

IMP GLASNIK

DELOVNE SKUPNOSTI ■ INDUSTRIJSKEGA MONTAŽNEGA PODJETJA ■ LJUBLJANA

1. MAJ 1973

LETO VII

ŠTEVILKA 4

Analiza s predlogi k samoupravnemu sporazumu v gradbeništvu

Tej številki je prilože-
na tudi

Prijav- nica

za letovanje v počitni-
ških domovih podjetja
– z novimi pogoji in
cenikom za sezono
1973.

Rok za prijavo:
15. maj 1973!

*Ob prvem maju —
mednarodnem prazniku dela
in delavske solidarnosti
čestitamo vsem članom
delovnega kolektiva IMP
in jim želimo
prijetno praznovanje*

NAPOTILO ZA POLITIKO OSEBNIH DOHODKOV V PODJETJU

Nadzorni odbor za izva-
nje in dopolnitve samo-
pravnega sporazuma o de-
lavi dohodka in osebnih do-
hodkov v gradbeništvu, in-
dustriji gradbenega materiala
in sorodnih dejavnostih je v
mesecu marcu 1973 poslal
vsem podpisnicam spora-
zuma v preučitev analizo
delovanja sporazuma za
obdobje do konca sep-
tembra leta 1972 in Predlog
prememb in dopolnitev
samoupravnega sporazuma.
Podjetje je bilo po stro-
jni plati dolžno posredo-
vati pripombe do 20. aprila
1973 nadzornemu odboru.
Do 25. aprila 1973 pri-
loži osnutek spremene-
nega teksta sporazuma in
posredoval v končno raz-
sodo.

Prav z namenom, da bi
imel vsak naš delavec dal
svoje pripombe na tekst spo-
razuma, je bilo sklenjeno, da
priloge te številke Glasnika
(strani od 5 do 12)
prijavimo vsebino analize in
predloga z nekaj manjšimi
dopolnitvami, ki dopol-
njujejo celotno sliko. More-
bitne pripombe naj zapo-
šljajo splošni službi
in obrata, ki jih bo po-
sredovala dalje ustrezni stro-
jni službi podjetja.



Poslovno poročilo glavnega direktorja

Določila našega statuta nas zavezujejo, da vsako leto ocenimo rezultate našega dela. Na sejah obratnih delavskih svetov, odbora za gospodarjenje, odbora za programiranje in razvoj ter na centralnem delavskem svetu smo tudi med letom budno spremljali, preučevali in usmerjali naše akcije. Sedaj je čas, da se ozremo na prehojeno pot in opredelimo temeljna načela našega delovanja v tekočem letu. O delu, uspehih in neuspehih posameznih obratov ter strokovnih služb v preteklem letu so tekale podrobne razprave na sejah obratnih delavskih svetov. Primerjane so bile planske naloge z dejanskimi dosežki in iz tega izhajajoča delitev dohodka, ki hkrati opredeljuje plan investicij v osnovne in obratne naložbe v letu 1973. Zato teh stvari ne bom ponavljal.

Kako je bilo?

Poudariti želim tiste misli in ugotovitve o poslovanju za preteklo leto in o naših prihodnji namerah, ki so tipične za naše podjetje kot celoto.

Ustvarili smo 567 milijonov din celotnega dohodka, 197 milijonov din dohodka, 65 milijonov din bruto skladov iz dejavnosti v domovini, poprečno nas je bilo zaposlenih 2744 delavcev in uslužbencev in 375 vajencev, poprečni izplačani osebni dohodek je znašal 2600 din, za stanovanja imamo 10 milijonov din, v osnovne naložbe bomo investirali 64,8 milijona din sredstev.

To so pglavitni pokazatelji o rezultatih združenega dela v lanskem letu. So člen v verigi poslovnih rezultatov zadnjih let, ki nas uvrščajo med poslovno najbolj uspešna podjetja pri nas, hkrati pa postajamo eno največjih slovenskih proizvajalnih podjetij. Vendar pa je povsem jasno, da ne bi mogli uspešno poslovati, če ne bi našo poslovno politiko vodili v okvirih ekonomskih zakonitosti. Izpolnjevati je treba pogoje poslovanja, ki so odvisni od stranskih dejavnikov: od velikosti delovne organizacije, od delovne usposobljenosti neposrednih proizvajalcev in njihovih delovnih navad, od strokovne ravni režijskega kadra, od razpoložljivih sredstev in načina njihovega izkoriščanja itd. Mi, zaposleni v IMP, pa nekaj tega imamo in to nam omogoča boljše rezultate dela od drugih. Splača se danes žrtvovati dinar, da imaš jutri več kot dinar, to je temeljno načelo dobrega gospodarjenja, ki se dokazuje v naši vsakdanjosti, in ki naj bo tudi v prihodnje merilo.

Kot rečeno je samoupravni proces potekal preko obratnih delavskih svetov s komisijami centralnega delavskega sveta, s komisijami odbora za gospodarjenje ter odbora za programiranje in razvoj. Vse pomembnejše odločitve so bile pretresene in sprejete na sejah samoupravnih organov. In prav temu dejstvu gre pripisati pomemben delež pri doseganju naših rezultatov. Zato ob tej priliki izrekam iskreno priznanje številnim članom organov samoupravljanja, ki so z veliko mero čuta odgovornosti pripomogli, da so seje potekale v delovnem vzdušju in s konstruktivnimi zaključki. Zelo pomembno je tudi, da so bili odnosi med vodstvenim kadrom in samoupravnimi organi na zavidljivi višini. Prav tako uspešno sodelovanje je bilo vzpostavljeno z družbenopolitičnimi organizacijami v podjetju in zunaj njega. S posebnim zadovoljstvom omenjam dejstvo, da so bili tudi odnosi med člani kolektiva in med obrati zelo dobri. Seveda smo se vsi srečavali z različnimi težavami, toda to je del našega dela, s tem je treba računati. Pogoji gospodarjenja

postajajo vedno bolj težki. Lansko leto je bilo za naše podjetje jubilejno: novembra smo slavili 25-letnico obstoja, delovnih naporov in zmag. To je obdobje, znotraj katerega smo se razvili iz majhnega obrtnega podjetja lokalnega pomena do največjega jugoslovanskega montažnega podjetja, ki spada v sredino lestvice evropskih enakostnih firm. Naš razvoj je vseskozi slonel na lastnih silah, saj smo celoten napredek financirali z lastnimi sredstvi in odraz tega je tudi struktura finančnih virov našega podjetja (ca. 95 % predstavljajo viri podjetja).

Druga stran našega razvoja se odraža preko pokazateljev poslovne uspešnosti. Ti povedo, da je naša produktivnost dela višja od slovenskega povprečja za 15 do 20 %, v jugoslovanskem merilu pa za 40 do 45 %. Ali še drugače povedano: konkurenčno podjetje, ki je bilo ustanovljeno skoraj istočasno z nami, je danes desetkrat manjše.

Toda takoj moramo poudariti, da nam je v vsej dosežani zgodovini IMP predstavljal največjo vrednoto delovni človek. Zato je bila vsa skrb posvečena najprej njemu, njegovim delovnim in življenjskim pogojem. In v tem je jedro naših uspehov: samo človek, dober delavec, tako fizični kot umski, je sposoben ustvariti razliko v kvaliteti dela. Pamet, delo in sloga je tisto, kar rodi uspeh in zadovoljstvo.

Delovna usposobljenost in poslovnost do partnerjev nam je omogočila že pred leti prodor na zunanje trge, tako na vzhodno kot na zahodno področje. V mednarodni delitvi dela smo udeleženi z izvajanjem montažnih storitev (investicijskih del) in z blagovnim izvozom naših proizvodnih obratov. Z namenom, da bi naše delavce, ki sodelujejo pri izvajanju investicijskih del v Zahodni Nemčiji, čimbolj vključili v tokove dogajanja v našem podjetju in da bi jim zagotovili samoupravni družbenoekonomski odnos tudi v tujini, imajo svoj obratni delavski svet, ki je sestavljen iz 11 članov in ima tudi svoje komisije za delitev osebnih dohodkov, za ugotavljanje kršitev delovnih dolžnosti in izrekanje ukrepov in komisijo za prošnje in pritožbe. Odločbe, pravice in dolžnosti obratnega delavskega sveta in komisij vsebuje statut IMP, samo delo montažnih skupin pa regulira „Pravilnik o zaposlovanju delavcev v inozemstvu“. Možnosti zaposlitve v Zahodni Nemčiji so zaradi konjunktura za vse vrste kvalifikacij. Vendar se povpraševanju ne moremo odzvati na eni strani zaradi potreb domačega trga in na drugi strani zato, ker delavci sami niso več toliko zainteresirani kot prejšnja leta (osebni razlogi, pa tudi zaslužki niso bistveno večji od domačih).

S tem v zvezi vas moram seznaniti še z naslednjim: veljavni predpisi za delo v inozemstvu striktno navajajo samo kategorijo tako imenovanih „investicijskih del“, toda opredelitev tega pojma ni jasno podana. Zato

imamo s pogodbami, ki so bile sklenjene prek poslovnega združenja „Rudis“ – Trbovlje s firmo Siemens – Muenchen in Erlangen, določene težave, ker nam sekretariat za delo in devizni inšpektorat osporavata korektnost izvajanja pogodbenega predmeta glede na zakon o prometu z blagom in storitvami s tujino. Iz tega razloga nastopajo komplikacije pri delovnih dovoljenjih za delavce in pri registraciji pogodb na sekretariatu za delo (vloge obravnavajo z veliko zamudo, zaradi česar trpijo poslovni rezultati). To nas je vodilo, da smo na eni izmed sej centralnega delavskega sveta v lanskem letu predlagali sklep, da raziščemo možnosti o ustanovitvi lastnega podjetja v Zahodni Nemčiji, ki bi bilo organizirano po veljavnih nemških in jugoslovanskih predpisih, tako bi naj lažje in boljše izkoriščali konjunkturalne možnosti. V letu 1972 so bile izvedene vse priprave za predvideno ustanovitev tega podjetja. Med razgovori in na podlagi izdelanih kalkulacij smo prišli do sklepa, da je ekonomsko neupravičeno ustanavljati podjetje v Zahodni Nemčiji in da je boljša oblika prisotnosti na nemškem trgu s „subakordom“.

Delo na vzhodnem področju je dosedaj potekalo izključno v NDR. Vse ponudbe, projekte in montažne storitve za kotlarne je izdelal obrat Maribor. Kontinuiteta del v NDR na področju izgradnje kotlarn oz. kotlov se nadaljuje. Omenim naj težave pri sklepanju pogodb, ko nemški partnerji zahtevajo kreditiranje

opreme na rok 3 do 5 let in zahteve po protiposlu v višini 35–40 %. Zato smo prisiljeni sklepati posle s posredovanjem trgovskih podjetij, ki se obvezujejo kupiti ponujeno jim blago v NDR po določeni dinamiki. Poleg tega nastopa se nesolidnost jugoslovanskih dobaviteljev kotlov, ki kasnijo z roki dobave čez vse meje, in po drugi strani vedno močnejša prisotnost raznih zapadnih istovrstnih firm kot ponudnikov za izvajanje montažnih storitev.

Na domačih tleh je čutili potrebo po organiziranem skupnem nastopu za celotno proizvodnjo, predvsem pa za enoten nastop pri večjih objektih. Naslo potrebo po skupnem nastopu spremljajo tudi želje investitorjev za skupen nastop in enotno vodstvo vseh montažnih del vključno s predpravo dokumentacije (projekti). Tako usmeritev podpirajo dosedanja rezultati, ki jasno povedo, da imamo perspektivno gledano, velike možnosti v skupnem prevzemu in skupni izvedbi investicijskih del. Intenzivna povezava posameznih obratov je tudi še funkcionalna nujnost na tehničnem in komercialnem področju kajti velika dela so za posamezne obrate terminsko preobsežna. Tesnejše povezovanje narekuje tudi prenašanje tehniških dokumentov, organizacijskih in komercialnih prijemov. Smatram, da na tem področju še vse premalo sodelovanja, čeprav se po drugi strani bogato obrestuje aktivnost tehniškega svetnika za toplotno tehniko. S tem v zvezi moramo posamezni obrati skrbeti za omogočanje izvedbenih birojev, lahko imajo vsestranski pomen med drugim: izpolnjujejo ali dopolnjujejo spremenjeno projektno dokumentacijo, izdelujejo lahko navodila za obratovanje funkcionalne sheme, obdelujejo lahko projekte na ključ, hkrati pa je to lahko potencialni vir za strokovni kader, potreben drugih službah obrata ali podjetja. Vem, da je čutili pomanjkanje strokovnih delavcev z delovnimi izkušnjami, terih osnovna naloga je posredovanje znanja mladim strokovnim delavcem. V nekaterih obratih ovira pomanjkanje prostorov.

Tak primer je bil v obratu Maribor. Vendar sem prepričan, da se bo s pridobitvijo novih prostorov končno uredil dolgoletni problem: saj bo nova poslovna stavba vseljiva konec maja. V tošnjem letu bo rešen tudi drugi problem, ki je oviral razvoj obratnega obrata, to je pridobitev zemljišča za skladiščne in delovne prostore. Dosedanja razporeditev dejavnosti obrata je nakazala potrebo po usmeritvi tudi v proizvodno dejavnost.

Gradbene investicije sta v preteklem letu izvajala tudi obrata CKV Ljubljana in obrat Elektra, ki sta skupaj gradili skladiščno (podkleteno) hale v Ljubljani. To nam bo omogočilo rešiti skladiščne prostore obratnega dejavnosti obrata, delno tudi pisarniške prostore, hkrati pa so sproščene kapla-

IMP GLASNIK izdaja delovna skupnost IMP – Industrijskega montažnega podjetja v Ljubljani. Izhaja mesečno v 3600 izvodih. Uredništvo in uprava v Ljubljani, Titova 37. Ureja uredniški odbor: Anton Gruden, Aleksander Herman, dr.

Gabrijel Kržič, Valentin Mendiževac, inž. Janez Mihelčič, inž. Jože Naglič, Aleksander Remec, Edvin Stepančič (odgovorni urednik), inž. Dušan Udovič, inž. Stane Završnik, Slavko Žagar. Tiska Tiskarna Ljudska pravica v Ljubljani.

Ob analizi poslovanja za leto 1972

te za klima-proizvodnjo oz. za T.E.N.

Dosedanje uspešno delo in potrebe montažne dejavnosti sta bili vodili obrata Elektromontaža, ko se je odločal za nakup 13.000 kv. m. površin za gradnjo delavniških in skladiščnih prostorov v Slovenskih Konjicah. Na obratu Trata - v tovarni in livarni - so z izgradnjo montažnih hal našli skladiščne prostore. Preostala investicijska sredstva so obrati namenili za nakup razne opreme, ki je izboljšala pogoje dela v proizvodnih delavnicah in montažnih skupinah. Vendar moram izraziti svoje nezadovoljstvo, ker v nekaterih obratih preveč parcialno, kar vodi k širjenju proizvodnega programa, namesto da bi razpoložljiva sredstva usmerjali v večanje serij.

Omeniti oz. opozoriti moram na problem nediscipline, ki ga ne morem opravičiti z večanjem obsega dela in z večjim številom novih delavcev. Ta nedisciplina ni toliko v prihajanju in odhajanju z dela, predvsem gre za podvajanje na delovnem mestu, odhajanja od dela v gostilne, sarnah, itd. Druga stvar, ki je prav tako izraz nediscipline, pa je odnos med delavci in predpostavljanimi. Zato apeliram na vse prisotne, zlasti pa na direktorje obratov, da se problema nediscipline lotijo z vso resnostjo. Kajti, časi so preveč resni, da bi nekaj posameznikov kvarilo delo podjetja, obrata ali sodelavcev. Zato morajo tudi kadrovske službe striktno upoštevati naše samoupravne predpise. Ne moremo dopustiti, da bi tisti posamezniki, ki še vedno niso razočarali svojega odnosa do dela in do podjetja, bistveno vplivali na tiva. Posebej pa je treba zaostri predgovornost pri posameznikih, ki predstavljajo oviro za uspešnejše skupno delo.

Tembolj velja razmisliti o disciplini, če vemo, da med nami 400 mladostnikov - vajencev. Zato imamo po tej plati ne samo vzgojni, značaj, ampak tudi vaje. In tako kot vajenca na danes, tisto bo sam po sebi, tisto bo osamosvoji. Pri vabljivi problematiki občutimo pomanjkanje strokovnih menitelj, ki bi bili istočasno vzgojniki, za vajence tu (zaenkrat) ni pod strokovnim vodstvom splošni koraki, ki so potrebni, predno odidejo neposredno na delovno mesto.

Sicer pa je pri številnih delavcih čutili interes za nadaljnje strokovno izpopolnjevanje in za pridobitev tistih kvalifikacij. Zanje in za tiste, ki so sicer že na mestih, značaja, smo pripravili poseben učni program, čigar namen je dati delavcu dodatno znanje in mu omogočiti prekalifikacijo. To je med drugim pot, da bomo lahko prevzemali dela na višjem tehničnem nivoju, da bomo iz-

boljšali kvaliteto dela, izboljšali organizacijo dela, povečali storilnost dela in delovno disciplino.

Kako naprej?

Tveganje je sestavni del našega delovanja. Vendar je riziko poslovanja v naših razmerah zaradi izredno nestabilnega nivoja produktivskih stroškov. Gre za tiste majhne spremembe, ki nas vnaprej vznemirjajo in ovirajo pri vztrajanju v borbi za dolgoročno prilagajanje modernih tehnologij. Dovolite, da vire težav zaenkrat samo naštejemo: naprej je neizgrajeno gospodarskega sistema, ki odpira prevelika možnost za razne posege administrativnih organov v gospodarsko dogajanje, druga stvar je slaba organizacija in poslovnost sektorja distribucije (težav v zvezi z nabavami, tako domačimi kot iz uvoza, rajši ne omenjam) in končno je resna ovira za hitrejši napredek tudi prevelika razdrobljenost podjetij. Hočem povedati, da ni bistvo v tem, kako bomo razčlenili gospodarsko dejavnost, ampak v načinu dela, ki nam zagotavlja sistematično vodenje gospodarstva.

Dosedaj smo se uspešno borili proti raznim težavam. Temelj za uspešno poslovanje je bil postavljen tekom preteklih let: smo velika delovna organizacija, ki je sposobna rešiti zapletene tehnične postopke na področju svojega poslovnega predmeta. Zato razpolagamo z delovno usposobljenostjo neposrednih proizvajalcev, z razvitimi delovnimi navadami, ki so združene s prav tako visokim nivojem storilnosti delavcev zaposlenih v skupinah strokovnih službah podjetja. Zavedali smo se, da je organizacija odraz določenega koncepta dela (in ne obratno) in je sprejeta zato, da bi lahko bolje reševali naloge glede na sprejete cilje poslovanja. In ker organizacija postavlja glede na pogoje in okolico in ker se okolica in pogoji spreminjajo in razvijajo, smo seveda skrbeli in še skrbimo za to, da je organizacija dinamičen pojav.

Konkreten odraz tega je po eni strani zrelost zaposlenih v bivšem obratu Trata, ki so spoznali, da je zaradi razvoja livarne v Ivančni gorici potrebno spremeniti staro obliko in metodo delovanja, in po drugi strani elastičnost vodilnih, ki so dali vso podporo za samostojno urejanje pogojev dela in življenja zaposlenih v livarni. Ali še drugi primer: kot veste, se je s 1. januarjem 1973 priključilo k našemu podjetju bivše montažno podjetje Simplex iz Idrije. Elaborat, ki je bil v ta namen izdelan, je pokazal prednost organizacije v tem smislu, da ostane proizvodna dejavnost v Idriji in se ji doda še novi proizvodni program s področja instalcijske opreme, medtem ko bi bilo nesmiselno zadržati v starih okvirih tudi montažno dejavnost.

Pravilnost naše pretekle poslovne politike se kaže tudi v formiranju naših sedanjih obratov že v letu 1965, ki pa imajo skoraj vse bistvene lastnosti temeljnih organizacij združenega

dela. Takšne spremembe sta od nas zahtevala razvoj in velikost našega podjetja. Po eni strani je bilo treba decentralizirati upravljanje, medtem ko je logika ekonomskega razvoja od nas zahtevala in še zahteva koncentracijo in centralizacijo sredstev po drugi strani. To je bila in bo tudi v bodoče pot ustvarjanja močne organizacije podjetja z materialno bazo, ki bo sposobna prevzeti tudi del družbenih funkcij v širšem smislu. Prav sedaj smo v IMP sredi živahnih razprav, kako čimbolje sprovesti v življenje ustavna dopolnila. Kajti združevanje v TOZD je pravica delavcev, ne pa tudi dolžnost. Je torej izraz njihove volje, njihova stvaritev.

To pomeni, da je volja zaposlenih v naših - za sedaj še - obratih bistveni pogoj, da del našega podjetja, ki izpolnjuje obsejativne pogoje, postane zares TOZD. Tako se je v vseh dosedanjih razpravah pokazala enotna ugotovitev: ljudje hočejo biti bolje informirani, da bi lahko izrekli svojo voljo. In to je tudi razumljivo, saj naš delovni človek zna ločiti ambiciozno hotenje od dejanskega, ustvarjalnega potenciala. Kaže se kot težnja po sprejemanju realnih odločitev o bistvenih problemih delovanja prihodnje TOZD in podjetja kot celote, a z druge strani pa kot težnja po kontroli realizacije teh odločitev. In oboje je po mojem mnenju izredno pomembno za učinkovitost samoupravljanja. Dominacijo lahko nekdo doseže, ko ne obstoji sistem odgovornosti in temelj odgovornosti. Samoupravno gospodarstvo je družbeno organizirana oblika reševanja ekonomskih problemov, v kateri enakovredno sodelujejo vsi zaposleni. Vendar pa to še ne pomeni popolnega sprejemanja vseh individualnih hotenj članov delovnega kolektiva. To je demokratičen pristop k reševanju problemov, ko moramo iskati udeležbo vseh udeležencev v gospodarstvu, ni pa to zadovoljevanje vseh individualnih miselnih. Gospodarjenje je zapleten proces in racionalno gospodarjenje ima tudi svoje meje. Novih ustavnih dopolnil tudi ne smemo razumeti kot sistem, ki se je voljan podrediti ideji maksimalnih plač ali maksimalnega dobička s pobiranjem birokratske „smetane“ v podjetju, ki ima v rokah vse vaje. To bi pomenilo zanikanje družbene zasnove socialistične ureditve.

Ugodna družbena klima okoli sprovajanja ustavnih dopolnil je povzročila iskanje novih oblik gospodarskega sodelovanja v širšem gospodarskem območju. Po novno so zaživele integracijske potrebe, pogloblja se kooperacija med proizvajalci, združujejo se s skupnimi interesi povezani poslovni partnerji, prihaja do fuzij manjših podjetij v enotno organizacijo itd. Vse to je dokaz, da je proces samoorganizacije gospodarstva dejstvo in da so tržni odnosi pripeljali do nove kakovosti. Moram povedati, da tudi v našem podjetju nismo držali rok

križem in smo pripravili program integracijskih gibanj (vključena so bila podjetja nam sorodnih dejavnosti), ki temelji na ekonomski osnovi. Zavedamo se, da bodo iz teh družbenih gibanj nastale sodobne oblike konkurenčnosti, ko se bodo srečavali integrirani interesi velikih organizacij in grupacij, ki bodo sposobne uporabljati sodobno tehnologijo, izvajati notranjo delitev dela preko specializacije, razvijati raziskovalno dejavnost in se vključevati v svetovne gospodarske procese. Naš namen je zaključiti najprej znotraj podjetja proces uveljavljanja ustavnih dopolnil in potem na osnovi interesov TOZD iskati višje oblike poslovnih tehničnega sodelovanja itd.

V prihodnje bo potrebno še z večjo pozornostjo spremljati finančno likvidnost podjetja. V veljavi je namreč predpis, ki določa odpis terjatev, starejših od 90 dni. Že 31. decembra 1972 smo morali odpisati terjatve v višini 12,5 %, ki so bile starejše od

90 dni. Stopnja odpisa je v letošnjem letu zvišana: za vsako četrtoletje znaša 25 %, kar pomeni, da bo terjatev, če ne bo plačana v enem letu, v celoti odpisana. Ta odpis se ne pomeni neposrednega odpisa terjatve do kupca, temveč pomeni za tolikšen znesek, kolikor znaša odpis, zmanjšanje dohodkovnih sredstev v obtoku.

Od novega leta naprej bodo določene spremembe tudi v načinu obdavčitve gospodarskih organizacij. Obdavčen bo dohodek podjetja, zmanjšani pa bodo prispevki na osebne dohodke. To pomeni, da od pavšalnega obdavčenja prehajamo na pridobitniško obdavčitev. Izračuni, ki so jih napravili analitiki novega sistema, kažejo, da bo naše podjetje prizadeto, saj bomo več obremenjeni za najmanj 4 milijone dinarjev.

Iz spredaj navedenega izhaja, da si morali v tekočem poslovnem letu prizadevati za naslednje:

1. čimprej in čimbolje uveljaviti v življenje ustavna dopolnila,
2. proizvajati proizvode in storitve za plačilno sposobno povpraševanje (skrb za likvidnost)
3. dosegati čimvišjo produktivnost dela, ekonomičnost in rentabilnost
4. skrbeti za vsestranski razvoj in napredek podjetja (izdelati srednjeročni plan)
5. zagotoviti zaposlenim boljše pogoje dela in življenja (skladno s programom stanovanjske gradnje in skladno z doseženo učinkovitostjo).

Ob koncu se najlepše zahvaljujem vsem članom kolektiva, ki so kakorkoli pripomogli k poslovnemu uspehu našega podjetja v letu 1972 z željo po še boljšem, tesnejšem in pristnejšem sodelovanju med posamezniki, obrati in službami v letošnjem letu. Glede na odločitve obratnih delavskih svetov, ki niso imeli nobenih pripomb na

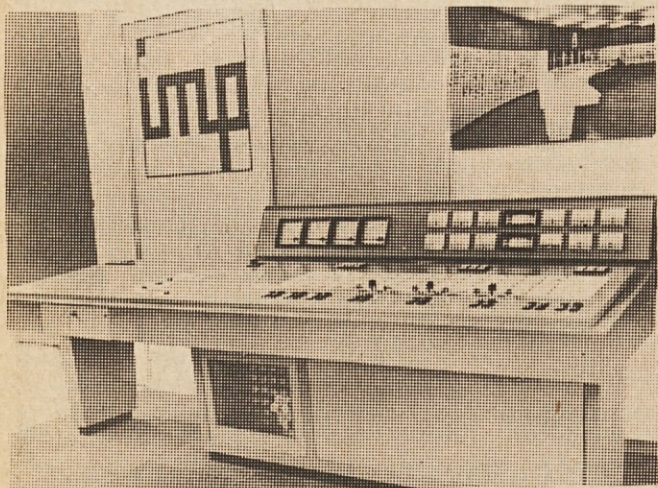
delo direktorjev obratov oz. strokovnih služb in glede na to, da so poslovni rezultati v vseh obratih ugodni in ker sem tudi sam zadovoljen z njihovim delom, predlagam centralnemu delavskemu svetu, da podaljša mandat naslednjim tovarišem, individualnim izvršnim organom:

- direktorju obrata CKV Ljubljana dipl. inž. Antonu Zimi
- direktorju obrata CKV Maribor Vladimirju Ulčarju
- direktorju obrata CKV Koper dipl. inž. Ladislavu Aliču
- direktorju obrata Elektromontaža dipl. inž. Francu Kumšetu
- direktorju Tovarne elektronaprav dipl. inž. Francu Šeguli, ki je bil imenovan za direktorja tovarne s sklepom CDS 27. septembra 1972
- direktorju tovarne regulacijskih aparatov in armatur Ladu Mazovcu
- direktorju gospodarsko-računske službe mag. oec. Alojzu Kosiju
- direktorju prodajno-projektne službe Stanku Kolbezu
- direktorju biroja za izvajanje investicijskih del v tujini in blagovni izvoz dipl. inž. Jožetu Nagliču
- direktorju nabavne službe in uvoza dipl. oec. Ferdinandu Volovcu
- direktorju projektivnega biroja dipl. inž. Jožetu Kranjcu.

IMP na spomladanskem zagrebškem velesejmu

V času od 9. do 15. aprila 1973 je bil v Zagrebu spomladanski velesejem kot manifestacija podjetij, ki so razstavljala proizvode za široko potrošnjo.

Ob tem delu spomladanske prireditve so bile organizirane tudi samostojne razstave, od katerih vejo dejavnosti našega podjetja spadata „URBANEX“, kot nastop organizacij za prostorsko urejanje naselij, in pa „JUREMA“, ki vsako leto nastopa kot skupina podjetij – proizvajalcev vseh vrst naprav za avtomatsko upravljanje in regulacijo. Prav tako je bila v sklopu velesejma cela vrsta seminarjev in posvetovanj, vezanih na razstavljanje posameznih dejavnosti proizvajalcev. Za proizvodnjo našega podjetja je bilo posebno pomembno posvetovanje „JUREME“, ker je z nekaj temami zajelo ravno tisto problematiko, ki zadeva naše projektante in nekatere proizvodne obrate. Raznih predavanj so se udeležili tudi nekateri člani našega kolektiva.

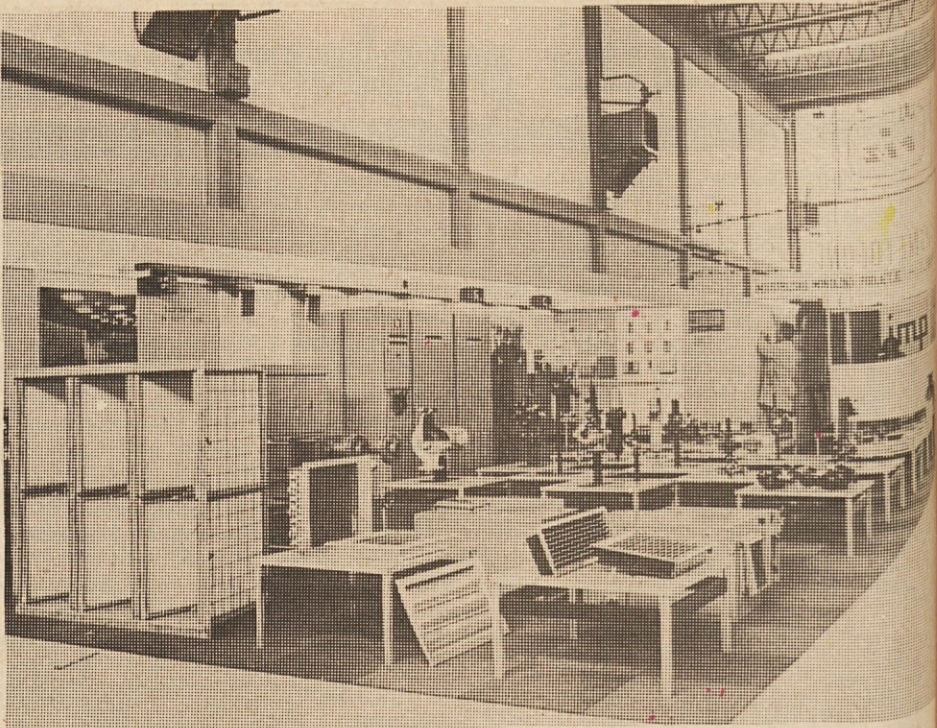


Na spomladanskem zagrebškem velesejmu je sodelovalo skupaj okrog 1400 podjetij, od teh veliko številno inozemskih. IMP je bilo uvrščeno v grupacijo „JUREME“ kot proizvajalec naprav za avtomatiko, kar se nanaša na proizvode naših tovarn Trata in TEN.

Čeprav smo bili vključeni v skupino proizvajalcev avtomatike, smo na razstavnem prostoru prikazovali reprezentativne izdelke naše celotne proizvodnje. Raz-

stavljeni so bili proizvodi tovarn Trata in TEN, klimatske naprave CKV, nadalje izdelki tovarne v Idriji in livarne v Ivančni gorici.

Razstavljali smo na istem prostoru kot v preteklih letih ter ga je zato obiskalo veliko število naših poslovnih partnerjev in tudi drugi, ki so se zanimali za razstavljene eksponate. Ob tej priliki je bilo mnogo poslovnih razgovorov, dano je bilo mnogo napotkov za uporabo naših proizvodov, veliko šte-



vilo interesentov smo seznani s posameznimi vrstami naših naprav: tako je bila ta manifestacija predstavnikom našega podjetja mesto za tesen stik s širokim krogom posrednih in neposrednih koristnikov naših proizvodov.

Razstavni prostor IMP so obiskovali projektanti proizvodov naših tovarn, predstavniki montažnih podjetij, ki vgrajujejo naše proizvode, neposredni koristniki naših naprav in tudi posamezni občani, ki so se zanimali za avtomatiko individualnega centralnega ogrevanja. Pre-

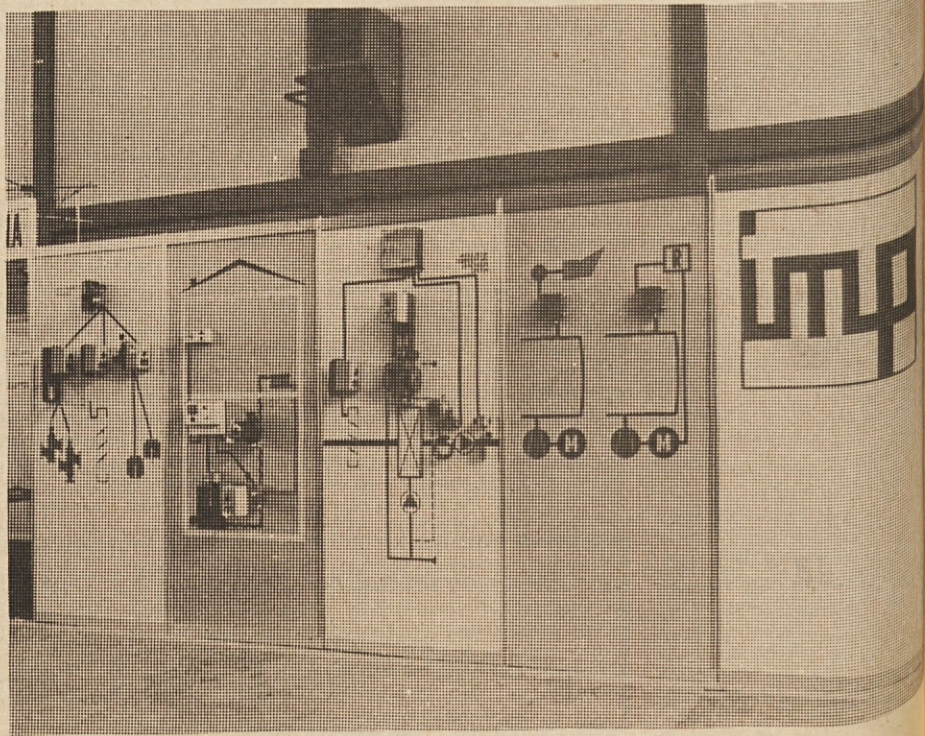
vzeli smo nekaj pomembnih naročil, pričakujemo pa lahko, da bo glede na izkazano zanimanje za naše proizvode do konkretnih naročil še prišlo. Zato lahko ocenimo, da je bil naš nastop na sejmu koristen.

Pri tej oceni pa se ne moremo znebiti vtisa, da kljub pokazanemu zanimanju primerjava s preteklimi leti kaže letos določeno stagnacijo. Vzrok za to je treba iskati v prvi vrsti v izvajanju stabilizacijskih ukrepov, kar se je nedvomno moralo odraziti v sedanjem poslovanju. Toda k tej oceni so brez

dvoma doprinesle svoj del tudi vremenske razmere, za časa velesejma obiskovalcem niso bile preveč priklonjene.

Iz vsega tega lahko zaključimo, da je bilo naše sodelovanje na tem sejmu po eni strani uspešno, po drugi pa potrebno, ker smo na ta način obdržali kontinuiteto z našimi rednimi obiskovalci, kar pa je še kako pomembno za stalno vzdrževanje vezi z našimi poslovnimi prijatelji.

MIROSLAV MACAR



**Nadzorni odbor
za izvajanje
samoupravnega
sporazuma
v gradbeništvu**

Analiza

s predlogi

k samo-

upravnemu

sporazumu v

gradbeništvu

JANUAR-SEPTEMBER 1972

ZNAČILNOSTI VSEH PODJETIJ

V analizo smo zajeli del podpisnic samoupravnega sporazuma v gradbeništvu, kakor je razvidno iz objavljene tabele:

Dejavnost	1.št. podjetij	Št. zaposl.	Vložena sredstva v mio din
1 Operativa	26	24.651	1.276
2 Obrat	36	3.933	163
3 Vodne skupnosti	3	723	26
4 Montaža	14	4.963	304
5 IGM-del	6	353	29
6 Projektiva	36	1.476	71
7 Merjenje zemljišč	5	252	24
8 Združenja	1	19	6
Skupaj	127	36.370	1.899
Vse podpisnice	242	55.070	2.830
Analizirano v %	52,5	66,0	67,1

Po številu zaposlenih in vloženi sredstvih je v analizo zajetih dve tretjini podpisnic. Ker so v analizo zajete skoraj vse večje delovne organizacije z večjim številom zaposlenih in vloženi sredstev, manjka v analizi precejšnje število majhnih podjetij zlasti iz obrti, kar zmanjšuje delež v analizo zajetih podpisnic vsega na 52,5 %. 127 analiziranih podjetij ima povprečno zaposlenih 286 delavcev, ostalih 115 podjetij pa 163 delavcev.

Tako kot v posameznih dejavnostih je treba vse podatke tudi v zbirniku upoštevati vedno s pridržkom zaradi nepopolnosti. Brez pridržka pa lahko ugotovimo prav zaradi vsebovanih najpomembnejših podjetij, da rezultati, izračunani na podlagi podatkov vseh podpisnic, ne bi bili bistveno različni. To velja še posebej za dinamiko in trende, ki zaradi manjkajoče tretjine ne bi mogli biti, na primer, ravno nasprotni.

Vložena osnovna in obratna sredstva so se povečala za 40,2 %. Za takšen porast je več vzrokov:

a) revalorizacija osnovnih sredstev. Ceni se, da je porasla zaradi revalorizacije vrednost objektov blizu 40 %, opreme za dobrih 10 % in zemljišč skoraj 10-krat, v celoti nekaj več kot za 25 %;

b) vpliv inflacije, ki je občuten zlasti pri novih nabavah z novimi višjimi nabavnimi cenami;

c) relativno visoka vlaganja v osnovna sredstva zaradi občutno povečane akumulacije kot posledica delovanja meril sporazuma;

č) relativno visoka vlaganja v obratna sredstva zaradi (začetka) delovanja predpisov za zmanjšanje nelikvidnosti.

Pri ceni vplivov pod a in b, lahko ugotovimo, da so se vložena sredstva povečala realno iz naslova c in č za najmanj 10 %, kar predstavlja lep uspeh za devet mesecev.

Zaradi tako visokega nominalnega povečanja vloženi sredstev je pričakovati nizke indekse stopenj akumulacije, saj so vložena sredstva v imenovalcu kazalnika (43 in 44 DRD).

Kljub temu se je dosežena stopnja akumulacije povečala od 26,99 % na 27,55 %, to je za 2 %. Minimalna stopnja akumulacije po merilih sporazuma pa se je kljub visoki rasti vloženi sredstev povečala od 16,62 % na 20,25 %, to je celo za 22 %. Iz tega izhaja, da se je povečala minimalna akumulacija po sporazumu (22 DRD) za 70,9 %!

Za objektivno oceno tega rezultata moramo primerjati dvig dogovorjenih sredstev za osebno in skupno porabo po sporazumu; povečanje teh sredstev (27 DRD) znaša vsega 0,6 %!

Ker gre v obeh primerih za višino sredstev, ki se izračunajo po merilih sporazuma, hočemo s to primerjavo dokazati, kako stimulatивно delujejo ta merila v prid kar največje reproduktivne sposobnosti podpisnic sporazuma.

SDK prikazuje v tabeli VI organizacije, pri katerih so akumulirana sredstva nižja od minimalne akumulacije po samoupravnem sporazumu. 37 podjetij je takih samo iz gradbeništvu, iz ostalih 17 sporazumov 442 podjetij, ki so opredelili minimalno akumulacijo, pa je vsega 34 podjetij, ki jo niso dosegli. Kaj to pomeni?

1. Ne bi smeli dovoliti (verifikacijska komisija), da je samo v 18 sporazumih s 684 podpisnicami (od tega samo iz gradbeništvu 242 podpisnic ali 35 %) od skupno 45 sporazumov v gospodarstvu s 1798 podpisnicami, torej le 38 % podpisnic, vneslo v sporazume merila o minimalni akumulaciji (obrazec DRD, zap. št. 22 in 44 – minimalna akumulacija po samoupravnem sporazumu – je pred-

pisan za vse podpisnice. Ali večina podpisnic potemtakem izpolni zap. št. 22 in 44 z ničlo in zakaj?) To pomanjkljivost bi morali že zaradi načrtovane delitve za leto 1973 v SR Sloveniji odpraviti, to je, vnesti minimalno akumulacijo v svoja merila vsi sporazumi!

2. SDK ugotavlja, da so v skupinah, ki so dosegle minimalno stopnjo akumulacije od 10–25 %, nato od 25–50 % in tudi v skupini nad 50 %, najštevilnejše organizacije iz gradbeništva in IGM (str. 44 posebne publikacije SDK). To je razumljivo in sicer iz dveh razlogov. Prvič, so podpisnice iz gradbenega sporazuma najštevilnejše pri tistih, ki so sploh vnesle merila o minimalni akumulaciji in drugič, gradbinci so si postavili minimalno akumulacijo na relativno visoki ravni.

3. Prav zaradi navedenega (drugega) razloga je logično, da veliko število podpisnic ni uspelo doseči minimalne akumulacije. Takih podpisnic je bilo 37 (16,2 %), še ob polletju pa skoraj še enkrat toliko – 70. Predvideva se, da bo ob koncu leta število takih organizacij še manjše.

Zelo dobro argumentira relativno nezadovoljivo visoko število (37) organizacij, ki niso dosegle minimalne akumulacije tudi tale podatek. Celotni dohodek, ki se je povečal v republiškem gospodarstvu za 21 %, se je v gradbeništvu najmanj, le za 8 %. Ali pa dohodek, ki se je povečal v republiki za 20 %, se je povečal v gradbeništvu (20 DRD iz analiziranih podjetij) le za 11 %.

Lahko zaključimo to pod poglavje z ugotovitvijo, da so organizacije v gradbeništvu kljub nezadovoljivi akumulativnosti zaradi delovanja meril sporazuma bistveno povečale minimalno in razporejeno akumulacijo.

Za potrditev ali spodbitev te ugotovitve bi morali razpolagati še s podatkom celega gospodarstva iz zap. št. 44 obrazca DRD (minimalna stopnja akumulacije) iz leta 1971 in tričetrletja 1972 in ga primerjati s podatkom iz gradbeništva.

Nekateri so imeli pomisleke na merila tega sporazuma, saj je bil prvotno le pogojno verificiran. Pomisleki so bili pod vplivom nekakšnih razglabljanj nekaterih na modelih, ki pa so bili več ali manj skonstruirani. Z rezultati prakse bomo dokazali zdaj, ob zaključnem računu za leto 1972 in še bolj v letu 1973, ko bomo merila spopolnili, da je bila zadržanost oziroma dvom v pozitivno delovanje meril odveč. To bomo poskusili dokazati v tej analizi še na nekaterih primerih.

Število zaposlenih se je povečalo vsega za 2 %, torej manj kot v gospodarstvu republike (3 %). Podobne rezultate ugotavlja za gradbeništvo tudi statistika. Pri zmanjševanju investicijske potrošnje, na poti k tendenci recesije, po pravilu pokaže padanje obsega del (proizvodnje) najprej gradbeništvo.

Mimogrede: za leto 1973 predvidevamo tako, to je nazadujoče gibanje obsega del še naprej. To pa hkrati pomeni, da se bo zmanjšal tudi uspeh in sicer zaradi večje konkurenčnosti (ponudbe) na trgu in zaradi vpliva relativno višjih stalnih stroškov na zmanjšanje stopnje ekonomičnosti.

Te ugotovitve potrjujejo zlasti gibanja števila zaposlenih iz ur (4 DRD), to je gibanje ur. Indeks znaša 97,4, to je zmanjšanje za 2,6 %. Pri povečanju števila zaposlenih za 2 %, lahko iz tega podatka zaključimo, da se je zmanjšalo število ur – zlasti nadur na zaposlenega.

Kvalifikacijski količnik se je povečal od 1,589 na 1,610, to je za 0,021 ali 1,3 %. Brez bojzani v upravičenost trditve, moremo reči, da je tako povečanje izključno posledica minimalnega zboljšanja kadrovske strukture. Dalje to pomeni, da podpisnice v celoti vzeto niso „navijale“ navzgor KOD z razvrščanjem delavcev. Niso počele tistega, kar je značilno za ne majhno število podpisnic drugih sporazumov in kar je našlo odraza tudi v ugotovitvah 31. seje CK ZKS.

Če so bila prizadevanja nekaterih podpisnic drugih sporazumov usmerjena k umetnem višanju umetne kategorije, je to KOD, potem je bila to bržčas trenutna potreba (penicilin za ozdravitev), ki pa bo jutri s kvarnim vplivom tako na politiko izobraževanja kot na nagajevanje imela škodljive posledice imunosti pred večjimi nevarnostmi.

Največja nevarnost je – ali bo – vsekakor stagniranje ali nazadovanje dohodka, ki potem ne bo pomagal dvigovati osebnih dohodkov pri še tako umetno visokih KOD. Dogajalo se bo še v večji meri kot doslej, da je vrsta podpisnic imela nižje OD kot KOD!? Takih podpisnic je v gradbeništvu 3,3 % (8 od 242). V ostalih sporazumih v gospodarstvu brez sporazuma v gradbeništvu pa 395 od 1539 ali 15,7 %, to je 7,8 krat več!

Vgrajevati KOD kot odbitno postavko še v zakon o davkih TOZD pomeni nič manj kot že ugotovljene slabosti še močno povečati, kajti potem se bodo „prizadevanja“ za povečanje KOD še bolj okrepila. Usmerjenost kolektivov se bo še bolj obrnila na izigravanje predpisov s povečevanjem umetnih neekonomskih KOD, namesto da bi se usmerila na povečanje dohodka.

Zaradi relativno nizkih KOD (to je nižjih od večine ostalih podpisnic drugi sporazumov) in nizkega kvalifikacijskega količnika so bila sredstva za osebno in skupno porabo na pogojno NK delavca relativno visoka. Iz priloženih razpredelnic – podatkov iz posebne priloge k obrazcu DRD – se vidi, da so znašala dogovorjena (ne-rasporejena) sredstva za osebno in skupno porabo na pog. NK delavca 1.325 din neto.

Poprečno so znašala rasporejena (ne dogovorjena) ta sredstva v gospodarstvu 1091 din neto. Če vemo za podatek, da je bilo v gospodarstvu 91,3 % rasporejenih sredstev za osebno in skupno porabo od dogovorjenih (v gradbeništvu 91,5 % po podatku SDK in 91,3 % po tej analizi) to je domala enako kot v gospodarstvu, potem si izračunamo dogovorjena sredstva za osebno in skupno porabo na pog. NK delavca, ki znašajo (1091:0,913) 1195 din.

Izplačani osebni dohodki so znašali (po viru SDK, str. 7 brošure) v gradbeništvu 1937 din, v gospodarstvu pa 1.826 din.

	Gospodarstvo SRS	Gradbeništvo SRS	Razmerje
Poprečni OD na delavca	1826	1937	1: 1,06
Poprečni OD na pNK del.	1195	1325	1: 1,11

Od gradbeništva so višji za 6 %, OD/pNK pa za 11 %. Razlika 5 % gre skoraj v celoti na različen nivo KOD. Če ob verifikaciji so bili KOD v gradbenem sporazumu za 2,9 % nižji. Po enem letu, ko so se KOD v gradbeništvu povečali zaradi kvalifikacijskih izboljšav za 1,3 %, so se v gospodarstvu povečali močneje tudi zaradi že omenjene možnosti „izjemnega“ razvrščanja delavcev. Ker se po spremembah dopušča „izjemno“ razvrščati tudi delovna mesta umskih delavcev, je pričakovati pri vseh sporazumih, da se bodo KOD „dozidali“ še za kakšno vrsto višje od OD.

Pri enakem razmerju 1:1,06 bi znašali doseženi OD/pNK v gradbeništvu 1267 din, rasporejeni (izplačani) pa (1267 x 0,913) 1157 din.

Bruto KOD na delavca na mesec so znašali v gradbeništvu 1940 in so bili za 3 % višji od leta poprej.

Iz razmerja med realiziranimi in obračunanimi KOD (7 in 6 DRD) dobimo količnik realiziranih KOD (42 DRD), ki kaže na obseg fakturirane realizacije. Od lanskega leta se je količnik znižal od 0,99 na 0,97.

To se odraža na številu zaposlenih in pog. NK delavcev (8 in 9 DRD), ki bistveno vplivata na delitev in kazalnike uspešnosti.

Amortizacija obračunana nad minimalnimi stopnjami (18 DRD) se je povečala za 34,3 %. Delno gre za vpliv revalorizacije – približno tri četrtine – ostalo pa gre na račun povečanja amortizacijskih stopenj nad minimalnimi. Tako ravnanje nekaterih kolektivov je vsekakor gospodarno.

Pri amortizaciji po minimalnih stopnjah, ki je znašala 65,10 mio din, je znašala tako imenovana pospešena amortizacija 48,38 mio din; minimalno amortizacijo je presegla za 74 %!

Za gradbince bi bil zanimiv podatek, kolikšno pospešeno amortizacijo imamo v našem gospodarstvu v celoti.

Povečani čisti dohodek (20 DRD) se je povečal za 11,2 %. Osebni dohodki iz stimulacije (25 DRD) so porasli z 9,2 %, torej manj, medtem ko so zaradi nazadovanja KOD (7 DRD z indeksom 96,7) porasli dogovorjeni OD skupaj s skupno porabo le za 0,6 %.

Rasporejena sredstva za osebno in skupno porabo (30 DRD) so porasla močneje, za 6,8 %, zaradi nadpoprečno rasporejenih sredstev za skupno porabo, za 33 % več!

Po sklepih skupščine SR Slovenije so morali lani rasti osebni dohodki najmanj za 10 % počasneje kot družbeni proizvod. Le-ta je porasel za 144 mio din ali za 11,8 %. Osebni dohodki (28 DRD) pa so porasli za 6,2 %, to je za 53 % rasti družbenega proizvoda. Ker bi lahko porasli za 90 % te rasti, to je za (11,8 x 0,90) 10,6 %, ugotavljamo, da so podpisnice sporazuma v gradbeništvu izpolnile sklep slovenske skupščine glede delitve OD.

Omenili smo že, da so podpisnice sporazuma v gradbeništvu razporedile za osebno in skupno porabo 91,3 % od dogovorjenih sred-

stev. Leta 1971 je znašal ta odstotek 85,9 %. Ta odstotka sta skoraj povsem enaka poprečnima odstotkoma za vse gospodarstvo. To kaže na dejstvo, da je glede ostrosti meril in glede ponašanja podpisnic pri razporejanju sredstev za porabo stanje poprečno, to je skladno z gibanji v gospodarstvu kot celoti.

Število organizacij, ki so z razporejenimi sredstvi (30 DRD) presegla dogovorjena sredstva (27 DRD) za osebno in skupno porabo, je znašalo 41 do 242 podpisnikov oziroma 25 od 127 v analizo zajetih podpisnic. Ob polletju je bilo takih podjetij še 61. V vseh sporazumih v gospodarstvu je bilo 197 takih organizacij.

Po dejavnostih so kršili sporazum:

operativa	6 podjetij
obrt	14 podjetij
vodne skupnosti	1 podjetje
montaža	4 podjetja
IGM — del	4 podjetja
projektivna	10 podjetij
merjenje zemljišč	1 podjetje
zdrženja in zavodi	1 podjetje

Za največje zneske so kršile sporazume te organizacije: Stavbenik, Kp, 1,47 mio din, Opekarna, Pragersko 0,95 mio din, Simplex, Idrija 0,60 mio din, Instalacija, Lj. 0,59 mio din, GP Radlje ob Dravi 0,56 mio din, Industrijski biro, Lj. 0,50 mio din, Elektroprojekt, Lj. 0,49 mio din, Podj. za urejanje hudournikov, Lj. 0,48 mio din, Gorenje, Radovljica 0,19 mio din, IBT, Trbovlje 0,28 mio din, GP Slovenj Gradec 0,24 mio din, Monter, Dravograd 0,20 mio din in tako naprej.

Nadzorni odbor bo moral izkoristiti svoja pooblastila, kolikor se stanje v navedenih organizacijah ne bo popravilo ob zaključnem računu za leto 1972. Skoraj 60 % je organizacij iz obrti in projektive (podpisnic iz teh dveh dejavnosti je v sporazumu dobrih 60 %).

Zaskrbljujoč je zlasti porast zneska, ki služi za osnovo za izračun obveznosti prispevka v republiški sklad skupnih rezerv (31 DRD); ta je porasla z indeksom 347! V znesku znaša osnova že skoraj toliko kot sredstva za OD iz stimulacije (25 DRD)!

Tudi v primerjavi z drugimi sporazumi imamo v tem rezultatu nadpoprečno slabo stanje. 41 podpisnic, ki so kršile sporazum, predstavlja 17 % celote, medtem ko znaša ta odstotek za vse podpisnice v gospodarstvu le 11 %. Skoraj enako število in odstotek kršilcev imajo podjetja iz sporazuma v trgovini. Višji odstotek kršitev od sporazuma v gradbeništvu imajo le v nekaterih sporazumih z manjšim številom podpisnic (na primer: Proizvodnja električne energije 6 od 7 podjetij, kmetijski kombinati 6 od 30 podjetij, Distribucija el. energije 4 od 7 podjetij).

Podjetja, ki v gradbenem sporazumu kršijo njegova merila, so z manjšimi izjemami solidnejša podjetja. Med kršitelji ni nobenega večjega podjetja, saj šteje največje med njimi (Stavbenik, Kp.) 998 zaposlenih delavcev nad 500 zaposlenih imajo le tri podjetja, 38 pa jih ima manj. 25 podjetij ali čez 60 % kršiteljev ima manj kot 100 zaposlenih.

V sistemu treh točk so bile dosežene te poprečne vrednosti posameznih točk:

T1 = KOD/h	10,18 din
T2 = POD/h	21,88 din
T3 = OD/h	16,11 din

Poprečna delitev je znašala 73,6:26,4.

Vseh ur je bilo 59,295.264. Pri 331 delavcih pomeni, da je v devetih mesecih opravil en delavec poprečno 181 ur na mesec.

Stopnje rentabilnosti so bile v večini sporazumov presežene.

Dejavnost	Odgov. stopnja rentab. l. 1970	Dosežena stopnja rent. I - IX / 72
Operativa	0,331	0,475
Obrat	0,255	0,566
Vodne skupnosti	0,412	0,832
Montaža	0,384	0,629
IGM — del	0,333	0,429
Projektivna	1,318	0,964
Merjenje zemljišč	0,661	0,697

Najmanjši porast je dosežen pri dejavnosti merjenje zemljišč, medtem ko je v projektivi stopnja celo manjša. Ta dejavnost namreč v primerjavi z drugim skorajda ni presegla dogovorjenega PČD/h, medtem ko so se sredstva povečala tako zaradi revalorizacije kot novih vlaganj.

Zbirni pregled kazalnikov iz obrazca DRD kaže pod števil. 46 sredstva na delavca. Le-ta so se povečala za 50 % od 34.692 na 51.974 din.

Iz naslednjega stolpca odčitamo, da se je dosežena akumulacija na delavca povečala za 53 %. To pomeni, da se je pretežni del povečane akumulacije uporabil za vlaganje v osnovna in obratna sredstva.

Podobno kot smo ugotavljali razmerja delitve v absolutnih zneskih, kažejo ta razmerja tudi indeksi kazalnikov.

45 DRD Dohodek (PČD) na delavca	119
49 DRD OD na delavca	113
47 DRD Akumulacija na delavca	153

Posebno pozornost velja posvetiti najvišjim OD. Podobno kot pri kršiteljih sporazuma glede preseganja dovoljenih zneskov OD, je tudi pri kršiteljih najvišjih OD manj velikih in več manjših podjetij.

Poglejmo najprej nekaj najvišjih OD v največjih podjetjih v nekaterih dejavnostih:

Operativa:	Gradis	7.609 din
	Pionir	6.570 din
	Slovenija c.	6.394 din
	Ingrad	7.131 din
	Grosuplje	7.546 din
Obrt:	Obnova Celje	5.688 din
	Kom. podj. Vič	5.179 din
	Kom. servis Kr.	4.493 din
	Univerzal Lj.	5.689 din
	Gradles Mb	3.912 din
	Pleskar Ptuj	5.476 din
Montaža:	IMP	6.803 din
	Tekol	6.255 din
	Cevovod	5.968 din
Projektivna:	Elektroprojekt	6.052 din
	Slov. projekt	5.842 din
	Ind. biro	5.465 din
	Investbiro Kp	5.468 din
	Pr. nizke gr.	4.971 din

Najvišji OD so bili z nekaj izjemami v drugih — manjših podjetjih.

Projekt Mb	8.840 din
Konstruktor Mb	8.255 din
Termika Ljubljana	8.030 din
Gradis Ljubljana	7.609 din
Grosuplje	7.546 din
LUZ Ljubljana	7.500 din
Primorje Ajdovščina	7.429 din
Obnova Ljubljana	7.274 din
Ingrad Celje	7.131 din
IMOS Ljubljana	6.914 din

Vidimo, da niso izplačevali najvišjih OD v največjih pa tudi ne v najbolj uspešnih podjetjih iz svojih dejavnosti.

Primerjave med podjetji na primer Projekt Mb in Slovenija projekt ter Elektroprojekt Ljubljana iz projektive ali med Termiko Ljubljana in IMP Ljubljana iz montaže kažejo, da pomenijo vsa prizadevanja družbe za zmanjševanje razponov in najvišjih OD za nekatere organizacije ne dosti več kot veter, ki bo ponehal. Ali bo res? Slej ko prej bodo morali odnehati v prizadetih podjetjih, če ne bodo hoteli poleg zakonitih sankcij doživeti tudi javno grajo (glej 64. člen sporazuma).

Slika je dejansko še slabša, če primerjamo najvišje OD iz vseh sporazumov Slovenije. Med desetimi najvišjimi so kar trije „naši“. Projekt Mb celo na prvem mestu (!), Konstruktor Mb na tretjem in Termika Lj. na sedmem mestu med vsemi delovnimi organizacijami Slovenije!

Žal ti podatki močno poslabšujejo celovito oceno, ki bi bila lahko dokaj ugodna za delovne organizacije iz gradbeništva. Projektiva v celoti na primer je po podatkih SDK povečala poprečne mesečne OD od predlanskega do lanskega tričetrtletja od 3.436 na

3.573 din ali za 4 % ali — kot smo že omenili — najmanj med vsemi panogami! Nasprotno pa so se najnižji povprečni OD v obrtni panogi proizvodnje gradbenega materiala povečali na 1.445 din, kar predstavlja porast na najnižje OD iz predhodnega leta za 28 %!

To so bili z merili sporazuma hoteni rezultati, ki izhajajo iz mase OD. Zato je res neugodno, da pri posameznih OD nekateri ne spoštujejo sporazuma, kar vpliva na slabo mnenje nekaterih odgovornih dejavnikov v republiki o gradbincih.

PREDLOGI

dopolnitev in sprememb sporazuma

Z analizo smo ugotovili, da so po merilih sporazuma podpisnice zagotovile tako delitev dohodka, ki ustreza določilom 4. člena sporazuma, to je akumulativnejšo delitveno razmerje pri večjem dohodku (na uro) in odvisnost OD od rezultatov dela. Hkrati so podpisnice sporazuma z uresničitvijo 2. člena sporazuma uresničile tudi izvajanje 2. člena republiškega zakona o samoupravnem spozumevanju.

Iz analize in delovanja meril sporazuma sledi tudi ugotovitev, da je bila višina sredstev za osebno in skupno porabo skoraj v celoti odvisna predvsem od doseženega uspeha (PČD/h) in v zelo neznameniti meri od umetne kategorije KOD ter od izvedenega merila iz KOD, to je od faktorja stimulacije.

Sistem delovanja sporazuma v celoti odgovarja ugotovitvam, stališčem in sklepom 31. seje CK ZKS.

V prvem poglavju v točki 3.2 se ugotavlja: „Pa tudi merilo za oblikovanje dela sredstev za osebne dohodke v odvisnosti od poslovnih rezultatov je večinoma zastavljeno tako, da zanemarija živo delo kot svojo osnovo in da so delavci samo udeleženi v dobičku (s faktorjem stimulacije — op. pisca), ne da bi tudi odločali o delitvi dohodka“.

V tretjem poglavju v točki 1.3 pa se ugotavlja: „Osnove in merila za oblikovanje dela sredstev za osebne dohodke je potrebno dopolniti. Družbenoekonomski položaj delavcev v sistemu dohodka mora biti tak, da bodo odločali o delitvi celotnega dohodka, o tem, koliko je mogoče nameniti za osebno in skupno porabo ter koliko za akumulacijo oziroma za druge družbene potrebe. Zaradi učinkov, ki jih pogojuje pojmovanje faktorja stimulacije, je potrebno ta naziv odpraviti.“

Bistvo sistema delovanja velikega števila samoupravnih sporazumov je v tem, da temelji na KOD z vsemi nepravilnostmi, ki jih omenjena stališča CK navajajo v prvem poglavju v točki 3.2.

Posamezni sporazumi omogočajo zelo visoke KOD bodisi zaradi dokajšnje svobode pri razvrščanju (ta se sedaj prenaša tudi za umske delavce) bodisi zaradi umetno postavljenih visokih pogojev dela, ki jih je (nekateri) akceptirala tudi verifikacijska komisija. Gre zlasti za sporazume, kjer kljub relativno visokim OD ne dosežajo KOD!

Na take KOD, ki predstavljajo tri četrtine in več osebnih dohodkov (tudi prek 100 % OD) se prišteva (zida) faktor stimulacije, največkrat izračunan s formulo dobička.

Kljub sporni družbeni vlogi takega faktorja stimulacije, pa ima največji vpliv na oblikovanje OD neekonomska kategorija — KOD.

Sporazumu v gradbeništvu pridajo KOD mesto in vlogo kot jim jih namenijo stališča CK v III. poglavju v točki 1.2. V celoti bomo uresničili ta stališča s od KIG predlaganim načinom razvrščanja in izobraževanja delavcev in z uresničitvijo 67. člena obstoječega sporazuma — sistemizacija, analitična ocena delovnih mest in normativni dela.

Tako opredeljeni KOD pa bodo samo eden od kriterijev delitve in kar je najvažnejše, ne najpomembnejši! Najpomembnejši ostaja slej ko prej dohodek in delilno razmerje.

Predlagamo, da delilno razmerje izhaja:

1. iz doseženih rezultatov z usmeritvijo nadaljnega izboljšanja akumulativne sposobnosti podpisnic

2. in medrepubliškega družbenega dogovora o načelih za usklajevanje delitve dohodka in osnov ter kriterijev politike osebnih dohodkov.

Drugo izhodišče je za gradbince še posebej pomembno, ker smo v dosednji praksi prav v Sloveniji zaradi bistveno drugačnih (od republike prisiljenih) meril od meril gradbincev v drugih republikah doživljali (in še doživljamo) slabe posledice neenotnega trga, izhajajočega iz različnih sistemov delitve.

V celoti nameravamo uresničiti zlasti 5. točki (predloga) dogovora, ki pravi:

„Dogovor izhaja iz načela, da organizacija, ki ustvari boljše rezultat od poprečja v gospodarstvu republike (v našem sporazumu: od poprečja v dejavnosti — op. pisca), mora izdajati procentualno več za sklade od poprečja kot tudi, da ustvarja višje povprečne osebne dohodke, pri čemer mora biti rast skladov progresivnejša — in obratno.“

V drugačni obliki zahteva to tudi resolucija o družbenoekonomski politiki in razvoju SR Slovenije ter neposrednih nalogah v letu 1973 (UL SRS št. 54-400/72). V III. poglavju v 8. točki piše: „V samoupravne sporazume o delitvi dohodka in osebnih dohodkov bo potrebno vgraditi določila, s katerimi bo zagotovljena uresničitev ciljev tega dokumenta, da bodo sredstva za osebne in skupno porabo v TOZD rasla počasneje od dohodka za delitev“.

V IV. poglavju v 2. točki pa piše: „... z omejitvijo rasti osebnih dohodkov na stopnjo, ki bo za okoli 4 poene počasnejša od naraščanja dohodka za delitev v organizacijah združenega dela, bo zagotovljena hitrejša rast skladov v gospodarstvu, tako da bi celotna povečana akumulacija zaradi vseh naštetih ukrepov bila v letu 1973 za okoli 36 % večja od tiste v letu 1972.“

Zahteve medrepubliškega dogovora in še posebej zahteve republiške resolucije menimo uresničiti s poenostavljenim sistemom treh točk s preprosto enačbo.

19. člen sporazuma, po katerem se deli dohodek na sredstva za osebno in skupno porabo in na sklade, določa v 3. točki višino OD s pomočjo metodologije. V metodologiji bi po predlogu odpadlo računanje KOD/h in parametrov, uporabili pa bi enačbe, ki bi zamenjale koordinate točk iz 49. člena in sicer:

<i>Operativa in vodne skupnosti</i>	$OD/h = PČD/h \times 0,544 + 5,20$
<i>Obrat</i>	$OD/h = PČD/h \times 0,520 + 5,53$
<i>Montaža</i>	$OD/h = PČD/h \times 0,550 + 5,56$
<i>IGM-del</i>	$OD/h = PČD/h \times 0,640 + 3,70$
<i>Projektivna merjenje zemljišč in združenja</i>	$OD/h = PČD/h \times 0,597 + 6,68$

Preizkus:

1. Operativa kot najštevilnejša dejavnost v sporazumu.

Gibanje uspeha PČD/h	PČD/h	ind.	OD/h	ind.	skladi na uro	ind.	delilno razmerje
<i>Podpoprečen uspeh</i>	16, —	80	13,90	86	2,10	54	87 : 13
<i>Povprečen uspeh</i>	20, —	100	16,08	100	3,92	100	80 : 20
<i>Nadpoprečen uspeh</i>	24, —	120	18,26	114	5,74	146	76 : 24

Resolucija predvideva, da se pri porastu OD za 14 % poveša dohodek oz. družbeni proizvod za 18 %, skladi pa 36 %. Iz našega primera se vidi, da poraste dohodek za 20 %, skladi pa za 46 %.

2. Projektiva kot najbolj izpostavljena dejavnost

Gibanje uspeha PČD/h	PČD/h	ind.	OD/h	ind.	skladi/h	ind.	delilno razmerje
<i>podpoprečen uspeh</i>	26,40	80	22,44	85	3,96	60	85 : 15
<i>povprečen uspeh</i>	33, —	100	26,38	100	6,62	100	80 : 20
<i>nadpoprečen uspeh</i>	39,60	120	30,32	115	9,28	140	77 : 23

Tudi v tej dejavnosti je zagotovljena hitrejša rast dohodka (za 5 poenov hitrejša kot OD; v resoluciji 4 poene) in skladov (40 % namesto 36 %) kot osebnih dohodkov in sicer najmanj v takih proporcijah kot se zahteva v omenjeni republiški resoluciji in medrepubliškem dogovoru.

Tako izračunani OD (OD/h se pomnoži z urami) se korigirajo navzgor ali navzdol še s stimulacijo iz rentabilnosti — pač glede na to ali je organizacija dosegla nadpoprečno ali podpoprečno rentabilnost, to je donosnost vloženih sredstev.

Predlog dajemo v razpravo v varianti. Po prvi varianti bi ostal sistem nespremenjen, stimulacija iz rentabilnosti bi se računala po obrazcu iz 17. in 18. člena. Po drugi varianti bi obrazec poenostavili tako, da bi v števec vpisali samo PČD. Tako bi v števec vpisali znesek iz zap. št. 20 obrazca DRD, v imenovalc pa znesek iz zap. št. 1 obrazca DRD.

Dejavnost	I.varianta: nesprem. metod.: PČD + AP - KOD	II.varianta: enostavn. metod.: PČD
	VS	VS
Operativa	0,475	0,83
Obrat	0,566	1,06
Vodne skupnosti	0,832	1,31
Montaza	0,629	1,00
IGM - del	0,429	0,61
Projektivna	0,964	1,67
Merjenje zemljišč	0,697	1,12
Združenja	0,964	1,67

Pred dokončnim obračunom sredstev za osebno in skupno porabo je treba po 4. točki 49. člena napraviti še preizkus, če izračunani OD na pog. NK delavca ne presegajo dovoljene meje.

Zaradi dviga izhodiščne najnižje osnove za 100 din predlagamo, da se poviša tudi meja za OD na pog. NK delavca za najmanj 100 din, to je od 1.300 na 1.400 dinarjev. Kolikor bo republiški dogovor takšen, da se dvigne najnižja osnova na 1.000 ali 1.100 din, je treba ustrezno prilagoditi tudi zgornjo omejitev OD/pNK.

Sestav najvišjih sredstev za osebno in skupno porabo na pog. NK delavca v gradbeništvu je takle:

Osnova	900 din	1 000 din
Hrana	60 din	60 din
Regres za dopust	50 din	50 din
Pogoji 17,1%	154 din	171 din
Stimulacija 25%	225 din	250 din
Skupaj	1 389 din	1 531 din

Kvalif. oz. izbor. skupina	obstoječe stanje
1. NK delavec	(800) 900
2. PK delavec	(950) 1050
3. PU delavec	(1050) 1150
4. K delavec	1350
5. VK delavec	1150
6. NS delavec	(1080) 1180
7. SS delavec	1700
8. VSS delavec-I.stop.	2000
9. VSS delavec-II.stop.	2400
10. VS delavec magister	2800
11. VS delavec - doktor	

Učinka predloga ni moč izračunati zaradi drugačne možnosti razvrščanja vseh skupin. Predlog je razviden iz posebne priloge, to je iz pisma KIG (št. 68-73 z dne 9. januarja 1973) nadzornemu odboru.

Kolikor zaradi računske primerjave ne upoštevamo prej omejeno spremembo v razvrščanju, potem bi povzročil predloženi KOD povečanje kvalifikacijskega količnika od 1,61 na 1,71. KOD v masi bi se povečali poprečno za 6,5 % ali poprečno za 82 din na zaposlenega.

Predlog KIG za razvrščanje delavcev za izračun KOD smo že dali podpisnicam v obravnavo. Dolžni smo ostali še nekaj pojasnil.

1. V skupini NK delavcev ostanejo delavci (del delavcev) lahko tudi še po 4 mesecih, če jih ustrezno samoupravno telo zaradi njihovih podpoprečnih delovnih rezultatov ne razvrsti v skupino PK delavcev. Doba, koliko časa naj ostanejo podpoprečni NK delavci v tej skupini, ni omejena. Del delavcev lahko ostane zaradi psihofizičnih in delovnih lastnosti vseskozi v skupini NK delavcev.

2. Razvrstitev oziroma prevedba NK delavca mora biti natančno določena v samoupravnem aktu delovne organizacije. Opredeljena mora biti vloga kadrovske službe, izobraževalnih institucij, ustreznega samoupravnega telesa. Z željo, da bi bil profil PK delavca enak v vsem slovenskem gradbeništvu, bi bilo potrebno, da bi KIG pred-

Po omenjeni resoluciji se KOD v začetku leta ne valorizirajo. Termin v začetku leta ni opredeljen, vendar izhaja iz sintagme, da začetek leta ne more pomeniti na primer prvega polletja. Po 21. členu predloga medrepubliškega dogovora o načelih za usklajevanje delitve dohodka in osnovah ter kriterijih politike osebnih dohodkov (nadalje: medrepubliškega dogovora) so podpisniki (republike in AP) dogovora soglasni najkasneje do konca marca 1973 sprejeti potrebne spremembe in dopolnitve dogovorov oz. zakonov. 11. člen medrepubliškega dogovora pravi, da naj bi znašali najnižji OD 55 % od poprečnega OD v republiki iz predhodnega leta. V SR Sloveniji bi to zneslo nekaj manj kot 1100 din (2000 x 0,55).

Nadaljnji razlog za določitev ustreznejše višine najnižjega OD je sklep konferenc slovenskih sindikatov (še iz leta 1971), da naj bodo najnižji OD 1000 din. Po posebni akciji sindikatov se je lani ta sklep tudi skoraj v celoti uresničil; uresničil v taki meri, da imamo zdaj malo kolektivov, ki imajo delavce z nižjimi OD kot 1100 din.

Iz navedenih razlogov, še posebej pa zaradi zmanjševanja socialnih razlik, izhaja sklep, po katerem bi morali znašati KOD za najnižjo skupino od 1. aprila dalje najmanj 1000 do 1100 din.

V tem primeru bi pomenil porast osnove za najnižjo skupino glede na nivo pred spremembo družbenega dogovora (od 800 na 900 din) 25 %, to je od 800 na 1000 din.

Porast osnov drugih kvalifikacijskih skupin bi moral biti zaradi omejenih najvišjih OD tak, da bi ostal nivo najvišje, to je VIII. skupine (doktor znanosti) nespremenjen, to je na višini 3000 dinarjev na mesec (indeks 300). Vmesne kvalifikacijske skupine oz. karakteristične poklice je treba porazdeliti po metodi analitične ocene delovnih mest (glej III. poglavje točko 1.2 stališč in sklepov 31. seje CK ZKS).

Po obstoječem sporazumu v gradbeništvu (67. člen) so podpisnice dolžne do konca leta 1973 izdelati analitično oceno delovnih mest. Do tedaj predlagamo, da se vmesne kvalifikacijske skupine porazdelijo z internolacijo glede na sedanjo razvrstitev kot sled:

indeks	predlog	indeks	din/h
(100) 113	1.000	125 (100)	5,50
(119) 131	1.140	143 (114)	6,25
(131) 144	1.240	155 (124)	6,80
169	1.430	179 (143)	7,85
194	1.620	203 (162)	8,90
(135) 148	1.270	159 (127)	7,00
213	1.760	220 (176)	9,70
250	2.040	255 (204)	11,20
300	2.430	304 (243)	13,40
350	2.810	351 (281)	15,50
	3.000	375 (300)	16,50

ložil poseben sporazum, v katerem bi bil določen postopek, kriteriji in ostalo, kar bi naj bilo enotno pri prevedbi delavcev. To je tolikanj pomembnejše, ker gre tudi za prevedbe iz PK v PU delavce in še naprej.

3b Delavec, ki je uspešno opravil izpit za PU delavca, mora opraviti tudi najmanj eno leto prakse. To določilo bi bilo treba glede na izkušnje nekaterih kolektivov natančneje opredeliti, tako da se enoletna praksa računa od položenega teoretičnega dela izpita dalje. Po enem letu se polaga praktičen del izpita, nakar šele (po uspešnem opravljenem praktičnem izpitu) dobi delavec potrdilo, da je PU delavec.

Ta potrdila — spričevala naj bi bila v slovenskem gradbeništvu enotna, različna bi bila samo po žigu in podpisu izobraževalne institucije — znotraj ali zunaj podjetij, v vsakem primeru pa od KIG priznanih ustanov (izobraževalni centri npr.)

3c To možnost je treba tudi po mnenju sestavljavcev omejiti na določen čas. Na primer do leta 1980. Po tem letu, na primer, ne bi več dopuščali možnosti, da nekoga samo zaradi let prevedemo v višjo kvalifikacijsko skupino. To velja še v večji meri za višjo kvalifikacijsko skupino (glej možnost pod 4c).

4. Pred skupino kvalificiranih delavcev pa vendar po skupini PU delavcev, to je včerajšnjih sposobnejših PK delavcev, bi morali po-

znati še skupino priučenih industrijskih delavcev v gradbeništvu. V taki skupini bi morali biti samo nekateri poklici najožjega profila. Gre za poklice, ki jih bo z razvojem gradbene tehnologije in delitve dela vedno več. Nekaj primerov: industrijski betoner v industrijskem obratu — betonarni (samo vgrajuje beton s pomočjo komprimacijskih priprav); krivilec železa v mehaniziranem obratu — železokrivnici (samo krivi armaturo po povsem določenem stroju); gradbeni montažer na objektu (samo montira velikoserijske elemente na terenu s pomočjo strojnih priprav) in tako naprej.

Gre za delavce v poklicih, za katere ni poklicnih šol, obvladajo pa posamezna opravila, ki so se jih priučili. Taki delavci, ki jih je zdaj zlasti v manjših nespecializiranih podjetjih še zelo malo ali nič, ne morejo biti enaki niti PU delavcem (včerašnjim PK delavcem) niti jih ne moremo šteti za kvalificirane delavce. Zato bi kazalo vnesti skupini PU-I (priučenih — industrijskih) delavcev, ki bi jih podjetja letos tudi posebej obravnavala in razvrstila s pomočjo analitične ocene, da bi dobili za leto 1974 kar najbolj ustrezne skupine oziroma poklice za novo razporeditev delavcev po 12. členu sporazuma.

5. Osnutek programa za VK delavce je že izdelan. Tako bomo imeli po daljšem času neurejenosti glede priznavanja visoke kvalifikacije spet priliko, da bodo sposobni kvalificirani delavci tudi formalno imeli možnost pridobiti si visoko kvalifikacijo.

6. Danes imamo v kolektivih delovodje, ki nimajo delovodske šole, nekateri niti priznane visoke kvalifikacije. Po tolmačenju predstavnikov KIG velja za take primere določilo v točki 6—10 za umske delavce, ki pravi, da je možno prevesti delavca v delovodjo le, če ima priznano visoko kvalifikacijo (uspešno opravljen izpit), če je starejši od 35 let, poleg tega pa še 6 let in 2 leti prakse. Skupaj torej zaokroženo 45 let. Lahko bi se dogovorili, da bi brez teh zahtev priznali kvalifikacijo delovodij tudi starejšim delavcem, ki uspešno opravljajo delovodski poklic in so starejši kot 50 let, vendar največ do leta 1980.

7. Za umske delavce je povzet predlog po posebni republiški strokovni komisiji, ki je bila ustanovljena z namenom, da predloži merila za določitev zneskov KOD in za razvrščanje delavcev ob izračunu teh sredstev. Ta komisija je predložila (22. septembra 1972), da se pri izračunu sredstev za KOD lahko za posameznega delavca upošteva praviloma le za eno stopnjo višja strokovna usposobljenost, kot jo ima, če opravlja delo, za katero nima zahtevane strokovne usposobljenosti. To naj bi veljalo za vse delavce, tudi za ročne. PU delavec na primer ne more biti razvrščen za VK delavca, četudi opravlja delo VK delavca!

Zaradi želje v republiki po poenotenem načinu razvrščanja delavcev in zaradi predvidenih stališč verifikacijske komisije, bi bilo oportuno, da tudi mi osvojimo ta predlog, to je možnost razvrstitve največ za eno kvalifikacijsko skupino.

Na koncu naj k pojasnilom predloga KIG posredujemo še nekatere zamisli, ki bi jih kazalo osvojiti.

Predložen način razvrščanja bi najprej — to je po osvojitvi v slovenskem gradbeništvu — predložili zveznim gradbenim institucijam z namenom, da bi poenotili kvalifikacijske oz. poklicne profile v vsem jugoslovanskem gradbeništvu.

Predlog bi posredovali tudi ostalim panogam v SR Sloveniji z enakim namenom. Kolikor bi se sporazumeli v takih okvirih, bi dosegli večji red in enotnost na področju izobraževanja in kadrovanja, kar bi med drugim pomagalo tudi pri izboljševanju politike nagrajevanja in zmanjševanju fluktuacije.

V to akcijo bi pritegnili tudi delavske univerze, predvsem pa ustrezne šolske institucije (zavod in sekretariat za šolstvo).

Za najvišje osebne dohodke (nadalje: NOD) imamo nekaj znanih stališč, ki jih lahko s pridom uporabimo.

1. Za normalni delovni učinek (dogovorjeni PČD/h po panogah) sme znašati NOD največ 6000 din, za nadporečen uspeh pa največ 7500 din;

2. predlogi strokovne skupine podpisnic za ugotavljanje NOD. Ta skupina je vzela kot izhodiščni NOD 3500 din. Pri izhodiščno najnižjem OD 1000 din dobimo odnos med NOD in najnižjim OD 3,5:1. Nadalje skupina smatra, da je možno upoštevati dva osnovna kriterija za razvrščanje OZD pri določanju NOD:

- velikost OZD, ki se v glavnem odraža v številu zaposlenih, vrednosti osnovnih sredstev ter v poslovnem rezultatu in
- kvalifikacijski sestav zaposlenih.

Število zaposlenih, vključno s kvalif. sestavom, določamo s številom pogojno NK delavcev. Poslovni rezultat smo že doslej določali s PČD/h. Dodaten kriterij — vrednost osnovnih sredstev je v gradbenem sporazumu za določanje NOD zelo težko pravilno in pravično uporabiti — če nočemo zapletenih izračunov z večjim številom različnih kategorij oz. konstant. V sporazum so vključeni tako zavodi, združenja, projektanti, kot gradbena operativa in industrija, ki jih s poenostavljenim kriterijem (vključujoč vanj tudi sredstva) ni moč uporabiti;

3. Merila za ugotavljanje NOD, ki jih predlaga Žnidar Rihard. Predlog je za nas manj uporaben iz naslednjih razlogov:

a) merila temeljijo na faktorju stimulacije, ki ga naš sporazum ne vsebuje niti ga ne predlagamo v prihodnje (glej stališča CK ZKS);

b) velikost delovne organizacije določa s seštevanjem dinarjev (poslovnih sredstev) in ljudi (števila ljudi). Gre za nenavadno umetno sestavljeno merilo, s katerim naj računamo stvarne NOD.

c) konstanta za inštitute, biroje in združenja naj bi znašala 100, za vse ostale pa 2000, kot da so delovne organizacije iz prvih treh taksativno naštetih panog 20-krat različne za določanje NOD in kot da ni vmesnih panog;

č) NOD v elektroindustrijskem podjetju s 15.000 delavci, ki je srednje uspešno (FS = 12,5 %) bi znašal 6750 din, v Železarni s 6000 delavci pa 6409 din; v gradbeništvu bi zaradi nižje vrednosti sredstev znašal NOD v največjem podjetju pri FS = 12,5 % nekaj čez 6000 din; v kovinskem podjetju s 300 delavci bi znašal NOD pri najvišjem uspehu (FS = 25 %) 4950 din;

Zanimivo je, da avtor trdi, da so v predlogih strokovne skupine (pod 2) takšne pomanjkljivosti, da je možno uporabljati samo merila, ki jih predlaga avtor;

4. Dosedanje merilo za ugotavljanje NOD (25. člen sporazuma) je pokazalo nekaj hib in prednosti. Hibe so bile zlasti tele:

a) najnižji odnos med najvišjim in najnižjim OD je znašal 5:1, kar je preveč;

b) merilo je dalo preveliko težo številu zaposlenih in premajhno težo poslovnemu uspehu;

c) premalo natančno je bil določen izbor delavcev z najnižjimi OD.

Kot prednost naj omenimo kriterij najnižji OD, od katerega je odvisen NOD;

a) delavci z NOD so se zanimali za delavce (po imenu in priimku) z najnižjimi OD, kar je bila prej redkost (in ne le to, potrduili so se, da so se najnižji OD močnejše povišali);

b) odvisnost NOD od najnižjih OD zelo močno zmanjšuje socialne razlike, odvisne od nagrajevanja;

c) kriterij je kolektive iz gradbenega sporazuma primoral zasledovati najvišje in najnižje OD preden so to zahtevale družbeno-politične skupnosti od vseh kolektivov in jim s tem omogočil predčasno naravnati politiko delitve OD v družbene okvire.

Upoštevajoč navedbe predlagamo naslednji obrazec:

$$\text{NOD} = (3,5 + \text{PČD/h} \times \frac{p \text{ NK}}{10.000}) \times \text{najnižji OD}$$

Za normalni delovni učinek (uspeh), to je pri nižjem PČD/h od dogovorjenega, sme znašati NOD največ 6000 dinarjev; ne glede na nadporečen učinek in velikost pa 7500 dinarjev.

Dosedanja konstanta je znašala 3500, zmanjšana s količnikom 0,10 dejansko 35.000. S faktorjem 1,10 smo doslej množili tudi PČD/h, s čimer smo zmanjševali pomen uspeha pri določevanju NOD. Konstanta 10.000 je zaokroženo število, ki smo ga dobili tako, da smo pri poprečno velikem gradbenem, montažnem, projektantskem podjetju (enoti) računali s poprečnim uspehom in s predvidenim najnižjim OD ter dobili približno 6000 dinarjev — za poprečen uspeh.

P r i m e r:

gradbeno podjetje (enota oz. TOZD) s 600 zaposlenimi, PČD/h = 20 din in 1100 din najnižji OD.

$$\text{NOD} = (3,5 + 20 \times \frac{600 \times 1,67}{10.000}) \times 1100 = 6050 \text{ din.}$$

Montažno podjetje (enota oz. TOZD) z 200 zaposlenimi PČD/h je 30 din in 1250 din najnižji OD.

$$\text{NOD} = (3,5 + 30 \times \frac{200 \times 1,85}{10.000}) \times 1250 = 5900 \text{ din.}$$

Projektantsko podjetje (enota oz. TOZD) s 75 zaposlenimi PČD/h je 35 din in 1400 din najnižji OD.

$$\text{NOD} = (3,5 + 35 \frac{75 \times 2,50}{10.000}) 1400 = 5830 \text{ din}$$

Zaradi primerjave osvežimo nekaj dejansko izplačanih NOD:

Podjetje	Število zaposlenih	NOD I-IX/72
GP Dravograd	545	5987
Projekt Kranj	975	5887
Kraški zidar Sežana	376	5855
SFP Rogaška Slatina	476	5308
Instalacije Ljubljana	295	6428
Tegrad Ljubljana	255	5853
Elektra Maribor	150	5485
Elektroprojekt Ljubljana	178	6052
Slovenija projekt Ljubljana	164	5842
Invest biro Koper	102	5468
Industr. biro Ljubljana	133	5465

Dosedanje določilo je veljalo za NOD kot tudi za najnižji OD delavca v polnem delovnem času, vendar je bilo nekaj nejasnosti in nepravilnosti. Poln delovni čas pomeni 182 ur na mesec ali 2184 ur na leto.

Vprašanje: ali se upošteva tudi delavca, ki je imel samo eno ali sedem ur manj od polnega delovnega časa? Pri negativnem odgovoru bi bilo možno, da se določilo izigra tako pri NOD kot najnižjem OD s tem, da prizadeti delavec en dan izostane zaradi prehlada — na primer — in že ga izločimo iz spiska delavcev z najvišjimi ali najnižjimi OD.

Zaradi usklajenosti in primerljivosti podatkov predlagamo, da povzamemo kriterij statistika pri izboru delavcev za najvišje in najnižje OD (obrazec RAD-1). Po tem kriteriju upoštevamo v izbor vse delavce, ki so imeli najmanj 160 plačanih ur na mesec. Tako določilo bi predložili za NOD tudi republiški komisiji, ki naj bi ga vnesla v zakon ali družbeni dogovor zaradi poenotenja in primerljivosti podatkov.

Nadalje predlagamo spremembo 20. člena sporazuma.

Za razreševanje stanovanjskih problemov predlagamo povišanje prispevne stopnje od 4 na 6 %.

Za regresiranje prehrane in letnega dopusta ter za ostale potrebe, naštetje v tretji in četrti alineji 20. člena predlagamo namesto sedanjih kvantifikacij povzetek 15. člena predloga medrepubliškega dogovora in sicer:

Prejemki delavcev iz sredstev skupne porabe, namenjeni za osebno in skupno porabo delavcev, ne morejo biti večji od poprečnega OD ustvarjenega v republiki v preteklem letu. Od tega se izvemajo: dotacije menzam, sredstva za izobraževanje, pomoč družinam bolnega ali umrlega delavca in nagrade odpravnine delavcem ob upokojitvi.

Pri lanskih poprečnih OD okoli 2000 dinarjev, bi to pomenilo, da lahko namenimo za osebno in skupno porabo največ (2000:12) okoli 165 dinarjev na mesec.

Doslej smo imeli 50 din za regres dopusta in 60 din za regres hrane, to je 110 dinarjev. V celoti je naš sporazum dopuščal 1 + 1,5 % od bruto OD v te namene. Pri 2000 din neto OD, to je približno 3000 din bruto, predstavlja 2,5 % vsega 75 din na mesec. To je komaj (75:100x100) 45 % predvidenega z medrepubliškim dogovorom. Res je, da določa dogovor zgornjo mejo, naša odstotka pa spodnjo mejo.

Predlagamo, da spodnjo mejo pomaknemo od sedanjih 1 + 1,5 % na 2 + 2 %, to je na 60+60 = 120 din minimalno na mesec na zaposlenega.

Po tolmačenju predstavnika SDK knjigovodjem podpisnic sporazuma pomenijo boni za hrano gotovino, ki se po določilu družbenega dogovora ne sme izplačevati. Pogoji za regresiranje hrane je torej plačilo regresa za hrano neposredno. Regres za letni dopust in sredstva za dotacije počitniškim domovom smejo znašati največ 55 % poprečnih OD, to je 1100 dinarjev na zaposlenega.

Četrta točka 27. člena sporazuma obravnava minulo delo. Minulo delo predstavlja tudi sedma točka, lahko pa tudi osma točka. Kazalo bi, da vse možne oblike nagrajevanja za minulo delo vnese-

mo v poseben člen sporazuma. Podpisnicam predlagamo, da vnese-mo v sporazum taka merila, ki so jih v nekaterih kolektivih že uspešno uporabili. Zato naj kolektivi ob priliki razprav o teh predlogih sporočijo nadzornemu odboru svoja merila oziroma predloge za minulo delo, ki jih bomo po možnosti tudi kot merila sporazuma.

Ob tej priliki naj razjasnimo različno tolmačenje odpravnine. Ta naj bi znašala največ dva poprečna mesečna osebna dohodka na zaposlenega. Nejasnosti je več.

Katero dobo vračunati v poprečni OD? Praviloma naj bi bilo to preteklo leto. Kolikor pa samoupravni akt opredeli dobo drugače, je možno vzeti kot poprečje tudi zadnjo obračunsko dobo. Na primer, če gre delavec v pokoj v drugem polletju, se lahko vzamejo poprečni OD iz prvega polletja tekočega leta; ali če gre delavec v pokoj ob koncu leta, se lahko vzamejo poprečni OD iz prvega tritrtletja tekočega leta — seveda, če tako predvidi samoupravni akt.

Kaj predstavlja poprečni OD na zaposlenega? V nobenem primeru niso poprečni OD zaposlenega, saj bi bila v tem primeru beseda „na“ povsem odveč. Najmanj kar lahko uporabimo, je poprečje OZD. Tendence, zlasti v sindikatu so, da bi vzeli pri računanju odpravnine poprečni OD v republiki ne le v podjetju ali še nižje, v enoti ali celo posameznika.

Prejemki delavcev iz materialnih stroškov naj bi se po naših predlogih spremenili v precejšnji meri. Največ predlogov izhaja iz že omenjenega predloga medrepubliškega dogovora.

Najvišja dnevica za službena potovanja znaša 150 dinarjev. Kolikor se stroški za prenočišče plačajo posebej, sme znašati najvišja dnevica 100 dinarjev.

Dnevica za potovanje v tujino se še naprej določa po predpisih, ki veljajo za delavce upravnih organov. Kadar se delavcu stroški za prenočevanje priznajo posebej, se dnevica zniža za 30 %.

Nadomestilo za delo na terenu (terenski dodatek) sme znašati največ 30 % od dnevnice za službeno potovanje v domovini — 150 x 0,30 = 45 din na dan. Pri ugotavljanju višine odstotka oziroma terenskega dodatka se mora upoštevati stopnja organiziranosti nastanitve in prehrane delavcev, to je višina dejanskih povečanih stroškov po metodologiji sporazuma.

Odpraviti bomo morali kolizijo med členoma 36. in 37. sporazuma. Doslej ni bilo iz nobene organizacije konkretne iniciative za spremembo zveznega družbenega dogovora o terenskem dodatku, ki nas v prvem členu obvezuje, da s sporazumom prevzamemo njegova določila. V drugem členu dogovora je določilo, da pripada terenski dodatek delavcu za bivanje in delo na gradbišču zunaj svojega stalnega prebivališča. In dalje. Za delavce, ki se vsak dan vračajo v svoje stalno prebivališče, je treba urediti vprašanje nadomestila stroškov, ki jih imajo zaradi oddaljenosti gradbišča od svojega stalnega prebivališča. Te stroške moramo torej rešiti s povračilom stroškov za prevoz na delo (41. člen).

Naj še dodamo, da samo v Sloveniji plačujemo terenski dodatek delavcem, ki prebivajo in delajo v istem kraju.

Za težje pogoje dela na gradbišču (terenu) je treba zagotoviti ustrezno plačilo s pomočjo analitične ocene delovnih mest (četrti zahteva — pogoji dela). Tako bo imel praviloma, na primer, zidar višjo obračunsko osnovo kot, na primer, strojni ključavničar — zaradi pogojev dela na gradbišču (terenu) in ne glede na to, da tudi mnogo težje kadrujemo zidarje, tesarje in podobne poklice kot strojne ključavničarje, mehanike in podobne poklice.

Iz 37. člena izhajajoči povečani stroški morajo biti pokriti za selitev in postavljanje jedilnic s strani podjetja iz pripravljalnih del, za prevoz hrane in za povečane stroške hrane sploh iz regresa za hrano, za pogoje dela pa, kot rečeno, iz obračunske osnove.

S tem bodo izenačeni delavci iz istih krajev, stanujoči v istih domovih; različni so samo glede na to, da eden dela v delavnici, drugi pa na gradbišču. Izenačeni ne bodo edino v obračunski osnovi, ker so delovni pogoji drugačni.

Dodatek za ločeno življenje sme znašati največ deset dnevnic. To predstavlja največ 10 x 150 = 1500 din na mesec oziroma največ 50 din na dan.

Višina znižane dnevnice se bo tako kot doslej tudi poslej — podobno kot višina terenskega dodatka — izračunavala na podlagi dejanskih povečanih stroškov za prebivanje in delo na terenu.

Odnos med znižano dnevnicco in dnevnicco (brez prenočišča) je znašal do spremembe nekaj manj kot 55 %. Pri nespremenjenem odnosu bi znašala najvišja znižana dnevica tedaj 55 din na dan. Za

prenočišče bi podjetja krila dejanske stroške prenočevanja, vendar ne več kot polovico dnevnice, to je 50 dinarjev.

Povračilo za uporabo lastnega avtomobila v službene namene ostaja po predlogu medrepubliškega dogovora nespremenjeno, to je 0,90 din za prevožen kilometer.

V predzadnje poglavje sporazuma — postopek za samoupravno sporazumevanje — bomo morali natančneje opredeliti vlogo in naloge nadzornega odbora ali skupne komisije podpisnic kot se predlaga ime za tak organ.

Nadalje bomo morali uskladiti sankcije sporazuma s sankcijami kot jih zahtevajo spremembe družbenega dogovora.

Prav tako bomo morali vnesti določilo, da s tem sporazumom povzemamo tudi stališča vsakoletnega republiškega dokumenta, ki določa politiko delitve in nagrajevanja.

Dogovoriti se bomo morali tudi za tesnejše sodelovanje z ostalimi gradbinci iz drugih republik, še posebej iz Hrvatske in BiH. Najpomembnejša določila bomo morali uskladiti. Razmisлити je tudi treba (v razpravi) o možnosti, da tudi naš sporazum, tako kot hrvaški, vnese posebno poglavje — ugotavljanje (in ne le delitev) dohodka. Dobeseden naslov sporazuma sosednje republike glasi: Samoupravni sporazum o uvjetima stjecanja dohotka i osnovama i mjerilima za rasporedjivanje dohotka i raspodjeli osobnih dohodaka u OOUR iz oblasti gradjevinarstva — grana gradnja na području SR Hrvatske.

Iz citiranega naslova se med drugim vidi, da se sporazum nanaša na TOZD in ne OZD (podjetja), čeprav ga podpisujejo delegati podjetij na te TOZD.

Ne glede na to bomo morali tudi v našem sporazumu upoštevati ustavna dopolnila in stališča večkrat omenjene seje CK ZKS. Zato

je prav, da na koncu posebej naglasimo, da podjetja, zlasti pa sindikalne organizacije, v njih naredijo vse, da bo sodelovalo v razpravi kar največje možno število delavcev.

Ne le zato, ker tako mora biti, marveč tudi zato, ker bodo sprejeta merila sporazuma obvezovala temeljne organizacije in ne podjetij. Sporazumi med TOZD bodo lahko sicer določili, da TOZD pooblastijo skupen organ upravljanja za določene funkcije, vendar na osnovi vsakokratnega predhodnega soglasja vseh TOZD.

Iz drugega poglavja stališč točke 3.2 pa še povzemamo: „V obdobju, ko se TOZD šele oblikujejo, naj bodo organizirani nosilci sporazumevanja delovne enote, dislocirani obrati in druge enote, ki imajo že sedaj pravico ugotavljanja in delitve dohodka oziroma, ki bodo z ustreznimi začasnimi akti delavskih svetov dobili to pravico.“

Predlogi so napisani v poljudnem in ne v pravniskem jeziku zato, ker želimo olajšati delo tistim delavcem, ki bodo pojasnjevali delavcem te predloge v razpravi. Zato je tekst teh pripomb ponekod obširnejši, ker vsebuje še obrazložitve in pojasnila. Šele na podlagi rezultatov razprave bomo pripravili prečiščen tekst predloga samoupravnega sporazuma.

Ob prizadevnosti kolektivov je odvisno, kdaj bomo uspeli zbrati vse predloge, pripraviti sporazum in ga predložiti kolektivom, nato pa komisiji v potrditev. V najboljšem primeru bomo to uspeli v mesecu aprilu.

Nadzorni odbor
za izvajanje samoupravnega sporazuma v gradbeništvu
zanj predsednik NO:
DAVORIN GRŽINIČ

Zap. št.	Vrsta podatka	I-XII. 71	I-IX. 72	IMP Dejavnost za obdobje I-IX. 72 v %	Indeks celotne dejavnosti	Indeks za IMP
1	Poprečno upor. posl. sredstva	211.912	304.161	67.2	143,5	146,4
3	Poprečno št. zaposl. delavcev					
	— na osnovi meseč. stanj	4.601	4.963	50.9	107,9	110,3*
4	— na osnovi delovnih ur	5.640	5.417	52.1	96,1	105,4
5	Poprečno število pNK delavcev	9.185	9.371	52.5	102,0	106,7
6	Obračuni bruto KOD	128.184	99.227	50.7	77,4	78,18
7	Realizirani bruto KOD	127.191	95.693	51.0	75.2	76,83
8	Pop.št.zaposl.delav.iz ur glede na faktur.realizacijo	5.235	5.196	52.7	99,3	103,6
9	Poprečno st.pNK delavcev glede na faktur. realizacijo	9.115	8.974	53.2	98,4	105,1
18	Amortizacija iznad minim.st.	5.663	8.925	91.7	157,6	179,7
20	Dohodek po zakonu - PČD	266.446	228.323	57.5	85,7	80,6
22	Minim akumulacija po s.s.	56.364	61.919	64.8	109,8	93,8
25	Sredstva za OD iz stimulacije	71.039	61.292	60.5	86,3	74,8
26	Dogovor.sredstva skup.porabe	6.206	4.763	43.9	76,8	65,8
27	Dogovorj.oseb.in skup.poraba	204.435	161.748	54.4	79,1	75,7
28	Razporejeni del dohodka za OD	171.547	138.794	52.3	80,9	75,9
29	Porablj.sredstva skup.porabe	4.434	3.275	47.8	73,9	89,4
30	Razpor.oseb.in skup.poraba	175.981	142.069	52.2	80,7	76,1
31	Osnova zaprispevek rep.rezerv	—	600		2podjetji	
35	Dosežena akumulacija	81.503	86.049	66.4	105,5	95,0
42	Količnik realiziranih KOD	0.99	0.96			

Vtisi iz Frankfurta

Frankfurtski sejem sanitarne, ogrevalne in klimatske tehnike je za nami. V podjetju je povzročil precej razpravljanja med udeleženci ekskurzije, tistim, ki so se morali truditi okoli organizacije potovanja, urejanja posameznih skupin in drugih podrobnosti, ki spremljajo tako množično potovanje, pa je prispeval nemalo sivih las. Med temi je imela prav gotovo največ skrbi direktorjeva tajnica Tončka in je zato verjetno tudi najbolj vesela, da je sejem za nami.

Sejem v Frankfurtu, ki je le vsako drugo leto, je v Evropi eden najbolj znanih. Na tem sejmu sem bil prvič in zato lahko svojo sodbo o sejmu dajem le na osnovi tega obiska. Zdi se mi, da ima ta sejem, tako kot vsi ostali evropski sejmi, svoje specifično nacionalno obelježje. Večino razstavljalcev predstavljajo nemška podjetja in le sem ter tja zasledite tuje podjetje, pa naj bo to francosko, italijansko, švica, švedsko ali angleško. V tem pogledu se mi zdi ta sejem podoben sejmu v Angliji, kjer pa je obratno možno najti le angleške firme in so vse ostale izredno redke. Verjetno je podobno stanje tudi na Interklimi v Parizu. Nam pa ta večina nemških razstavljalcev kar ustreza, saj so nam prav te firme zaradi trgovanja ali sodelovanja najbolj poznane, nemške norme pa kar domače.

Sejem je trajal od 28. marca do 1. aprila. Vsak dan je bil odprt od 9. do 18. ure.

Tistim, ki še niso bili v Frankfurtu, naj povem, da je sejemsko gorišče prostora nekaj manj kot v Zagrebu, izkoriščen pa je mnogo bolj. Nekateri paviljoni na Zagrebškem sejmu so namreč bolj informativni, kot npr. ruski, ameriški, kitajski, južno-

ameriški in so namenjeni, po domače rečeno, bolj rado-vednežem kot pa komercialistom in tehnikom. Tega pa v Frankfurtu ni. Paviljoni so natlačeni samo s proizvajalci, in sicer izključno naše stroke.

Če si želite tak sejem temeljito ogledati, potem je pa dva dni za ves sejem le bolj malo. Na žalost človek po nekaj urah intenzivnega ogledovanja ni več zmožen normalnega dojemanja, interese za posamezne detajle pa popusti. Zase lahko povem, da sem bil po petih urah že pošteno zdelan in sem moral napraviti kratko pavzo, da sem potem lahko izkoristil še tri ure za ogledovanje. Ker pa smo že vsi udeleženci pričakovali, da si v podrobnosti sejma ne bo mogoče ogledati, smo si sejem razdelili po strokah. Vsak udeleženec sejma je že doma prejel razmeroma ozko področje, primerno razpoložljivemu času za ogled. S tako razdelitvijo pa se je nekako dalo. Svoje specialno področje si je vsak lahko ogledal, ko je bil še spočit, ostala pa tedaj, ko so noge postale težke, torbe z nabranimi prospekti pa še težje!

Celotno sejmišče je bilo razdeljeno po strokah in paviljonih takole:

1. — Kuhinje, oprema kuhinj, gospodinjski aparati
2. — cevi, pribor, sanitarni vozli, oprema, orodje
3. — keramika za sanitarije ter sanitarne armature, priprava tople vode
4. — sanitarne armature, oprema sanitarnih predmetov
5. — ogrevalna tehnika, kotli, gorilci, regulacijske armature
- 5a — črpalke ogrevalne tehnike, oljni in plinski gorilci, regulacijska tehnika, rezervoarji, gorilni aparati
6. — ogrevalni pribor, grelci, armature, izmenjevalci
7. — oprema delavnic, oprema monterjev, orodje
8. — klimatske in prezračevalne naprave, elementi naprav, bazenska tehnika, saune, tehnika obdelave vode za razne namene.

Razen teh večjih objektov pa so manjše paviljone zasledla večja podjetja, npr. Parasant, Krupp, Siemens. Skupno je razstavljalo preko 900 razstavljalcev, med temi seveda velika večina manjših podjetij, srečali pa smo seveda vse večje nemške firme sanitarne tehnike.

Med posameznimi proizvajalci je čutili precej kopiranja. Tako je bilo pri proizvajalcih kotlov in gorilcev mogoče videti pod različnimi firmami izredno podobne proizvode. Ne kopirajo pa samo oblike, pač pa tudi barve. Oranžna barva, ki jo je verjetno eden od prvih uporabil pri nas dobro znani Viessmann, je postala skoraj pravilo. Povezava izven meja Nemčije pa ne funkcionira tako dobro. Za primer naj navedem cevovode z vgrajeno žico za električno ugotavljanje mesta napake na cevovodu. V Frankfurtu so bili prikazani kot novost, čeprav sem isto stvar že pred leti videl v Londonu. Precej časa je potreboval tudi sistem za izkoriščanje povratne vode, da se je preselil iz Švedske v Nemčijo. Določene novosti, kot npr. nerjavne cevi za vodovod v Franciji, naprave za hitro predelavo odpadnih vod ter vakuumski kanalizacijski sistemi na Švedskem, izolacije, lepila, pritrdilni čepi ter izredno lahke izvedbe v Ameriki pa so še tudi v Nemčiji tuje.

Pri ogledu sejma v Frankfurtu lahko povzamemo ves razvoj v ogrevalni in sanitarni tehniki s sledečimi ugotovitvami:

— V sanitarno tehniko čedalje bolj prodira plastika: ne samo cevi za hladno vodo, pač pa tudi okrasni predmeti ter sanitarni predmeti izpodrivajo ostale materiale.

— Elektronika in elektronska regulacija se ne omejuje več samo na regulacijo, pač pa že na krmljenje tudi v sanitarni tehniki (iztoki, pipe itd.).

— Poudarek na pripravi vode: filtracija, kemična obdelava je iz leta v leto večji.

— Kot gorivo prevladujeta pri kotlih izključno olje in plin.

— Kompaktnost kotlov je čedalje večja; priprava vode v kotlu je ogrevalno ločena v posebej regulirana in varovana.

— Čedalje več firm se ukvarja z regulacijsko tehniko, bodisi z direktnimi tipali ali pa z elektronom.

— Pri klimatskih napravah je, kakor kaže, tudi dovolj donosnega dela, saj se ukvarja z izdelavo manjših klimatskih naprav vedno več proizvajalcev.

— Grelna telesa niso več v ospredju pri razstavi; opaziti pa je bilo več proizvajalcev aluminijastih radiatorjev.

— V vsej instalacijski teh-

niko, kopališča, telovadnice, orodje).

— Stalna skrb za ekonomičnost je pripeljala do izkoriščanja toplote odpadnih plinov pri klimatskih napravah.

Podrobnih novosti, ki so jih prikazale posamezne firme, ne nameravam navajati na tem mestu. So preveč tehnične in zato za širši krog bralcev manj zanimive.

Na koncu naj povem le to, da je obisk takega sejma za vsakega tehničnega človeka prav gotovo koristen. Če drugega ne vidi, pa vsekakor to, koliko bolj enostavno je montersko delo v deželi, kjer vam na vsakem koraku ponujajo posebne materiale in delovne pripomočke. Pridobi tudi na samozavesti, saj vidi, kako smo tudi pri nas napre-

Internationale Ausstellung

Zish

Sanitär
Heizung
Klima

Frankfurt a. M. 28.3. bis 1.4.1973

niki je opaziti težnjo čim bolj poenostaviti montažna dela ter težišče dela prenesti iz zgradbe v delavnico: to pomeni čim večjo predfabrikacijo z uporabo nekvalificirane delovne sile ter pomožnega orodja.

— Dvig standarda pomeni tudi povečane zahteve naročnika za opremljenost stanovanjskih prostorov ter zlasti za rekreacijski del (saune,

dovali in v čem smo se približali gospodarsko bolj razvitim državam. Ogled takega sejma pa lahko še bolj koristi, če že doma izkoristimo vsa mogoča sredstva, da spoznamo probleme stroke tako po teoretični kot tudi po praktični strani ter da stalno sledimo razvoju v svetu. Če bo obisk Frankfurta prinesel to spoznanje vsaj določenemu številu naših obiskovalcev, ki jih ni bilo malo, potem se obisk prav gotovo ni samo enkrat, ampak dvakrat splačal.

INŽ. MIKLAJŽ KRIZAN

Interni razglas

Razglašamo prosto delovno mesto operaterja sistema IBM 3 v biroju za organizacijo in mehanografijo

Delo se opravlja v dveh izmenah, pogoji za zasedbo tega delovnega mesta pa so naslednji:

- a) končana tehniška srednja šola elektro-smeri ali končana gimnazija ter 2 leti prakse ali končana šola za KV delavce elektro-smeri in 8 let prakse,
- b) vsaj delno znanje angleškega jezika,
- c) uspešno opravljen IBM — test.

Osební dohodki po pravilniku o delitvi OD. Prijave sprejema kadrovska služba podjetja.

Zbiramo nove vajence

Spet je prišel čas, ko se bo začelo šolsko leto, to pa je tudi čas, ko pri našem podjetju sprejemamo v uk nove vajence. S tem si hočemo zagotoviti pomladitev

bodočega kadra.

S potrebami in v soglasju s posameznimi obrati so proučena spodaj navedena vajenska mesta:

ZA DELOVNE ENOTE V LJUBLJANI:

monter centralne kurjave
vodovodni instalater
monter klima-naprav
elektroinstalater za jaki tok
elektroinstalater za šibki tok
ključavničar
strojni ključavničar
kovinostругar
kovinobrusilec
orodjar
rezkalec
modelar
izolaterji
trgovci tehniških strok
RTV-mehanik

30 učnih mest
20 učnih mest
20 učnih mest
40 učnih mest
3 učna mesta
35 učnih mest
1 učno mesto
6 učnih mest
1 učno mesto
1 učno mesto
1 učno mesto
1 učno mesto
3 učna mesta
6 učnih mest
3 učna mesta

ZA DELOVNO ENOTO V MARIBORU:

monter centralne kurjave
vodovodni instalater
monter klima-naprav

12 učnih mest
6 učnih mest
12 učnih mest

ZA DELOVNO ENOTO V KOPRU:

monter centralne kurjave
vodovodni instalater
monter klima-naprav

12 učnih mest
5 učnih mest
2 učni mesti

ZA DELOVNO ENOTO V IDRIJI:

ključavničar

5 učnih mest

ZA LIVARNO V IVANČNI GORICI:

livar
strugar

6 učnih mest
1 učno mesto

Kandidati, ki želijo postati naši vajenci, morajo izpolnjevati naslednje pogoje:

— da so dopolnili 14 let, vendar ne smejo biti starejši od 18 let,

— da so dokončali osemletko,

— da so duševno in telesno zdravi ter sposobni za izučitev poklica, ki so si ga izbrali.

Kandidati bodo zdravniško pregledani pri našem zdravniku.

Kandidat mora za sprejem v uk predložiti naslednje dokumente:

— prošnjo
— spričevalo o dokončani osemletki
— rojstni list.

V času učne dobe prejema vajenci nagrado, ki znaša za:

I. letnik 500 din
II. letnik 550 din
III. letnik 600 din

Poleg redne mesečne nagrade dobijo učenci še giblivi del nagrade, do katerega so upravičeni, če so v šoli ali pri delu dosegli:

— odličen uspeh — še 40 % od osnovne nagrade,
— prav dober uspeh — še 30 % od osnovne nagrade,
— dober uspeh — še 20 % od osnovne nagrade.

Vajenec je udeležen tudi pri skupinskih normi.

Vajencem, ki niso doma iz Ljubljane ali iz bližnje okolice in nimajo možnosti stanovati pri svojcih ali znancih v Ljubljani, preskrbi podjetje po možnosti oskrbo v enem izmed internatov v Ljubljani. Stroške za oskrbo v internatu krije vajenec v pretežni meri iz svoje nagrade.

Prijave sprejemamo do 15. junija 1973, in sicer:

— za delovne enote v Ljubljani in Livarno v Ivančni gorici: kadrovske oddelke podjetja, Ljubljana, Titova 37;

— za delovno enoto v Mariboru: IMP — obrat Maribor, Maribor, Gregorčičeva 17,

— za delovno enoto v Kopru: IMP — obrat Koper, Koper, Ul. 15. maja 4;

— za delovno enoto v Idriji: IMP — tovarna Idrija, Idrija, Vojkova 4.

V interesu vsakega člana naše delovne skupnosti je, da pridobimo zadostno število dobrih, delovnih in poštenih fantov, ki bodo sposobni izučiti se enega izmed naših poklicev in ki bodo pozneje v tem poklicu pri našem podjetju tudi delali. Izkušnje iz preteklih let namreč povedo, da stopi v uk mnogo fantov, ki za to nimajo interesa ali pa ga med učenjem izgubijo. S takimi navadno razderemo učno pogodbo. Veliko število pa je tudi takih, ki se sicer izučijo, vendar čez nekaj let zapustijo podjetje.

Zato pri izbiri novega naščaja sodelujemo vsi!

Prosimo, da vsak prek svojih sorodnikov in znancev vpliva na dobre in delovne fante, ki končujejo osemletko, naj se prijavijo za uk pri našem podjetju.

Tako bomo imeli priložnost zagotoviti ustrezno število vajencev v podjetju in izbrati najboljše.

FRANC LOPATIČ

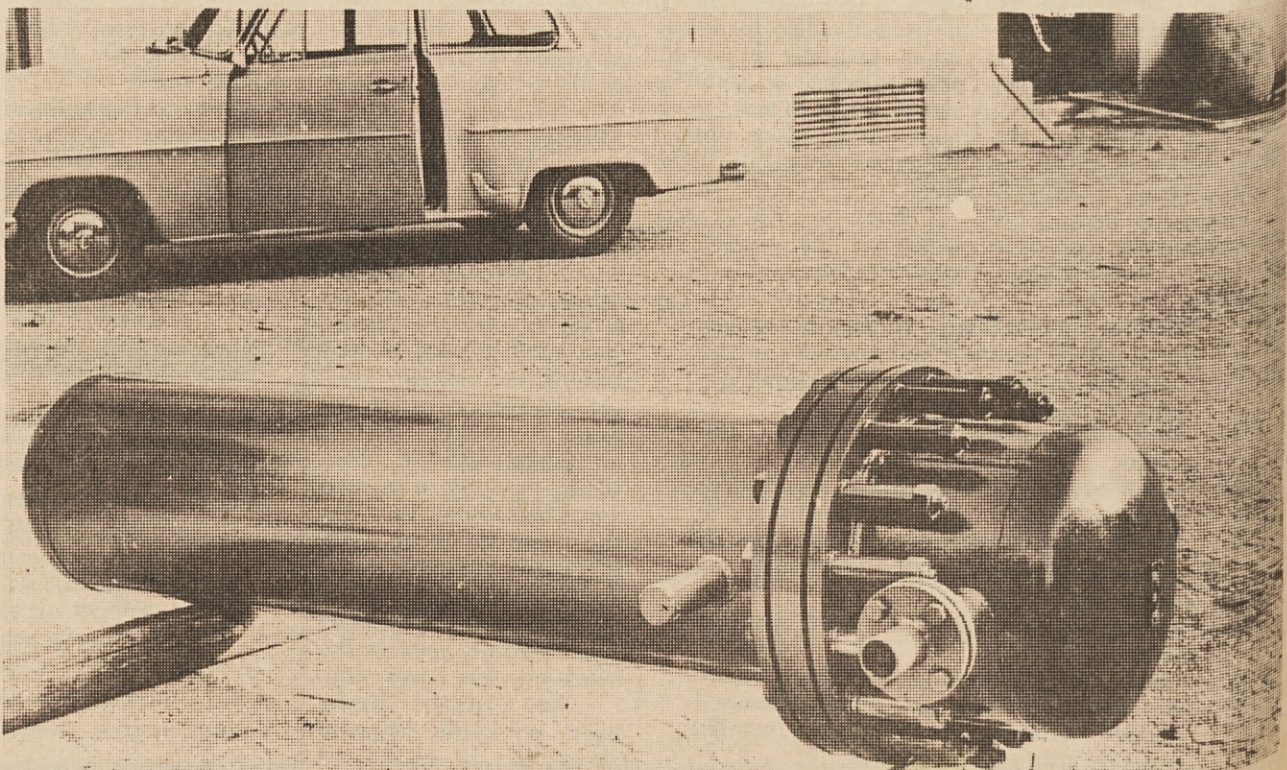
Toplotni izmenjevalnik — protitočnik

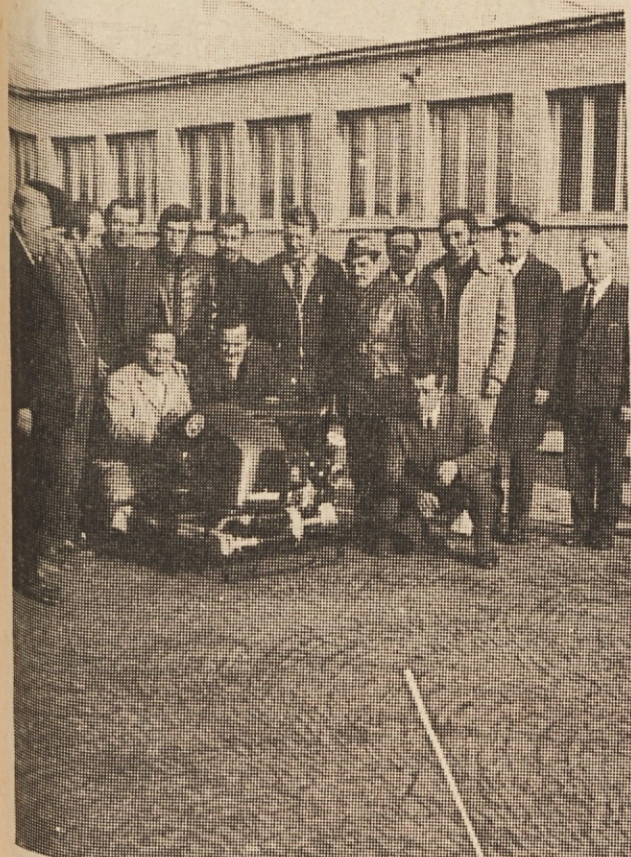
Uspešno gasilsko društvo na Trati

Gasilsko društvo Tovarne Trata, ki deluje in je vpisano v register kot industrijsko gasilsko društvo, je na svojem III. občnem zboru dne 5. marca 1973 pregledalo aktivnost članstva in društva kot celote v preteklem letu.

Občnega zbora so se udeležili predstavniki naslednjih društev: Litostroja, občinske gasilske zveze, gasilskega društva Šentvid, občinskega odbora Rdečega križa in se službe za varstvo pri delu podjetja. Njihova udeležba nam pove, da se je društvo afirmiralo tudi na širšem območju občine Šiška.

Iz poročila, ki ga je podal poveljnik društva Slavko Hrzenjak, je razvidno, da šteje društvo danes 21 aktiv-





NA SINDIKALNEM PRVENSTVU LJUBLJANE

Naši šahisti vzdržali v II. ligi

Letošnjo zimo so šahisti našega podjetja že drugič poskušali srečo v II. ligi sindikalnega šahovskega prvenstva Ljubljane. Cilj jim je bil obstanek v tej družbi, ki jim je pred dvema letoma zaradi nezadostnega šahovskega znanja neusmiljeno pokazala pot skozi vrata v III. ligo.

Tudi letos začetek ni obetal kaj dobrega, saj je bila ekipa po dveh odigranih dvobojih krepko zasidrana na zadnjem mestu lestvice z vsega dvema točkama od 12 možnih. Po dokaj nesrečnem porazu z ekipo PTT (rezultat je bil 2:4) so še šahisti ekipe Pavao Morgan, za katero je na prvi deski nastopil mednarodni mojster Milan Vidmar mlajši, iznajdljivo kaznovali napake, nebudnost in podobne slabosti naših kar z rezultatom 6:0.

Alarm je bil dan in naša ekipa, ki je kar trikrat nastopila brez svojega drugega najmočnejšega igralca Matjaža Mačka, je v naslednjem kolu zabeležila visokozmag nad ekipo Železničar II s 4,5:1,5.

Teden dni kasneje so naši šahisti v dvoboju z drugim najmočnejšim moštvom v ligi, ekipo Avtomontaže, spet zabeležili poraz z 2:4, čeprav so bili zaradi nepazljive igre mojstrskega kandidata Praznika v topovski končnici na prvi deski proti Miranu

Mihelčiču že blizu neodločenega izida. No, Mihelčič napak nasprotnika ni izkoristil in Praznik je s svojo zmago dosegel zma-

Partija med Mihelčičem (beli) in Ribnikarjem (črni) je tekla takole: 1. e4, Sf6, 2. Sc3, d6, 3. d4, g6, 4. f4, Lg7, 5. Sf3, 0-0, 6. Lc4?, c6, 7. 0-0, b5, 8. Ld3, e6, 9. e5, Se8, 10. Se4, f5, 11. Sg3, Sa6, 12. c3, Sac7, 13. Kh1, dxe5, 14. fxe5, a6, 15. b3!, Sd5, 16. De1, Sec7, 17. c4, Sb6, 18. La3!, Te8, 19. Da5, Tb8, 20. Lc5, Sd7, 21. Ld6, Sb6, 22. Tac1, Ld7, 23. a4, bxc4, 24. bxc4, Lf8, 25. Tb1, Sba8, 26. Dc5, Txb1, 27. Txb1, Lh6, 28. Da7!, Lc8, 29. Tb8, Dd7, 30. c5!, Kf7, 31. Lc4!, Le3, 32. Txa8, Sxa8, 33. Dxa8, Db7, 34. Dxb7, Lxb7, 36. Se2, g5, 36. g3, h5, 37. Kg2, Ta8, 38. h4, Tg8, 39. Sxg5+, Lxg5, 40. hxg5, Tg5, 41. Kh3, Lc8?, 42. Sf4, Tg4?, 43. Le2, a5?, 44. Lxg4, hxg4, 45. Kh4 in črni se vda.

Le neodločen rezultat z ekipo Veletekstila v predzadnjem kolu je šahiste naše ekipe pred dvobojem zadnjega kola z ekipo Slovenija-cesta postavil pred neprijetno dolžnost: zmagati vsaj minimalno, a za vsako ceno. Na srečo je prišla do izraza precejšnja izenačenost v šahovskem znanju vseh 6 igralcev naše ekipe, tako da je ekipa IMP po 5 končanih partijah z zmagami Martina Škofa, Franca Dolničarja in Alojza Zalarja na zadnjih treh deskah povedla s 3:2. V preostali partiji je Mihelčič proti prvokategorniku Ribnikarju kljub slabo igrani otvoritvi (Pirčeva obramba) v srednji igri dosegel boljši položaj, utrdil središče ter osvojil dva konja za trdnjavo. Ribnikar mu je zaradi trmaste igre na zmago olajšal posel in IMP je dvoboj dobilo kar s 4:2.

Za ekipo našega podjetja so nastopali: Miran Mihelčič, ki je osvojil 1,5 točke od 6 možnih, Matjaž Maček 1 (3), Venčeslav Mišček 2 (6), Martin Škof 3 (6), Franc Dolničar 3,5 (6), Alojz Zalar 3,5 (6) in Časlav Stankovič 1 (3).

Objavljamo tudi končno tabelo turnirja.

Nasprotniki, ki čakajo IMP prihodnje leto, bodo po vsej verjetnosti naslednji: Elektropjekt, Karel Jeraj I, Železničar II, PTT, Veletekstil, Svoboda-Stožice in Komet.

Vsled precejšnjega šahovskega znanja igralcev v teh ekipah ponovno pozivamo vse tiste naše delavce, ki se s šahom že ukvarjajo, da se nam pridružijo na naših šahovskih večerih, ki so praviloma vsako sredo od 18. ure dalje v sejni sobi podjetja, Ljubljana, Titova 37/VII.

MIRAN MIHELČIČ

podjetju oz. tovarni priznanje za udeležbo v krvodajalskih akcijah in organiziranje teh akcij.

Ob zaključku zbora so sprejeli program dela za leto 1973, ki bo člane gasilskega društva še bolj usposobilo za izvrševanje njihovih nalog.

V letošnjem letu so člani gasilske enote uspešno pogasili 2 požara, ki sta nastala predvsem zaradi premajhne pazljivosti nekaterih članov kolektiva.

Ker je društvo danes že dokaj dobro opremljeno, je bil na zboru sprejet poziv, naj se v gasilsko društvo včlanijo še drugi člani kolektiva, ki jih delovanje v gasilski enoti veseli.

RUDI BUKOVAC

Vrstni red	EKIPA	1	2	3	4	5	6	7	Skupaj točk
1	Pavao Morgan		3	3½	5	4½	6	4½	26 ½
2	Avtomontaža	3		2½	4½	4	4	3½	21½
3	Železničar II	2½	3½		1½	3	1½	5	17
4	PTT	1	1½	4½		3	4	2	16
5	Veletekstil	1½	2	3	3		3	3	15½
6	IMP	0	2	4½	2	3		4	15½
7	Slovenija ceste	1½	2½	1	4	3	2		14

nih članov, ki so se v letu 1972 nenehno usposabljali na vajah in tečajih. O svojem delu in obvladanju sodobne tehnike gašenja požarov so seznanili celotni kolektiv, ki jih danes tudi spodbuja k delu.

Njihovo aktivnost je bilo čutiti tudi zunaj obrata. Sodelovali so na VII. kongresu gasilskih društev Slovenije v Murski Soboti. Udeležili so se proslave in parade. Sodelovali so v tekmovanju ob 20-letnici obstoja gasilskega društva Litostroj. Prav tako so se maja lanskega leta udeležili pohoda ob žici okupirane Ljubljane.

Med samim zborom je tehnični direktor Anton Pančur izročil društvu gasilsko motoriko Rosenbauer. Ob prevzemu so člani društva dali zagotovilo, da bodo svojo aktivnost vsestransko pospešili s preventivo, gašenjem morebitnih požarov in nenehnim usposabljanjem.

Navzoči predstavniki pa so dali v svojih nagovorih priznanje članom gasilske enote, ki so v tako kratkem času svojega obstoja svojo delavnost prenesli na širše območje in je danes znana vsem gasilskim društvom občine Šiška.

Predstavniki Rdečega križa pa je na zboru podelil

PRILAGAJANJE SAMOUPRAVNE UREDITVE
SAMOUPRAVNIM SPREMENBAM

Veliko zanimanje in dobra seznanjenost

Prvo obdobje oblikovanja samoupravnega sporazuma je za nami. Obravnava v delovnih skupnostih posameznih obratov je pokazala, da obstajata veliko zanimanje in interes za prilagajanje notranje samoupravne ureditve ustavnim spremembam ter da je velika večina zaposlenih dobro seznanjena z bistvenimi elementi temeljnih organizacij združenega dela.

Osnutek samoupravnega sporazuma je bil obravnavar na zborih delovnih skupnosti, obratnih delavskih svetih in v družbenopolitičnih organizacijah, tako da lahko govorimo ne samo o vsebinsko izčrpni obravnavi, ampak tudi o zelo množični udeležbi delavcev na teh sestankih.

Ce pogledamo, katere določbe osnutka samoupravnega sporazuma so bile največkrat predmet diskusije, potem lahko kaj hitro ugotovimo, da so bili razpravljalci predhodno dobro seznanjeni z bistvenimi elementi nove ustavne ureditve, predvsem kar zadeva temeljne organizacije združenega dela, njihova medsebojna razmerja in združevanje na podlagi samoupravnega sporazuma.

Brez dvoma je bila najbolj izčrpno in največkrat obravnavana določba, ki govori o združevanju sredstev. Ob tem so bili podani številni predlogi za spremembo oz.

dopolnitev čl. 38 osnutka sporazuma, ki govori o 30 % združevanju dela dohodka v skupne sklade podjetja. Na prvem mestu je treba omeniti pripombe, da je ta odstotek za združevanje sredstev previsok ter da naj bi se sredstva združevala na podlagi vsakoletnega dogovora vse TOZD glede na predvidene potrebe v prihodnjem letu. Enak postopek naj bi veljal tudi za uporabo tako

združenih sredstev. Odklonilnega stališča do združevanja sredstev ni bilo zaslediti, nasprotno so nekateri zbori poudarjeno odobraval tako združevanje kot močan element ekonomske moči podjetja kot celote, v določenih primerih pa tudi kot izraz solidarnosti vseh članov delovne skupnosti.

S tem v zvezi so bile predlagane nujne dopolnitve tistih določb osnutka sporazuma, ki govori o pokrievanju morebitnih izgub iz združenih sredstev in o udeležbi pri sanaciji tistih TOZD, ki bi prišle zaradi premajhne uspešnosti v težavi in ne bi mogle izpolnje-

vati svojih obveznosti. Obravnavane določbe so nedvomno pomanjkljive, ker ne predvidevajo ukrepov za tiste primere, pri katerih je do slabih poslovnih rezultatov prišlo iz subjektivnih vzrokov.

Na več zborih je bila kritično obravnavana določba, ki pravi, da se skupne strokovne službe oblikujejo kot ena od temeljnih organizacij združenega dela. Večina pripomb gre v tej smeri, da skupne strokovne službe ne bi smele biti TOZD in da bi se razmerja med skupnimi strokovnimi službami in ostalimi TOZD urejevala na podlagi posebnih dogovorov. Na ta način naj bi se določala predvsem vrsta skupnih nalog, njihov obseg ter način izvrševanja in financiranja. V obravnavi sicer ni bilo navedenih določnejših nalogov, zakaj naj skupne strokovne službe ne bi bile TOZD, bila pa je prisotna misel, da bi skupne strokovne službe morale biti organizirane samo tako, da bi v celoti in kvalitetno izpolnjevale skupne naloge. V tem primeru pa sama oblika samoupravnega statuta skupnih strokovnih služb ne bi bila več sporna. V taki ali drugačni obliki so tudi delavcem skupnih strokovnih služb zagotovljene vse samoupravne pravice.

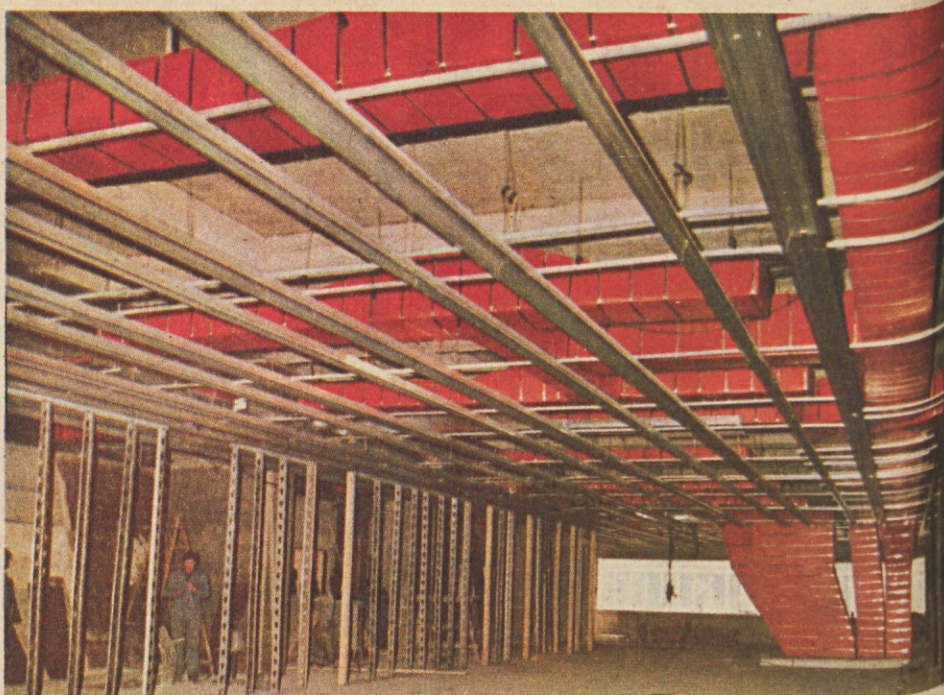
Glede pravnega statusa TOZD tudi sama obravnava ni dala določnega in dokončnega stališča. Dilema: TOZD pravna oseba ali ne, je deloma pogojena tudi s tem, da zakonski predpisi s tega področja še niso v celoti usklajeni z ustavnimi spremembami ter da tudi teoretična razmišljanja o tem vprašanju niso dala še dokončnega odgovora. Na zborih delovnih ljudi je slej ko prej prevladovalo mnenje, da je nastop podjetja kot celote poslovno učinkovitejši. Prav tako en sam žiro račun za celo podjetje zagotavlja večjo stopnjo likvidnosti, kot bi bila v primeru, če bi vsaka TOZD imela

svoj žiro račun. Da pa bi se ustvarila še jasnejša razmerja glede angažiranja obratnih sredstev, bo treba organizirati v okviru podjetja tako imenovano interne banko, v kateri bi vsaka TOZD imela svoj interni žiro račun. S tem bi bilo v celoti onemogočeno nekontrolirano prelivanje sredstev TOZD, kar bi sicer lahko povzročalo nepotrebne spore.

Samoupravni sporazum o združitvi dela in sredstev bo vseboval le temeljne določbe o urejanju samoupravnih in ekonomskih razmerij med TOZD. Konkretizacija teh temeljnih razmerij, kakor tudi podrobnejše pristojnosti organov upravljanja v TOZD in skupnih organov ter postopke za uveljavljanje dogovorjenih medsebojnih pravic in dolžnosti pa bo vseboval statut. V obravnavi se je večkrat pokazalo, da predstavljata ta akta zaključeno celoto in da je umestno obravnavati ju skupaj. V obdobju, ko je tekla javna obravnava o osnutku samoupravnega sporazuma, je bil izdelan tudi osnutek statuta, tako da bo v drugi fazi oblikovanja in obravnavanja samoupravnega sporazuma, to je v fazi usklajevanja stališč posameznih delovnih skupnosti, mogoče upoštevati tudi predvidene določbe statuta.

Na podlagi vseh pripomb, predlogov in dopolnitev, ki jih je dala javna obravnava osnutka samoupravnega sporazuma, lahko ugotovimo, da je prva faza oblikovanja tega dokumenta uspešno opravljena ter da lahko v najkrajšem roku pričakujemo dokončno obravnavo in sprejem na zborih delovnih ljudi.

J. S.



Montaža klima naprav
in elektroinstalacij v
novi ljubljanski bol-
nišnici

Serija TV pretvor-
nikov 10 W

