



GLASNIK

DELOVNE SKUPNOSTI ■ INDUSTRIJSKEGA MONTAŽNEGA PODJETJA ■ LJUBLJANA

NOVEMBER 1974

LETO VIII.

IZREDNA ŠTEVILKA

ELABORAT O PRIPOJITVI PODJETJA »SKIP« K PODJETJU »IMP«

STRAN 3

ELABORAT O PRIPOJITVI DIJAŠKEGA DOMA DOMŽALE K »IMP«, LJUBLJANA

STRAN 17

SPREMEMBE IN DOPOLNITVE SAMOUPRAVNEGA SPORAZUMA O MEDSEBOJNIH RAZMERJIH DELAVCEV V ZDRUŽENEM DELU

SESTAVLJENE NA SESTANKU VODIJ
SPLOŠNIH SLUŽB DNE 30. X. 1974

STRAN 21

SAMOUPRAVNI SPORAZUM V GRADBENIŠTVU

STRAN 24

IMP GLASNIK izdaja delovna skupnost IMP – Industrijskega montažnega podjetja v Ljubljani. Izhaja mesečno v 4615 izvodih. Uredništvo in uprava v Ljubljani, Titova 37. Ureja uredniški odbor: ing. Ernest Blažon, Rudi Bukovec, Vili Guček (odgovorni urednik), Anton Križan (glavni

urednik), Janez Kržmanc, mg. Miran Mihelčič in Jože Weiss. Tiska: Tiskarna Ljudska pravica v Ljubljani. Po mnenju sekretariata za informacije IS SRS, št. 421-1/72 z dne 26. septembra 1974 je IMP Glasnik oproščen plačila temeljnega davka od prometa proizvodov.

ELABORAT O PRIPOJITVI PODJETJA »SKIP« K PODJETJU »IMP«

1.0.1.0. Kratak pregled dosedanjega razvoja I. DOSEDANJI RAZVOJ OBEH PODJETIJ

»IMP«, industrijsko montažno podjetje, n. sol. o.

»IMP« — Industrijsko montažno podjetje je bilo ustanovljeno z odločbo Okrajnega ljudskega odbora Kranj št. 2163/1 z dne 13. 2. 1947 pod imenom Montažno podjetje »TOPLOVOD« s sedežem v Kranju. Le nekaj mesecev kasneje je z odločbo vlade LRS št. S-znak. 611 z dne 18. 11. 1947 dobilo status republiškega podjetja, sedež pa se je preselil v Ljubljano.

Z vztrajnim razširjenjem, hitrim razvojem, vedno bogatejšim in kakovostnim poslovanjem ter z integracijami se je razraslo v veliko delovno skupnost, današnji IMP z najlepšimi obeti za prihodnost.

Prva pripojitev datira dobro desetletje nazaj, ko se je 15. aprila 1963 že imenovanemu Toplovodu pripojilo podjetje »Elektrosignal« Ljubljana, ustanovljeno z odločbo vlade LRS št. S-zak. 478 z dne 25. 6. 1949. Do 1. 1. 1964 se imenuje »Toplovod-Elektrosignal«, ko se prvič uporabi novo ime, IMP — Industrijsko montažno podjetje Ljubljana, ki ga nosi še danes.

Podjetje »Agroservis«, Ivančna gorica se je pripojilo IMP 22. 8. 1966 — IMP prevzame livarno v Ivančni gorici.

Dne 15. 3. 1973 se je k IMP pripojilo še montažno podjetje »Simplex«, Idrija, ki je bilo ustanovljeno z odločbo LO mestne občine Idrija št. 1502/54 z dne 11. 11. 1954 pod imenom »Komunalno podjetje«, Idrija (firmo so spremenili 10. 5. 1963).

Sedež IMP je v Ljubljani, Titova 37, od koder se je po dograditvi sodobne poslovne stavbe pred več kot 10 leti preselil iz Ljubljane, Crtomirova ulica 6.

Podjetje je registrirano pri Okrožnem gospodarskem sodišču v Ljubljani pod št. Srg 102/74.

Glavni direktor »IMP« je Stanko Krumpak, ki podjetje vodi že od 19. 4. 1948. leta dalje.

1.0.1.1. Najnovejše vsebinske spremembe organizacije podjetja

Na podlagi in v skladu z ustavo SFRJ iz aprila 1963, sprejetimi ustavnimi amandmaji in zakonskimi predpisi, je imelo podjetje »IMP« pred vsebinskimi spremembami, ki jih je prinesla nova zakonodaja (zlasti zakon o konstituiranju organizacij združenega dela in njihovem vpisu v sodni register — Ur.l. SFRJ 22/73) z ustavo SFRJ, sprejeto 21. 2. 1974 na čelu, samostojne organizacije združenega dela (obrate), ki samostojno pridobivajo in delijo dohodek, niso pa pravne osebe. Imele so pravico sklepanja pogodb do omejene vrednosti. Samostojne organizacije združenega dela so bili montažni obrati (4), proizvodni obrati (2), samostojna enota skupnih strokovnih služb in Biro za dela v inozemstvu in blagovni izvoz.

Z novo zakonodajo so se dotlej imenovani obrati in tovarne konstituirali v temeljne organizacije združenega dela (8 v juniju 1973 in 2 v marcu 1974), delavci pa so na zborih delovnih ljudi 30. 4. 1974 sklenili samouprav-

ni sporazum o združitvi v delovno organizacijo IMP: TOZD Ogrevanje — vodovod — klima Ljubljana, TOZD Projekt — montaža Koper, TOZD Elektromontaža Ljubljana, TOZD Tovarna elektronaprav Ljubljana, TOZD Tovarna regulacijskih armatur in aparatov Ljubljana, TOZD Livarna Ivančna gorica, TOZD Tovarna instalacijske opreme Idrija, TOZD Projektivni biro Ljubljana, TOZD Zastopstva Ljubljana in TOZD Projekt — montaža — inženjring Maribor (8. 5. 1974). Samoupravni sporazum o združitvi v delovno organizacijo opredeljuje temeljne organizacije združenega dela v podjetju kot »samoupravne oblike družbenega dela, ki samostojno pridobivajo, ugotavljajo in delijo dohodek in samostojno odločajo o uporabi in združevanju sredstev« (čl. 39). Za razliko od prej so poleg podjetja kot celote vse temeljne organizacije združenega dela postale pravne osebe. Vendar je z omenjenim sporazumom samostojnost sklepanja pogodb temeljnim organizacijam združenega dela omejena do določenih zneskov, odgovornost pa je neomejena in solidarna (čl. 44, 45).

Bivša samostojna enota skupnih strokovnih služb je obdržala svoj status s tem, da je močnejša in širša, imenuje pa se skupnost skupnih strokovnih služb. »Temeljne organizacije se sporazumejo, da dela skupnega pomena za združene organizacije opravlja skupnost skupnih strokovnih služb« (čl. 57 samoupravnega sporazuma). Skupnost skupnih strokovnih služb se organizacijsko deli na:

- finančno-računovodsko službo
- prodajno-projektivno službo
- službo za dela v inozemstvu in blagovni izvoz
- nabavno službo z uvozom
- kadrovske in splošno službo
- plansko-analitsko službo
- službo za organizacijo in informacijski sistem
- centralno orodjarno
- oddelek za investicijsko izgradnjo
- avtopark (čl. 58, 59).

1.0.2. Razvoj podjetja SKIP Ljubljana

1.0.2.0. Ustanovitev podjetja

— Strojno kovinsko industrijsko podjetje Ljubljana je bilo ustanovljeno z odločbo vlade LRS S-Zak. št. 86 z dne 2. 2. 1949. Prvotno je podjetje poslovalo pod nazivom »Remont«.

Firma

— Podjetje posluje pod firmo »SKIP« Strojno kovinsko industrijsko podjetje Ljubljana, Celovška cesta 479.

1.0.2.1. Predmet poslovanja

- a) Proizvodnja strojev in strojnih naprav, kovinskih konstrukcij, rezervoarjev, silosov in cistern ter ostalih proizvodov kovinsko predelovalne industrije, izdelovanje proizvodov iz sive, temper in tlačne litine
- b) Izdelovanje proizvodov iz armiranega poliestra in ostalih umetnih smol
- c) Popravila, montaža in opravljanje stroitev

d) nakup in prodaja vseh izdelkov iz proizvodnega programa, rezervnih delov in odvisnega reprovizivnega

e) Opravljanje prevozov za potrebe podjetja

1.0.2.2. Registracija

Podjetje je bilo vpisano v register podjetij in obratov pod številko Rg II. 319. Podjetje se je v letu 1973 konstituiralo po načelih nove ustave ter se registriralo kot samostojna organizacija združenega dela (OZD) pri Okrožnem gospodarskem sodišču v Ljubljani pod št. III R 433/73.

Podjetje je član zvezne in republiške gospodarske zbornice. Podjetje je tudi član Društva za varilno tehniko SRS.

1.0.2.3. Organizacijska situacija

Z gospodarskega vidika je podjetje samostojno. V svojem sestavu nima samostojnih organizacij združenega dela — pravnih oseb niti organizacij, ki bi samostojno pridobile dohodek in ga delile. Ina pa livarno v industrijski coni na Viču (Ljubljana), katera je v celoti dana v najem, ker je podjetje opustilo proizvodnjo v livarstvu že pred leti.

Montažo in proizvodnjo vseh skupin organizira, vodi in koordinira delo tehnični sektor pod vodstvom tehničnega vodje.

V sestavu uprave podjetja je tehnični sektor in strokovne službe:

- proizvodno-tehnični sektor
- splošno-kadrovska služba
- analitsko-finančna služba
- komercialna služba

Direktor podjetja je Kranjc Stefan, dipl. pravnik, ki je na tem delovnem mestu od 1. 8. 1972 dalje.

1.0.2.4. Delovna področja

Podjetje nastopa kot celota in je sestavljeno iz proizvodnih in montažnih skupin (obratov), ki pa nimajo statusa samostojnih enot. Osnovna oznaka za področja, na katerem danes »SKIP« izvaja montažna dela (silosi in rezervoarji) je slovensko območje, stroje in opremo za gradbeništvo pa prodajamo na celotnem jugoslovanskem območju. Določeni stroji, ki se uporabljajo v gradbeni operativni, so izključno iz proizvodnega programa »SKIP«, to so gradbena dvigala tip GD-5 in GD-9, ki so tudi s patentom zaščitena.

Proizvodni program torej obsega montažo silosov in drugih železnih konstrukcij, proizvodnjo strojev za gradbeništvo (gradbena dvigala, stroje za vlečenje in ravnanje betonskega železa, pretovorne betonske silose, male gradbene žerjave), opreme za gradbeništvo (fasadni odri), izdelkov iz armirane plastike, opreme za živinorejske farme ter podobno.

1.1. Proizvodni program obeh podjetij

Zaradi zelo obsežnega proizvodnega programa »IMP«, bomo tukaj prikazali le proizvode, ki jih izdelujeta TOZD TRAA in TOZD TIO, Idrija, kajti proizvodna programa teh TOZD se deloma pokrivata s proizvodnjo podjetja SKIP.

Proizvodni program obeh podjetij sestoji iz naslednjih proizvodov:

TOZD TRAA

1. Elektromotorni ventil. pogoni
2. Temperaturni regulatorji
3. Obtočne črpalke
4. Lovilci nesnage
5. Nivojna stikala
6. Tlačna stikala
7. Plovna stikala
8. Lopute
9. Regulacijske pipe
10. Merilne zaslonke
11. Protitočniki Alfa Laval
12. Klasični protitočniki
13. Protitočniki Schiff & Stern
14. Posode (cisterne itd.)
15. Jeklene rebraste cevi
16. Mešalni agregat
17. Razni kovinski izdelki

TOZD TIO

1. Zračne rešetke
2. Lovilci maščob
3. Fiksne žaluzije
4. Nihalne žaluzije
5. Ločitvene zračne rešetke
6. Anemostati in sesalni ventili
7. Ventilacije VA in VAL
8. Snegobrani
9. Nosilci za žlebove
10. Razni plastificirani kovinski izdelki
11. Odtočni vozli
12. Ključavničarski izdelki
13. Kleparski izdelki
14. Posode (cisterne itd.)

SKIP

1. Jeklene konstrukcije in fasadni odri
 2. Rezervoarji, cisterne in ostale kovinske konstrukcije
 3. Kovinske konstrukcije barvnih kovin
 4. Stroji za gradbeništvo
 5. Nadomestni deli za stroje
 6. Armirana plastika (rezervoarji itd.)
 7. Montaža in storitve drugim podjetjem
- V razdobju 1971—1973 leta je TOZD TRAA predvsem povečala proizvodnjo naslednjih izdelkov:
- elektromotorni ventil. pogoni — indeks 156
 obtočne črpalke — indeks 182
 nivojna stikala — indeks 612
 tlačna stikala — indeks 458
 lovilci nesnage — indeks 145 itd.

TOZD TIO posluje v okviru IMP od 1. 1. 1973. Lani je predvsem vpeljala novo proizvodnjo klimatskih naprav. Letos pa lahko ugotovimo, da je že v I. polletju preseгла lanskoletne celotne količine:

- lovilci maščob — indeks 105
 ključavničarski izdelki — indeks 152 in
 kleparski izdelki — indeks 186
- Podjetje SKIP je v času 1971—1973 povečalo predvsem proizvodnjo naslednjih izdelkov:
- jeklene konstrukcije in fasadni odri — indeks 147
 rezervoarji, cisterne in ostale kovin. konstr. — indeks 213 in
 armirana plastika — indeks 133

Ugotovljeno je, da se proizvodni program SKIP le deloma prekriva s proizvodnjo IMP in to na področju proizvodnje cistern in ostalih posod. Zato so se predstavniki zainteresiranih TOZD IMP in SKIP dogovorili, da SKIP obdrži svoj dosedanji proizvodni program, prevzame proizvodnjo kovinskih cistern in goriva preko 50 m³, odda pa proizvodnjo kovinskih posod z mešali, ki jih bo odslej izdelovala TOZD TRAA. TOZD TIO pa se bo orientirala na proizvodnjo manjših cistern do 50 m³ in ostalih posod, predvsem pa na področje klimatizacije in odtočnih vozlov.

1.2. Rast podjetij »IMP« in »SKIP«
 Rast podjetij kažeta predvsem dva pokazatelja — število delavcev in celotni dohodek kot rezultat dela zaposlenih. »IMP« je v opazovanem obdobju občutno povečal zaposlenost in sicer od 2.119 delavcev v l. 1970 na 3.194 delavcev konec I. polletja 1974 (indeks znaša 150,7 %). »SKIP« je v omenjenem času dodatno zaposlil le 5 delavcev (indeks 104,0 %).

Prav tako je »IMP« zelo povečal celotni dohodek od 309.831.000 din v l. 1971 na 714.074.000 din na konec leta 1973 in na okrog 1.040.000 din, kar je ocenitev za letos (indeks 1973/70 = 230,8 %). Tudi »SKIP« je precej dvignil svoj celotni dohodek, seveda ne toliko na račun večjega števila zaposlenih

kot zaradi višje produktivnosti. Celotni dohodek SKIP v letu 1970 je znašal 18.806.000 din, lani 28.822.000 din, ocenitev za letos pa znaša blizu 50.000.000 din (indeks 1937/70 = 158,5 %).

Za omenjene rezultate je imel »IMP« angažiran poslovni sklad na zaposlenega: 51.440 din l. 1970 in 110.380 din konec I. polletja letos. Angažiranost poslovnega sklada »SKIP« na 1 delavca pa je znašala 73.250 din v letu 1970 in 125.710 din 30. 6. 1974. Vidimo, da je SKIP razpolagal za več poslovnega sklada na enega zaposlenega, kar je posledica čiste proizvodne dejavnosti, ki zahteva več osnovnih naložb.

Ostali podatki so vidni v tabelah in jih ni potrebno podrobneje opisati.

SKIP LJUBLJANA

RELATIVNI POKAZATELJI PER CAPITA

Kategorija	v 10 ³ din					
	Leto	1970	1971	1972	1973	1974 I
1. Celotni dohodek		149,25	168,72	208,37	255,06	166,60
2. Dohodek		48,30	41,54	64,01	78,92	55,74
3. Dobiček		22,33	12,64	31,31	29,65	25,51
4. Amortizacija		1,62	1,88	3,42	8,49	5,60
5. Bruto akumulacija		23,95	14,52	34,73	38,14	31,11
6. Poslovni sklad		73,25	88,48	126,34	145,73	125,71
7. Osnovna sredstva (nabav. vred.)		31,88	59,85	70,30	84,10	75,34

SKIP LJUBLJANA

ABSOLUTNI POKAZATELJI

Kategorija	v 10 ³ din razen, vrstic 1 in 9					
	Leto	1970	1971	1972	1973	1974 I
1. Število zaposlenih		126	123	108	113	131
2. Celotni dohodek		18.860	20.752	22.504	28.822	21.824
3. Dohodek		6.086	5.110	6.913	8.918	7.302
4. Dobiček		2.813	1.555	3.381	3.350	3.342
5. Amortizacija		204	231	369	959	733
6. Bruto akumulacija		3.017	1.786	3.750	4.309	4.075
7. Poslovni sklad		9.230	10.883	13.645	16.468	16.468
8. Osnovna sredstva (nabav. vred.)		3.988	7.333	7.563	9.503	9.870
9. Poprečni OD		1.721	1.915	2.022	2.240	2.782

»IMP« LJUBLJANA

RELATIVNI POKAZATELJI PER CAPITA

Kategorija	v 10 ³ din					
	Leto	1970	1971	1972	1973	1974 I
1. Celotni dohodek		146,22	185,87	214,87	237,31	133,61
2. Dohodek		55,84	71,64	77,88	93,23	48,36
3. Dobiček		17,78	30,56	31,49	33,43	16,92
4. Amortizacija		1,79	3,06	6,06	6,27	2,88
5. Bruto akumulacija		19,57	33,62	37,55	39,70	19,80
6. Poslovni sklad		51,44	82,21	103,82	119,75	112,83
7. Osnovna sredstva (nabav. vred.)		26,50	41,92	44,69	59,48	56,65

»IMP« LJUBLJANA

ABSOLUTNI POKAZATELJI

Kategorija	v 10 ³ din razen vrstic 1 in 9					
	Leto	1970	1971	1972	1973	1974 I
1. Število zaposlenih		2.119	2.306	2.535	3.009	3.194
2. Celotni dohodek		309.831	428.625	544.683	714.074	426.735
3. Dohodek		118.322	165.201	197.432	280.517	154.459
4. Dobiček		37.684	70.480	79.835	100.583	54.045
5. Amortizacija		3.796	7.053	15.350	18.873	9.204
6. Bruto akumulacija		41.480	77.533	95.185	119.456	63.249
7. Poslovni sklad		108.992	189.574	263.175	360.329	360.385
8. Osnovna sredstva (nabav. vred.)		56.146	96.671	113.291	178.967	180.944
9. Poprečni OD		2.052	2.372	2.613	2.913	3.009

3. ORGANIZACIJA

3.0. Organizacija »IMP«, Ljubljana

3.0.0. Temeljna organizacijska načela

Strukturni in dinamični pristop k opredeljevanju organizacijskih načel v IMP nam nujno narekuje pregled zgodovine oblikovanja razmerij v podjetju, saj je le-ta ponudila določeno kakovost sedanje stopnje teh razmerij, obenem pa predstavlja logičen posrednik k nadaljnjemu razvoju organizacije.

Ostvarjanje ravnotežja med posameznimi vrstami struktur (tehnična, kadrovska, koordinacijska, komunikacijska in motivacijska) in vpliv zunanjih, predvsem ustavnih, sprememb na oblikovanje razmerij med TOZD, sta v zadnjih dveh letih pustila svoje sledi tudi na credu in vrednotah, ki se cenijo v kolektivu podjetja. Prejšnji credo delavcev v podjetju, v katerem se je poudarjala potreba o krepki integraciji in dolgotrajnem sodelovanju, se pod vplivom zavestnih, k ciljem samoupravnih usmerjene družbene skrupnosti zavzetih, sil, vse bolj spreminja v »Močni (po lastnih virih sredstev in stopnji tehnične ter ekonomske izobrazbe) kot smo moramo v združenem delu pomagati tudi drugim za skupne še boljše dosežke«. Ambiciozna vsebina tega creda nedvomno zahteva pri svoji realizaciji dodaten napor, ki včasih pogojuje določeno pasivnost nekaterih posameznikov pri integracijskih prizadevanjih.

Navedena sprememba v credu je našla svojo zrcalno sliko v preoblikovanih organizacijskih načelih, ki se v novih ustavnih prilikah glase:

- zaokroženo oblikovanje TOZD z organizacijskega, tehničnega, kadrovskega, ekonomskega in samoupravnega vidika (glej 40. člen Samoupravnega sporazuma o združitvi v delovno organizacijo IMP)
- zahtevam TOZD prilagojena organizacija strokovnih služb
- enoten informacijski sistem združenega dela
- prilagodljivost organizacije spremembam v obsegu, vsebini in kakovosti poslovanja
- enoten sistem oblikovanja planov z vidika časa in ravni
- ostvarjanje ravnotežja med sestavami razmerij tehnične, kadrovske, koordinacijske, komunikacijske in motivacijske naprave, in
- kontinuiranost v poslovanju

1.3.0.1. Osnovna organizacijska shema podjetja

Novim tokovom v naši družbeni stvarnosti prilagojena načela nujno vodijo k vzpostavljanju novih ekonomskih odnosov na principu združenega dela.

Tako je tudi organizacijska shema IMP odraz svobodnega združevanja, ob katerem so se TOZD sporazumele, kako bodo delale v združenem delu in kakšne koristi bodo imele od tega. Na osnovi združenega dela oblikovana organizacijska shema, ki prikazuje pravzaprav sporazum med TOZD, zatorej ne more biti več prikazana skozi tradicionalno hierarhično obliko piramide, ampak s tako imenovano »kolesno« obliko.

Iz — v nadaljevanju priložene — sheme, kakor tudi iz vsebine samega samoupravnega sporazuma o združitvi, so razvidna ustavi prilagojena koordinacijska razmerja. Le-ta temelje na delavčevi vlogi nosilca upravljalne funkcije v TOZD, ponazarjajo skupne interese delavcev v podjetju IMP kot celoti, zadržujejo pa — zgodovinsko nujno — delitev organizacijskih ravni na ravnalske in izvajalske.

Skupnost skupnih strokovnih služb (SSSS) opravlja za TOZD po sporazumu dogovorjene usluge, obenem pa je s svojimi kadri na razpolago za izvajanje delovne naloge glavnega direktorja, individualnega izvršilnega organa podjetja.

Za kakovost delovnega procesa v podjetju nezdravo bi bilo jemati odnos TOZD—SSSS kot odnos nadrejeni-podrejeni ali obratno, saj je po ustavi jasno, da se po Ustavi srečujemo z odnosom enakopravnih asociacij delavcev, od katerih ima vsaka z družbeno in tehnično delitvijo dela določeno nalogo v procesu družbene reprodukcije. To pa pomeni, da ima s ciljem povečanja družbene proizvodnosti dela tako vsaka TOZD kot SSSS pravico in dolžnost opozarjati na pomankljivosti in nedorečenosti v poslovanju svojih partnerjev v IMP.

Zaradi širokih posledic svojih delovnih nalog imajo za oblikovanje odnosov v podjetju tu še zlasti odgovorno nalogo direktorji posameznih služb v SSSS, pa je zaradi tega pri izbiri posameznikov na delovna mesta direktorjev v SSSS dajati ustrezen poudarek strokovnim in drugim sposobnostim kandidatov.

1.3.0.2. Organizacijske sheme TOZD

Ustrežno ustavno zajamčenim pravicam delavcev v TOZD so za izdelavo organizacijskih shem TOZD zadolžene strokovne službe, še zlasti pa individualni izvršilni organi v TOZD. Pri izdelavi teh shem je Služba za organizacijo in informacijski sistem zadolžena sodelovati le na zahtevo TOZD ter uokvirjati predlagane rešitve v razpon, ki zagotavlja enotnost sestavov vseh vrst razmerij v podjetju.

Ta enotnost sestavov vseh vrst razmerij pomeni, da morajo TOZD s svojimi rešitvami organizacijskih shem, narekovanimi z različnimi objektivnimi dejavniki kot so število delavcev, vrsta in kompleksnost dejavnosti ali panoge, prostorsko oddaljenostjo TOZD od SSSS in ne nazadnje z razpoložljivimi kadri, zagotoviti:

- a) približno enak delokrog enako imenovanih delovnih mest
- b) približno enake dolžnosti, pravice in odgovornosti na vodilnih delovnih mestih v TOZD
- c) slične koordinacijske povezave med posameznimi poslovnimi funkcijami in znotraj njih med delovnimi mesti

Samo organizacijska shema — zaželjena koordinacijska razmerja — TOZD TRAA je trenutno prikazana še prek hierarhične verige delovnih mest, pri čemer pa moramo prikazane odnose nadrejenosti in podrejenosti razumeti kot nujne izraze zadolžitve za širši in ožji del delovne naloge podjetja oziroma TOZD. Proces oblikovanja oddelkov, delavnic, delovnih skupin in drugih organizacijskih oblik v IMP potemtakem ne dojemamo kot podrejanje posameznika drugemu posamezniku, ampak kot logično posledico sestava razmerij tehnične narave in ob tej delitvi dela določitvi delovnih mest, na katerih morajo posamezniki s svojim delovanjem zagotoviti enotnost in smotrnost tega — v izvajalni funkciji razdrobljenega — delovnega procesa.

1.3.0.3. Osnovne karakteristike novega akta o sistemizaciji (v izdelavi)

Novi akt o sistemizaciji delovnih mest, ki je v izdelavi, temelji v bistvu na vsebini 12. in 14. člena samoupravnega sporazuma o osonah in merilih za razporejanje dohodka in za osebne dohodke v gradbeništvu.

Njegova vsebina je zato nekoliko drugačna od vsebine prejšnjega organizacijskega poslovnika, ki je ob odsotnosti samoupravnega sporazuma o združitvi v delovno organizacijo IMP težil k opredelitvi delokroga bvišim samostojnim organizacijam združenega dela ter oblik sodelovanja med njimi.

Akt o sistemizaciji delovnih mest posega na področje razmerij tehnične, komunikacijske, koordinacijske, kadrovske in motivacijske narave, sad določa:

- a) delokrog delovnih mest,
- b) zahtevani profil posameznika,
- c) organizacijski položaj v delitvi delovne naloge (nadrejenost, podrejenost),
- d) smeri običajnega komuniciranja med delovnimi mesti in
- e) osnove za določitev relativnih razmerij med delovnimi mesti.

S tako vsebino akta skušamo v podjetju zagotoviti:

- a) zaposlitev normalno potrebnega števila delavcev za izvršitev vseh delovnih nalog,
- b) sistemski pristop pri zagotavljanju kadra, ustreznega zahtevanim profilom, in
- c) smotrno izkoriščanje delovnih sposobnosti in delovnega časa vsakega delavca.

1.3.0.4. Organizacijski predpisi

Dolgoletna praksa izdajanja konkretnih organizacijskih predpisov za posamezna delovna področja dobiva v IMP ob hitrem razvoju in večanju podjetja ter na elektronski obdelavi podatkov temelječem informacijskem sistemu združenega dela nov obseg in kakovost.

K spremenjeni vsebini organizacijskih predpisov največ prispevajo spoznanja, ki smo jih v podjetju pridobili ob 2 in polletnih izkušnjah na elektronski obdelavi podatkov. Nova vsebina predpisov bo morala njihovim uporabnikom poleg zaokroženega sistema šifer stroškovnih mest, mest realizacije, delovnih nalogov, kupcev, dobaviteljev, reprodukcijskega materiala, osnovnih sredstev, polizdelkov in izdelkov ter opisa potrebnih opravil ob sprejemu in oddaji posamezne delovne dokumentacije zagotoviti tudi t. i. oporo za odločanje.

Sam organizacijski predpis, ki opredeljuje vedenje posameznika v določeni delovni situaciji, način in metodo njegovega dela ter terminsko razporeja delo (ali pretok dokumentov), bo moral v prihodnje nakazovati tudi možnost pravilnega in čimbolj popolnega izkoristka informacij, dobljenih v določenem organizacijskem procesu.

Tu smo dolžni opozoriti, da dinamika našega gospodarstva s svojim vplivom na delovni proces v podjetju pogojuje občasne delne dopolnitve predpisov, vsled česar je za pravilno uporabo predpisov potrebna dobra informiranost in natančnost uporabnikov. V podjetju bo potrebno nekoliko poenotiti oblike krmiljenja proizvodnje, pri čemer se bomo poslužili najuspešnejše organizacijske rešitve te faze reprodukcijskega procesa, ostvarjene v kaki TOZD podjetja.

1.3.1. Organizacija podjetja SKIP

Delo v podjetju se odvija v skladu z organizacijsko shemo po posameznih sektorjih (tehnični, komercialni, splošni, finančni).

Razvojni sektor skupno s konstrukcijo spada disciplinski pod tehnični sektor, čeravno se mesto vodje razvoja smatra kot vodilno delovno mesto ter je kot tako podrejeno tudi neposredno direktorju podjetja.

Organizacija podjetja mora omogočiti elastičnost v poslovanju, hitro reagiranje na razmere na tržišču ter upoštevanje rokov dobav. Posebno zadnje je zelo važno, ker delovna organizacija takega obsega kot je SKIP posebno pri individualnih izdelkih lahko realizira zelo kratke roke. Služba priprave dela mora biti zato številčno ter strokovno zadosti močna, da sledi tempu, ki jim ga pri naročilih diktira komerciala.

Vodje vseh štirih sektorjev ter vodja razvoja tvorijo strokovni kolegij, ki je posvetovalni organ direktorja podjetja.

Zelo bistveno je povezovanje med posameznimi službami podjetja, posebno še med tehničnimi ter komercialnim sektorjem pri sprejemanju naročil ter pri določanju rokov izvršitev posameznih delovnih nalog.

1.3.2. Primerjava organizacij

Morda bo za nekoga izgledala cena, da se obe OZD trenutno nahajata na takozvani obrtniško-industrijski stopnji organizacijskega

razvoja, nesprejemljiva, vendar bo ob natančnejši opredelitvi položaja obeh OZD na tej stopnji zelo verjetno spremenil svoje mišljenje. Če opredelimo vsi tri stopnje ali tipe organizacije po kritičnih značilnostih posa-

meznih vrst razmerij, potem nam ustrezna tabela nudi naslednjo sliko:

Tabela 1.3.2. Kritične značilnosti vrst organizacijskih razmerij

Organizacijski tip	Obrtniški	Obrtniško-industrijski	Industrijsko (tovarniški)
Organizacija razmerja			
Tehnične narave	delitev dela na osnovi izkušenj	delitev dela na osnovi izkušenj in predpostavljenih	delitev dela na osnovi zahtev delovnega procesa
Kadrovske narave	specializiranost posameznikov	nedorečenost profila posameznika	ozka specializiranost in prisotnost širokih profilov
Koordinacijske narave	avtoriteta poznavanja naloge	avtoriteta položaja	narekovana s tehnologijo dela
Komunikacijske narave	izčrpno ustno informiranje	pomanjkanje in preobilica sporočil	informacije za odločanje
Motivacijske narave	denarna nagrada in zanimivo delo	denarna nagrada in možnost napredovanja	možnosti splošnega razvoja posameznika

Sprehod po doseženih ravneh kritičnih značilnosti posameznih vrst organizacijskih razmerij naj pokaže, da SKIP dela prve korake v mešanem in zato gospodarsko relativno nesmotrnem, a zgodovinsko nujnem, tipu delovnega procesa, medtem ko namerava IMP ta tip v 4-5 letih popolnoma nadomestiti z industrijsko-tovarniškim.

To pa pomeni, da se s pripojitvijo zavestno odločamo za boleč poseg v organizacijo SKIP ter družbeni položaj posameznika — delavca SKIP — kot takega. Delavec v IMP se mora v obdobju prehoda na industrijski tip proizvodnje preoblikovati tudi v svoji miselnosti: iz meznega delavca v samoupravljavca. To preoblikovanje je nujno, saj neposredno (s sredstvi TOZD) in posredno (z združenimi sredstvi) upravljanje z minulim delom ustvarjanje mase družbene lastnine daje povsem nove razsežnosti odgovornosti posameznika.

Temu upravljalškemu kriteriju organizacijske kakovosti ob bok naj navedemo še praktične razlike med obema organizacijama. Kot je pri takih primerjavah običajno se najočitnejše razlike pojavijo pri ravneh spremljevalnih funkcij:

- planski (ekonomski in operativni del)
- informacijski (z računovodstvom kot oblikovalcem končnih vrednostno izraženih informacij),
- analitski in
- razvojni.

Nekatere teh funkcij v SKIP-u sploh še niso zaživele, kar bo postavljalo pred odgovorne delavce v TOZD SKIP in SSSS dodatne naloge pri vzpostavljanju drugim TOZD v IMP enake stopnje organizacijskih razmerij.

1.4.0. SPLOŠNI AKTI DELOVNE ORGANIZACIJE IN TEMELJNIH ORGANIZACIJA ZDRUŽENEGA DELA

Statut »IMP«, sprejet na zborih delavcev vseh temeljnih organizacij združenega dela od 30. 4. 1974 do 9. 5. 1974 na podlagi in v skladu z zvezo ter republiško ustavo, zakonom o konstituiranju organizacij združenega dela in njihovem vpisu v sodni register, ter samoupravnim sporazumom o združitvi v delovno organizacijo »IMP«, nima določb o splošnih aktih podjetja oz. temeljnih organizacij združenega dela.

Pač pa samoupravni sporazum o združitvi v delovno organizacijo »IMP« pod glavo XIII. »Splošni akti podjetja in način njihovega sprejemanja« pravi, da se »v statutu in splošnih aktih podjetja urejajo vsa tista vpraša-

nja, ki so pomembna za opravljanje skupnih nalog, izdelovanje skupnih programov, temeljna ekonomska razmerja, način reševanja sporov med temeljnimi organizacijami združenega dela in drugo«. Te temeljne določbe tudi naštevajo, kateri so ti splošni akti: statut podjetja, program dela in razvoj dela, pravilnik o knjigovodstvu, interni sporazum o delitvi dohodka, interni sporazum o kriterijih in merilih za delitev osebnih dohodkov, interni sporazum o nekaterih vprašanjih s področja medsebojnih razmerij delavcev v združenem delu, sporazum o dodeljevanju stanovanj in posojil za stanovanjsko izgradnjo, pravilnik o štipendijah in strokovnem izobraževanju, plan podjetja z vsemi elementi, periodični obračun in zaključni račun, pravilnik o požarni varnosti in civilni zaščiti, pravilnik o volilnem imeniku, volitvah in odpoklicu organov upravljanja, pravilnik o varstvu pri delu, pravilnik o uporabi avtomobilov za službene namene, pravilnik o poslovnih tajnostih, pravilnik o izumih in tehničnih izboljšavah in pravilnik o SLO (čl. 69).

Samoupravni sporazum o združitvi v delovno organizacijo je z omenjenim 69. členom temelj vsem določbam o splošnih aktih, ki so jih v svoje statute sprejele vse temeljne organizacije združenega dela. Določbe o splošnih aktih vsebujejo statuti TOZD Livarna Ivančna gorica v čl. 101-106, TOZD TIO Idrija v čl. 110-115, TOZD PM Koper v čl. 106-112, TOZD PMI Maribor v čl. 116-121, TOZD Zastopstvo Ljubljana v čl. 90-95, TOZD OVK Ljubljana v čl. 114-119, TOZD TRAA Ljubljana v čl. 114-119, TOZD TEN Ljubljana v čl. 112-117, TOZD Projektivni biro v čl. 107-111 in statut TOZD Elektromontaža Ljubljana v čl. 110-114. Vsi ti statuti kot najvišji splošni akti v skupnem delu povezanih delavcev v temeljnih organizacijah združenega dela so si tako vsebinsko kot formalno zelo slični, s skupno zasnovo. Razlike, upoštevajoč avtonomnost temeljnih organizacij združenega dela, a nujno minimalno enotnost, sklenjeno s samoupravnim sporazumom o združitvi, obstajajo le iz razloga specifičnosti posamezne temeljne organizacije združenega dela. Tudi določbe o splošnih aktih so več ali manj enake, nekatere razlike so le v tem, da statuti naštevajo več ali manj ali različne splošne akte, s katerimi delavci v temeljnih organizacijah združenega dela urejujejo notranja medsebojna razmerja. Na skupni imenovalec pa gredo najvažnejši splošni akti: sporazum o medsebojnih razmerjih delavcev v združe-

nem delu, sporazum o sistemizaciji, sporazum o delitvi dohodka in osebnih dohodkov, poslovnik o delu organov upravljanja temeljne organizacije združenega dela, pravilnik o dodeljevanju stanovanj in posojil za stanovanjsko izgradnjo, plan podjetja z vsemi elementi, periodičnimi in zaključni račun, pravilnik o poslovnih tajnostih.

1.4.1. Primerjava samoupravnega sporazuma o medsebojnih razmerjih delavcev v združenem delu SKIP in osnutka samoupravnega sporazuma o medsebojnih razmerjih delavcev v združenem delu IMP, Ljubljana

Oba samoupravna sporazuma sta si vsebinsko, pa tudi formalno zelo podobna z izjemo nekaterih podrobnosti. Tudi vrstni red obravnavanja tematike, oz. zgradbi sporazumov se ne razlikujeta bistveno. Srž samoupravnih sporazumov so temeljne pravice in obveznosti delavcev v združenem delu, izhajajoče iz zakona o medsebojnih razmerjih delavcev v združenem delu (Ur. l. SFRJ 22/73) zato je jasno, da posebnih razlik ne more biti, razen tam, kjer zakon pušča diskrecionarnost.

Naj omenimo samo nekatere razločke med sporazumoma. V »splošnih določbah« SKIP definira, kaj je prosto delovno mesto (čl. 7), IMP pa pri splošnih pogojih za pridobitev lastnosti delavca v združenem delu izrecno zahteva, da delavcu ni prepovedano opravljati določenega poklica oz. dela (čl. 6). Pri objavi IMP zahteva rok 5 dni, v katerem mora organ, ki odloča o izbiri kandidata, tega pismeno obvestiti o sklepu o izbiri (čl. 8). SKIP pa določa kaj mora vsebovati sklep o izbiri (čl. 13). IMP upošteva višjo silo kot edini razlog, zaradi katerega se sme prekljati sklep o izbiri (čl. 9), česar pa SKIP ne omenja. Pač pa v »javnem razpisu« SKIP naštevava vodilna delovna mesta (čl. 17), ki jih ima IMP v sporazumu o sistemizaciji (čl. 14). SKIP točno naštevava kaj mora razpis vsebovati (čl. 18), pač pa ne določa rokov, ki jih pozna IMP (čl. 15). V »predhodnem preizkusu znanja in poskusnem delu« SKIP določa 15 dnevni rok, v katerem preneha lastnost delavcu po vročitvi pismenega obvestila o neuspешnosti poskusnega dela (čl. 26), IMP pa določa čas poskusnega dela za delovna mesta z različno izobrazbo (čl. 25). Določbe o odmoru med delom ima IMP bolj izdelane (čl. 78 do 83). Oba sporazuma zahtevata najmanj 12 ur nepretrganega dnevnega počitka (SKIP čl. 52), s tem, da ga IMP v se-

zoni zreducira na 10 ur (čl. 84). IMP dopušta kot specifičnost določitev dneva tedenskega počitka na dan v tednu, ne na nedeljo (čl. 86). Vse to so minimalne razlike, seveda ob tem, da se sporazuma ločita glede na različne dejavnosti, oz. poslovna predmeta, ki jih urejata. Občutne razlike med sporazumoma pa so v določbah v letnih dopustih. Poleg zakonske osnove oba poznata enake dodatke oz. merila (delovni pogoji, delovna doba, delovni uspehi, posebne socialne in druge razmere, starost), ki pa jih različno razčlenjuje in s tem nagrajuje (SKIP čl. 56—61, IMP čl. 89—91). IMP ima pregledneje izdelan in precizneje urejen režim dopustov. Vidne razlike med sporazumoma obstajajo tudi glede odsotnosti z dela (SKIP čl. 71—75, IMP čl. 104—104 a, b, c).

1.4.2. Primerjava učinkov internih sporazumov o delitvi osebnih dohodkov
Na osnovi analize obeh samoupravnih aktov smo dobili podatke v tabeli 1.4.2.

V tabeli 1.4.2. so prikazane osnove OD v posameznih kvalifikacijskih skupinah in minimum ter maksimum ostalih dodatkov, ter povprečni procent preseganja norm v I. polletju tega leta.

Pod točko 12 (horizontalno) je prikazan odstotek razmerij čistih osnov vrednosti posameznih kvalifikacijskih skupin, ki predstavljajo povprečno vrednost vseh delovnih mest v posamezni skupini. V IMP so kvalifikacijske skupine v proizvodnji enotno ovrednotene v razponu, skupine režijskih delovnih mest od 6 skupine dalje (vertikalno) pa so razdeljene še v podskupine z enotno vrednostjo in je v koloni pod toč. 2 prikazana samo najnižja in najvišja vrednost skupine. Pri povprečni vrednosti so pa upoštevane vse vrednosti posameznih podskupin.

V SKIP-u so vsa delovna mesta analitično ocenjena s točkovno metodo po splošno znanih kriterijih. Tako da ima vsako delovno mesto posebej določeno točkovno vrednost in ne vodijo pregleda vrednosti posameznih kvalifikacijskih skupin. Zato predstavljajo podatki v koloni pod toč. 7, najnižjo in najvišjo osnovo glede na zahtevano izobrazbeno strukturo delovnih mest. Pri povprečnem izračunu posamezne izobrazbene skupine so

bila pa upoštevana vsa delovna mesta, kot pogoj za izračun razlike med IMP in SKIP prikazan v koloni pod toč. 12.

Čiste osnove OD so v IMP-u nižje za 0,04 %, t. j. brez osebne ocene, ki pa predstavljajo še od 209.- do 528.- din med najnižjim in najvišjim DM. Pri tem primerjanju je upoštevana vrednost točke v IMP-u 1,10 din, v SKIP-u pa 2,65, kot je bila do konca meseca avgusta t. l., medtem ko od 1. 9. 1974 dalje je pa vrednost točke 3.- din, kar pomeni 13,20 % več.

Osebnih dohodek delavca se ugotavlja v:

— IMP na proizvodnih delovnih mestih na podlagi postavljenih norma ur in pa kategorij izvršenih del:

V režiji pa na podlagi vrednosti DM.

Giblivi del se ugotavlja periodično in se procentualno deli vsak mesec, glede na opravljene redne efektivne ure, nadure in presega norm. Pri tem je še upoštevan korekcijski faktor za posamezna zahtevnejša delovna mesta, ki je od 1,15 do 2.

— SKIP na proizvodnih delovnih mestih na osnovi dosežene norme glede na osnovo delovnega mesta, ki je postavljena z analitično oceno. Za režijska DM so samo po osnovi.

Giblivi del se ugotavlja in izplačuje periodično ali ob zaključnem računu.

Dodatek na stalnost:

IMP:

Je od 20 do 120 din in se prične ugotavljati od 3. let in nad 20 let. Upošteva se tudi učna doba.

SKIP:

Je od 20 do 150 din in se ugotavlja od 1. leta in nad 25 let. Pri tem se upošteva še polovica let, ki jih je delavec pridobil v drugih podjetjih.

Poleg tega je še določena stimulacija za prisotnost v višini 80.- din, ki pripada vsem delavcem in učencem.

Dodatki na pogoje dela:

IMP:

— na montažnih delih, livarni in drugih zdravju škodljivih delih so različni dodatki do 25 % od osnove,

— šoferjem za prevožene ton km od 0,04 do 0,10 din,

— varilcem do 12 % od osnove.

SKIP:

— dodatki za različne pogoje dela so do višine 50 % od začetnih osnov.

Dnevnice, terenski dodatki:

Dnevnice so v obeh podjetjih enotne, za službena potovanja.

IMP:

— za delo na terenu na montaži so znižane dnevnice, sedaj do 55.- din, v bodoče 60 % od redne dnevnice,

— znižane dnevnice se izplačujejo od 12 km dalje od sedeža podjetja ali prebivališča delavca,

— nočnine za delo na terenu primarno do 50.- din, v izrednih primerih pa v celoti. V bodoče pa do 60.- din in preko, vendar največ do 130.- din.

SKIP:

— za delo na terenu izven podjetja 17. din terenski dodatek, v izjemnih primerih pa cele dnevnice in nočnine kot jih določa sindikalna lista.

Nagrade učencev:

V osnovi so nagrade učencev IMP za 25 % višje, kot v SKIP-u. Poleg tega je v IMP še stimulativni del za uspeh pri delu ali v šoli v višini do 40 %.

Zaključna ugotovitev

Na splošno se ugotavlja iz navedenih podatkov, da bistvenih razlik v OD in drugih prejemkih med podjetjema ni. Glede na stanje I. polletja t. l. je v IMP-u OD bil višji za 9 odstotkov.

Glede na to, da je v gradbeništvu že sprejet novi samoupravni sporazum o osnovah in merilih za razporejanje dohodka in za delitev sredstev za osebne dohodke, ki velja že od 1. 1. 1974 dalje, je sedaj v teku akcija za izdelavo novih internih aktov o sistemizaciji DM in analitični oceni po sprejeti metodologiji ter samoupravnih sporazumov, ki mora biti do konca t. l. končana.

Zato bi bilo nujno, da se SKIP takoj vključi v akcijo za izdelavo teh aktov.

TABELA 1.4.2.

Kvalifik. skupine	Višina osebnih dohodkov											
	Osnova v din od - do	Osebn. ocena v %	Dodat. za stal. din	Giblivi del v %	Preseg norm v %	Osnova v din od - do	Oseb. ocena v %	Dodat. za stal. din	Giblivi del v %	Preseg norm v %	IMP Indeks	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
											2:7	
1. NK DM	1375—1540	—	20—120	do 20 %	8,41	1418—1749	—	20—150	do 20 %	2—8 %	91	
2. PK DM	1540—1980	—	20—120	do 20 %	8,41	1643—1987	—	20—150	do 20 %	2—8 %	99	
3. PU DM	—	—	—	do 20 %	—	1802—2067	—	20—150	do 20 %	2—8 %	—	
4. KV DM	1760—2332	—	20—120	do 20 %	8,41	1789—2292	—	20—150	do 20 %	2—8 %	95	
5. VKV DM	2035—2783	—	20—120	do 20 %	8,41	2199—2809	—	20—150	do 20 %	2—8 %	105	
6. Pomožna	1430—1650	do 20 %	20—120	do 20 %	—	1590	—	20—150	do 20 %	—	97	
7. NS DM	1570—2090	do 20 %	20—120	do 20 %	—	1510—2266	—	20—150	do 20 %	—	101	
8. SS DM	2222—2552	do 20 %	20—120	do 20 %	—	1749—3180	—	20—150	do 20 %	—	100	
9. Viš. DM	2522—2937	do 20 %	20—120	do 20 %	—	2941—4452	—	20—150	do 20 %	—	81	
10. VS DM	2992—6402	do 20 %	20—120	do 20 %	—	4240—5406	—	20—150	do 20 %	—	93	
Razmerje	L : 4,66					1 : 3,81					96	

Opomba: Osebnih dohodek povprečje I. polletje:
IMP 3.009
SKIP 2.765,25

1.4.3. Primerjava sporazuma o dodeljevanju stanovanj in posojil za stanovanjsko izgradnjo IMP Ljubljana (TOZD Elektromontaža) in pravilnika o uporabi sredstev sklada skupne porabe SKIP Ljubljana.

Sporazum IMP-ja je primerljiv s SKIP-ovim pravilnikom, ki je sicer širše zasnovan, saj obsega določbe o skladu skupne porabe, a tudi stanovanjsko problematiko kot bistveno sestavino.

IMP dodeljuje stanovanja brez finančne udeležbe prosilca ali pa z njegovo finančno udeležbo (čl. 4), SKIP pa stanovanjske probleme delavcev rešuje z dodelitvijo stanovanja, odobritvijo stanovanjskega posojila in s sporazumno preselitvijo (čl. 21). IMP dalje razčlenjuje dodelitev posojila za stanovanjsko izgradnjo v tri oblike (čl. 4). Bistvena razlika med obema ureditvama stanovanjske politike pa je v pogojih in načinih, kako se določajo kandidati in njih vrstni red za rešitev stanovanjskega problema. Medtem, ko ima SKIP enoten, natančno in skrbno izdelan sistem meril za določitev prednostnega vrstnega reda prosilcev za vse oblike reševanja stanovanjskih problemov, ki zavzema veliko večino snovi, vezane s stanovanji (čl. 24—35, posebna pozornost gre vprašanju stanovanjskega stanja prosilca — čl. 28—32), pa

IMP pozna več kriterijev, po katerih se spoznajo in uvrstijo delavci s stanovanjskimi problemi. Tako navaja pogoje za dodeljevanje stanovanj s finančno udeležbo prosilca (čl. 6/), kriterije za pridobitev prednostne pravice do najemnega stanovanja z lastno udeležbo (čl. 6/5), pogoje za posojila iz naslova združenega varčevanja delavca in podjetja pri banki in posojila iz sredstev podjetja, vezanih pri banki (čl. 7 — pri tem je adaptacija možna, ki jo SKIP izrecno odklanja — čl. 40), dalje pogoje za pridobitev posojila iz naslova sredstev podjetja, vezanih pri banki za individualno stanovanjsko gradnjo (čl. 8) in pa kriterij za dodeljevanje stanovanj socialno šibkim (čl. 6/1).

SKIP ima še zanimive določbe o stanovanjski komisiji (čl. 23) in o obvezi delavca, da ostane še določen čas v podjetju v primeru odobritve stanovanjskega posojila (čl. 36). IMP pa določa višino posojil, pogoje in način odplačevanja (čl. 11), svojo predkupno pravico (čl. 13), dalje določa intervencijski centralni sklad (čl. 17), posebne pogoje prosilcev, ki jih morajo izpolnjevati za dodelitev stanovanj (čl. 18), ter vsebino prošnje in postopek za dodeljevanje stanovanj in posojil (čl. 20—25).

1.5. Postopek o pripojitvi

»Delovna organizacija se lahko spoji z drugo delovno organizacijo, pripoji k drugi delovni organizaciji ali razdeli na dve ali več delovnih organizacij,« predstavlja temelj vseh statusnih sprememb delovne organizacije (čl. 67/1 Zakona o konstituiranju organizacij združenega dela in njihovem vpisu v sodni register — ur. l. SFRJ 22/73).

Podlaga za pripojitev je sklep o pripojitvi (čl. 68/1 omenjenega zakona). Drugi odstavek 68. člena pa pravi, da »o spojitvi, pripojitvi ali razdelitvi delovne organizacije, ki nima v svoji sestavi temeljnih organizacij združenega dela, odločajo delavci z večino glasov vseh delavcev v taki delovni organizaciji«. Če ima delovna organizacija v svoji sestavi temeljne organizacije, je sklep o spojitvi, pripojitvi ali razdelitvi delovne organizacije sprejet, če je $\frac{2}{3}$ temeljnih organizacij sprejet v vsaki od njih z večino glasov vseh njenih delavcev, s pristavkom, da mora biti v vseh temeljnih organizacijah skupno število delavcev, ki so glasovali za sklep, več-

je od polovice skupnega števila delavcev v vsaki od teh delovnih organizacij (čl. 68/3). Pri tem pa daje zakon temeljnim organizacijam, v katerih delavci niso sprejeli sklepa o statusnih spremembah, pravico izločitve iz sestave delovne organizacije pred statusno spremembo (čl. 68/4).

Pred odločitvijo o pripojitvi delovne organizacije morajo biti delavci seznanjeni z analizo njenega ekonomskega in finančnega stanja, ki mora vsebovati tudi podatke, o sredstvih, pravicah in obveznostih ter z analizo ekonomske opravičenosti njene pripojitve (elaborat) (čl. 69).

Sklep o pripojitvi delovne organizacije k drugi delovni organizaciji mora navajati delovno organizacijo, ki se pripaja in delovno organizacijo, h kateri se pripaja (čl. 70/3). Naslednji odstavek istega člena pa zahteva, da mora biti v sklepu o pripojitvi delovne organizacije tudi določeno, ali bodo temeljne organizacije združenega dela v njeni sestavi tudi v delovni organizaciji, h kateri se pripaja, obdržale položaj temeljnih organizacij.

71. člen določa, da sredstva, pravice in obveznosti temeljne organizacije združenega dela v sestavi delovne organizacije, ki se pripaja, preidejo v skladu s pismenim sporazumom na temeljne organizacije v sestavi delovne organizacije, h kateri se pripaja delovna organizacija.

Iz dokaj kompleksno urejene materije o statusnih spremembah, ki jo prinaša cit. zakon, je samoupravni sporazum o združitvi v delovno organizacijo IMP pobral le bit in jo uvrstil pod »Postopek za pristop oz. izstop iz sporazuma«. »V primeru, da pride do pripojitve drugega podjetja ali temeljne organizacije združenega dela k IMP, se pripojeni organizaciji združenega dela lahko določi drugačen obseg pravic in obveznosti in samoupravni položaj, kot ga imajo podpisnice tega sporazuma« (čl. 73/2).

Tretji, zadnji odstavek cit. člena pa pravi, da se morajo s pristopom strinjati vse podpisnice tega sporazuma. Čeprav samoupravni sporazum dalje ne razčlenja; na kakšnem nivoju smatra »strinjati se«, je jasno, da samo delavski svet ne more biti merodajen za tako odločitev. O statusnih spremembah, torej tudi o pripojitvi, morajo odločati vsi delavci podjetja, h kateremu se pripaja nova delovna organizacija. To statuti temeljnih organizacij združenega dela, združenih v IMP, tudi določajo, a pri tem puščajo navidezno alternativo, ko dajejo pristojnost odločanja o statusnih spremembah (pripojitvi) zboru delavcev in referendumu. To pa ostaja slej ko prej le formalnost in vprašanje tehnične izpeljave (sicer pa statuti temeljnih organizacij združenega dela določajo, da je za odločanje o statusnih spremembah referendum obvezen: TOZD PMI, Maribor, TOZD Zastopstva, Ljubljana, TOZD TEN Ljubljana, TOZD TIO, Idrija v 16. členu, TOZD Livarna Ivančna gorica, TOZD Projekтивni biro Ljubljana, TOZD Elektromontaža Ljubljana v členu 15, TOZD PM Koper v 14. členu, TOZD OVK Ljubljana v 18. členu in TOZD TRAA Ljubljana v 21. členu), kajti bistvo je, da vsak delavec pove svoje mnenje, večina glasov pa pokaže, ali se podpisnice (temeljne organizacije) strinjajo ali ne.

II. TRG PROIZVODOV KOVINSKE INDUSTRIJE ZA POTREBE GRADBENIŠTVA IN MONTAŽE

2.0. Uvod

Dinamika razvoja kovinske predelovalne industrije, ki proizvaja izredno široko listo raznega repromateriala, naprav in strojev za potrebe gradbeništva in montaže po nomenklaturi dejavnosti (šifra 117/32), je v veliki meri odvisna od razvoja gradbeništva in montaže. Zaradi komplementarnosti proiz-

vodnega programa obstaja težnja, da se obravnavano področje kovinske industrije, ki vključuje podjetje za izdelovanje gradbenih in rudarskih strojev in naprav, ostalih naprav in elementov za vgrajevanje in montažo, čimbolj približa montaži ter s tem posredno tudi gradbeništvu, ki sta v veliki meri končna potrošnika teh proizvodov.

Da bi bolj pojasnili medsebojno odvisnost omenjenih gospodarskih dejavnikov, je treba najprej razčleniti gibanja na področju gradbeništva in kovinske industrije.

2.1. Gradbeništvo in montaža kot okvir razvoja panoge 117,32

Veliko povpraševanje po gradbenih, montažnih in instalacijskih storitvah, ki je že od leta 1969 značilno za jugoslovansko gospodarstvo je predvsem posledica konjunkturnih gibanj v gospodarstvu SFRJ. Ta več ali manj umetno povzročena konjunktura, ki je preko, včasih inflatorno usmerjenih investicijskih vlaganj, stimulatивно delovala na razvoj gradbeništva, je povzročila tudi pospešen razvoj nekaterih panog kovinske industrije, ki so specifično prilagojene prav potrebam gradbeništva in montaže.

Če se ozremo nekoliko nazaj, vidimo, da je bila konjunktura na področju gradbeništva prav posebno močna v predreformnem času, to je v letih do 1965. V letih 1966, 1967 je prišlo do rahle stagnacije, ki pa je bila manj občutna v montaži kot v gradbeništvu, v letih 1968 pa vse do letos pa spet beležimo močan porast konjunktura.

Podoben trend razvoja je značilen tudi za kovinsko industrijo v celoti, ki posebno v Sloveniji dosegla močan porast.

Delež gradbeništva in kovinske industrije pri ustvarjanju družbenega proizvoda v SFRJ se je po letih gibal takole:

Leto:	1968	1969	1970	1971	1972
gradbeništvo:	8,4	8,3	8,7	11,9	—
kovinska industrija:	5,6	5,7	6,1	6,7	6,6

Vir: Statistični godišnjak, 1970, 1972, 1973.

Delež gradbeništva in kovinske industrije pri ustvarjenem DP v Sloveniji:

Leto	1968	1969	1970	1971	1972
gradbeništvo:	8,4	8,2	9,1	10,9	—
industrija:	8,5	9,6	10,3	10,8	9,9

Vir: Statistični letopis SRS 1970, 1972, 1973.

Primerjava med ustvarjenim deležem DP v Jugoslaviji in Sloveniji za obravnavane panoge nam kaže, da je delež DP gradbeništva v Jugoslaviji in Sloveniji približno enak, medtem ko je delež kovinske industrije v Sloveniji v celoti in postopni naraščanja večji.

2.2. Investicijska dinamika v gradbeništvu in kovinski industriji

Omenili smo že, da je konjunktura na področju gradbeništva v veliki meri pogojena od stopnje investicijske dinamike, saj dobršen del investicij v osnovna sredstva predstavlja prav gradbena dela cca 47,5%. Če upoštevamo, da se od vseh investicij v SFRJ cca 33% realizira na področju industrije (v Sloveniji 32%) potem vidimo, da je tako gradbeništvo kot kovinska industrija, posebno tista, ki zadovoljuje potrebe gradbeništva in montaže, v veliki meri odvisna od investicijske dinamike.

TABELA I
Izplačano za investicije v osnovna sredstva v SFRJ

Leto							Podatki v 10 ⁶ din	
	1966	1967	1968	1969	1970	1971	1972	1973
vse investicije	21.163	19.888	25.242	29.060	38.464	41.441	48.794	—
industrija in rudarstvo	8.304	7.940	10.132	10.132	12.394	13.183	15.838	—
kovinska industrija	667	482	587	650	1.012	1.164	1.753	—
gradbeništvo	343	358	559	859	1.020	938	1.013	—
Izplačano, za investicije v osnovna sredstva v Sloveniji								
vse investicije	2.647	2.668	3.293	3.947	5.799	6.963	8.260	10.147
industrija in rudarstvo	—	927	1.198	1.423	1.872	2.156	2.586	3.294
kovinska industrija	—	62	116	142	297	368	386	502
gradbeništvo	—	53	66	133	218	201	317	453

Vir: Statistični godišnjak in statistični lepotis SRS — investicije v osnovna sredstva.

Ustvarjene investicije po karakterju izgradnje, tehnični strukturi in namenu v SR Sloveniji — podatki v 10⁶ din.TABELA II
Karakter izgradnje in struktura v % Tehnična struktura v %

Leto	Ustvarjene investicije skupaj	Novo zmožljivosti		Razširitve rekonstrukcije in modernizacije obstoječih zmožljivosti		Vzdrževanje obstoječih zmožljivosti na isti ravni		Gradbena dela	Oprema z montažo	drugo
		Ver.	ind.	Ver.	ind.	Ver.	ind.			
1967	3.075	1.127	36,6	1.414	46,0	534	17,4	42,1	51,0	6,9
1968	3.414	1.068	31,3	1.588	46,5	758	22,2	47,7	45,3	7,0
1969	4.356	1.355	31,1	2.149	49,3	852	19,6	44,0	48,3	7,7
1970	5.918	2.098	35,4	2.783	47,0	1.037	17,6	46,5	49,5	4,0
1971	8.056	2.972	36,9	4.005	49,7	1.079	13,4	45,5	51,0	3,5
1972	8.348	3.323	39,8	3.590	43,0	1.435	17,2	49,4	47,0	3,6

Vir: Statistični letopis SRS 1969, 1971, 1973, 1974.

Tabela II kaže, da v zadnjih 4 letih spet narašča delež novogradenj v skupnih ustvarjenih investicijah. Rekonstrukcije in modernizacije obstoječih zmožljivosti ostajajo skoraj na enaki ravni, vzdrževanje obstoječih zmožljivosti pa je v upadu.

Tehnična struktura ustvarjenih investicij pa kaže na neizrazit trend gibanja gradbenih del, delež opreme z montažo v zadnjih štirih letih spet narašča. Glede na hiter tehnični in tehnološki razvoj v svetu na področju industrije in vedno večje zahteve glede opremljenosti raznih negospodarskih objektov lahko pričakujemo, da bo delež opreme z montažo v celotnih investicijah še naprej relativno naraščal, kar daje dobro perspektivo tako montažni dejavnosti, kot tudi njeni spremljajoči industriji.

Gibanje števila zaposlenih in celoten dohodek v panogah 412, 413 in 117 00 v SR Sloveniji. Število zaposlenih po stanju konec meseca.

Leto	Gradben. zaposleni		Montaža		Mont. notr. in.		IMP celo podj.	
	Ver.	ind.	Ver.	ind.	Ver.	ind.	Ver.	ind.
1970	45.123	—	7.921	—	4.071	—	2.119	—
1971	46.646	103	9.106	115	4.561	112	2.306	108
1972	46.954	101	8.930	98	4.694	103	2.903	125
1973	47.820	102	9.039	101	4.933	105	3.009	104

Celotni dohodek v 000 din.

Leto	Celotni dohodek		Ver.		Ver.		Ver.	
	Ver.	ind.	Ver.	ind.	Ver.	ind.	Ver.	ind.
1970	4.609.610	—	889.702	—	530.645	—	309.831	—
1971	5.630.345	112	1.206.552	136	723.342	136	428.625	116
1972	6.498.955	115	1.457.294	121	905.967	125	727.398	119
1973	8.384.337	129	1.729.003	117	1.086.391	120	727.398	119

Vir: Pomembnejši podatki SDK iz področij gospodarstva in po posameznih delovnih organizacijah 1971, 1973.

Leto	TRAA	Kovinska ind 117 00		Tov. grad. meh. 117 32		SKIP		Ver. ind.
		Ver. ind.	Ver. ind.	Ver. ind.	Ver. ind.	Ver. ind.	Ver. ind.	
1970	235	—	56.600	—	1.695	—	126	—
1971	258	110	60.122	106	1.791	106	123	97
1972	288	125	64.532	107	2.706	151	108	88
1973	296	103	66.409	103	3.231	119	113	105
Leto		Ver. ind.	Ver. ind.	Ver. ind.	Ver. ind.	Ver. ind.	Ver. ind.	Ver. ind.
1970	27.995	—	6.982.472	—	216.316	—	18.806	—
1971	48.094	172	9.133.459	131	243.497	113	20.752	110
1972	58.568	122	10.737.065	117	355.539	146	22.504	108
1973	75.756	129	13.530.537	126	417.748	117	28.822	128

Opomba: Šifra za nomenklaturu za razvrščanje gospodarskih in drugih organizacij 117/32.

Podjetje za izdelovanje gradbenih in rudarskih strojev in naprav vključuje naslednja

podjetja:
— »SKIP«, Ljubljana
— »ITAS«, Kočevje
— Strojna tovarna Trbovlje

Iz tabele III je razvidno, da so stopnje naraščanja zaposlenih največje pri skupini 117/32, kljub temu pa izkazuje tovarna SKIP, ki izhaja iz te skupine, do leta 1972 celo nazadovanje.

Stopnje naraščanja CD so precej visoke v IMP in skupini 117/32, na kar pa v obeh primerih vpliva veliko povečanje števila zaposlenih. V letu 1972 in v letu 1973 se je, razen skupine 117/32, v vseh primerih CD, v primerjavi s porastom števila zaposlenih močno dvignil, kar kaže na povečan inflacijski vpliv na celotni dohodek.

2.3. Nabavni trg reprodukcijskega materiala oz. prodajni trg proizvodov spremljajočih tovarni montažne dejavnosti

2.3.0 Posnetek stanja

Kot reprodukcijski material se pojavljajo v montažni dejavnosti v glavnem izdelki kovinske in elektro industrije. Mnoga, predvsem večja montažna podjetja, imajo kot dopolnilni predmet poslovanja organizirano proizvodnjo nekaterih teh proizvodov. V zadnjem času pospešeno raste uporaba reprodukcijskega materiala in naprav, kar je posledica živahne dinamike razvoja gradbeništva in montaže kot zaključ. dejavnika gradbenih del — tabela št. IV.

V letošnjem letu se ponovno srečujemo s pomanjkanjem raznih reprodukcijskih materialov. Gradbeništvu primanjkuje betonsko železo raznih profilov, pa tudi oskrba s cementom ni najboljša. Montaži pa primanjkuje razna pločevina, brezšivne cevi nad 100 mm, kotni U in I profili, fajančevina, lite in pločev. kadi, fazonski deli, ventili, prirobnice in zasuni. Oskrba z radiatorji, pocinkanimi cevmi, fittingi in raznimi armaturami pa se je letos izboljšala.

Domača proizvodnja reprodukcijskega materiala sicer še naprej narašča, medtem ko uvoz nekaterih proizvodov upada. Opazno je, da se nekateri domači proizvajalci v vse večjem obsegu odločajo za nova investicijska vlaganja v razširitev kapacitet na primer: EMO, Celje, »Cevovod«, Maribor, »IMP«, Ljubljana, »Instalacija«, Ljubljana itd.

To pa že kaže ugodne znake pri preskrbljenosti trga z raznim reprodukcijskim materialom.

Pričakujemo lahko, da bodo novi gospodarski ukrepi in razne uvozne restrikcije, ki so v zvezi s poslabšanim razmerjem med uvozom in izvozom (v letošnjem letu 100:50) še povečali odvisnost montažnih podjetij od domačega reprodukcijskega materiala.

Večje povpraševanje na domačem trgu pa bo še nadalje vzpodbujalo proizvajalce k nadaljnjemu širjenju proizvodnih kapacitet in asortimana izdelkov za montažno stroko.

2.3.1. Izvozne možnosti in prognoza

Po podatkih o gibanju izvoza reprodukcijskega materiala kaže, da se le-ta ne odvija zadovoljivo. Temu je vzrok predvsem ugodna prodaja teh proizvodov na domačem trgu in ostri konkurenčni pogoji na zunanjih trgih.

Situacija na trgu reprodukcijskega materiala se v zadnjem času sicer izboljšuje, lahko pa bi bila še boljša, če ne bi bilo pojava zadrževanja le-tega v pričakovanju višjih cen, ki že tako naraščajo preko vseh meja.

Najboljša in trajna rešitev bo v dograditvi manjkajočih domačih kapacitet s pomočjo skupnih vlaganj vseh zainteresiranih podjetij. Ostaja še naprej odprto vprašanje oskrbe z devizami za nabavo nujnih, reprodukcijskih materialov na tujih trgih, le-ti bi se, v primeru ponovne devalvacije domače valute, še občutneje podražili. Rešitev bi bila v večjem izvozu domačega repromateriala, ki bi v tem primeru postal bolj zanimiv za tuji trg.

Ker pa je, kot nam je že znano, usmeritev na tuje trge mnogo težje izvedljiva, kot pa realizacija uvoza, bo tudi v prihodnje situacija precej kritična.

2.4. Trg proizvodnega programa TRAA in SKIP

Če si ogledamo proizvodni program tovarne TRAA malo podrobneje, pridemo glede možnosti prodaje do sledečih ugotovitev: prodaja regulacijske tehnike poteka tudi na širšem jugoslovanskem trgu še naprej ugodno. Na to vpliva predvsem relativno nizka cena in kvaliteta izdelkov TRAA. Podjetja, ki se poskušajo uveljaviti na trgu regulacijske tehnike, so še ATM Zagreb, Prva iskra Barič in Teleoptik Beograd. Kljub naraščajoči konkurenčni proizvodnji pa obvladujemo še vedno cca 60% jugoslovanskega trga. Na področju prodaje avtomatike prevladujejo na jugoslovanskem trgu v glavnem tuji proizvajalci in sicer firme Sauter, Honeywell, ACS in Danfoss. Verjetno bi bilo na tem področju proizvodnje umestno pospeševati poslovno tehnično sodelovanje z renomiranimi tujimi firmami v smislu postopnega osvajanja tehnično zahtevnejše avtomatike. Kot primer lahko navedemo poslovno sodelovanje IMP-TOZD TRAA z avstrijsko firmo Schiff & Stern na področju proizvodnje pritočnikov.

Pri proizvodnji in prodaji raznih črpalk TOZD TRAA prevladuje na jugoslovanskem trgu. Kot sorodni proizvajalec se pojavlja tovarna »Jastrebac«, Niš in v perspektivi tovarna »Sever«, Subotica, ki uvaja tovrstno proizvodnjo. Tuja konkurenca je pri črpalkah predvsem pri tehnično zahtevnejših črpalkah na višje pritiske. Tu nastopajo firme kot: Grundfoss, Sundstrand.

Tovarna SKIP je edini proizvajalec v državi za gradbeno dvigala GD 5 in GD 9, plastične cisterne in ravnalca železa. Z uvedbo specializacije in delitve dela pri določenih vrstah cistern za gorivo, nadalje kovinskih posod z mešali in tlačnih posod, ki jo predvideva program v okviru integracije s podjetjem IMP bo odpravljeno prekrivanje proizvodnje. Delitev proizvodnje bo vsekakor omogočala večji obseg proizvodnje z nižjimi stroški in učinkovitejši nastop na domačem pa tudi tujih trgih.

2.5. Zaključek

V zvezi s predvidenim povečanjem proizvodnje in prodaje bo vsekakor potrebno pristopiti k skrbnejši obdelavi tako domačega, kot tujega tržišča za investicijsko in proizvodno blago, za katerega veljajo nekatere bistvene značilnosti:

- število potencialnih kupcev je večinoma majhno,
 - naročila so manj številna, medtem ko so vrednosti navadno velike,
 - prevladuje individualna proizvodnja,
 - ekonomska propaganda je večji del neposredna: obiski, prospekti, servisi, udeležba na splošnih in specializiranih sejmih,
 - obiski strokovnjakov pri potencialnih kupcih (investitorji projektanti) s svetovalnim namenom,
 - izkoriščanje konjunkturnega položaja in ustvarjanje ugodnih referenc za uveljavitev na poznejših tržiščih,
 - izkoriščanje prednosti inženiringa.
- Pri obdelavi sorodnih (konkurenčnih) proizvajalcev pa je zlasti potrebno:
- ugotavljanje vloge le-teh na tržišču,
 - primerjanje dinamike lastne in tuje udeležbe na posameznih tržiščih,
 - proučevanje karakteristik konkurenčnih izdelkov in uslug in ugotavljanje prikrivanja proizvodnje,

— ugotavljanje uvoznih in izvoznih količin po nomenklaturi, ceni in tehničnih lastnostih.

K realizaciji sedanjih in še zahtevnejših prihodnji hnalog bodo prav gotov pozitivno pripomogle dosedanje izkušnje in kadri obeh podjetij.

3.0. Prodaja

3.0.0. Splošno

Vsebina del v prodajni službi za montažno panogo in proizvodnjo, ki je predvsem namenjena potrebam montažne panoge, je nekoliko specifična in se z ozirom na tržne pogoje razlikuje od čiste trgovinske ali industrijske prodaje.

V montažni panogi nastopa kot kupec investitor s svojimi — običajno doseženimi — investicijskimi sredstvi, namenjenimi tehnološkim zahtevam proizvodnje ali drugim namenskim zgradbam. Ker gre za funkcionalne naprave ali celo za funkcionalno povezane celote, se pri komercialnih nastopih in potem pri realizaciji prevzetih del v veliki meri kažejo prednosti celovitih ponudb izvajalcev del.

Proizvodnja, ki je, predvsem namenjena za potrebe instalacijskih strok, je v komercialnem poslovanju vezano na skupno koordinacijo, ker tržišče zahteva trgovsko poslovost in tehnično obdelavo podatkov, ki se pre mnogokrat naslanjajo na nepopolne projekte in funkcionalno neskladnost. Uspešno poslovanje se odraža v dobri koordinaciji komercialnih služb za vsa proizvodna področja podjetja. Zaradi teh potreb in nujnosti približati se lokalnim tržnim potrebam, so v podjetju organizirana predstavništva za vsako republiko posebej. Komercialna poslovost s tehnično sposobnimi kadri v predstavništvih približuje proizvodnjo tržišču. Dosedanji rezultati dela preko predstavništva so potrdili potrebo po še povečani prisotnosti komercialno tehničnih služb na terenu. Njihovo poslovanje je iz dneva v dan uspešnejše. Poleg prodajnih dolžnosti predstavništva obdelujejo tržišče tudi z zbiranjem podatkov o perspektivnih potrebah in o konkurenčnih nastopih domačih pa tudi tujih proizvajalcev.

Za potrebe vzdrževanja in popravila naših proizvodov so pri predstavništvih organizirane servisne službe, s čemer zadovoljujemo kupca, posebno v področjih, kjer je strokovnost v lokalnih servisnih podjetjih nezadostna.

Vsaka proizvodnja, ki bo dopolnjevala sedanji asortiman iz proizvodnje IMP, bo v sedanji organizaciji prodajnih služb lažje našla kupca oziroma tržišče na celotnem področju države.

Nenehna prisotnost strokovnih služb naših predstavništev v projektantskih organizacijah, montažnih podjetjih, industriji in trgovini obeta uspešne nastope tako tudi pri plasmaju proizvodnje SKIP-a.

3.0.1. SKIP-ove prodajne možnosti

Eeden od glavnih problemov, ki se kažejo pri manjših delovnih organizacijah je predvsem ustrezna organizacija prodajnega oddelka in izbira načina prodaje, ki naj bi bila dovolj uspešna, hkrati pa naj ne bi preveč obremenjevala s stroški režije.

Glede na to, da je proizvodni program SKIP-a sorazmerno širok, je tudi način prodaje različen, odvisen pač od zvrsti proizvoda. Nédvomno bo težišče prodaje moralo ostati v okviru TOZD-a, velika prednost pa bo integracija v primerih, ko je potrebno, da bi izdelali kompleksno ponudbo za izgradnjo rezervoarjev večih kapacitet, pri katerih je nuino nuditi tudi ostalo opremo, ki je pred-

met poslovanja ostalih TOZD-ov v okviru IMP.

Priprava kompleksnih ponudb bo prav gotovo naloga ustreznih skupnih služb, ki bodo lahko pravočasno strokovno in kompleksno pripravile ustrezne ponudbe z vso potrebno dokumentacijo.

Iz izkušenj nam je znano, da investitorji raje angažirajo take izvajalce investicijskih del, ki lahko nudijo kompleten inženiring, za kar manjše podjetje ni sposobno, ali pa vsaj večji sklop investicijskih del.

To pa nedvomno govori v prid integracije, saj bo na ta način doseženi uspeh tako TOZD SKIP-a kakor tudi podjetja IMP v celoti.

Raziskava tržišča je za manjše podjetje v pravem pomenu besede skoraj nemogoča, saj bi stroški takšnih raziskav daleko presegali finančne možnosti malega podjetja. Tudi to je prednost, ki jo lahko ima integracija.

V primerih izvajanja investicijskih del v inozemstvu pa je skoraj edina možnost le v primeru, če nastopi izvajalec, ki je številčno in strokovno dovolj močan, da prevzame večja dela v običajno zahtevanih zelo točno določenih rokih. Hkrati je v takih primerih potreba po dovolj močni strokovni službi, ki obravi vsa potrebna dela za izvajanje investicij v inozemstvu (zunanje trgovinski strokovnjaki, pravna služba in ostalo).

Podjetje SKIP ima zelo zanimiv program gradbene mehanizacije, katero proizvaja že 20 let, zaradi česar je razumljivo, da je domači trg s to gradbeno opremo (GD 4, GD 5, GD 9, RBŽ 22 PBS itd.) precej zasičen, zato bo potrebno v bodoče usmeriti in pojačati napore za izvoz omenjene mehanizacije predvsem v vzhodne države.

Prvi poskusi SKIP-a za plasiranje proizvodov v izvoz so bili v zadnjih letih že opravljeni, vendar ni bilo ustreznih uspehov, ker se na tem ni delalo sistematično, pač pa občasno brez vlaganja večjih naporov, zlasti zaradi pomanjkanja strokovnega kadra.

3.1. Proizvodnja v srednjeročnem razdobju 1974—1978

3.1.1. Proizvodnja v TOZD TRAA

Proizvodnja v TOZD TRAA se bo razširila v skladu s srednjeročnim planom, ki je bil sprejet v sredini tega leta. Fizični obseg proizvodnje se bo pri večini izdelkov povečal za okrog 60 % oziroma 12 % letno. Večji odstotek porasta proizvodnje naj bi dosegle regulacijske pipe — 125 % in protitočniki Schiff & Stern — 200 %. Za te protitočnike je bila letos odkupljena licenca.

Proizvodnja posod bo potekala v skladu z dogovorom o delitvi proizvodnje med TOZD TRAA, TIO in SKIP.

3.1.2. Proizvodnja v TOZD TIO

S priključitvijo bivšega podjetja Simplex Idrija k IMP se je v Idriji začela uvajati proizvodnja prezračevalnih naprav. Trenutno je precejšen del proizvodnih kapacitet zaseden s proizvodnjo ključavničarskih izdelkov in posod, a planirano je, da se bo vedno bolj razvijala proizvodnja prezračevalnih naprav in odtočnih vozlov, nazadovala pa proizvodnja ključavničarskih izdelkov, medtem ko bo proizvodnja posod v srednjeročnem obdobju ostala na približno istem nivoju.

Tako pričakujemo, da bo v času 1974—78 porastla proizvodnja odtočnih vozlov za 133 odstotkov, rešetk in žaluzij za 227 %, nazadovala pa bo proizvodnja ključavničarskih izdelkov za 41 %. Vpeljali bomo tudi proizvodnjo stanovanjskih ventilacij, protipožarnih loput in dušilcev zvoka.

Smatramo za potrebno poudariti, da se s področja »skupnega« proizvodnega programa do nadaljnjega v TIO Idrija predvideva še vnaprej proizvodnja naslednjih izdelkov:

1. Cisterne v enojnem in dvojnem plašču, brez ali z vgrajenim grelnim registrom do vključno 50.000 l.
2. Bojlerji z jeklenim, bakrenim ali električnim grelnim registrom, stoječe ali ležeče izvedbe, do vključno 15.000 l.
3. Hidroforji in tlačne posode do vključno 10.000 l, za tlake do 12 kp/cm².
4. Toplotni akumulatorji do vključno 15.000 litrov.
5. Ekspanzijske posode in kondenzni rezervoarji do vključno 5.000 l.

3.1.3. Proizvodnja v SKIP

SKIP razpolaga z okrog 4.800 m² pokritega proizvodnega prostora in to je solidna osnova za razvoj obstoječih in morebitnih novih proizvodnih programov. V srednjeročnem obdobju namerava SKIP povečati fizični obseg proizvodnje za okrog 50 %. Hitrejšo rast proizvodnje predvidevajo pri konstrukcijah iz barvnih kovin — indeks 300, armirani plastiki — indeks 205 in rezervoarjih ter cisternah — indeks 167. Problem pri proizvodnji predstavlja notranji transport, ki ga bodo rešili z montažo mostnega dvigala.

SKIP poseduje na Viču okrog 400 m² pokritega in 3.000 m² odkritega prostora. Tam je bila včasih njihova livarna. Glede na prostor in pomanjkanje barvnih litin, bi bilo možno razviti livarsko proizvodnjo barvnih kovin. Poleg tega namerava SKIP uvesti tudi proizvodnjo raznih elementov iz področja kmetijske mehanizacije. Dogovarjajo se že o odkupu patenta.

3.1.4. Sodelovanje

Glede na kratek pregled proizvodnih programov TOZD TRAA, TIO in SKIP, lahko ugotovimo, da ne bo posebnih prepletanj programov in nepotrebne medsebojne konkurence v okviru in izven IMP, TOZD TRAA se bo orientirala na proizvodnjo regulacijske tehnike, TIO prezračevalnih naprav in odtočnih vozlov, SKIP pa na proizvodnjo gradbene in kmetijske opreme, konstrukcij in posod iz barvnih kovin ter proizvodov iz armiranega poliestra.

Zaradi prostorske lokacije bosta imela TOZD TRAA in SKIP tudi možnost tesnejšega sodelovanja pri premagovanju ozkih grl v proizvodnji z medsebojno pomočjo premeščanja delavcev in lažjih strojev. Vse tri organizacije pa bodo morale tesno sodelovati z našo projektantsko in prodajno organizacijo, da bo tako mogoče izdelati bolj kompletne ponudbe oziroma v projekte vključevati proizvode omenjenih organizacij.

3.2. RAZISKOVANJE IN RAZVOJ

3.2.0.0. Sedanje stanje v IMP

Glede na specifičnost proizvodnih programov je razvojni oddelek za področje proizvodnih naprav (za TIO Idrija) v sklopu skupnih strokovnih služb, dočim je razvojni oddelek za TRAA v sklopu tovarne katerega naloge sovpadajo s proizvodnim programom tovarne. Po izdelanem srednjeročnem programu so naloge sledeče:

- centrifugalne črpalke tipa CT,
- črpalke za potrošno vodo,
- centrifugalne črpalke po DIN 24255,
- automatika za ogrevanje in prezračevanje,
- razširitev programa regulacijskih armatur,
- polnitev programa GH črpalk z GH — N črpalkami,
- spiralni izmenjevalci toplote,
- naprava za pripravo vode,

- tipizacija in standardizacija aparatov hišne indirektnne postaje,
 - komfortne dvizne tlačne naprave,
 - bazenska tehnika,
 - tlačne dvizne naprave za odpadne vode,
 - naprave za prečiščevanje vode in zraka.
- Posamezni proizvodi iz navedenega programa se dopolnjujejo z že obstoječo proizvodnjo, kar naj bi v bodoče omogočilo proizvodnjo in prodajo kompletnih naprav.

Pri gradnji aparatov velikokrat nastopajo zahteve antikorozijske zaščite in bomo imeli možnost uporabiti tehnologijo iz škripavega programa uporabe poliestrov in umetnih smol.

3.2.0.1. Sedanje stanje v SKIP

O nekih temeljnih raziskavah v podjetju SKIP seveda ne moremo govoriti. Lahko pa razdelimo delo na razvoju na dva dela:

- izdelava projektov in načrtov za tekoče spremljanje proizvodnje,
- izdelava načrtov za nove izdelke.

Projekti za razne vrste posod, manj zahtevne jeklene konstrukcije, risbe za obdelovalnico itd., so se že od nekdanje izdelovalne v SKIP-u. Projekti za nove izdelke, predvsem za gradbeno mehanizacijo, so se do pred dvema letoma izdelovali v Industrijskem biroju, od takrat naprej se je pa tudi ta dejavnost prenesla v SKIP. Z ozirom na to, da novih izdelkov iz področja gradbene mehanizacije nismo projektirali, je oddelek za razvoj in konstrukcijo v SKIP-u samo prilagajal dokumentacijo za gradbeno mehanizacijo potrebam proizvodnje.

Od projektov za nove izdelke SKIP-a moramo omeniti projekte za kmetijsko mehanizacijo. Osnovni nosilec programa razvoja raznih vrst boksov za prašičerejo je Emone. Projekte po tej zamisli smo izdelali v SKIP-u. Trenutno smo s tem zajeli celotno tehnološko področje vzgoje svinj. Serijsko izdelujemo že dve vrsti boksov za svinjerejo, v tem trenutku pa delamo prototipe za pet novih tipov boksov. Ker predvidevamo, da bodo prototipi končani koncem septembra, bomo oktober porabili še za izpopolnitev projektov, tako da bo serijska proizvodnja še teh zadnjih tipov lahko stekla v oktobru. Razen tega smo razvili en tip boksov za govedorejo, kjer je pa celotna zamisel naša.

3.2.1. Razvoj v združenem podjetju

Z ozirom na programsko usmeritev podjetja SKIP, bi še nadalje bilo potrebno, da bi razvoj in konstrukcija ostala v takem sestavu kot je danes, torej da bi SKIP zadržal sedanjo obliko dela. Zaradi delitve programa, ki predvideva v sedanjem položaju prenos proizvodnje cistern v celoti v SKIP ter prenos izdelave tlačnih posod v celoti v IMP TOZD TRAA, bo pa potrebna tesna sodelava med vsemi službami za razvoj IMP, da ne bi prihajalo do prekrivanja proizvodnih programov. Odbor za programiranje in razvoj bo moral določiti način tega sodelovanja.

Na področju kmetijske mehanizacije zadržati še naprej tesne stike z inženiringom Emone, ki projektira farme v gradbenem smislu, razen tega so pa stiki potrebni zaradi razvijanja novih sistemov boksov. Strokovnjaki iz Emone so nam potrebni zaradi poznavanja živinoreje, razne njihove farme pa kot preizkusni centri za nove prototipe kmetijske opreme.

Na področju gradbene mehanizacije smo podpisali pogodbo o tehničnem sodelovanju s firmo LINDEN-ALIMAK iz Švedske v zvezi s proizvodnjo osebno-tovornih gradbenih dvigal SCANDO, ki pomenijo nekakšno kontinuiteto v proizvodnji naših gradbenih tovornih dvigal. Za tiste dele dvigala, ki bi jih

naj proizvajali v SKIP-u imamo kompletno delavniško dokumentacijo. Razvijanje programa gradbene mehanizacije še v neko druzo smer zaenkrat nimamo v planu.

Na področju individualne opreme, kjer izdelujemo predvsem razne posode z mešali, jeklene konstrukcije itd., se pa vloga razvoja ne more dosledno opredeliti, ker je sama proizvodnja odvisna od trenutnih naročil. Po razvojni plati bi v to skupino lahko vključili tudi vlogo razvoja na področju proizvodov iz armiranega poliestra.

V skladu z navedenimi tremi skupinami proizvodnje bo morala biti organizirana tudi služba razvoja in konstrukcije v SKIP-u. Ustvarjeni so pogoji za specializacijo znanja posameznih projektantov. Usmeriti se bodo morali v navedene skupine, ki jih potem povezuje vodja razvoja.

3.2.2. Stične točke med razvojem SKIP in IMP

Do večjega sodelovanja med tema službama mora priti predvsem pri proizvodnji SKIP-a, do katere ima IMP neposredno interes in to so različne izvedbe cistern za lahka, srednja in težka olja. Projektanti IMP bi se morali v večji meri nasloniti na standardne dimenzije rezervoarjev ter na standardne velikosti naših grelnih registrov.

SKIP pa bi razvijal predvsem proizvodnjo in montažo velikih rezervoarjev za gorivo, tlačnih posod večjih kapacitet in pritiskov, gradbene mehanizacije, kmetijske opreme, konstrukcij in posod iz barvnih kovin ter proizvodov iz armiranega poliestra.

3.2.3. Posebnosti v razvojni poti

Specifičnost proizvodnega programa SKIP — Ljubljana, ki ima stične točke s proizvodnim programom IMP le v proizvodnji tlačnih posod in cistern, narekuje, da tudi v bodočnosti SKIP organizira lasten razvoj, ker razvojni oddelki TOZD v IMP-ju rešujejo razvojne naloge v okvirih tekočega in perspektivnega programa posamezne TOZD.

Ponuja pa so možnost podpore drugih TOZD in SSSS IMP pri vzpostavitvi oddelka in pozneje razvojnega oddelka, to pa predvsem na področju standardov, sistema šifriranja, tehnične literature in izbiri organizacije konstrukcijskega — razvojnega oddelka.

3.3. Nabava

V okviru integracijskih procesov predvidevamo, da bi nabavna služba z uvozom ob dosežanju praksi imela enako vlogo še naprej, kot je to sedaj, kajti rezultati te službe so se pokazali pozitivni pri organizaciji tega področja dela v okviru organizacije združenega dela OZD — IMP.

Nabavna služba opravlja v skladu s samoupravnim sporazumom o združevanju naslednja dela:

- sklepa z večjimi trgovskimi podjetji v Jugoslaviji letne pogodbe. Te pogodbe vsebujejo rabate na posamezne izdelke, plačilne pogoje, višino zamudnih obresti in superrabatno lestvico, ki je odvisna od letnega prometa. Sklenjene pogodbe pošilja vsem TOZD-om,
- sklepa letne pogodbe s proizvajalci za dobavo materiala,
- zagotovi blagovne kontingente pri zveznih organih,
- dostavlja zveznim organom poročila o problematiki pri nabavi repromateriala na domačem in tujem trgu.
- v kolikor je možnost, zagotoviti pri večjih uvoznikih še dodatne blagovne kontingente za uvoz materiala iz 114 veje,

- sporoča TOZD-om predvideno zvišanje cen repromateriala,
- pri sklepanju večjih enkratnih pogodb sodeluje in posreduje med TOZD-om in trgovskim podjetjem, da se dosežejo boljši pogoji, kot so bili določeni v letni pogodbi.

Prednost centralizirane nabavne službe je, da se dosežejo boljši rabatni in plačilni pogoji pri dobaviteljih.

Vsi blagovni kontingenti se racionalizirano izkoriščajo in se lahko dosežejo stalne zaporedne dobave iz inozemstva ter ugodnejše cene.

Nedvomno je, da pomeni pripojitev podjetja SKIP očvrstitev pozicije IMP, pa tudi SKIP-a samega na domačem nabavnem trgu, katerega je moč obvladovati le z vnaprejšnjim dogovarjanjem med proizvajalci, grosisti in velikimi uporabniki.

3.4. Zunanjetrgovinska dejavnost

3.4.0. Izvozna problematika

Zunanjetrgovinska izvozna dejavnost IMP-ja se izraža v dveh oblikah.

- a) blagovni izvoz vseh izdelkov v zvezi z našo dejavnostjo oziroma proizvodnjo posameznih TOZD,
- b) investicijska dejavnost v tujini.

V zvezi z deli pod a) in b) je organizirana na skupnih službah služba za blagovni izvoz in služba za investicijsko dejavnost v inozemstvu.

Ob nalogah konkretne izvedbe blagovnega izvoza in skrbi za izvajanja investicijskih del v tujini se v službi opravljajo tudi devizno-obračunski posli, korespondenca in prevajanje, medtem ko se akcizicija in informacije lahko vrše po posameznih TOZD-ih.

Pogodbe z inozemskimi partnerji se podpisujejo na OZD z ozirom na sporazum in zakonske predpise.

Na OZD se vrši kontrola izvrševanja pogodb, kontrola plačil, obračun deviznih bonifikacij in deviznega priliva ter vsa potrebna zunanjetrgovinska korespondenca, v zvezi z zaključki, ki jih mora imeti ta služba v evidenci.

V zvezi z investicijskimi deli v inozemstvu je poleg že našete dokumentacije potrebno, da OZD vodi še personalno dokumentacijo in evidenco ter vsa potrebna dela z ozirom na zavod za zaposlovanje ter zavod za socialno zavarovanje in Sekretariat za delo. Pogodba za izvajanje investicijskih del v inozemstvu se lahko sklene samo na osnovi predpisanih potrdil s strani vseh naštetih institucij.

Služba izvoza na OZD mora voditi evidenco odn. program vseh izdelkov posameznih TOZD-ov ter skrbeti za dopolnjevanje referenčne liste IMP-ja tako za materialni izvoz kakor tudi za investicijska dela. Ta referenčna lista je osnova za akvizicijo, katero je možno vršiti tako s strani same službe na OZD kakor tudi z odgovornim osebjem iz TOZD-ov, ki pa morajo upoštevati navedene točke.

3.4.1. Možnosti SKIP-a

V zvezi z navedenimi nalogami službe za izvajanje investicijskih del v tujini in blagovni izvoz je razvidna možnost ugodnega razreševanja izvozne problematike SKIP-a, ki je v kratkem povedano naslednja:

1. Program SKIP-a oziroma točneje njihove možnosti in kapacitete nudijo določeno izvozno aktivnost v smeri investicijske dejavnosti (montaže v primeru zadostnih varilnih kapacitet), materialnega izvoza opreme v zvezi s prevzemom inženiring

montaž in poznejšega poslovnotehničnega sodelovanja.

2. Dosedanje delovanje v izvozu je bilo minimalno vezano na eksportna podjetja ali kot kooperacije, kar pa za SKIP ni predstavljalo izvoza. Ni ustreznega kadra (prodajnega, administrativnega) ter z ozirom na to tudi povezav s svetom in ustrezne registracije.
3. Iz predstojećih točk so razvidne dosedanje pomanjkljivosti, katerih del rešuje že sam akt o integraciji, večji del, t.j. komercialni in tehnični oddelek ter v prvi vrsti program ter z njim v zvezi določene usmeritve in vzgoja kadrov pa ostane še kljub integraciji odprto ter predstavlja zaporedje končnega cilja t.j. urejen TOZD.

3.4.2. Možnosti razreševanja uvozne problematike v okviru IMP

Podjetje SKIP nima svoje lastne registracije o zunanjetrgovinskem poslovanju. Potrebe iz uvoza, kakor tudi druge poslovne stike s tujino (poslovno tehnično sodelovanje, dolgoročna proizvodna kooperacija) pa podjetje vodi preko drugih organizacij, ki so registrirane za zunanjetrgovinsko dejavnost (EMONA).

Potrebe po repromaterialu iz uvoza podjetje krije z:

- dodeljenimi GDK sredstvi (cca 500.000.- din deviznih sredstev),
- razni drugi aranžmaji (cca 700.000.- din deviznih sredstev).

Podjetje razpolaga s soglasjem Zveznega sekretariata za gospodarstvo za poslovno tehnično sodelovanje s firmo LINDEN ALIMAK AB, Švedska, za proizvodnjo osebno-tovornega dvigala. Dejansko proizvodnja še ni stekla. Po informacijah direktorja tov. Kranjca bi bil v prvi fazi čisti uvoz dvigala (letno bi se dalo plasirati na domače tržišče cca 10 kom.). V poštev pridejo samo devizna sredstva direktnih kupcev. V drugi fazi pa bi od kompletnega dvigala uvažali samo kabino, ostalo pa bi podjetje izdelovalo samo doma. Firma je zainteresirana sedaj, da se prevzame zastopstvo in servis dvigala.

Nadalje podjetje vodi razgovore z belgijsko firmo SCHORE-TIME o dolgoročni proizvodni kooperaciji pri proizvodnji pnevmatsko transportnih naprav za vzrejo prašičev. Razgovori so šele v začetni fazi. Drugih živih kontaktov s tujino podjetje trenutno nima. Poslovno-tehnično sodelovanje in dolgoročno proizvodno kooperacijo je nujno obdelati z vidika, če sta posla perspektivna za naše tržišče.

3.5. Kadrovska problematika

Skupno število zaposlenih je 126 delavcev, od tega je 90 proizvodnih delavcev ali 72,8%, neproizvodnih delavcev pa je 36 ali 27,2%. Pri proizvodnih delovnih mestih ustreza kvalifikacijski sestav v 89%, pri neproizvodnih delovnih mestih pa zadovoljuje kvalifikacijski sestav le 70-odstotno.

Struktura proizvodnih delavcev — dejansko stanje:

NK	5 delavcev
PK	14 delavcev
KV	64 delavcev
VKV	7 delavcev
SKUPAJ	90 delavcev

Struktura neproizvodnih delavcev — dejansko stanje:

NK	1 delavec
KV	2 delavca
SSU	17 delavcev
Viš. SU	10 delavcev
VSU	6 delavcev
SKUPAJ	36 delavcev

Zasedenost po posameznih sektorjih

Tehnični sektor

V proizvodnem delu tehničnega sektorja se čuti pomanjkanje kvalificiranih splošnih ključavničarjev in varilcev. To pomanjkanje ne izhaja iz slabe strukture zaposlenih, marveč iz pomanjkanja tovrstnega kadra na sploh, (slab odziv na objavljena prosta delovna mesta).

Tudi v neproizvodnem delu tehničnega sektorja so vrzeli. Ta vrzel bo še večja. V tem sektorju so namreč na lastno željo dali odpoved šef razvoja, glavni konstrukter in tehnični direktor. Za ta delovna mesta bo nujno potrebna objava prostih delovnih mest. Hkratna zamenjava štabnega tehničnega kadra lahko povzroči zastoj in druge anomalije v proizvodnji.

Splošni sektor

Ta sektor je razen kurirke nezaseden. Posle vodje splošnega sektorja opravljata ob svojem delu direktor podjetja in računovodja. Prijave in odjave ter posle vložišča opravlja ob svojem delu tajnica direktorja. Le del poslov vložišča opravlja tudi kurirka. Podjetju SKIP kljub razpisom ni uspelo delovnih mest v splošnem sektorju zasesti. Za normalno poslovanje podjetja je zasedba teh delovnih mest nujna.

V komercialnem in računovodskem sektorju so delovna mesta zasedena z delavci odgovarjajočih kvalifikacij.

Pri podjetju SKIP imajo 22 učencev v gospodarstvu, in sicer:

v I. letniku 6 učencev
v II. letniku 11 učencev
v III. letniku 5 učencev

Tudi na področju kadrovanja učencev v gospodarstvu niso zadovoljene dejanske potrebe. Vzrok temu je, da podjetje nima lastnega internata, zato ne more kadrovati iz krajev, oddaljenih od sedeža podjetja. Iz Ljubljane in okolice Ljubljane pa je premalo zanimanje za poklice SKIP in za SKIP sam. Podjetje štipendira 1 štipendista in sicer v IV. letniku strojne fakultete. Nobene druge oblike izobraževanja pri podjetju SKIP ni.

3.6. Finance

Poslovna sredstva IMP se gibljejo na nivoju okrog 90 %. Leta 1970 in 1971 so bila nekaj nad 90 %, zadnja leta pa okrog 89 %. Čeprav se obratna sredstva absolutno večajo, njihov delež v strukturi pada in znaša le slabih 60 %. Povečuje pa se udeležba osnovnih sredstev, ki se je povečala od 19,59 na 28,42 %.

To pomeni boljšo opremljenost delavcev s sredstvi dela in posredno pogojuje višjo produktivnost.

Skladno z rastjo podjetja IMP je bilo treba sredstva usmerjati tudi v družbeni standard delavcev. Zato se je delež poslovnih sredstev ustalil na nivoju dobrih 89 %, sredstva skupne porabe pa na nivoju okrog 8,50 %. Struktura virov se vidno nagiba v korist dolgoročnih virov, ki so narastli od 53,53 % na 72,37 %. IMP zelo minimalno pokriva poslovna sredstva s krediti, saj vsi krediti znašajo letos le 4,40 % vseh virov sredstev.

Poslovna sredstva SKIP so vsa leta znašala nekaj čez 91 %. V okviru teh pa so daleč pretežni del predstavljala obratna sredstva, saj je delež osnovnih sredstev znašal le 8,15 do 15,65 %. Manjši kolektiv tudi ni posvečal toliko skrbi za delavce in zato so predstavljala sredstva skupne porabe le okrog 5 % aktive (IMP 8,5 %). Potrebo po obratnih sredstvih je podjetje v precejšnji meri krilo s kratkoročnimi krediti, zato le-ti nastopajo kot viri v višini 14,84 % v letu 1970 in 8,29 % 30. 6. letos. Vsi krediti skupaj znašajo letos 25,99 %. Kot odraz zadolženosti, pada delež trajnih virov in sicer od 51,54 % leta 1970 na 45,50 % 30. 6. 1974, vendar pa podjetje SKIP še vedno izpolnjuje pogoje kreditne sposobnosti.

SKIP LJUBLJANA
FINANČNA STRUKTURA

Kategorija	Leto 1970	1971	1972	1973	v 10 ³ din
					1974/I
1. AKTIVA	17.908	22.744	27.263	29.485	36.193
1.1. Poslovna sredstva	16.403	20.883	25.200	26.864	33.526
1.1.1. Obratna sredstva	14.945	17.634	21.378	22.248	29.418
1.1.2. Osnovna sred. (s. v. + gr)	1.458	3.249	3.822	4.616	4.108
1.2. Rezerv. sredstva	536	656	693	989	935
1.3. Sred. skupne porabe	969	1.205	1.369	1.632	1.732
2. PASIVA	17.908	22.744	27.263	29.485	36.193
2.1. Kratkoročni viri skupaj	6.462	8.729	10.307	8.694	10.651
2.1.1. Kratkoročni krediti	2.658	2.690	1.645	3.309	3.000
2.2. Srednjeročni viri	—	—	—	—	3.958
2.3. Dolgoročni viri skupaj	9.603	11.897	14.568	17.976	18.917
2.3.1. Dolgoročni krediti	373	1.015	923	1.506	2.450
2.3.2. Trajni viri skupaj	9.230	10.883	13.645	16.468	16.468
2.3.2.1. Trajni viri obrat. sr.	7.772	7.634	9.824	11.851	12.359
2.4. Viri rezervnih sred.	575	619	757	935	935
2.5. Viri sred. skup. porabe	1.268	1.498	1.630	1.879	1.732

IMP LJUBLJANA
FINANČNA STRUKTURA

Kategorija	Leto	1970	1971	1972	1973	v 10 ³ din
						1974/I
1. AKTIVA	—	227.581	332.487	478.927	589.042	521.472
1.1. Poslovna sredstva	—	206.975	307.050	425.638	525.155	466.181
1.1.1. Obratna sredstva	—	147.154	221.130	265.764	345.159	312.786
1.1.2. Osnov. sred. (sed. vr. + grad.)	—	44.583	66.740	93.985	140.655	153.395
1.2. Rezervna sredstva	—	6.059	6.064	12.333	12.125	9.697
1.3. Sredstva skupne porabe	—	14.547	19.371	40.956	51.762	45.594
2. PASIVA	—	227.581	332.485	478.927	589.042	521.472
2.1. Kratkoročni viri skupaj	—	71.503	93.387	141.529	123.310	60.047
2.1.1. Kratkoročni krediti	—	2.616	673	317	87	7.087
2.2. Srednjeročni viri	—	—	—	—	2.439	1.687
2.3. Dolgoročni viri skupaj	—	121.829	201.897	277.910	377.700	377.402
2.3.1. Dolgoročni krediti	—	4.840	4.039	6.324	17.370	17.017
2.3.2. Trajni viri skupaj	—	116.341	197.315	271.152	360.320	360.385
2.3.2.1. Trajna obratna sredstva	—	54.597	94.393	159.050	209.370	173.063
2.4. Viri rezervnih sredstev	—	14.229	9.456	13.348	20.219	14.165
2.5. Viri sredstev skupne porabe	—	20.021	27.746	46.140	56.420	59.018
2.6. Trajni viri st. hiš in posl. p.	—	—	—	—	8.954	9.153

3.7. Organizacija

3.7.0. Uvod

Povečanje števila zaposlenih za 126 delavcev in 22 učencev v gospodarstvu oziroma povečanje družine TOZD za enega člana ne sme samo po sebi — ob uveljavljenih organizacijskih načelih — povzročiti nobenih bistvenih pretresov v organizacijski strukturi podjetja. Ob tem dogodku je pravilneje dojeti trend premikov, ki jih v organizacijo podjetja prinašajo pogostejša integracijska gibanja.

Nedvomno se nam ob tej priliki ponuja ugotovitev, da ima praviloma vsaka integracija, ki vpliva na širino ali dolžino poslovnega procesa in s tem na poslovni predmet podjetja učinek v smeri:

- delokrog Skupnosti skupnih strokovnih služb,
- delokroga nove delovne skupnosti (TOZD) v podjetju, in
- delokroga tistih organizacij združenega dela, ki so ob integraciji zavestno sprejele spremembo v svojem poslovnem predmetu.

3.7.1. Spremembe organizacijskih razmerij v SSSS in TOZD TRAA ter razširjenem IMP nasploh

Vključitev do danes samostojnega podjetja SKIP v podjetje IMP bo povečala obseg dela v SSSS in nekoliko specializirala delo v TOZD TRAA.

Tej posplošeni ugotovitvi ob rob moramo navesti bolj konkretne posledice, med katerimi še zlasti:

- bistveno povečanje obsega dela v oddelkih glavne knjige ter saldakontov dobaviteljev in kupcev finančno-računovodske službe,
- določeno povečanje obsega dela v službi za organizacijo in informacijski sistem,
- malenkostno povečanje obsega dela v drugih strokovnih službah SSSS,
- povečan poudarek na maloserijski ali individualni specializirani proizvodnji v TOZD TRAA.

Vse te konkretne posledice imajo svoj končni učinek v zahtevah po večji strokovnosti in specializaciji na prizadetih delovnih mestih, pri čemer bo potrebno zlasti na relaciji SKIP — Finančno računovodska služba IMP—SSSS razmisliti o premestitvi določenega števila kadrov.

Sam proces integracijskih gibanj daje zaposlenim v SSSS pri njihovem delu nove razsežnosti, saj se ob spremembah pri razmerjih tehnične narave (sprememba v kakovosti in obsegu dela) javlja potreba po ravnotežju vseh razmerij na novi ravni. V okviru podjetja z razširjeno dejavnostjo se ob tem ponujajo nove možnosti:

- pri razmerjih kadrovske narave lahko pride do ustrežnejše razporeditve kadrov glede na to, da ob večjih zahtevah posameznih delovnih mest lahko bolje izrabimo sposobnejše delavce,
- ustrezno znanje na delovnem mestu v SSSS šele daje delavcu tisto ustrezno svetovalno avtoriteto (oblast) oziroma karakteristike vodje (leaderja); ki mora v pogojih samoupravne organiziranosti delavcev v dokajšnji meri nadomestiti prejšnjo po hierarhični lestvici delegirano oblast, obenem pa v pogojih združevanja dela v tako velikem obsegu mora prihajati do kulta samodiscipline posameznika,
- namesto odločitev pod vplivom izkušenj, trenutnega razpoloženja in sporočil v neformalni komunikacijski mreži se v razširjenem podjetju lažje zedinijo napor in sredstva za izgradnjo informacijskega sistema združenega dela — proizvajalca informacij za odločitve,

— objektivnejše razreševanje navideznega nasprotja med ustavno zajamčeno svobodo in samostojnostjo delovnega človeka in prioriteto njegovih interesov pred organizacijskimi na eni strani ter ekonomsko nujnostjo zagotovitve obstoja, uspešnega delovanja in razvoja organizacije na drugi strani.

Pri tem pod motivacijo kot orodjem razreševanja tega nasprotja lahko večje podjetje uspešneje uporablja tudi druga — poleg denarnega nadomestila — sredstva: varnost in perspektivo zaposlitve, zadovoljstvo zaradi sodelavcev, ugled, osebni status, vpliv, moč, ki jo je moč pridobiti s svetovalno oblastjo, značilnosti samega dela, občutek zadovoljstva po opravljenem delu, možnosti posameznika v organizacijski vlogi (po izobraževanju, izpopolnjevanju, osebnem razvoju, napredovanju) in pri izrabi prostega časa.

4.0. Možnosti na tehnološkem področju

4.0.0. Uvod

To problematiko je smiselno reševati le prek razširjenega podjetja ter ob predpostavki nekaterih investicij, ki so obdelana pozneje v točki 4.2.

4.0.1. Proizvodnja cistern v SKIP

Na razgovorih o integraciji med podjetjema SKIP in IMP dne 5. 9. 1974 je bilo dogovorjeno, da se proizvodnja cistern iz IMP-TOZD TRAA v celoti prenese v podjetje SKIP.

Prednosti take delitve so naslednje:

- nabava materiala, predvsem pločevine je olajšana, ker nam ni potrebno držati na zalogi različnih kvalitete ter debelin pločevine, ampak obdelujemo predvsem pločevino debeline od 4 do 9 mm,
- delovne priprave, predvsem obračalne naprave, so nastavljene na standardne dimenzije cistern od 1250—2900 mm,
- organizacija proizvodnje cistern v hali SKIP za cisterne se vzpostavi tako, da jih varimo predvsem ob notranji steni hale, kjer smo v ta namen že začeli z izdelavo posebne priprave, ki bo varilcu pri varjenju obodov zelo olajšala delo,
- zaradi pričakovanega porasta pri proizvodnji cistern je smiselna nabava novega stroja za valjanje pločevine, ker nam sedanji stroj ne daje zahtevane kvalitete. To bi nedvomno omogočilo skrajšanje rokov izdelave cistern.

4.0.2. Proizvodnja tlačnih posod v IMP-TOZD TRAA

Tudi ta delitev proizvodnje je bila dogovorjena na že omenjenem sestanku. To ima podobne prednosti kot sem jih že prej navedel pri proizvodnji cistern v SKIP. Pri tem gre v prvi vrsti za to, da proizvodnja tlačnih posod ne zahteva tako velikih prostorskih zmogljivosti kot proizvodnja cistern, prav tako se pa lahko zmanjša zaloga različnega materiala.

Nabava se usmeri predvsem na kotlovsko pločevino različnih dimenzij.

4.0.3. Realizacija možnosti na tehnološkem področju

Pripojitev nam na tehnološkem področju nedvomno omogoča:

- standardizacijo elementov,
- ustrežnejšo zasedenost strojnih zmogljivosti,
- skupno koriščenje namenskih strojev za več TOZD predvsem pri gradnji posod (strojev za valjanje debelejših pločevine, strojev za valjanje debelejših pločevine, stroji in priprave),
- uporabo storitev centralne orodjarne za izdelavo namenskih priprav in orodij,
- uporabo znanj in izkušenj varilkega oddelka za priučevanje in atestiranje varilcev,

- uporabo standardov rezilnega in vpenjalnega orodja,
- sodelovanje in pomoč pri organizaciji plansko-terminalske službe,
- sodelovanje in pomoč pri organizaciji tehnološke službe.

4.1. Možnosti na področju prodaje

4.1.0. Splošno

Vsebina poglavja II. nam nedvomno kaže, da povpraševanje po montažnih storitvah in montažni panogi namenjenim proizvodom stalno narašča, precej tudi pod vplivom inflacijske politike, za katero dobri poznavalci gospodarskega in političnega položaja trde, da bo še nekaj let oblikovala gibanje v našem gospodarstvu.

V skladu z odpravljanjem strukturnih neskladij v našem gospodarstvu lahko pričakujemo, da bo v prihodnjih 5 letih bistveno narasel delež investicij v energetiko in težko industrijo, pri čemer je zlasti zadnja po svojih investicijskih značilnostih tipična domena naših montažnih TOZD.

Podatki nam sicer potrjujejo oceno iz prvega odstavka, saj beležimo v letih 1970—1973 stalen porast povpraševanja in proizvodnje naprav za ventilacijo in klimatizacijo, sive in temper litine, armatur, opažamo pa padec proizvodnje črpalk in litin sanitarnih naprav.

4.1.1. Prodajne možnosti SKIP

Delno nakazana prodajna problematika SKIP v II. poglavju nam nudi osnovo za trditve, da lahko tudi v naslednjih letih pričakujemo zmeren porast prodaje proizvodov iz proizvodnega programa SKIP, pri čemer pa smo dolžni opozoriti na nekaj dejavnikov:

- prehod iz proizvodnje z obrtniško oznako v proizvodnjo s tovarniško oznako bo moral biti spremljan z ustreznimi spremembami v metodah prodajne službe
- prodajna služba bo morala naročiti tudi na zalogo gotovih izdelkov in
- izkoriščati bo potrebno možnosti celovitih ponudb v okviru IMP kot celote.

4.2. Investicije

4.2.0. Investicije v TOZD TRAA in TOZD TIO
Investicije v srednjeročnem obdobju TOZD TRAA in TIO so podrobneje obdelane v srednjeročnih planih. Omenimo le to, da znašajo skupne planirane investicije v osnovna sredstva v času 1974—1978 v:

TOZD TRAA	47.894.000 din
TOZD TIO	12.159.000 din
skupaj	60.053.000 din

SKIP je podal predlog naslednjih investicij v osnovna sredstva:

delovne priprave	500.000 din
stroj za valjanje pločevine	800.000 din
proizv. hala za varj. barv. kov.	2.000.000 din
stroj za izdelavo podnov	3.000.000 din
skupaj	6.300.000 din

Vsekakor odpade večina investicij na TOZD TRAA. Zato bi bilo potrebno, da TOZD TRAA in SKIP ugotovita stanje sedanjih osnovnih sredstev v obeh organizacijah, njihovo zasedenost in možnost morebitnih premestitev osnovnih sredstev, da bi tako izpopolnili strojne zmogljivosti in tudi po možnosti zmanjšali nakupe osnovnih sredstev. Glede na visoko ceno stroja za izdelavo podnov in na to, da bodo storitve tega stroja potrebovale vse tri organizacije, bi bilo potrebno združiti sredstva za nakup stroja in seveda skleniti ustrezen sporazum.

4.2.1. Potrebe investicije v SKIP

Za dvig storilnosti v SKIP bi bile nujno potrebne sledeče investicije:

1. Delovne priprave za izdelovanje elementov stolpov za gradbena osebno tovorna dvigala SCANDO v vrednosti 500.000,00 din deviznih sredstev. Brez teh priprav, s katerimi se zagotovi točnost izdelave teh stolpov, je proizvodnja dvigal nemogoča.
2. Stroj za valjanje pločevine 500×18 mm. Cena 800.000,00 din deviz. sr. Ta stroj je nujno potreben, ker nam sedanji ne omogoča potrebne kvalitete. Snemanje zavaljane pločevine je namreč zelo otežkočeno. Novi trivaljni stroj firme SCHAFER, od katere smo že dobili ponudbo, omogoča v prvi vrsti enakomerno zakrivljenost plašča, enostavno snemanje zavaljane pločevine ter valjanje konusov.
3. Stroj za izdelavo dnov. Cena cca 3.000.000,00 din dev. sredstev. Tako IMP kot SKIP se morata danes pri izdelavi dnov posluževati kooperacije, kar gre na škodo ekspeditivnosti, istočasno pa pomeni nepotrebni odliv sredstev. V združenem podjetju bi bila na mestu nabave takega stroja za oblikovanje dnov tako čistern, kot tudi tlačnih posod.
4. Dva mostna žerjava za našo veliko halo. Nosilnost vsakega od teh žerjavov bi naj bila 5 Mp. Cena žerjavov cca 800.000,00 din. V poglavju o proizvodnji smo že omenili, da predstavlja notranji transport v naši veliki hali problem, ker nimamo nobenega mostnega žerjava, od teh eden z manjšo, drugi pa z večjo razpetino. Nosilnost vsakega žerjava naj bi bila 5 Mp.
5. Proizvodna hala za varjenje barvnih kovin. Cena cca 2.000.000,00 din. Ker barvnih kovin ne moremo variti v istem prostoru kot jekleni material, bi bila gradnja take hale nujnost, ker je na trgu veliko povpraševanje po raznih zvarjenih iz barvnih kovin, posebno še iz aluminija. Predpisi za izdelavo takih konstrukcij zahtevajo zelo čisto okolico brez prahu, posebno še brez raznih vključkov jeklenega materiala.
6. Ogrevanje velike hale. Cena cca 400.000,00 din. V tej ceni je vključen samo razvod tople vode ter nabava in razmestitev ogrevalnih teles, ker je kotel že nabavljen. Ogrevanje velike hale je za sedaj urejeno s termogenom, ki ima zelo slab izkoristek.
7. Nadzidava upravnega poslopja. Cena cca 800.000,00 din. Naše upravno poslopje ima zelo visoko podstrešje, ki je zaenkrat neizkoriščeno. Predvideli smo, da bi nad sedanjim prvim nadstropjem stavbe naredili ploščo, na kateri bi stala druga etaža. V tej etaži bi uredili delovne prostore predvsem za povečano konstrukcijo in razvoj, ki ju danes ne moremo širiti tudi zaradi prostorske utesjenosti. V tem nadstropju bi bili tudi prostori za pripravo dela, ki bi jo kadrovska tudi morali povečati.

V. NEKATERI VIDIKI PRIPOJITVE

- 5.0. Organizacijski vidik pripojitve IZKUŠNJE iz dogodkov pri integraciji Simplexa (sedaj TOZD TIO), Idrija v podjetje IMP nas uče, da je uspeh tovrstne družbene akcije odvisen od hitrosti in kakovosti prilaganja delavcev pripojene organizacijske enote, konkretno SKIP, doseženi stopnji organizacijskih razmerij v širši matici združenega dela, konkretno v IMP — Ljubljana. Če nekoliko povzamemo določene ugotovitve elaborata, je jasno, da
 - a) o samoupravnem položaju TOZD SKIP

- v samoupravni ureditvi IMP ne more biti nobenih nadaljnjih razglabljanj,
- b) so vendarle spremembe vsebine splošnih in drugih pravnih aktov v TOZD SKIP povezane z načeli enotnih izhodišč samoupravljanja in urejanja medsebojnih razmerij v združenem delu v IMP,
- c) je za vsklajeno delovanje TOZD SKIP v organizacijskem in informacijskem sistemu IMP logična obveznost prevzeta sistema šifracije in organizacijskih predpisov IMP,
- d) bo za uresničitev v prejšnjih treh točkah navedenih nalog potrebno takoj po odločitvi o pripojitvi k IMP izdelati terminski plan izpolnjevanja obveznosti, katerih večina naj se realizira že v teku decembra 1975.

Vsebina samoupravnega sporazuma o združitvi TOZD v IMP jasno opredeljuje, katere delovne naloge prenašajo TOZD na Skupnost skupnih strokovnih služb, zato naj bo ta razmejena vsebina zadolžitev glavna črta-premisa pri načrtovanju vsebine aktov in drugih (kadrovanje) nalog.

S pripojitvijo IMP se od delovne skupnosti TOZD SKIP pričakuje na področju širših družbenih dogovorov in samoupravnih sporazumov, da vskladi svoje interese in dolžnosti v istih, družbeno širše, sprejetih dokumentih kot ostale TOZD. Tu naj zaradi aktualnosti omenimo predvsem samoupravni sporazum o delitvi dohodka in osebnih dohodkov v gradbeništvu (sprejet na osnovi novega zakona), h kateremu naj TOZD SKIP pristopi ta 1. j. v začetku leta 1975. Širše zastavljena enotnost bo v veliki meri olajšala delo na vsklajevanju izhodišč in drugih pravnih aktov, ki zaradi svojega vpliva na vsebino organizacijskih razmerij predstavljajo pomembno silnico enotnosti in kakovosti delovnega procesa v IMP.

Najtežje delo čaka zaposlene v TOZD SKIP in nekaterih strokovnih službah Skupnosti skupnih strokovnih služb v IMP, zlasti v finančno-računovodski službi in službi za organizacijo in informacijski sistem, v zvezi z uveljavitvijo organizacijskih predpisov (v širšem smislu) v sam organizacijski proces TOZD SKIP.

Naj nakažemo samo nekaj problemskih točk — področje osebnih dohodkov:

v teku meseca decembra je treba izpolniti obrazce za polnjenje kadrovske datoteke in seznaniti vse prizadete z ustreznimi obrazci, zahtevanimi pri obdelavi podatkov o OD,

— področje šifer:

v teku meseca decembra je treba dokončati delo na šifriranju materialov (s postavitvijo planskih cen) in opredeliti šifre stroškovnih mest, delovnih nalogov, polizdelkov, izdelkov, itd.,

— področje materialnega poslovanja:

v mesecu decembru je treba prizadete delavce na TOZD SKIP seznaniti z vsebino in krogotokom materialne dokumentacije,

— področje osnovnih sredstev:

urediti je potrebno sistem označevanja in amortizacijske stopnje osnovnih sredstev,

— področje finančnega knjigovodstva:

urediti je treba poenotenje knjigovodstva z vidika enotnega vodenja glavne knjige;

— itd. ...

Navedene problemske točke še zdaleč niso ustrezna konkretizacija nalog, ki čaka zapos-

lene na obeh straneh prejšnjih barikad, so pa zato resno opozorilo tistim, ki bi želeli ribariti v kalnem na račun nediscipline ali se skrivati pod krinko nepoznavanja »novega« v IMP.

5.1. Samoupravni organi in njihovo delovanje

V novo ustanovljeni TOZD SKIP Ljubljana naj se uvede enoten koncept delovanja samoupravnih organov kot velja za vse ostale TOZD IMP. Naj na kratko navedemo seznam samoupravnih organov v TOZD, ki morajo biti izvoljeni za nemoteno delovanje mehanizma samouprave.

Poleg DS TOZD kot najvišjega organa samoupravljanja v sleherni TOZD delujejo še samostojni odbori in komisije, ki so nujno potrebni za ostvarjanje politike samoupravnih organov in individualnih poslovnih organov.

Kolektivni izvršilni organi v TOZD so:

- odbor za delovna razmerja, ki naj šteje 5 članov in 5 namestnikov,
- odbor za osebne dohodke, ki šteje 5 članov in 5 namestnikov,
- odbor za ugotavljanje kršitve delovnih dolžnosti — 3 člane in 3 namestnike,
- odbor za družbeni standard, stanovanjske zadeve in rekreacijo, ki šteje 5 članov in 5 namestnikov,
- odbor delavskega nadzorstva šteje 5 članov,
- komisija za norme naj šteje 5 članov,
- komisija za varstvo pri delu šteje 5 članov
- komisija za tehnične izboljšave šteje 3—5 članov, in
- komisija za prodajo in odpis poslovnih sredstev 3—5 članov.

Sklepi odborov so veljavni, če so sprejeti z večino glasov vseh članov odbora; ravno tako sprejema sklepe vsaka komisija.

Delo DS, odborov in komisij TOZD je samostojno v okviru lastnih in skupnih interesov. Vsaka TOZD ima tudi svoje delegate v organih samoupravljanja v okviru OZD in sicer vsako enako število kot je določeno v Statutu podjetja.

5.2. Delovanje in organizacija družbeno-političnih organizacij

V vsaki TOZD, kjer je to seveda mogoče, naj se ustanovijo tudi organi družbeno-politični horganizacij. Zlasti to velja za ZK, sindikat, ZSMS.

ZK kot avangarda delavskega razreda naj se tako organizira pri svojem delu, da bo resnični faktor delovanja progressa, tako v dobro delavca kot celotne samoupravne družbe. ZK je organizirana v OOKZ in deluje na območju, kjer je ustanovljena ter s svojimi predstavniki vključena v svet ZK pri podjetju; zaradi koordiniranja med ostalimi OOKZ v okviru podjetja se na svetu ZK IMP dogovarjamo za enotna stališča skupnega pomena.

Ravno tako smo organizirani v OOS gradbenih delavcev Slovenije. Vsaka OOS ima svoj Izvršni odbor ter več komisij (po potrebi). Deluje samostojno na območju občine, kjer je ustanovljeno, ter s svojimi predstavniki zastopa stališče v konferenci OOS IMP, kjer se dogovarjamo za enotno politiko skupnega pomena. OOS naj ima v svojem okrilju tudi aktiv mladih delavcev, ki lahko delujejo samostojno ali v okviru OOS.

V okviru TOZD naj se organizira tudi konferenca mladih, ki kot oblika delovanja ZSMS deluje v sklopu sindikata in naj bo povezana tudi z vsemi aktivni mladih in okviru podjetja.

VI. ZAKLJUČEK

Lahko rečemo, da vse točke elaborata o vključitvi delovne skupnosti SKIP v širšo delovno skupnost in s tem tudi širšo samoupravljanje združenega dela v IMP preveva dvoje silnic:

- a) spoznanje delavcev SKIP, da bodo svoje težnje po višji proizvodnosti dela, kakovostnejših organizacijskih razmerij in stalnejšemu kosu kruha (višjemu življenjskemu standardu) lažje uresničili v tehnično, ekonomsko in organizacijsko bolj kakovostni združbi proizvajalnih sil,
- b) zavest delavcev IMP, da so v skladu s svojim »credom« (Močni kot smo moramo v združenem delu pomagati tudi drugim za skupne še boljše dosežke) dolžni tudi konkretno podpreti vsako družbeno akcijo o povezavi proizvajalnih sil, še zlasti, če gre za navpično povezovanje in povezovanje enakopravnih.

Soliden ekonomski položaj SKIP v letu 1974 ter zagotovilo, da bodo tudi ravnalski (vodilni) delavci SKIP ostali na svojih delovnih mestih v tem najtežjem, obdobju premagovanja integracijskih problemov, so najboljši odgovor tistim, ki trde, da se večina današnjih integracij vrši na osnovi ekonomske prisile, kadrovskih težav pripojenega in s ciljem ustvarjanja tržnih monopolov.

Sama pripojitev bo omogočila združitev vseh sil SKIP in IMP pri reševanju skupne organizacijske in tehnične problematike ter iskarnju določenih kadrovskih rešitev za nekatera prosta odgovornejša delovna mesta, vse s ciljem oblikovanja ustavnim težnjam zasnovane TOZD in delovne organizacije kot celote.

Najboljši porok resničnosti navedene vsebine je delovanje drugih TOZD v podjetju, ki

so na 10 letni tradiciji delavcu približnega upravljanja v celotnem kompleksu združenega dela razvile tudi kakovosten poslovni proces, s katerim dosegajo ekonomske učinke.

Delavci obeh delovnih skupnosti (IMP in SKIP) bomo svoj prelom z mezno miselnostjo na eni in ozko skupinsko lastninsko miselnostjo na drugi strani najbolj dokazali s svojo pripravljenostjo, da v širšem združenem delu dosežemo še boljše rezultate pri uporabi družbenih sredstev.

To pripravljenost bomo — tako smo sestavljalci elaborata trdno prepričani — dokazali na zborih delavcev, ki ne bodo odločali le o pripojitvi temveč tudi ocenjevali stopnjo razvitosti naše samoupravljalne zavesti.

ELABORAT O PRIPOJITVI DIJAŠKEGA DOMA DOMŽALE K »IMP«, LJUBLJANA

I. Splošni podatki

A. »IMP«, industrijsko montažno podjetje Ljubljana, n. sol. o.

1. »IMP«, industrijsko montažno podjetje Ljubljana, je samostojna samoupravna organizacija delavcev, organizirana v 10 TOZD v njeni sestavi.

»IMP« je bilo v smislu ustavnih in zakonskih določb konstituirano v letu 1973 s tem,

a) da so bile v času od 5. do 15. junija 1973 organizirane naslednje TOZD:

- Ogrevanje, vodovod, klima, Ljubljana
- Projekt, montaža, inženiring, Maribor
- Projekt, montaža, Koper
- Elektromontaža, Ljubljana
- Livarna, Ivančna gorica
- Tovarna elektronaprav, Ljubljana
- Tovarna regulacijskih armatur in aparatov, Ljubljana
- Tovarna instalcijske opreme, Idrija

b) da je bil dne 19. 7. 1973 podpisan samoupravni sporazum o združitvi navedenih TOZD v delovno organizacijo »IMP« in 28. 11. 1973 izvoljen delavski svet delovne organizacije

c) da so v mesecu decembru 1973 sprejeti statuti TOZD in statut delovne organizacije

Priglasitev konstituiranja delovne organizacije pri Okrožnem gospodarskem sodišču Ljubljana je bila izvršena dne 31. 12. 1973 pod opravilno številko SRG 102/74.

V letu 1974 sta bili ustanovljeni še 2 TOZD, in sicer:

- Zastopstva, Ljubljana
- Projektivni biro, Ljubljana

d) da je bil dne 15. 10. 1974 izdan sklep OSS Ljubljana o vpisu konstituiranja delovne organizacije v sodni register

2. Bistveni elementi samoupravnega sporazuma o združitvi v »IMP« so naslednji:

a) neomejena solidarna odgovornost TOZD za obveznosti delovne organizacije

b) neomejena solidarna odgovornost TOZD za obveznosti drugih TOZD

c) združevanje sredstev v višini 20 % dela dohodka za:

- investicijske naložbe v osnovna in obratna sredstva za razvoj novih dejavnosti
- investicijske naložbe v osnovna in obratna sredstva posameznih TOZD
- sanacije
- pokrivanje izgub

d) združevanje sredstev v višini 10 % dela dohodka za:

- komercialne kredite
- nabavo konjunkturnega materiala

e) načelo sporazumevanja pri spremembah in dopolnitvah predmeta poslovanja posameznih TOZD

3. Predmet poslovanja:

1. Projektiranje vseh vrst instalacij, vodovodnih, ogrevalnih, prežračevalnih, hladilnih in klimatskih naprav, kotelskih, tehnoloških in energetskih naprav ter cevovodov za visoke in nizke napetosti in za nizke napetosti in za procesno tehniko, naprav za razvod tehničnih plinov in za čiščenje zraka, projektiranje elektroinstalacij jakega in šibkega toka, transformatorskih postaj vseh velikosti in napetosti, industrijskih in distribucijskih naprav, projektiranje avtomatskih regulacij za klimo, prežračevanje, hladilne naprave, centralno ogrevanje in procesno tehniko.

2. Montaža in instalacije kompletnih vodovodnih, sanitarnih, ogrevalnih, prežračevalnih, hladilnih in klimatskih naprav, tehnoloških in energetskih naprav za vse vrste tekočin in plinov.

Montaža vseh vrst cevovodov za nizke in visoke pritiske, kotelskih naprav in pripadajočih cevni omrežij, industrijskih naprav in cevovodov za procesno tehniko, montaža naprav za razvod tehničnih plinov in za kemično in tehnično pripravo vode ter naprav za industrijsko čiščenje zraka.

Izvajanje elektroinstalacij jakega in šibkega toka v vseh vrstah objektov, elektroinstalacij in napravah visoke napetosti, izvajanje transformatorskih postaj vseh velikosti in napetosti, vezanih tehnoloških procesov, avtomatizacije in regulacije industrijskih naprav ter strelvodnih naprav.

Montaža avtomatskih regulacij za klimo, prežračevanje, centralno ogrevanje in procesno tehniko, montaža vseh vrst dvigal in transportnih naprav.

3. Proizvodnja prežračevalnih, ogrevalnih in klimatskih naprav in montažnih elementov, proizvodnja regulacijskih naprav, armatur, črpalk vseh vrst toplotnih aparatov, rezervoarjev, tlačnih posod, jeklenih konstrukcij in transportnih naprav, kotlov, naprav za pripravo vode, proizvodnja naprav za čiščenje plinov in odplak.

Individualna in serijska proizvodnja instalacijskih naprav, gradbene opreme, sanitarnih vozlov in zračnih rešetk, plastifikacija predmetov.

Proizvodnja aparatov in opreme nizke in srednje napetosti za potrebe industrije in energetike, proizvodnja opreme za procesno industrijo in transportno tehniko.

Proizvodnja visokofrekvenčnih in nizko frekvenčnih in signalnih naprav s priborom za potrebe industrije in telekomunikacijske tehnike, proizvodnja livar-

skih modelov in orodij, izdelava vseh vrst odlitkov iz sive, legirane litine in nodularne litine.

4. izdelava tehnoloških, investicijskih in ekonomskih programov, raziskovalno in razvojno delo, priprava tehničnih naptokov, shem, izračunov, tehnične meritve, organizacija in vodenje kompleksnih poslov (inženiring).

5. Ključavničarstvo, izdelava orodij in delovnih naprav, rekonstrukcija in popravilo parno kotelskih naprav, servisiranje vseh izdelkov lastne proizvodne dejavnosti, izolacije vseh vrst, montaža in servisiranje izdelkov in naprav zastopanih tujih firm, transportna dejavnost.

6. Zunanje-trgovinska dejavnost: uvoz-izvoz, zastopstvo tujih firm, konsignacijska skladišča, izvajanje investicijskih del v tujini, proizvodna kooperacija s tujimi firmami.

7. Gostinske in prenočitvene storitve v počitniških domovih odprtega tipa, nudenje gostinskih storitev v obratih družbene prehrane.

4. Splošni akti:

- statut podjetja
- program dela in razvoj dela
- pravilnik o knjigovodstvu
- interni sporazum o delitvi dohodka
- interni sporazum o kriterijih in merilih za delitev osebnih dohodkov
- interni sporazum o nekaterih vprašanjih s področja medsebojnih razmerij delavcev v združenem delu
- sporazum o dodeljevanju stanovanj in posojil za stanovanjsko izgradnjo
- pravilnik o štipendiranju in strokovnem izobraževanju
- plan podjetja z vsemi elementi
- periodični obračun in zaključni račun
- pravilnik o požarni varnosti in civilni zaščiti
- pravilnik o volilnem imeniku, volitvah in odpoklicu organov upravljanja
- pravilnik o varstvu pri delu
- pravilnik o uporabi osebnih avtomobilov za službene namene
- pravilnik o poslovni tajnosti
- pravilnik o izumih in tehničnih izboljšavah
- pravilnik o SLO

B. Dijaški dom Domžale, p. o.

1. Dijaški dom Domžale je samostojna samoupravna delovna organizacija delavcev, neposredno povezanih z enotnim delovnim procesom.

Dijaški dom Domžale je konstituiran kot delovna organizacija brez TOZD v smislu ustave in zakonskih predpisov s tem:

a) da je bil na zboru delavcev dne 20. 12. 1973 sprejet sklep o izločitvi in sestava Usnjarskega tehnikuma Domžale in sklep o ustanovitvi samostojne delovne organizacije

- b) da je bil dne 9. 1. 1974 sprejet statut delovne organizacije in v mesecu januarju izvoljeni organi upravljanja in izvršilni organi. Priglasitev konstituiranja delovne organizacije je bila izvršena 23. 1. 1974, sklep o vpisu v register pa je izdalo Okrožno gospodarsko sodišče v Ljubljani dne 20. 3. 1974 pod opravilno številko Srg 588/74.
2. Bistveni elementi statuta delovne organizacije dijaški dom Domžale:
- popolna odgovornost v pravnem prometu z drugimi
 - dejavnost doma je posebnega družbenega pomena
 - ustanoviteljske pravice in dolžnosti opravlja skupščina občine Domžale
 - udeležba zunanjih institucij pri upravljanju doma
3. Predmet poslovanja:
- popolna oskrba učencev. in njihova vzgoja
4. Splošni akti:
- statut
 - pravilnik o medsebojnih razmerij delavcev v združenem delu
 - pravilnik o delitvi dohodka in osebnih dohodkov ter delitvi sklada skupne porabe za stanovanjsko izgradnjo
 - pravilnik o sistemizaciji delovnih mest
 - hišni red
 - vojni načrt
 - načrt civilne zaščite
- II. Finančno stanje OZD »DOM«, Domžale in njegova analiza
1. Izkaz poslovnega uspeha in delitve uspeha OZD »DOM«, Domžale

4. Zaključek

Ugotavljamo, da je OZD »Dom«, Domžale vsa opazovana leta pozitivno poslovala. Poudariti pa moramo, da je dosegla le minimalni dobiček ob obračunavanju predpisane amortizacije. To pa je dejansko pomenilo prikrito dezinvestiranje naložb. Zaradi tega je moral nastopiti IMP kot financer adaptacije, ki je bila izvršena v letošnjem letu. Možnost pozitivnega poslovanja bo ostajala tudi po izvršeni adaptaciji in izgradnji prizidka k domu. Zaradi povečanih naložb se bosta znižala količnika obratov neto in bruto celotnih naložb, nižja pa bo tudi donosnost vloženih sredstev. To pa je značilnost poslovanja organizacij, ki ne morejo in ne smejo zasledovati pri svojem poslovanju dohodkovnega motiva, temveč je pomen njihovega poslovanja predvsem v zadovoljevanju človekovih potreb. V našem primeru bo organizacija »Dom«, Domžale poslovala z namenom vzgoje, izobraževanja, prehrane in ostale domske oskrbe učencev v gospodarstvu našega podjetja.

V »IMP« že obstajajo podobne dejavnosti (počitniška skupnost, centralna kuhinja, samski domovi) v okviru skupnosti skupnih strokovnih služb. Ker je motiv poslovanja enak pri vseh omenjenih organizacijah, bo najprimerneje, da se vse združijo v eno TOZD, ki bo obsegala štiri obračunske enote. Tako bo še naprej podana možnost posamičnega spremljanja rezultatov poslovanja, seveda z upoštevanjem nepridobitnih motivov poslovanja.

III. Upravičenost pripojitve Dijaškega doma Domžale k »IMP«, Ljubljana

— Večina proizvodnih delovnih mest pri podjetju »IMP«, Ljubljana je kategorizirana kot KV (kvalificirana) delovna mesta. Zahtevnost teh delovnih mest terja, da vsa takšna delovna mesta zasedejo res KV (kvalificirani) delavci.

— Zadostno število pravilno usmerjenega kvalificiranega kadra si podjetje »IMP«, Ljubljana zagotavlja predvsem z izučitvijo vnaprej planiranega zadostnega števila učencev v gospodarstvu.

— Tako pridobljeni kvalificirani kader je najperspektivnejši za podjetje. Vsi njihovi prijemi, strokovna znanja in delovne navade so zasnovane na načinu dela, ki je svojstven le za naše podjetje.

Kadrovanje učencev v gospodarstvu — vajencev

Ko je imelo podjetje le 100 vajencev v vseh treh letnikih, ni bilo problem dobiti kandidate za učna mesta. Z razširitvijo podjetja so porasle tudi potrebe po učencih v gospodarstvu. Začenja se obdobje, ko smo morali iskati učence širom Slovenije in že izven njenih meja, v Međimurju. To obdobje je trajalo do reforme 1964. leta. Po reformi se je povečala selekcija za vpis v srednje šole. Takoj je bilo na razpolago zadostno število učencev. S ponovnimi olajšavami vpisa v srednje šole, zaradi večjega gospodarskega pomena kmetijstva in zaradi manjšega števila rojstev, se je situacija popolnoma spremenila. Večina otrok, vsaj mestnih, odhaja v srednje šole. Mnogo kmečkih fantov se vpiše v srednje kmetijske šole ali pa enostavno ostanejo doma na zemlji. Kadrovanje novih učencev postaja iz leta v leto težavnejše. Slovenski teritorij je spričo navedb daleč premajhen. Ne more zadovoljiti potrebe po učencih v gospodarstvu. Međimurje, kjer je bil včasih bazen za kadre, se je izčrpal. Z druge strani pa se je tudi to področje v zadnjih letih močno razvilo. Gradijo se industrijski objekti in odpirajo se razne srednje šole. To narekuje, da kadrujemo učence v gospodarstvu iz cele Jugoslavije. Kljub temu je zelo težavno dobiti toliko učencev, da bi zasedli vsa prosta učna mesta.

Kategorija	Leto	1972		1973		1974/6	
		din	indeks	din	indeks	din	indeks
CELOTNI DOHODEK		1.257.543	100	1.631.325	130	970.117	119
— dotacija RIS		225.806	100	276.460	122	168.530	122
— realizacija		986.828	100	1.333.565	135	799.310	120
— razlika pri ACR oz. dohodki od obr.		35.365	100	1.689	5	—	—
— ostali prihranki		9.544	100	19.611	205	2.277	24
SKUPAJ DOHODKI		1.181.338	100	1.561.299	132	959.278	122
— materialni stroški		757.230	100	969.514	128	546.927	112
— amortizacija		40.331	100	57.197	142	26.420	92
— drugi izdatki		2.911	100	10.032	345	6	—
— zakonske in pogojne obveznosti		25.883	100	46.806	181	37.192	158
— osebni dohodki		354.983	100	477.750	135	348.733	146
DOBICEK		76.205	100	70.026	92	10.839	30
— republiški sklad skupnih rezerv		6.920	100	560	8	—	—
— rezervni sklad		9.150	100	11.891	130	—	—
— sklad skupne porabe		29.700	100	44.205	149	—	—
— poslovni sklad		30.435	100	13.370	44	—	—

* Indeksi so ocenjeni s predpostavko enake dinamike poslovanja v II. polletju 1974

2. Analiza poslovanja

2.1. Rezultati poslovanja

Kategorija	Leto	1972		1973		1974/6	
		din	indeks	din	indeks	din	indeks
Celotni dohodek		1.257.543	100	1.631.325	130	970.117	119
Dohodek		457.071	100	594.583	130	399.796	134
Dobiček		76.205	100	70.026	92	10.839	31
Amortizacija		40.331	100	57.197	142	26.420	92
Bruto akumulacija		116.536	100	127.223	109	37.259	59

* Indeksi so ocenjeni s predpostavko enake dinamike poslovanja v II. polletju 1974

2.2. Pogoji poslovanja

Kategorija	Leto	1972		1973		1974/6	
		din	indeks	din	indeks	din	indeks
Število zaposlenih		13	100	13	100	16	123
Obratne naložbe		282.378	100	400.018	142	454.522	114
Osnovne neto naložbe		896.235	100	1.017.917	114	1.388.843	136
Osnovne bruto naložbe		1.388.795	100	1.520.915	110	1.918.260	126
Celotne neto naložbe		1.178.613	100	1.417.935	120	1.843.365	130
Celotne bruto naložbe		1.617.173	100	1.920.933	115	2.372.782	124
Poslovni sklad		1.094.003	100	1.171.293	107	1.171.293	100

2.3. Uspešnost poslovanja

Kategorija	Leto	1972		1973		1974/6	
		%, količ.	indeks	%, količ.	indeks	%, količ.	indeks
% dobička		6,1	100	4,3	70	1,1	26
količnik obračanja		1,07	100	1,15	107	1,06	92
— neto celotnih naložb		0,75	100	0,85	113	0,82	96
— bruto celotnih naložb		6,47	100	4,94	76	1,18	24
rentabilnost		6,97	100	6,62	97	3,14	47

3. Plan poslovanja

3.1. Plan rezultatov poslovanja

Kategorija	Leto	1975		1976	
		din	indeks 75/74	din	indeks 76/75
Celotni dohodek		4.000.000	206	4.500.000	113
Dohodek		1.520.000	190	1.710.000	113
Dobiček		120.000	554	135.000	113
Amortizacija		120.800	229	320.600	265
Bruto akumulacija		240.800	232	455.600	189

3.2. Plan pogojev poslovanja

Kategorija	Leto 1975		Leto 1976	
	din	indeks 75/74	din	indeks 76/75
Število zaposlenih	21	131	21	100
Obratne naložbe	1,000.000	220	1,125.000	113
Osnovne neto naložbe	3,156.000	227	11,906.000	377
Osnovne bruto naložbe	3,806.000	198	12,868.300	338
Celotne neto naložbe	4,156.000	225	13,031.000	314
Celotne bruto naložbe	4,806.000	203	13,993.300	291
Poslovni sklad	3,050.000		12,445.000	
od tega delež IMP	1,880.000	—	11,230.000	651

3.3. Plan uspešnosti poslovanja

Kategorija	Leto	1975		1976	
		%, količnik indeks 75/74	%, količnik indeks 76/75	%, količnik indeks 75/74	%, količnik indeks 76/75
% dobička		3,0	237	3,0	100
količnik obračanja		0,96	91	0,35	36
— neto celotnih naložb		0,83	101	0,32	39
— bruto celotnih naložb		2,89	245	1,04	36
rentabilnost		5,01	160	3,26	65
— neto					
— bruto					

Obstoječe stanje učencev v gospodarstvu pri »IMP«

Na dan 30. 6. 1974. leta smo imeli pri podjetju »IMP« 500 učencev v gospodarstvu, in sicer:

1. na ljubljanskem območju	
— OVK, Ljubljana	188
— Elektromontaža	137
— TEN	37
— TRAA	27
— Livarna	4
	393
2. izven ljubljanskega območja	
— PMI, Maribor	63
— PM, Koper	38
— TIO, Idrija	6
	107

Kot je že omenjeno, kadrujemo širom cele Jugoslavije, zato imamo veliko učencev, ki se ne morejo voziti vsakodnevno domov. Tem učencem moramo zagotoviti osrbo v nekem domu — internatu. Podjetje »IMP« ne razpolaga z lastnim domom za učence v gospodarstvu, zato gostujemo v večih domovih. S tem v zvezi pa nastopajo določene težave, kot so:

1. Zagotoviti zadostno število prostih mest v domovih. Skoraj vsi domovi so strogo namenski in so namenjeni predvsem za določene šole in za dijake teh šol, ki pridejo s podeželja. Tako se zmanjšuje diferenciacija med mestno in podeželsko srednje šolsko mladino. Samo zaradi dobrih odnosov z upravami domov in zaradi osebnih poznanstev smo do sedaj uspeli zagotoviti potrebno število mest v domovih.

2. Ob planiranju prostih učnih mest moramo tudi planirati in zagotoviti določeno število mest v domovih. Zgodi se, da določenega števila ne moremo realizirati. V takšnem primeru moramo plačevati rezervirana mesta. V nasprotnem primeru, kadar bi število učencev tudi povečali, tega ne moremo, ker nimamo v naprej planiranih in zagotovljenih bivalnih prostorov.

3. Omenjeno je že, da so domovi strogo namenski. Prilagojeni so delu in vzgoji določene šole. Naši učenci se morajo temu prilagoditi, kar pa ne ustreza načinu učenja učencev v gospodarstvu. Tudi vzgojno osebo — vzgojitelji — v takšnih domovih lahko kvalitetno pomagajo le tistim učencem, ki obiskujejo odgovarjajočo šolo. Tako ostajajo naši učenci dostikrat brez prave pomoči.

4. V različnih domovih so različni režimi glade vstajanja, učenja, časa za zajtrk, kosilo in večerjo, časa za počitek in podobno. Velikokrat to naši učencem ni prilagojeno, posebno pri bujenju, hrani in obveznih urah učenja. Hrana ju kuhana in prilagojena rednim učencem doma. Naši učenci prihajajo iz dela pozneje, zato je hrana postana. Za tiste, ki delajo na zelo oddaljenih deloviščih pa je dostikrat kuhinja že zaprta.

5. Različni vzgojni prijemi, ki dostikrat ne ustrezajo vzgoji učencev v gospodarstvu.

6. Različne evidence. Velikokrat se zgodi, da ne moremo ugotoviti točnega števila učencev v domovih. Različni sistemi o prijavi-

ljanju in odjavljanju zelo otežkočajo sprejemljanje učencev.

7. V nekaterih domovih biva v eni sobi 16 ali več učencev. Pogoji izvenšolskega dela ali individualnega učenja so minimalni ali skoraj bi lahko rekli, da jih ni.

8. Spričo slabe opremljenosti so uprave domov prisiljene iskati vire za izboljšavo pogojev dela in življenja svojih gojencev. To delno dosega s tem, da postavljajo zahtevo poleg redno vzdrževalnino še določen prispevek 1.000 din ali še več za vsakega učenca. S tem si zagotovimo le rezervacijo za krajše časovno obdobje. Podobnih težav bi lahko naštevali še več.

Izvenšolska dejavnost v obstoječih domovih je minimalna. Izvzeti moramo kulturno-prosvetno dejavnost in razne krožke, kot so: foto-amaterski, šahovski ipd. Rekreativna dejavnost pa se ne more razvijati, ker v večini primerov ni na razpolago rekreativnih prostorov ali pa ti niso urejeni. Izjema je le dom Gradbenega šolskega centra Titova in železniški dom, ki imata odlične pogoje za to dejavnost. Po različnih domovih imamo naslednje število učencev:

TOZD	Kersnikova	Gerbičeva	Domžale	Dom ml. v trg. in g.	Dom Ivana Cankarja	Dom gr. šol. centra	SKUPAJ
OVK	48	20	11	1	—	—	80
El. m.	6	10	—	29	4	—	49
TEN	4	—	5	—	—	—	9
TRAA	2	—	1	—	3	—	6
Iv. g.	—	—	2	—	—	—	2
Koper	—	—	—	—	3	21	24
Idrija	—	—	—	—	—	1	1
SKUPAJ	60	30	19	30	10	22	171

V domovih bivajo učenci iz vseh TOZD na območju Ljubljane. Zraven tega pa moramo zagotoviti tudi prostore za učence iz PM, Koper in TIO, Idrija, ki morajo obiskovati šolo v Ljubljani. Domove v Ljubljani pa ne koristijo učenci iz TOZD PMI, Maribor in TOZD Elektromontaža — OE Slovenske Konjice, ki se učijo v Slovenskih Konjicah. Kljub težavam, ki so v domovih pa ugotavljamo, da je učni uspeh tistih učencev, ki bivajo v domu vsaj za 15 % boljši kot tistih, ki bivajo doma, upoštevati pa je treba še, da so ti učenci iz oddaljenih krajev in je njihovo predznanje manjše od tistih, ki bivajo doma v Ljubljani. Res pa je, da imajo ti učenci več delovnih navad.

Stanje učencev v preteklosti, sedaj in v prihodnjih petih letih po domovih:

V letu 1970 smo imeli 311 vajencev
 V letu 1971 smo imeli 325 vajencev
 V letu 1972 smo imeli 344 vajencev
 V letu 1973 smo imeli 394 vajencev
 V letu 1974 imamo 500 vajencev
 Če računamo, da je bilo vsako leto povprečno 34 % vajencev v domovih, je bilo:
 V letu 1970 v domovih 106 vajencev
 V letu 1971 v domovih 108 vajencev
 V letu 1972 v domovih 117 vajencev
 V letu 1973 v domovih 140 vajencev
 V letu 1974 v domovih 171 vajencev
 Če v enakem zaporedju stopnjujemo naprej, bi v prihodnjih petih letih imeli v domovih naslednje število učencev:
 V letu 1974 — 171 vajencev
 V letu 1975 — 209 vajencev
 V letu 1976 — 229 vajencev
 V letu 1977 — 252 vajencev
 V letu 1978 — 261 vajencev
 V letu 1979 — 263 vajencev

Prednosti, ki opravičujejo lasten dom

Ze pri opisu obstoječega stanja smo povedali, na kakšne težave naletimo, ko gostujemo po raznih domovih. Z lastnim domom bi izboljšali in uredili zlasti:

1. zagotovitev nastanitve
2. urejena prehrana
3. urejen vzgojni proces
4. enoten sistem učenja za vse učence
5. točen pregled in nadzor nad učenci
6. enostavnejša pomoč pri dopolnilnem pouku
7. organizirana izvenšolska in rekreativna dejavnost
8. prenehanje plačevanja pomoči ostalim domovom — dotacije, če bi imeli učence v drugih domovih

Zaradi neurejenih razmer v domovih, posebno v času počitnic, ko mi sprejemamo nove učence, (vzgojitelji so na počitnicah) ni nikogar, ki bi se brigal za novodošle, ki so v resnici v prvih dneh najbolj skrbni potrebni. Nekateri starejši gojenci neurejene razmere v domovih izkoristijo in z raznimi izsiljevanji poberejo novodošlim denar, pa tudi drugače jih maltretirajo. Precej novih učencev nad takšno situacijo obupa, zapusti dom in podjetje in odide domov. S tem smo izgubili učenca in sredstva, ki smo jih vložili ob sprejemu. Tak učenec doma v svojem okolju ne ve o našem podjetju nič dobrega. Slaba luč pade na podjetje in ne na dom. Iz okoliških krajev takšnega učenca ne moremo dobiti par let nobenega učenca. Če bi imeli lasten dom, bi bili podobni primeri izključeni.

Perspektivni razvoj

Z morebitno združitvijo vse montažne dejavnosti v združeno podjetje bi porast števila učencev bil neprimerno večji kot je prikazano zgoraj. Saj ima Instalacija Ljubljana cca 70 učencev, Cevovod, Maribor pa približno tudi toliko. Ostala podjetja pa imajo skupaj tudi okoli 70 učencev. To pomeni, da bi poleg naših učencev bilo že v letošnjem letu še približno 210 učencev ostalih podjetij. Predvideva se porast števila učencev teh podjetij po istih merilih, kot pri podjetju »IMP«. Tako računamo, da bi bilo 1979. leta skupno 1.114 učencev v gospodarstvu pri »IMP«. Od teh bi moralo bivati v domu 379 gojencev.

Zanesljivo lahko pričakujemo, da bodo potrebe po domskih kapacitetah še večje, ker bomo v okolici Ljubljane dobili vedno manj učencev. Iz navedenega je razvidno, da bodo kapacitete v domu Domžale v petih letih že komaj zadovoljevale naše potrebe ali pa bodo sploh premajhne.

IV. Pravni vidiki pripojitve

1. Pripojitev se izvrši na podlagi 67. člena zakona o konstituiranju organizacij združenega dela in njihovem vpisu v sodni register, ki glasi:

»Delovna organizacija se lahko spoji z drugo delovno organizacijo, pripoji k drugi delovni organizaciji ali razdeli na 2 ali več delovnih organizacij.«

Pripojitev se lahko izvrši na podlagi sklepa večine delavcev v delovni organizaciji. Pred odločitvijo o priključitvi morajo biti delavci seznanjeni z analizo njenega ekonomskega in finančnega stanja, s podatki o sredstvih, pravicah in obveznostih ter analizo ekonomske upravičenosti pripojitve. V sklep o pripojitvi mora biti tudi navedeno ali bo pripojena delovna organizacija postala TOZD v sestavu delovne organizacije h kateri se pripaja

2. Na podlagi 73. člena samoupravnega sporazuma o združitvi v »IMP« je potrebno, da se s pristopom k samoupravnomu sporazumu strinjajo vse podpisnice sporazuma, pri čemer se pripojeni organizaciji lahko določi drugačen status kot ga imajo obstoječe podpisnice. V posameznih TOZD je v skladu s določbami njihovih statutov potrebno sklepati na pristojnih organih oziroma zborih ob pristopu nove TOZD k samoupravnomu sporazumu. Sredstva, pravice in obveznosti delovne organizacije, ki se pripaja, preidejo v skladu s pismenim sporazumom na TOZD v sestavi delovne organizacije h kateri se pripaja, (v tem primeru na TOZD oz. del TOZD, ki nastane iz pripojene delovne organizacije).

V letu 1974 so bili izdelani projekti za adaptacijo obstoječe stavbe in novogradnjo prizidka. Z adaptacijo in novogradnjo bo dom pridobil nadaljnjih 180 ležišč, tako da bo skupna zmogljivost doma 310 ležišč. Stroški za adaptacijo so predvideni v višini 1.876.302,93 din, za novogradnjo v letu 1975 pa 9.350.748,97 din, skupno torej 10.227.051,83 din.

V primeru pripojitve padejo celotni stroški investicije v breme tistih TOZD, ki imajo trajen interes po storitvah doma. Razmerje udeležbe posameznih TOZD bi bilo enako razmerju koriščenju ležišč. V materialnih in drugih razmerjih med Dijaškim domom in TOZD, ki vlagajo sredstva, se sklene poseben sporazum, v katerem se določi predvsem:

- višina vložnih sredstev
- namen uporabe
- medsebojne pravice in dolžnosti
- možnosti nadaljnjih vlaganj
- pogoje vračanja

Sredstva, ki so jih posamezne TOZD prispevale za rekonstrukcijo in novogradnjo,

bi predstavljale trajno udeležbo teh TOZD v sredstvih Dijaškega doma Domžale. Ta sredstva se ne bi obrestovala, posamezna TOZD pa bi bila udeležena s sredstvi toliko časa, dokler bi imela interes po storitvah Dijaškega doma. Vračanje teh sredstev pride v poštev samo v primeru izločitve Dijaškega doma iz »IMP«. Takrat pa pride v poštev določba 74. člena samoupravnega sporazuma, ki glasi:

Izločitev posamezne TOZD iz podjetja se izvrši v skladu s določili ustave in zakonitih predpisov:

Pravice in obveznosti izločene TOZD, ki izvirajo iz združevanja sredstev po tem sporazumu, se urejajo na sledeče načine:

a) posojila, ki jih je prejela izločena TOZD iz združenih sredstev mora vrniti v pogodbenem roku, vendar ne kasneje kot v treh letih od izločitve

b) izločena temeljna organizacija je upravičena zahtevati svoj delež združenih sredstev v naložbah:

- v osnovna sredstva v roku, ki ustreza 1/2 amortizacijske dobe ob upoštevanju minimalne amortizacijske stopnje
- v obratna sredstva v petih letih

Navedena načela veljajo tudi za ureditev pravic in obveznosti, ki so nastale neposredno med posameznimi TOZD.

Poslovanje in upravljanje doma bi glede na tesno povezanost z ostalimi TOZD spremljal poseben organ — svet doma, ki bi bil sestavljen iz predstavnikov tistih TOZD, ki so vložila sredstva, predstavnikov delovne skupnosti doma in predstavnikov učencev.

Svet doma bi imel naslednje pristojnosti:

- določa višino oskrbnine
- predlaga plan investicij in uporabo amortizacije
- obravnava splošno problematiko doma in predlaga delovni skupnosti ustrezne rešitve.

V. Bodoča organizacija in status Dijaškega doma Domžale

Dijaški dom Domžale bi po pripojitvi k »IMP« imel status samostojne obračunske enote v sestavi TOZD Družbeni standard.

Predmet poslovanja, notranja organizacija in sistemizacija delovnih mest ostane neizpremenjena. V TOZD Družbeni standard oz. v obračunski enoti Dijaški dom se ne bi izvrševale samo tiste funkcije oz. dejavnosti, ki so v samoupravnomu sporazumu o združitvi določene kot skupne zadeve, ki se opravljajo na ravni delovne organizacije in tiste, v katerih v pravnem prometu z drugimi nastopa izključno delovna organizacija. Te zadeve so našete v 10. členu samoupravnega sporazuma o združitvi.

TOZD, v katere sestavu bi Dijaški dom posloval kot samostojna obračunska enota, nima takega položaja, kot ostale proizvodne in storitvene TOZD, zato bi se tudi način vodenja in upravljanja razlikoval od ostalih. Predvsem mora biti poslovanje TOZD posebnih dejavnosti tesno povezano s tistimi TOZD, ki vlagajo sredstva in koristijo storitve. Glede na majhno število zaposlenih v obračunski enoti se samoupravljanje praviloma izvaja na zboru delavcev in samo v izjemoma preko voljenih predstavnikov — organov.

V organih delovne organizacije so posamezne obračunske enote zastopane po svojih delegatih. Glede na dejavnost posebnega družbenega pomena se Dijaški dom še nadalje samostojno povezuje z ustreznimi družbenimi institucijami (RIZ, TIS i. d.) in uporablja predpise, ki veljajo za to delovno področje.

V ostalem pa OE Dijaški dom po pripojitvi sprejme splošne akte TOZD Družbeni standard in splošne akte delovne organizacije »IMP« in splošne akte, ki urejajo dejavnost in notranja razmerja v obračunski enoti.

VI. Zaključek

Pripojitev Dijaškega doma Domžale k »IMP« predstavlja pomemben korak k urejanju številnih, do sedaj še nerešenih problemov v delovanju obeh organizacij. Naj naštejemo samo nekatere pomembnejše razloge, ki utemeljujejo pripojitev.

1. Na prvem mestu je potrebno poudariti dejstvo, da Dijaški dom Domžale v celotnem obdobju svojega poslovanja ni imel možnosti, da bi ustvarjal sredstva za razširjeno reprodukcijo. Kljub dokaj tesni naslonitvi na usnjarsko industrijo, ki je največ koristila storitve in zmogljivosti Dijaškega doma ni bilo mogoče izvesti skrajno nujno adaptacijo doma in s povečanjem prostorov ustvariti sodobnejše nastanitvene pogoje. Začeta adaptacija starega doma in gradnja novega dela se je znašla na mrtvi točki, ker ni bilo investitorja z razpoložljivimi sredstvi, obljubljenega posojila koristnikov doma pa niso zadoščala. Naslonitev na močno delovno organizacijo je bila edina možnost za dokončanje investicij.

2. pripojitev k »IMP« zagotavlja nemoteno nadaljevanje dejavnosti doma v povečanem obsegu. Potrebe »IMP« za nastanitev učencev v gospodarstvu naraščajo iz leta v leto in zagotavljajo polno in stalno izkoriščenost kapacitet doma in polno zaposlenost članov delovne skupnosti.

3. Stalen stik s TOZD, katerih učenci bivajo v domu, omogoča vsestransko vsklajene vzgojne prijeme in zagotavlja uspešnejše izpolnjevanje nalog širšega družbenega pomena.

4. Tesna statusna povezava s TOZD v gospodarstvu zagotavlja nadaljni razvoj dejavnosti doma. Iz te ugotovitve izhaja možnost nadaljnjih vlaganj teh TOZD glede na njihove potrebe po storitvah doma.

5. Nastanitev učencev v enem domu z enakimi nastanitvenim in vzgojnim režimom predstavlja za »IMP« nedvomno višjo stopnjo skrbi za bodoče proizvajalce in upravljalce. Urejeni nastanitveni in učni pogoji se bodo nujno odrazili v boljših učnih rezultatih in delovnem učinku v praktičnem delu. V Dijaškem domu Domžale je poleg tega podana možnost za uvajanje dodatnih izvenšolskih aktivnosti kot na primer: strokovna predavanja, kulturne prireditve, rekreacijska dejavnost.

6. Kadrovanje učencev v gospodarstvu ob zagotovljenih nastanitvenih kapacitetah je vsekakor učinkovitejše. Omogoča hitrejšo vključevanje vseh učencev v enoten vzgojni in delovni proces, kar do sedaj ni bilo v celoti zagotovljeno. Na tej osnovi je možno pričakovati večje znanje po končanem šolanju in večji delovni učinek na delovnem mestu.

7. Združitev večjega števila učencev v Dijaškem domu v Domžalah odpira možnost ustanovitve Izobraževalnega centra za posamezne dejavnosti »IMP«, kar bi v primeru večje integriranosti montažne panoge bilo še posebej zaželeno.

8. Skupno bivanje učencev iz različnih temeljnih organizacij združenega dela bo prav gotovo prispevalo k ustvarjanju dobrih medsebojnih odnosov, ki se bodo nadaljevali tudi v kasnejšem obdobju in pripomogli k dobremu sodelovanju med TOZD v okviru delovne organizacije »IMP«.

SPREMEMBE IN DOPOLNITVE SAMOUPRAVNEGA SPORAZUMA O MEDSEBOJNIH RAZMERJIH DELAVCEV V ZDRUŽENEM DELU

SESTAVLJENE NA SESTANKU VODIJ SPLOŠNIH SLUŽB DNE 30. X. 1974

1. V uvodne določbe se vstavi, da se je potrebno sklicevati še na republiški zakon in družbeni dogovor (rep. zakon 1. čl., Ur. l. SRS 18'74).

2. V členu 14, ki se glasi —
Po javnem razpisu se razen delovnih mest, na katerih imajo delavci posebna pooblastila in odgovornosti, zasedajo tudi tista delovna mesta, za katera je tako določeno v aktu o sistemizaciji delovnih mest.

Delavci na vodilnih delovnih mestih morajo doseči naloge in smotre, ki jih na podlagi razvojnih programov določa delavski svet. Delavski svet vsako leto preizkusi, ali delavec na vodilnem delovnem mestu uresničuje smotre, ki jih mora doseči.
— naj vsaka TOZD navede svoja vodilna delovna mesta

3. V zadnji odstavek 27. člena, ki se glasi —
Poskusno delo spremlja in oceni strokovna komisija, ki se sestavi iz enega člana odbora za medsebojna razmerja in 2 delavcev, ki ju imenuje odbor in sicer izmed strokovnjakov za dela, ki se pri poskusnem delu ocenjujejo. Če gre za ocenitev poskusnega dela iz določene stroke, pa v temeljni organizaciji ni ustreznih oseb s primernim znanjem iz te stroke, se v komisijo lahko imenuje tudi zunanje strokovnjake.
— je potrebno vrniti »člani strokovne komisije morajo imeti najmanj enako izobrazbo kot kandidat, ki se ga ocenjuje«.

4. Črta se 33. člen, ki se glasi —
Delavec, ki je končal šolanje, za katero ga je podjetje štipendiralo, se je dolžan zglasiti glede dela v temeljni organizaciji v roku 5 dni po opravljeni diplomu oz. zaključnem izpitu in hkrati predložiti tudi ustreznega dokazila o zaključnem šolanju.

Delavski svet temeljne organizacije lahko iz utemeljenih razlogov v soglasju s štipendistom sklene, da štipendistu ni treba začeti z delom v temeljni organizaciji in da se hkrati oprosti vseh obveznosti, ki jih je sprejel s pogodbo o štipendiranju.

in 34. člen, ki se glasi —
Odbor po končani srednji, višji ali visoki šoli prvič pridobi lastnost delavca v združenem delu in dela na ustreznem delovnem mestu, da bi si pridobil izkušnje za samostojno delo v okviru stopnje svoje izobrazbe in stroke (pripravnik), ima enake pravice in enake obveznosti kot drugi delavci.

Delavca iz prejšnjega odst., ki se ne usposobi za samostojno delo v okviru stopnje svoje izobrazbe in stroke na način in v roku, ki ga določa poseben sporazum oz. pravilnik o pri-

pravnikih, se razporedi na delovno mesto, za katero izpolnjuje predpisane pogoje. Če delavec odkloni delovno mesto, ali če temeljna organizacija nima takega prostega delovnega mesta, preneha delavcu lastnost delavca v združenem delu.

— Namesto teh dveh členov se vnese poglavje o pripravnikih, ki se glasi:

PRIPRAVNIKI

člen
Osebe, ki jih je temeljna organizacija štipendirala in ki so uspešno končale šolanje, pridobijo lastnost delavca v združenem delu praviloma brez objave delovnega mesta, ne glede na trenutno potrebo po kadrih.

člen
Oseba, ki je uspešno končala šolanje, za katero je prejela štipendijo, se je dolžna zaposliti v temeljni organizaciji v petnajstih dneh po opravljeni diplomu, oziroma zaključnem izpitu in hkrati predložiti ustreznega dokazila o zaključnem šolanju.

člen
Oseba, ki je prejela štipendijo, se mora zaposliti v temeljni organizaciji, ki jo je štipendirala. Če ta temeljna organizacija nima prostega ustreznega delovnega mesta, se mora zaposliti v drugi temeljni organizaciji podjetja IMP. Če v okviru celotnega podjetja ni ustreznega prostega delovnega mesta (to informacijo oskrbi temeljna organizacija, ki je dajala štipendijo), lahko odbor za medsebojna razmerja TOZD sklene, da štipendistu ni treba začeti z delom in da se hkrati oprosti vseh obveznosti, ki jih je prevzel s pogodbo o štipendiranju.

člen
Da bi si mogle osebe, ki so uspešno končale visoko, višjo ali srednjo šolo, razen poklicnih šol, pridobiti s praktičnim delom delovne izkušnje za samostojno delo v svoji stroki in stopajo prvič na delo (pridobijo prvič lastnost delavca v združenem delu), se sprejmejo kot pripravniki.

člen
Delovna mesta, na katera se bodo sprejeli pripravniki in njihovo število, določi odbor za medsebojna razmerja TOZD. V številu pripravnikov je treba zajeti tudi tiste štipendiste, ki bodo v tekočem letu končali šolanje.

člen
Pri določanju števila in vrste pripravniških delovnih mest se mora upoštevati zlasti:
— stopnje in vrste strokovnosti, katere terja dejavnost, ki jo opravlja TOZD, upošteva-

joč pri tem sodobne tehnološke, kadrovske, izkustvene in druge normative v procesu proizvodnje;

— izobrazbeno in poklicno sestavo TOZD, kakršna je potrebna za optimalno izrabo opremljenosti dela in tehnoloških postopkov TOZD ter za čimvečjo produktivnost dela;

— potrebo, da se izobrazbena in poklicna sestava delavcev sproti izpopolnjuje in prilagaja zahtevam sodobne organizacije dela;

— potrebo, da s sprejemanjem in usposabljanjem pripravnikov sproti skrbimo za svoj strokovni naraščaj in za izpopolnjevanje izobrazbene strukture delavcev, skladno z razvojnim programom;

— obseg in vrsta del iz redne dejavnosti; TOZD, ki jih opravljajo osebe, ki nimajo ustrezne izobrazbe in jim delo v TOZD ni edina zaposlitev in poglaviti vir dohodkov.

člen
TOZD vsako leto, najpozneje do 31. januarja, določijo načrt v skladu s svojimi kadrovskega in študijskega programi, vrsto poklicev in število pripravnikov, ki bodo sprejeti v tekočem letu. Načrt z obrazložitvijo morajo poslati takoj po sprejetju skupščini občine, kjer je sedež TOZD in pristojni Skupnosti za zaposlovanje.

člen
Pripravniška doba za posamezne vrste stopenj izobrazbe traja:
— za pripravnike, ki imajo visokošolsko izobrazbo 8 mesecev
— za pripravnike, ki imajo višješolsko izobrazbo 8 mesecev
— za pripravnike, ki imajo srednješolsko izobrazbo 8 mesecev

člen
Pripravniki se sprejemajo z javno objavo. Če se sprejema pripravnik štipendist podjetja, objava ni potrebna.
O izbiri pripravnikov in sprejemu na delo odloča odbor za medsebojna razmerja TOZD.

člen
Pripravniki se sprejemajo in razporedijo samo na tista delovna mesta, za katera je z aktom o sistemizaciji določeno, da se zahteva visoka, višja ali srednja strokovna izobrazba. Pripravniki opravljajo takšna dela na delovnem mestu, ki ustrezajo stopnji njihove strokovne izobrazbe.

člen
Pripravniki se lahko razporedijo samo na taka delovna mesta, oziroma delo, ki ne terja

neposrednih samostojnih odločitev v delitvi dela in ki je organizacijsko posredno ali neposredno pod vodstvom vodje oddelka ali službe, terja pa določeno strokovno znanje.

člen
Za čas pripravniške dobe se pripravnik praktično usposablja po posebnem programu pod nadzorstvom odgovorne osebe — mentorja.

člen
Program strokovnega praktičnega dela za pripravnika izdelava za posamezna delovna mesta kadrovska in splošna služba TOZD s sodelovanjem pristojnih strokovnih služb. Za pravilno in popolno izvajanje programa skrbi in odgovarja mentor ter odgovorni vodja oddelka, kjer je pripravnik na praktičnem delu. Med praktičnim delom sestavlja pripravnik poročila o delu v posameznih fazah pripravniške dobe. Kadrovska in splošna služba TOZD je dolžna, da spremlja celoten potek pripravništva, sodeluje z mentorji in vodi oddelkov, kjer je pripravnik na praktičnem delu in občasno poroča odboru za medsebojna razmerja. Istočasno je dolžna, da stalno izpopolnjuje programe z novitetami v tehnologiji, postopkih, dokumentaciji, itd. Pri izpopolnjevanju programov so vse strokovne službe dolžne nuditi pomoč čim kvalitetnejše in ustrezne vsebine.

člen
Mentor odgovarja za praktično usposabljanje pripravnika. Mentorja imenuje odbor za medsebojna razmerja TOZD, oziroma SSSS. Za mentorja so lahko imenovani delavci iz službe, v kateri bodo pripravniki na praktičnem usposabljanju, v izjemnih primerih pa tudi iz službe, ki je v tesni povezavi z delom, s katerim se pripravnik praktično usposablja. Imeti mora najmanj tako šolsko izobrazbo, kot jo ima pripravnik in ustrezne delovne izkušnje.

Mentor in vodja oddelka, kjer je pripravnik na praktičnem delu, sta dolžna spremljati pripravnika, pomagati mu pri njegovem delu in ga občasno tudi ocenjevati. O tem vodita svoje zapiske. V stalnem stiku sta s kadrovsko in splošno službo TOZD, ki jo sproti obveščata o poteku pripravniške dobe. Ob koncu pripravniške dobe mentor predloži posebno poročilo o poteku pripravniške dobe. V komisiji morata biti najmanj dva člana enake stroke kot je pripravnik. Vsi člani komisije, ki šteje tri člane, pa morajo imeti najmanj isto izobrazbo, kot jo ima pripravnik. Na podlagi poročila mentorja komisije pisмено ugotovi, ali je pripravnik opravil ali ni opravil uspešno praktičnega usposabljanja v pripravniški dobi...

člen
Pripravnik, ki ni pokazal zadovoljivega uspeha v praktičnem usposabljanju v pripravniški dobi, se razporedi na delovno mesto, za katero ima sposobnosti, če je tako delovno mesto prosto. Če takega delovnega mesta ni, ali če takega delovnega mesta noče zasesti, mu preneha lastnost delavca v združenem delu.

člen
Pripravnik, ki uspešno opravi praktično usposabljanje, se razporedi na delovno mesto, ki odgovarja njegovi vrsti in stopnji izobrazbe. Po končani pripravniški dobi vodi kadrovska in splošna služba TOZD razgovor z vodjem oddelka, kjer je bil pripravnik na praktičnem delu, z mentorjem in s pripravnikom samim s ciljem, ugotoviti, za katero področje čuti največ veselja in ima največ sposobnosti. Pri tem mu mora biti prikazana razvojna pot v poklicu in podjetju. Šele na osnovi rezultatov tega razgovora se pripravnika razporedi na ustrezno delovno mesto.

člen
Pripravnik pridobi ob sprejemu na pripravniško mesto lastnost delavca v združenem delu za nedoločen čas in mu gredo vse pra-

vice in dolžnosti, ki izvirajo iz dela in po delu.

Pripravnik se mora v času pripravništva polno angažirati za čim kvalitetnejšo izvedbo programa. Pomoč in razna pojasnila lahko išče tudi pri drugih odgovornih vodjih. Pravica in dolžnost pripravnika je, da se v času pripravništva seznanja z organizacijo podjetja in z vsemi splošnimi akti podjetja. Vse osebe, na katere se obračajo pripravniki, so dolžne nuditi jim vso možno pomoč. Kriterije za določanje osebnih dohodkov pripravnikov in nagrad mentorjev določa samoupravni sporazum o delitvi osebnih dohodkov.

5.

V 49. členu, ki se glasi —
Odločbo o razporeditvi delavca na drugo delovno mesto izda direktor TOZD na podlagi sklepa odbora za medsebojna razmerja. Če gre za razporeditev na drugo delovno mesto v drugi temeljni organizaciji v okviru podjetja, izda odločbo direktor tiste temeljne organizacije, ki delavca sprejema — na podlagi ustreznih sklepov obeh odborov za medsebojna razmerja in izjave delavca v smislu čl. 8 tega sporazuma.

Če zahtevajo delovni proces in organizacija dela ter druge okoliščine prerazporeditev delavca na drugo delo v okviru istega delovnega mesta (npr. monterja, čuvaja, soferja, strojepiske), pri tem ne gre za razporeditev na drugo delovno mesto in je delavec dolžan slediti ustreznemu nalogu pristojnega starešine.

— se drugi odstavek v celoti črta.

6.

V člen 78., ki se glasi —
Delavec ima v teku dnevnega dela z enkratnim polnim delovnim časom pravico do 30 minutnega odmora.
Razporeditev tega odmora med delom določi delavski svet TOZD.
Praviloma se odmor razporedi na sredino polnega delovnega časa.
Čas odmora se šteje za čas, prebit na delu.
Med odmorom lahko delavec zapusti delo oz. širši prostor, v katerem dela, le v primeru, če niso za koriščenje odmora v enoti podjetja posebej urejeni prostori. Zamuda pri povratku na delovno mesto po tridesetminutnem odmoru pomeni zamudi ob začetku dnevnega dela enakovredno kršitev delovne dolžnosti.

— se v 3. odstavek doda »odmor ne sme biti na začetku ali na koncu delovnega časa«.

V členu 89., ki se glasi —
Trajanje letnega dopusta se določa po naslednjih pogojih in merilih:

A. O s n o v a :

Vsakemu delavcu pripada po osnovi 18 delovnih dni letnega dopusta.

B. D o d a t e k :

- Glede na delovne pogoje:
 - delavcem na vodilnih delovnih mestih in delovnih mestih, za katere se zahteva visoka strokovna izobrazba — 4 dni;
 - delavcem na delovnih mestih, za katere se zahteva višja strokovna izobrazba oz. izobrazba VKV delavca — 2 dni;
 - delavcem na delov. mestih, za katere se zahteva srednja strok. izobrazba oz. izobrazba KV delavca — 1 dan;
 - delavcem, ki so stalno ali večino leta zaposleni v livarni oz. pri delih pod zemljo oz. drugih izredno težavnih delovnih pogojih ali za zdravje nevarnih delih, ki jih sproti določi odbor za medsebojna razmerja — še 2 dni.
- Glede na delovno dobo (oz. obdobje, ki so po zakonu izenačena z delovno dobo in vpisana v delo. knjižico delavca):
 - delovna doba do 5 let — 0 dni;
 - delovna doba od 5 do 10 let — 1 dan;
 - delovna doba od 10 do 15 let — 3 dni;
 - delovna doba od 15 do 20 let — 6 dni;
 - delovna doba od 20 do 30 let — 9 dni;
 - delovna doba nad 30 let — 10 dni.

Pri konkretni odmeri dodatka po tem kriteriju se upošteva delovna doba, ki jo bo delavec dopolnil do konca tekočega koledarskega leta.

3. Glede na dosežene uspehe delavca: Delavci, oz. delavke, ki s 32. oz. 27. letno delovno dobo po navedenih kriterijih pod tč. 1 in 2 ne dosežejo 30 dni letnega dopusta, se jim le ta prizna v višini 30 dni.

4. Glede na posebne socialne in druge pogoje:

- mati samohranilka z enim ali več otroci do 7 let starosti — 3 dni;
- mati samohranilka z enim ali več otroci od 7 do 15 let starosti — 2 dni;
- invalid nad 50% invalidnosti — 3 dni;
- invalid do 50% invalidnosti — 2 dni;
- borci NOV in interniranci izpred 9/9—1943 do 9/5—1945 — 2 dni.

Dodatek po tej osnovi se prizna na podlagi rojstnega lista otroka in drugih ustreznih dokumentov oz. na podlagi odločbe invalidske komisije oz. na podlagi obdobja NOV in internacije, ki so delavcu priznana v delovno dobo in vpisana v njegovi delovni knjižici.

— se na koncu točke 2) doda še »Delovna doba, prebita v tujini, se prizna le na osnovi verodostojnih dokazil«;

— točka 1) pod B se spremeni tako, da se besede »Glede na delovne pogoje« nadomestijo z besedami »Glede na delovna mesta«;

— v točki 3 se črtajo besede »Glede na dosežene uspehe delavca« in besede »Delavci, oziroma delavke, ki s 32, oz. 27-letno delovno dobo...« se nadomestijo z besedami »Delavci, oziroma delavke, ki s 30, oz. 25-letno delovno dobo...«;

— v točki 3 se dodata dva nova odstavka, ki se glasita:

Delavcu, ki ima najmanj 30 let pokojninske dobe in 55 let starosti, oz. delavki, ki ima najmanj 25 let pokojninske dobe in 50 let starosti, se prizna letni dopust v trajanju več kot 30, vendar ne več kot 36 delovnih dni.

V skladu z določbo prejšnjega odstavka ima jo delavci, oz. delavke v posameznih obdobjih naslednje število dni dopusta:

Pokojninska doba (let)

Število dni

letnega dopusta

delavke

delavci

25—27	30—32	31
27—29	32—34	32
29—31	34—36	33
31—33	36—38	34
33—35	38—40	36

op. V predhodnih določbah samoupravnega sporazuma je potrebno napisati, da to določilo stopi v veljavo s 1. 1. 1975.

V členu 88., ki se glasi —

Delavec pridobi pravico do letnega dopusta po 6 mesecih nepretrganega dela in ima pravico izrabiti ga pri podjetju v vsakem koledarskem letu.

V 6-mesečno dobo iz prejšnjega odstavka se všteva tudi doba, ki jo je delavec pridobil na delu v drugi delovni organizaciji, iz katere je prišel v podjetje, če je prišel neposredno ali s presledkom do 3 delovnih dni.

— se črta zadnji del 2. odstavka in sicer »če je prišel neposredno ali s presledkom do 3 delovnih dni«.

9.

V 90. členu, ki se glasi —
Skupno število delovnih dni letnega dopusta za posamezno koledarsko leto ne more biti večje od 30 in ne manjše od 18 delovnih dni. — je potrebno spremeniti 30 na 36, tako da se člen glasi:

Skupno število delovnih dni letnega dopusta za posamezno koledarsko leto ne more biti večje od 36 in ne manjše od 18 delovnih dni.

10.

V členu 92., ki se glasi —

Delavce, ki stopijo na delo v podjetje neposredno ali s presledkom do 3 delovnih dni iz druge delovne organizacije, in sicer v prvi

polovici koledarskega leta, pa svojega letnega dopusta za tekoče leto še niso v celoti izrabili v prejšnji delovni organizaciji, se odmeri letni dopust po kriterijih in merilih iz tega pravilnika, pri tem pa se odšteje toliko dni dopusta, kolikor jih je delavec po pismeni izjavi prejšnje delovne organizacije že izkoristil med zaposlitvijo pri njej.

Letni dopust delavca, ki stopi na delo v podjetje v drugi polovici koledarskega leta, se uredi na podlagi trostranskega sporazuma med podjetjem, delavcem in delovno organizacijo, v kateri je bil delavec zaposlen do vstopa v podjetje. To vprašanje je dolžna urediti splošna služba obrata pred vstopom delavca na delo.

— se v prvem stavku prvega odstavka črtajo besede »neposredno ali s presledkom do 3 dni«.

11.

Na koncu 98. člena, ki se glasi — Delavec ima pravico izkoristiti letni dopust v nepretrganem trajanju, le na njegovo zahtevo oz. z njegovo privolitvijo mu lahko organ, ki je po tem sporazumu pristojen za načrtovanje letnih dopustov, določi koriščenje letnega dopusta v dveh delih.

— se doda »pri čemer mora en del letnega dopusta trajati nepretrgoma najmanj 12 delovnih dni«.

12.

V 104. členu, ki se glasi — Delavec ima pravico biti odsoten z dela do 7 delovnih dni v posameznem koledarskem letu in mu gre pri tem nadomestilo osebnega dohodka, določeno v sporazumu o delitvi osebnim dohodkom in sicer v naslednjih primerih:

- v primeru težje bolezni ali smrti zakonca, otrok, staršev — 3 dni;
- v primeru težje bolezni ali smrti bratov ali sestra — 1 dan;
- ob porodu v družini — 3 dni;
- ob selitvi delavca — do 3 dni;
- ob študijskem izpitu — do 3 dni.

Pri tem ni upoštevan čas, ki je delavcu nujno potreben za najkrajšo pot do kraja dogodka, zaradi katerega mu je bil odobren ta dopust, in povratek.

— se 5. alineja črta, v 4. alineji pa se doda stavek »Za selitev se ne šteje preselitev iz opremljenega samskega doma v drug samski dom z opremljenimi sobami«.

13.

V členu 117., ki se glasi —

Lažje kršitve delovne dolžnosti so predvsem: nevestno in malomarno opravljanje dela, če to nima materialnih posledic,

- zamujanje na delo ali predčasno zapuščanje delovnega mesta ali opravljanje zasebnih opravkov med delovnim časom,
- neupravičen izostanek z dela do 2 dni v enem letu,
- oviranje sodelavcev pri delu,
- nezadostna skrb za pravilen uk in delo vajencev ter praktikantov, ki so dodeljeni na strokovno usposabljanje,
- neprijavljanje nastalih sprememb glede bivališča, osebne in družinskega stanja itd. v primerih, ko se to zahteva s splošnimi akti podjetja ali navodili ustreznih strokovnih služb,
- slabo in nekvalitetno opravljanje dela, zlasti opustitev prijave napak pri gradnji, montaži, proizvodnji ter materialih in delovnih sredstvih, če to nima hujših posledic,
- vse druge manjše kršitve delovnih dolžnosti, ki povzročajo nered v poslovanju, nimajo pa hujših posledic.

— se v 3. alineji črtajo besede »do dva dni v enem letu«.

14.

Člen 121, ki se glasi —

Zaradi kršitve delovnih obveznosti se lahko delavcu izreče: — opomin,

- javni opomin,
- zadnji opomin,
- ali pa mu preneha lastnost delavca v združenem delu.

se spremeni in glasi — Zaradi kršitve obveznosti s smejo delavcu izreči naslednji ukrepi:

1. opomin,
2. javni opomin,
3. začasna razporeditev delavca na drugo delovno mesto, za katero se zahteva ista ali neposredno nižja stopnja strokovne izobrazbe določenega poklica oziroma smeri ali stroke, največ za dobo enega leta,
4. odstranitev delavca z vodilnega delovnega mesta,
5. prenehanje lastnosti delavca v združenem delu zaradi takšne kršitve obveznosti, s katero huje krši skupne interese drugih delavcev ali temeljne organizacije.

Ukrep iz 5. točke tega člena lahko delavci v temeljni organizaciji izrekajo tudi pogojno tako, da se odloži izvršitev izrečenega ukrepa za čas, ki ne sme biti daljši od enega leta s pogojem, da se ta ukrep ne bo izvršil, če delavec v tem času ne stori nove kršitve obveznosti.

Ukrepi iz 3. do 5. točke prvega odstavka tega člena se lahko izrečejo samo za hujšo kršitev obveznosti.

15.

Člen 124., ki se glasi — Pravica uvesti in voditi postopek zaradi kršitve delovnih dolžnosti zastara v 6 mesecih od dneva, ko je bila kršitev storjena.

Pravica izvršiti ukrep zaradi kršitve obveznosti zastara v 30 dneh od pravnomočnosti sklepa, s katerim je bil ukrep izrečen.

Za delavce, ki so na delu v tujini, začnejo roki iz prejšnjega odstavka teči z dnem, ko se delavec vrne v domači kraj dela.

Če ima dejanje, s katerim je bila storjena kršitev delovnih dolžnosti za posledico tudi kazensko odgovornost, zastara uvedba in vodenje postopka v 6 mesecih od dneva, ko se je izvedelo za kršitev in storilca, vendar pa postopek zaradi kršitve obveznosti v združenem delu ni več mogoč, ko zastara kazenski pregon.

— se spremeni in glasi — Pravica uvesti in voditi postopek zaradi kršitve delovnih dolžnosti zastara v 1 letu od dneva, ko je bila kršitev storjena.

Pravica izvršiti ukrep zaradi kršitve obveznosti zastara v 60 dneh od pravnomočnosti sklepa, s katerim je bil ukrep izrečen.

Za delavce, ki so na delu v tujini, začnejo roki iz prejšnjega odstavka teči z dnem, ko se delavec vrne v domači kraj dela.

Če ima dejanje, s katerim je bila storjena kršitev delovnih dolžnosti za posledico tudi kazensko odgovornost, zastara uvedba in vodenje postopka v 12 mesecih od dneva, ko je pristojni organ obvestil organizacijo združenega dela o kršitvi in storilcu, vendar pa ponem delu ni več mogoč, ko zastara kazenski pregon.

16.

127. člen, ki se glasi — Postopek zaradi kršitve obveznosti začne direktor TOZD ali pooblaščen vodja delovne enote.

Osebe, ki so pristojne za uvedbo postopka po določbah prejšnjega člena, so dolžne, čim na kakšen koli način ugotove kršitev delovnih dolžnosti ali zanj zvedo, začeti postopek.

— se črta v celoti.

17.

V 128. členu, ki glasi — Oseba, ki je po določbah tega sporazuma pristojna za začetek postopka zaradi kršitve delovnih obveznosti, izvede sama oz. po pooblaščenem delavcu predhodni pripravljalni postopek.

V tem postopku se zasliši delavec, ki je osumljen, da je kršil obveznosti in zbere vse dokazno gradivo.

Po zaključku pripravljalnega postopka mora oseba, ki je ta postopek vodila, predložiti organu, ki je pristojen za izrekanje ukrepov, pismeni predlog z obrazložitvijo in ga pred tem organom osebno zastopati.

— se prvi odstavek v celoti črta in se nadomesti z »Predhodni pripravljalni postopek lahko izvede pooblaščen delavec«.

18.

129. člen, ki se glasi — Postopek zaradi kršitve obveznosti v združenem delu vodi in izreka ukrepe odbor za ugotavljanje kršitev obveznosti TOZD.

— se spremeni in glasi — Postopek zaradi kršitve obveznosti v združenem delu na podlagi prijave začne in vodi odbor za ugotavljanje kršitev obveznosti TOZD, ki tudi izreka ukrepe.

19.

Za 176. člen samoupravnega sporazuma, ki glasi —

Kadar delavcu preneha lastnost delavca, se ga razreši po preteku časa, kolikor je moral še ostati na delu. O razrešitvi praviloma odloči odbor za medsebojna razmerja.

Rok za razrešitev se lahko izjemoma podaljša največ še za 30 dni in mora delavec tudi ta čas ostati na delu, sicer je odgovoren za škodo, ki bi nastala v podjetju zaradi tega, vendar le v naslednjih primerih:

- če delavec predaja posle v skladišču z raznovrstnim materialom in precejšnjo vrednostjo,
- če je delavec odgovoren vodja delovne enote, oz. če je opravljal takšna dela, kjer je predaja poslov obsežnejša,
- če je delavec na vodilnem delovnem mestu,
- če opravlja delavec takšna dela, ki bi se brez večje škode ali večjih tehničnih težav ne mogla predati drugemu delavcu v izvrševanje.

Delavci predajo posle komisijsko z zapisnikom. Komisijo imenuje odbor za medsebojna razmerja. Komisija ima predsednika in 2 člana.

Po preteku dodatnega 30-dnevnega roka sme delavec zapustiti delovno mesto tudi brez razrešitve.

— se vstavi nov člen o prenehanju lastnosti delavca, ki glasi:

Šteje se, da je delavec dal izjavo, da ne želi več delati v temeljni organizaciji v naslednjih primerih:

- če je začel delati v drugi organizaciji,
- če je zahteval, da se mu izroči delovna knjižica in se po tem ni vrnil na delo,
- če je drugim delavcem ustno izjavil, da ne želi več delati v temeljni organizaciji in se ni več vrnil na delo,
- če delavci potrdijo, da je odpotoval.

Odb. za meds. razm. temeljne organizacije po preteku (6) delovnih dni od dneva, ko delavca ni bilo na delo, ugotovi, da je nastopil primer iz prejšnjega odstavka tega člena in sprejme sklep o prenehanju lastnosti delavca. Odb. za meds. razm. izvede dokaze, ki potrjujejo, da je nastopil primer iz 1. odstavka (npr. zasliši sodelavce delavca, delavca iz določenih služb, ipd.).

Delavcu preneha lastnost delavca z dnem, ko je prenehal delati v njej.

Delavec je odgovoren za materialno škodo, ki jo je povzročil organizaciji zaradi samovoljnega prenehanja z delom.

V samoupravnem sporazumu se vstavita dve novi poglavji, in sicer Izredno šolanje in Pravice in obveznosti delavcev, izbranih za delegate.

IZREDNO SOLANJE

člen
Delavci se lahko izredno šolajo, oziroma strokovno izpopolnjujejo.

Izobraževanje ali strokovno izpopolnjevanje mora biti v interesu delovne organizacije

člen
Na podlagi sklepa odbora za medsebojna razmerja skleneta delavec in delovna organizacija pogodbo o izrednem šolanju.

člen
Delavci, ki so sklenili pogodbo o izrednem šolanju, imajo pravico do študijskega dopusta. Študijski dopusti so namenjeni za študij in za opravljanje izpitov.

člen
Delavec ima pravico biti odsoten z dela in prejeti nadomestilo osebnega dohoda po določbah sporazuma o delitvi osebnih dohodkov, če se strokovno izobražuje v smislu programa strokovnega izobraževanja v naslednjih primerih:

- za polaganje izpita na poklicni šoli — 1 dan;
- za polaganje zaključnih izpitov na poklicni šoli — 7 dni;
- za polaganje izpita na srednji šoli in izpita za VKV — 2 dni;
- za polaganje zaključnih izpitov na srednji šoli in izpitov za VKV — 10 dni;
- za polaganje izpita na višji šoli — 3 dni;
- za polaganje izpita na visoki šoli — 3 dni;
- za polaganje diplome na višji šoli — 20 dni;
- za polaganje diplome na visoki šoli — 30 dni;
- za polaganje izpita na podipl. štud. — 3 dni;
- za pripravo in zagovor magistrature oz. doktorske disertacije — 30 dni;
- za pridobitev višje kvalifikacije po programu KIG-a — 3 dni.

Pravica do odsotnosti z dela po posamezni osnovi je samo enkratna. Delavec nima pravice zahtevati odsotnosti z dela za ponovitev izpitov, ponavljanje seminarjev, ipd.

člen
Evidenco študijskih dopustov vodi kadrovska služba TOZD, oziroma SSSS, ki mora ob koncu študijskega leta primerjati število opravljenih izpitov s številom dni porabljenega študijskega dopusta.

člen
Delavcem, ki niso zaprosili za šolnino, oz. jim ta ni odobrena, lahko na osnovi pismene vlo-

ge odobri odbor za medsebojna razmerja TOZD, oziroma SSSS študijski dopust enako kot tistim, ki imajo sklenjeno pogodbo o šolanju. Delavec je dolžan predložiti potrdilo o opravljenih izpitih kadrovske službi TOZD, oziroma SSSS.

člen
Delavec, ki potuje v drug kraj zaradi šolanja, polaganja izpitov, kolokvijev, ali predavanja, prejme povračilo potnih stroškov z javnim prevoznim sredstvom brez dnevnice.

člen
Delavec sklene pred začetkom šolanja s podjetjem pogodbo, ki določa obveznosti po tem sporazumu in način povračila stroškov, v kolikor se ne bi ravnal po določbah tega sporazuma.

člen
Pogodbene obveznosti in pravice TOZD, oziroma SSSS so:

- da plača stroške šolanja in sicer: vpisnino, stroške za morebitne vaje, stroške za izpite, stroške za zaključne izpite, brez literature. Potrebna je predložitev računov;
- da omogoči delavcu izkoristiti pripadajoči študijski dopust na način, kot je to določeno v tem sporazumu;
- da ustrezno ukrepa, če delavec predavanja ne obiskuje redno ali ne opravlja izpitov v predpisanih rokih;
- da zahteva povrnitev nastalih stroškov šolanja v celoti, če se pogodba o šolanju prekine na zahtevo delavca ali če delavec šolanja ne zaključi uspešno. Odbor za medsebojna razmerja TOZD, oziroma SSSS lahko iz utemeljenih razlogov delavca v primeru višje sile oprosti povrnitve stroškov šolanja (bolezen, socialne razmere itd.);
- da delavcu podaljša pogodbo o izrednem šolanju za največ eno leto, če iz opravičljivih vzrokov ne bi zaključil šolanja v času, ki je določen s pogodbo.

člen
Delavec, ki je sklenil pogodbo o izrednem šolanju, ima sledeče pravice in dolžnosti:

- da redno obiskuje predavanja in vse druge oblike izobraževanja;

- da v predpisanih rokih opravlja izpite in pravočasno zaključi šolanje v skladu s pogodbo;
- da koristi študijski dopust v skladu z določili tega sporazuma;
- da v podjetju dvakrat letno predloži dokazilo o uspehih šolanja (po zaključku semestra, polletja, letnika);
- da delo na delovnem mestu organizira tako, da bo kljub študiju v redu opravljeno;
- da dobi plačane stroške šolanja v skladu z določili tega sporazuma.

člen
V primerih vskladitve dejanske z zahtevano strukturo kadrov se uporabljajo določila čl. 60 Družbenega dogovora o temeljnih kadrovske politike.

PRAVICE IN OBVEZNOSTI DELAVCEV, IZBRANIH ZA DELEGATE:

člen
Delavci, ki kot člani delegacije temeljne organizacije opravljajo funkcijo delegata ali člana delegacije, imajo pravico, da se udeležujejo vseh zasedanj, na katera so vabljeni, in opravljajo druga opravila v zvezi z opravljanjem te funkcije tudi med delovnim časom.

člen
Čas, ko delavec opravlja funkcijo delegata ali člana delegacije v okviru svojega polnega delovnega časa, se šteje v polni delovni čas. Temeljna organizacija ne sme zahtevati, da bi moral delavec čas po prejšnjem odstavku nadomestiti z delom v drugem obdobju.

člen
V času, ko delavci iz prejšnjega člena opravljajo opravila v zvezi z izvrševanjem funkcije delegata, so upravičeni do osebnega dohodka, ki bi ga dosegli, če bi v tistem času delali.

člen
Delavec iz prejšnjega člena je dolžan pravočasno obvestiti (neposrednega vodjo oziroma drugega delavca, ki je odgovoren za nemoten potek delovnega procesa, v katerem delavec sodeluje) o svojem predvidenem izostanku.

SAMOUPRAVNI SPORAZUM O OSNOVAH IN MERILIH ZA RAZPOREJANJE DOHODKA IN ZA DELITEV SREDSTEV ZA OD V GRADBENIŠTVU

o osnovah in merilih za razporejanje dohodka in za delitev sredstev za osebne dohodke v gradbeništvu (v nadaljnjem tekstu: SS). Zbori delavcev naših temeljnih organizacij so dolžni obravnavati vsebino SS, katerega izvod je vsak delavec prejel že pred tremi meseci.

Novi SS, ki temelji na ustreznem lanskoletnem zakonu, je med drugim predvsem odpravil o dilemi, ali naj delavci v TOZD odločajo o dohodku (realizacija manj materialni stroški z amortizacijo) v celoti ali le o uporabi nekaterih njegovih delov. S tem, da je tako po samoupravni kot sindikalni »liniji« obveljalo stališče o najmanj vplivu ustvarjalcev dohodka na razporejanje celovitega dohodka, smo politično pometli s stremljenji in prakso delavcu odtujenega odločanja.

Precejšnjemu številu zaposlenih so verjetno še znane letošnje marčevske »kombinacije«, ki so mimo očitovitev zborov delavcev peljale k nenadnemu porastu obveznosti TOZD za visoko šolstvo in raziskovalno dejavnost.

Prav preko nove vsebine sporazuma vzpodbujen interes za odločanje o dohodku v celoti naj bi

1. odpravil take »neustavne« metode, in
2. nagrajeval delavce z OD v odvisnosti od celovitega dohodka, upoštevajoč torej skokovito naraščanje pogodbene, še zlasti pa zakonske obveznosti.

Vsak sporazum pa poleg večjih pravic skoraj po pravilu prinaša tudi večje obveznosti.

V IMP smo skladno z določili 12. in 14. člena SS dolžni do konca leta izvršiti sistemizacijo delovnih mest z ustrežno analitično oceno obnem. To opozorilo poudarjamo še zlasti zaradi tega, ker nas bi zaostanek s tem delom v nekaterih TOZD in strokovnih službah lahko pri razporejanju dohodka pripeljal v položaj, da bi morali celo vračati izplačane OD ali pa bi se znašli na seznamu kršiteljev.

Gledano samo z vidika možnosti razporejanja sredstev za osebne dohodke naj ob zaključku tega kratkega opozorila za delo zborov delavcev dodamo, da SS nedvomno vzpodbuja interes za boljše učinke živega dela (produktivnost), medtem ko bomo morali na področju minulega dela vsi skupaj poiskati ustrežnejše rešitve od napisanih.