

- reševanje ekonomskih in tehnoloških presežkov delavcev,
- varstva pravic delavcev iz delovnega razmerja,
- socialno varstvenih pravic delavcev,
- delovnih pogojev in varstva pri delu,
- zaustavitev dela — stavke, kot metode boja za delavske pravice itd.

Bogatitev življenjskih pogojev delavcev v prostem času

Sindikat bo tudi v bodoče organiziral vrsto aktivnosti, ki pomenijo bogatitev življenjskih pogojev delavcev v prostem času in s tem prispevajo k izboljšanju delovnih rezultatov in humanejšim delovnim razmeram. Te aktivnosti bo praviloma organiziral sindikat v podjetjih, Konferenca ZS SOZD pa bo organizirala in omogočala izmenjavo izkušenj pri urejanju naslednjih aktivnosti:

- letovanje in aktivni odmor delavcev,
- cenejša oskrba z osnovnimi življenjskimi artikli (ozimnica),
- organiziranje športnih in rekreacijskih aktivnosti,
- ustvarjanje pogojev za kulturno udejstvovanje delavcev,
- vzpodbujanje ostalih društvenih in izobraževalnih aktivnosti, ki bogatijo življenje delavcev itd.

Prenova sindikata

V procesih prenove mora sindikat opustiti položaj splošne družbeno-politične organizacije in se organizacijsko in programsko oblikovati tako, da bo lahko kot delavska organizacija, učinkovito uveljavljal klasične sindikalne funkcije. V tem obdobju se bo konferenca ZS SOZD Iskra posvetila naslednjim nalogam pri utrditvi vloge sindikata:

- vodili bomo aktivnosti, da bo sindikat postal resnično delavska organizacija, v katero se bodo delavci svobodno in prostovoljno vključevali zaradi izražanja in uveljavljanja specifičnih interesov iz dela in pravic do dela,
- prizadevali si bomo, da bo delo sindikalnih aktivistov ustrezno materialno stimulirano s tem, da bomo postopno dosegli profesionalizacijo sindikalnih »zaupnikov« na določeno število delavcev v podjetju,
- delovali bomo za utrditev panožnega sindikata elektro-kovinske branže kot konstitutivnega dela Zveze sindikatov v republiki in zvezi
- krepili bomo sodelovanje s sindikalnimi konferencami v velikih sistemih SRS, predvsem pri izmenjavi izkušenj pri delu in poenotenju stališč do posameznih sindikalnih vprašanj.

Poleg navedenih nalog se bo Konferenca ZS SOZD Iskra ukvarjala tudi z vsemi drugimi aktivnostmi, za katere bodo izrazile potrebo sindikalne organizacije v podjetjih Iskre, če bo možno s skupno aktivnostjo sindikata v SOZD Iskra dosegli ugodnejše rezultate kot s posamičnimi akcijami v sindikatih podjetij.

Iskra ostaja trden in povezan sistem



»V enem letu vzpostaviti tržno ekonomijo, je iluzija! Gre bolj za to, da je imamo vedno več in da je vedno manj napačne solidarnostne odgovornosti, vedno manj pokrivanja izgub v nedogled, da postaja odgovornost vedno bolj jasna in vidna pri posamezniku, skupini...« je med drugim dejal predsednik Poslovnega odbora SOZD Iskra Franc Šifkovič, ki je prvi spregovoril v sobotnem dopoldnevu Iskrinim sindikalistom na srečanju. Ocenil je Iskrino skupno politiko, lanske letošnje poslovne rezultate in predstavil ključne naloge Iskre v prihodnjem obdobju.

V uvodu je prek šestih strateških opredelitev ocenil Iskrino poslovanje v lanskem letu, ki je bilo izredno uspešno na področju izvoza, saj nam je lani prvič uspelo preseči številko tristo milijonov dolarjev. Iskra je še vedno v konici jugoslovanskega in slovenskega izvoza in razveseljuje jo, da je dokaj povečala konvertibilni izvoz, zmanjšala izvoz v dežele SEV in dežele v razvoju.

Na področju kadrov, ki ga je Franc Šifkovič pregledal prek politike zaposlovanja, osebnih dohodkov in izobraževanja, je Iskra v lanskem letu uspelo zmanjšati zaposlovanje, predvsem na račun naravne fluktuacije. Lani smo se prvič soočili tudi z odlivom inženirjev predvsem iz Delte, Avtomatike in Telematike. Na področju osebnih dohodkov bo moral prav sindikat v bodoče odigrati večjo vlogo, t. j. pri zagotavljanju najnižje ravni osebnih dohodkov in zagotavljanju pravičnega razmerja med najmanj in najbolj zahtevnimi deli, ki so postavljena po vseh evropskih deželah v obliki sindikalnih razgovorov, kolektivnih pogodb ipd.

S tretjo ključno poslovno usmeritvijo — denarjem moramo v bodoče bolj racionalno gospodariti. Lani je Iskra dosegla boljše obračanje sredstev, realno smo zmanjšali zaloge in ustavili zadolževanje.

Na področju naložb je Iskra zaključila zadnjo veliko investicijo v Elektrotehniko, kajti v bodoče bodo Iskrine naložbe usmerjene v večanje obsega znanja, prekvalifikacije, šolanja in pa opremo, kjer moramo biti veliko racionalnejši kot dosedaj.

Pri četrti orientaciji, t. j. novem izdelku, je groba ocena, da je Iskra lani poslala na tržišče okrog 150 novih izdelkov, čeprav po prepričanju Franca Šifkoviča tri tisoč ljudi, ki dela v Iskrinih razvojih, daje premalo od sebe in bi jih bilo potrebno bolj izpostaviti tržnemu pritisku.

Tudi področje kakovosti še vedno obravnavamo preveč preprosto kot kakovost izdelka, gre pa za kakovost celotne tovarne, podjetja s kompletnim poslovanjem.

V nadaljevanju je predsednik poslovnega odbora nakazal na tri bodoče Iskrine usmeritve, ki so poslovna reorganizacija Iskre, ukinjanje generatorjev slabega poslovanja doma in v tujini in selekcija programov, tehnologij, izdelkov. Najprej se je dotaknil dveh največjih izgubašev v lanskem letu: Telematike in Mikroelektronike. Pri prvi so se stvari do neke mere konsolidirale, ustanovljeno je



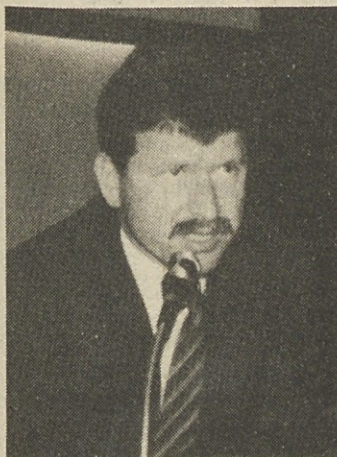
zdrušeno podjetje Telekom in podpisana pogodba s Siemensom, kar pomeni za Iskro velik, skorajda zgodovinski dogodek in uspeh. Pri Mikroelektroniki pa bo Iskra prvič po dvanajstih letih likvidirala delovno organizacijo v ustanavljanju in vložila vse napore v to, da oblikuje vsebinsko novo mikroelektroniko, v obsegu in kvaliteti, kakršno Iskra potrebuje in finančno zmore.

Kot je dejal Franc Šifkovič, bo v bodoče, ko bo v Iskri približno štirideset podjetij, še vedno prihajalo do izgub, toda nikoli ne smemo dopustiti, da bo neko podjetje v izgubi deset ali še celo več let. Politika bo namreč drugačna — veliko ostrejša in radikalnejša. Kajti Iskra je kljub vsemu trden in povezan sistem in velika izguba v enem podjetju prizadene tudi druge. Za nekaj časa naj bi v Iskrinem sistemu obveljala tudi omejena solidarna odgovornost, kjer pa bo potrebno še nekaj stvari prečistiti. Poslovna organiziranost, ki naj bi jo zaključili do konca letošnjega leta, naj bi v prvi fazi

zajemala preoblikovanje delovnih organizacij v podjetja, v jeseni pa oblikovanje in konsolidacijo sistema, čeprav je ob spreminjanju se zakonodaji še veliko stvari nejasnih. Podjetja bodo veliko bolj programsko čista, organizirana v sedem divizij. V Iskri naj bi bila tudi tri ali štiri skupna podjetja in Iskra Commerce, Servis itd., bistveno pa je to, da bodo bodoča podjetja samostojna in v celoti odgovorna za svoje delo in poslovanje. Ključne odgovornosti vodilnih ekip v podjetjih se bodo nanašale na trg, kvaliteto in nov izdelek. Potrebno bo tudi določeno združevanje denarja, nek »varovalni fond«, kajti v Iskri mora biti podjetje vendarle bolj varno kot izven Iskre. To naj bi bilo temeljno načelo sistema in kot je ob koncu dejal Franc Šifkovič: »Iskra ima v tem trenutku trdno politiko, ve, kaj hoče in velika večina se s to politiko strinja. Tržna ekonomija pa bo seveda prinašala vedno nove probleme. Obnašati se bomo morali strogo tržno in se zanašati na naše lastne, Iskrine moči.«



Iskra se mora povezati z velikimi evropskimi sistemi



»Iskra mora zadržati in nadalje osvajati razvita zahodna tržišča. Povezava z Evropo '92 bo izredno pomembna. Najpomembnejše pa je, da se povežemo z večjimi evropskimi sistemi, ne več v smislu licenčnih odnosov, ampak, da postanemo del nekega sistema v razvojnem, proizvodnem pa tržnem in predvsem v finančnem smislu. Prepričan sem, da takšne možnosti so, saj na to že nakazujejo povezave s Siemensom, Boshem...,« je dejal direktor Iskre Commerce Janez Vipotnik, ki je na poreškem sindikalnem zboru predstavil Iskro tržno pozicijo in njeno strategijo na jugoslovanskem in tujih tržiščih.

Najprej je na kratko podal nekaj števil o lanskem proizvodnji in prodaji na trgu, ki pa so zaradi inflacije težko primerljive z prejšnjimi leti. Iskra je lani izvozila za 309 milijonov dolarjev, na domačem trgu ustvarila približno petsto milijonov dolarjev eksterne realizacije in okrog 120 milijonov dolarjev interne realizacije. »Ko govorimo o Iskri strategiji in poziciji na trgu, se moramo zavedati, da imamo v Iskri izredno veliko diverzifikacijo izdelkov, nedvomno tudi preveliko in da tržimo na sorazmerno velikem številu tržišč, saj imamo prek sedemdeset tujih trgov. Ob tem moramo upoštevati, da imamo širokopotrošne in profesionalne izdelke pa izdelke na področju elementov in sistemov.



Hkrati pa imamo v večini teh posameznih skupin nezadostno kritično maso, seveda, če jo merimo z metrom, ki je veljaven v razvitem zahodnem svetu,« je poudaril Janez Vipotnik in nadaljeval, da je nemogoče govoriti o neki enotni tržni strategiji Iskre, na kar nakazuje široka paleta heterogenosti načinov trženja. Gre za to, da težko opredelimo enoznačno strategijo, lahko pa govorimo o dveh in sicer o izdelčni strategiji, ki jo izvajajo na ravni delovne organizacije in pa o skupni Iskri strategiji, ki pomeni zavzemanje tržnega prostora, kjer se uspeh posameznega programa nadgrajuje z ostalimi programi, kar pomeni, da se kvaliteta nastopa Iskre dopolnjuje z več programi.

Kako pa bi najlažje odsliskali Iskro tržno strategijo: to je domača in zunanja trgovinska mreža. V Jugoslaviji imamo petnajst filijal, šestnajst lastnih servisov, množico trgovin, šest veleprodajnih skladišč, skratka strukturo, ki omogoča penetracijo in pristop prav do neposrednega kupca.

Na razvitem zahodu, ki je na drugem mestu Iskrih usmeritev, imamo razvejano mrežo trgovinskih podjetij in množico predstavništev, torej infrastrukturo, ki nakazuje, da je usmeritev v dežele razvitega zahoda zelo intenzivna in s tem, ko kapitalno krepimo to mrežo, tudi dolgoročno.

Tudi v deželah SEV ima Iskra razvejano mrežo predstavništev, čeprav bodo na tem področju potrebne nekatere spremembe.

V nadaljevanju je Janez Vipotnik spregovoril o načinu trženja, ki je bil v Iskri dogovorjen že pred leti. Gre za matrični način, ki pomeni produktno trženje v proizvodnih delovnih organizacijah, regionalno trženje pa v Iskri Commerce. Praktično pa to pomeni, da se tržni in produkti vodja hkrati odločata o potezah na nekem tržišču,

s tem, da je za funkcioniranje matrike zelo pomembno, da se obe dimenziji enakopravno tehtata. Žal pa se je v mnogih primerih v Iskri zgodilo, da smo eno izmed dimenzij premočno poudarjali, kar pomeni kratkoročni pogled, ko je zaradi teorije preživetja prevladala ozka miselnost o trenutnem pridobivanju dohodka in zane-marjanju tržišča. Prevlada ene strani pa definitivno podira matriko. Še vedno je v naš sistem preveč vgrajena proizvodna miselnost in za preseganje le-te bo potrebno še veliko naprov. Temu pa botruje tudi jugoslovanski sistem in trg, ki je pretežno distributiven. Toda ne gre toliko za spreminjanje sistema kot pa za spremembo miselnosti in naših pogledov in prilagajanja vseh ostalih dimenzij trgu. Kajti trg mora biti tisti, ki vpliva na proizvodnjo, na razvoj in na investicije, ne pa obratno.

Resneje se bomo morali začeti ukvarjati tudi s tržno pozicijo Iskre v Jugoslaviji, ki se nam v zadnjih desetih letih rahlo slabša, predvsem zaradi vse večje prisotnosti konkurence, ki nam tudi zaradi naših predragih izdelkov, poslabšuje našo »prevlado« na jugoslovanskem tržišču.

Pri poziciji na zahodnih tržiščih pa lahko rečemo, da imamo pri nekaterih izdelkih dobre tržne deleže, pri nekaterih pa so le marginalni. Toda kljub vsemu mora Iskra zadržati in osvajati ta tržišča ter se povezovati v ta prostor, predvsem z velikimi zahodnoevropskimi sistemi in to tako razvojno in proizvodno kot tudi tržno in finančno.

Pri deželah SEV so Iskrih pozicije usmerjene predvsem na tržišče Sovjetske zveze in pri slednji bomo morali biti prisotni tudi v prihodnosti, čeprav morda tudi ob drugačnih načinih dostopa na trge dežel SEV. Plačilno-bilančne težave v deželah v

razvoju do neke mere ovirajo tudi Iskro prodajo v te države, zato bomo tudi v bodoče prodajo zmanjševali, s tem, da bi iskali možnosti za povečanje prodaje v Avstraliji, Maleziji, Koreji in v celotnem Novem Pacifiku.

Janez Vipotnik je na kratko govoril tudi o eni izmed Iskrih strateških točk, t. j. o kvaliteti. Lansko leto naj bi bilo v Iskri leto kvalitete, toda rezultati tega niso bili takšni kot bi jih pričakovali. Res je sicer, da je vrsta Iskrih delovnih organizacij pristopila k izdelavi kompletnih kvalitetnih pravilnikov, toda pojem poslovne kvalitete je dosti širši, kot pa samo kvaliteta izdelka. Še vedno prihaja do zamujanih pri dobavah, neodgovarjanj na vprašanja partnerjev, do nepotrebnih reklamacij in problematičnih odnosov do kupcev, vprašljiv je tudi kodeks obnašanja Iskrašev, ki potujejo. To bodo skušali



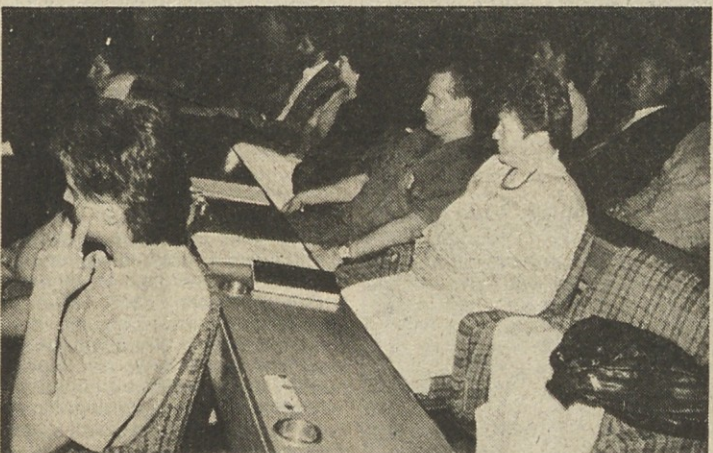
Marka Nives, Iskra Avtoelektrika, Vžigalne tuljave, Bovec:

»Naj povem, da se naš sindikat aktivno vključuje v delo naših poslovalnih in strokovnih organov, saj nas redno vabijo na kolegije in sestanke in smo tako prisotni in dejavni pri sprejemanju vseh pomembnih odločitev. Poudariti moram, da je to sodelovanje res zgledno.

Bovška Iskra se ne namerava kako drugače organizirati, kot je sedaj primer v nekaterih drugih Iskrih organizacijah, saj smo tehnološko in organizacijsko s svojo delovno organizacijo Iskro Avtoelektriko tesno povezani in zaenkrat ne vidimo razlogov, da bi se drugače organizirali.

Poleg »standardnih« nalog sindikata kot so športne in rekreativne aktivnosti delavcev, oskrba z ozimnico itd., vodimo že od lani akcijo za spremembo sistema nagrajevanja, saj kot verjetno veste, je letos v Iskri Avtoelektriki leto kakovosti in zato vse podrejamo temu in se zavzemamo, da bo kakovost v sistemu nagrajevanja postala poleg količine pomemben del stimulacije delavca.

Ker smo s svojim delom v veliki meri vezani z zahodno Evropo, smo začeli pred kratkim tudi razpravljati, da bi v naše delovne procese uvedli tudi nekaj teh evropskih prijemov in kot je že gov. Sifkovič v razpravi poudaril, da je približevanje k Evropi tudi prehod na »evropski čas«, smo pri nas pričeli razmišljati prav o tem.«



Iz razprave:

Poročanja Franca Šifkoviča, Janeza Vipotnika in Bruna Stiglica so med prisotnimi sindikalnimi aktivisti vzbudila živahno razpravo, v kateri so se oblikovala zanimiva vprašanja, na katera so nato omenjeni poslovodni delavci odgovarjali.

Franco Šifkovič je na kar široko zastavljeno vprašanje »kakšen naj bi bil naš prispevek pri uvajanju novega poslovnega reda v Jugoslaviji« odgovoril:

»Znotraj Iskre se srečujemo s prav takimi problemi, kot se srečujejo po delovnih organizacijah v drugih predelih Jugoslavije. Morda pri nas malo manj pereče, a kljub temu so ti problemi krivi za položaj, v katerem se nahajamo.

Eden izmed glavnih problemov je ta, da se v večini naših delovnih organizacij srečujemo z višji delavcev. Novi proizvodni programi in tehnologija marsikje zmanjšujejo potrebe po delavcih tudi za nekajkrat. Prav nič

jem. V nadaljevanju je Bruno Stiglic opozoril na dejstvo, da se v zadnjih 35 letih v Iskri ni veliko spremenilo, predvsem glede programov in izdelkov, ki jih je v Iskri preveč: »Programi so izdelčne skupine, ki predstavljajo enega izmed faktorjev v kritični masi, namreč znanje in določeno skupino ljudi, ki znanja obvladajo. Če pravimo, da imamo pri nas preveč programov, v primerjavi z drugimi podjetji in njihovim denarjem, številom ljudi in znanjem, uspehih na trgu, imamo v Iskri preveč izdelčnih skupin. Po podobni primerjavi pa lahko rečemo, da imamo preveč izdelkov po posameznih izdelčnih skupinah. Drug nezanemljiv problem pa je ta, da je naš delež materialnih stroškov v izdelkih tri do petkrat višji kot pri naših konkurentih. Ob tem pa je naša proizvodnja v primerjavi s konkurenco obremenjena s tehnološkim neredom. Nima standardov, tipiziranih sestavin in procesov, nimamo normalnega reda poslovanja, velikokrat se zgodi, da ne vemo kdo, za kaj in komu postavlja zahteve...« Ob tem pa je Bruno Stiglic poudaril, da so naše Iskrine tovarne pravzaprav dobro opremljene, samo njena izkoriščenost je slaba. Svetla točka Iskre pa je, po njegovih besedah, da imamo pri nas veliko znanja in da je znanje naših ljudi odlično v primerjavi z drugimi, saj se tudi naši ljudje uspešno uveljavljajo v tujini.

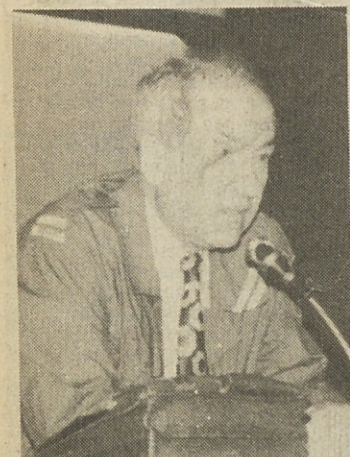


rešiti z zapisanim kodeksom, ki se ga bo vsak v Iskri moral držati.

Ob reorganizaciji celotne Iskre pripravljajo spremembe tudi v Iskri Commerce. Kot je dejal ob koncu Janez Vipotnik se bo Iskra Commerce registrirala kot družbeno podjetje in kot takšno ustanavljala manjša, fleksibilna podjetja z večjimi poslovnimi možnostmi. Predvsem gre za večjo poslovno fleksibilnost. Razmišljajo, da bi Iskra Commerce v drugi fazi postala tudi delniško podjetje. Delnice bi bile v lasti delovnih organizacij ali pa sestavljenega podjetja. Na takšen način bi še nadalje ohranili vez med Iskro Commerce in delovnimi organizacijami, seveda v smislu prepletenosti interesov.



Pomemben je edino dobiček



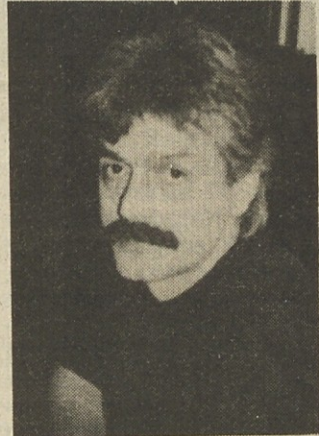
Kakšna bo jutrišnja Iskra? Kako bomo dosegli več tehnološkega reda v proizvodnji, selekcijo programov,

zmanjšali število izdelkov, ki bodo imeli manjše materialne stroške in bodo prinašali več dobička? O teh vprašanjih in o programsko-razvojni politiki je spregovoril član Poslovodnega odbora SOZD Iskra Bruno Stiglic.

Kaj je danes tisto, kar določa vrednost izdelkov? Globalno gledano: koliko porabi energije in surovin pri obratovanju in izdelavi in koliko znanja je vanj vgrajenega. Pomembna je tudi kakovost tega izdelka, vpliv na okolje in kako lahko ta izdelek vzdržujemo v njegovi življenjski dobi. Za razvoj izdelka pa je potrebno izpolniti vrsto pogojev. Eden med njimi, ki v Iskri velikokrat ni bil upoštevan, je ta, da če hočemo razvijati, tako v tehničnem in tržnem kot tudi v podjetniškem smislu, moramo imeti na vseh področjih kritično maso. Torej moramo imeti dovolj denarja, ljudi in opreme. Premalo se zavedamo, da zadnjih dveh ni vedno mogoče kupiti z denar-

Torej, če se vprašamo, kakšna naj bo jutrišnja Iskra, je odgovor nedvomno v zmanjšanju programov, uvajanju tehnološkega reda v tovarne, zmanjšanju števila izdelkov, ki imajo manj materialnih stroškov in dajo več ostanka dohodka pri enaki ceni. In kako bomo to dosegli? Vpeljati red, ocenjevati nove izdelke predvsem pa upoštevati zahteve trga! S tem pa še nismo zmanjšali programov, smo pa postavili prve pogoje. Torej moramo oceniti in ugotoviti, koliko materialnih in človeških resursov potrebujemo za nek optimalni razvoj, kjer bo namesto dva tisoč le 30 do 50 razvojnih nalog, ki bodo »dale« prave izdelke. Morda bomo v naslednjih letih ugotovili, da bomo imeli manj izdelkov, ki pa bodo dali večji ostanek dohodka.

Torej današnja programska usmeritev ni točno določena s takšnimi in drugačnimi izdelčnimi skupinami, ampak je določena z osnovo novega gledanja, kar pomeni, da bomo šli v bodoče na trg s tistimi izdelčnimi skupinami, ki nam bodo dale dovolj ostanka dohodka. Pogoji je malo materialnih stroškov, dovolj znanja in potreba na trgu, s katero seveda sploh začnemo.



Danilo Mencinger, Iskra Avtomatika, TOZD Razvojni inštitut:

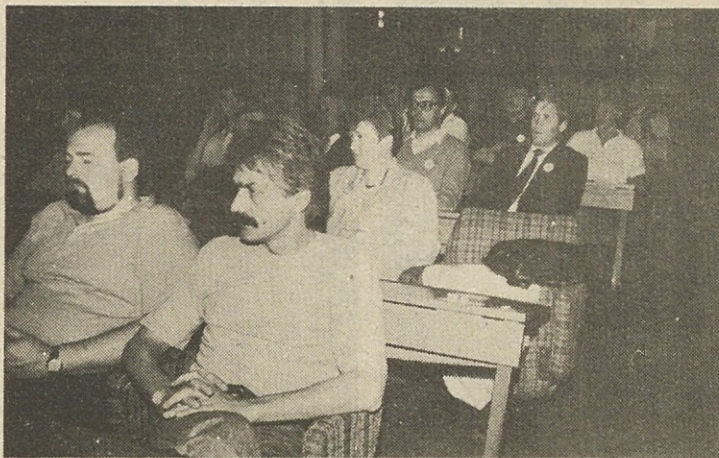
»S preoblikovanjem delovne organizacije Iskra Avtomatika in z ustanovitvijo novih podjetij, se izpostavlja pri nas problem organiziranosti in vloge Razvojnega inštituta. Ena izmed dejavnosti razvojnega inštituta je tudi Standardizacija, kjer sem zaposlen. Financiranje Razvojnega inštituta je bilo sedaj urejeno pogodbeno med posameznimi TOZD, ki so bili uporabniki naših storitev. Sedaj pa prihaja do nekaterih novih odnosov in veliko vprašanje se odpira na novo. Tako sedaj ni jasna in definirana vloga Razvojnega inštituta, ni jasno financiranje njegove dejavnosti tako, da bomo morali verjetno ponuditi svoje usluge uporabnikom tudi zunaj Iskre in si tudi na ta način zagotoviti sredstva za naš obstoj. Sindikat do sedaj še ni izdelal kakšnih konkretnih predlogov in stališč za rešitev tega problema, vendar ocenjujemo, da se bomo morali tudi mi, kar v najkrajšem času, dejavno vključiti v to nalogo.«

Danica Krajnc, Iskra Otoče

»Kot je že veliko sindikalnih aktivistov iz drugih Iskrinih organizacij na tem srečanju poudarilo, tudi pri nas vedno več pozornosti namenjamo kvaliteti proizvodnje.

Z vso resnostjo smo se lotili tudi volitev v samoupravne organe, tako pri izbiri kandidatov, kot tudi pri izvedbi samih volitev. Sicer pa je naš sindikat aktiven, tako kot tudi mnogi drugi, tudi pri organiziranju prodaj raznih prehranbenih izdelkov ali kakih drugih proizvodov.

Prav sedaj pa se ukvarjamo z organizacijo sindikalnega izleta za naše delavce.



vodnih delavcev, ki so odgovorni za uresničevanje ciljev razvojne kadrovske politike podjetja. Toda še vedno lahko trdimo, da razvoj kadrov v večini delovnih sredin ne izhaja iz razvojne strategije podjetja in da se premalo zavedamo, da je spremljanje razvoja kadrov nujen pogoj za ustvarjalno podjetje — tj. podjetje prihodnosti.

V popoldanskem delu so se Iskrini sindikalisti seznanili z inovacijskim projektom IKAR—projektom spremljanja razvoja kadrov v Iskri, ki ga je na slikovit način podal vodja projekta



manjši problem pa niso viški delavcev v administraciji delovnih organizacij, saj smo v času organiziranja po TOZD v nekaterih DO zaposlovali prek vsake razumne meje.

Drugi, nič manjši problem je kakovost našega dela in odnos do dela. Pa naj gre tu od kakovosti opravljanja vratarske službe pa do kakovosti najzahtevnejšega modernega izdelka. Nihče ne bo kupoval našega dela in izdelkov, ki ne bo kakovostno in nihče nam ne bo pomagal, kadar nam bodo te izdelke zavračali, ali pa bodo obležali v skladiščih. Kakovost pa bomo dosegli sedaj, ko bo vsak izmed nas začutil, da prodamo lahko le kakovostni izdelek in da je kakovost odvisna le od nas samih.

V zadnjem času so zelo aktualne teme o približevanju Jugoslavije Evropi. Korak bliže temu cilju je tudi prehod na »evropski« delovni čas. Nerazumljivo je, da tako dolgo vztrajamo pri našem, že davno preživetem delavniku od 6. do 14. Vendar pa za nekatere pri nas to le ni tako nerazumljivo, saj ni malo tistih, ki v službi iščejo le socialno varnost, ekonomski položaj pa rešujejo popoldne doma — na kmetiji, ali pa se na veliko ukvarjajo s šušmarjenjem. Evropski delavnik od 8. do 16. ali od 9. do 17. bi verjetno te kaj hitro postavil pred dejstvo, ali se dela lotiti resno ali ne.

In ko so ob vsem tem sedaj zelo aktualne razprave o možnostih zagotavljanja minimalnih osebnih dohodkov, menim, da bi z odpravljanjem vseh teh nepravilnosti do takih razprav in dilem sploh ne prišlo. Morda naj na koncu izpostavim primer, ki ni specifičen le za Iskra pa ga v zadnjem času tudi mi močno občutimo.

Delovna organizacija, ki zaradi napačno izbranega programa ali iz drugih razlogov dela z izgubo, porabi za

sanacijo te izgube ogromno denarja. Te izgube so se do sedaj nekako solidarno pokrivalo.

Ce bomo s to »solidarnostjo« še nadaljevali, teh problemov zagotovo ne bomo rešili. Skrajni čas je, da postane vsak za svoje odločitve in delo odgovoren in za napačne odločitve nosi tudi vse posledice. Za vsem tem pa bi k vzpostavitvi večjega poslovnega reda kar veliko prispevali,« je zaključil Franc Šifkovič.

Janez Vipotnik je odgovoril na vprašanje, kako je Iskra marketinško organizirana.

»Že leta 1979, ko se je Iskra branžno organizirala, smo se dogovorili, da bo produktni marketing, oz. trženje znotraj samih delovnih organizacij. Delovna organizacija naj bi bila sama nosilec in pobudnik vseh teh aktivnosti. Vendar, z leti se je izkazalo, da je bila branžna organiziranost Iskre ustrezna. Branže niso opravile svoje funkcije. Ravno pri tržni funkciji je razvidno, da delitev dela med TOZD, kjer je bila moč odločanja in delovno organizacijo, ki si je prisvajala tržno funkcijo, ni bila izvršena. Zato so prevladali kratkoročni interesi in posledice so na nekaterih mestih še danes zelo hude.

Bruno Stiglic je pojasnil usodo Iskro Mikroelektronike:

»Ni dvoma, da Iskra ne rabi mikroelektronike, saj proizvaja vedno več izdelkov, v katere se vgrajujejo mikroelektronski elementi. Vendar Iskra ne rabi delovne organizacije Mikroelektrornika v takem obsegu proizvodnje in tako organizirano kot je sedaj; Iskra potrebuje tovarno, ki ne bo prinašala izgub. To pa pomeni, da mora proizvoditi take elemente in v tolikšnem obsegu, da jih bo lahko prodala in s tem upravičila svoj obstoj. Seveda pa pričakujemo, da bi v tej in po-

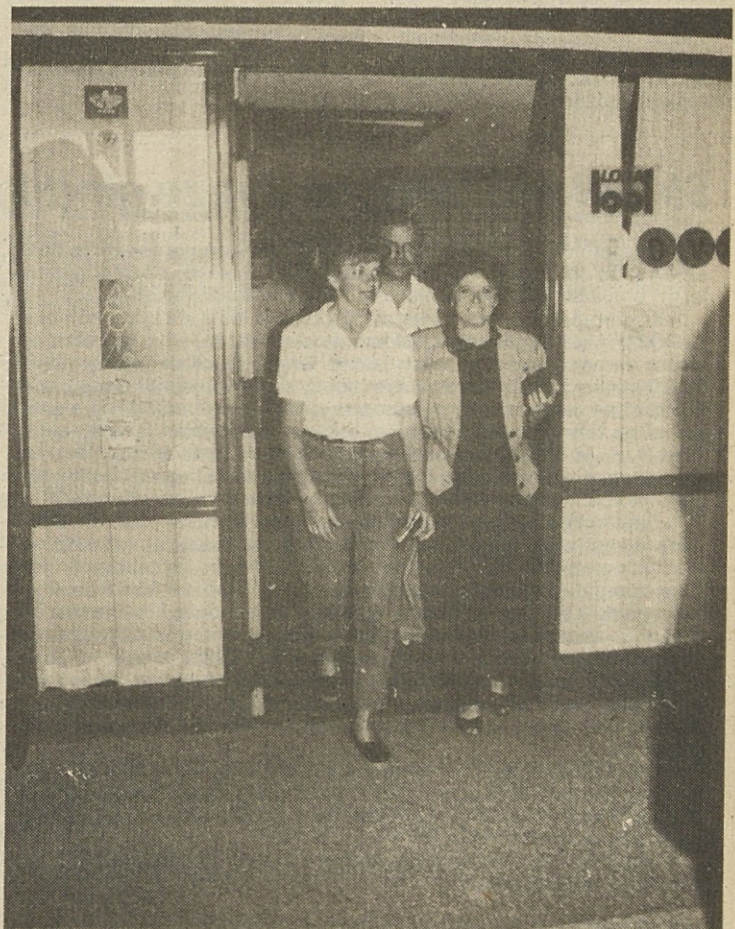
dobnim organizacijam priskočila na pomoč družba, saj tudi druge v razvitem svetu zagotavljajo sredstva za razširjeno reprodukcijo tovarn mikroelektronike vlada in drugi družbeni sistemi.«

Podjetje prihodnosti je ustvarjalno podjetje

Nič novega ne bomo zapisali, če rečemo, da je iskanje, odkrivanje in razvoj najsposobnejših kadrov integralna funkcija nas vseh, predvsem pa poslo-



Janez Mayer. Govoril je o različnih področjih in temah, ki so zaobsežene





v projektu, tako o razvoju kadrov zunaj in znotraj poslovnega sistema, o vlogi poslovnih delavcev pri načrtovanju in izvajanju razvojne kadrovske politike podjetja, kjer je poudaril, da so poslovni delavci neposredno zadržani in odgovorni za razvoj svojih sodelavcev in za vzgojo svojih naslednikov, kar pa je v današnjem trenutku zelo zanemarjeno, saj sta obe nalogi še vedno predvsem domeni kadrovske službe in političnih struktur. Nezanemarljiva naloga poslovnih delavcev je tudi vzpostavljajo ustvarjalnega vzdušja v podjetju. O sami ustvarjalnosti, individualni iniciativi, intelektualni radovednosti, predvsem pa o ustvarjalnem podjetju prihodnosti, prožni in prilagodljivi or-

ganizaciji je Janez Mayer natančno in poglobljeno govoril, ob tem pa tudi o načrtovanju strokovne kariere, procesu odkrivanja in priprave kadrov za najzahtevnejša dela. Veliko pozornost je posvetil znanju in motivaciji, napredovanju, ustavil pa se je tudi pri novi vlogi sindikata, ki naj bi obdržal kontrolno funkcijo nad odločitvami poslovnih delavcev, predvsem pa vzpodbujal ustvarjalnost v svojih delovnih okoljih in uveljavljal ter zagotavljal stroko.

Iz sobotnega popoldneva smo zapisali samo nekaj površnih misli, ker bomo projekt IKAR bolj poglobljeno spremljali v naslednjih številkah naše glasila.

Sindikat je predvsem stanovska organizacija



V nedeljo so se delegati zbrali na letni volilni seji konference ZS SOZD Iskra. V uvodu je predsednik KZS SOZD Avgustin Ciuha podal poročilo o delu konference v zadnjem mandatnem obdobju. Med drugim je dejal:

»Ob oceni našega dela v zadnjem mandatnem obdobju, se moramo zavedati, da je delo potekalo in še poteka ob burnem spreminjanju zakonodaje in stalnih spremembah ekonomske politike pa tudi zapletenih političnih dogajanj v Jugoslaviji in Sloveniji. Kljub vsem poskusom stabilizirati gospodarstvo in ustvariti nor-



Blažko Popović, Iskra Servis, Beograd:

»V drugem največjem Iskrinem servisu v Beogradu, kjer je zaposlenih 80 delavcev, se naša osnovna organizacija sindikata povezuje z Ljubljano prek sindikalne konference. Poudariti moram, da je to sodelovanje zgledno in da se v delo sindikalne konference kar uspešno vključujemo. Kar največ aktivnosti se tu v Beogradu v zadnjem času odvija okrog dokončanja gradnje nove Iskrine stavbe in težko pričakovane selitve v nove prostore. S tem bodo namreč ustvarjeni pogoji, da bo samo delo servisa in z njim tudi aktivnosti sindikata stekle, kot si želimo.

Pričakujemo, da bodo s tem tudi naše akcije za dvig kvalitete storitev in skrajšanje rokov bolj uspešne. Seveda pa se sedaj sindikat ne angažira le okrog novih prostorov. Na Kopaoniku nameravamo kupiti apartman za letovanje in zimovanje naših delavcev. Jeseni pa bomo organizatorji nekakšnih mini športnih iger Iskre Servisa.»

Sklepi konference Zveze sindikatov SOZD Iskra — Poreč 1989

A. Konferenca Zveze sindikatov v SOZD Iskra znova opozarja, da bo sindikat ob obravnavi morebitnih presežkov delavcev dosledno vztrajal pri stalisti, ki jih je sprejel leta 1988 v naslednji vsebini:

1. Konferenca Zveze sindikatov SOZD Iskra meni, da moramo v okviru SOZD Iskra zagotavljati polno zaposlenost, saj je dolgoročna socialna varnost delavcev eden izmed temeljnih ciljev združevanja v SOZD in ena izmed osnovnih vrednosti, ki povezujejo delavce v Iskri. Sindikat se sicer zaveda neizprosnega razvoja tehnologij, ki s seboj prinašajo tehnološke viške delovne sile in ekonomske težave, vendar vztraja, da je potrebno v poslovnih in strokovnih službah ter OZD skupnega pomena narediti bistveno večji napor za zagotavljanje polne zaposlenosti, preden lahko govorimo o viških delovne sile v SOZD.

2. Sindikat bo svojo aktivnost usmeril v to, da bodo delavci v SOZD Iskra zavestno sprejemali spremembe, ki jih prinašajo nove tehnologije in ekonomska kriza, v kateri se nahaja SOZD Iskra ter celotna družba. Zato bomo delavcem jasno povedali, da ni več možno ščititi nedela in slabega dela ter da je potrebno sprejemati nova dela, ki ustrezajo izobrazbi in sposobnosti posameznika, s čimer bomo izvajali bistveno večjo mobilnost delavcev med TOZD in DO v SOZD Iskra.

3. Konferenca Zveze sindikatov SOZD Iskra od odgovornih delavcev v TOZD, DO in SOZD terja, da pripravijo analize in predloge, kako bomo zagotavljali polno zaposlenost delavcev Iskre. Zato je potrebno pripraviti:

— analizo obstoječih programov v vseh TOZD in ugotoviti, katere programe je možno prenašati v okviru SOZD in katere programe je potrebno z malimi sredstvi usposobiti za zagotavljanje dela večjemu številu delavcev,

— analize vseh kooperacij glede na možnosti, da se posamezna dela prenesejo v SOZD Iskra,

— zadolžitev ZT mreže Iskra in Iskre Commerce, da pridobita čimveč možnih poslov za dodelavo v dogovoru s tujimi partnerji,

— analize, kjer lahko z minimalnimi stroški uvedemo večizmensko delo in s tem pocenimo naše izdelke in povečamo konkurenčno sposobnost.

4. Konferenca Zveze sindikatov SOZD Iskra terja, da se pripravijo programi za šolanje kadrov, s katerimi bi zagotovili dokvalifikacijo in prekvalifikacijo delavcev, ki delajo na programu brez pravih perspektiv.

5. Konferenca Zveze sindikatov SOZD Iskra zahteva, da se v investicijskih elaboratih, sanacijskih in predsanacijskih načrtih bistveno večjo pozornost posveča kadrovskim delom teh dokumentov. V vseh teh dokumentih morajo biti jasne analize potrebne kadrovske strukture, potrebnih sredstev za izobraževanje, dokvalifikacijo in prekvalifikacijo kadrov, potrebnih sredstev in načinov reševanja morebitnih tehnoloških in ekonomskih viškov.

6. Konferenca Zveze sindikatov SOZD Iskra bo v svoji aktivnosti posvetila večjo pozornost ustvarjanju družbenih pogojev za reševanje tehnoloških in ekonomskih viškov, za kar si bo prizadevala prek delegatskega sistema v skupščinah DPS, SIS in družbeno-političnih organizacij. Predvsem si bomo prizadevali, da se ustvarijo boljši družbeni pogoji za predčasno upokojevanje z možnostjo dokupa delovne dobe, za skrajšanje delovnega časa s podaljšanjem obratovalnega časa, za spremembe zakonodaje v smeri reševanja tehnoloških in ekonomskih viškov z družbenimi sredstvi pred stečajem, ali redno likvidacijo OZD, za izgraditev boljšega sistema socialnih ukrepov v primeru brezposelnosti, za izboljšanje pogojev pri formiranju sredstev, namenjenih izobraževanju, prekvalifikacij in dokvalifikacij itd.

7. Konferenca Zveze sindikatov SOZD Iskra bo vztrajala, da se v Samoupravnem sporazumu o združevanju v Iskro opredeli obveznost do

malne pogoje gospodarjenja, nam to še vedno ni uspelo. Še več. Ugotavljamo, da se pogoji gospodarjenja še zaostrejejo, inflacija nezadržno narašča, kar najbolj prizadane prav delavce, ki svojo socialno varnost zagotavljajo samo s svojim delom v podjetju. Vsa ta dogajanja pa so prisilila tudi sindikat, da se je pričel drugače odzivati na zahteve delavcev, kar kaže tudi analiza našega delovanja v zadnjem obdobju. Veliko več pozornosti smo posvečali vsakodnevni problematiki dela in življenja delavcev v neposrednih delovnih sredinah.

V nadaljevanju je Avgustin Ciuha analiziral aktivnosti sindikata Iskre po posameznih področjih dela, ki si ga je sindikat zastavil s programom za to obdobje. Ko je ocenjeval spremembe v sindikalnem delu, ki so bile posledica socialnih in delovnih konfliktov v naših kolektivih, je dejal: »Zaradi naraščanja števila konfliktov v naših delovnih sredinah, kakor tudi v družbi, smo se morali v sindikalni organizaciji Iskre aktivno vključiti v pripravo, obravnavo in uveljavljanje sindikalnih stankovnih pravil. Čeprav pri konfliktih in zaustavitvah dela v naših organizacijah še vedno ne teče tako kot smo se dogovorili s pravili, ugotavljam, da so bili doseženi bistveni premiki. Sindikat je tako v večini konfliktov uveljavil svojo vlogo zastopnika delavcev, čemur v preteklosti nismo bili priča».

Poročilo o delu je predsednik KZS nadaljeval z oceno aktivnosti sindikata za socialno varnost delavcev. Poudaril je, da smo z vnovično uveljavitvijo sindikalne liste, ki je bila pripravljena na pobudo sindikata Iskre, naredili prve korake k urejanju področja pravic prek sindikalnih kolektivnih pogodb na nacionalni ravni. Ko je govoril o aktivnostih sindikata pri reševanju tehnoloških in ekonomskih presegov delavcev, je poudaril prizadevanja sindikata Iskre, da se pri prenovi gospodarstva na novo določijo naloge vseh družbenih subjektov

pri uveljavljanju trga dela in znanja, saj bomo sicer prišli v položaj, ko bo delavec sam na svojih plečih nosil celotno breme stabilizacije.

Precej časa se je zadržal pri prenovi sindikata in aktivnostih, povezanih z njo. Pri tem je poudaril: »Pod geslom prenove sindikata smo si predstavljali predvsem graditev sindikata članstva in ne upravnih, poslovnih ali partijskih organov, kar je marsikje še prisotno. Zato smo v naših aktivnostih predvsem zasledovali naslednje cilje:

- v organizaciji sindikata moramo utrditi pangožne sindikate nasproti teritorialni sindikalni organiziranosti, ki se je dosedaj največkrat izgubila v občinskih političnih ali upravnih koordinacijah,

- profesionalnost dela sindikata v bazi, kar bi dosegli s postopno profesionalizacijo sindikalnih poverjenikov — zaupnikov na določeno število članov v podjetjih in jih ob tem ustrezno izobraziti

- pri delitvi članarine, večji del le-te namenjati osnovnim organizacijam in strokovnim štabom, ki bodo kot samostojna stroka v pomoč sindikatu,

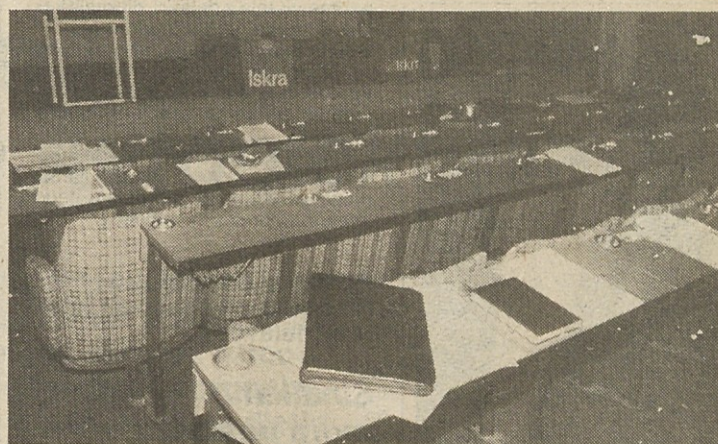
- utrditi sindikat kot nepolitično, to je predvsem stanovsko organizacijo delavcev,

- jasno definirati prednost članstva v sindikatu in na tej osnovi uveljaviti prostovoljno vključevanje v sindikat s članskimi izkaznicami,

- utrditi povezanost s podobnimi kolektivi za skupno nastopanje v sindikalnih akcijah,

- utrditi sindikat predvsem v temeljnih sredinah — podjetjih in ga usposobiti za zaznavanje pravih interesov in problemov članov in s tem doseči položaj, ko bodo delavci sindikat resnično imeli za svojega zaščitnika v vseh ekonomskih in socialnih vprašanjih.

Gotovo v tem trenutku še ne moremo biti v celoti zadovoljni z rezultati prenove sindikata, ki smo jih dosegli do sedaj, vendar so premiki le občutni in veliko idej, ki jih danes uveljavljamo



v procesih prenove slovenskih sindikatov je prišlo iz sindikata Iskre. Prepričan sem, da smo v procesih prenove na pravi poti, vendar je do pravega sindikata članstva še dolga pot. Še posebno lahko pričakujemo velike blokade prenove sindikata predvsem v drugih republikah pa tudi s strani občinskih in medobčinskih sindikalnih struktur v Sloveniji. Vendar, ko sem bil pred mesecem na mladinski konferenci Iskre, sem ugotovil, da se mladi močno zavedajo pomena sindikata in imajo dobre ideje, kar mi utrjuje prepričanje, da bomo s prenovo uspeli.

V nadaljevanju poročila je predsednik KZS govoril o aktivnostih sindikata pri poslovanju in poslovnih aktivnostih v Iskri. Sindikat je redno spremljal rezultate gospodarjenja in ocenjeval delo poslovnih organov na osnovi doseženih rezultatov. Še posebno se je aktivnost sindikata usmerila na tiste DO in TOZD, ki so poslovale z izgubo ali na robu ekonomske uspešnosti.

Stalno spreminjajoča se zakonodaja in drugi družbeni ukrepi pri omejevanju delitve dohodka, so nalagali sindikatu tudi redno spremljanje po-

dročja delitve, pri čemer si je konferenca ZS Iskre prizadevala, da ohranimo vsaj minimalno rast OD in predvsem zaščitimo minimalno raven osebnih dohodkov, ki še zagotavljajo socialno varnost. Prav tako je sindikat predlagal, da se v kolektivih Iskre uveljavi večkratno in ne samo mesečno izplačevanje OD, s čimer bi lažje sledili naraščajoči inflaciji, vendar zadnji ukrepi ZIS grozijo s spremembami prav na tem področju.

Iz poročila o delu konference ZS Iskre je bila tudi razvidna široka aktivnost sindikata na področju samoupravnih organiziranosti v Iskri, kjer se je sindikat pojavljal kot nosilec javnih obravnav samoupravnih aktov in pobudnik seznanjanja delavcev s spremembami zakonodaje na tem področju.

Aktivnosti sindikata Iskre so bile zaznavne tudi na področju kadrovske politike, uveljavljanja 40-urnega delovnega tedna, kjer sicer niso bili doseženi predvideni rezultati pa tudi na področju obravnav zakonodaje, ki ureja delovna razmerja in pokojninska zavarovanja delavcev.

Uspešno je sindikat v tem obdobju organiziral tudi vrsto športno-manife-

zagotavljanja dela v Iskri, v kolikor pa to ne bi bilo mogoče pa pravica sindikata, da oceni, ali so bili dejansko izvršeni vsi ukrepi, da bi zagotovili polno zaposlenost v Iskri z oceno odgovornosti poslovnih delavcev.

B. Konferenca Zveze sindikatov v SOZD Iskra meni, da moramo v statutih Iskrinih podjetij opredeliti mesto in vlogo samoupravnih organov in sindikata v skladu z navodili, objavljenimi v Sindikalnem poročevalcu št. 2 (dne 17. 2. 1989). Odnos in obveznosti do sindikata bi morali opredeliti najmanj z naslednjo vsebino:

1. Organi podjetja imajo poleg obveznosti, ki izhajajo iz Ustave in drugih zakonov še naslednje dolžnosti pri sodelovanju s sindikatom:
 - organi podjetja in strokovne službe zagotavljajo sindikatu vse podatke v zvezi s poslovanjem in razvojem podjetja in v zvezi z uresničevanjem ekonomskih in socialnih pravic delavcev, ki so pomembne za ekonomski in socialni položaj delavca in vplivajo na njihov gnotni in socialni položaj;

- sindikatu se vročajo vabila z vsemi gradivi za seje vseh organov podjetja in druge razprave v podjetju, da se omogoči sodelovanje njegovih predstavnikov na njih. Še zlasti to velja v primerih, ko se obravnavajo mnenja, predlogi in pobude sindikata v zvezi z odločanjem o posamičnih pravicah, obveznostih in odgovornostih članov sindikata;

- organi podjetja morajo pred sprejemom odločitev, ki bistveno vplivajo na družbeno-ekonomski in socialni položaj delavcev — članov sindikata, obravnavati mnenja in predloge sindikata in se do njih opredeliti;

- sindikatu se zagotavljajo prostorske in druge materialne možnosti za delo pri zagotavljanju socialne in ekonomske varnosti članov, njihovega kulturnega, športnega in drugega aktivnega udejstvovanja, ki lahko pripomore k boljšim delovnim rezultatom in humanejšim delovnim razmeram;

- v primeru, ko sindikat organizira stavko, uporablja pri vodenju stavke sindikalna stankovna pravila;

- delavcev, ki kot aktivisti in člani vodstev sindikata v podjetju organizirajo in vodijo delo sindikata, sodelujejo kot njegovi predstavniki na sejah organov podjetja, izražajo mnenja, predloge, pobude in zahteve sindikata, ni mogoče klicati na odgovornost in tudi ne postavljati v manj ugoden položaj za delo in izražanje mnenj v sindikatu, oz. funkciji sindikalnega aktivista;

2. Ostale določbe, ki se nanašajo na vlogo sindikata, bo potrebno vgraditi v drugih aktih podjetja, kot na primer:

- v aktih, ki bodo urejali področje delovnih razmerij, bo potrebno posebej opredeliti vlogo sindikata v primerih reševanja tehnoloških in ekonomskih viškov, v primerih delovnih sporov ipd.;

- v aktih s področja delitve bo potrebno vgraditi sodelovanje sindikata pri uveljavljanju minimalnih kategorij »cerie delovne sile«, opredeljene v sindikalni listi ipd.;

- v aktih, ki bodo urejali področja delegatskega sistema in kadrovske politike bo potrebno opredeliti vlogo sindikata pri kandidacijskih postopkih ipd.

C. Konferenca Zveze sindikatov v SOZD Iskra meni, da morajo športno manifestativne prireditve, kot so dan Iskre — dan borca in športne igre postati plansko-poslovne aktivnosti sistema Iskra v funkciji utrjevanja pripadnosti sistemu Iskre in promocije firme Iskre. Zato moramo v planskih aktih Iskre le-te opredeliti kot del poslovnih aktivnosti in zanje predvideti zadostna sredstva za njihovo izvedbo, kot del sredstev marketinških aktivnosti.

D. Konferenca Zveze sindikatov v SOZD Iskra je obravnavala pobudo delavcev Maribora in RO sindikata elektro — kovinske industrije o upravičenosti participacije za zagotavljanje osnovnega zdravstvenega varstva in sklenila, da v OZOŠ o tej pobudi razpravljajo in se opredelijo ali je smotnejše financirati zdravstvo s povečanim prispevkom iz brutto OD ali pa ohraniti sedanji način participacije uporabnikov zdravstvenih storitev.



Za novega predsednika KZS SOZD Iskra so na letnem poreškem srečanju izvolili Janeza Silca iz Elektrozvez

perimentiranja z delavci, diskvalifikacijo delavskega samoupravljanja in odtujevanja priborjenih delavskih pravic. Zahtevati moramo polno odgovornost vseh za vsako predlagano in sprejeto rešitev ter ocenjevati realne rezultate.

Prav v borbi za uveljavitev delavca kot subjekta razvoja družbe lahko najde sindikat svojo avtentično vlogo in mesto v družbi in podjetju.

Postaviti temelje, na katerih bomo uresničevali interese delavcev

Sindikat mora postati organizacija članstva



Nedeljski gost našega srečanja je bil Albert Vodovnik, predsednik KO elektrotkovinskega sindikata.

Albert Vodovnik je dejal, da so na težave, s katerimi se spoprijemamo v sedanjih zapletenih časih, že dovolj opozorili naši poslovodni delavci v izvajanjih

stativnih in kulturnih prireditev.

Obširno poročilo o delu konferen-
ce ZS SOZD Iskra v preteklem man-
datnem obdobju je predsednik Av-
guštin Ciuha zaključil z besedami:

»Za zaključek bi rekel še to, da pred
sindikatom kot celoto in vsakim nje-
govim delom stoji odgovorna naloga
pri zaščiti interesov delavcev pri spre-
jemanju nove gospodarske zakono-
daje in uveljavljanja le-te v podjetjih.
Zaostreni ekonomski in gospodarski
odnosi ter posledično tudi politični in
nacionalni, so nas pripeljali pred izbi-
ro ali se vključiti v evropske in sve-
tovne tokove razvoja ter dela in zako-
nodajo ter razmišljanja podrediti tem
pogojem ali pa iti zavestno v stagnaci-
jo in s tem še pospeševati notranje
nesporazume in razkole.

Prepričan sem, da večina nas de-
lavcev ne želi bedo in se tudi ne bori
za nadvlado, ampak želimo predv-
sem svobodno in humano živeti od
sadox in rezultatov svojega dela. Za-
to v sindikatu na nobeni ravni ne
smemo dopustiti neodgovornega eks-



**pred njim. Vendar pa je
tako na začetku poudaril,
da pa mora biti sindikat tis-
ti, ki se bo zavzemal, da se
vse te težave ne bodo raz-
reševale le na plečih de-
lavcev.**

Poudaril je, da je skrajni čas, da
postane sindikat »sindikat članstva«,
kar pomeni, da se mora kar v največji
meri zavzemati za interese svojih
članov, torej delavcev. Albert Vodov-
nik meni, da bo sindikat odigral to vlo-
go le, če bo ponudil tak program,
kateremu bodo njegovi člani zaupali
in v njem našli oporo. Poslovodne
strukture v delovnih organizacijah pa
morajo v sindikatu najti partnerja, s
katerim bosta v skupnem interesu
reševala naloge.

Albert Vodovnik je nato v nekaj
točkah opozoril na naloge, ki bi mora-
le nemudoma postati gonilo aktivnos-
ti sindikata na vseh ravneh, saj so
problemi, izpostavljeni v teh nalogah,
ta trenutek za marsikaterega delavca
že življenjskega pomena.

Bitka za OD

»Osnovni problem, ki danes zade-
va že zelo velik del delavcev, je pa-
dec življenjskega standarda. Osební
dohodki še zdaleč ne dohajajo rasti
cen in kar krepko zaostajajo za rastjo
inflacije. Zato bomo morali v sindika-
tih ta problem kar najtemeljiteje anali-
zirati in stališča posredovati odgo-
vornim organom, kot so izvršni svet
republike, SZDL in drugim in z njimi
odpreti resen dialog, saj mnenja
nekaterih, da so osebni dohodki eden
izmed generatorjev inflacije, nikakor
ne moremo sprejeti.

Socialna problematika

Vse preveč ostaja reševanje so-
cialnih problemov na ramah sindikata
in delovnih organizacij. Menimo, da je
že skrajni čas, da se z reševanjem
teh težav bolj resno spoprime družba.
Saj v situaciji, kakršni smo, brez uva-
janja socialnih programov na ravni
države ali republike, teh težav sami
ne bomo rešili.

Zaposlovanje

Lani je bil v Iskri izpostavljen kot
eden izmed največjih problemov vi-

šek delovne sile. Ta problem se še
vedno bolj ali manj uspešno rešuje.
Vendar pa bi se moral sindikat pri
reševanju te problematike zavzemati,
da izpraznjena delovna mesta odpre-
jo prostor novim, mladim, strokovno
izobraženim kadrom, saj je tudi pri
nas v Sloveniji problem nezaposle-
nosti že precej prisoten. Nerazumlji-
vo je tudi, da marsikje delovne or-
ganizacije štipendirajo mlade kadre za
programe, ki jih v teh DO sploh ni in
tako po končanem študiju mladim ne
morejo ponuditi delovnih mest, za
katera so jih šolali. In tudi to se še do-
gaja, da se še vedno zaposlujejo de-
lavci z neustrezno izobrazbo na de-
lovna mesta, ki jim niso kos in jih
moramo nato dodatno izobraževati
ob delu, namesto, da bi zaposlovali
mlade strokovne in ustrezno izo-
bražene kadre, katerih vrste ob čaka-
nju na prvo zaposlitev se daljšajo.

Vloga sindikata v političnem sistemu

V zadnjem času se pojavljajo neka-
tera vprašanja in dileme o vlogi, me-
stu in organiziranosti sindikata. Pou-
dariti moramo, da so stališča sindika-
ta jasna in odločna. Glavno in osnov-
no vodilo naše organizacije so intere-
si delavcev. Imamo jasno začrtane
naloge, katerih reševanje je usmer-
jeno le v zagotavljanje boljšega po-
ložaja v družbi. Ne potrebujemo nikar-
ršnega pokroviteljstva ali mentorstva.
V nekaterih novonastalih zvezah v
Sloveniji se v njihovih programih po-
javljajo tudi načrti za organiziranje
njihovih sindikatov. Naše trdno sta-
lišče je, da bomo mi peljali izključno
po svoji poti, čeprav ugotavljamo, da
so načela nekaterih novonastajajočih
sindikato v omenjenih zvezah po-
dobna našim, oz. opazamo, da so
nekateri njihovi programi, žal, slabo
prepisani naši programi.

Zato ne vidimo razlogov in potrebe
po nastajanju nekih novih sindikatov,
saj menimo, da ti ne prinašajo nič,
česar ne vsebuje že program naše
organizacije. Ponavljamo, da nas v
tem primeru programi SZDL ne za-
nimajo in da sloni delo naše organi-
zacije izključno na reševanju pro-
blemov delavcev,« je zaključil Albert
Vodovnik.

Poročala
Vesna Žunič
in Drago Pečenik

Novoizvoljeni organi KZS SOZD Iskra

Predsedstvo KZS SOZD:

- | | |
|--------------------------------|-------------------|
| 1. Janez Silc (predsednik) | DO Elektrozveze |
| 2. Miloš Vodopivec (namestnik) | DO Avtoelektrika |
| 3. Franc Hajnrihar | DO Elektromotorji |
| 4. Stane Zaplotnik | DO Kibernetika |
| 5. Jožica Vrabec | DO Avtomatika |
| 6. Angelca Mohar | ZP Telekom |
| 7. Slavko Česen | DO Delta |
| 8. Jože Oblak | DO Elementi |
| 9. Jože Kočevár | DO Kondenzatorji |
| 10. Jani Šavs | DO Commerce |
| 11. Brane Janežič | Športna komisija |

Komisija za šport, rekreacijo in družbeni standard:

- | | |
|------------------|--------------------|
| 1. Brane Janežič | DO IISE |
| 2. Tone Kastelic | DO Avtomatika |
| 3. Lado Drobež | DO Commerce |
| 4. Rajko Kožar | DO Kibernetika |
| 5. Peter Kunc | DO IKM |
| 6. Marko Banovec | DO Kondenzatorji |
| 7. Ilko Vidic | DO Avtoelektrika |
| 8. Marko Korenč | Pohodni odred 99 d |
| 9. Franc Korada | Planinsko društvo |

Kako bo po novem organizirana Iskra Avtoelektrika

S 1. 1. 1989 je stopil v veljavo zakon o podjetjih, ki nalaga vsem gospodarskim subjektom, da se organizirajo v skladu z določili tega zakona. Izhodišče organizacijskih sprememb je v tem, da se delovne organizacije, ki opravljajo gospodarsko dejavnost, reorganizirajo v ekonomske in poslovne celote, ki se ustanovijo in poslujejo kot podjetje.

V Iskri Avtoelektriki so se pričele aktivnosti za reorganizacijo s strokovnimi izhodišči vodstva delovne organizacije, ki so jih po obravnavi na predsedstvu konference OOSZ sprejeli delavski sveti TOZD in DSSS in delavski svet DO.

S predloženim osnutkom samoupravnega sporazuma o spremembah v organiziranju se TOZD združijo v enovito delovno organizacijo, ki se s sprejetjem statuta preobrazijo v družbeno podjetje.

K sprejemanju navedenih samoupravnih splošnih aktov bodo pristopile vse temeljne organizacije razen TOZD AET Tolmin, ki je referendumsko sprejela odločitev o izločitvi iz Avtoelektrike, pristop TOZD Žarnice Ljubljana pa je odvisen od odločitve o izločitvi na referendumu, ki bo 25. 5. 1989.

Glavne značilnosti nove organiziranosti in statuta so: Iskra — Industrija avtoelektričnih izdelkov, Nova Gorica postane podjetje, ki nastopa navzven kot celota in odgovarja za svoje obveznosti z vsem svojim premoženjem, kar se v firmi podjetja odraža z oznako p.o. — popolna odgovornost.

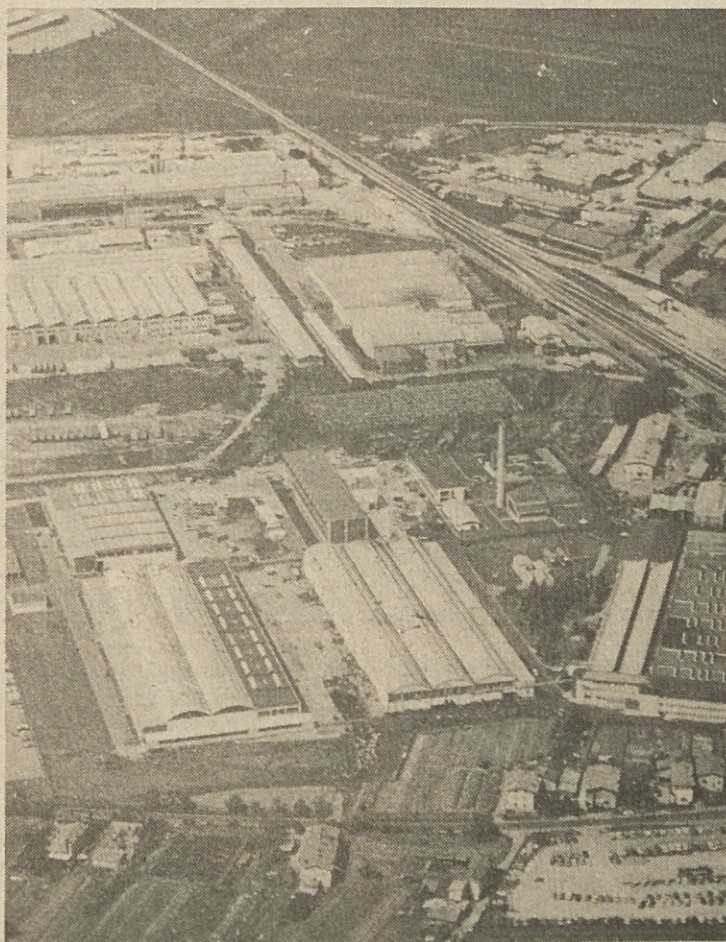
Podjetje bo opravljalo v bistvu enako dejavnost kot doslej, le da bo ta dopolnjena z zunanjetrgovinsko dejavnostjo.

Dosedanje TOZD in DSSS postanejo glavni deli podjetja, oz. enote. Proizvodna dejavnost se bo opravljala v tovarnah, raziskave in razvoj v inštitutu za avtoelektriko, komercialni posli v komercialni in strokovne naloge v skupnih službah.

Enote so organizacijske celote, ki interno izkazujejo svojo uspešnost. Samoupravne pravice uresničujejo prek zbora delavcev, delegatov v samoupravnih organih podjetja in lastnem samoupravnem organu — svetu

Minuli ponedeljek so delegati delavskega sveta Iskre Avtoelektrike Nova Gorica na svoji redni 11. seji obravnavali in sprejeli osnutek samoupravnega sporazuma o spremembah v organiziranju in osnutek statuta družbenega podjetja Iskra — Industrija avtoelektričnih izdelkov, p.o. Nova Gorica. To je bila tudi glavna točka dnevnega reda zasedanja, ki ga je vodil predsednik Silvo Spačal.

Da bi bil kar najširši krog tega 3700 članskega kolektiva obveščen o tem, kakšne so glavne značilnosti nove organiziranosti in statuta objavljamo povzetek:



Iskra Avtoelektrika Nova Gorica bo po novem organizirana kot družbeno podjetje.

enote. Enote vodijo direktorji, ki so delavci s posebnimi pooblastili in odgovornostmi. Morebitne spore med enotami podjetja rešuje delavski svet, ki ukrepa tudi v primeru motenj v poslovanju posamezne enote.

Pri uresničevanju samoupravljanja je poudarjena vloga delavskega sveta podjetja, s čimer bo dosežena večja učinkovitost pri odločanju in skrajšan čas usklajevanja. V delavskem svetu so zastopane vse enote, sklepi pa

se sprejemajo z večino glasov vseh delegatov.

Za izvajanje zadev s svojega področja imenuje delavski svet stalne inčasne izvršilne organe. Stalni izvršilni organi so: komisija za delovna razmerja in osebni dohodek, komisija za družbeni standard, varstvo pri delu in varno okolje ter komisija za ustvarjalno delo.

Disciplinske zadeve bo reševala disciplinska komisija na ravni podjetja. Pritožbe zoper vse odločitve, izdane na prvi stopnji, pa bo reševala za celotno podjetje komisija za varstvo pravic.

Poslovodni organ podjetja je poslovodni odbor, ki ima predsednika in šest članov. Imenuje ga delavski svet za dobo štirih let. Poslovodni odbor je odgovoren za organiziranje poslovnih procesov po posameznih delovnih področjih, kot jih je doslej opravljal glavni direktor s svojimi pomočniki. Podjetje zastopa in predstavlja predsednik poslovodnega odbora.

V statutu je opredeljena možnost pripojitve in odcepitve dela podjetja ter združevanje podjetja kot celote v širše oblike združevanja (npr. SOZD Iskra), o čemer odloča delavski svet.

Varovanje poslovne tajnosti je razširjeno tudi na udejstvovanje delavcev izven delovnega časa in v nekaterih primerih tudi po prenehanju delovnega razmerja.

V statutu je opredeljeno, da v podjetju deluje sindikat, ki se organizira v skladu z lastnim statutom in pravili, z namenom zagotavljanja in uresničevanja pravic delavcev. Vloga sindikata je še posebej opredeljena v posameznih določbah, kjer njegova aktivnost ne bi smela izostati.

Statut je temeljni samoupravni akt, ki se sprejema na referendumu. Ostale samoupravne splošne akte sprejema delavski svet in veljajo za podjetje kot celoto.

Delegati delavskega sveta so sprejeli tudi okvirni rokovnik aktivnosti in sicer: oba akta sta s ponedeljkom 22. maja v javni obravnavi, ki bo zaključena 9. junija letos. Na zasedanju, ki bo 14. junija, bo delavski svet oblikoval dokončen predlog aktov in bo za njun sprejem razpisal referendum, ki naj bi bil 29. junija letos.

M. R.

Razširitev ponudbe iz TOZD Naprave za energetiko

V Avtomatiki se že vrsto let ukvarjamo z avtomatizacijo procesov. V avtomatizaciji cestnega prometa se je uveljavil sistem MSKE, v železniškem prometu in energetiki pa sistem TI-30. Oba sistema temeljita na Motorolini mikroracionalniški družini ter sta plod lastnega razvoja. Tehnološko je med njima precejšnja razlika, saj mora sistem MSKE delovati v dokaj težkih pogojih (široki razpon temperatur, vlage, vibracij, itd.), medtem ko je sistem TI-30 namenjen za delovanje v »normalnih« razmerah. Sodobno reševanje avtomatizacije procesa (distribuirani sistemi) zahteva računalnik neposredno ob procesu, kar pomeni delovanje v težkih pogojih okolja.

V TOZD Naprave za energetiko delovne organizacije Avtomatika smo se odločili, da razvijamo novi sistem, ki bi bil uporaben tudi v zelo težkih pogojih delovanja ter bo hkrati pokril potrebe različnih tehnoloških procesov. Tako je nastal sistem MIS-92, ki je tehnološko sodoben sistem, posebej namenjen za delovanje v neregularnih okoljih.

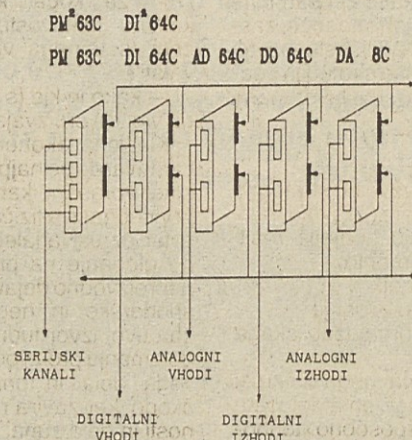
Sistem MIS-92 delimo v osnovi v modularni (vtične enote 2E format) in kompaktni (enokartični računalnik). Univerzalnost uporabe smo dosegli s tem, da so vtične enote modularnega sistema kompatibilne s sistemom TI-30 (EMSI-BUS) in VME sistemom (VME I/O BJS). Z elementi sistema MIS-92 je možno realizirati različne aplikacije; od končne postaje (RTU) za

potrebe energetike do semaforne naprave za cestni promet, z manjšo prilagoditvijo pa jih lahko uporabljamo v industrijskih verzijah PC računalnikov. Sodobna zasnova sistema MIS-92 omogoča brezprekinitvena delovanja ob zelo majhnih stroških, ker je sistem narejen v CMOS tehnologiji. Z uporabo hibridnih vezij so

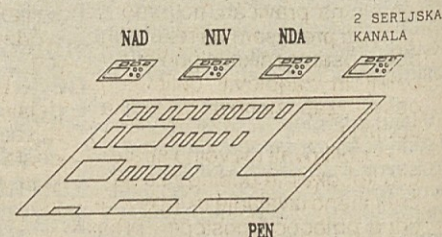
možne enostavne prilagoditve procesu, hkrati pa je dosežena velika koncentracija vhodov in izhodov na vtično enoto (s 64 vhodevali izhodovna 2E kartici).

Serijski sistem MIS-92 je namenjen za večje aplikacije, saj je možno doseči v stan-

MIS 92-1000 X



MIS 92-2000 X



PEN	PROCESNA KARTICA
NAD	NASTAVNI MODUL ZA ANALOGNE VHODE
NIV	DIGITALNI I/O NASTAVNI MODUL
NDA	NASTAVNI MODUL ZA ANALOGNE IZHODE

dardni 19" enoti koncentracijo prek 1200 procesnih vhodov ali izhodov.

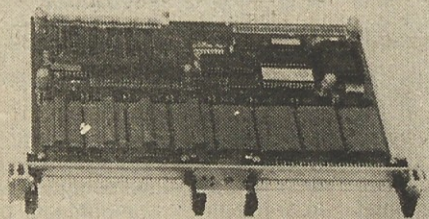
Serijski sistem ima osnovne lastnosti serije 1000, vendar je enostavnejša in ustreza predvsem za manjše aplikacije.

Izdelujemo dve izvedbi sistema MIS-92 glede na temperaturno območje delovanja in sicer: verzija A (-25°C do +70°C) B in verzija (-30°C do +80°C).

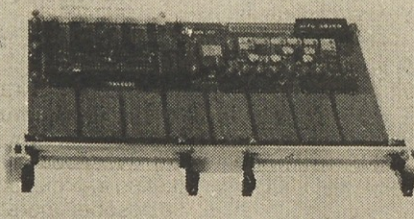
Sistem MIS-92 nudi veliko fleksibilnost prek serijskih kanalov zahvaljujoč velikemu številu serijskih nastavkov, kot so:

RS 232, RS 422, MODEM, RS 232/FO (optični vodnik)

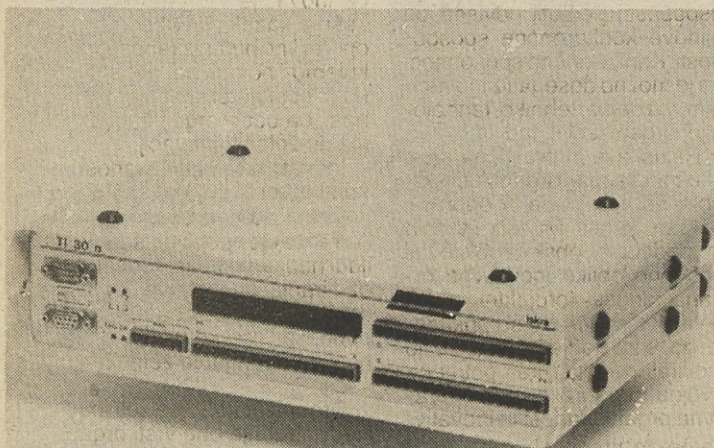
Področje uporabe sistema v MIS-92 je izredno široko. Predvsem je namenjen za vodenje procesov v prometu, energetiki, komunalni, industriji, rudnikih ter nekaterih vojaških aplikacijah.



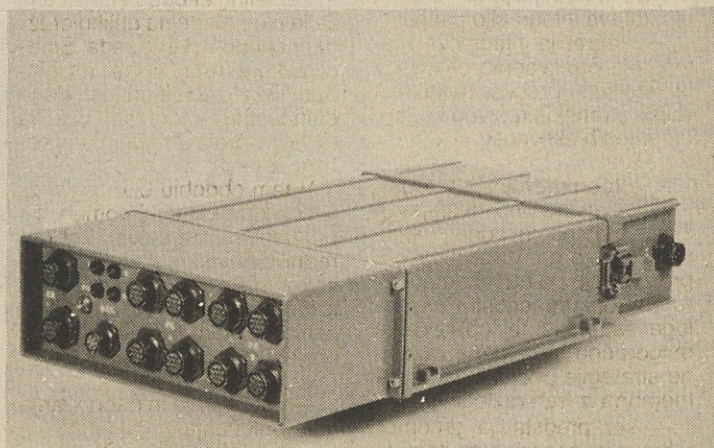
MIS 92 serija 1000 DP 64 C — 64 digitalnih vhodov s procesiranjem



Serijski 1000 AD 64 C — 64 analognih vhodov



MIS 92 2000 A



MIS 92 2000 B MIL

Organiziranje — podjetništvo

(Nadaljevanje iz prejšnje številke)

Samoupravni organi so v principu nosilci razvojne strategije podjetja; če je bila ta enkrat samoupravno sprejeta, je njeno izvajanje stvar politike, tehničnega instrumentiranja in normativov, za katere odgovarja poslovodna struktura — na novo zgraditi sistem organizacije dela, nagrajevanja in razporejanja. Sedanji sistem temelji na pravicah, novi mora temeljiti predvsem na rezultatih dela posameznika in podjetja v celoti in zagotoviti optimalen obseg zaposlenosti z vidika podjetja.

— oblikovati razvojno strategijo kot okvir in podlago za neprekinjeno izvajanje ukrepov, ki bodo omogočili postopen prehod v pravo podjetništvo.

3.1. Razvojna strategija

Pri oblikovanju razvojne strategije podjetja je potrebno upoštevati zakonitosti:

— naraščajoči ritem tehnološkega razvoja. Podatki kažejo, da je življenjska doba vsake nove tehnološke generacije krajša, kar je treba upoštevati ob izračunu življenjskega cikla proizvoda in njegove rentabilnosti

— rast vhodnih stroškov za pripravo nove tehnološke generacije. Z naraščanjem tehnološke dozorelosti proizvoda ali tehnologije narašča tudi potreben čas, oz. sredstva za pripravo naslednje generacije, pri čemer sta ta dva elementa (čas in sredstva) v obratnem vrednostnem razmerju

— ekonomija obsega proizvodnje. Naraščanje investicijskega vložka in skrajšan čas za njegovo amortizacijo vodi v ekonomijo obsega (optimalna serija), ki neusmiljeno narašča in zahteva integracijo podjetij

— integracija. Integracija podjetij, oz. proizvodnih procesov je »izsiljen« proces, nekakšen nujen stranski proizvod že prej omenjenih aktivnosti.

3.2. Pomen razvojne strategije

Osnovni nosilec razvoja, je kvalitetna poslovodna ekipa, sposobna organizirati razvoj in proizvodnjo po načelu mednarodne konkurenčnosti. Prva naloga te ekipe je oblikovanje dolgoročno naravnane razvojne strategije podjetja, ki je pomembna iz treh razlogov:

— ker predstavlja predmet samoupravnega sporazumevanja in dogovarjanja na ravni podjetja. Enkrat samoupravno

sprejeta strategija mora postati pravna osnova za legitimiteto poslovnih ukrepov, o katerih se ni potrebno vedno znova in vsakemu posebej samoupravno dogovarjati in jih tudi ni potrebno preverjati, dokler predstavljajo uresničevanje samoupravno sprejete strategije

— ker predstavlja skupni imenovalac številnih posamičnih odločitev, katerih prioriteto in uspešnost je mogoče ocenjevati predvsem v odnosu na to, koliko uresničujejo to strategijo (vodenje s pomočjo ciljnih nalog)

— ker je nekatere posamične dejavnosti sploh mogoče zasnovati in uskladiti šele na tej podlagi; razvojna strategija podjetja je v tem smislu primarni planski akt.

3.3. Vsebina razvojne strategije

Podjetje mora s svojo razvojno strategijo podjetja rešiti naslednje segmente:

— razvoj izdelkov
— razvoj proizvodnje
— razvoj organizacijskega modela

— razvoj upravnega sistema.

Prva dva segmenta določata ali je podjetje sposobno »tehnološke konkurenčnosti« ali pa se mora vključiti v višjerazredni tehnološki sistem in se tako podrediti zakonom delovne, kapitalne in tehnološke integracije.

Z rešitvijo prvih dveh segmentov lahko podjetje razreši tudi dileme glede organizacijskega modela in upravnega sistema, pri tem pa je povsem jasno, da je eno in drugo predvsem strokovno in ne politično vprašanje.

3.4. Zakaj poudarjanje razvojne strategije!

Temeljni ekonomski zakoni veljajo ne glede na obliko družbenoekonomskega reda. Smerni razvoja industrijske in poindustrijske družbe kažejo, da je poindustrijska družba, družba razvoja, proizvodnje in marketinga znanja.

V tem obdobju biomišica izgublja gospodarski pomen. To pa zahteva, da človek kot osrednji dejavnik proizvodnih sil in kot integral duhovno-umsko fizične energije vse bolj prevzema duhovno-umsko dela v obliki:

— učenja
— ustvarjanja in načrtovanja
— odločanja
— upravljanja in vodenja
— izvrševanja
— nadzora.

Klasična ekonomska teorija je v teoriji vrednosti poudarjala, da je vir bogastva predvsem v izkoriščanju delavcev (fizične delovne sile). Resnični vir bogastva pa je ustvarjalno in poustvarjalno delo, ki se opredmeti v znanju in tehnologiji.

Ustvarjalno gospodarstvo mora zagotavljati:

— obstoj celotne družbe in njenih sestavnih delov

— razvoj celotne družbe in njenih sestavnih delov.

Vsaka družba zato stoji pred dvema temeljnima skupinama vprašanj:

— za koga, kdaj, koliko, kakšne kakovosti, po kakšni ceni (s tržnega vidika) proizvajati?

— kako in kje (s proizvodnega vidika) proizvajati?

Klasična ekonomska teorija zahteva, da se najprej reši drugi splet vprašanj, kar pomeni, da je vir bogastva fizično delo in ne avtor, oz. ustvarjalec. To zgrešeno gledanje na proizvodno in neproizvodno dejavnost, na gospodarsko in negospodarsko ima svoj izvor tudi v miselnem dojetanju proizvodov človekovega dela in prinaša veliko škodo, ker zavira razvoj dejavnosti in dela zunaj starega pojmovanja gospodarske dejavnosti in sicer v:

— menjalnih procesih
— razvojnih ter izobraževalnih procesih
— informatiki in organizaciji dela, ipd.

kar seveda zaviralno deluje na razvoj celotne družbe.

Glavno vlogo pri ustvarjalnem gospodarstvu igra ta marketing in proizvodnja znanja in še posebej uporabnega znanja vseh oblik.

4. Inovativna organiziranost

V tržnem gospodarstvu je uspešnost podjetij odvisna od njihove konkurenčne sposobnosti. Konkurenčno sposobnost pa je možno dosegati z inovacijami v izdelke, tehniko, tehnologijo, organizacijo, ipd.

Raziskave in praktična preizkušnja raznih organizacijskih oblik so v želji, da bi odpravili pomankljivosti linijsko štabnih in podobnih oblik izoblikovali posebno obliko inovativne organiziranosti (projektni način dela). Te raziskave so pokazale, da je za podjetja, ki se želijo inovirati in revitalizirati, potrebna dvojna organiziranost: operativna organiziranost in inovativna organiziranost hkrati.

Bistvo ustvarjalnega delovanja organizacije je stalno inovi-

ranje in s tem prilagajanje spremembam zunanjega in notranjega okolja. Osnovne značilnosti inovativno uspešnih podjetij so:

— razvoj izdelkov je namenjen tekočemu izboljševanju proizvodnega programa in izboljševanju potreb kot tudi potencialnih želja kupcev

— lastne inovacije se v določenem odnosu mešajo s tujimi licencami

— približevanje kupcu s servisnimi storitvami predstavlja v inovativnih podjetjih osnovno načelo prodaje

— visoka kakovost in točnost rokov so temeljna merila konkurenčne sposobnosti v podjetju

— prilagodljivost proizvodnje tržnim zahtevam

— konkurenčnost cen.

Ena izmed osnovnih nalog sodobnega managementa je, da razvijajo in uporabljajo inovativno organiziranost, ki pomeni posebno kombinacijo organizacijske strukture, procesov, motivacije in ljudi oblikovanih tako, da z njo dosežemo nekaj novega.

Elementi inovativne organiziranosti se razlikujejo glede na splošno operativno organiziranost. Operativna organiziranost je uporabna za doseganje ponavljajočih se ciljev, ne ustreza pa za uresničevanje novih ciljev stvari, ki se pojavljajo prvič. Inovativna organiziranost, oz. inovativne naloge so bolj negotove in povezane z rizikom, izvršujejo se v daljšem časovnem obdobju (imeti morajo definiran cilj in predviden zaključek), napake so bolj zaželeni v zgodnjih fazah (povzročijo manj škode), ipd.

Inovativna organiziranost temelji na prepoznanih in formaliziranih vlogah, procesih, nagrajevanju in ljudeh, kar omogoča inovacije v organizaciji. Izkušnje kažejo, če vzporedno z operativno organiziranostjo oblikujemo inovativno organiziranost, obstaja precejšnja verjetnost, da bodo organizacije prišle do želenih inovacij.

Inovativna organiziranost je kombinacija idej ljudi, služb za kreacijo, idej v okviru katerih ljudje delujejo, sponzorjev, ki te ljudi nadzirajo in usmerjajo, budžetiranja za njihove ideje in nagrajevanja za dosežene uspehe, kar vse povečuje verjetnost za doseganje želenih inovacij.

Organizacija, ki se želi inovirati, potrebuje obe vrsti organiziranosti, operativno in inovativno.

Slavko Habjan

Sodelavci brez bioritma

Nočni čuvaji so naši sodelavci, ki jih bolj poredko vidimo. Službo nastopijo popoldne, ko se naš »šiht« že neha — tedaj so receptorji. Če pa čuvajo stolpnico ponoči, so varnostniki.

Šest jih je v stolpnici. Tri izmene so, dva sta vedno v službi. Eden igra vlogo vratarja v osrednji recepciji s telefonom 213-213, drugi je za tehnično mizo — telefon 222-163. Mnogi mislijo, da popoldne in zlasti ponoči ni nobenega prometa. Vsi sodelavci so namreč že odšli domov; počivajo, se zabavajo ali pa celo smrče. Pa ni tako. Nekateri se zadržujejo v stolpnici še popoldne, ker imajo nujno delo in za to tudi dovolilnice. Včasih pridejo še ponoči, kot kaže slika. Telefon popoldne in proti večeru kar naprej zvoní. Iskra je veliko podjetje in to vedo vsi v državi. Iščejo informacije o tem in onem, zato morajo biti receptorji, oz. varnostniki na tekočem s podatki.

Obiskal sem stolpnico na delovni dan ob 22.30. Vhodna vrata mi je na daljavo odprl Branko Gregorič, ki je skoraj devet let zaposlen v Invest servisu. Kmalu sva se zapletla v razgovor. Na vprašanje, kakšno je delo, mi je odgovoril:

»Dokaj zahtevno in zelo naporno. Dva dni imam dnevno službo, prost dan, nato dva dni nočno. Ne glede na sobote ali nedelje. Kontrola obsega žigosanje kartice z obhodom po stolpnici. Dva napravim podnevi, dva ponoči, seveda, če delam. Kontroliram celo vrsto alarmnih naprav, zato imenujemo to službo varnostno. Traja od 22. do 6. zjutraj, vmes je receptorska ali tehnična služba. Popoldne je precej dela.

Po 16. moram zapisati vse delavce, ker morajo imeti pisno dovoljenje za delo. Nasploh se ravnamo po pravilniku 026, ki predpisuje, kdo se lahko zadržuje v stolpnici in do kdaj. Popoldne večkrat zaidejo mimoidoči v stolpnico in iščejo Cankarjev dom. Nevšečnosti so le, če so to ljudje pod vplivom maliganov tak, da jim je težko dopovedati, da so zašli.

Najbolj veselo je ponavadi decembra meseca, ko razni oddelki v PPC praznujejo. Takrat se mnogi napijejo in jih je težko prepričati, da smejo biti v stolpnici le do določene ure. Večkrat je treba poklicati reševalce zaradi rahlih poškodb ali izpiranja želodca. O ponesnaženju z bruhanjem rajši ne bi govoril. Ob neki taki priložnosti smo našli tudi dva v neprijetnem položaju. Vendar se je vse dobro končalo, kriv je bil seveda alkohol.

Drugače s službo nismo preveč zadovoljni. Po eni strani imamo po-

rušen bioritem z nerednim nočnim in dnevnim spancem, seveda doma. Pravzaprav smo brez pravega počitka. V začetku je dolgo trajalo, da sem se privadil na ta delovni ritem. Po drugi strani pa glede na odgovornost in stalno napetost v primeru nesreče nismo ustrezno ovrednoteni. Varnostna služba sploh ni do konca organizirana. Največji problem je julija in avgusta, ko so dopusti. Takrat je varnostna služba preobremenjena. Nadur sploh ne poznamo, na voljo so le kompenzacije. Po prejemkih smo približno izenačeni s snažilkami. Lahko bi rekli tudi nekoliko poetično, da mimo dela »prodajamo« še delček našega življenja.

Jože Pirc, šef varnostne službe in službe čiščenja, je povedal glede očitkov, da nimajo nadur: »Po odloku inšpekcijske službe lahko delajo nadure samo v izrednih razmerah. Ob času dopustov, ali če gre za daljšo bolezen, se takoj pojavi problem menjave. Za čuvaja ni sposoben vsak. Čuvaji so kvalificirani sodelavci in imajo potrebne izpite za to službo. Polagajo jih pri Delavski univerzi ali podjetju Varnost. Vse to razlaga odlok o Uradnem listu, ki ga moramo spoštovati. V stolpnici je veliko naprav, ki so vezane na alarmne naprave. Alarme signalizirajo vizuelno ali akustično na tehnično mizo, na glavno recepcijo pa samo akustično. Zgodi se, da delavci nasilno odprejo okno v nekem nadstropju, da ga po svoje prezračijo. To naredi preprosto s spenjalnikom. Po odhodu domov ga le rahlo priprejo. Neurje hitro odpre slabo zaprto okno in nesreča je tu. Ne samo, da je porušena klima v nadstropju, še neurje z dežjem povzroči precejšnjo škodo.«

Na vprašanje, če se dogajajo tudi tatvine v hiši, je Jože Pirc povedal: »Čuvaji ne smejo fizično pregledovati torbic ali aktovk. Le če so obveščeni prej, lahko posežejo vmes. Na anonimne prijave se ne ozirajo. Sicer pa še naprej izginjajo zlasti telefonski aparati. To se dogaja predvsem v zimskem času, ko ga lahko skrijejo pod plašč. Čuvaji bi lahko pregledovali prtljago sodelavcev, kot jo smejo v nekaterih proizvodnih organizacijah, če bi uporabniki stolpnice sprejeli za to ustrezen sklep.«

Glede osebnih dohodkov je pripomnil: »Vsi v Invest servisu imamo slabe OD, sleherni lahko o tem kritizira.«



Vodja vzdrževanja Invest servisa inž. Jože Podpečan je v zvezi z varnostno službo povedal naslednje: »Varovanje objektov in naprav zahteva ljudi s posebnimi psihofizičnimi sposobnostmi in sicer zaradi tega, ker pri tem delu nastopajo trenutne preobremenitve. Te terjajo 120% akcijo, kar je težko združljivo s siceršnjim stanjem pripravljenosti, ki smo mu priča pretežni del delovnega časa. Čuvaji tudi niso več varnostniki v klasičnem pomenu besede, kjer naj bi šlo za varovanje nekega statičnega objekta, oz. prostora, temveč je varovanje usmerjeno predvsem k zaščiti in preventivnemu ukrepanju

ob izrednih stanjih na zelo dragih tehničnih napravah. Ta dejstva zahtevajo obvezno tehnično predznanje v varovalnem objektu. Pri operativnem varovanju se čuvaji, oz. varnostniki srečujejo predvsem z modernimi komunikacijskimi napravami.«

Varnostna služba je težka. Predvsem temelji na veliki odgovornosti. Ponoči lahko varnostniki neomejeno berejo, le takrat ne, ko so na obveznem obhodu. Ta pa hitro mine, saj dvigala delajo non-stop in luči po obhodni poti neprestano svetijo. Zadržujemo komaj lahko, ali pa ...?

Martjan Kralj

Iskra



Iskra Orodja p. o.
Industrija orodij, naprav in specialnih strojev
61000 Ljubljana, Stegne 15

Komisija za delovna razmerja Iskra Orodja oglašja prosta dela in naloge:

vodje oddelka konstrukcije orodij

Pogoji:
visokošolska izobrazba strojne smeri
4 leta delovnih izkušenj s področja konstruiranja orodij
zaželeno znanje tujega jezika
poskusno delo 90 dni

samostojnega projektanta — razvijalca orodij

Pogoji:
visokošolska izobrazba strojne smeri
3 leta delovnih izkušenj s področja konstruiranja orodij
poskusno delo 90 dni

Prijave z dokazili o izpolnjevanju pogojev in opisom dosedanjega dela naj kandidati pošljejo v 10 dneh po objavi v kadrovsko službo na gornji naslov. Kandidate bomo o izbiri obvestili najpozneje v 15 dneh po sprejemu sklepa o izbiri.

Hahličiči

PD Iskra bo prvi vikend v juniju, torej 3. in 4. organiziralo planinski izlet v Gorski Kotar. Iz Ljubljane se bomo z osebnimi avtomobili odpravili skozi Cerknico v Leskovo dolino. Najprej se bomo povzpeli na vrhova Šverdo in Suho in se nato preko prelaza Previjak povzpeli na Hahličice (1100 m). Tam bomo tudi prenočili.

Naslednji dan se bomo podali še na Obruč (1377 m), Grleš (1325 m) in Planin (1490 m). V Ljubljano se bomo vračali preko Sviščakov. Priporočamo lažjo planinsko opremo.

Izlet bo vodil Tomaž Planina, prijave pa zbira Breda Jančar po telefonu 556-141/506. Na pot bomo odšli izpred dvorane Tivoli v Ljubljani, s podrobnejšimi informacijami pa vas bo seznanil vodja izleta.

Iskraši! Bi šli na dopust z jadrnico?

Jadralni klub Ljubljana prireja tudi letos več enotedenskih izletov z jadrnicami Elan expres (7,5 m). Izleti so organizirani v obliki navigacijskih tečajev, kar pomeni, da jadrnico vodite sami pod nadzorstvom klubskega skipperja.

Izleti vodijo od matične luke Piran, ob celi zahodni istrski obali preko Kvarnerja v Mali Lošinj in nazaj. Posadka jadrnice šteje štiri jadrince (to boste vi), kot smo omenili in klubski skipper. Če se boste odločili za to »avanturo«, vam predlagamo, da si sami izberete člane posadke (v družini, ali med prijatelji), sicer pa vas bomo priključili k skupini, ki ne bo popolna. Jadrnice imajo pet ležišč in priročno kuhinjo, tako, da si hrano lahko pripravljate sami.

Izleti se pričnejo 18. junija in se vrstijo vsak teden do konca avgusta. Na koncu izleta prejmete izkaz o opravljenem navigacijskem tečaju, s katerim potrjujemo, da že obvladate nekaj osnovnih jadrlnih veščin.

Cena prvega izleta je 1.500.000 din na osebo. Za vse naslednje izlete pa bomo ceno usklajevali z rastjo življenjskih stroškov.

Vsak udeleženec izleta, oz. tečaja, postane član kluba. V ceni izleta je vsota tudi članarina za letošnje leto.

Podrobneje se lahko informirate in prijavite vsak četrtek od 20. do 21. ure na klubskih sestankih na Filozofski fakulteti v Ljubljani, Aškerčeva cesta, ali pa nam pišite na Jadralni klub Ljubljana, p. p. 235, 61000 Ljubljana.

JADRALNI KLUB LJUBLJANA

Hedi v slovo

Kadar nas resnica zelo prizadene, ji enostavno nočemo verjeti. Pa ni izbire. Tak je bil trenutek v petek ob koncu delovnega časa, ko smo izvedeli, da se je po težki bolezni končalo življenje Hede Pirc Lipušček.

Že dalj časa smo z zaskrbljenostjo spremljali slabšanje njene zdravstvenega stanja, še posebej zadnji mesec, ko je z nadčloveško močjo prenašala bolečine zahrbtni bolezni. Občudovali smo njeno moč in voljo do življenja.

Bila je dobra sodelavka, s svojim vedrim značajem nam je pomagala premostiti prenekatere težave. Še posebej se je izkazala z delom v počitniški komisiji in v komisiji za stano-

vanjske razmere. Aktivno je sodelovala v sindikalni organizaciji, zlasti na področju športne dejavnosti, kjer nas je večkrat zastopala na Iskrinih športnih igrah. Bila je polna energije, ki je ni zapustila niti v času bolezni. Z vso zagnanostjo se je lotila prenove stanovanja in tako poskrbela za svojo hčerko.

Delavci Iskre Merilne elektronike Horjul, med katere je prišla julija 1979, še posebej pa njeni sodelavci iz razvojnega oddelka v Ljubljani, kakor tudi vsi, ki smo jo poznali in spoštovali, jo bomo ohranili v lepem in trajnem spominu. Sodelavci Iskre Merilne elektronike Horjul

Izprevidi čustvo — človek

Si kdaj sprehodil — človek —
se čez trg nesreče
čisto sam?!
Si prevedril kdaj
pod arkadami razuma?
Naj sonce, da bilo je,
naj dež bi —
naj sence so;

ZAKAJ? ZAKAJ; ZA KAJ?

Marijan Štancar-Monos

JAVKE BREZ HAJKE

19

SLOVENJI PLAJBERK/WINDISCH BLEIBERG 9163

A - 53 Tschaschl, p.d. Pamž, Brodi/Loibl, Podgora/Unterbergen

A - 54 Podnar, V Podnu, Slovenji Plajberk/Windisch Bleiberg

A - 55 Olip, pri Strugarjah v Slovenjem Plajberku/Windisch Bleiberg

A - 56 Šašel, Slovenji Plajberk/Windisch Bleiberg
● Spomenik pri Šašelnu
● Pokopališče, Slovenji Plajberk/Windisch Bleiberg
● Pokopališče, Podljubelj/Unterloibl, Podgora/Unterbergen

ŠENTJANŽ V ROŽU/ST. JOHANN IN ROSENTHAL 9162

A - 59 Hafner, p.d. Lapuš, Šentjanške Rute/Rabenberg, Struga/Strau
● Spomenik na Šentjanških Rutah/Rabenberg

A - 60 Posojilnica Šentjanž/St. Johann, Struga/Strau
● Pokopališče, spomenik, Šentjanž/St. Johann
● Pokopališče, spomenik, Kapla ob Dravi/Kappel a. D.
● Pokopališče, spomenik, Sveče/Suetschach, 9181 Bistrica/Feistritz

A - 61 Gabriel, p.d. Tišler, Šentjanž/St. Johann, Struga/Strau

A - 62 Mak, Mače nad Bistrico/Matschach, 9181 Bistrica/Feistritz

A - 63 Zadruga, 9071 Kotmara vas/Köttmannsdorf
● Pokopališče, spomenik, Kotmara vas/Köttmannsdorf
● Spomenik Gašperju Prušniku, Kotmara vas/Köttmannsdorf

A - 64 Petric, Novo selo/Neudorf, Kotmara vas/Köttmannsdorf

A - 65 Ogris, p.d. Miklavž, gostilna, 9072 Bilčovs/Ludmannsdorf
● Pokopališče, spomenik, Bilčovs/Ludmannsdorf

A - 66 Kumer, 9072 Bilčovs/Ludmannsdorf

Množična udeležba na turnirju OF

Zmaga kegljavca Iskre Elektrozeve Slavka Porente

Čeprav Turnir OF še nima dolgoletne tradicije, je že uspel zbrati najboljše kegljače iz Slovenije.

Potem, ko so prvič organizirali Turnir OF, leta 1987 in se ga je tedaj udeležilo le 47 tekmovalcev, v glavnem iz manj kvalitetnih klubov, so na pobudo KK Iskre Elektrozeve, Turnir OF vnesli v kegljaški koledar Slovenije. S tem so lahko zagotovili, da se to tekmovanje ni časovno pokrivalo z drugimi kegl-

jaškimi tekmovalji in odprli možnost udeležbe kvalitetnejših tekmovalcev ter tudi množičnejšo udeležbo.

Že na lanskem Turnirju OF je sodelovalo 100 tekmovalcev, med njimi tudi nekateri reprezentanti in celo Boris Urbanc, ki je postal še isto leto svetovni prvak v kegljanju.

Kljub finančnim težavam so organizatorji Turnirja OF z dobro vol-

jo in pomočjo ZTKO Vič-Rudnik, Občine Vič-Rudnik in Daj-dam Ljvada uspešno organizirali 3. Turnir OF. Udeležilo se ga je 112 tekmovalcev, med katerimi so bili skoraj vsi najboljši kegljači iz Slovenije tako, da je ta turnir postal eden izmed najmočnejših v Sloveniji.

Letos so prvič tudi nagradili prvih 15 tekmovalcev z nagradami, ki so jih prispevale organizacije in zasebniki iz Občine Vič-Rudnik in DO Elektrozeve.

prevzeli vodilni slovenski kegljači, prijetno presenečenje za nas pa je bil izjemen podvig našega sodelavca iz DO Elektrozeve, Slavka Porente, ki je v tako hudi konkurenci osvojil prvo mesto z 873 podrtimi keglji.

Ta zmaga na Turnirju OF je tudi največji kegljaški uspeh našega Slavka in glede na udeležbo velikega števila najboljših kegljačev iz Slovenije, je to tudi sicer lep športni dosežek. Slavku Porenti zato iskreno čestitamo!

Tekmovanje je potekalo v borbenem športnem duhu, pobudo so

Boris Čerin



1. Slavko Porenta	ISKRA ELEKTROZEVE	873
2. Dušan Ivačič	GRADIS	868
3. Tone Urbas	BREST	861
4. Silvester Sušnik	ROGOVILC	860
5. Mirko Mažgon	PROLETAREC	859
6. Feliks Sparemblek	SLOVAN	855
7. Janez Jurček	ILIRIJA	853
8. Vinko Janša	GRADIS	852
9. Janez Čurk	GEOLOŠKI ZAVOD	851
10. Ludvik Novak	PROLETAREC	849

ŠENTJAKOB V ROŽU/ST. JAKOB IN ROSENTHAL 9184

A - 69 Janežič, p.d. Lucman, Suha pri Podgorjah,
9182 Maria Elend

A - 70 Gostilna Gabriel, Pri Hanzeju, Leše/Lessach,
9183 Področica/Rosenbach

A - 71 Mikel, domačija Miklove Zale, Svatne/
Schlatten, 9183 Področica/Rosenbach

A - 72 Schlapper, elektrotrgovina, Šentjakob/St.
Jakob
● Spomenik, Arihova peč na Poljani pri
Svatnah/Schlatten

A - 73 Uršič, 9582 Loče nad Baškim jezerom/
Latschach
● Pokopališče, Loče/Latschach

A - 74 Koča na Bleščeči, Slovensko planinsko društvo

ZILJA/GAIL

A - 76 Posojilnica Zilska Bistrica/Feistritz a.d. Gail
● Pokopališče, 9601 Bekstanz/Arnoldstein
● Pokopališče, Šentlenart pri sedmih
studencih/St. Leonhart bei Siebenbrunn,
9601 Bekstanz/Arnoldstein

● Pokopališče, Ziljica pri Podklostru, 9601
Bekstanz/Arnoldstein

• A - 77 Zwitter, Abuj, Zahome/Achomitz, 9613
Bistrica/Feistritz

CELOVEC/KLAGENFURT 9000

A - 80 Naša knjiga, Celovec/Klagenfurt,
Paulitschgasse 5—7

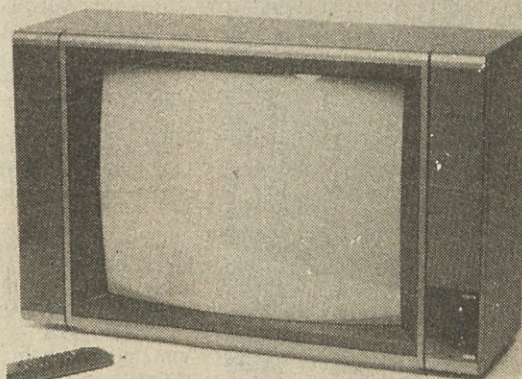
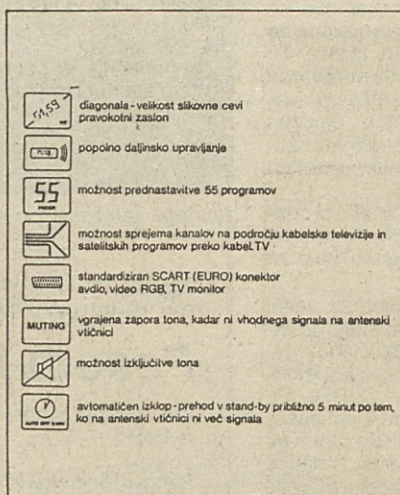
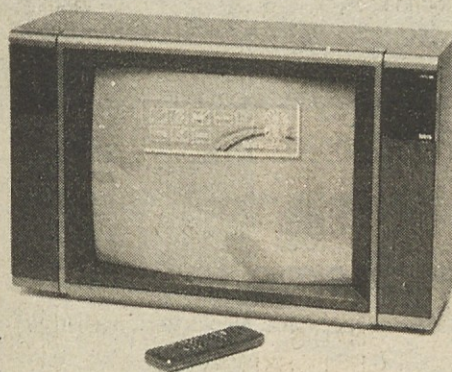
- Pokopališče Loga vas/Augsdorf
- Pokopališče, spomenik, Vrba/Velden
- Pokopališče, spomenik, Šmartin na
Dholici/St. Martin am Techelsberg
- Pokopališče, spomenik, 9020 Celovec/
Klagenfurt, Trnja vas/Annabichl
- Pokopališče, spomenik, 9065 Žrelec/
Ebenthal
- Pokopališče, spomenik, Radiše/Radsberg,
9065 Žrelec/Ebenthal
- Pokopališče, spomenik, Medgorje/Mieger,
9131 Grabstanz/Grafenstein
- Pokopališče, spomenik, Svinec/Eberstein

JAVKE BREZ HAJKE

20

POSEBNA UGODNOST ZA ISKRAŠE

45% popusta pri nakupu barvnih TV sprejemnikov



	Maloprodajna cena s prometnim davkom	Maloprodajna cena s prometnim davkom in popustom	Prihranek
Barvni televizijski sprejemnik TV 9059, ekran 59 cm popolno daljinsko upravljanje	14.406.500.—	7.923.570.—	6.482.930
TV 9051, ekran 51 cm popolno daljinsko upravljanje	13.091.380.—	7.200.260.—	5.851.120
TV 8456 CATV, ekran 56 cm popolno daljinsko upravljanje	11.526.950.—	6.339.820.—	5.187.130
TV 8256 CATV, ekran 56 cm brez daljinskega upravljanja	10.364.920.—	5.700.710.—	4.664.210

Z enakim popustom nudimo tudi vse modele črno belih TV sprejemnikov in brivnikov.

Nakup izdelkov je v tovarniški prodajalni — Iskra Videomatika, Andreja Bitenca 68, Ljubljana, vsak dan razen sobote od 7. — 13.

Plačilo kupnine v celoti ob prevzemu blaga v tovarniški prodajalni.

Informacije dobite na telefonu: (061) 51-167.

Količina izdelkov je omejena.

IZKORISTITE UGODNO PRILOŽNOST

Mešani pevski zbor Iskra Železniki slavi desetletnico

Ko bo v soboto, 3. junija zvečer v kinodvorani Češnjica v Železnikih nastopil Mešani pevski zbor Iskra Železniki s koncertom pod naslovom »Pesem je nasmeh«, bo tako delovno in slavnostno proslavil desetletnico svojega nepretrganega dela in nastopanja. Pred to slavnostjo, na katero vabijo vse ljubitelje petja, smo za kratek razgovor naprosili zborovodjo Iskrinega an-

»Od mladih nog ljubim glasbo in petje,« je nadaljeval naš sobesednik, »na Srednji glasbeni šoli v Ljubljani pa sem študiral solo petje, bil sem tenor. Nekaj časa sem učil tudi glasbeno vzgojo na tukajšnji osnovni šoli. Kljub temu pa sem se povrnil k svojemu temeljnemu poklicu.«

Torej delate zdaj za strojem?

»Tako je. Vendar opravljam delo z veseljem, saj gre za moderne stroje in tehnologijo, kar me ne preutruja preveč, ves prosti čas pa tako lahko posvečam glasbi. Tu moram tudi povedati, da mi tovarna ne povzroča nobenih težav pri vodenju zbora, nasprotno, deležen sem polne podpore in razumevanja, tako pri vodstvu tovarne, kot pri sodelavcih.«

Ali bi nam lahko na kratko predstavili vaš mešani zbor, saj je prav zdaj ob jubileju lepa priložnost za to.

»Naš zbor, ki nastopa že deset let pod imenom Iskra, šteje od trideset do petintrideset članov, izmed katerih je nekaj več kot deset moških, ostalo pa so ženske. Pri tem naj pripomnim, da člani našega zbora niso vsi iz Iskre, temveč tudi iz drugih kolektivov našega kraja, eden pa prihaja celo iz Škofje Loke. Pevci in pevke so najrazličnejših poklicev, od delavcev, prek mladine in kmetov tja do intelektualcev. Vadimo žal samo enkrat tedensko, vsako leto pa imamo tudi avdicijo, na katero, pa se prav tako, žal, prijavlja premalo novih pevcev, zlasti velja to za mladino, ki bi lahko pokazala večje zanimanje za petje.«

Ali nastopate tudi drugod, ne samo doma?

»Da, tako smo, na primer, sodelovali na Jesenicah na gorenjskih pevskih revijah, nastopali smo tudi v Kranju, širše pa ne posegamo, saj bi morali za udeležbo na pomembnejših tekmovanjih in revijah po Sloveniji ali Jugoslaviji več vaditi in študirati, kajti za vrhunsko kvaliteto

so enkratne vaje na teden vsekakor premalo,« je ob koncu dejal naš sobesednik France Čufar, mi pa smo mu zaželeli, da bi z dokaj zahtevnim glasbenim sporedom v soboto, 3. junija na domačih tleh čim

lepše in kakovostneje proslavili svoj prvi jubilej, desetletnico dela in petja Mešanega pevskega zbora Iskra Železniki.

D. Ž.



Zborovodja France Čufar

sambla Franceta Čufarja, da bi nam v nekaj besedah opisal zbor, delo, nastopanje in sploh glasbeno kulturo v Železnikih.

»Zbor vodim vse od njegovega začetka, torej polnih deset let,« nam je na začetku nagovora dejal sedemintridesetletni strojni ključavničar France Čufar, ki je zaposlen v Elektromotorjih, kjer redno opravlja svoje visokokvalificirano delo. Vendar pa je hkrati, kot absolvent srednje glasbene šole v Ljubljani, tudi strokovno podkovan za zborovodsko delo, ki se najbolje odraža v nenehnem desetletnem delovanju mešanega pevskega zbora Iskra, hkrati pa vodi tudi pevski zbor tovarne Niko iz Železnikov.



Zbor pri vaji



Nastopa železnikarski pevski zbor

Mešani pevski zbor Iskra Železniki vabi na koncert ob zborovi 10-letnici

Pesem je nasmeh

Zborovodja: France Čufar, povezovalca: Alenka Bertoncely in Juraj Rejec

Sobota, 3. junij 1989 ob 20.30, kinodvora Češnjica

PEVCI:

Sopran: Marinka Rejc, Mara Gaser, Andreja Benedičič, Danica Pintar, Metka Bertoncely, Mara Golja, Minka Fajfar, Branka Nastran, Danica Demšar, Ladi Trojar.

Alt: Anica Habjan, Anica Kemperle, Jožica Kačar, Jana Nastran, Mojca Kankelj, Cilka Drol, Irena Čufar.

Tenor: Anči Bogataj, Janez Triler, Janez Medičev, Marjan Peternej, Ivo Jelenc, France Benedičič, France Kordež, Nace Demšar.

Bas: France Benedik, Janče Habjan, Pavle Gartner, Jože Fajfar, Jože Dolenc, Jože Benedik.

Program:

Jakob Arcadelt: AVE MARIA, Jakob Gallus: LIBERTAS, Johan Sebastian Bach: GLORIA SEI DIR, GESUNGEN, Foerster-Mochni: VEČERNI AVE, Ubald Vrabac: VETER, Giuseppe Verdi: ZBOR SUŽNJEV.

ODMOR

Hamonizacija Pavel Kernjak: GORJANSKA SERENADA, Matija Tomc: PODJAM U RUTE, Oskar Dev: STOJI HARTELC, Radovan Gobic: O, PODJUNA, Anton Jobst: NAŠA DOMOVINA, Pavel Kernjak: ŽARNI MAJ, Narodna: NE OURI, NE SEJAJ, OJ, TI PREBURNJA, ŽENSKA STVAR, Nace Frelj: O SLOVENSKA DOMOVINA, Zdravko Švikeršič: OJ, TA MLINAR, Hudolin Sattner: NA PLANINE, Stare-Avsenik: SELŠKA DOLINA.

Mala oglasa

Prodajam Zastavo 750, letnik '77, dobro ohranjeno, motor brezhiben. Tel.: 065/31-211, int. 571

Prodajam parcele za kampiranje 300 — 400 m² v Dugi uvali pri Puli, vpis v zemljiško knjigo takoj. Popoldan 052/22-419, Albert Fadžani.

Popravek

V prejšnji številki Iskre je na 23. strani objavljen oglas Izobraževalnega centra Iskre Delte. Na koncu oglasa je zapisana telefonska številka, ki pa ni pravilna. Pravilna številka je 061/51-086

Iskra

ISKRA — glasilo delovnega kolektiva Iskra — SOZD elektrokovinske industrije — Ljubljana. Ureja uredniški odbor. Glavni urednik: Miloš Pavlica, odgovorni urednik Dušan Željeznov, tehnični urednik Drago Pečenik. Izhaja tedensko — Rokopisov ne vračamo. Naslov: Ljubljana, Gregorčičeva 23, telefon: 223-977. Priprava za tisk: DIC TOZD Grafika, Novo mesto. Tisk: ČTP Pravica — Dnevnik, TOZD Tiskarna Ljudske pravice, Ljubljana. Po menju sekretariata za informacije IS SRS je glasilo oproščeno plačila davka od prometa proizvodov.