

VSEM DELAVCEM DEKORATIVNE IN POSLOVNIM PARTNERJEM ČESTITAMO ZA 27. APRIL – DAN OF IN 1. MAJ – PRAZNIK DELA IN VAM ŽELIMO PRIJETNE PRAZNIKE!

Druženopolitične organizacije, samoupravni organi, poslovodni organi, uredništvo glasila Dekorativne



Inženjski biro končal analizo stanja poslovnih funkcij v Dekorativni

Idealno ozračje za nova pota Dekorativne

Inženjski biro iz Zagreba, katerega sodelavci so januarja pričeli z analizo stanja poslovnih funkcij (proizvodnje, planiranja, prodaje, financ, nabave itn.) v Dekorativni je v dogovorjenem času končal z delom in dal poročilo o opravljenih analizah, ugotovitvah ter predlogih. O vsem tem bo v Dekorativni gotovo še veliko govorenja, zato bi se v tem prispevku omejili zgolj na najosnovnejša dognanja.

Pogovarjali smo se z dr. Vladimирjem Oreškovićem, rednim profesorjem Tehnološke fakultete v Zagrebu, ki ga je Inženjski biro pritegnil k sodelovanju kot svetnika za analizo Dekorativne z vidika tehnološke in organizacijske problematike ter v lu-

či novih trendov na tržišču. Dr. Orešković je študiral na Dunaju in v Bonu, doktoriral v Dresdenu in učil po vsem svetu. Na zagrebški Tehnološki fakulteti vodi Katedro za procese tkanja in konstrukcijo tkanin. (Toliko za podkrepitev tehtnosti njegovih besed).

»S čimmanjšimi stroški proizvesti čimbolj kakovostno in lepo blago ter ga nato prodati za čimveč denarja, ki bi ga potem vložili v nove tehnologije. S to idejo sem se lotil te naloge, pa s tem, da sem prepričan, da je gibal vsega motiviranost ljudi, da kar najbolje zaslužijo, da delajo v čimboljših pogojih ter da so ponosni na svoje izdelke, vse skupaj v eni Nadaljevanje na str. 2.

O novem statutu

V tej številki objavljamo osnutek novega statuta, ki je usklajen z določili konec lanskega leta sprejetega Zakona o podjetjih. Uskladitev z novim zakonom ni prepuščena prosti presoji, ampak je obvezna. Delovna organizacija se lahko svobodno odloči le o tem, kdaj bo to storila – ali takoj ali kasneje, vendar najkasneje leta 1991. Nekatere delovne organizacije so to že storile, druge se na to še pripravljajo. Kaže pa, da bo z novim letom le malo delovnih organizacij ostalo organiziranih po starem Zakonu o združenem delu, ki več kot očitno ni opravičil pričakovanj ob njegovem sprejemu.

Sklep o pričetku priprav novega statuta je bil sprejet na seji delavskega sveta 27. februarja s ciljem, da bi s prvim julijem postali enovito podjetje. Sorazmerno hitro uskladitev z Zakonom o podjetjih nam narekuje potreba, da za izboljšanje učinkovitosti našega poslovanja izpeljemo hkrati s sprejemom novega statuta tudi notranjo reorganizacijo in s tem ustvarimo pogoje za rešitev iz krize, v katero smo zašli. Za prvi julij in ne za kateri drug datum pa smo se odločili zato, da bi se izognili dvojnemu delu pri izdelavi bilance. Zakon o podjetjih namreč predpisuje samo en obvezen periodični obračun v letu in sicer na dan 30. junija. Morebitna izbira drugega datuma bi nam narekovala tudi ponovno izdelavo bilanc za vsak tozd in delovno organizacijo.

Več podjetniške svobode

Tako kot je Zakon o podjetjih kratek in dopušča veliko podjetniške svobode za razliko od Zakona o združenem delu, ki je s podrobnim predpisovanjem povzročil pretirano papirnato vojno in sestankovanje brez pravih učinkov, je tudi predloženi osnutek statuta kratek in – upam – tudi razumljiv kot širok okvir, ki naj podjetju omogoči kar največjo poslovno in organizacijsko prilagodljivost nenehno spreminjajočemu se poslovnemu okolju. Ni moj namen ponavljati kritik na račun Zakona o združenem delu in peti slavospeve Zakonu o podjetjih. Dejstvo je, da novi zakon dopušča veliko podjetniške svobode, toda to

še ne pomeni, da je brezhiben. Kot reakcija na pretirano in predvsem gospodarsko neučinkovito opravljenost tozdiranje morda izraža preveč centralizatorski duh, zato obstaja nevarnost, da bi pozabili na pozitivna hotenja prejšnje zakonodaje, če tudi se niso izpolnila. Pri tem mislim na upravičenost ohranitve decentralizacije, eno organizacijskih načel, ki se močno uveljavlja v razvitem svetu. Najpogostejše oblike so »profitni centri«, v katerih se za spodbujanje ustvarjalnosti in sproščanje pobud omogoča velika mera samostojnosti in seveda tudi odgovornosti za rezultate. Tudi pri naši bodoči organizaciji si bomo morali prizadevati, da bi s skrčenjem hierarhije in zagotavljanjem velike mere samostojnosti sprostiti ustvarjalnost in povečali občutek osebne in kolektivne odgovornosti za boljše rezultate, od katerih naj bi bili po novem pravilniku odvisni tudi osebni dohodki.

Prehod na novo ne bo brez težav

Ne glede na oblike in slabosti nove zakonodaje menim, da je ohrabrujoče dejstvo, da je v naši družbi prodrla zavest, da tako kot doslej ne moremo dalje in da je treba marsikaj spremeniti. Vendar je vsak prehod na novo povezan z mnogimi težavami, nerazumevanji in odpori. Tudi tokrat ne bo drugače, saj noben zakon sam po sebi ne more rešiti naših težav, ki jih bomo morali rešiti sami. Toda nenehno moramo imeti pred očmi glavni cilj, to je boljše poslovne rezultate, ki naj bi jih dosegli z racionalnejšim poslovanjem, večjo poslovnostjo in večjo osebno odgovornostjo.

Nova zakonodaja omogoča večjo racionalnost poslovanja z zmanjšanjem potreb po administriranju. Lep primer bo že naš novi statut.

Samo 19 tipkanih strani novega statuta bo nadomestilo sedanjih 13 statutov in samoupravnih sporazumov DO in tozdov. Odpravljeni bodo tudi medtozdovska fakturiranja, periodični obračuni in bilance za vsak tozd posebej, itn.

Nadaljevanje na 2. strani.



Idealno ozračje... (nad. s 1. str.)

trdni, solidni organizaciji z obeti za prihodnost.

Kaj smo našli v Dekorativni?

Zelo kvalitetne strokovnjake, dobre in iskrene sogovornike v prikazovanju svojih ožjih problematik. Nismo naleteli na nikakršne neobjektivne in s starim načinom dela zasvojene ljudi. Klima za nove poti in gibanja je izredna.

Našli smo tudi relativno dobro opremo v tovarni brez kakšnih večjih investicijskih zmot, vendar pa tovarna še vedno ni dovolj opremljena za kakšne spremembe artiklov in trendov, za kakšne manjše serije. Ali bolje srečno, tovarna še ni dovolj opremljena glede na zmogljivost ljudi, ki v njej delajo in ki bi bili kos tudi večjim nalogam.

Kar zadeva mesto in vlogo Dekorativne na domačem in tujem tržišču menim, da ima velike možnosti za uveljavitev, saj je takšna tovarna – z nujnimi dopolnitvami pač – sposobna zadovoljiti novim tržnim pogojem. Vendar pod naslednjimi pogoji

- DA POZABI NA IDEOLOGIJO DOSEDANJEGA DELA. Nova ideologija zahteva odločen, agresiven nastop na tržišču, zahteva, da se na njem živi, »vojskuje« in čimveč zasluži.

- DA SE DOSLEDNO IZPELJEJO DOLOČENE REORGANIZACIJE v smislu združevanja vseh strokovnjakov v proizvodnji zgolj artiklov visoke profitne stopnje, kar pomeni dobre cene na tržišču in nizke stroške proizvodnje (optimalizacija skladišč, pospešitev tehnološkega procesa, prihranek pri surovinah) ter stimulacijo ljudi za inventivno in poznavalsko vodenje tehnologije.

Najnunnejši posegi v Dekorativni bodo morali biti izpeljani v marketinški dejavnosti, ki ni dovolj razvita, pa tu-

di pri koordinaciji marketinga s proizvodnjo preko neke transformirane enote – Razvoj prototipnih proizvodov – v kateri bi se zbrali vrhunski strokovnjaki zaradi doseganja najboljših konstrukcij tkanin, preverjanja tehnologije na tej konstrukciji ter zaradi določanja pravih cen stroškov tega novega produkta. Marketing bi potem moral dodobra preveriti sprejemljivost novih artiklov in njihovih cen na tržišču.

V marketingu bi bili vodilni ljudje marketinški menedžer (direktor prodaje), projektant-dizajner ter projektant-arhitekt in trije operativci: direktor dekorativnih tkanin, direktor posebnih dejavnosti (tovarna bi morala imeti željo in potrebo po dejavnosti, ki bi bila trgovska in produktivna – adaptacija javnih objektov npr. – dodatna in nova) ter direktor avto programa.

Z notranjo prerazporeditvijo bi dobili 80–90 % kadrov, ki jih sedaj v nekaterih sektorjih ni, sicer pa jih je dovolj.

Pomembna se mi zdi tudi ugotovitev, da tovarna razpolaga z veliko podatki vendar jih dobro ne izkoristi. Tako je tudi to ena naloga nove organizacije. (Bodoče cene bi morali nujno oblikovati na osnovi realnih cen proizvodnje). Razmišljati bo potrebno tudi v smeri, da bi marsikateri posel lahko opravili za Dekorativno drugi, vendar bi za to dejavnost potrebovali nove investicije, kakor tudi, kot že rečeno, za obstoječo proizvodnjo. Dodatne stroje bi potrebovali predvsem za oblikovanje. To je le nekaj na hitro nanizanih ugotovitev in predlogov, bomo pa, seveda, vse še uskladili skupaj z za to zadolženimi ljudmi Dekorativne«.

m. p.

začetni del tega programa, to je posnetek trenutnega stanja podjetja, dopolnjuje z delom skupine inženirjev iz Inženirskega biroja iz Zagreba. Ti ljudje že nekaj mesecev izvajajo pri nas posnetke različnih služb, njihovo delovanje, naloge, to je trenutno stanje v podjetju. Vidimo, da je za uspešnost dela po-

treben daljši izvajalni rok, leto dni, morda več.

Želimo, da nam bo izvajanje te projektivne skupine s pravilno zastavljenimi nalogami pokazalo, kaj bi še dopolnili k boljšemu poslovanju podjetja in širšemu odpiranju možnosti izvoza na zahodni trg.

Lučka Đukić

O novem statutu (nad. s 1. str.)

Z razmejitvijo med upravljanjem in vodenjem bo dosegljiva večja poslovnost, saj bo delavski svet kot organ upravljanja določal predvsem temelje in smernice poslovne politike, imenoval in razreševal poslovodne organe in nadzoroval njihovo delo, medtem ko bodo direktor in drugi poslovodni organi samostojno odločali v okviru sprejete poslovne politike in plana. S tem se bo bistveno povečala tudi osebna odgovornost za sprejete odločitve, zmanjšal pa se bo izgubljeni delovni čas za

zgolj formalno sprejemanje poslovnih odločitev na raznih samoupravnih organih.

Zaradi varčevanja pri stroških tiska in razdelitve smo osnutek statuta natisnili kot sestavni del našega aprilskega glasila. Ker bo to temeljni akt našega podjetja, osnutek pazljivo preučite, da se boste s svojimi mnenji, pripombami in predlogi lahko aktivno vključili v javno razpravo in s tem prispevali k njegovi izboljšavi.

Boris Verbič

Beograjski avtomobilski sejem v očeh oblikovalca

V času, v katerem živimo, postaja vsak bleščeče opran avtomobil na ulici že predmet naše pozornosti. Kako torej ne bi bili vredni občudovanja vsi tisti jekleni konjički, ki so se v zadnjih dneh marca bleščali pod reflektorji na beograjskem sejmišču v avtomobilskem Salonu. Če pa se zapeljemo samo prek meje do Trsta ali Celovca dobijo vsi ti prelepi in dragi avtomobili, ki se nam zde kot iz pravljice, svoje realne dimenzije banalne vsakdanjosti. V halah beograjskega sejmišča, ki so bile zasedene do zadnjega centimetra, je bilo mogoče dobiti podobo ponudbe

proizvajalcev avtomobilov na našem trgu.

Skoraj praviloma so bili predstavljeni modeli brez razkošnejše dodatne opreme, ki jo poznamo iz revij in tujih avtocest. Domači proizvajalci takorekoč vsako novo nalepko na svojih modelih slavijo kot nov uspeh v upanju, da jim bo uspelo zapeljati kupca. Slika domače industrije ostaja tuborno ista: defenzivni koncept, ki se opira na monopol pod državnim okriljem. Domači proizvajalci glede prodaje niso v skrbeh, čeprav so YUGO-Florida predstavili že tretjič na sejmu – tokrat prvič iz se-

Še večja skrb za kakovost

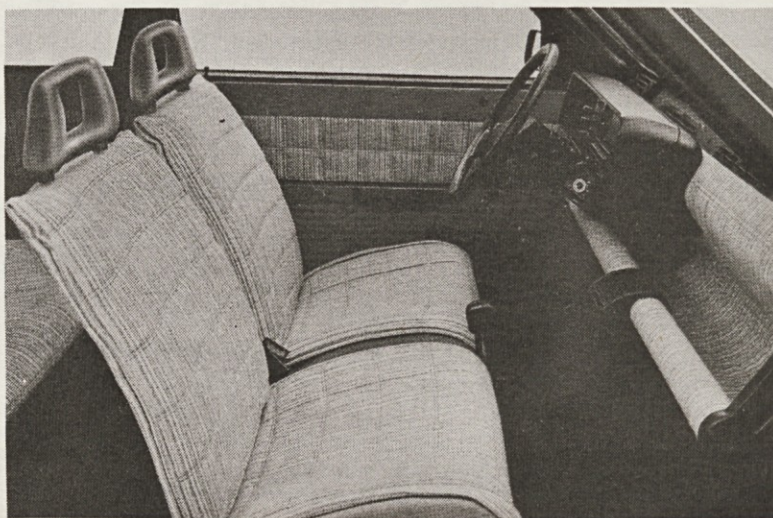
V okviru sanacijskega programa je bila ustanovljena projektna skupina v sestavi: Lučka Đukić, Andreja Molek, Jadran Stevanović, Bogo Modic.

Zaradi zahtev zahodnega trga moramo urediti oziroma rešiti vprašanje zagotavljanja kakovosti v skladu z ISO normami, sicer se nam v prihodnjih letih utegne zgoditi, da bi si zaprli vrata za izvoz na območje enotnega evropskega trga.

Iz prvih raziskovanj te skupine je razvidno, da na določenih mestih manjkajo t.i. kontrolne točke oziroma ljudje, ki bi jih izvajali. Vedno bolj se ugotavlja, kako pomemben je samonadzor vsakega posameznika, ki je vključen v celoten proces proizvodnje. Kajti ne more vsak imeti še

nekoga, da bo za njim nadziral, še najmanj pa je to delo kontrolne službe. Zato se v svetu in tudi že pri nas v nekaterih podjetjih vedno bolj uveljavlja samonadzor lastnega dela. Vsak se mora zavedati pomembnosti svojega dela, kot dober člen v verigi, ki ne sme počiti. Da bo delo te skupine še uspešneje potekalo smo k sodelovanju pritegnili še zunanega sodelavca – Lotarja Kozino. Ta se ukvarja z vprašanjem kvalitete in je zelo znan na tem področju. Prevedel je knjigo znanega japonskega avtorja Kaoro Ishikawe z naslovom Celovito obvladovanje kakovosti.

Lotar Kozina nam je predložil program dela za 9 mesecev; skupno smo ga pregledali in ugotovili, da se





rijske proizvodnje. Prvič pa so predstavili YUGO-Uno 45 s tremi vrati. Napovedujejo nadaljnji dvig proizvodnje, cene in kakovosti. Istočasno pa postaja za tuje razstavljalce sejem vedno manj zanimiv, saj ni upanja, da bi dosegli večjih prodajnih uspehov na našem trgu. Lani se je prodaja uvoženih avtomobilov zmanjšala. Tako smo letos pogrešali med razstavljalci nekaj pomembnih firm: Mercedes, Ford, Volvo, Saab...

Avtomobili za tanjši žep

Omenila sem že, da so bili avtomobili, razstavljeni na sejmu, namenjeni našemu trgu, torej so prilagojeni evropskemu okusu in našim vse tanjšim žepom. Notranjosti avtomobilov so bile urejene preprosto, s prečiščenimi uporabnimi linijami. Prevladovala so sive barve od svetlih do temnih tonov, le malo je bilo modrih ali bež notranjosti. Nebistvena je prednost modnih tkanin, ker imajo tkanine v avtu dolgo življenjsko dobo (10 let). Biti pa morajo estetsko privlačne, v obliki, barvi in izdelavi prilagojene okusu trga, ka-

mor je namenjeno vozilo. Zahteve glede trpežnosti, obstojnosti barv in tkanin na svetlobo, toploto, vlago so zelo visoke. Opaziti je tudi trend povečanja uporabe tekstila v opremi notranjosti na račun umetnega usnja in umetnih površin. Pa vendar je nek splošen vtis, da v zadnjem času vse bolj prevladujejo enostavne ploske tkanine za oblaženje sedežev, le malo je žakardnih vzorcev, pletenin, ki so skoraj praviloma kaširane in pliševe.

Največjo pestrost tkanin je bilo opaziti pri francoskem Renaultu. Skoraj vsak tip avtomobila je imel vgrajeno svojo tkanino, ki se je po vzorcu, barvah in tipu najbolje ujemala tudi s tipom avtomobila. Prav nasprotno pa je nemški Opel poenotil tkanino v vseh svojih modelih od male Corse do velikega Senatorja.

Skratka, nek splošen vtis s sejma je bil, da na področju tkanin nismo videli česa posebno novega, več na področju konfekcioniranja, ter da je usmeritev naše kolekcije, namenjene avtomobilski industriji, pravilna.

Nives Kos



nizacije, ki so prav tako želele izobraževati svoje delavce za tekstilne mehanike, da se priključijo k organizaciji takšnega izobraževanja.

Po nekaj skupnih sestankih in dogovorjanjih s šolo in ostalimi tekstilnimi delovnimi organizacijami smo se dogovorili o vseh zadevah glede organizacije in financiranja pa tudi o datumu pričetka šolanja. To je bil 7. februar letošnjega leta.

Šolanje za program tekstilni mehanik je verificiran program, ki traja 3 leta in je program IV. zahtevnostne stopnje. Predavanja so trikrat tedensko po 5 šolskih ur: vsak torek in četrtek od 15. do 19. ure ter vsako soboto od 8. do 12. ure. Predavanja in izpite vodijo redni profesorji Srednje tekstilne, obutvene in gu-

marske šole iz Kranja. Šolanje je organizirano v Izobraževalnem centru v »jami« Dekorativne, katerega smo morali pred pričetkom šolanja tudi primerno opremiti. Šolanja za tekstilne mehanike se udeležuje 43 delavcev-šolencev ob delu:

- 18 delavcev iz Dekorativne,
- 5 delavcev iz Velane,
- 6 delavcev iz Tekstila, tozđ Tekstilna Medvode,
- 3 delavci iz Tekstila, tozđ Tkalnica Vižmarje,
- 9 delavcev iz Rašice in
- 2 iz Svilanita.

Predmetnik za program tekstilni mehanik je enak kot pri rednem šolanju, le da je število ur zmanjšano - predmetnik je pač prilagojen izobraževanju ob delu.

Predmetnik za program tekstilni mehanik

PREDMET	1. letnik	2. letnik	3. letnik
1. Slovenski jezik in književnost	70	60	60
2. Angleški ali nemški jezik	70	-	-
3. Umetnostna vzgoja	35	-	-
4. Matematika	80	70	40
5. Računalništvo in informatika (teorija)	20	-	-
6. Računalništvo in informatika (vaje)	20	-	-
7. Fizika	40	-	-
8. Kemija	40	-	-
9. Biologija	30	-	-
10. Samoupravljanje s temelji marksizma	-	35	35
11. Zgodovina	35	35	-
12. Geografija	30	-	-
13. Obramba in zaščita	-	35	35
14. Zdravstvena vzgoja	20	-	-
15. Ekonomika in organizacija OZD	-	-	40
16. Strojni elementi in strojeslovje	-	-	70
17. Varstvo pri delu	40	-	-
18. Tekstilne surovine	50	40	-
19. Tekstilna tehnologija	20	70	-
20. Tekst. mehanska tehnologija (tkanje)	-	80	120
21. Praktični pouk	-	150	150
Skupaj ur po predmetniku	600	575	550

Predmetnik je isti kot za redno šolanje, vendar s »skrčenjem« ur. Program je prilagojen za šolanje odraslih oseb. Program je verificiran.

Naši delavci, ki se šolajo za program tekstilni mehanik imajo razne ugodnosti. V času šolanja, ko delajo

v dopoldanski izmeni, imajo brezplačno kosilo.

Nadaljevanje na str. 4.

Šolanje tekstilnih mehanikov v Dekorativni Prizadevanja za napredek

V naši delovni organizaciji je zaposleno večje število delavcev, ki opravljajo dela in naloge tekstilnega mehanika v tkalnici in pripravljalnici, nimajo pa zahtevane strokovne izobrazbe za opravljanje teh del in nalog. Zato smo se odločili, da za te delavce organiziramo izobraževanje, s katerim bi si pridobili zahtevano strokovno izobrazbo in potrebna strokovna praktična in teoretična

znanja za opravljanje dela v tkalnici in pripravljalnici.

Povezali smo se s Srednjo tekstilno, obutveno in gumarsko šolo v Kranju in se dogovorili za izvedbo izobraževanja oziroma šolanja za tekstilnega mehanika, ki bi ga opravili v prostorih Dekorativne. Ker pa smo imeli v tovarni premalo kandidatov za takšno izobraževanje smo povabili sorodne tekstilne delovne orga-

Pismo

Precej časa je že, kar je prispelo v uredništvo pismo:

»Pravi človek na pravem mestu.« Tako lahko rečemo za našo predsednico sindikata Anko Kočar. Ni je treba posebej predstavljati. Je ambiciozna, energična in vedno nasmejana in s svojim pristopom priljubljena med delavci Dekorativne. Ko smo jo volili za predsednico, si je vsak na tistem mislil: »Morda pa bo naš sindikat le zaživel pod njenim vodstvom.« In prav kmalu se je izkazalo, da je res tako. Svojo funkcijo je prevzela resno in zavzeto. Takoj se je povezala z delovnimi organizacijami in nabavila prehrabne artikle, ki jih odplačujemo ceneje in na obroke. To pa še ni vse. Kupovali smo tudi oblačila Rašice in obutev Zmage, pričakujemo pa tudi ozimnico Eta.

Poleg teh življenjskih potrebščin pa ne pozabi organizirati tudi izlete, ki so dobrodošla poživitev v časih, ko ne mislimo veliko na razvedrilo.

Toda moramo se zavedati tega, da to delo sindikata vzame tudi veliko njenega prostega časa. Zato jo moramo podpirati v njenem zahtevnem delu. Vsaka dobra ideja in podpora bo tudi njej v veselje in pomoč.

V teh kriznih časih je vloga sindikata zelo pomembna, če ta dobro deluje se med delavci čuti boljše razpoloženje in lažje prenašamo težave, katere so iz dneva v dan večje.

Na koncu zaželimo Anki Kočar, da bi še naprej tako uspešno vodila naš sindikat in se ji zahvaljujemo za njeno požrtvovalno in uspešno delo.

Ljubljana, 20. 10. 1988

Delavke iz šivalnice«

Ko človek prebira takšno pismo je prva reakcija presenečenje, prav gotovo. A res še kje obstajajo sodelavci, ki so pripravljene pohvaliti nekogaršnje delo in se zahvaliti za skrb, ki jim jo kdo namenja? Druga reakcija je tista: Hmm, a res še kdo v teh zmešanih časih tako resno jemlje sindikalno funkcijo, in zakaj? ter tretja: Pa bi res radi vedeli... in se prepričali.

Prikaže se predsednica, nasmejana, čedna ženska. Govori odločno in odkrito, zavzeto. Prvi vtis je – bo že držalo. Še marsikaj smo izvedeli... in se prepričali.

Anka Kočar:

»Sem Dolenjka, rojena v Boštanju pri Sevnici. Čeprav sem v Dekorativni že dvajset let, to ni moja prva služba. S petnajstimi leti sem namreč prišla v Saturnus in od tam v Dekorativno, v tkalnico kot priučena tkalka. Nisem vzdržala vedno na



Anka Končar

istem mestu, šla sem delat v aperturo, ko pa je bil objavljen razpis za administratorko v skladišču gotovih izdelkov sem se prijavila tja in bila sprejeta. Tu sem se potem le »umirila«.

Lani so me izvolili za predsednico izvršnega odbora in predsednico sindikata tozda Proizvodnja. Sprva sem bila v dilemi ali naj to dodatno zadolžitev sploh sprejemem ali ne, saj nisem bila prepričana, da se bom sposobna spoprijeti s to odgovornostjo. A se je nekako uteklo, poznam ljudi in oni mene, na začetku pa mi je pomagal tudi prejšnji predsednik sindikata...

Ljudje mi zaupajo, to pa je osnova, da sploh lahko delaš. Če imaš podporo delavcev si marsikaj upaš, lotiš se marsičesa in uspeš tudi. Treba pa je reči, da zahteva to delo celega človeka in da gre zanj ogromno časa, tudi osebnega, popoldanskega. Zraven moraš biti z »dušo in telesom«, če hočeš, da uspeš. Meni je v toliko lažje, ker ima mož za to veliko razumevanja in mi je v podporo. Kako vidim vlogo sindikata? No, njegova vloga gotovo ni samo nakup ozimnice, a dosti ljudi tega ne ve. To je zgolj dodatna obremenitev, spoprijeti pa se je treba z mnogimi drugimi stvarmi.

V zadnjem času smo bili najbolj nezadovoljni zaradi nizkih osebnih dohodkov. Precej časa jih nismo povečevali, pa nihče ni vedel, zakaj. Predolgo se je to vleкло, ljudem zavre, da delajo, delajo, pa ne zaslužijo. V nekaj preteklih mesecih pa je glede obojega bolje – osebni dohodki so popravljeni, pa tudi s samim položajem tovarne smo veliko bolj seznanjeni. Bolje je vedeti resnico. Tako ima nov način vodenja našo 100-odstotno podporo. Seveda pa pri tem ne smemo pozabiti na tiste, ki so tekom let tudi storili veliko dobrega za Dekorativno. Nalog ima pred seboj naš sindikat še dosti. V nekaterih obratih, npr., imamo še vedno slabe pogoje dela, 3 izmene, celo 4. Želela bi, da bi

nam uspelo to drugače urediti. Zaenkrat je to sicer še nemogoče, a bomo s trdnim delom vseh to pač poskušali rešiti.

Srečo imamo, da dobi kilogramske ostanke v tovarni sindikat. To so naša sredstva za raznorazne stvari – zdravstvo (prispevamo k zdravljenju naših delavcev v raznih zdraviliščih, radi pa bi nazaj tudi svojo ambulanto), športno rekreacijo (karte za bazen v Tivoliju, permanentne smučarske karte, teniško igrišče pri Žibertu itd.). Zelo pomembno je tudi, da imamo sredstva za enkratne denarne spomoči socialno ogroženim, pa blagajno vzajemne pomoči itd. saj je pglavitna naloga sindikata zaščititi delavca. Doslej kakšnih hujših težav ni bilo, vprašanje pa je, kako bo vnaprej, saj prihajajo vse težji časi...«

Čeprav po videzu daleč, daleč od tega se mi Anka zazdi kot koklja, ki bi iskreno rada zaščitila in spravila pod peruti vse svoje...

»Moja želja je predvsem, da bi se kot delavci istega kolektiva dobro razumeli med seboj ne glede na takšne ali drugačne npravi ali narodnosti, da bi z delom dokazali, da znamo prebroditi krize. V osebno zadovoljstvo mi je, ko vidim ljudi po oddelkih nasmejane, zadovoljne v svojem delovnem okolju vključitvijo, v kateri živimo, slabim dohodkom in kriznem času. Predvsem pa želim, da bi na čelu z vodstvom uspešno poslovali in si, seveda, delili boljše osebne dohodke!«

V prostem času rada hodi v naravo (njen konjiček je vrtičkarstvo, obdeluje kar dva vrta), pa keglja rada in klepeta tudi. A klepet je neobremenjujoča in neobvezna zadeva, delo na področju, ki zadeva nas vse, pa je resno in obvezujoče. Zato se, na koncu prepričani v zagnanost in dobronamernost Ankinega delovanja pridružujemo željam delavk iz šivalnice.

m. p.

Nadaljevanje s strani 3

Predavanja se lahko udeležujejo tudi v dneh, ko delajo v popoldanski izmeni (torek in četrtek) ali ko delajo v dopoldanski redni delovni soboti. Potrebno literaturo jim zagotovi delovna organizacija. Za opravljanje izpitov jim pripada študijski dopust. Vse tekoče zadeve glede organizacije šolanja, predavanj, izpitov, kosil, literature ipd. ureja organizator izobraževanja v Dekorativni. Njihova obveznost je le redno obiskovanje predavanj, učenje in opravljanje izpitov. Šolanje je organizirano tako, da so tri predavanja in po zaključku predavanj takoj opravljajo izpite. Najprej so imeli ob torkih predavanja iz kemije, ob četrkih iz

tekstilne tehnologije, ob sobotah pa iz zgodovine. V treh mesecih, koliko traja šolanje, so opravili že vse tri izpite in to dokaj uspešno. Sedaj imajo predavanja iz biologije (torek), tekstilnih surovin (četrtek) in varstva pri delu (sobota). Glede udeležbe na predavanjih moram zapisati, da jih obiskujejo redno, kar je razvidno tudi iz evidence o pristonosti, ki jo vodimo.

Prvi letnik bo končan januarja 1990, s tem, da bodo julija in avgusta »počitnice«. Februarja 1990 bomo pričeli z drugim letnikom, tako, da bo 3-letno šolanje za tekstilnega mehanika predvidoma končano januarja-februarja 1992.

Milan Kočar

Pravni nasveti

Vprašanje: Ali lahko delavec uveljavlja pravico do odsotnosti z dela z nadomestilom osebnega dohodka v času, ko se nahaja na rednem letnem dopustu?

Odgovor: Odsotnost z dela z nadomestilom osebnega dohodka je tista v zakonu in s samoupravnimi normami določena odsotnost, v času katere ima delavec vse obveznosti in pravice iz dohodka. V času take odsotnosti se letni dopust prekine, dnevi odsotnosti pa se štejejo v letni dopust. Po prekinitvi razlogov odsotnosti, delavec nadaljuje z izrabo letnega dopusta.

Med pravico do rednega letnega dopusta in pravico do odsotnosti z

dela z nadomestilom osebnega dohodka je razlika:

- bistvo in smisel letnega dopusta je v tem, da se delavec odpočije od dela in da si z rekreacijo nabere novih moči za uspešno opravljanje delovnih nalog, kajti, če bi bilo drugače, bi letni dopust izgubil svoj smisel;
- smisel odsotnosti z dela z nadomestilom osebnega dohodka pa je v tem, da se delavcu omogoči opraviiti določeno dejanje, ki je bodisi predvideno ali nepredvideno. Ta pravica je povezana s potrebo po odsotnosti z dela zlasti v nujnih primerih (bolezen, smrt, višja sila).

Milan Vasiljevič

Osnutek statuta podjetja Dekorativna

Pred nami je osnutek statuta podjetja DEKORATIVNA. Usklajen je z določbami zakona o podjetjih, ki je začel veljati 1.1.1989. Čeprav je zakon določil relativno dolgo prehodno obdobje, saj je treba uskladitev opraviti do 31.12.1989, smo z uskladitvijo vseeno pohiteli. Navedeni zakon je namreč po dolgem času ponudil gospodarskim subjektom možnost, da se organizirajo brez togih birokratskih spon v podjetje kot temeljno enoto tržnega gospodarjenja, ki posluje zaradi pridobivanja dobička in ki lahko samostojno določi svojo notranjo organiziranost.

Ker poslovni rezultati za leto 1988 niso bili ravno bleščeči je kot na dlan ena od možnih rešitev – reorganizacija. Delavski svet delovne organizacije je 27.2. letos sprejel program usklajevanja samoupravnih splošnih aktov z zakonom o podjetjih, ki zajema vse dejavnosti vključno z izdelavo statuta podjetja. Osnutek statuta bo delavski svet delovne organizacije v začetku maja dal v javno obravnavo, predhodno pa ga objavljamo tudi v našem glasilu, tako da bo dostopen prav vsakemu delavcu. Objava statuta predstavlja uvod v obširno javno obravnavo in je podlaga za temeljito razpravo.

Statut je bistveno krajši od dosedanjega, čeprav vsebuje vse bistvene sestavine, ki jih predpisuje Zakon o podjetjih.

I. Temeljne določbe

Temeljne določbe sedaj niso obvezna sestavina statuta, zato tudi ni treba navajati raznih ciljev delovanja podjetja in prepisovati ustavo ali zakon. Delovna organizacija s temeljnimi organizacijami in delovno skupnostjo bo odslej poslovala kot podjetje, saj zakon temeljnih organizacij, ki bi obdržale status pravne osnove, ne pozna.

Določeno samostojnost v pravnem prometu bosta imeli le Predilnica Laško in Industrijska prodajalna.

II. Firma in sedež

V statutu je treba obvezno določiti firmo in sedež. Glede na potrebe po možnostih hitrejšega prilagajanja je določeno, da o spremembah odloča delavski svet podjetja.

Podjetje je odgovorno za svoje obveznosti z vsemi sredstvi, s katerimi razpolaga.

III. Zastopanje in predstavljanje

Podjetje po zakonu in statutu zastopa ter predstavlja glavni direktor. Glavni direktor je pooblaščen neomejeno sklepati pogodbe o prodaji blaga in storitev, medtem, ko je za sklepanje pogodb o nakupu in prodaji osnovnih sredstev in sredstev skupne porabe, katerih vrednost sklada podjetja, potrebno soglasje delavskega sveta. Poleg glavnega direktorja so za zastopanje podjetja pooblašteni še delavci s posebnimi pooblastili in odgovornostmi, v mejah poslov, ki jih opravljajo. Glavni direktor pa lahko pooblasti za zastopanje tudi druge delavce.

IV. Dejavnost podjetja

Podjetje lahko opravlja eno ali več dejavnosti, če izpolnjuje pogoje za opravljanje vsake izmed njih. Dejavnosti, ki jih opravlja v manjšem obsegu, občasno in ki poleg tega prispevajo k popolnejšemu izkoriščanju zmogljivosti ter materiala, pa ni treba vpisati v sodni register.

V. Notranja organizacija podjetja

O notranji organiziranosti podjetja odločajo delavci sami upoštevaje sodobne organizacijske dosežke. V statutu ni podrobneje opredeljena, ker je predmet posebnega splošnega akta. Pač pa so v statutu opredeljeni pogoji in postopek za oblikovanje notranjih organizacijskih oblik.

VI. Statusne spremembe podjetja

Sklepe o delitvi podjetja, izločitvi dela podjetja, spajanju ali pripojitvi podjetja oziroma njegovega dela k drugemu podjetju sprejemajo delavci na zborih na predlog delavskega sveta z večino glasov. Medsebojna razmerja podjetij, v katerih opravijo statusne spremembe, uredijo s pogodbo. Podjetje lahko stopa tudi v vse zakonite oblike povezovanja različnih lastninskih oblik premoženja, ustanavljanja mešanih podjetij in sovlaganja s tujimi in domačimi pravnimi ter fizičnimi osebami. Sklep o tem sprejme delavski svet podjetja.

VII. Planiranje dela in razvoja

Vsebina in oblika planiranja v podjetju nista uoločeni z zakonom, zato

statut določa, da v podjetju sprejemajo: dolgoročno strategijo razvoja, srednjeročni plan za obdobje petih let, letni plan ter operativni plani.

VIII. Razporejanje dobička

Vprašanja o premoženju podjetja, poslovnih knjigah in poslovnih rezultatih rešuje zakon v treh stvkih. Celotno vprašanje prihodkov in odhodkov ter ugotavljanje rezultatov poslovanja obravnava zakon o računovodstvu. Tako finančno poslovanje, kot tudi računovodstvo, morajo podjetja urediti s splošnimi akti, zato v statutu tega področja ni treba podrobneje opredeliti.

IX. Odločanje delavcev z osebnim izjavljanjem

Delavci uresničujejo samoupravljanje na več načinov, ki so opredeljeni v statutu. Zakon predpisuje obvezen referendum le za sprejem statuta podjetja. Zbor delavcev se sklicuje za celotno podjetje, delni zbor delavcev pa se sklicuje v Predilnici Laško.

X. Delavski svet podjetja

Delavski svet podjetja sestavljajo delegati delavcev iz vseh delov podjetja. Del delovnega procesa zastopa en delegat na 50 delavcev, vsak del delovnega procesa pa ima najmanj enega delegata.

Delovno področje delavskega sveta je sicer določeno v zakonu, vendar podjetje lahko določi dodatne pristojnosti, ki so pomembne za poslovanje. Ker oblikovanje izvršilnih organov delavskega sveta ni obligatorno, je statut samo predvidel možnost za imenovanje komisij oziroma odborov, ki odločajo o pravicah delavcev.

V predilnici Laško se oblikuje svet enote, ki ga sestavljajo člani, katere volijo delavci te enote na enak način kot delegate v delavski svet podjetja. Svet enote nastopa predvsem kot posvetovalni organ za delovanje delegatov v delavskem svetu podjetja, zavzema stališča in smernice za delo teh delegatov, odloča o zadevah v zvezi z notranjimi odnosi v enoti.

XI. Samoupravna delavska kontrola

Zakon prepušča podjetju, da samo odloči ali samoupravno delavsko

kontrola izvajajo delavci v organih upravljanja ali v posebnem organu samoupravne delavske kontrole.

Glede na to, da spada Dekorativna po številu delavcev med večja podjetja, je v statutu opredeljeno oblikovanje komisije samoupravne delavske kontrole, ki šteje 7 članov.

XII. Poslovodni organ

Zakon o podjetjih je razmejil pristojnosti med upravljanjem in poslovanjem. Poslovodni organ je dobil večje pristojnosti, s tem pa tudi večjo odgovornost. V okviru organiziranja in vodenja delovnega procesa in poslovanja podjetja ima glavni direktor nekatere nove pristojnosti: predlaga organizacijo poslovanja, predlaga imenovanje in razrešitev delavcev s posebnimi pooblastili in odgovornostjo, odloča o razporeditvi delavcev k določenim delom in nalogam, poroča o rezultatih poslovanja po periodičnem in letnem obračunu.

XIII. Samoupravni splošni akti

Način sprejemanja samoupravnih aktov je urejen povsem avtonomno, saj je zakonsko predpisan le za statut. V podjetju sprejemajo samoupravne akte zlasti s področij delovnih razmerij, nagrajevanja in skupne porabe, notranje organizacije ter druge, če se pokaže potreba po urejanju.

XIV. Reševanje sporov

Za reševanje sporov med deli podjetja se ustanovi notranja arbitražna. V postopku se uporablja pravila, ki so določena z zakonom za reševanje samoupravnih sporov.

XV. Varstvo in izboljševanje človekovega okolja

Varovanje okolja je dolžnost delavcev že po zvezni ustavi. Delavci so dolžni opravljati dejavnost tako, da sta zagotovljena varnost pri delu ter varstvo okolja.

XVI. Obveščanje delavcev

Delavci morajo biti redno in popolno obveščeni o celotnem poslovanju podjetja na zborih delavcev, z objavljanjem sklepov na oglasnih deskah, z objavljanjem v glasilu in informacijah.

XVII. Poslovna skrivnost

S statutom so opredeljene listine in podatki, ki pomenijo poslovno skrivnost.

XVIII. Sodelovanje s sindikatom

Zakon o podjetjih ne določa vloge in naloge sindikata v podjetju. Statut določa, da so organi podjetja dolžni omogočiti sindikatu delovanje v skladu z njegovimi pravili.

XIX. Prehodne in končne določbe

Z uveljavitvijo statuta prenehajo veljati vsi samoupravni sporazumi o združevanju dela delavcev v tozde

in DSSS ter statuti tozdov in DSSS. Veljati prenehajo tudi vse tiste določbe samoupravnih splošnih aktov dosedanje delovne organizacije, ki so v nasprotju z določbami tega statuta. Vse samoupravne splošne akte je treba uskladiti z določbami statuta v roku enega leta od sprejetja statuta.

Upamo, da si boste vzeli nekaj časa in pregledali določbe statuta. V interesu vseh nas je čimboljše organiziranost za delo in poslovanje. Zakon nas še ne priganja, priganja pa nas potreba za poslovnostjo in rezultati.

Barbara Tekavec

so pooblaščen za zastopanje, vsak v mejah pooblastil in poslov, ki jih opravljajo. V odnosih z bankami in službo družbenega knjigovodstva podpisujejo glavni direktor ali njegov pomočnik, direktor GPS in delavci iz računovodstva, ki nimajo opravka s financami.

DEJAVNOST IN STOPANJE V PRAVNEM PROMETU**7. člen**

Dejavnosti podjetja so:

- proizvodnja preje;
 - proizvodnja tkanin in pletenin za notranjo opremo, dekoracijo in druge namene;
 - proizvodnja tkanin in pletenin za opremljanje prevoznih sredstev;
 - proizvodnja raznih tekstilnih izdelkov iz materialov lastne ali tuje proizvodnje;
 - prodaja prostih zmogljivosti;
 - trženje izdelkov lastne ali tuje proizvodnje;
 - opravljanje zunanjetrgovinskega poslovanja;
 - atestiranje tekstilnih izdelkov.
- Dejavnost lahko s sklepom spremeni delavski svet podjetja.

8. člen

Podjetje ima pravico, da v pravnem prometu sklepa pogodbe in samoupravne sporazume ter odgovarja za obveznosti s sredstvi, s katerimi razpolaga.

Podjetje nastopa v pravnem prometu v svojem imenu in za svoj račun. Poslovne enote, ki imajo določena pooblastila v pravnem prometu, se lahko ustanovijo s sklepom delavskega sveta, v katerem se določi ime poslovne enote, obseg pooblastil, osebo, ki je pooblaščen za zastopanje poslovne enote v okviru dejavnosti in sedež poslovne enote. Poslovna enota sklepa pravne posle v imenu in za račun podjetja.

NOTRANJA ORGANIZACIJA PODJETJA**9. člen**

Notranja organizacija podjetja se prilagaja spremembam v tehniki in tehnologiji, trgu in predpisom. Notranjo organizacijo z deli in poslovnimi enotami določi delavski svet s posebnim samoupravnim splošnim aktom, če gre za stalne organizacijske oblike: začasne pa tudi s sklepom, ki ima naravo samoupravnega splošnega akta. Tako določeni deli podjetja so osnova za sklicevanje zborov delavcev in volitve delegatov v delavski svet podjetja.

10. člen

Pri opredeljevanju delov podjetja v samoupravnih splošnih aktih delavski svet upošteva:

- značaj delovnega procesa, delovne pogoje, morebitno nastopanje v

pravnem prometu, možnost ugotavljanja uspešnosti dela;

- težave delov podjetja, ki delajo zunaj sedeža podjetja in so zavezanci za plačilo davkov in prispevkov;

- organiziranje projektnih skupin za reševanje spornih tehnično-tehnoloških, marketinških in posebej razvojnih vprašanj;

- delovne enote, ki delujejo le določen čas v letu (sezona) in kjer je mogoče delavcu skleniti delovno razmerje za določen čas ali dati sredstva take enote občanom v zakup.

Pri opredeljevanju delovnih enot delavski svet določi kriterije merjenja uspešnosti, in skladno s tem v okviru veljavnih samoupravnih splošnih aktov da delavcem pravico do delitve sredstev za osebne dohodke in skupno porabo ustvarjenih s skupnim delom; določanje letnih dopustov, če ne gre za primere reprodukcije povezave z drugimi deli podjetja; dajanje predlogov za posebno nagrajevanje pri inovacijah, razvijanju znanja in podobno.

SPREMEMBE DRUŽBENEGA PODJETJA**11. člen**

Sklep o delitvi družbenega podjetja, izločitvi dela podjetja, spajanju ali pripojitvi družbenega podjetja ali njegovega dela k drugemu podjetju in sklep o prenehanju podjetja sprejmejo delavci na zborih na predlog delavskega sveta z večino glasov. Posamezni del podjetja lahko na zboru delavcev sklene, da se izloči, vendar dajejo k temu soglasje ali odklonitev vsi delavci podjetja. Izločitev dela podjetja ni dopustna, če bi v nasprotju s skupnim interesom otežila ali onemogočila delo drugih delov podjetja ali podjetja kot celote. Šteje se, da bi izločitev dela podjetja bistveno otežila ali onemogočila delo podjetja, če bi se s tem prekinil ali motil medsebojno povezani delovni proces oziroma proces proizvodnje in poslovanja, in če bi to bistveno zmanjšalo učinkovitost uporabe družbenih sredstev in dohodka oziroma dobička celotnega podjetja.

Če zbori delavcev zavrnejo predlog dela podjetja za izločitev, lahko prizadeti delavci sprožijo spor pred pristojnim sodiščem oziroma arbitražo.

12. člen

Če delavski svet ugotovi, da del podjetja v okviru celotnega podjetja nima razvojne perspektive glede na dane tehnično-tehnološke in tržne pogoje, lahko predlaga, da se tak del osamosvoji kot samostojno podjetje ali da se pripoji k drugemu podjetju, ter da svoj predlog v odločitev zborom delavcev. Če večina

Osnutek statuta podjetja Dekorativna

1. člen

S tem statutom delavci opredeljujejo podjetje kot poslovni subjekt, določajo pravice in obveznosti delavcev in organov, pravila o planiranju in razvoj, o delitvi dobička, o odgovornosti v pravnem prometu, o reševanju sporov med deli podjetja, o pogojih in postopku izločitve posameznih delov podjetja, o splošni ljudski obrambi in družbeni samozastiti, o varstvu in izboljševanju človekovega okolja, o vlogi sindikata in druge določbe, pomembne za opredelitev dela in poslovanja.

PODJETJE IN SEDEŽ**2. člen**

Ime podjetja je: DEKORATIVNA, tovarna dekorativnih tkanin, p. o. Skrajšana označba podjetja je DEKORATIVNA.

Sedež podjetja je v Ljubljani, Celovška 280.

Dela podjetja, ki samostojno opravljata pravni promet, sta:

1. Predilnica Laško
2. Industrijska prodajalna Predilnica Laško samostojno sklepa pogodbe o blagovnem prometu v okviru dela dejavnosti podjetja, ki ga opravljajo v tej enoti.
- Industrijska prodajalna samostojno nabavlja in prodaja blago v okviru dejavnosti podjetja.

Sklep o spremembi imena in sedeža podjetja, ter o uvedbi ali ukinitvi poslovne enote, sprejme delavski svet podjetja.

ZASTOPANJE IN PREDSTAVLJANJE**3. člen**

Podjetje zastopa in predstavlja indi-

vidualni poslovni organ – Glavni direktor podjetja (v nadaljevanju: glavni direktor).

V odsotnosti glavnega direktorja zastopa in predstavlja podjetje kot njegov namestnik tisti pomočnik glavnega direktorja, ki ga določi glavni direktor.

Glavni direktor je neomejeno pooblaščen sklepati pogodbe o prodaji blaga in storitev; pogodbe o nakupu reprodukcijskega materiala in storitev pa v skladu s planom. Pooblaščen je sklepati pogodbe o nakupu in prodaji osnovnih sredstev in sredstev skupne porabe, razen v primerih, pri katerih vrednost presega 50% poslovnega sklada podjetja, kjer je potrebna opredelitev in planu oziroma investicijskem programu.

Glavni direktor lahko pooblasti druge osebe za zastopanje v določenih zadevah v mejah svojih pooblastil.

4. člen

Poleg glavnega direktorja so za zastopanje podjetja v določenih vrstah pravnih poslov s področja svojega delokroga pooblaščen še naslednji delavci s posebnimi pooblastili in odgovornostmi:

1. pomočnik glavnega direktorja
2. komercialni direktor
3. finančni direktor
4. tehnični direktor
5. direktor splošnega sektorja.

5. člen

Glavni direktor lahko da drugi osebi ob soglasju delavskega sveta prokuro, ki je lahko posamična ali skupna. Prokura se vpiše v sodni register.

6. člen

Za podjetje podpisujejo delavci, ki

delavcev na zborih sprejme predlagano odločitev, delavci prizadetega dela pa se z njo ne strinjajo, lahko sprožijo spor pred pristojnim sodiščem oziroma arbitražo.

13. člen

V primeru izločitve dela podjetja ali pripojitve dela podjetja k drugemu podjetju se sredstva, pravice in obveznosti razporedijo takole:

1. Premoženje, ki predstavlja osnovna sredstva, se razporedi tistemu delu, ki se izloča oziroma pripaja glede na to, s katerimi sredstvi je tak del podjetja delal. Če gre za poslovno stavbo in podobno, se ugotovi realen del oziroma idealen del, ki se razporedi takemu delu podjetja, ki se izloča oziroma pripaja;

2. Premoženje, ki predstavlja obratna sredstva v blagu in drugih stvarih, ki jih uporabljamo kot surovino, se razporedi izločenemu delu v sorazmerju z njihovo uporabo in planom v tekočem letu;

3. Če izločeni del opravlja zaključen delovni proces, se obratna sredstva v nedokončani proizvodnji in neprodanem blagu razporedijo temu delu. Če gre za primer, ko je več delov podjetja sodelovalo v proizvodnem procesu blaga, se sredstva razporedijo tako, da pri vsakem upoštevanju vloženo delo in sredstva;

4. Denar in pravice se razporedijo v sorazmerju s prispevkom izločenega dela k ustvarjanju dohodka;

5. Pravice in obveznosti do drugih, ki se nanašajo na patente, licence ter druge pravice in obveznosti glede osnovnih in obratnih sredstev, prevzame izločeni del, če so bila po naravi dela ta sredstva namenjena njemu;

6. Obveznosti, ki izvirajo iz prometa blaga in storitev (dolžniki in upniki iz prometa blaga in storitev), pripadajo izločenemu delu, če je sam stopal v pravni promet, sicer pa se razdelijo v sorazmerju s prispevkom, ki so ga posamezni deli podjetja dali k tem obveznostim;

7. Sredstva skupne porabe se razporedijo med izločeni del in podjetje v sorazmerju s številom delavcev. Predlog lahko izdela izločeni del, ali podjetje kot celota. V pogodbi o razporeditvi sredstev se lahko udeleženci dogovorijo tudi za druga merila in sklenejo sporazum. Če sporazum ni sklenjen, se sproži spor pred arbitražo ali pristojnim sodiščem; legitimacijo ima prizadeti del in podjetje kot celota.

14. člen

Če delavci podjetja sklenejo, da se del podjetja izloči in osamosvoji kot podjetje, lahko podjetje prevzame funkcijo ustanovitelja podjetja, ter se medsebojna razmerja uredijo s posebno pogodbo. Podjetje lahko stopa tudi v vse za-

konite oblike pozvezovanja različnih lastninskih oblik premoženja, ustanavljanja mešanih podjetij in sovlaganja s tujimi in domačimi pravnimi ter fizičnimi osebami. Sklep o tem sprejme delavski svet podjetja.

15. člen

Če pride do delitve podjetja ali pripojitve, se odgovornost za obveznosti ureja skladno s 14. členom zakona o podjetjih.

PLANIRANJE DELA IN RAZVOJA

16. člen

Da bi zagotovili uspešen razvoj podjetja in vzdrževali njegovo nenehno usposobljenost za uspešno nastopanje na trgu in s tem zagotovili čim večji dobiček, osebnih dohodkov in skupno porabo delavcev ter zadovoljili splošne in skupne potrebe, se v podjetju sprejema planske akte in preverja njihovo uresničevanje.

17. člen

Sklep o pripravi planskega akta sprejme delavski svet. Predlog planskega akta temelji na analizi razvoja preteklega obdobja, na gibanjih v svetu glede tehnično-tehnološkega napredka ter stanja na trgu, ob upoštevanju vseh danih elementov v podjetju tako, da se zagotavlja načelo kontinuiranega in sočasnega planiranja. V planiranju se upoštevajo obveznosti do poslovnih partnerjev v sistemu stalnega povezovanja, kakor tudi morebitne obveznosti, sprejete v okviru družbenega planiranja.

Planske akte sprejme delavski svet po poprejšnji obravnavi na zborih delavcev.

18. člen

V podjetju sprejemajo naslednje vrste planskih aktov:

- dolgoročna strategija razvoja
- srednjeročni plan za obdobje petih let
- letni plan.

Za zagotavljanje nemotenega procesa proizvodnje in poslovanja se sprejema tudi operativne plane.

Glavni direktor daje poročilo o uresničevanju planov, enkrat letno tudi glede srednjeročnega plana. Če se planske naloge ne uresničujejo, se uveljavlja odgovornost, ali pa se pristopi k spremembam in dopolnitvam planskega akta. Uresničevanje planskih aktov je tudi merilo uspešnosti podjetja in posameznih delov, ter je podlaga za nagrajevanje.

POSLOVNA POLITIKA

19. člen

Predlagatelj poslovne politike je glavni direktor podjetja. Poslovna politika predstavlja izhodiščno dejavnost podjetja in se konkretizira z

ožjo določitvijo ciljev v času in okolju, z opredelitvijo nalog in s programskim ciljnim usmerjanjem, z dejavnostjo planiranja, motiviranja, organiziranja in koordiniranja. Konkretizira se z določitvijo nalog in odgovornih izvajalcev v tekočem odločanju, pri čemer morajo biti predvideni tudi ukrepi glede na spremembe v okolju podjetja.

Poslovno politiko sprejema delavski svet, glavni direktor pa ima vsa pooblastila za njeno izvajanje s sprejemanjem ukrepov in z uveljavljanjem vseh oblik odgovornosti.

RAZPOREJANJE DOBIČKA

20. člen

Ugotavljanje dobička poteka skladno s predpisi, družbenimi dogovori in drugimi družbenimi usmeritvami ter lastnimi samoupravnimi splošnimi in planskimi akti. Z delitvijo dobička se zagotavlja razvoj podjetja ter se zadovoljuje osebne, skupne in splošne potrebe. Sklep o delitvi sprejme delavski svet podjetja.

ODLOČANJE DELAVCEV Z OSEBNIM IZJAVLJANJEM

21. člen

Delavci uresničujejo samoupravljanje z osebnim izjavljanjem (referendum, zbori delavcev, podpisovanje izjav), po delegatih in s kontrolo dela organov in služb v podjetju.

22. člen

Delavci z referendumom odločajo o statutu podjetja.

Pred razpisom referenduma je treba opraviti poprejšnjo obravnavo, kjer delavci obravnavajo predlog in dajejo morebitne pripombe.

O vseh predlogih delavcev mora razpravljati delavski svet in o dokončnem predlogu seznaniti delavce pred glasovanjem.

23. člen

Referendum razpiše delavski svet s posebnim sklepom, ki ga objavi. V sklepu se opredeli vprašanje, čas poprejšnje obravnave in datum izvedbe referenduma. Od razpisa referenduma ne sme poteci manj kakor 15 dni in ne več kakor 60 dni.

Pri referendumu se smiselno uporabljajo pravila o volitvah; odločitev je sprejeta, če je zanjo glasovala večina delavcev podjetja. Ob zavrnjeni odločitvi je referendum lahko razpisan ponovno 30 dni po neuspelem referendumu.

Zaradi nepravilnosti pri referendumu ima vsak glasovalec pravico vložiti ugovor komisiji za izvedbo referenduma. Zoper odločitev komisije za izvedbo referenduma je mogoče začeti spor pred pristojnim sodiščem.

24. člen

Zbor delavcev oziroma delni zbori delavcev imajo naslednje pristojnosti:

- sklepanje o statusnih spremembah;
- obravnavanje rezultatov poslovanja podjetja in poročila organov podjetja;
- dajanje samostojne pobude za vsa vprašanja samoupravljanja in poslovanja;
- določanje kandidatov za člane delavskega sveta in komisije samoupravne delavske kontrole;
- predlaganje zahteve za sklic seje delavskega sveta, ki naj obravnava določeno vprašanje;
- dajanje stališč delegatom v delavskem svetu;
- predlaganje zahteve za odpoklic članov delavskega sveta;
- dajanje pobude glavnemu direktorju za razrešitev vodje enote;
- predhodna obravnava statuta in samoupravnih splošnih aktov, s katerimi se določajo pravice in obveznosti delavcev;
- odločanje v vseh primerih, ki so določeni v drugih samoupravnih splošnih aktih in v primerih, ko zakon določa, da se odloča z osebnim izjavljanjem, pa ni izrecno predpisana drugačna oblika odločanja.

25. člen

Zbor lahko skliče delavski svet, poslovodni organ, samoupravna delavska kontrola, sindikalna organizacija, delavci sami in družbeni pravobranilec samoupravljanja.

Zbor oziroma delni zbor vodi predsedstvo, ki ga izvolijo sproti, predsednik povzame sklepe oziroma stališča, ter jih posreduje delegatu in poskrbi za objavo.

26. člen

V dislociranih enotah, kjer dela do 10 delavcev, ne sklicujejo zborov delavcev, pač pa ti pisno sporočijo svoja stališča delavskemu svetu oziroma delegatu, ki jih zastopa. Izjaviti se morajo vsi delavci zaradi ugotavljanja glasovalnega izida.

DELAVSKI SVET PODJETJA

27. člen

Delavski svet je pristojen za to, da določa predlog statuta podjetja, sprejema samoupravne splošne akte, določa organizacijo podjetja, sprejema razvojne in planske akte, določa temelje poslovne politike, imenuje in razrešuje poslovodne in izvršilne organe, ter usmerja in kontrolira njihovo delo, obravnava rezultate poslovanja in odloča o delitvi dobička. Obravnava predloge sindikata v zvezi z uresničevanjem samoupravnih pravic delavcev in njihovega materialnega položaja, sklepa samoupravne sporazume in pogodbe glede statusnih sprememb,

obsežnejših združevanj dela in sredstev ter dolgoročne kooperacije in druge zadeve določene s samoupravnimi splošnimi akti.

28. člen

Delavski svet podjetja sestavljajo delegati delavcev iz vseh delov podjetja, kakor so opredeljeni v samoupravnem splošnem aktu, razen začasnih delovnih enot, če je njihovo delovanje predvideno za manj kot šest mesecev. Del delovnega procesa zastopa en delegat na 50 delavcev, vsak del delovnega procesa pa ima najmanj enega delegata. Kandidiranje, volilni postopki in glasovanje potekajo skladno s splošnimi predpisi o volitvah. Pasivne volilne pravice nima glavni direktor podjetja.

29. člen

V petnajstih dneh po volitvah mora biti seja, na kateri se konstituira delavski svet. Verificira se mandate, izvoli predsednika in njegovega namestnika. Predsednik predstavlja delavski svet, vodi njegovo delo, predlaga dnevni red in sklicuje seje ter skrbi za pravočasno dostavo potrebnega gradiva vsem delegatom. Vabilo za sejo z gradivom mora biti delegatom poslano tri dni pred sejo, razen če gre za nujne primere, tako, da se delegati lahko posvetujejo z delavci, ki jih zastopajo.

Predsednik mora sklicati sejo na zahtevo: najmanj ene tretjine delegatov, glavnega direktorja, sindikata; komiteja za splošno ljudsko obrambo in družbeno samozaščito in zbora delavcev v delovni enoti.

30. člen

Seje delavskega sveta so javne, udeležiti se jih mora glavni direktor ali njegov pooblaščenec. Seja ni javna, če se obravnava zadeve, ki se nanašajo na poslovno aktivnost podjetja ali če so s področja splošne ljudske obrambe. Na sejah je treba voditi zapisnik, ki ga podpišeta zapisnikar in predsednik delavskega sveta. V zapisnik se obvezno vnese sklepe, pri čemer se opredeli vsebino, odločitve, zahtevne in roke izvedbe.

31. člen

Delavski svet odloča na sejah z večino glasov in javno. Tajno glasovanje lahko poteka, če tako odloči ob konkretnem vprašanju večina delegatov.

32. člen

Delegat mora na seji posredovati stališča okolja, iz katerega izhaja. Če je predlog podprla večina delegatov, je sprejet, sicer pa se začne usklajevanje skladno z načelom ekonomske in družbene smotrne uporabe družbenih sredstev, ustav-

nosti in zakonitosti, morale ter planskih usmeritev.

Delegat delavskega sveta je dolžan obveščati delavce, ki so ga izvolili, o delu delavskega sveta in o svojem delu v njem.

Delavski svet je dolžan sklepe objavljati.

33. člen

Posamezen delegat, več delegatov ali celotni delavski svet se lahko odpokliče pred potekom časa, za katerega so bili izvoljeni. Razlogi za odpoklic so:

- sprejem odločitve, ki škodi delu in delovnim rezultatom podjetja;
- če ne poroča o delu delavskega sveta;
- če sprejema odločitve v nasprotju z zakoni, samoupravnimi splošnimi in planskimi akti;
- če se večkrat neupravičeno ne udeleži sej delavskega sveta.

Predlog za odpoklic daje lahko delavski svet, sindikat ali zbor delavcev. O predlogu se glasuje z javnim glasovanjem, o odpoklicu pa se odloča z volitvami, ki potekajo po zakonitih predpisih.

Delegatu lahko preneha mandat z iztekom mandatne dobe, če mu preneha delo v podjetju, če postane poslovodni organ ali če je delavski svet razpuščen po odločitvi pristojnega organa.

IZVRŠILNI ORGANI DELAVSKEGA SVETA

34. člen

Delavski svet podjetja lahko s sklepom imenuje komisije in odbore, ki odločajo o pravicah delavcev na podlagi določb samoupravnih splošnih aktov.

Komisije in odbori so lahko imenovani za celo podjetje, lahko pa tudi za posamezne programske enote in sektorje, ali za več teh enot skupaj. V sklepu o imenovanju delavski svet odloči tudi o številu članov komisij ali odborov in o trajanju mandata, ki pa ne sme biti daljši, kot je mandat članov delavskega sveta.

35. člen

Delavski svet lahko razveljavi odločitev izvršilnega organa, če meni, da je ta prekoračil pooblastila ali prekršil splošne ali planske akte. Delavski svet lahko razreši izvršilni organ ali posameznega člana iz enakih razlogov, kot je mogoče odpoklicati delegate v delavskem svetu.

SVET ENOTE PREDILNICA LAŠKO

36. člen

V delu podjetja, Predilnica Laško, deluje svet enote. Sestavljajo ga člani, katere volijo delavci te enote, na enak način kot delegate v delavski svet podjetja, za dobo dveh

let. Število članov sveta določi delni zbor delavcev Predilnice Laško.

Člani sveta iz svojih vrst izvolijo predsednika sveta. Svet posluje po poslovniku, ki ga sam sprejme.

37. člen

Pristojnosti sveta enote so:

- nastopa kot posvetovalni organ za delovanje delegatov enote v delavskem svetu podjetja,
- obravnava gradiva in zavzema stališča ter smernice za delo teh delegatov;
- odloča o zadevah, ki se tičejo nestranskih odnosov v enoti in ki niso v pristojnosti kakega drugega organa,
- odloča o zadevah, ki jih na svet prenesejo drugi organi;
- razpravlja o doseženih poslovnih rezultatih;
- skrbi za obveščanje delavcev po delovnih in samoupravnih skupinah.

SPLOŠNA LJUDSKA OBRAMBA IN DRUŽBENA SAMOZAŠČITA

38. člen

Komite za splošno ljudsko obrambo in družbeno samozaščito kot politični, operativni in koordinacijski organ podjetja spremlja in ocenjuje obrambne in varnostne razmere, priprave in aktivnosti. Na tej podlagi v skladu z usmeritvami delavskega sveta ter sprejetimi načrti in programi usmerja, usklajuje ter koordinira obrambno zaščitne priprave in aktivnosti ter zagotavlja enotnost, pravočasnost in učinkovitost vsega obrambno zaščitnega delovanja v temeljni organizaciji. Komite skrbi za obrambno in samozaščitno usposabljanje delavcev in spodbuja uresničevanje interesov ljudske obrambe in družbene samozaščite v podjetju. V primeru naravnih in drugih nesreč, morebitnih izrednih razmer in drugih nevarnosti v skladu z nastalimi razmerami odloča in sprejema ukrepe za preprečevanje, odpravljanje ali obvladovanje teh nevarnosti in njihovih posledic ter kontinuiteto dela podjetja. Komite imenuje delavski svet v skladu z zakonom in mu je odgovoren za delo.

SAMOUPRAVNA DELAVSKA KONTROLA

39. člen

Delavci v podjetju so upravičeni in dolžni uresničevati samoupravno delavsko kontrolo neposredno, prek organov upravljanja in po posebnem organu – komisiji samoupravne delavske kontrole.

40. člen

Komisija samoupravne delavske kontrole ima pri uresničevanju samoupravne delavske kontrole predvsem nalogo nadzorovati:

1. delo delavskega sveta podjetja in glavnega direktorja, ter drugih

organov upravljanja ter skladnost njihovih odločitev in dejanj s samoupravnimi splošnimi akti in z veljavnimi predpisi;

2. uresničevanje delovnih obveznosti in samoupravljaljskih funkcij delavcev in organov podjetja;
3. odgovorno ter družbeno in gospodarsko smotno uporabo družbenih sredstev in razpolaganje z njimi;
4. uporabo načela delitve po delu pri ugotavljanju in delitvi dobička;
5. uresničevanje in varstvo pravic delavcev;
6. obveščanje delavcev o vprašanih, ki so pomembna za odločanje in kontrolo v podjetju;
7. uresničevanje drugih samoupravnih pravic, dolžnosti in interesov delavcev.

41. člen

Komisija samoupravne delavske kontrole deluje predvsem preventivno za odpravljanje in preprečevanje kršitev samoupravnih pravic delavcev, ki jih določajo ustava, zakon, ta statut in drugi samoupravni splošni akti, kot tudi, da se odstranjujejo nepravilnosti v delu in poslovanju podjetja.

Komisija samoupravne delavske kontrole opozarja na negativnosti in predlaga za njihovo odpravo ukrepe pristojnim organom in delavcem.

42. člen

Komisija samoupravne delavske kontrole ima pravico in dolžnost dati pobude in predloge za potrebne in ustrezne ukrepe pristojnim organom.

Komisija samoupravne delavske kontrole ima pravico zahtevati, da organi zunanje kontrole (SDK in inšpekcijske službe) nadzorujejo zakonitost poslovanja podjetja in da o tem seznanijo komisijo in delavski svet podjetja.

43. člen

Organi upravljanja, direktor, delavci s posebnimi pooblastili in odgovornostmi, strokovne službe in vsi drugi delavci morajo dati potrebne podatke na zahtevo komisije samoupravne delavske kontrole. Glavni direktor mora zagotoviti opravljanje administrativno-strokovnih poslov za komisijo samoupravne delavske kontrole.

Sklepe o ukrepih, pobudah in predlogih sprejemajo z večino glasov vseh članov komisije.

44. člen

Če pristojni organi v podjetju ne ravnavajo po njenih pobudah in predlogih, lahko komisija predlaga pristojni skupščini družbenopolitične skupnosti, naj zadrži izvršitev sklepa ali drugega akta oziroma ukrepa, s katerim se krši samoupravne pra-

vice delavcev ali je prizadeta družbena lastnina.

45. člen

Člane komisije samoupravne delavske kontrole volijo delavci na enak način, kot delegate delavskega sveta podjetja.

Komisija samoupravne delavske kontrole šteje 7 članov.

46. člen

Komisija samoupravne delavske kontrole odgovarja za svoje delo zboru delavcev in vsako leto vsaj enkrat poroča o svojem delu.

47. člen

Člani komisije samoupravne delavske kontrole so lahko odpoklicani pred potekom mandata, če se ugotovi, da ne opravljajo dolžnosti, za katere so izvoljeni.

Odpoklic članov komisije samoupravne delavske kontrole se opravi na predlog sindikalne organizacije po enakem postopku, kot so bili izvoljeni.

POSLOVODNI ORGAN

48. člen

Podjetje ima individualni poslovodni organ – glavnega direktorja podjetja, ki ga imenuje delavski svet podjetja na predlog razpisne komisije.

49. člen

Kandidat za glavnega direktorja mora izpolnjevati naslednje pogoje:

- da ima visoko izobrazbo
- da ima vsaj 5 let delovnih izkušenj na vodilnih ali vodstvenih delih in nalogah
- da ima soglasje za delo v zunanji trgovini.

50. člen

Razpisno komisijo, ki šteje 5 članov, imenuje delavski svet izmed delavcev podjetja. Komisija opravi razpis in določi 30 dnevni rok prijav. Po izteku roka komisija izmed prijavljenih kandidatov izbere enega ali več kandidatov ter prepusti izbiro delavskemu svetu. Če razpisna komisija ne izbere nobenega kandidata, se imenuje novo razpisno komisijo, razpis pa se ponovi. O odločitvah se obvesti prijavljene kandidate. Odločitev mora biti sprejeta v roku 15 dni po objavi razpisa.

Delavski svet izbira med predlaganimi kandidati z večino glasov. Če ne izbere nobenega kandidata, se razpis ponovi. O izidu glasovanja se obvesti prijavljene kandidate. Če delavski svet ni imenoval glavnega direktorja, imenuje vršilca dolžnosti, vendar največ za eno leto.

51. člen

Glavni direktor organizira in vodi delovni proces in poslovanje podjetja, samostojno odloča v okviru sprejete

poslovne politike in plana, zastopa podjetje proti tretjim osebam in je odgovoren za zakonitost dela podjetja. V okviru teh dolžnosti glavni direktor zlasti: predlaga poslovno politiko, delovni program in razvojni plan, sprejema ukrepe za njuno izvajanje; izvršuje sklepe delavskega sveta; predlaga organizacijo podjetja; predlaga imenovanje in razrešitev delavcev s posebnimi pooblastili in odgovornostjo; odloča o razporeditvi delavcev k določenim delom in nalogam; podaja poročilo o rezultatih poslovanja po periodičnem in letnem obračunu ter opravlja druge zadeve določene s samoupravnimi splošnimi akti in z zakoni.

52. člen

Poslovodni organ je lahko razrešen pred potekom mandata v primerih, ki jih določa zakon.

Pobudo, da se začne postopek za razrešitev poslovodnega organa, daje delavski svet, zbor delavcev in sindikalna organizacija, ter organi, ki skrbijo za uveljavljanje zakonitosti. Če delavski svet sprejme pobudo o začetku postopka za razrešitev poslovodnega organa, imenuje komisijo, ki pobudo prouči, zbere potrebno dokumentacijo in omogoči poslovodnemu organu obrambo. Komisija da poročilo delavskemu svetu s predlogom za razrešitev ali proti razrešitvi.

53. člen

Glavni direktor vodi delo koordinacijskega organa – kolegija, ki ga sestavljajo delavci s posebnimi pooblastili in odgovornostmi.

SAMOUPRAVNI SPLOŠNI AKTI

54. člen

S samoupravnimi splošnimi akti urejajo delavci družbenoekonomske in samoupravne odnose sami in preko organov, določenih s tem statutom.

Posamični akti morajo biti skladni z veljavnimi samoupravnimi splošnimi akti.

Če samoupravni splošni akt posega v pravice in obveznosti delavcev, jih delavski svet ne more sprejeti, če ni bila poprej opravljena razprava na zborih delavcev.

Samoupravni splošni akt mora biti objavljen in stopi v veljavo praviloma osmi dan po objavi. Samoupravni splošni akt ima lahko retroaktivno veljavo, če ne poseže v pridobljene pravice delavcev in drugih subjektov.

55. člen

V podjetju se sprejema samoupravne splošne akte zlasti s področja delovnih razmerij, o nagrajevanju in skupni porabi, o notranji organizaciji in drugi, če se pokaže potreba po urejanju.

Delavski svet lahko sprejme tudi sklepe, ki na splošen način urejajo določena vprašanja.

REŠEVANJE SPOROV

56. člen

Za reševanje sporov med deli podjetja se ustanovi notranjo arbitražo, ki je pri odločanju neodvisna ter sodi na podlagi ustave, zakonov, samoupravnih splošnih aktov in moralnih norm.

V postopku notranje arbitraže uporablja pravila, ki so določena z zakoni za razreševanje samoupravnih sporov.

57. člen

Notranja arbitraža odloča v senatu, ki ga sestavljajo predsednik senata in dva arbitra kot člana.

Vsak udeleženec v sporu imenuje za člana arbitražnega senata po enega arbitra, ta dva pa sporazumno imenujeta predsednika arbitražnega senata, iz liste arbitrov. Če se ne moreta sporazumeti o predsedniku arbitražnega senata, ga določi delavski svet.

VARSTVO IN ZBOLJŠEVANJE ČLOVEKOVEGA OKOLJA

58. člen

Delavci v podjetju in njegovi organi organizirajo opravljanje dejavnosti tako, da je zagotovljena varnost pri delu in izvajajo ukrepe za varstvo pri delu in za varstvo delovnega okolja. Pri opravljanju dejavnosti delavci podjetja in organi varujejo naravne vrednote in zagotavljajo potrebne pogoje za varstvo in izboljšanje človekovega okolja ter preprečujejo in odstranjujejo posledice, ki ogrožajo naravne in z delom ustvarjene vrednote človekovega okolja.

Naloge iz odstavkov tega člena so sestavni deli planskih aktov.

MOTNJE PRI POSLOVANJU

59. člen

Kadar delavski svet podjetja oceni, da so nastopile motnje pri poslovanju ali da del podjetja ne izpolnjuje svojih obveznosti uveljavi: odgovornost delavcev, ki so zakrivilili tako stanje; zmanjša pravice delavcev glede osebnih dohodkov in skupne porabe v sorazmerju z opravljenim delom in skladno s samoupravnim splošnim aktom. Delavski svet lahko tudi sprejme ukrepe za reorganizacijo take enote, kadrovske spremembe in spremembe glede sredstev.

60. člen

Če delavski svet ugotovi, da podjetje, skladno z zakoni, ki urejajo finančno poslovanje, ni solventno, ali če ima motnje pri poslovanju in solventnosti, lahko določi, da ponu-

di upnikom, v njem zaposlenim delavcem ali drugim osebam v prodajo sredstva podjetja.

Ob odločitvi iz prejšnjega odstavka delavski svet pripravi analizo sredstev in glede na strategijo razvoja najprej izloči neaktivirana ali slabo aktivirana sredstva, nato šele druga sredstva. Delavski svet lahko tudi odloči, da ponudi v prodajo del podjetja, ki predstavlja celoto, zato, da se ustanovi novo podjetje. Ob tem imajo prednostno pravico nakupa osebe, ki bi sprejele na delo morebitni presežek delavcev ali ki bi sklenile s podjetjem kooperacijsko pogodbo.

OBVEŠČENOST DELAVCEV

61. člen

Delavci morajo biti redno, resnično in popolno obveščeni o celotnem poslovanju podjetja, njegovem materialnem stanju, pridobivanju in delitvi dohodka, o izpolnjevanju planskih aktov, kar se dosega zlasti: z objavljanjem rezultatov ob periodičnih in letnem obračunu; z objavljanjem kazalcev, ki so predpisani z zakoni ali so družbeno dogovorjeni; z objavljanjem sklepov organov podjetja; z ugotovitvami kontrolnih organov; s primerjavo stanja podjetja z drugimi podjetji v panogi in nasploh; s seznanjanjem delavcev o razvojnih tendencah podjetja.

O rezultatih podjetja, kazalcih, o ugotovitvah kontrolnih organov in razvojnih tendencah obvešča delavce poslovodni organ, o delu organov pa predsedujoči.

Delavci so obveščeni na zborih delavcev, z objavljanjem sklepov na oglasni deski, v glasilu in v informacijah.

Vsi samoupravni splošni akti so delavcem dani na vpogled v pravni službi.

POSLOVNA SKRIVNOST

62. člen

Za poslovno tajnost štejejo podatki in listine:

- ki jih delavski svet podjetja na predlog glavnega direktorja in pristojnih organov zunaj podjetja skladno z zakonom določi kot skrivnost;
- ki vsebujejo kadrovske podatke;
- ki jih kot zaupne sporoči pristojni organ ali druga organizacija združenega dela;
- ki vsebuje ponudbo poslovnim partnerjem ali za razpise ali javni natečaj, do objave rezultatov natečaja ali javnega razpisa;
- ki so posebnega družbenega pomena;
- ki se nanašajo na dela, ki jih podjetje opravlja za oborožene sile in so označeni kot vojaška tajnost;
- ki se nanašajo na določene obrambne in samozaščitne priprave

podjetja ter določene ukrepe splošne ljudske obrambe in družbene samozaščite, ki jih pristojni organ uporabi kot skrivnost.

63. člen

Poslovodni organ predlaga delavskemu svetu, da opredeli kot poslovno skrivnost nezaščiten pravice industrijske lastnine (patenti, modeli, vzorci), znanje in izkušnje (know-how) in proizvodnotehnično dokumentacijo, znanje in veščine, vštetiši specifikacijo surovin, standarde proizvodnje in predelave, procesno tehniko in tajnost lastnih postopkov, kontrolo kakovosti in podobno.

Za kršitev poslovne skrivnosti se šteje uporaba podatkov iz 1. odstavka tega člena v primeru, ko delavec to uporabi za lastno dejavnost ali zasebno dejavnost sorodnikov in drugih oseb.

Prenos podatkov iz prvega odstavka tega člena je možen le s sklenitvijo pravnega posla po odobritvi delavskega sveta. Če se podatki uporabijo brez sklenitve pravnega posla, se proti kršitelju uveljavlja odgovornost.

SODELOVANJE S SINDIKATOM

64. člen

Delavci, člani sindikata, načenjajo, obravnavajo in usklajujejo preko sindikalne organizacije vsa vprašanja s področja družbenoekonomskih odnosov, delovnih razmerij, varstva pri delu, socialne politike in življenjskega standarda delavcev, delitve dohodka, osebnih dohodkov in sredstev skupne porabe ter planiranja in opredeljevanja poslovne politike. Zato organi podjetja seznanjajo sindikat o predlogih za reševanje teh vprašanj, sindikat pa do njih zavzema stališča, seznanja z njim organe in delavce.

Položaj sindikata in njegove aktivnosti opredeljuje statut te organizacije, vlogo sindikata v varstvu posa-

mičnih pravic pa zakoni in drugi samoupravni akti.

PREHODNE IN KONČNE DOLOČBE

65. člen

Po sprejetju tega statuta z referendumom se statut objavi s posebnim sklepom delavskega sveta. Statut stopi v veljavo osmi dan po objavi. Z uveljavitvijo tega statuta prenehajo veljati:

– Statut Tozda Proizvodnja tkanin
– Statut Tozda Energetika in vzdrževanje

– Statut Tozda Predilnica Laško
– Samoupravni sporazum o združevanju dela delavcev Tozda Proizvodnja tkanin

– Samoupravni sporazum o združevanju dela delavcev Tozda Energetika in vzdrževanje

– Samoupravni sporazum o vzdrževanju dela delavcev Tozda Predilnica Laško

– Samoupravni sporazum o združitvi v DO Dekorativna

– Statut DO Dekorativna

– Samoupravni sporazum o medsebojnih pravicah, obveznostih in odgovornostih med delavci združenih temeljnih organizacij in delovne skupnosti v sestavi delovne organizacije

– Samoupravni sporazum o razdelitvi sredstev, pravic in obveznosti DO

– Statut DSSS

– Samoupravni sporazum o združevanju dela delavcev v DSSS

Ko začne veljati ta statut, prenehajo veljati tudi vse tiste določbe drugih samoupravnih splošnih aktov dose-danje delovne organizacije, ki so v nasprotju z določbami tega statuta ter se določbe statuta smiselno uporabi neposredno.

Vse samoupravne splošne akte je treba uskladiti z določbami tega statuta najkasneje v enem letu po sprejetju tega statuta.



Sprostitev pred tekmovanjem

ciji, pregledali smo hidrante in ročne gasilne aparate, izvedli smo mokro vajo in vaje za tekmovanje, pri zaposlenih smo obnovili znanje, kako delati z ročnimi gasilnimi aparati v primeru požara. Tudi prek glasila smo opozarjali in obveščali o požarnih nevarnostih na delovnih mestih in doma ter o naših akcijah. Udeležili smo se tudi pomembnih obletnic sosednjih društev. Nekateri so se angažirali malo bolj, nekateri pa preveč pozabljajo na svoje obveze. Med neizpolnjenimi nalogami mi je

žal le, da nismo uresničili preizkusa gašenja z ročnimi gasilnimi aparati pri naših delavcih.

Občni zbor je vodil in ga srečno pripeljal do konca Bogo Modic. Poleg predstavnikov sosednjih društev in Občinske gasilske zveze nas je pozdravil tudi generalni direktor mag. Boris Verbič. Zaželel nam je uspešno delovanje in upam, da se bodo njegove želje uresničile.

Stane Istenič

Prišli – odšli

Prišli so

DSSS

HELENA SUŠNIK – tehničarka v fizikalnem laboratoriju; ALEŠ STEFANOVIČ – programer; RASEMA KAZIĆ – snažilka; DEVADA ŠLJIVAR – snažilka; FRANČIŠKA ADAMIČ – finančni knjigovodja.

Tozd Proizvodnja tkanin

ROMAN IGLIČAR – tekstilni mojster; MITJA DROFENIK – tekstilni mojster; MATJAŽ BAHAR – tekstilni mojster; JANKO LANIŠEK – tekstilni mojster; ROBERT GABER – čistilec s sesalnikom; LILJANA PRIMEC – tkalka; MARJANA ČUMBRLO – prodajalka; JASMINKA BAJRAMOVIČ – tkalka.

Tozd Energetika in vzdrževanje

ERVIN GREGORČIČ – konstruktor-pripravnik

Tozd Predilnica Laško

DRAGO SLAPŠAK – tekstilni mojster; JANEZ RAZBORŠEK – ključavničar; ERVIN JAGODIČ – električar; ZDENKO MAČKOVŠEK – voznik viličarja.

Decembra so odšli

Tozd Proizvodnja tkanin

MUSTE SIJEČIČ – apreter (hujša

krištev), SAŠO KUDRIČ – barvar (hujša kršitev).

DSSS

KARLINCA BEVEC – ekonomka (smrt), DARKO MAHKOVEC – dir. prod. sl. (izjava), ZDENKA LONČAR – snažilka (samovoljno prenehanje).

Januarja so odšli

Tozd Proizvodnja tkanin

ALOJZ GRMOVŠEK – tehnolog (smrt), DEJAN BOŽIČ – tekst. mehanik (odhod v JNA), ZDENKO GERČNIK – predelavec v skl. sur. (izjava – osebni dohodek), JANKO SAFTIČ – transp. delavec (odhod v JNA).

DSSS

RASEMA BEČIREVIČ – snažilka (hujša kršitev)

Tozd Predilnica Laško

MILAN ŠANTELJ – električar (izjava – osebni dohodek), MARIJA TRBOVC – previjalka preje (izjava).

Februarja so odšli

Tozd Proizvodnja tkanin

MARIJA GORŠE – tkalka (predčasna upokojitev), MARIJA VRHOVNIK – tkalka (starostna upokojitev), IV-

Občni zbor IGD Dekorativna

Kot vsako leto smo se tudi letos zbrali, vendar to pot na jubilejnem 50. občnem zboru našega gasilskega društva. Leta 1938 je bil v takratni tovarni Stora požar velike razsežnosti, ki je dal misliti vsem delavcem, zakaj prav lahko bi se zgodilo, da bi ostali brez dela. To je privedlo do tega, da so leto dni kasneje ustanovili gasilsko društvo. Zaprošili so tudi tedanjega lastnika gospoda Vogla, da je prispeval k nabavi motorne brizgalne in nekaj cevi.

Tako je društvo začelo delovati. To preventivno poslanstvo želimo obdržati še danes. Koliko smo uspešni pa je največ odvisno od naših članov. Kdor pozna statut gasilskega društva ve, da poudarja humanost in tovarištvo. V teh časih je to težko doseči. Tudi v Zakonu o požarnem varstvu je poudarjena vloga gasilcev v sodobni družbi. Ali tu to vlogo in čast tudi imajo?

V letu 1988 smo proučili stanje požarnega varstva v delovni organiza-

ANKA KUDUZ – tkalka (starostna upokojitev), MARIJA OFAK – predelavka (izjava – izmensko delo), ANA JANDRIJEVIČ – snovalka (starostna upokojitev), MIRSADA AJKIČ – previjalka (hujša kršitev), RASEMA MUJEZINOVIČ – popravljalka (izjava – osebni dohodek), ENVER EKIČ – barvar (izjava – drugo delo), SUZANA PREKUPEČ – previjalka (invalid. upok.).

DSSS

MILAN JOVANOVIČ – predstavnik DO (starostna upokojitev), LIDIJA NOVAK – planerka (izjava – drugo delo).

Marca so odšli

Tozd Proizvodnja tkanin

BRANKO OVIJAČ – tekstilni mojster (odhod v JNA), MIROSLAV PUŠNIK – tekstilni mojster (izjava – izmensko delo), MARIJA PRESETNIK – tkalka (predčasna upokojitev), ROBERT GABER – čistilec 2 (izjava – drugo delo), PAVLA MIKLAVČIČ – previjalka (predčasna upokojitev), VERA KLUN – popravljalka (predčasna upokojitev), ŠTEFKA KUŽNER – krojilja (predčasna upokojitev).

Tozd Energetika in vzdrževanje

JANEZ GUBANEC – ključavničar (izjava – drugo delo).

Aprila so odšli

Tozd Predilnica Laško

MARIJA PODPEČAN – snemalka (predčasna upokojitev).

Prijetno presenečeni nad vašo pripravljenostjo sodelovanja pri vsebinskem oblikovanju glasila se zahvalujemo vsem dosedanjim in bodočim dopisovalcem, še posebej pa tistim, ki so pripravljene prispevek napisati tudi »čez noč«.

Uredništvo

POROKE

ANA JAMNIK – SUMEN – likvidator v GPS, MAHIJA ČILOVIČ – KUČ – previjalka, RAFET BEGANOVIČ – apreter, RAMIJA ADROVIČ – BEGANOVIČ – pregledovalka popravljenega blaga, IRENA PAVČNIK – LAZAR – previjalka preje

ROJSTVA

DANICA OBRADOVIČ – predilka, sin; HILMIJA ČALAKOVIČ – apreter, sin; ĐEMAIL PALAMAR – apreter, sin; GORDANA LAZIČ – tkalka, sin; NATAŠA JENKO – kolekcionarka, sin; MARJANA GAŠPERŠIČ – predelavka, hči; JOŽE GAŠPERŠIČ – zidar, hči; MARTA AR-

NIK – tkalka, hči; DANIEL ARNIK – embaler, hči; ROBERT GABER – čistilec strojev, hči; DANICA KRAŠOVEC – finančni knjigovodja, hči; MARGARETA PLANKO – delavka na rastezalki, hči; IVAN KRIVEC – vodja izmene, sin.

Jubilanti

30 let

FRANC DOVČ – nabavljaj, ANA SUMEN – likvidator, ANTONIJA ANTIČ – predelavka, OLGA SKLEDIJA – tkalka, HILDA KRISTAN – predelavka, FRANC KRAGELJ – pomočnik gen. direktorja, EDVARD LOZAR – direktor razvojne službe, MAGDA LOVREC – predelavka, VERA KLUN – popravljalka, JOŽEFA MESARKO – tkalka, ANA BOHINC – tkalka, JOŽICA PAKAR – tkalka, ERŽI LAPIŠ – tkalka, BRANISLAVA STARC – administratorica, HENRIKA OBERSTER – tkalka vzorcev

25 let

JOŽICA ČULK – administratorica, MIRA ZALAR – previjalka, PAVLA MIKLAVČIČ – previjalka, ŠTEFKA BOŽIČ – disponder, JOŽICA HRIBAR – predelavka, ANA MARINIČ – raznašalka materiala, MILENA KASTELIC – konfekcionarka, IDA MAREGA – tkalka, MARIJA GRABNER – referentka v prodaji, SILVO VOVK – obratovodja, UJKAN ČORI – predelavec – vzdrževalec, SILVA OCVIRK – previjalka

20 let

MIJO TARADI – ključavničar, IVAN PONIKVAR – tekstilni mojster, JERNEJ URBANIJA – kontrolor, RADA JAMBOR – knjigovodja OD, ANA VRANKAR – vodja skladišča polizdelkov, TEREZIJA JERAJ – varnostnica, JOŽICA GORJAN – kuharica, ANGELA ŠEBALJ, obračun proizvodnje, MATILDA OSREDKAR – previjalka, HELENA ZAJC – snovalka, FRANC DOBNIKAR – predstavnik DO, MLADENKA ČELIČ – pletilja, FANI TRATAR – tkalka, MARJANCA DOLINAR – administratorica, JOŽICA ŠKARJA – predilka,

15 let

JELENA IVANUŠA – snažilka, MARTINA REŽEK – prevzemalka sur. blaga, TEREZIJA KOS – kontrolorka,

10 let

ZDENKA DROLEZ – predilka, BERNARDA KOVAČ – predilka, STANISLAVA OCEPEK – predilka, ANTONIJA OJSTERŠEK – previjalka preje, JOŽICA OJSTERŠEK – snemalka – vlagalka, JUSTINA VIDEČ

– sukalka, NADA DUNDJER – sukalka, ANA KENDA – mikalka, SILVESTER SENICA – brusilec, IVANA VETRIH – previjalka, FRANČIŠKA KOMAČAR – pletilja, SALIMA BRDAR – snovalka, DRAGO NOVAK – barvar, SAJA SIMIČ – čistil-

ka strojev, SMILJA ZVIZDALO – tkalka, GABRIJELA POŽENEL – snovalka, RAJKO NUŽDIČ – barvar, DRAGO TENDERIČ – barvar, JANEZ GUBANEC – ključavničar, DRAGO KNEZ – mikalec, VIDA HRASTNIK – delavka na raztezalki

Razpis za letovanje 1989

Objavljamo razpis za letovanje v naših turističnih prikolicah za letošnje sezono. Prikolice so postavljene v avtokampu Medulin (4), Stella Maris – Umag (9) in v Čateških toplicah (4).

Istočasno objavljamo razpis tudi za uporabo dveh garsonjer v Bohinjski Bistrici.

Sezona se bo na morju in v Čateških toplicah začela 18. maja in končala 19. septembra. Če bo še kaj zanimanja tudi po tem datumu, se bo podaljšala možnost za letovanje. Čas letovanja v prikolicah bo med kolektivnim dopustom po 8 dni, zunaj kolektivnega dopusta pa 10 dni ali pa tudi več, če bodo zmogljivosti proste. Garsonjere v Bohinjski Bistrici bo med kolektivnim dopustom mogoče uporabiti 4 dni, zunaj kolektivnega dopusta pa 7 dni ali tudi več, če bodo seveda proste. V Bohinjski Bistrici je mogoče letovati čez vse leto.

Razpored izmen za letovanje:

Umag, Medulin, Čatež

8 dnevne izmene:

od 17. 7. – 15. 7.
od 25. 7. – 2. 8.
od 2. 8. – 10. 8.

10 dnevne izmene:

od 18. 5. – 28. 5.
od 28. 5. – 7. 6.
od 7. 6. – 17. 6.
od 17. 6. – 27. 6.
od 27. 6. – 7. 7.
od 7. 7. – 17. 7.
od 10. 8. – 20. 8.
od 20. 8. – 30. 8.
od 30. 8. – 9. 9.
od 9. 9. – 19. 9.

4 dnevne izmene – Bohinjska Bistrica:

od 21. 7. – 25. 7.
od 25. 7. – 29. 7.
od 29. 7. – 2. 8.
od 2. 8. – 6. 8.

Komisija za družbeni standard so 31. marca določile ceno. Za vsak dan letovanja na morju bo treba plačati 65.000 dinarjev, v Bohinjski Bistrici pa je cena 50.000 dinarjev in plačilo elektrike.

Prijave sprejema tov. Tomažič v kadrovsko-spolšni službi.

Ali ste prebrali?...

Kolikšna je menjalna vrednost kravate, če jo sešijejo v Parizu, Kamniku ali ...?

Popularni fundamentalistični marketinški pogled razglašuje, da je menjava vse od ljubezni do trgovine, od umetnosti do politike in športa do vojne. Menjava je gonilo našega življenja. Vse se giblje okrog koristi, ki jo eden ima, drugi pa ne in bi bil zato zanjo pripravljen plačati ali dati kaj drugega, kar je morda pomembno za tretjega in tako dalje in naprej brez konca. Manj ortodoksni razlagalci sicer dopuščajo, da se poleg kupoprodaje vendar v našem življenju dogaja tudi kaj drugega, se pa eni in drugi strinjajo, da je menjalna vrednost tistega, s čimer tržimo, odločilna za vrednotenje in plačilo vložnega dela. Trg je danes razsodnik našega dela, na njem se odloča usoda gospodarstev, narodov, podjetij in posameznikov. Stvar je še na

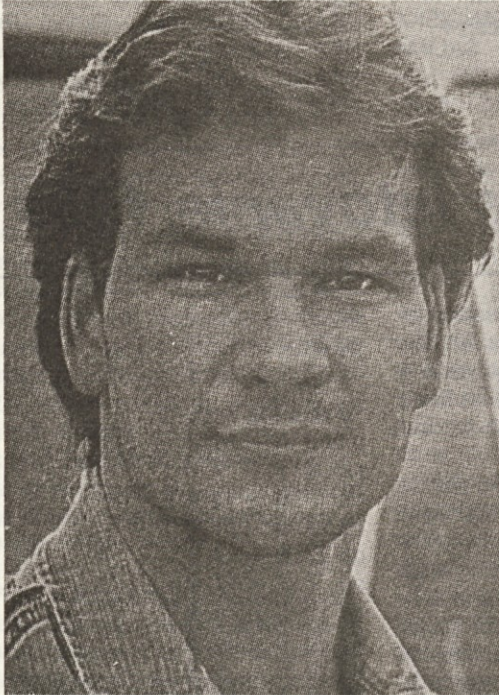
videz preprosta, dokler ponujamo trgu nafto, premog in pšenico, česar uporabna vrednost je pravzaprav preživetje. Malce se zaplete, ko damo trgu v razsojanje avtomobile in priprave, ki nečemu konkretnemu služijo in katerih uporabna vrednost bi se, če bi bilo komu do tega, dala tudi objektivizirati. Povsem pa se funkcija in pravičnost tržnega razsodnika zamegli takrat, ko naj bi dooločal cene modnih domišljij, fantazijskih kapric in konfekcijskih podob. Kolikšna je menjalna vrednost kravate, če jo sešijejo v Parizu, Kamniku ali Hong Kongu? Zakaj se kakovost in produktivnost dela so boške delavke lahko meri z vsako evropsko ali celo azijsko kolegico, pa ji trg vendarle priznava le delček vrednosti, ki ga blagohotno odreže

Nagradna križanka

Pravilna rešitev križanke 1/89

Vodoravno: Zana, Aka, Aram, Grum, sitar, ara, te, Tucson, Matterhorn, avtor, ata, Anaa, Saar, Spa,

mornik, etil, mn, program, Alkinoj, em, Ol, Aida, nota, Raul, strok, nos, enka, stara, era.



avtor: SIMON LENARČIČ		izkrcaje vojske	nasprot. izotopa	cerkveni pevski zbor	najboljši premog	///	občutek nelago- dja	atenino svetišče	mehurč- ki na vodi	star slovan
///	slava nemški denar						ovčje usnje			
mezo- tron (krajše)							ogljiko- vodik grš.otok			
izbira, zaloga blaga										
jadran. otok (arba)				velik gorski vrh						///
barvilo za lase				reka v švici					rokode- lec	podzem. žuško- jed
stran				rim.bog.						
>							točenje solz pritok gangesa			
///	glavno mesto oregona	mesto pri bariju	stanko lorder mesto ob reki ems	V	knap	kostariš. predsed. sloven. reka			brom jezerski ptič	
strežnik na letalu (origin.)						arabski žrebec žganje		oris vietnam. pokraj.		
bojna oprava						walter reed	sokratov tožnik X			ZDA
angleška dama					angleški naravo- slovec			afriški kopitar		
mesto v trakiji					pripad. avarov			divja mačka		
eksploz. sredstva					kancer		samarij	luka v izraelu		

drugim? Udarniki proizvodne miselnosti, ki so naše delo navajeni meriti v žaklijah, tonah in vagonih, le težko dojamajo, da tržna razsodnica nima zavezanih oči, da ni nepristranska in ne nepodkupljiva. Tudi protežira in privilegira rada in če se ji zameriš, ti tega zlepa ne pozabi. Nič ne pomaga vzvišena in užaljena drža, češ, toliko truda smo vložili, pa nam vendar priznavajo tako sramotno nizko ceno, če trga in njegovih porotnikov nismo uspeli zainteresirati in prepričati o vrednosti tistega, kar smo naredili in mu sedaj ponujamo. V revnejših časih, ko smo komaj izpolnili obveznosti za distribucijo, je bilo laže, in tudi takrat, ko smo pod parolo »izvoz za vsako ceno« razprodajali naše delo, je še šlo. Danes, ko nas ne čakajo več nestrpni tovarnjaki na dvorišču in ko naj bi za prodano in izvoženo delo iztržili tudi spodobno in pravično plačilo, je treba zagrabiti drugače. Trg, za katerega se doslej nismo kaj prida zmenili,

če ga že nismo kar zaničevali, je treba zainteresirati, prepričati, navdušiti nad vrednostjo našega dela, ki mu ga v modnih kolekcijah naših kreatorjev, šivilj in krojačev ponujamo v menjavo. Perestrojka, ki je pred nami, je bolj dramatična, kot se morda danes zdi. Povsem drugačna znanja bo treba uporabiti, drugačne strune zaigrati in drugačne konje vpreči. Naša usoda se ne odloča več v proizvodnih dvoranah in naša uspešnost se ne meri več le s hitrostjo tekočega traku. Delavec si danes svojega kosa kruha ne more več odrezati sam. Za maslo in med ali svinjsko mast in alevo papriko na njem se moramo potruditi skupaj. Cena dela, ki jo bomo jutri morda iztržili na svetovnem trgu, bo mnogo bolj kot od naše fizične produktivnosti in discipliniranega sodelovanja odvisna od podjetniške smelosti, marketinške prodornosti in osebne navdušenosti. Z drugačnimi pristojnostmi, odgovornostmi in

spodbudami bomo morali opremiti tiste, ki bodo v našem imenu in na naš račun vodili igro. Prodor slovenskih smučarjev v svetovni vrh se je začel z znamenito Vogrinčevo izjavo, da nobena uvrstitev, ki ni zmaga, ni resnični uspeh. Brez nekaj podobne ambicioznosti, odločenosti in samozavesti bomo tudi v marketinški tekmi ostajali zadaj.

Jure Aplih, M. M.

Tekst je bil objavljen kot uvodnik v Tekstilcu – glasilu slovenskih tekstilcev, ko so to številko posvetili problemom trženja v tekstilni industriji.

Žrebanje prvih nagrajencev smo opravili v prostorih Pravne službe 12. aprila pred »komisijo«, katero so sestavljali Barbara Tekavec, Milka Klobučar, Beba Prosič in Tomaž Korošec. Srečo je »delila« Sabina Ulanec, administratorica v Kadrovski službi. Nagrade prejmejo:

1. nagrada (kilogramski ostanki): Ivica Suhadolnik, nabavna služba
 2. nagrada (3 pari copat): Anjuša Bego, GPS
 3. nagrada (2 para copat): Marija Selič, Predilnica Laško
- Nagrajenim iskreno čestitamo in jim sporočamo, da lahko nagrade prevzamejo v Pravni službi!

Izdaja v 1500 izvodih DO Dekorativna, n.sol.o., Ljubljana, Celovška 280, tel. 574-316 – Uredniški odbor: Slavko Rus, Dušan Vidmar, Jaka Novak, Marko Erbežnik, Jože Hrastnik, Rada Jambor, Polona Vrtačnik, Alojz Koncilja, Barbara Tekavec-Benedičič – odgovorna urednica. Tisk: Tiskarna Formatisk Ljubljana. Po zakonu o javnem obveščanju (Ur. list SRS, št. 121/72) je glasilo oproščeno davka na promet.