

# informatör

gorenje  
gorenje  
gorenje  
gorenje  
gorenje

List za obveščanje delavcev velenjskega dela SOZD Gorenje – Št. 25 – Leto XVI. – Velenje, 16. 7. 1981

## Prva seja novoizvoljenega delavskega sveta Gorenje SOZD

Prejšnji petek, 10. julija, so se na svoji prvi redni seji zbrali delegati delavskega sveta Gorenje SOZD, ki ga v njegovi novi sestavi vodi Jože Vrbole, 27-letni strojni tehnik iz Gorenja-Fecra, za podpredsednika pa so izvolili Ernesta Kaisbergerja iz Gorenja-Promet-Servisa in Vinka Sernca iz Gorenje TGO, tozd Elektronika Ptuj. To je bila tudi prava priložnost, da se za uspešno delo zahvalijo dosedanjemu predsedniku, Jožetu Skornšku.

Na seji, obsegala je šest točk dnevnega reda, so med drugim sprejeli poročilo o izidu referendumu



o sprejetju samoupravnega sporazuma o združitvi v Gorenje SOZD in statuta Gorenja SOZD. Posebno pozornost pa so posvetili sprejetju predloga samoupravnega sporazuma o temeljih plana Gorenje SOZD. V predlaganem besedilu so bile upoštevane vse bistvene in smiselne pripombe, predlogi in dopolnitve, ki so jih na svojih obravnavah že podali delavci članic sozda. S tem sporazumom, kot je to zapisano tudi v njegovih temeljnih določbah, članice Gorenje SOZD določajo odnose, pravice, obveznosti in odgovornosti v zvezi z uresničevanjem skupnih interesov in ciljev za naslednje plansko obdobje. Z njim urejajo medsebojne odnose v postopku sprejemanja in izvajanja srednjeročnega plana sestavljene organizacije po načelih enakopravnosti, istočasnosti planiranja, medsebojne povezanosti in soodvisnosti ter odgovornosti za skupno poslovanje. Z uresničevanjem skupnih interesov, opredeljenih v tem sporazumu, bomo s svojimi in skupnimi poslovnimi odločitvami, racionalnim poslovanjem in stabilizacijskim obnašanjem uresničile naslednje materialne okvire razvoja Gorenja kot so zapisani tudi v 5. členu tega sporazuma:

	Skupaj 1981–85	Poprečna letna rast 1981–1985
Dohodek (mio din)	31.750	13,3 %
Proizvodnja (mio din)	110.500	14,1 %
Izvoz (mio \$)	1.000	17,0 %
Uvoz (mio \$)	640	11,00 %
Število zaposlenih	—	3 %
Dohodek na zaposlenega		10,0 %
Akumulacija	6.200	30,0 %

Udeleženske tega sporazuma določajo Gorenje kot programsko celoto, ki je osnova za skupno planiranje razvoja, določanje prioriteten razvojnih ciljev ter oblikovanja skupne temeljne poslovne in razvojne politike (9. člen). To programsko celoto sestavljajo program široke potrošnje, profesionalne elektronike, zeleni program, toplotno inštalacijski program ter specialni program. V njih, vsak je seveda potem še razdeljen na ožja področja, se



*kot sorealizatorka, izjema je zeleni program, pojavlja tudi Gorenje TGO. Na osnovi medsebojne delitve dela in tehnično tehnološke specializacije bodo udeleženske krile svoje potrebe po nekaterih elementih, sestavnih delih in komponentah z medsebojnimi dobavami znotraj sozda. Tako bo Gorenje TGO ostale članice oskrbovala s sestavnimi deli in komponentami profesionalne elektronike. Za doseg vseh zastavljenih ciljev našega sozda pa je, glede na načrtovano politiko, prestrukturiranje in zaostrene pogoje gospodarjenja, potrebna dobro organizirana raziskovalno razvojna dejavnost. Udeleženske bodo tako pospeševale predvsem lastno raziskovalno dejavnost in podpirale nadaljnji razvoj delovne organizacije Gorenje – Raziskave in razvoj, v svojih letnih planih pa predvidele sredstva za izvajanje raziskovalno-razvojne dejavnosti.*

*Zaradi profesionalizacije programov, predvsem v zvezi s predvidenim izvozom, bo potrebno zagotoviti tudi ustrezne kadre za delo na področju kakovosti in zanesljivosti. V tem sporazumu predvidevajo programe usposabljanja na področju kakovosti in zanesljivosti, v planskem obdobju 1981-1985 pa naj bi zagotovile postopno realizacijo vseh elementov samoupravnega sporazuma o kakovosti in zanesljivosti v sozdu. V tem času naj bi organizirale tudi enoten informacijski sistem o kakovosti in sistem kontrole in zagotavljanja kakovosti.*

*Uresničitev programske politike, načrtane v tem sporazumu, zahteva seveda tudi precejšnje naložbe v posodabljanje in razširjanje materialne osnove dela. Tako bo skupna – usklajena – vrednost investicij v osnovna sredstva znašala kumulativno za Gorenje SOZD v naslednjem planskem obdobju 6.400 mio dinarjev, kar v povprečju znaša 18,7 % ustvarjenega družbenega proizvoda Gorenja v tem obdobju.*

*Investicijska sredstva bodo udeleženske usmerjale predvsem v racionalno zamenjavo iztrošene opreme ter v posodobitev tehnologije, da bi tako še izboljšale produktivnost dela in kvaliteto izdelkov. Prednost pa bo imela seveda izvozno usmerjena proizvodnja.*

*Samoupravni sporazum o temeljih plana za naslednje petletno obdobje obsega poleg tega še vrsto skupnih nalog in dejavnosti skupnega pomena kot so izobraževanje, kadrovska politika, inovacijska dejavnost in podobno, ter medsebojne pravice, obveznosti in odgovornosti v izvajanju teh dejavnosti. Velik poudarek pa daje tudi skupnim osnovam za urejanje dohodkovnih razmerij.*

*Prav zato so delegati delavskega sveta Gorenje SOZD toliko časa in pozornosti posvetili temu sporazumu, saj predstavlja temeljni dokument poslovne politike članic sozda v naslednjem srednjeročnem obdobju.*

# Razvoj delitve po delu

## SODELOVANJE Z BIROJEM ZA INDUSTRIJSKI INŽENIRING

Delovski svet Delovne skupnosti skupnih služb Gorenje TGO je na svoji seji 23. februarja 1981 sprejel sklep o formiranju Skupine za razvoj nagrajevanja po delu. Skupina dela v okviru kadrovskega sektorja in v njej je pet delavcev. Naloga skupine je strokovno pripravljati in voditi delo na področju razvoja nagrajevanja po delu. Razumljivo je, da vsega dela še zdaleč ne bo mogla opraviti ta skupina. To je fizično nemogoče, po drugi strani pa je področje dela takšno, da ga je nemogoče opraviti le znotraj neke strokovne službe – v tem okviru bi lahko nastalo, v prisposodbi, le mrtvo rojeno dete.

Dela smo se v Gorenju lotili v povezavi z Iskro – Zorinom, kot to večkrat slišimo v zadnjem času. Kdo pa je ta Iskra-Zorin? V okviru SOZD Iskra je delovna organizacija Zavod za organizacijo in industrijski inženiring. O dejavnosti pove dovolj že sam naziv delovne organizacije. Mi bomo sodelovali z njihovo TOZD BII – Biro za industrijski inženiring, oddelek za oblikovanje delitve osebnih dohodkov. Ta oddelek je razvijal in uvajal v prakso metodologijo razvida nalog, členjenja dela, vrednotenja zahtevnosti nalog, ugotavljanja delovne uspešnosti, evidentiranja dela in obračuna osebnih odhodkov. Z delom v različnih organizacijah združenega dela so si pridobili bogate izkušnje in na tej osnovi že dalj časa pripravljajo celovit vzorčni katalog nalog za posamezna področja gospodarskih dejavnosti – od kovinsko predelovalne industrije do elektronike, tekstilne, prehranske industrije itd. Na osnovi teh vzorčnih katalogov bi lahko dosegli podobno vrednotenje podobnih del na širšem področju – in to je tudi eden izmed ciljev, ki jih skušajo doseči.

Sodelovanje z Birojem za industrijski inženiring bo izgledalo tako, da bodo oni organizirali in vodili nekaj seminarjev (dva sta že bila), nudili nam bodo pomoč, svetovali in predlagali strokovne rešitve in določene materiale za pripravo razvida nalog, vzorčnega kataloga in ugotavljanje delovne uspešnosti. Včasih kdo vpraša, koliko nas bo to stalo. Točnega podatka ne more zdaj dati nihče. V sklenjeni pogodvi so fiksno postavljene cene za seminarje in svetovalni dan. Od naše angažiranosti pa bo odvisno, koliko svetovalnih dni bomo "porabili". Več ko bomo sami naredili, manjša bo cena projekta.

V ponudbi, ki jo je dal Zavod, je tudi predviden čas projekta – in sicer 20 mesecev. Bomo v tem roku opravili delo? Če bomo nadaljevali tako, kot smo začeli, potem ne. Že na začetku smo si nabrali nekaj zamude, počasna in morda premalo dorečena so bila uvodna dogovarjanja o skupnem delu na projektu, o sodelovanju med vsemi organizacijami združenega dela SOZD Gorenje v Velenju.

Vsekakor pa velja, da lahko s skupnim zavzetim delom naredimo veliko in relativno hitro. Le s skupnim delom bomo lahko prišli do ustreznega sistema nagrajevanja po delu.

(se nadaljuje)  
Jože Meh



# KAJ JE KULTURA ?

*Vzemite svinčnik v roke in napišite, kaj vam ta beseda pomeni!*

To nalogo nam je v uvodnem predavanju na republiškem seminarju za organizatorje kulture naložil Jože Humer, kulturni delavec s Komiteja za kulturo in znanost SRS. Odgovor ni lahek, toda med 41, kolikor je bilo udeležencev seminarja, se je le dalo izluščiti nekaj misli; na primer:

- kultura je sestavni del življenja
  - kultura je človekov odnos do vsega lepega, kar bogati njegovo notranjost in mu daje določeno vrednoto
  - je življenje, delo, misel, vse tisto kar vidiš, čutiš in doživljaš
  - je tudi delo na delovnem mestu
- in tudi:
- krompir je kultura.

Vsakdo si pač po svoje predstavlja to dejavnost. Pojmovati pa jo moramo kot celoto odnosov do ljudi, do posredovanja in ohranjanja kulturnih vrednot.

„Nobenega dvoma ni, da se danes že čuti v kulturi vpliv samoupravno organiziranih delovnih ljudi, da se prav zaradi tega kulturi boljše godi, kakor kdajkoli prej, toda še vedno ne tako dobro, da bi ne bilo vredno reči vsakomur: „Tovariš, za kulturo in kulturnost je treba napraviti še več!“ (Franc Šali, izvršni sekretar predsedstva CK ZKS).

To je bilo tudi vodilo za nas, kulturne organizatorje, ki smo se udeležili tega seminarja.

Letos je bil organiziran v Novem mestu, slikovitem mestu ob Krki, z bogato kulturno dediščino, ki smo jo lahko občudovali in občutili vsak dan v popoldanskem času, med organiziranimi ogledi kulturnih ustanov (Dolenjski muzej in Galerija, Študijska knjižnica „Miran Jarc“, Kostanjevica). Ti ogledi so bili vedno povezani z dopoldanskimi predavanji, na katerih smo obravnavali najrazličnejše teme, ki so v nepo-

sredni zvezi s kulturnim dogajanjem v organizaciji združenega dela ali v krajevni skupnosti: Kultura, kakršno imamo, in kultura, ki jo hočemo, Začetne oblike kulturnega spodbujanja v OZD, Ugotavljanje kulturnih želja in potreb delavcev v OZD in krajevni skupnosti, Organizacija kulturne prireditve, Oblika kulturnega spodbujanja v OZD, Proslava kot kulturna prireditve, Uvajanje dobre knjige med delavci, Ljubiteljska kulturna dejavnost povsod in za vsakogar, Usmeritev Zveze sindikatov Slovenije na področju kulturnega življenja delavcev.

Kljub temu, da se vsak posameznik v lastnem okolju spopada z najrazličnejšimi težavami, kot so nerazumevanje vodilnih kadrov ali osnovne organizacije sindikata, premajhna materialna sredstva, neprimerni prostori za kulturne prireditve in podobno, smo že na začetku ugotovili, da se odnos do kulture le spreminja in to v delovni organizaciji, krajevni skupnosti, pri ZSMS, v JLA in v mladinskih delovnih brigadah ter na šolah. S primernim načinom informiranja in animiranja lahko vzbudimo zanimanje ljudi. Vendar je zelo važno, da je nosilec vsake kulturne akcije sposoben in sam aktiven, imeti pa mora ogromno mero vztrajnosti in vere v uspeh.

Da je to mogoče, so dokazali v nekaterih delovnih organizacijah, ki so jih navedli kot primer. KRKA gotovo spada med tiste, ki so orali ledino, saj njihovo kulturno društvo praznuje letos že 10. obletnico obstoja. Kasneje so se jim pridružili še drugi. Med uspešnejšimi so prav gotovo naši koroški sosedi iz Železarne na Ravnah, Kreditna banka iz Maribora in Vzajemna knjižnica iz Maribora, ETA Cerklje. Kulturni organizatorji teh delovnih organizacij so nam posredovali lastne izkušnje. Povsod posvečajo veliko pozornost knjigi. Najuspešnejši pri tem so v Mariboru, kjer so organizirali Vzajemno knjižnico.

Vanjo so včlanjene delovne organizacije, ki prispevajo določen znesek za nakup knjig, izposojevališča pa so ali v organizaciji združenega dela ali delovni organizaciji ali pa obiskuje gradbišča potujoča knjižnica. Drugod rešujejo to s prodajnimi razstavi mi knjig ali z obiskom v matični knjižnici.

Ob vseh teh razgovorih in izmenjavi mnenj, predvsem pa pri delu po delovnih skupinah, kjer smo v manjšem krogu obravnavali posamezne teme in probleme, se nam je nehote vsiljevala primerjava s tem, kar smo doma že uspeli napraviti. Z veseljem smo ugotovili, da naš program in tudi dejavnost niti malo ne zaostajata za najuspešnejšimi, če nismo celo korak pred njimi. Predvsem smo uspeli organizirati kvalitetne proslave in razstave z lastnimi izvajalci v OZD ali TOZD. Vsako leto jih je več. Prav tako je vsako leto več obiskovalcev kvalitetnih glasbenih ali gledaliških prireditev. Vse to potrjuje, da smo na pravi poti in da bo kultura sčasoma le postala ne le sestavni del našega življenja, marveč tudi potreba vsakega posameznika. In če smo pri vsakem kulturnem dogodku pridobili le enega navdušenca (somišljenika, privrženca), smo storili dobro delo. Tako je povedal tovariš Jože Vozny, igralec in režiser, človek poln energije, znanja, idej in optimizma. Če bi bili vsi taki, bi kulturnih animatorjev sploh ne potrebovali. Tudi to bo prinesel čas.

N. T.

INFORMATOR – LIST ZA OBVEŠČANJE DELAVCEV GORENJA. Izdajatelj: Gorenje, Tovarna gospodinjstve opreme, Velenje. Družbeni organ: Izdajateljski svet – predsednik: mag. Jože Zagožen, namestnik predsednika: Srečko Krajnc, člani: Stane Kumer, Tatjana Javornik, Alojz Kolenc, Slavko Pižorn, Anica Oblak, Janez Kos, Angela Delčnjak, Branko Amon, Pavli Strajn, Marija Svetin, Jožica Štukovnik, Franc Magrič, Vinko Srnc, Silva Vivod, Zvone Pečnik, Miroslav Lešnik, Terezija Časl, Dušan Jeriha, Jože Skornšek, Dušana Založnik, Rastko Lah, Srečko Panič. Ureja: Uredniški odbor – Glavni in odgovorni urednik: Hinko Jeričič, člani: Dušan Pirc, Nevenka Žohar – Mijoč, Srečko Panič, mag. Jože Zagožen, Dušan Jeriha, Anka Melanšek. Izhaja tedensko. Naklada 8000 izvodov. Tisk: Grafično podjetje, GRAFIKA, Prevalje, 1981. Oproščeno prometnega davka po sklepu 421–1/72 z dne 23. 1. 1974.



# PONOVI RAZPIS ŠTIPENDIJ TITOVEGA SKLADA SR SLOVENIJE ZA MLADE DELAVCE ZA ŠOLSKO LETO 1981/82

## 1. Sklad razpisuje v šolskem letu 1981/82

### 145 štipendij za mlade delavce;

- ki se odločajo za izobraževanje iz dela ali ob delu,
- ki imajo najmanj dve leti delovne dobe in niso starejši od 30 let,
- ki so s svojim dosedanjim delom, prizadevnostjo in usvarjalnostjo dosegli nadpovprečno delovne rezultate v svojih delovnih okoljih ter
- ki so družbenopolitično aktivni in dejavni v družbenopolitičnih organizacijah, samoupravnih in delegatskih organih, družbenih organizacijah in društvih.

## 2. Postopek za podelitev štipendij

Mlade delavce evidentirajo in predlagajo za štipendijo Titovega sklada do 31. avgusta 1981 samoupravni organi temeljnih organizacij združenega dela in delovnih skupnosti, na pobudo in po poprejšnji obravnavi v družbenopolitičnih organizacijah.

## 3. Predlog za podelitev štipendije mora vsebovati:

- utemeljitev predlagatelja o ustreznosti kandidata (nadarjenost in marljivost ter družbenopolitično udejstvovanje)
- kadrovski interes oziroma zagotovilo predlagatelja o kadrovskih potrebah in zagotovilo o zaposlitvi po končanem študiju
- za mlade delavce dokazila o delu (delovnem mestu), ki ga opravlja kandidat

## 4. Izbira kandidatov

O podelitvi štipendij sklada razpravljajo in odločajo izvršni organi v skladu s samoupravnimi sporazumi o štipendiranju v občinah (v nadaljnjem besedilu pristojni organi): za mlade delavce pristojni organi v občinah, kjer imajo sedež TOZD oziroma delovne skupnosti, ki predlagajo kandidata in sicer 31. avgust 1981.

Število štipendij, ki jih pristojni organi podelijo mladim delavcem, je odvisno od števila zaposlenih v občini, število štipendij za učence in študente pa od števila prebivalcev občine, in sicer:

- za mlade delavce se podeli ena štipendija na vsakih 5.000 zaposlenih delavcev in kmetov, ki imajo status delavca v združenem delu v občini.

Na tej podlagi se lahko podeli v občini Velenje 5 štipendij za mlade delavce.

## 5. Prednostni kriteriji pri izbiri štipendistov

Pri mladih delavcih imajo ob enakem izpolnjevanju razpisnih pogojev prednost kandidati:

- ki izhajajo iz vrst neposrednih proizvajalcev v materialni proizvodnji oziroma imajo enak družbenoekonomski položaj v drugi dejavnosti in ki se odločajo za nadaljnje izobraževanje v smeri svojega osnovnega poklica oziroma dejavnosti,
- ki so glede na svoje materialno stanje v slabšem družbenoekonomskem položaju.

## 6. Pravice in obveznosti štipendistov sklada

Mladi delavci prejemaajo štipendijo za izobraževanje iz dela v višini povprečnega osebnega dohodka v SR Sloveniji preteklega leta, za izobraževanje ob delu pa v višini 50 % povprečnega osebnega dohodka v SR Sloveniji preteklega leta.

Štipendisti sklenejo s Titovim skladom pogodbo o štipendiranju, s katero se zavezujejo:

- mladi delavci izjemoma v prvem šolskem letu v srednji

šoli najmanj prav dober uspeh, v višjih in visokih šolah pa najmanj poprečno oceno 7, sicer izgube pravico do štipendije

- da bodo nadaljevali z družbenopolitično družbeno in samoupravno aktivnostjo
- da ne bodo brez soglasja pristojnega organa v občini spremenili študijske smeri
- da bodo po končanem izobraževanju oziroma usposabljanju ostali zaposleni oziroma se zaposlili v dogovorjeni organizaciji ali skupnosti
- za vračilo sredstev štipendije, če ne bodo izpolnili pogojev za redno napredovanje v izobraževanju in drugih obveznosti, določenih v pogodbi.

## 7. Pristojni organi so po opravljeni izbiri kandidatov dolžni posredovati svoje odločitve izvršnemu odboru Titovega sklada SR Slovenije.

V imenu skupščine Titovega sklada SR Slovenije sklepa štipendijske pogodbe s štipendisti sklada izvršni odbor skupščine, ki poskrbi tudi za enotno tehnično in finančno operacionalizacijo izvajanja štipendiranja.

**Opomba:** Po propozicijah Titovega sklada ima občina Velenje pravico podeliti 5 štipendij za mlade delavce, ki se izobražujejo **ob delu** ali **iz dela**. Ker se v rednem razpisnem roku, poteklem 30. maja 1981, ni prijavil noben kandidat naše občine, je IO SIS za zaposlovanje, Velenje, pristojen za podelitev štipendij Titovega sklada občine Velenje, sklenil podaljšati prijavni rok do 31. avgusta 1981.

Delavci Gorenja, ki ste se v šolskem letu 1981/82 odločili za študij ob delu ali iz dela in izpolnujete razpisne pogoje ter želite postati štipendist Titovega sklada, se lahko prijavite izobraževalnemu centru TGO Velenje (soba št. 2) najkasneje v 7 dneh po objavi tega razpisa v Informatorju! Prijavijo se lahko tudi delavci, ki so v tem šolskem letu že prosili za šolnino ali jo že imajo.

Na osnovi prijav izobraževalnemu centru, bo ustrezní samoupravni organ posamezne delovne organizacije Gorenja s sodelovanju z družbenopolitičnimi organizacijami Gorenja pripravil predlog možnih kandidatov za štipendijo Titovega sklada in ga posredoval izvršnemu organu SIS za zaposlovanje občine Velenje, do 31. avgusta 1981.

Izvršni organ bo na osnovi predlogov odločil o podelitvi štipendij v septembru mesecu.

Izobraževalni center

## V SOBOTO DELAMO!

*Po terminskem koledarju za leto 1981 bi morali v soboto, 9. maja 1981, delati. Tisto soboto smo določili kot solidarnostni dan, ki ga moramo opraviti po zakonu. Sredstva, ki jih z enodnevnim zaslužkom odvojimo za solidarnost, so namenjena za pokritje elementarnih nezgod in druge solidarnostne namene.*

*Tisto soboto, 9. maja 1981, pa nismo delali in smo dolžni ta dan nadoknaditi. Vodje temeljnih organizacij so se tedaj odločili, da zaradi pomanjkanja surovin in materiala solidarnostno soboto prerazporedimo. Sedaj, ko je položaj glede nabave surovin, predvsem pločevine, nekoliko boljši, so dani pogoji za delo v soboto, 18. julija 1981. Takšen je bil predlog, ki je bil izdelan včeraj, (sredo), preden smo oddali gradivo za to številko v tiskarno. Upamo, da bo na voljo dovolj pločevine in drugega materiala ter da bi končno lahko opravili tudi to zakonsko dolžnost za solidarnostni dan.*