

## Podpis samoupravnega sporazuma o združevanju TOZD v podjetju Elan

Na 16. seji delavskega sveta ELAN tovarne športnega orodja 14. decembra 1973, so predstavniki, izvoljeni na zborih delovnih ljudi, razglasili in podpisali samoupravni sporazum o združevanju TOZD v podjetju ELAN.

Bistvo samoupravnega sporazuma je objavila NASA SMUCINA že v eni izmed lanskih števil, na zborih delovnih ljudi pa smo že nekajkrat pojasnili pomembne spremembe, ki jih v delavsko samoupravljanje vnašajo ustavni amandmaji.

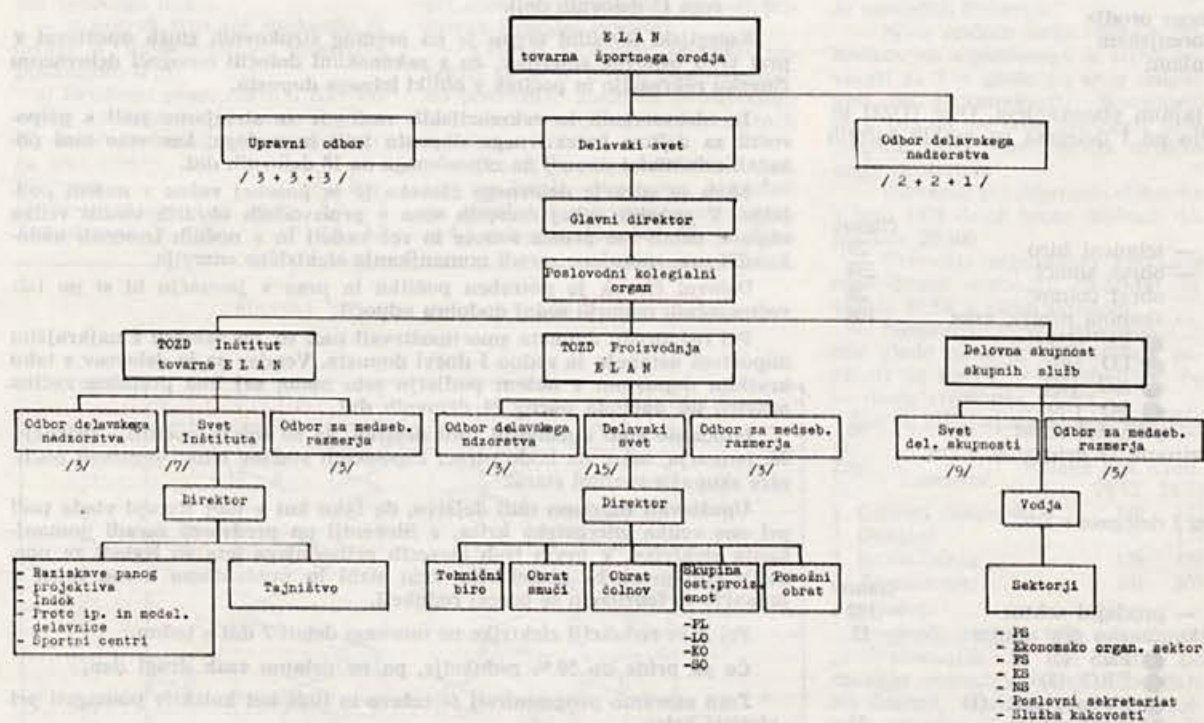
Na žalost moramo ugotoviti, da je podpis tega samoupravnega sporazuma potekal preveč formalno. Ni izražal, kako pomemben je ta akt. To pa moramo pripisati le slabi »režiji«, saj bi moral biti ta akt po dogovoru slavnostni del zasedanja delavskega sveta.

Bistvene spremembe na področju samoupravljanja pa seveda še daleč niso formalnega značaja, saj bistveno spreminjajo in poglobljajo delavsko samoupravljanje, ga približujejo vsakemu posamezniku in mu dajejo vse pravice do samoupravnega odločanja. Zato je naša dolžnost, da si stalno prizadevamo za uresničitev sprejetih aktov.

Prvi akt podpisa zahteva od vsega kolektiva, od družbeno politične organizacije in od vodstva podjetja, da vložijo vse sile za uresničitev teh določb v praksi.

Jože Osterman dipl. ing.

ORGANIZACIJSKI SHEMA PODJETJA PO TOZD-ih IN DEL. SKUPNOSTI SKUPNIH SLUŽB.



## Letna konferenca OOKS Elan

5. 12. 1973 je bila v podjetju letna konferenca osnovne organizacije ZK podjetja. Konference se je udeležilo 23 članov oziroma 62% članstva organizacije.

Po izvolitvi organov konference je podal poročilo o delu organizacije sekretar ing. Bezjak.

V svojem poročilu je tov. sekretar obravnaval delovanje naše organizacije v mandatni dobi. Tov. Bezjak je predvsem poudaril izredno dinamično dogajanje na družbenem in političnem področju v domovini in v svetu med obema volilnima konferencama. Tu so predvsem bistvene značilnosti, spremembe razvoja samoupravnih socialističnih odnosov. Proces za uveljavljanje ustanovnih dopolnil je potekal počasi, ker so bile politične sile premalo aktivne.

Ing. Bezjak je v svojem poročilu omenil tudi zunanjepolitično problematiko, predvsem bližnjevzhodno krizo, konferenco neangažiranih v Alžiru in vlogo naše države in vodstva ZKJ pri ohranitvi miru na svetu.

V drugem delu svojega poročila je ing. Bezjak analiziral razmere, v katerih smo komunisti v pretekli mandatni dobi delovali v podjetju.

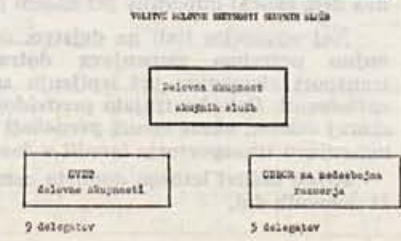
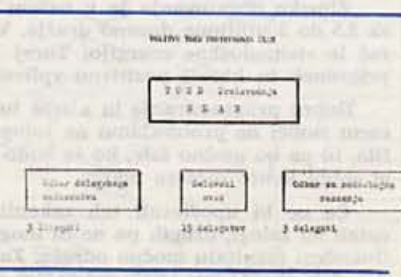
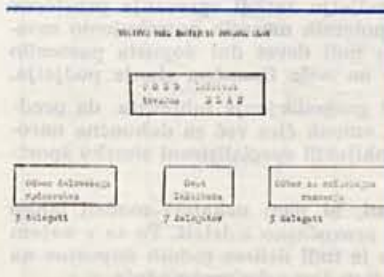
Na zadnji volilni konferenci, ki je bila novembra 1971, je bil sprejet program dela OOKS v Elanu, ki smo ga vsi brez pridržka sprejeli. Sekretariat, ki je bil izvoljen na zadnji volilni konferenci, je reševal in obravnaval vsa tekoča dogajanja, o katerih je bil dovolj informiran in o katerih je pozneje razpravljala tudi celotna organizacija. Osnovna organizacija je tako začela z delom v času, ko so se izoblikovala osnovna izhodišča za reševanje novih samoupravnih in družbeno-ekonomskih odnosov.

Na osnovi 21. seje predsedstva ZKJ so organizacije ZK dobile zelo obširna pooblastila, zato čaka našo organizacijo obsežna dejavnost.

Kljub vsem tem dejstvom pa je ing. Bezjak ugotovil, da naša organizacija ni dosegla tistega napredka in vloge, ki bi jo morala doseči pri vlogi in kompetencah, ki jih imajo sedaj organizacije ZK. Vzroke za tako neaktivnost naše organizacije lahko iščemo na eni strani v sekretariatu, ki ni znal poiskati prave poti k reševanju najbistvenjših družbeno-političnih problemov in odnosov v podjetju, prav tako pa tudi v samem članstvu, ki je bilo premalo aktivno. Velik del krivde za neuspeh naše organizacije je tudi v neaktivnosti samih članov.

Sama organizacija, ki je ob volilni konferenci 1971 štela 47 članov, šteje sedaj le 37 članov. Seveda so tu določeni vzroki, zakaj je naša organizacija zapustilo toliko članov.

(Nadaljevanje na 2. strani)



## Volitve bodo ...

Volitve za TOZD inštituta tovarne ELAN, proizvodnja ELAN, delovne skupnosti skupnih služb ELAN

IN volitve v skupne samoupravne organe podjetja ELAN bodo predvidoma konec januarja.

Volitve bodo tajne.

**UREDNIŠKO-REDAKCIJSKI ODBOR:** dipl. ing. Bezjak Marko, dipl. ing. Marinšek Bojan, Ivan Brajnik, prof. Kapus Milica, Kolman Franci — **UREDNIK:** Knafelj Slavko — **TISK:** Gorenjski tisk, Kranj



# Letna konferenca OZKS Elan

(Nadaljevanje s 1. strani)

Kritičnemu poročilu ing. Bezjaka je sledila razprava na poročilo. Člani so na konferenci predvsem kritizirali premajhno informiranost članov ZK o dogajanjih v podjetju, neenotnost v sami organizaciji, premajhno povezanost družbeno-političnih organizacij pri izvajanju novih samoupravnih procesov v podjetju in drugih tekočih problemih v družbeno-političnem življenju v podjetju.

Člani so na konferenci tudi kritizirali, zakaj ne ostane v podjetju 5% že tako previsoke članarine, kritizirali so premajhno povezanost med OZKS Elan in Krajevno skupnostjo Begunje, problem trgovskega predstavnika za SRS, sestav redakcijskega odbora Naše smučine idr.

Po diskusiji so izglasovali razrešnico staremu sekretariatu in izvolili novega, katerega člani so Gašperšič Peter, Hribar Francka, Jagodič Stane, Kariž Jurica, Weithauser Avgust, Zajc Bojan in Jesenko Jože.

Na osnovi poročila sekretariata in razprave članov osnovne organizacije so na konferenci ugotovili, da osnovna organizacija v tej dvoletni mandatni dobi ni uspela rešiti

vseh problemov in obveznosti, ki si jih je zadala z delovnim programom v pretekli mandatni dobi. V tej zvezi je postavljen program dela za novi sekretariat, katerega osnovne naloge so predvsem:

1. Povečati pozornost do idejno političnega izobraževanja komunistov v okviru programa, kot ga je izdelala komisija za družbeno-politična in idejna vprašanja pri komiteju občinske konference ZKS v Radovljici. V ta namen bomo zadolžili enega ali več članov sekretariata, da bo skrb za idejno-politično usposabljanje komunistov in kandidatov njihova stalna naloga.

2. Močneje koordinirati delo z drugimi družbeno-političnimi organizacijami, predvsem s sindikatom, kateremu bomo pomagali pri njegovi preureditvi. Posebna skrb bo veljala mladini, ki bo v bodoče organizirana v aktivih mladih delavcev v okviru osnovnih sindikalnih organizacij. V ta namen bo sekretariat določil enega izmed svojih članov, ki mu bo to stalna naloga.

3. Zadolžiti tudi druge člane sekretariata s konkretnimi nalogami, kot so:

— spremljanje poslovanja podjetja in sodelovanje z odborom delavskega nadzora,

— spremljanje samoupravnih odnosov, dela samoupravnih organov, informiranja delovnih skupin, idr.

— spremljanje in izvajanje ustavnih določil o delegatskem sistemu, stalno sodelovanje z izvoljenimi delegati družbeno-političnih in samoupravnih skupnosti.

4. Za izvajanje omenjenih nalog sproti določiti še druge komuniste, ki niso člani sekretariata, da sekretariatu pomagajo.

5. Zadolžiti sekretariat, da na osnovi mnenj in poročil svojih članov pripravi sestanek OZKS Elan, tako da določi dnevni red in izoblikuje sklepe.

6. Kot posebno nalogo pa sprejema OZKS Elan obveznost, da bo v naslednji mandatni dobi povečala število novo sprejetih komunistov. Brezpogojno bo upoštevala kriteri-

je, ki jim kandidati morajo ustrezati. Predvsem bo ocenila njihov odnos do dela, spremljanje programa in politike ZKJ in njihovo doseganje družbeno-politično udejstvovanje. V ta namen bo sekretariat določil enega ali več članov, ki se bodo stalno ukvarjali s to nalogo.

7. Za reševanje vprašanj in problemov oziroma za poročanje sekretariatu ali celotni organizaciji se bomo komunisti medsebojno obveščali in dogovarjali predvsem tako, da bomo v ožjih skupinah sodelovali in se sestajali. Skupine komunistov se bodo sestajale po proizvodnih enotah, službah, sektorjih in v okvirih samoupravnih organov ter poslovnega kolegijskega organa.

Sekretariat bo o predlogu ali vprašanju skupine komunistov brez odlašanja razpravljala, zavzel stališče in sklical celotno organizacijo, če je problem širšega značaja.

B. Z.

## Kaj nas je vodilo do predloga za deljeni kolektivni dopust

Ko vodstva podjetja in strokovne službe pripravljajo program za naslednje leto, morajo v gospodarskem planu predvideti tudi razpored delovnih dni in prostih sobot v okviru 42-urnega tednika in dati predloge za letne dopuste, upoštevajoč pri tem predvsem naloge v zvezi z normalnim in rentabilnim poslovanjem. Za leto 1974 je kolegijski izvršilni organ predlagal, naj bi se kolektivni dopust delil na dva dela:

— v januarju 9 koledarskih dni, (5 delovnih dni) od 26. 1. do vključno 3. 2. 1974 (v času šolskih počitnic),

— glavni kolektivni dopust pa bi bil v mesecu juliju, 16 koledarskih dni (od tega 8 delovnih dni), od 20. julija do vključno 4. avgusta.

V letu 1974 bi bilo torej skupno 25 koledarskih dni dopusta (od tega 13 delovnih dni).

Kolegijski izvršilni organ je na predlog strokovnih služb upošteval v prvi vrsti osnovne smernice, da z zakonskimi določili omogoči delovnemu človeku rekreacijo in počitek v obliki letnega dopusta.

Iz zdravstvenih in rekreacijskih razlogov se strinjamo tudi s pripočitili za delitev kolektivnega dopusta tudi iz razloga, ker smo lani povečali minimalni dopust na zaposlenega na 18 delovnih dni.

Skrb za zdravje delovnega človeka je še posebej važna v našem podjetju. V zadnjih nekaj mesecih smo v proizvodnih obratih vložili velike napore, delali vse proste sobote in več nedelj in v nočnih izmenah nadknadili ure, zamujene zaradi pomanjkanja električne energije.

Delovni človek je potreben počitka in prav v januarju bi si po teh večmesečnih naporih sedaj dodobra odpočil.

Pri razporedu dopusta smo upoštevali tudi to, da delavcu z najkrajšim dopustom ostanejo še vedno 3 dnevi dopusta. Vendar pa je delavec s tako kratkim dopustom v našem podjetju zelo malo, saj ima pretežna večina pravico do dopusta okrog 24 delovnih dni.

Istočasno smo upoštevali tudi dejstvo, da se šolske počitnice pričnejo 26. januarja, tako, da bodo otroci zaposlenih staršev lahko preživeli počitnice skupaj s svojimi starši.

Upoštevali moramo tudi dejstvo, da tako kot v vsej Evropi vlada tudi pri nas velika energetska kriza, v Sloveniji pa predvsem zaradi pomanjkanja elektrike. V prvih treh mesecih prihodnjega leta so izgledi za normalizacijo preskrbe z elektriko zelo slabi in predvidoma bomo imeli v januarju in februarju še precej redukcij.

Pri 30% redukciji elektrike ne moremo delati 2 dni v tednu.

Če pa pride do 50% redukcije, pa ne delamo vsak drugi dan.

Zato moramo programirati te težave in tudi kot kolektiv pomagati pri ublažitvi krize.

Zimsko obratovanje je v našem podjetju zaradi ogrevanja prostorov za 2,5 do 3 milijone dnevno dražje. V poletnih mesecih potrebujemo namreč le »tehnološko« energijo. Torej bo tudi devet dni dopusta pomenilo prihranek in hkrati pozitivno vplivalo na naše finančno stanje podjetja.

Dobro programiranje in s tem tudi gospodarjenje zahtevata, da predvsem smučil ne proizvajamo na zalogo, ampak čim več za dokončna naročila, to pa bo možno šele, ko se bodo zaključili specializirani zimsko športni sejmiki konec meseca marca.

Če ne bi upoštevali teh zakonitosti, bi nam nekateri modeli lahko ostali na zalogi, drugih pa ne bi mogli pravočasno izdelati. To se v našem finančnem rezultatu močno odraža. Zato je tudi delitev rednih dopustov na dva dela skoraj imperativ pri našem načinu sezonske proizvodnje.

Naj opozorim tudi na dejstvo, da je v proizvodnji smučil v letu 1974 nujno potrebna zamenjava dotrajanega visečega transporterja za transport elementov pri lepljenju smučil. Te obnovitve ne moremo več zavlačevati. Delo bo trajalo predvidoma teden dni in bi moral v tem času skoraj celoten obrat smučil prenehati z delom. Zato bomo tudi predvideno zamenjavo transporterja izvedli v času zimskega dopusta.

Kljub delitvi letnega dopusta ostane za glavni poletni dopust še vedno 16 delovnih dni.

Jože Osterman, dipl. ing.

## Volitve samoupravnih organov podjetja Elan

ELAN

tovarna športnega orodja  
Begunje na Gorenjskem

Ima 3 organe s posrednim upravljanjem:

### 1. DELAVSKI SVET

— voli se na neposreden način s tajnim glasovanjem. Obe TOZD in delovna skupnost skupnih služb izvolijo po 1 delegata na vsakih začetih 30 članov.

#### TOZD — Proizvodnja ELAN

	članov
— tehnični biro	29
— obrat smučil	259
— obrat čolnov	26
— skupina proizv. enot	108
● PL (25)	
● LO (30)	
● KO (45)	
● SO (8)	
— pomožni obrat	96

skupaj 518 članov del. skupnosti, oziroma 17 delegatov v DS.

#### TOZD — Inštitut tovarne ELAN

skupaj 45 članov del. skupnosti, oziroma 2 delegata v DS.

#### Delovna skupnost skupnih služb

	članov
— prodajni sektor	102
— ekonomsko org. sektor	12
● PAS (3)	
● ERC (8)	
● Sl. kap. izgr. (1)	
— finančni sektor	31
— KSS	28
— nabavni sektor	10
— posl. sekre.	3
— služba kakovosti	20

skupaj 212 članov del. skupnosti, oziroma 7 delegatov v DS.

Kandidatno listo predlagajo zbori delovnih ljudi . . . . . (32., 33., 34., 35. . . . . člani Statuta podjetja ELAN)

### 2. UPRAVNI ODBOR

— se voli na posreden način. Izvoli ga delavski svet in sicer tako, da so iz obeh TOZD in delovne skupnosti skupnih služb po 3 člani. Torej bo upravni odbor imel 9 članov.

### 3. ODBOR DELAVSKEGA NADZORSTVA

— voli se na neposreden način s tajnim glasovanjem. Obe TOZD izvolita po 2 člana, delovna skupnost skupnih služb pa 1 člana. Torej bo odbor imel 5 članov.

Način volitev je enak kot pri volitvah za DS podjetja ELAN.

Volitve:		
posredne	neposredne	neposredne
Upravni odbor	Delavski svet	Odbor del. nadzorstva
9 delegatov	ca. 26 delegatov	5 delegatov



# Izhodišča gospodarskega načrta 1974

Izdelali smo izhodišča gospodarskega načrta za poslovno leto 1974, obravnaval pa jih je kolegijski poslovodni organ na razširjeni seji. S temi izhodišči se mora seznaniti in jih sprejeti tudi vsak član delovne skupnosti podjetja.

## Splošno

Gospodarski načrt je instrument upravljanja in vodenja podjetja. Iz leta v leto postaja pomembnejši, saj je izdelava načrtov postala po novih predpisih poleg pravice tudi dolžnost vsake delovne skupnosti.

Izhodišča za gospodarski načrt so primarnega pomena, ker morajo izražati cilje, ki jih želimo oziroma moramo doseči v poslovnem letu. Zagotoviti nam morajo obstoj podjetja, njegovo normalno rast in biti s tem tudi sredstva za plačevanje obveznosti izven podjetja in v njem samem kakor tudi sredstva za obnavljanje in družbeni standard.

Doseči ta cilj je temeljna pravica in dolžnost vsakega člana delovne skupnosti v horizontalni, predvsem pa v vertikalni smeri.

## Osnove gospodarskega načrta

Prí določanju izhodišč gospodarskega načrta podjetja moramo izhajati:

— iz smernic, ki jih določajo družbeni plani (zvezni, republiški, regionalni in občinski)

— iz srednjeročnega in dolgoročnega razvojnega načrta podjetja

— iz dosežkov iz preteklega obdobja in iz ocene preteklega oziroma tekočega leta

— iz potreb trga ter možnosti izdelave v določenem — planskem poslovnem letu.

a) Družbeni plani razvoja SR Slovenije in Jugoslavije (obdobje 71—75) določajo naslednje stopnje rasti za leto 1974:

Element	St. Jug.
Družbeni proizvod sk. gosp.	7,0 7,5
Zaposlenost dr. sek.	2,3 3,0

produkt. dela dr. sek.	4,5 5,0
Ziv. standard skup.	5,3 7,0
Real. OD na zap. dr. sek.	3,5 5,0
Gosp. invest. v osn. sred.	9,0 8,0

b) Naše podjetje je pri sprejemanju gospodarskega načrta za leto 1972 vzporedno sprejelo 7% letno stopnjo fizične rasti proizvodnje za obdobje 1971—1976.

c) V obdobju 1970—1973 je podjetje doseglo naslednje rezultate:

		(1970 = 100)		
Zap. št.	Element	1971.	1972.	1973.
1.	Celotni dohodek	139	159	172
2.	Ostanek dohodka	183	167	63
3.	Proizvodnja	153	184	176
4.	Zaposlenost	111	111	103

## Izhodišča gospodarskega načrta

Navedene osnove nam služijo kot izhodišče, da si zastavimo cilje za leto 1974.

Izhodišča imajo namen doseči boljše gospodarsko poslovanje, otnetnejšo poslovno politiko, predvsem pa zavreti naglo naraščanje stroškov poslovanja.

Če hočemo uresničiti stališča o sorazmernem naraščanju stroškov, jih moramo nujno povezati z izhodišči gospodarskega načrta za naslednje leto.

— Porast proizvodnje za 35% glede na predvideno v letu 1973, kar predstavlja realni dvig za cca 16%. Močan porast proizvodnje je ekonomsko upravičen predvsem zato, da bi ublažil močan vpliv fiksnih stroškov. Pri tem pa mora biti zagotovljen tudi plasma proizvodnje, pri čemer bo treba doseči tudi primeren finančni rezultat.

— Celoten dohodek je treba povečati za 32%. Temu sledi absolutno povečanje glede na proizvodnjo na račun zmanjšanja zalog gotovih izdelkov.

— Doseči je treba 6% čistih sredstev za kritje obveznosti. Minimalna absolutna vrednost mora znašati 4,5 milijona dinarjev. Da bi dose-

gli ta cilj, bomo morali veliko storiti za znižanje poslovnih stroškov.

Poleg navedenih primarnih elementov so pomembni za izhodišča še naslednji kriteriji:

— Nivo realnih neto osebnih dohodkov na zaposlenega je treba povečati za 5% glede na dvig dohodkov in proizvodnosti. Nominalni dvig OD pa ne sme presegati 90% stopnje rasti nominalnega družbenega proizvoda

— Ustvariti pri celotnem dohodku v letu 1974 debež bruto osebnih dohodkov 20:100

— Ustvariti minimalno razmerje med bruto osebnimi dohodki in skladi 87:13 v prid skladom

— Povprečno število zaposlenih se sme glede na dvig proizvodnje povečati za največ 9%, izboljšati pa se mora struktura kadra.

Naj te cilje izrazimo še s številkami:

Zap. št.	Element	Indeks	abs. vred.
		74,72	74,73
1.	Celotni dohodek	144	132
2.	Dobiček	51	129
3.	Proizvodnja	129	135
4.	Zaposlenost	101	109

## Zaključek:

Prognoza za leto 1974 temelji na predvidevanjih, ki jih bomo po mnenju merodajnih faktorjev lahko dosegli, vendar pa ne brez večjega angažiranja vseh članov naše delovne skupnosti, če hočemo premostiti negativne vplive zunanjega in notranjega značaja.

Razprave in samoupravne odločitve so in bodo še pokazale, ali smo sposobni ob danih tržnih, tehničnih ekonomskih, organizacijskih, kadrovskih in splošnih pogojih uresničiti postavljene cilje.

Znano je na primer, da doseganje proizvodnih nalog ne bo povzročalo posebnih težav, če bodo pravočasno znana definitivna naročila in če bomo postopoma pridobili predvideno število delavcev. To velja tudi za druge poslovne funkcije v podjetju, ki jih bomo obdelali v nadaljnji izdelavi GN.

Neposredni in posredni vplivi, ki bodo delovali na doseganje ciljev, so številni. Naj navedemo le tiste, ki so primarne značaja.

a) Odločno izvajanje ustavnih sprememb za krepitev samoupravljanja, predvsem pa njegove materialne osnove.

b) Razvijati je treba temeljne organizacije združenega dela, nadaljevati proces neposrednega povezovanja materialne proizvodnje in družbenih dejavnosti in dosledno uveljavljati samoupravno sporazumevanje.

c) Učinkovitejše gospodarjenje zlasti na področjih, na katera lahko posredno in neposredno vplivamo:

— Pospešitev dinamike gospodarske rasti pod že znanimi pogoji kot so povečani obseg proizvodnje, prodaje in doseženi finančni rezultat.

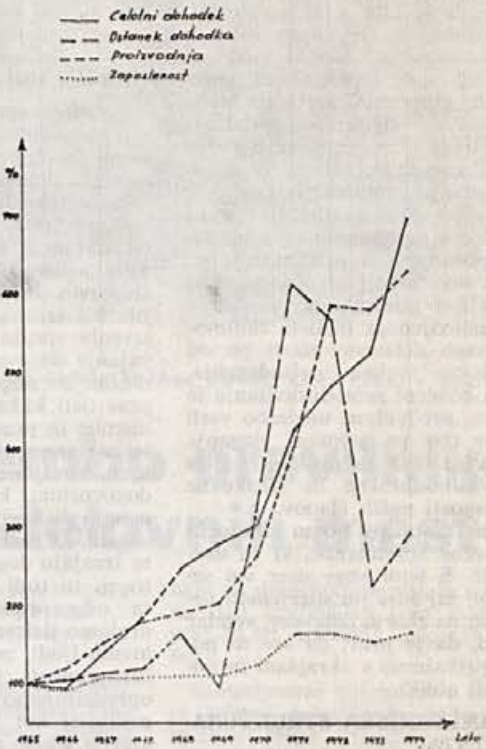
— Povečanje produktivnosti dela, pri čemer je treba boljše izkoristiti kapacitete, boljše organizacijo dela, ustrezno izboljšati operativno planiranje, dodatno izobraževati kadre, potrebno je zbuditi večje zanimanje za inovacije, učinkovitejša razvojna in raziskovalna dejavnost, boljše varstvo pri delu, večja delovna in splošna disciplina dela in drugo.

— Glede na leto 1973 je treba izboljšati ekonomičnost poslovanja, kar bazira predvsem na umiritvi naglega naraščanja stroškov. Na tem področju bo potrebno izdelati pri posameznih elementih GN še detajlne in konkretne ukrepe, kako, kje in do kakšne višine se smejo pri sedanjih pogojih gibati stroški, če bomo hoteli doseči predvideni OD in primerni oziroma minimalni poslovni uspeh.

— Ravno tako je potrebno izboljšati rentabilnost poslovanja s tem, da se izboljša obračanje poslovnih sredstev in da se doseže ugodnejše razmerje glede na vložen denar. Posebno pozornost je treba posvetiti večji sinhronizaciji pri nabavi količin materiala za potrebe proizvodnje ter doseči večjo usklajenost med proizvodnjo in realizacijo. S tem bi dosegli optimalno zalogo in ugodnejšo vezavo sredstev.

Nikakor ne bo enostavno doseči zastavljene cilje. Toda s prizadevanjem celotnega kolektiva bomo izboljšali svoj položaj, na drugi strani pa prispevali k stabilizaciji celotnega gospodarstva naše družbe.

## IZHODIŠČNI KAZALNIKI



KOLENDAR DELOVNIH IN PROSVNIH DNI  
ZA LETO 1974

Mesec	Dan												Skupaj
	I.	II.	III.	IV.	V.	VI.	VII.	VIII.	IX.	X.	XI.	XII.	
1.	P	K			P								
2.	P												
3.													
4.													
5.													
6.													
7.													
8.													
9.													
10.													
11.													
12.													
13.													
14.													
15.													
16.													
17.													
18.													
19.													
20.													
21.													
22.													
23.													
24.													
25.													
26.													
27.													
28.													
29.													
30.													
31.													
Učeni													
Kolegarski	31	28	31	30	31	30	31	31	30	31	30	31	365
Geneleje	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	52
Priznani p	2	-	-	2	2	-	2	-	-	-	-	3	10
Prostni	4	1	3	3	4	2	4	4	3	4	3	3	39
Delovni	21	23	23	23	21	23	21	23	22	23	20	23	265
Plačani	23	23	23	23	23	23	23	23	22	23	23	23	275
Kolektivnik	4	1	-	-	-	-	6	2	-	-	-	-	13



# Spremembe samoupravnega sistema v Elanu

Kmalu po izidu ustavnih dopolnil XXI—XXIII k ustavi SFRJ smo začeli v našem podjetju s pripravami za spremembo samoupravnih odnosov. Akcija je bila sorazmerno dolgotrajna, ker se je nismo lotili s formalne strani. Zavedali smo se, da je ob tako pomembnih spremembah potrebno dopolniti našo organizacijsko strukturo, opredeliti perspektivni program razvoja ter čim več za seznanjanje vseh delavcev s sedanjo problematiko.

Formalno smo zaključili vse to dogajanje s sprejemom samoupravnega sporazuma o združevanju temeljnih organizacij združenega dela (TOZD), kar pomeni, da bo uveljavitev zastavljenega modela zahtevala od vseh delavcev, zlasti pa od komunistov, velika prizadevanja. Celoten koncept samoupravljanja je zahteven, predvideva udeležbo vseh delavcev, to pa pomeni vlaganje sredstev in dela za pridobitev čim boljše samoupravne in strokovne razgledanosti naših članov.

V tem sestavku bomo opozorili na bistvene spremembe, ki so uveljavljene. S temi smo sicer vsi seznanjeni, saj smo jih sprejemali neposredno na zborih delavcev, vendar menimo, da je prav, da vse to ponovno prikažemo v skrajšani in bolj pregledni obliki.

## ORGANIZACIJSKA STRUKTURA PODJETJA

V podjetju smo oblikovali dva TOZD — TOZD proizvodnja in TOZD inštitut. Strokovne službe so se oblikovale kot delovna skupnost skupnih služb. Med vsemi tremi so razmejene dolžnosti ter je tako opredeljena njihova odgovornost.

Inštitut bo še vnaprej raziskoval možnosti za nadaljnji razvoj proizvodnje, pri čemer pa se ne bo omejeval le na raziskave, temveč bo svoje ugotovitve spjel vse do uporabnosti.

V TOZD proizvodnja je nastala sprememba, ker je v TOZD prešel tehnični sektor. Razumljivo je, da v skupnih službah ostaja le tisto, kar je skupno za obe TOZD.

Skupnost strokovnih služb je doživela nekatere spremembe (že omenjeni proces tehničnega sektorja). Tu obstoje sektorji: prodajni, finančni, ekonomsko-organizacijski (programsko analitična služba, elektronsko-računski center, organizacija poslovanja in informacijski sistem, kapitalna izgradnja, služba kakovosti in interna kontrola), nabavni sektor in kadrovska splošni sektor.

Za zagotovitev ustrezne koordinacije med TOZD inštitut in TOZD proizvodnja je organiziran poseben organ.

Iz prikazanih organizacijskih sprememb je razvidno, da obstoji med vsemi deli Elana povezanost, medsebojna odvisnost, to pa uveljavljamo tudi s številnimi elementi delavske solidarnosti.

## NACIN ODLOCANJA

Osrednje vprašanje ob uveljavljanju ustavnih določb je sistem odločanja v organizacijah združenega dela. To pomeni, da je potrebno odločanje čim bolj približati neposrednim proizvajalcem. Seveda to odločanje o bistvenih vprašanjih, o planih, programih, dohodku, sredstvih in medsebojnih razmerjih. Ko se enkrat dogovorimo o bistvenih vprašanjih, preidemo na izvajanje dogovorjenih nalog disciplinirano in odgovorno. Zato nimajo prav tisti, ki kritizirajo ustavne spremembe in pravijo, da se bodo podjetja spremenila v debatne klube, kjer skoraj ne bi več delali. Ko se dogovorimo, kaj bomo delali, prenehajo diskusije med vsemi delavci, organi, ki jih izvolijo delavci, pa nato izvajajo dogovorjeno politiko ter so za to tudi odgovorni. Da bi se ta odgovornost lahko uveljavila, urejamo delovne skupine, zbere delovnih ljudi, referendum, sistem informiranosti in odgovornosti ter opredeljujemo vlogo družbenih organizacij kot tisti faktor, ki predstavlja gibalno družbenih razmerij.

## DELOVNE SKUPINE

Delovne skupine smo organizirali v najmanjših organizacijskih enotah. V njih bodo delavci prejeli vse informacije o življenju v podjetju, tam bodo dajali predloge, postavljali vprašanja in zahteve, ter prejeli odgovore. To pomeni, da se bo v okviru teh skupin uveljavljala ustavna pravica delavcev do pobude. Verjetno bomo imeli v začetku težave, ker vodje skupin še ne bodo znali prenašati vseh zahtevanih nalog. V ta namen bomo uvedli dodatno izobraževanje v smeri samoupravljanja in ekonomike. Da bi delo teh skupin zaživel, bomo v podjetju morali organizirati dobro informativno službo, da bodo vodje vedno razpolagali z vsemi podatki, ki delavce zanimajo. Za v bodoče menimo, da bodo delovne skupine predstavljale osnovno jedro samoupravljanja, za kar bo potreben precejšen napor (vzgoja vodij, izobraževanje vseh delavcev, krepitev samoupravljalne zavesti).

## ZBORI DELOVNIH LJUDI

Zbori delovnih ljudi se oblikujejo v večjih organizacijskih enotah. Na zborih bodo delavci nepo-

sredno sprejemali plane in programe, statut in samoupravne sporazume. Zbori bodo tudi predlagali odpoklic izvoljenih organov, začetek postopka za uveljavljanje odgovornosti individualnih organov in vodilnih delavcev. Razumljivo je, da bodo obravnavali tudi realizacijo sprejetih programov in planov.

## REFERENDUM

Referendum pomeni tajno glasovanje o določenem vprašanju. Ta je obvezen za spremembe statusa podjetja (priključitev, izključitev ipd.) Delavski svet TOZD pa lahko sklene, da se opravi glasovanje o kateremkoli vprašanju, ki je pomembno in do katerega sam ne bi mogel zavzeti stališča.

## POSREDNO UPRAVLJANJE

Delavci prenesemo določene pravice na organe upravljanja, ki jih izvolimo. V TOZD bomo imeli: delavski svet (svet inštituta), odbor za medsebojna razmerja in odbor delavskega nadzorstva.

Delavski svet TOZD ohranja dosežanje pristojnosti, le s to razliko, da ne more samostojno, brez zborov delovnih ljudi, odločati o planih, programih, statutu in samoupravnih sporazumih. Poudarjena pa je njegova odgovornost vsem delavcem.

Odbor za medsebojna razmerja delavcev v združenem delu, ki ga prav tako neposredno izvolijo vsi delavci, bo urejal vsa vprašanja, ki se nanašajo na delovne pravice kot so sprejem, razporeditev, prenehanje dela, odgovornost delavcev, osebni dohodki itd.

Proti odločitvam tega odbora se je možno pritožiti na delavski svet TOZD.

Odbor delavskega nadzorstva bo do prav tako neposredno izvolili vsi delavci. Ta bo nadziral izvajanje samoupravnih odločitev delavcev in organov, spoštovanje splošnih aktov in planov, izvajanje načel dobrega gospodarjenja, ter skrbel za uveljavljanje načel socialistične morale tako v poslovnem pogledu, kakor tudi v pogledu medsebojnih odnosov.

Na ravni podjetja bo deloval delavski svet podjetja, izvoljen po delegatskem sistemu iz vsake TOZD. Ta bo predvsem usklajeval delovne akcije, plane in programe ter varoval skupne interese. Ta svet pa ne bo mogel sprejemati odločitev o dohodku in sredstvih (ter s tem v zvezi vprašanj kakor: plani, programi, delitvena razmerja, združevanje sredstev itd.) brez predhodnega soglasja TOZD. Ko smo delavci prenesli določene pravice na organe, ki jih izvolimo, so nam ti organi odgovorni. Njihova odgovornost temelji predvsem na spoštovanju vsega, kar so neposredno odločili delavci na zborih delovnih ljudi (plani, programi, statut, sporazumi itd.).

Da bi bilo to zagotovljeno, je v statutu podjetja precej natančno uveljavljen sistem odgovornosti organov in pravica delavcev, da vsak organ odpokliče. Delavci tega ne bi mogli, če ne bi bilo o življenju v podjetju informirani. Zato statut podjetja podrobneje predpisuje, o čem morajo biti delavci informirani, na kakšen način, v kakšnih rokih, kdo je za to zadolžen itd.

Družbene organizacije niso več le spremljevalec dogajanja v podjetju, temveč pridobivajo pomembno vlogo pobudnika za spremembo odnosov (dajejo predloge za sprejem ak-



tov, planov, programov, za njihovo spremembo, predlagajo postopek za odpoklic organov ter tudi zastopajo delavce v postopkih, če menijo, da je bila kršena pravica delavca.

## POSLOVNI ORGANI

Nova ustava uveljavlja »poslovne organe« — kolegijske in individualne. S to določbo se na nek način uzakonja kolegij podjetja, ki je bil doslej le posvetovalno telo direktorja. Kolegijski poslovni organ bo odslej predlagal odločitve organom upravljanja, vendar bo za vse predloge že po ustavi in zakonih tudi odgovoren. Na delavski svet ali na drug organ ne more priti več predlogov, ki ne bi bili podpisani. Po drugi strani pa je ta organ zadolžen, da preko organov upravljanja izvaja sprejeto politiko. V kolegijski poslovni organ na ravni podjetja so imenovani: glavni direktor podjetja, direktorja TOZD in direktorji sektorjev. Zastavlja se vprašanje, kaj nastane v primeru, če organ upravljanja ne sprejme predloga poslovnih organov. V kolikor poslovni organ meni, da je upustitev danega predloga lahko usodna za podjetje, ne more nositi odgovornosti, mora zahtevati intervencijo občinske skupščine (razpustitev organov upravljanja) ali pa podati ostavko. Po drugi strani pa se zastavlja vprašanje ali so s tem organi upravljanja razrešeni vsake odgovornosti? Ne. Odgovorni so, če bi sprejeli kakršenkoli predlog, ki ne bi bil ustrezno obrazložen.

S tem kratkim prikazom smo želeli poudariti bistvene spremembe v sistemu samoupravljanja.

## PLANIRANJE, SREDSTVA, DOHODEK

V planiranju smo uvedli več metodologije, odgovornosti in sistema. Prizadevamo si, da bi bila vsakemu delavcu znana perspektiva podjetja za daljše obdobje. Ker plani postavljajo osnovne elemente vseh odnosov glede dohodka ipd., tudi plane sprejemamo na zborih delovnih ljudi. Sredstva in dohodek pripadajo TOZD. Tako se bodo sredstva na ravni podjetja združevala predvsem glede sklada skupne porabe in rezervnega sklada, s čimer poudarjamo delavsko solidarnost v okviru podjetja. Nadalje se lahko združujejo tudi preostala sredstva, vendar le ob soglasju obeh TOZD.

## ZAKLJUČEK

Sestava splošnih aktov, ki urejajo nove odnose v Elanu, je bila dolgotrajna, ker smo iskali najboljše rešitve. Zavedamo se, da je uveljavitev vseh zastavljenih ciljev težavna, vendar ne smemo vreči puške v koruzo. Z rednim delom v delovnih skupinah, s sistemom izobraževanja in aktivnim delom družbeno-političnih organizacij uspehi ne morejo izostati.

—ec



Naši gasilci na izletu v Budimpešti. Članek o tem bo v naslednji številki.



# Sindikat v Elanu se razširja po TOZD

Nova ustava prinaša tudi sindikatu več možnost za delovanje, angažiranje in odločanje delavcev. Celotna reorganizacija samoupravne sistema po TOZD nam daje možnost za boljše in učinkovitejše delo kot do sedaj. Zato je reorganizacija sindikata tudi potrebna, temetji pa na naslednjih osnovnih izhodiščih:

— Izpopolniti organizacijo sindikata tako, da bodo pri sprejemanju odločno prišli do izraza skupni interesi delavcev.

— Na vseh ravneh organiziranosti sindikatov in zveze sindikatov uresničiti delegatski sistem in delegatska razmerja, ki naj izhajajo iz osnovnih organizacij sindikata.

— Delegatski sistem vseh sindikalnih organov mora ustrezati sestavi sindikalnega članstva, to se pravi ustrezno število neposrednih proizvajalcev, žensk in mladine.

— Ustanoviti aktivne mladih delavcev v sindikatih.

— Uveljavljati neposredno odločanje in vpliv osnovne organizacije sindikata pri sprejemanju statutarnih dokumentov, pri organiziranju in delovanju sindikatov.

Iz teh izhodišč preidemo na organiziranost sindikatov po osnovnih organizacijah, kjer se uresničuje večina interesov članstva.

Posamezne točke, ki jih bom navedel, predpisujejo v skladu z ustavo, kako in koliko osnovnih organizacij sindikata naj ustanovimo.

— OOS je treba ustanoviti v vsaki temeljni in drugi organizaciji združenega dela.

— OOS z večjim številom članstva (300—400) naj bi se obvezno delile na dve ali več osnovnih organizacij sindikata.

— V OOS, kjer so člani prostorsko ločeni, je potrebno organizirati sindikalne skupine, ki jih vodijo delegati in njihovi namestniki.

— V vseh OOS, kjer so zaposleni delavci, je treba obvezno organizirati aktiv mladih delavcev.

— V organizacijah združenega dela (ali TOZD), kjer deluje več OOS, je potrebno ustanoviti konferenco osnovnih organizacij sindikata po delegatskem načelu.

V skladu z vsemi temi načeli in izhodišči nove ustave moramo spremeniti in izboljšati organizacijo sindikata ter ga prilagoditi že sprejeti obliki TOZD-ov.

Shema organizacije Elanovega sindikata, ki jo je predlagal IO sindikata Elan na svoji redni seji:

Sindikat Elan sestavljajo tri OOS:

OOS TOZD proizvodnja šteje 21 članov

OOS TOZD inštitut ELAN šteje 5 članov

OOS TOZD skupne službe šteje 9 članov

V vsaki osnovni organizaciji deluje izvršni odbor osnovne skupine po posebnem ključu, obenem pa potrdijo tudi predlog IO sindikata o ustanovitvi osnovnih organizacij sindikata.

Namen nove organiziranosti je predvsem večja obveščenost in sodelovanje vsega kolektiva. IO osnovne organizacije pripravlja plan dela in finančni proračun za svojo osnovno organizacijo sindikata in sodeluje pri skupnih akcijah. Predlagamo, da je vrhovni koordinacijski organ sindikata Elan konferenca, ki jo sestavljajo vsi trije izvršni odbori osnovnih organizacij sindikata.

Konferenca bo štela 35 delegatov iz vseh treh osnovnih organizacij sindikata in na podlagi njihovih predlogov sprejema in opravlja skupni delovni načrt.

Sprejema skupni finančni plan, vodi administrativne in računovodske posle in vsklajuje akcije osnovnih organizacij sindikata.

Konferenca naj ima pečat z nazivom:

»Konferenca osnovnih organizacij sindikata ELAN«

Ze prihodnji mesec bo občni zbor sindikata, kjer bomo predstavili že izvoljene nove člane izvršnih odborov osnovnih organizacij sindikata in nadzornega odbora.

Vidimo torej, da je pred nami težka in odgovorna naloga, ki jo moramo uresničiti, če hočemo doseči mesto, ki nam po ustavi tudi gre.

**Predsednik sindikata  
Avgust SLIBAR**



Čistilke se poslovljajo od sodelavke Ane Pirnat, ki je odšla v pokoj.

## Predlog za spremembo pravilnika o sistematizaciji delovnih mest

Ni še preteklo leto dni, odkar velja pravilnik o sistematizaciji delovnih mest. Vendar se je v praksi že izkazalo, da so nekatere določbe tega pravilnika toge in težko izvedljive. Predvsem smo imeli težave pri takojšnjih razporeditvah že zaposlenih kadrov, prav tako pa je težko tudi pridobivati nove kadre pod pogoji, ki jih zahteva pravilnik.

Taka problematika izhaja v glavnem iz previsokih zahtev po strokovni izobrazbi za posamezna delovna mesta. Te zahteve pa smo omilili z dodatnimi kriteriji, ki dovoljujejo določena odstopanja glede izobrazbe in delovne prakse.

Do takih ugotovitev smo dejansko prišli že ob sprejetju pravilnika, še več težav pa je bilo ob samih razporeditvah delavcev na delovna mesta. Kolektivni izvršni organ, to je odbor za vprašanja združenega dela pa se vse leto in na vsaki seji ponovno srečuje s takimi in podobnimi rešitvami. Toliko sprememb in dopolnitev ni doživel še noben pravilnik v tako kratkem času. Istočasno pa so bile potrebne tudi spremembe pravilnika o delitvi osebnih dohodkov.

Odbor za vprašanja združenega dela, ki v skladu s pravilnikom o sistematizaciji delovnih mest razporeja delavce, ki ne izpolnjujejo potrebnih pogojev, predlaga korekturo pravilnika. Ta naj bi bolj živ-

ljenjsko reševal kadrovske razporeditve in zasedbe delovnih mest.

Pravilnik naj bi korigirali predvsem v tem smislu:

Pri vseh delovnih mestih je možno odstopanje za eno stopnjo. Vsak sektor naj izdelava za svoja delovna mesta pregled osnovnih zahtev z možno alternativo in pregled delovnih mest, na katerih alternativa zaradi specifičnosti dela ni možna.

Delavcem, ki glede stopnje in smeri strokovne izobrazbe ne izpolnjujejo zahtev svojega delovnega mesta, delo pa uspešno upravljajo, prizna samoupravni organ po enotnem kriteriju odstopanje in lahko ostane na delovnem mestu.

Primeri:

Naš pravilnik o sistematizaciji dovoljuje ta odstopanja v 13. členu. Odbor za vprašanja združenega dela interno prizna potrebno kvalifikacijo delavcem, ki ne izpolnjujejo izobrazbenih zahtev za določeno delovno mesto, če so dopolnili 45 let starosti in če delajo na delovnem mestu, na katerega so razporejeni, že 10 let in če so pozitivno ocenjeni.

Družbeni dogovor o izvajanju kadrovske politike v občini Radovljica določa, da samoupravni organ v skladu s splošnimi akti lahko dovoli delavcem, ki ne izpolnjujejo zahtev svojega delovnega mesta glede strokovne oz. šolske izobrazbe, delo pa uspešno opravlja, da osta-

nejo na delovnem mestu, če so imeli na dan uveljavitve tega dogovora vsaj 20 let ustreznih delovnih izkušenj.

Samoupravni sporazum o merilih za delitev dohodka in osebnih dohodkov lesne industrije dopušča eno kvalifikacijsko skupino višjo od dejanske strokovne izobrazbe delavcu na tipičnem delovnem mestu, če ima več kot 15 let delovne dobe in je starejši od 40 let.

Vzporedno s temi spremembami pa je nujno treba korigirati pravilnik o delitvi osebnih dohodkov. Zaradi možnosti odstopanja oziroma zaradi alternative, naj bi pri teh tudi določili nove kategorije delovnih mest ali pa bi odstopanje regulirali z minus %. To je že do sedaj določeno za primere, ko mora delavec pridobiti ustrezno strokovno izobrazbo.

## Zahvala

Revija »Jana« je maja letos objavila pretresljiv članek o bolezni matere Klare Rus iz Slovenskih goric s 6 nedoraslimi otroci.

Na pobudo Robič Rezke in Bezjak Alenke smo se odločili za akcijo za denarno pomoč. V upravi smo zbrali cca 1.700,00 din, katere smo ji poslali in namenili za nakup pralnega stroja.

Za novo leto 1974 nam je Rusova poslala naslednjo čestitko.



*Alenka Rezke*  
*Robič Rezke*  
*12.12.1973*  
*Zahvala Klari Rus*  
*in mati Rus*  
*Klara*

## Izhodišča za dopolnitev pravilnika o osebnem dohodku

Kolegij je zadalžil tov. Lipnika, tov. Vidičevo in tov. Petrička, da pripravijo izhodišča za dopolnitev pravilnika o OD. S predlogom te delovne skupine je tov. Lipnik seznanil kolegij na seji 12. 11. 1973. V tej zvezi so izoblikovali naslednja stališča:

1. Dopolnitev pravilnika o OD naj bi celovito reševala problematiko nagrajevanja. Analiza OD, ki je pri KSS v teku, bo pokazala, ali je potrebno spreminjati izhodišča sedanjega pravilnika ali ne. V kolikor bi bilo to potrebno, bi morali analizirati še sedanjo kategorizacijo in sistematizacijo ter po potrebi spremeniti ta dva akta.

2. Korekture norm bi bile take, da bi dosegle 110 %. Vrednosti operacij pa pri tem ne bi zmanjšali, razen takrat, ko je to že potrebno

zaradi zahtev sedanjega pravilnika. Osnove (vrednost kategorij) bi morali torej ustrezno zvišati za cca 30 % ter korigirati merila nagrajevanja.

3. Glede na sedanjo situacijo, ko z maso OD že presegamo maso, ki je določena po samoupravnem sporazumu, in ko nam tudi finančni rezultat ne dovoljuje nadaljnega povečanja mase OD, ne bi pravilnika mogli dopolniti v skladu s politiko pri dosedanjih spremembah pravilnika. Zato predlagamo, da se rok za realizacijo sklepa DS prestavi na 30. 4. Ta prestavitev je nujna tudi zaradi tega, ker se do prvotno postavljenega roka problema ne bi dalo dobro rešiti.

4. Predlagamo, da DS imenuje komisijo za dopolnitev pravilnika o OD.



# Perspektiva prodaje za 1974

Zivimo od tega, kar izdelamo, seveda pa je to treba tudi prodati. Po starem pojmovanju je bil dober trgovec tisti, ki je znal spraviti v denar vsako blago in pri tem dobro zaslužiti. Časi so se spremenili, z njimi pa tudi trgovina in način trgovanja.

Dobro spoznavanje tržišča, zasledovanje potreb in njihovih gibanj je danes osnovni pogoj za uspešno prodajo. Temu pa se mora prilagoditi tudi proizvodnja. Le elastična proizvodnja lahko uspešno kljubuje vsem tržnim spremembam.

Smo sredi priprav našega gospodarskega načrta za l. 1974. Rezultat našega poslovanja v letu 1973 ni zadovoljiv. Vzroki so vsem znani in so jih pogosto obravnavali samoupravni organi na svojih sejah. Zelo občutljiva proizvodna dejavnost smo, ki je poleg vseh ostalih gibanj tudi močno podrejena vremenskim — sezonskim vplivom. Pokazatelj, s katerimi razpolagamo in na katerih osnovi gradi gospodarski načrt za 1974, so bolj ohrabrujoči kot preteklo leto. Vendar je spričo zadnjih ekonomskih dogajanj v Evropi in v svetu veliko težje predvideti rezultate, ki naj bi iz tega izhajali. Naš proizvodni program delimo v 3 osnovne namenske neodvisne skupine proizvodov. Menim, da moramo tudi perspektive posameznih skupin ločeno obravnavati.

## 1. Čolni:

To je skupina proizvodov, ki gre v prodajo za prihodnje leto. Za prodajo so odločilni že jesenski in nato še zgodnji spomladanski sejmi. Prodaja poteka od septembra do februarja, le domače tržišče se vključuje še v kasnejše mesece.

Samostojno smo razstavljali konec septembra v Friedrichshofnu, kasneje še posredno v Hamburgu in Genovi. Čas teh sejmov je zajela prva podražitev organskih goriv in plastičnih materialov, kar je zelo vznemirilo tržišče. Naše kalkulacije so nujno zahtevale povišanje cen za čolne v povprečju za 25%. S temi cenami smo že nastopili na omejenih sejmih, toda žal pred vso ostalo konkurenco. V naši kategoriji čolnov smo bili daleč najdražji ponudnik. Tudi kasnejša srečanja s kupci iz Nemčije, Skandinavije in Italije so pokazala, da je konkurenca še vedno strpna v cenah. Podražitev so se vrtele do 10%. Le Francozi so nam potrdili, da je naša podražitev v skladu s podražitvami francoskih proizvajalcev.

Čutiti je velik nemir na tržišču, toda do bistvenih sprememb v gibanju cen tudi konec decembra 1973 še ni prišlo. To pa je razlog za izredno hladen odnos naših kupcev do naročil za 1974, saj so v precepu med našimi in cenami konkurenčnih podjetij. Kratko rečeno, naročil iz inozemstva nimamo, čeprav bi bil že skrajni čas za to. Nedvomno bodo povišanja cen materialov prisilile konkurenco v nadaljnjo podražitev svojih izdelkov. Vprašanje je le, kje se bomo znašli mi med njimi z našimi podražitvami.

Povsem je že jasno, da so zgubili tržišče hitri motorni čolni — potrošniki velikih količin bencina. Na njihovo mesto stopajo jadrnice in to od malih športnih do luksuznih jaht. Temu morata s hitrimi koraki slediti tudi naš razvoj in proizvodnja. S tem še ni rečeno, da se motorni čolni naših dimenzij ne bodo mogli prodajati, gotovo pa je, da ne več v takšnih količinah kot doslej.

**Zaključek:** Situacija na tržišču je izredno nejasna. Ponudba je zelo zadržana, povpraševanje stagnira. Iz tega razloga smo pospešili razgovore o kooperaciji z nemško Atlantom in jih privedli do zaključka. Navezuje stike z danskim proizvajalcem čolnov za kooperacijo. Na zalogo smemo proizvajati zelo previdno, vendar pri tej previdnosti ne

smemo pretiravati, da ne bi ostali v določenem trenutku brez blaga. Izpade v kapacitetah moramo nadomestiti z že omenjeno kooperacijo in z izdelki za gradbeništvo ter izdelki, ki ne sodijo v naš redni asortima.

## 2. Zimski šport:

Letošnja sezona nam je v primerjavi s snežnimi razmerami zadnjih treh let le bolj naklonjena. Pri nas v ožji domovini res ni snega, vendar nam o dobrih sezonah poročajo z redkimi izjemami skoraj vsi naši inozemski kupci, pa tudi naše južne republike so ponovno deležne boljših snežnih razmer.

Detajlistična trgovina je skoro po vsem svetu, kjer razmere dopuščajo zimski šport, odprodala zaloge zimске opreme, ki so jo bremenile zadnja leta. Zato že opažamo nekoliko večjo živahnost in zanimanje naših kupcev. Žal smo z vzorci za prihodnje leto, kot že običajno, precej kasni. Cene pa smo čakajoč višek sezone namerno zadrževali.

Tudi pri teh izdelkih ne gre brez podražitev. Najcenejši modeli smučiči so se podražili za cca 20—25%, ostali srednji in dražji modeli pa v povprečju za 15%. Vesti s tržišča so različne, nedvomno pa sodimo tudi pri teh izdelkih med tiste, ki so najbolj podražili za leto 1974. Verjetno bomo na škodo dohodka morali nekoliko popustiti, da bi se ujeli s konkurenco.

Se hujši pritisk kot v preteklih letih nam na evropskem tržišču v 1974 preti iz sosednje Avstrije. Devalvacija ameriškega dolarja in revalvacija avstrijskega šilinga sta ohranili avstrijsko proizvodnjo za ameriško tržišče, ker so v cenah postali nekonkurenčni. Zato so v ZDA boljše šanse za nas, ki jih moramo izkoristiti; teže pa bo v Evropi. Toda navzlic temu lahko mirno startamo v leto 1974 s polnimi proizvodnimi kapacitetami, ki jih bomo morali še povečati. Proizvodnja hale B prevzema večje količine smučiči z uvedbo J-701, ki izpodriva klasično smučko modela Jet. Proizvodnjo smučiči Jet pa bodo postopoma zamenjale poliuretanske smučiči.

Kljub zelo ugodni situaciji v zimskem športu pa ne smemo ostati preveč brezskrbni. Teško si danes ustvarjamo sliko posledic naftne krize. Ne smemo prezreti dejstva, da zahodno-evropske države zaradi varčevanja z bencinom prepovedujejo nedeljske vožnje z motornimi vozili, kar se že zelo negativno odraža v gostinstvu in turizmu teh držav. To pa posredno prizadene tudi nas. Zimskih rekvizitov, ki so bili letos prodani, ne bodo trošili toliko in tako masovno, kar bo prav gotovo vplivalo na kupno moč v prihodnji jeseni.

Pri smučarskih palicah smo inozemsko tržišče v zadnjih letih zaradi slabih kolekcij in visokih cen popolnoma izgubili. Ostro se bomo morali boriti tudi za domače tržišče, ki nam ga zelo intenzivno osvaja inozemska konkurenca.

Doma je posebno letos, ko nismo imeli dovolj blaga pravočasno, zelo aktivna inozemska konkurenca v smučeh. Trgovska mreža nam razen nekaj izjem ni zvesta, kajti vse, kar je iz uvoza je boljše. Takšna je mentaliteta trgovine in določenega sloja potrošnikov. Zato moramo do-

mačemu tržišču v bodoče posvetiti večjo pozornost s pravočasno in dobro oskrbo z vsem asortimajem, pa četudi na škodo izvoza. V okviru finančnih možnosti pa naj bi odpirali lastno trgovsko mrežo.

**Zaključek:** Izgledi pri smučeh za 1974 so dobri in predvidevamo za 35% večjo prodajo kot v preteklem letu.

## 3. Telovadno orodje:

Ta grupa proizvodov je namenjena le domačemu tržišču. Razlog za to so potrebe doma in nekonkurenčne cene ter zastarelost posameznih orodij za inozemstvo.

V letu 1973 smo razširili program na otroška igrišča in vrtce ter na rekvizite za trim, ki pa so v glavnem le trgovskega in ne proizvodnega značaja. Ti novi dodatni izdelki nam vežejo vse večja obratna sredstva, kar pri današnjih restrikcijah za kredite predstavlja pereč problem. Izdelki so sorazmerno dragi, posamezne serije za zaloge velike, za proizvodnjo pa majhne. Rekviziti dopolnilnega značaja pa so vsi iz uvoza in so s tem količinsko pogojeni.

Domače tržišče ostaja še naprej zanimivo, čeprav bo v daljni perspektivi zasičeno. Poizkušamo navezati boljše stike z JNA, z državami v razvoju in tudi z zahodnim svetom. Vzpostavili smo kontakte s holandskim proizvajalcem telovadnega orodja za kooperacijo pri lesnih izdelkih, ki jih bomo morali prilagoditi njegovim zahtevam. Napovedane serije so zanimive, vprašanje so le naše cene, ki trenutno še niso gotove.

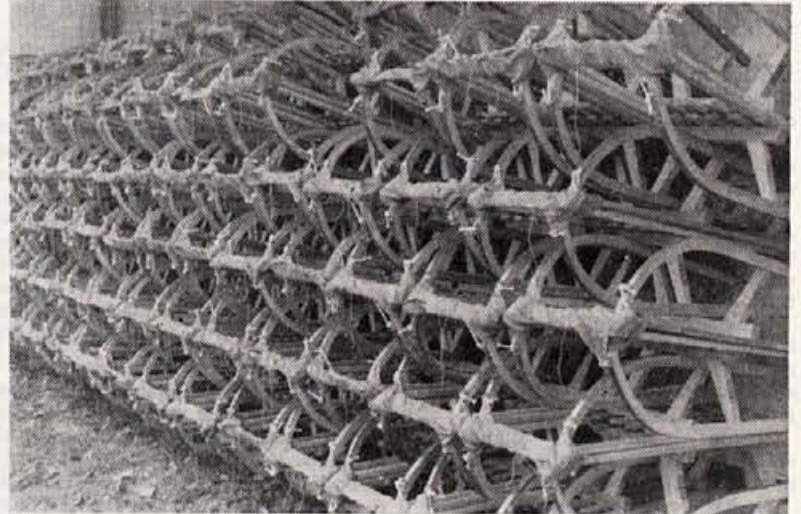
Tudi masivnega sedežnega pohištva ne nameravamo opustiti, saj iščemo še dodatne kupce v inozemstvu.

Količinska prodaja lestev v 1973 je dobra, žal pa v izgubo, kajti kljub sklenitvi družbenega sporazuma za zvišanje cen v septembru še danes nimamo odobritve Zveznega urada za cene.

**Zaključek:** Trenutne kapacitete obrata bomo zlahka krili. Zaradi rentabilnosti pa moramo zbrati toliko naročil, da bomo povečali prodajo izdelkov obrata telovadnega orodja za 20% in obrat okrepiли z dodatnimi delavci, za kar so realne možnosti.

Za zaključek bi omenil še, da so realne možnosti za polno obratovanje tovarne in jih bomo pod normalnimi pogoji tudi realizirali. Pričakujemo pa čim več posluha s strani proizvodnje za hitra prilaganja, ki so večkrat boleča in terjajo večje delovne napore. Smo namreč v času, ko ekonomske težave pretresajo svet. Naftna kriza je povzročila že precej težav, vseh posledic pa se mogoče še ne zavedamo. Lahko pride do pomanjkanja plastičnih materialov tako v proizvodnji čolnov kot v proizvodnji smučiči, kar so že nekoliko nakazali naši dobavitelji. Ne bi bilo odveč, če bi izdelali rezervni proizvodni in poslovni program, da bi se v danem trenutku hitro preusmerili. Pri tem pa mora sodelovati celoten delovni kolektiv, da bi mogli prebrzditi težave, ki nam jih lahko povzročijo svetovna ekonomska situacija.

Bogataj Vinko, dipl. oec.



## Protest

**Zopet slaba organizacija krvođajalske akcije na Bledu**  
Izvršni odbor sindikata ELAN je na svoji seji 27. decembra 1973 ostro obsodil slabo organizacijo krvođajalske akcije na Bledu.

Gotovo je vsem znano, da ima ELAN oziroma njegova sindikalna organizacija zelo velike zasluge za popularizacijo te humane akcije. V ta namen smo organizirali anketo in podelili priznanja rednim krvođajalcem.

Akcija je pokazala, da je ELAN najuspešnejša delovna organizacija v krvođajalstvu glede na število zaposlenih, saj je vsak četrti zaposleni krvođajalec! Dobili smo tudi republiško priznanje.

Prav iz teh razlogov nam ni vseeno, kakšna je organizacija krvođajalske akcije. Občinski odbor RK, kateremu smo točno sporočili število krvođajalcev, ponovno ni uspel speljati organizacije. Namesto da bi akcija potekala nemoteno, so morali ljudje čakati po več ur. Obljubljeno nam je bilo, da bo en dan rezerviran samo za Elanove krvođajalce. Toda bilo je povsem drugače, organizator je tako kot prejšnja leta tudi to pot organiziral po svoje.

Mnogi naši krvođajalci so se naveličali celodnevne prerivanja, čakanja in posedanja, in upravičeno negodovali, da nikoli več ne gredo na krvođajalsko akcijo na Bled! Najbolj pa je škoda tistih, ki ne bodo nikoli več prišli prav zaradi teh vzrokov.

Obsojamo tako organizacijo krvođajalske akcije.

Izvršni odbor je na osnovi te problematike sprejel sledeča zaključka:  
1. V bodoče bomo krvođajalsko akcijo organizirali v Ljubljani in nikoli več na Bledu.

2. Protestno pismo bomo poslali tudi Republiškem odboru RKŠ.



# Leto 1974 — leto inovacij

Smo v dobi eksplozije tehnike in znanosti, ko v razvitem svetu letno zaščitijo na stotisoče izumov in uporabljajo na milijone tehničnih izboljšav z glavnim namenom proizvajati ceneje, bolj novo, boljše. Jugoslavija caplja v tej dirki prav na repu industrijskih držav in brezbrizno dopušča, da ji razvitejša dežele ropajo njen najdragocenejši kapital — možgane.

Sele v zadnjem času so se nekateri delovni kolektivi pričeli zavedati, da jih iz znamenitega »prehodnega obdobja« ne bo rešila papirnata vojska, ampak le intenzivno razvojno delo. Delovne organizacije morajo v borbi za obstanek na tržišču skrbeti za racionalnost in ekonomičnost svoje produkcije — izdelovati morajo čim boljše in s čim manjšimi stroški take izdelke, ki gredo dobro v denar. To pa v tržnem gospodarstvu uspeva le tistim, ki zasledujejo razvoj tehnike in gospodarstva in ki znajo izsledke izkoristiti v svoj prid. Zato bi si delovne organizacije morale prizadevati, da bi ustvarile ugodno vzdušje za uspešno novatorsko in racionalizatorsko delo. Med osnovne pogoje prav gotovo lahko prištevamo pravilo o materialnem in moralnem nagrajevanju vseh tistih članov kolektiva, ki s svojimi domisleki prispevajo k uspešnejšemu delu organizacije. Pri razvojnemu delu se v delovnih organizacijah pojavljajo predvsem naslednje oblike tehničnega razvoja:

— Izumi (ali invencije); to so popolnoma nove rešitve tehničnih problemov. Pravno jih lahko zaščitimo s patentom. Pravica do uporabe izuma, zaščitene s patentom, pa se imenuje licenca.

— Tehnične izboljšave so tehnične rešitve, ki jih dosežemo z racionalnejšo uporabo že znanih tehničnih sredstev in tehničnih postopkov, katerih posledica je večja storilnost, boljše kakovost proizvodov, prihranek pri materialu in energiji, boljši izkoristek strojev, boljše kontrola proizvodnje, večja varnost dela.

— Koristni predlogi so predlogi za racionalnejšo rešitev katerekoli funkcije v podjetju, ki pa jih zakon ne uvršča med izume ali tehnične izboljšave. To so n. pr. predlogi, ki niso tehničnega značaja, ampak se nanašajo na izboljšanje organizacije dela na področju administracije, knjigovodstva, planiranja, blagovnega prometa. Če predlogi niso originalni, so le prenos izkušenj iz drugih organizacij.

Sedaj veljavni zvezni zakon o patentih in tehničnih izboljšavah iz l. 1960 (ki pa je po izjavah strokovnjakov s področja industrijske lastnine v marsičem nelogičen in potreben korenitih sprememb) sicer dosledno priznava načelo materialne koristi izumiteljem in avtorjem tehničnih izboljšav. Nadaljnje reševanje nagrajevanja racionalizacij pa zakon prepušča pravilnikom delovnih organizacij, ki so sestavljeni kaj različno — če so sploh sestavljeni. V mnogih primerih vplivajo na razmah novatorstva celo zaviralno namesto vzpodbudno. Kajti nagrajevati je treba tudi — in predvsem — koristne predloge, ki pa jih zakon izrecno izključuje iz svoje zaščite. Velikih in izrednih dosežkov znanosti in tehnike je relativno malo, zato so pač izredni in jim je treba priznati pravico patentov. Manjših dosežkov je neprimerno več; čim manjši so, tem nižjo stopnjo znanja zahtevajo in tem večje je njihovo število. Koristni predlogi, za katere zakon sploh ne predpisuje nagrajevanja, se navadno porajajo ljudem ob konkretnih problemih, ki jih ovirajo pri njihovem delu. Če delovne organizacije ne bodo primerno nagrajevale njihovega truda za čim boljše rešitev problema, bodo rezultati nedvomno slabši. Močno zaviralno deluje na racionalizacijo tudi mišljenje, da delavec s tem, da reši nek problem v okviru svojega delovnega mesta, opravlja samo službeno dolžnost in mu ne pripada nikakršna nagrada. Dejstvo, da človek, ki s svojimi predlogi pomaga organizaciji k učinkovitejšemu delu, ne dobi za to

ne materialnega niti moralnega zadoščenja, odvrača ljudi od napreznja možganov v skupno korist. Zato vsaka organizacija, ki noče ali ne zna vzpodbuditi in izkoristiti ustvarjalnosti svojih ljudi, škoduje le sebi.

Komisija za izume in tehnične izboljšave v Elanu se zaveda škode, ki nastaja z odmiranjem novatorstva v Elanu. V letu 1973 ni prejela nobenega koristnega predloga ali predloga za tehnične izboljšave! Na svoji zadnji seji je razpravljala o vzrokih tega žalostnega dejstva in ugotovila, da so glavni krivci sploš-

na stagnacija v podjetju, nejasni pojmi glede službene dolžnosti in premajhna denarna stimulacija. Za poživitev novatorske dejavnosti je predlagala sledeče sklepe, ki jih bo — upajmo — potrdil še DS:

— vsako vlogo, ki jo komisija oceni za sprejemljivo, je treba nagraditi z vsoto 100 din, še preden pride do realizacije,

— višina odškodnine ostane ista, sprememba je le v tem, da se minimalna nagrada poveča na 350 din.

Našim novatorjem se torej obetajo boljši časi. Vabimo vse člane kolektiva k sodelovanju, saj je problemov, ki čakajo na rešitev, še preveč na zalogo.

Marička Horvat, dipl. ing.

## Srečanje upokojujencev in borcev NOV

Člani našega kolektiva, ki so že šli v zaslužni pokoj, se še vedno radi snidejo, da vsaj enkrat na leto malo pokramljajo v prijateljskem krogu.

Letos smo organizirali to srečanje 21. 12. in smo ga popestrili tudi z udeležbo borcev NOV, ki so zaposleni v podjetju.

Skupno imamo 56 upokojujencev, od katerih ima 22 tudi status borca, pri nas pa je zaposlenih še 26 borcev NOV.

Upokojujenci in borci so se v velikem številu odzvali vabilu. Nekateri so se pismeno opravičili, ker zaradi bolezni niso mogli priti. Zaposlenim so zaželeli še veliko delovnih uspehov, ostalim upokojujencem pa trdno zdravje in srečo v prihodnjem letu.

Udeleženci so se zbrali v avli upravne zgradbe, sprejeli pa so jih predstavniki samoupravnih organov, predstavnik ZKS, predstavnik aktiva mladih in nekateri vodilni delavci podjetja.

Srečanje je potekalo v priskrbenem vzdušju; prijateljski stisk roke in sproščeno kramljanje starih znancev — je potrebno še kaj več?

V imenu samoupravnih organov je predsednik delavskega sveta pozdravil navzoče, izrazil med drugim željo za ponovno srečanje v prihodnjem letu in jim zaželel srečno novo leto 1974. Tov. Cvenkelj Jože je v imenu borcev NOV izrekel vsem dobrodoščilo, omenil pomen organiziranega splošnega ljudskega odpora in pomen praznika JLA.

Sledila je daljša informacija o trenutnem stanju podjetja na vseh področjih poslovanja v letu 1973, ki sta jo podala generalni direktor Osterman Jože in direktor finančnega sektorja tov. Lipnik Jože.

Upokojujenci so prejeli zbirko knjig PRESERNOVE DRUŽBE, borci in upokojujenci pa še knjigo PODOJITE STRAZO.

V imenu upokojujencev in borcev se je za prisrčno srečanje zahvalil tov. Kavčič Ivan in predlagal, da bi vsak upokojujencev naredil 8 ur za stabilizacijo Elana. Vsi so predlog z navdušenjem odobrili in čakajo samo še naše sporočilo, kdaj lahko opravijo svojo obveznost.

V imenu upokojujencev se je pismeno zahvalila Minka Bohinc, za Dedka Mraza pa otroci Stefana Komarja. Oboje bomo zaradi pomanjkanja prostora objavili v naslednji številki — (op. ur.)



# TRIM

## Prvi gasilni top v občini



Elanovi gasilci smo 25. 12. 1973 prejeli v upravljanje prvi gasilni top v občini. Top je podjetje nabavilo v svetovno znani tovarni gasilne opreme Rosenbauer v Avstriji. Za naše podjetje je nabava gasilnega topa izrednega pomena, saj smo glede na stopnjo požarne varnosti izredno ogroženi in že manjša nepazljivost lahko povzroči požar večjega obsega. Za gašenje večjih požarov pa je edino učinkovito sredstvo gasilni top, saj je pri teh požarih potrebna velika količina vo-

de ali pene, ki jih lahko brizgamo na večje razdalje.

Gasilci smo na vaji 27. 12. praktično preizkusili top in iz fotografije je razvidno, da je le-ta v celoti uspešna.

Vsem, ki ste nam pomagali pri nabavi, se v imenu gasilcev zahvalim in vas že sedaj vabim na svečano izročitev gasilnega topa svojemu namenu, ki bo spomladi prihodnjega leta.

Andrej Resman

## Dedek Mraz je obdaroval otroke

Tudi letos je Dedek Mraz obdaril otroke članov našega kolektiva. Prijetno je presenetil s pestrostjo daril. Različno je obdaril dečke in dečke do 3 let, ostale otroke pa je razdelil v starostni skupini od 3 do 7 let in od 7 do 15 let.

Vsak otrok je dobil knjigo, slikanice in seveda obvezno nekaj sladkega, poleg tega pa še po eno večjo igračko. Tako so dečke do 3 let dobile punčko, dečki do 3 let pa velik tovornjak. Otroci od 3 do 7 let starosti so dobili sestavljanke, od 7 do 15 let pa veliko rumeno žogo. Vrednost daril je bila okrog 50.— N din. Skupaj je bilo obdarjenih 662 otrok.

dečke do 3 let	76
dečki do 3 let	86
otroci od 3 do 7 let	190
otroci od 7 do 15 let	310

Menimo, da je Dedek Mraz letos s takimi darili zadovoljil več otroških želja.

### OBVESTILO

Zaradi zakasnele izdaje mesečnih avisto vozovnic za leto 1974 bomo prispevek, ki ga delavec sam plača za prevoz na delo in z dela v znesku 20.— in strošek za karto 5.—, odtegnili pri izplačilu osebnega dohodka 15. februarja 1974 za oba meseca:

januar:	25.—
februar:	20.—
Skupaj:	45.—



# Dobili smo točke za svetovni pokal

Beli cirkus se je letos začel izredno zgodaj. Kakor nalašč se je zima tudi tokrat, kot že večkrat v zadnjih letih, poigrala z »alpinci«. Malo ali nič snega na začetku in preveč v nadaljevanju so bili vzroki za komaj izvedljive ali celo odpovedane velike tekme.

Prvi del tekme za Svetovni pokal se je začel kot običajno v Val d'Isère, poznan pod nazivom Kriterij prvega snega. Tokrat je zaslužil vse kaj drugega kot to. Prireditelj je poskusil vse, da bi progo vsaj kolikor toliko usposobil za tekmo. Spodnji del so polivali kar vaški gasilci in naredili tak led, da bi bil vsekakor najprimernejši rekvizit dobro nabrušene drsalke. Zgornja polovica pa je bila pokrita s tanko plastjo suhega snega, katerega pa pri startni številki 30 že skoraj ni bilo več. Tako so tekmovalci s slabimi številkami popolnoma uničili robnike, nemogoče je bilo uspešno prevoziti spodnji del. Vsi Elanovi tekmovalci so startali zadaj in vsak uspeh je bil izključen. Po prvem teku veleslaloma je pričelo snežiti in razlike so bile takoj bistveno manjše.

Ker od naših nihče ne tekmuje v smuku, smo se takoj odpravili v Svico Les Crosets na veleslalom, kakor tudi večina specialistov. Marsikdo se sprašuje, zakaj ne tekmuje v smuku. Po sredi sploh ni strah, kot govorijo nekateri, ki poznajo smučanje izza »šanka« v Priskanu.

Glavni razlog je velika razlika v zahtevah, ki jih postavlja ena, druga ali tretja disciplina. Potrebne so različne oblike psihofizičnih kvalitet, ki pa jih advokati ne poznajo. Za to je potreben študij na ustanovi kot je na primer VSTK. Če imamo v jugoslovanski reprezentanci 3 potencialne smukače, kje naj vendar trenirajo. Prvič samo v tujini (drago) in priključiti se morajo drugi reprezentanci. Ker je alpsko smučanje vse prej kot amaterski šport, je jasno, da jih nobena (avstrijska, švicarska, italijanska) reprezentanca ne bo sprejela na svoje treninge. Če pa vsa reprezentanca trenira smuk, pa imajo slalomisti škodo. Resnica je, da nekaj smuka koristi, toda gre naj le za navajanje na hitrost in učenje čim boljšega drsenja smuči po snegu, nikakor pa ne za trening za tekme. Na treningu v Schladmingu je bilo veliko preveč nevarnih padcev.

Dodajam še eno ugotovitev. Vsak tekmovalec poleg svoje specialke gravitira bolj ali manj še k eni disciplini. Na primer Haker veleslalom — smuk, (podoben primer sta pri naših Gorišek in Kozel, za Gazvodo je škoda besed) Schmalz veleslalom — slalom, Neureuter slalom — veleslalom, Russi smuk — veleslalom, Hinterseer — slalom itd. Na podlagi te ugotovitve naj bi se potem prilagodilo delo zmožnostim, ne pa pavšalnim ugotovitvam laikov.

Vrnimo se v Les Crosets, kjer sta megla in sneg močno ovirala tekmovalce prvih dveh jakostnih skupin. Najprej se je podal na progo drugi iz Val d'Isère Italijan H. Schmalz, nato Hagn (4. v VSL v Sapporu), Tresch, brata Bachlede, Radici, Pegorani (zmagovalca evropskih pokalov v zadnjih dveh sezonah), Röstl, Bruggman itd. Kot 26. je startal Ingemar Stenmark in postavil najboljši čas. Na žalost mu športna sreča ni bila naklonjena. Kmalu je posijalo sonce in pogoji so se izredno izboljšali in po vožnji zadnjega tekmovalca s številko 125 je zdrknil na 48. mesto. Popoldan se je v soncu nadaljeval drugi tek. Stenmark je bil tudi tokrat odličen. Z izrednim drsenjem je z 48. mesta prišel na zavidanja vredno četrto mesto.

## REZULTATI:

	FIS točke	
1. Flentry — Svi. (bil je evropski prvak za ml.)	2,24,44	8,38
2. Mattle — Svi. (bronasta kolajna Sapporo)	2,25,08	11,45
4. Stenmark — Svc.	2,25,61	13,96
22. Ringbrand — Sev.	2,26,52	18,13
42. Strand — Svc.	2,27,78	23,68
63. Gašperšič — Jug.	2,29,46	30,92

Po tej tekmi sta še dva naša Ringbrand in Strand z rezultati iz Fulp-mesa uspela znižati število kazenskih FIS točk pod 30 in lahko tekmujeta tudi za svetovni pokal.

Naslednje tekme bi morale biti v Val Gardeni in Madonni di Campiglio. Ker ni bilo snega, so bili določeni drugi kraji. Smuk Zell am See, veleslalom Salbach in slalom Vipiteno. Spet kilometri vožnje po snegu in ledu. Bilo je več karambolov, žrtvi pa sta bila tudi dva naša. V Stravsja se je zaletel nek Avstrijec z velikim fordrom. Na srečo so jo odnesli brez poškodb. Zrtev je bil le kovček Romana Hölzla, na katerem se je razbila posoda z bencinom. Gašperšič pa jo je skupil na Brennerju potem, ko je po utrudljivi vožnji spregledal odcep in se zaletel v zaščitno ograjo.

Veleslalom v Salbachu je na izredno lepem terenu, snega dosti in upali smo na najboljše. Stenmark s številko 76 zaradi 30–40 metrov daljše proge ni mogel preveč upati. Zaradi vedno večjih jam se namreč zavoj podaljša in rezultat je nekaj podobnega, kot bi na igrišču tekel zunaj tekalšča. Poleg tega jame niso gladke in tekmovalec mora večkrat loviti ravnotežje, namesto da bi pospeševal. Na lažjem prvem delu se je Stenmark odlično odrezal s četrtim vmesnim časom. Toda bolj strmi in vijugasti spodnji del je bil davek slabe številke. Kljub terenu je dosegel boljši čas kot vsi tekmovalci od številke 15 do konca (preko 100).

Po Bibbo pravilu po prvem teku prva skupina obrne vrstni red, nato pa tekmovalci startajo po rezultatih. Stenmark je šel na progo s številko 15. Premagali so ga le štirje prvoplasirani Avstrijci. Slabše pa so se odrezali med drugimi tudi Gross, Schmalz, Thöni, Rieger itd.

## REZULTATI:

FIS točke			
Točke za svet. pokal			
1. Berchtold — A	3,24,98	0,00	25
2. Hauser — A	3,26,21	4,14	20
3. Hinterseer — A	3,26,45	4,90	15
4. Klammer — A	3,26,66	5,58	11
5. Gross — I	3,27,54	8,39	8
6. Junginger — ZRN	3,27,94	9,67	6
7. Schmalz — I	3,28,33	10,89	4



Gornji posnetek je iz obiska mladih švedskih tekmovalcev pri nas

8. Gruber — A	3,28,40	11,10	3
9. Stenmark — S	3,28,65	11,88	2
10. Mazzili — F	3,28,82	12,40	1
11. Frommelt — Lich.	3,29,20	13,58	
12. Thöni G. — I	3,29,29	13,86	
13. Riger — ZRN	3,30,46	17,49	
14. Poulsen — ZDA	3,30,73	18,33	
15. Morgenstern — A	3,31,23	19,86	

Rezultat Stenmarka je bil deležen izredne hvale avstrijskih in tujih komentatorjev ter predstavlja poleg četverne zmage Avstrijcev največje presenečenje te tekme.

Poudariti je treba, da na Elanovih smučeh tako velik uspeh še ni bil dosežen. Gorišek je bil s Kneisslovimi skoraj za 12 sekund slabši. To daje slutiti, da naše muči le niso tako presneto slabe kot izjavljajo nekateri naši »prijatelji«. Če sem že pri novinarjih, potem bi predlagal našim poročevalcem, naj se končno že kaj naučijo od kolegov Avstrijcev. Pri njih kot pri nas je smučanje nacionalni šport. Prav oni so tisti, ki z izredno kvalitetnim informiranjem javnosti še bolj navdušujejo bralce in poslušalce. Vsi slovenski časopisi pa na primer v Val d'Isère niso imeli niti enega poročevalca. Če pa gre za nogometne race, pa ni škoda nobenega papirja.

Posebna zanimivost je, da Stenmark za veleslalom vozi zelo kratke smuči in sicer Impuls SL 205, zelo redko pa tudi 207.

Pred novim letom so tekmovalci odšli domov ali pa še na nekatere manjše tekme. Z januarjem pa se bo začel ponoven boj za svetovni in evropski pokal. Krona sezone bo svetovno prvenstvo v St. Moritzu od 2. do 10. februarja. Za nekaj »naših« pa tudi evropsko mladinsko prvenstvo v Tatrah, kjer bo Stenmark eden od glavnih favoritov. Tekmovanje bo od 24. do 27. januarja.

Prof. Janez Šmitek

## Kadri

### Zaposlili so se:

Cerar Janez — NK delavec, kot po. možni prodajalec v trgovini Fartek Amalija — NK delavka, kot delavka v obratu smuči, Mrak Andrej — NK delavec, kot delavec v obratu smuči, Potočnik Rudolf — PK mizar, kot priučen delavec v obratu smuči, Praprotnik Filip — SS strojni tehnik, kot ključavničar v pomožnem obratu, Urošević Liljana — dipl. oec, kot organizator v ERC Todorović Vida — NK delavka, kot čistilka v pomožnem obratu.

### Delovno razmerje so prekinili:

Efremova Snežana — NK delavka v obratu smuči — samovoljno, Rotar Anton — KV ključavničar v kovinskem oddelku — sporazumno, Paurović Franjo — KV ključavničar

v kovinskem oddelku — v poskusnem delu, Babić Pero — KV mizar v obratu smuči — v poskusnem delu, Jeglič Franc — PK delavec v skladišču gotovih izdelkov — sporazumno, Bezjak dipl. ing. Marko — poslovni sekretar — sporazumno

### ZAHVALA

Ob prerani smrti drage mame

#### MARIJE JANEŽIČ

se prav lepo zahvaljujem za zbrani denar za venec kolektivu Elana, posebno pa sodelavcem kovinskega obrata.

sin Tone z družino

### ZAHVALA

Ob težki izgubi drage mame

#### ZAMIDA ANE

se lepo zahvaljujem sodelavcem obrata plastike za podarjeni venec in izrečeno sožalje.

žalujoči sin Tone

### ZAHVALA

Ob težki izgubi dragega očeta

#### CIRILA KOCJANCICA

se lepo zahvaljujemo za sožalje in spremstvo na njegovi zadnji poti. Zahvaljujemo se za venec sodelavcev iz brusilnice.

žalujoči: sin Slavko, hči Minka in ostalo sorodstvo



Ustanovni občni zbor vodnega kluba Elan. Članek prihodnjt.