

COLOKJEVE INFORMACIJE

Št. 10

LETO 2
OKTOBER 1973



OSNUTEK STATUTA ORGANIZACIJE ZDRUŽENEGA DELA "COLOR" TOVARNE BARV IN LAKOV, MEDVODE

Delavski svet je na seji dne 27.9.1973 dal v javno razpravo osnutek statuta, ki ga je pripravila komisija, imenovana od generalnega direktorja podjetja. Delavski svet je odločil, da bo razprava o statutu trajala 30 dni in naj posamezniki ali skupine v tem času pošljejo pismene pripombe na posamezne solucije v osnutku komisiji, ki bo pripombe sprejemala, o njih zavzela stališče in pripravila končni tekst predloga statuta. Tak tekst bo predložila delavskemu svetu. Delavski svet bo o osnutku in o pripombah dokončno razpravljal, sprejel prečiščeni tekst predloga statuta in ga dal v potrditev zborom delavcev v tovarni. Šele ko bo za statut glasovala večina vseh delavcev v podjetju, bo statut veljavno sprejet.

1. Zakaj je potrebno sprejemati nov statut?

V aprilu letos je Zvezna skupščina objavila kopico zakonov o medsebojnih razmerjih v združenem delu. Med temi zakoni je tudi zakon o konstituiranju organizacij združenega dela in njihovem vpisu v sodni register. Po določilih tega zakona se morajo vse delovne organizacije, torej nove in tiste, ki že obstajajo, do 31.12.1973 na novo konstituirati in izvršiti vpis v register podjetij pri Okrožnem gospodarskem sodišču, ki tak register vodi. V opisu pa je po uredbi o vpisih v sodni register organizacij združenega dela objavljeno v številu 42 zveznega Uradnega lista določeno, da je treba prigravitvi za vpis predložiti tudi statut delovne organizacije z izveščkom iz zapisnika zborov delavcev, na katerem je bil sprejet sklep o njegovem sprejetju ter zapisnik o izvolitvi delavskega sveta.

V kolikor ta vpis ni izvršen do 31.12.1973, predvideva zakon za odgovorno osebo in za delovno organizacijo zelo visoke denarne kazni, poleg tega pa dovoljuje oz. naroča občinski skupščini, v kateri ima podjetje svoj sedež, da uredi sama zadeve, ki bi jih sicer moralo urediti podjetje. V končni fazi pomeni to tudi prisilna uprava podjetja.

Ker zakon, ki smo ga navedli, določa, da je pred sprejetjem statuta potrebno organizirati oz. ugotovljati smotrnost ustanavljanja temeljnih organizacij združenega dela, je povsem jasno, da ni mogoče prigravitvi sodišču za vpis statuta, ki je veljaven od leta 1970. Kot se namreč še spominjamo, so bili v aprilu letos v Colorju sestanki delovnih enot oz. zborov delavcev, na katerih so ti enoglasno potrdili, da se naša delovna organizacija ne bo organizirala v temeljne organizacije združenega dela, ampak bo poslovala po enotnih merilih kot organizacija združenega dela.

2. Kakšna bo usoda novega statuta?

Kot je zgoraj navedeno, smo dolžni sprejeti statut, čeprav se zavedamo, da bo njegova veljavnost zelo omejena. Kot je vsakemu znano, se v skladu z novo usta-

vo socialistične republike Slovenije pripravljamo na združevanje in sicer v obliki sestavljene organizacije združenega dela, v kateri naj bi bile zastopane v prvi fazi sledeče firme:

- "Color" tovarna barv in lakov, Medvode;
- "Donit" kemična industrija, Medvode;
- "Helios" kemična industrija, Domžale;
- "Melamin" kemična tovarna, Kočevje; in
- "Sava" industrija gumijevih, usnjenih in kemičnih izdelkov, Kranj.

Že pred časom, to je v začetku tega leta, so po sestanku na Gospodarski zbornici SRS generalni direktorji vseh teh podjetij imenovali dve komisiji, ki naj bi pripravili vse potrebno za združitev teh delovnih organizacij v sestavljeno organizacijo združenega dela. Z naše tovarne sta v komisiji sodelovala prof. Koželj Vid in Svoljšak Janez. Komisija je v prvih dneh meseca oktobra z delom prve faze zaključila in predložila strokovnim službam vseh podjetij na vpogled teze za samoupravni sporazum o združevanju v sestavljeno organizacijo združenega dela.

Vsem nam je torej jasno, da bo naš statut, v kolikor bo sprejet, prenehal veljati s tistim trenutkom, ko se bodo delavci z referendumom odločili o tem, da bo naše podjetje pristopilo v sestavljeno organizacijo združenega dela. Tako določa tudi 74. člen osnutka samoupravnega sporazuma, ki pravi: od dneva veljavnosti tega samoupravnega sporazuma prenehajo veljati vse določbe statutov in drugih splošnih aktov organizacij združenega dela s sestavo združenega podjetja. Statut in drugi splošni akti bodo sprejeti v roku 6 mesecev od dneva podpisovanja tega sporazuma.

Na podlagi vsega navedenega se lahko torej zgodi, da bo delavski svet podaljševal javno razpravo o osnutku našega statuta in to do trenutka, ko bo še mogoč pravočasen sprejem in izvršen vpis v register Okrožnega gospodarskega sodišča. Medtem se namreč lahko že izvede referendum o vstopanju v sestavljeno organizacijo združenega dela in bo potem ta samoupravni sporazum začasno nadomestil statut našega podjetja.

3. Osnutek statuta.

Povedali smo že, da je delavski svet sprejel sklep, da je treba razpravo o osnutku statuta temeljito pripraviti in naj se te razprave po možnosti udeležijo vsi delavci našega podjetja. Predvsem, naj bi razprava potekala takole: čeprav je delavski svet podjetja zadovoljil za usmerjanje in organiziranje javne razprave le direktorje sektorjev, ki naj bi tolmačili statut vsak v svojem sektorju, smo mnenja, da moramo preiti na drugačen sistem dela z ljudmi v našem podjetju. Po našem mnenju naj bi bili v bodoče nosilci javne razprave, ne samo o tem osnutku, ampak na splošno, vodje oddelkov, obratovodje, vodje služb. Potemtakem naj bi ti delavci poleg funkcije o vodenju dela prevzeli nujno tudi funkcijo političnega dela z delavci, ki jih vodijo. Že sam statut bo predvideval tako obvezo, saj je povsem jasno, da vodje oddelkov ne morejo skrbeti izključno za proizvodnjo in za ostale službene zadeve, ampak morajo biti predvsem delovni starešine in dobri delovni tovariši delavcem, ki jih vodijo. Od njihove politične pripadnosti in angažiranosti je v veliki meri odvisno počutje delovnih ljudi v podjetju. To je predvsem pomembno v sedanjem politično zelo razgibanem obdobju, ko prehajamo z novo ustavo na popolnoma nov sistem družbenih ekonomsko političnih odnosov. Vsi se še ne zavedamo, da bomo s sprejetjem nove ustave pričeli delati popolnoma drugače, kot smo delali doslej in bo ta sprememba po vsej verjetnosti

večja od tiste iz leta 1951, ko so delavci prvič prevzeli upravljanje podjetij v svoje roke.

V tem sestavku bomo obravnavali samo tista določila osnutka statuta, ki so bistveno drugačna od določil v prejšnjem še veljavnem statutu naše delovne organizacije.

a/ Temeljna načela.

Temeljnih načel prejšnji statut ni imel. Po določitih veljavnih predpisov naj bi vsak statut v začetku določil v temeljnih načelih tista osnovna izhodišča, ki so podlaga za življenje in delo vsake delovne organizacije. Zelo načelno in grobo naj bi opisal na ta način vsebino statuta, ki jih v nadaljnjih členih in poglavjih konkretizira s posameznimi določbami. V temeljnih načelih je govora predvsem o tem, kako delovni ljudje združijo svoje delo na temelju samoupravljanja, kako se mora organizirati delovni proces, kakšni naj bodo odnosi v delovni skupnosti itd.

Predvsem pa je v temeljnih načelih pomembno, kar je določeno v členu 4., da dobivajo tudi družbenopolitične organizacije svoje mesto v življenju delovne organizacije. Tako je v 4. členu za sindikalno organizacijo podjetja konkretno določeno:

Sindikalna organizacija razvija in uresničuje samoupravljanje in socialistične samoupravne družbene odnose, zagotavlja svoj vpliv na odločanje s tem da:

- daje pobude za intenzivnejše uveljavljanje samoupravljanja,
- si prizadeva za izboljšanje delovnih in življenjskih razmer delavca in njegovih družinskih članov,
- se zavzema za dosledno uresničevanje in varstvo pravic delavcev v združenem delu, ima pravico vlagati pritožbe in dajati predloge za varstvo pravic delavcev in ima v teh primerih enake pravice v postopku kot prizadeti delavec,
- sodeluje pri postavljanju kandidatov za organe upravljanja,
- daje pobudo za izdajo splošnih aktov ali pa njihovo spremembo.

Iz navedenega določila je razvidno, da sindikalna organizacija in sploh zveza sindikatov prerašča iz nepomembne organizacije in se vgrajuje v celoten sistem družbene reprodukcije kot enakopraven partner s posebnim poudarkom na varstvo pravic delavcev.

b/ V splošnih določitih ni bistvenih sprememb, spremenjen je le 9. člen, ki določa:

Poslovni predmet podjetja je: izdelovanje, nabava, prodaja, uvoz in izvoz premaznih sredstev vseh vrst, tiskarskih barv, umetnih smol, laminatov, lepil in drugih sorodnih kemijskih sredstev.

c/ V poglavju notranje organizacije delovne organizacije pravzaprav ni sprememb. Čeprav je bilo v prejšnjih letih ravno to poglavje vzrok, da smo spreminjali statut. V tem poglavju se namreč določa, na kakšen način delovna organizacija posluje in kako je organizirana, da lahko izpolnjuje družbene naloge in svoje proizvodne plane. Pred izdelavo osnutka statuta je bilo precej govora, naj bi se notranja organizacija našega podjetja bistveno spremenila. Tako naj bi komercialni sektor ločili v 2 sektorja in sicer v uvozno nabavni sektor in prodajno izvozni sektor. V novi organizaciji naj bi poudarili tudi večjo povezavo med nabavno službo in operativno pripravo dela. Tu namreč vsa leta opazujemo določene nepravilnosti, ki zavirajo normalno delovanje delovne organizacije. Glede na to,

da predvidevamo združevanje kemične industrije, kot smo delno opisali že zgoraj, pa smatramo, da reorganizacija v tem trenutku za podjetje ne bi bila najbolj primerna. Zato je poglavje o organizaciji ostalo praktično nespremenjeno z določenimi popravki v opisu poslov, ki jih posamezni sektorji obravnavajo.

d/ Poglavje o osnovanju temeljne organizacije združenega dela je povsem novo in določa, da se del organizacije, ki predstavlja delovno celoto, osnuje kot temeljna organizacijazdruženega dela, če le-ta izpolnjuje z ustavo predpisane pogoje. Zato je v tem poglavju opisan postopek, kako se lahko del delovne organizacije organizira v temeljno organizacijo združenega dela. Tako opisan postopek mora imeti določila v statutu ne glede na to, da so zbori delavcev našega podjetja že določili, da se ne bomo organizirali v temeljne organizacije združenega dela.

e/ Popolnoma novo pa je poglavje o upravljanju delovne organizacije. O tem je bilo že precej govora, ko smo razpravljali o osnutkih zvezne in republiške ustave pa tudi sicer vsi vemo, da se sistem samoupravljanja z novo ustavo bistveno spreminja. Kolikor je bil prej delavski svet najvišji organ upravljanja v delovni organizaciji, bo v bodoče to svoje mesto moral prepustiti zborom delovnih ljudi, kot najvišjemu organu upravljanja v podjetju. Nevzdržno je namreč (po ustavnih določitih), da so člani delavskega sveta samostojno odločali o pravicah in dolžnostih delavcev, čeprav smo večkrat govorili, da odločajo v njihovem imenu. Razpolaganje z rezultati svojega dela je po novi ustavi temeljna pravica vsakogar, ki delo opravlja, zato naj tudi vsakdo sam odloča o tem, kam bodo šli rezultati njegovega dela in kako naj dela, da bi te rezultate lahko stalno povečevali.

V 5. poglavju, ki govori o upravljanju delovne organizacije je torej določeno, da je zbor delovnih ljudi najvišji organ upravljanja delovne organizacije in da ta zbor sestavljajo vsi delavci delovne organizacije. Zbor delovnih ljudi ima po 53. členu sledeče pristojnosti:

1. sprejema statut delovne organizacije;
2. sprejema plane podjetja;
3. sprejema zaključni račun;
4. sprejema samoupravni sporazum o medsebojnih delovnih razmerjih;
5. razpisuje referendum;
6. odloča o tistih zadevah, ki jih s posebnim sklepom prenese nanj delavski svet.

Iz tega določila je razvidno, da je zbor delovnih ljudi tisti organ, ki sprejema vse temeljne akte delovne organizacije in ureja življenje v njej. S statutom, ki ga sprejme, določa namreč celotno organizacijo podjetja, ravno tako pa tudi načine in oblike samoupravljanja delovnih ljudi. S plani podjetja določa in načrtuje smer naše delovne organizacije za krajša in daljša obdobja in s sprejemanjem zaključnih računov ugotavlja, če so posamezniki in cela delovna organizacija te plane v redu izvrševali.

Posebno bistvena pa je določba o tem, da sprejema samoupravni sporazum o medsebojnih delovnih razmerjih. Po novi ustavi se namreč delovna razmerja ne urejujejo več s pravilniki, ki jih sprejme delavski svet podjetja. Samoupravni sporazum je namreč oblika neke vrste pogodbe ali dogovora med tistimi, ki ga sprejmejo tj. konkretno med vsemi delavci naše delovne organizacije, kako bodo uredili medsebojne odnose. Tako bodo po novem vsi delavci podjetja odločali o tem, koliko bo kdo imel dopusta, kako bo moral prihajati na delo, kdaj bo lahko z dela odsoten, kakšni bodo ukrepi za kršenje delovnih dolžnosti itd. Je pa nekaj še bolj bistvenega. Sestavni del samoupravnega

sporazuma o medsebojnih delovnih razmerjih so tudi vsi sedanji pravilniki, ob katerih je bilo največ prahu, kadar so se sprejemali. To je pravilnik o delitvi dohodka, pravilnik o delitvi osebnih dohodkov delavcev, pravilnik o varstvu pri delu itd. Potemtakem bomo tudi razmerja o delitvi osebnih dohodkov, razpon med posameznimi delovnimi mesti ipd. urejali na zborih delovnih ljudi. Po osnutku ustave in določilih v prvem poglavju tega zapisa omenjenega zakona je določeno, da samoupravni sporazum o medsebojnih delovnih razmerjih in vsi njegovi podrejeni akti pričnejo veljati šele z dnem, ko 2/3 delavcev, ki so zaposleni v posamezni delovni organizaciji, z lastnoročnim podpisom potrdi, da sprejme in soglaša z določili, navedenimi v samoupravnem sporazumu.

Iz navedenega je razvidno, da so pristojnosti delavskega sveta, ki je doslej veljal za najvišji organ upravljanja v delovni organizaciji, bistveno okrnjene. Pristojnosti in delo delavskega sveta je določeno v členih od 62. do 73.

Delavski svet ne bomo več volili kot doslej vsi za vse podjetje, ampak bodo posamezne, če tako rečemo, delovne enote izbrale za 2 leti izmed sebe delegata, ki bo postal član delavskega sveta. Ta delegat bo o vprašanjih, ki bodo v pristojnosti delavskega sveta, odločal z dvigom rok in z razpravo, vendar pa bo za svoje odločitve odgovoren delovni skupini, ki ga je izbrala za delegata. Prepričani smo, da se bo moral delegat pred pomembnimi odločitvami, ki bodo na dnevnem redu seje delavskega sveta, predhodno posvetovati s svojimi volilci in dobiti od njih določena stališča, ki naj bi jih zastopal na seji delavskega sveta. S takim načinom dela, ki bo sicer tehnično zelo zapleten, bomo dejansko približali samoupravljanje vsem delavcem v podjetju tudi takrat, kadar bo ob posamezni zadevi pristojen odločati delavski svet.

V členu 73. osnutka so predvidene pristojnosti, ki naj bi jih po novem statutu imel delavski svet, in sicer:

1. imenuje in razrešuje generalnega direktorja;
2. imenuje in razrešuje direktorje sektorjev;
3. sprejema splošne akte delovne organizacije razen statuta ter samoupravnega sporazuma o medsebojnih razmerjih delavcev v združenem delu;
4. odloča o višini osnovne vrednosti točke za posamezno koledarsko leto;
5. odloča o članstvu podjetja v gospodarskih in poslovnih združenjih;
6. odloča o nakupu in prodaji osnovnih sredstev, katerih nabavna vrednost presega 50.000. - din;
7. odloča o internem priznavanju izobrazbe že zaposlenim delavcem;
8. odloča o uporabi sklada skupne porabe posamič nad 5.000. - din;
9. odloča o višini stroškov za reprezentanco in propagando in vrši nadzor;
10. odloča o stanovanjski problematiki;
11. odloča na predlog kolektivnega poslovodskega organa o podeljevanju nagrad in pohval;
12. obravnava zadeve narodne obrambe in civilne zaštite;
13. rešuje pritožbe delavcev na odločbe generalnega direktorja in odborov;
14. rešuje komercialno-tehnične reklamacije in odpise v vrednosti nad 20.000. - din;
15. rešuje druge zadeve po veljavnih predpisih.

Iz navedenega je razvidno, da so pristojnosti delavskega sveta v primerjavi s prej veljavnim statutom bistveno zmanjšane. Del pristojnosti, ki jih je doslej imel delavski svet je namreč prešlo v pristojnosti zborov delovnih ljudi, del pristojnosti pa v reševanje

odborom delovne skupnosti, o čemer pa bo govora kasneje. Iz določil o pristojnosti delavskega sveta je razvidno, da delavski svet pravzaprav ne bo mogel več razpolagati s presežkom dela, ki ga ustvarjajo delovni ljudje, ampak je ta pravica prenešana na delavce same.

Pomembne so tudi spremembe po točko e/ tega poglavja, ki govori o odborih. Te določbe so od 74. do vključno 78. osnutka statuta. Kot se še spominjamo, je namreč po prej veljavnem pravilniku odbore volil delavski svet na svoji prvi redni seji. Tako so bili odbori pomožna telesa oz. organi delavskega sveta, ki so o določenih vprašanjih, ki so jih bili pristojni reševati, razbremenjevali delavski svet kot tak. To so bila v glavnem manj pomembna vprašanja, s katerimi bi se 17-članski delavski svet, v kolikor bi se ukvarjal, zgubljal, in bi mu bilo onemogočeno kontinuirano delo. Po novem predlogu, kar je seveda v skladu z ustavnimi določili, pa bodo delavci po delegatskem sistemu tudi volili članse odborov. Odbori bodo sledeči: Odbor za kadrovska vprašanja in družbeni standard, Odbor za odpise in reklamacije, Odbor za ugotavljanje delovnih kršitev in Odbor delavske kontrole.

Odbor za kadrovska vprašanja in družbeni standard bo pristojen za sprejem delavcev, odpovedovanje delovnega razmerja in premeščanje delavcev, če ni s tem statutom drugače določeno in za šolanje delavcev in študentov. Skrbi za rekreacijo delavcev, razporeja delavce in njihove družine na letni oddih, predlaga delavskemu svetu razpis stanovanjskih kreditov, delitev posojil, dodeljevanje izpraznjenih stanovanj, poleg tega pa proučuje in zasleduje stanovanjsko problematiko zaposlenih delavcev. Odbor odloča tudi o kvaliteti obrov malice med delovnim časom. Odbor za odpise in reklamacije na predlog ustreznih strovnih služb odobrava odpise do vrednosti 20.000. - din in rešuje komercialne in tehnične reklamacije do iste vrednosti, za vrednosti nad 20.000. - din pa pripravi ustrezne strokovne predloge za delavski svet. Odbor ugotavlja vzroke reklamacij in jih sporoča pristojnim strokovnim delavcem.

Odbor delavske kontrole pa je popolnoma nov organ, ki ga predvideva zvezna in republiška ustava. V odboru ne morejo biti vodilni in vodstveni delavci delovne organizacije, ampak naj bi bil njegov sestav predvsem delavski, to se pravi od neposrednih proizvajalcev. Ta odbor bo imel naslednje pristojnosti:

- spremlja in nadzira izvajanje ustave, zakonov, splošnih aktov ter sklepov samoupravnih organov delovne organizacije;
- skrbi za zagotavljanje načel poslovne morale in dobrih poslovnih običajev;
- spremlja izvajanje planov z vidika smotrnega poslovanja;
- proučuje reklamacije poslovnih partnerjev ter vse odločbe organov družbeno političnih skupnosti;
- ugotavlja izvajanje predpisov iz varstva pri delu;
- pregleduje delitev sredstev z vidika materialnega in finančnega poslovanja, o uporabi sredstev sklada skupne porabe, ugotavlja stroške reprezentance, kilometrine in potne stroške ter izdatke za zunanje delavce.

Delavski svet in odbori so za svoje odločitve moralno odgovorni. Za odločitve, ki so nezakonite ali v očitnem nasprotju z interesi delovne skupnosti se lahko skliče celoten delavski svet ali odbore zoper posamezne članke, ki so neposredni povzročitelji nepravilnih sklepov pa se uvede disciplinski postopek.

Kadar sprejme delavski svet ali odbor nepravilen sklep

po priporočilu oz. na podlagi strokovnega mnenja generalnega direktorja, strokovnega tajnika, direktorja sektorja ali strokovnjaka delovne organizacije, je odgovoren za nepravilnost predlagatelj. V takem primeru se prenese uvedba ustreznega postopka na predlagatelja oz. utemeljitelja sklepa.

V osnutku statuta je v točki f/ tega poglavja določen tudi kolegijski in poslovodski organ kot izvršilna organa delovne skupnosti. Po osnutku statuta je predvideno, da so člani tega organa generalni direktor in direktorji sektorjev, mandatna doba teh je 4 leta. Pristojnosti kolegijskega poslovodskega organa so zlasti naslednje:

1. vodi kratkoročno poslovno politiko delovne organizacije;
2. odobrava službena potovanja generalnemu direktorju;
3. odobrava službena potovanja v inozemstvo članom delovne skupnosti;
4. odloča o uporabi sredstev sklada skupne porabe do 5.000.- din;
5. imenuje in razrešuje vodstvene delavce in vodje štabnih služb;
6. odloča o nakupu in prodaji osnovnih sredstev, katerih nabavna vrednost je večja od 10.000.- din in manjša od 50.000.- din;
7. opravlja druge naloge, ki mu jih poveri delavski svet delovne organizacije.

Kot je znano, je tak organ dejansko že obstajal in opravljal pristojnosti, ki so zgoraj navedene. To je bil kolegij podjetja. Pravico vodenja, kot je navedeno v pristojnostih v novem osnutku, pa si je pravzaprav vzel sam in sicer s tem, da je s svojimi odločitvami razbremenjeval generalnega direktorja, ki pa ni bil v celoti odvisen od mnenja direktorjev sektorjev. Prejšnji kolegij je bil pravzaprav svetovalni organ generalnega direktorja in njegove odločitve za generalnega direktorja niso bile obvezne. Po novem pa generalni direktor in direktorji sektorjev uradno sprejmejo pristojnost in nalogo voditi poslovno politiko podjetja in opravljanje druge zadeve, ki spadajo v pristojnost kolegijskega organa. Za eventuelne napake, ki jih bo torej izvršilo vodstvo podjetja, ne bo več odgovoren samo generalni direktor, ampak vsi direktorji sektorjev skupno z njim.

V zvezi s tem pa je še nekaj zelo pomembnega. Med delavci je bila večkrat izražena želja, naj bi se o sklepih kolegija objavljali zapisniki oz. informiralo vse delavce podjetja. Dogodilo se je celo, da so delavci z zanimanjem ugotavljali, da je seja kolegija in ugibali, kaj se na sejah obravnava. Po novem je predvideno, naj bi se na sejah kolegijskega organa pisal zapisnik, tako kot velja za vse ostale organe upravljanja in naj bi se ta zapisnik s sklepi primerno objavljali.

V poglavju 6, ki določa pravice in dolžnosti ter način izvolitve in razrešitve generalnega direktorja, ni bistvenih sprememb. Sprememba je samo v mandatni dobi, ki je bila po prej veljavnem statutu določena na 6 let, po novem pa je predvidena le 4-letna mandatna doba. Pravice in dolžnosti generalnega direktorja obravnavata 94 in 95. člen osnutka, ki se glasita: Generalni direktor je dolžan:

1. da organizira poslovanje podjetja in daje neposredne naloge direktorjem in strokovnjakom podjetja;
2. da vzklajuje delo sektorjev in služb;
3. da skrbi, da so vsa potrebna dela v delovni organizaciji opravljena ob pravem času in pravilno;
4. da skrbi za uvajanje novih proizvodov v sodelovanju z domačimi in zunanjimi sodelavci;
5. da skrbi za zakonito uporabo pravnih predpisov;
6. da ukrepa proti pojavom razsipništva in malomarnosti;

7. da izdaja odločbe po sklepih delavskega sveta in odborov;
8. da ravna v skladu s sklepi delavskega sveta in odborov;
9. da poroča delavskemu svetu o svojem delu.

Generalni direktor ima sledeče pravice:

1. da v imenu in za račun podjetja sklepa dogovore in pogodbe in da v skladu z določili tega statuta razpolaga s finančnimi in materialnimi sredstvi delovne organizacije;
2. da zastopa delovno organizacijo pred pravnimi in fizičnimi osebami in daje pooblastila za zastopanje v posameznih primerih;
3. da odobrava nakup in prodajo osnovnih sredstev, katerih nabavna vrednost ne presega 10.000.- din;
4. da razpolaga s sredstvi za propagando in reprezentanco;
5. da odobrava tuzemska službena potovanja in določa njih dolžino ter prevozna sredstva (vključno seminarje in strokovne posvete);
6. da odreja delo nad polnim delovnim časom;
7. da odreja odstranitve z delovnega mesta in začasne premestitve;
8. da opravlja druge zadeve po pooblastilih delavskega sveta, tega statuta in ostalih predpisov.

Pri poglavju 7, ki določa sektorjem vodstvo in način imenovanja direktorjev, ni sprememb, razen tega, da je za direktorje predvidena samo ena vrsta strokovne izobrazbe in ne več vrst izobrazb, kot je bilo to v veljavi doslej. To ne velja za direktorja finančnega sektorja, kjer sta določeni še vedno 2 alternativni.

V osnutku statuta je določeno, da mora imeti kandidat, ki kandidira za delovno mesto direktorja sektorja vsaj 6-letne delovne izkušnje na vodstvenih delovnih mestih, za mesto finančnega direktorja, kjer se zahteva nižja stopnja šolske izobrazbe od ostalih pa 8 oz. 12-letne delovne izkušnje. Kot se spominjate, pa smo na zadnjih zbiorih delovnih ljudi sprejeli pristop k samoupravnemu sporazumu o kadrovske politiki. Po tem samoupravnem sporazumu, ki ga bomo morali upoštevati, pa je določeno, da lahko kandidira za vodilno delovno mesto vsakdo, če ima poleg strokovne izobrazbe in ostalih zadev 5 let delovnih izkušenj. Zato bomo morali verjetno te določbe spremeniti.

V poglavju 9, ki govori o delovnih razmerjih, ni bistvenih novosti, ker so medsebojna delovna razmerja v statutu določena le načelno. Kot sem že prej omenil, obravnava te zadeve samoupravni sporazum o medsebojnih delovnih razmerjih v združenem delu. Nova določila naj bi bila le v členu 113, ki določa, da ima delavec pravico do izrednega plačanega dopusta do 7 dni v posameznem koledarskem letu za izvršitev določenih opravil ali ob smrti oz. rojstvu ter poroki in do 14 dni ob polaganju strokovnega izpita. Sedaj ni mogoče dobiti izrednega plačanega dopusta za te primere, ampak samo za smrt v družini.

Nadaljnja poglavja do člena 155. osnutka statuta niso drugačna od doslej veljavnega statuta in jih zato v tem sestavku ne bomo obravnavali. Novo je spet poglavje 16, ki govori o sprejemu statuta in ostalih internih predpisih. Te določbe so od člena 156. do člena 160. Vendar pa je bilo o tem govora že v začetku tega sestavka in zato nima pomena obravnavati načina sprejemanja statuta in njegovih sprememb tudi na tem mestu.



Pismene pripombe na osnutek statuta sprejema komisija, ki jo je imenoval delavski svet v sestavi: Janez Svoljšak, Miloš Gabrijel in Mirko Korinšek.

V našem vsakdanjem življenju uporabljamo vse več tujk, za katere včasih pravzaprav sploh ne vemo njihovega pravega pomena. Zato smo se odločili, da tudi v našem glasilu v vsaki številki objavimo majhen slovarček tujk, ki bo vsem verjetno zelo dobrodošel.

ANUITETA - vsakoletni obrok, ki vsebuje obresti in delno odplačilo dolga

AŽIO - presežek tečaja nad imensko vrednostjo, izražen praviloma v %

BILANCA - prikaz premoženjskega stanja na določen dan, ki prikazuje na levi strani vse, kar podjetje premore (premoženje, aktiva ali sredstva), na desni pa tisto, kar dolguje in presežek aktiv (vire sredstev). Podjetja sestavljajo bilanco vsaj enkrat na leto, in sicer konec poslovnega leta.

BORZA - redno se ponavljajoči, s trdnimi pravili organiziran trg efektov, deviz in nadomestljivega blaga

CASH (keš) - gotovina, v gotovini

ČEK - vrednostni papir z zakonom predpisane oblike, ki vsebuje nalog banki, da izplača upravičencu ali imetniku določen znesek

DENAR - obče priznано plačilno sredstvo v splošni rabi in hkrati merilo vrednosti, ne glede na obliko

DEPOZITI - kratkoročne in srednjeročne vloge komitentov v banki

DEVALVACIJA - znižanje razmerja vrednosti denarja do zlata ali do tujih denarnih sredstev, ki ga odredi pristojno oblastvo

DEVIZE - tuja plačilna sredstva ne glede na njihovo obliko

DISAŽIO - razlika med tečajem in imensko vrednostjo, če je tečaj nižji, praviloma je izražena v odstotkih od imenske vrednosti

EMISIJA - dajanje denarja v obtok, ki je zaupano osrednji banki

HIPOTEKA - v zemljiški knjigi vpisana nepremičnin na posojilo

INFLACIJA - povečevanje obtoka denarja, ki ob nespremenjeni količini razpoložljivega blaga povzroča zviševanje cen in plač

INVESTICIJE - dolgoročno vlaganje denarja v zgradbe, stroje ipd.

KLIRING - poračunanje medsebojnih terjatev in obveznosti velikega števila upnikov in dolžnikov ter plačilo tistega, kar naposled preostane

KOVANEC - denar, kovan iz žlahtne ali druge odporne kovine, ki zadovoljuje potrebe plačilnega prometa tam, kjer bankovci niso primerani, npr. kot drobiž

LICENCA - dovoljenje za uporabo patenta ali postopka, praviloma proti odškodnini, imenovani licenčnina

LIKVIDNOST - vsakokratna sposobnost, poravnati zapadle obveznosti

MARKETING - združek ukrepov, ki merijo na ugotovitev najustreznejše prodajne poti pravega predmeta po optimalni ceni v najprimernejši obliki in priredbi do porabnika ali uporabnika

MARŽA - razlika med nakupno in prodajno ceno, ki mora zadostovati za stroške poslovanja, premijo za samozavarovanje proti tveganju in dobiček

MENICA - vrednostni papir z zakonom natanko predpisane oblike

MONOPOL - položaj, ki omogoča enemu samemu podjetju izključno prodajo določenega predmeta in torej popolno obvladanje trga

NELIKVIDNOST - nesposobnost poravnati zapadle obveznosti, torej insolvenca. Beseda "nelikvidnost" je zunaj naše države neznana, pri nas pa je v rabi zato, da olepša, opravičuje ali prikrije insolvenco, ki terja ozdravitev insolventnega dolžnika. Poznamo tri načine ozdravitve: prisilno poravnavo z večinskim sklepom upnikov, sanacijo, tj. ozdravitev z boljšo organizacijo in kot skrajni ukrep, stečaj (konkurz), tj. gospodarska smrt podjetja.

ODPIS - znižanje vrednosti, izkazane v knjigovodstvu, ker je v resnici padla, v breme poslovnega uspeha

PARITETA - enakost dveh predmetov, npr. enaka vrednost tečajev

PASIVA - obveznosti podjetja

RAČUN - faktura za dobavljeno blago

SKONTO - popust, izražen v odstotkih fakturnega zneska, ki ga sme kupec odtegniti, če plača fakturo takoj po izdaji ali vsaj v roku nekaj dni

TEČAJ - cena za vsako blago na borzi in bančnem prometu

UZANCA - ustaljen trgovski običaj, pri nas: poslovno pravo, ki nadomešča poprejšnji trgovinski zakonik

VALORIZACIJA - ponovna določitev, zvišanje, bilančne vrednosti (zlasti osnovnih sredstev in čistega premoženja) v skladu z znižanjem kupne moči dinarja

VALUTA - zakonito plačilno sredstvo (po naše veljava), oziroma dan, ko se začne obrestovanje

VINKULIRATI - omejiti pravico razpolaganja

VREDNOSTNI PAPIR - listina, na katero je vezana pravica tako, da je brez nje ni mogoče uveljaviti niti prenesti na tretjo osebo

ZLATO - žlahtna kovina, ki je najnespornejša mednarodna vrednost in že od nekdaj merilo vrednosti



TOVARNA
BARV IN LAKOV
COLOR
MEDVODE

PLASTISOLI in ORGANOSOLI

Pred tremi desetletji se je na tržišču barv in lakov pojavilo novo ime: PLASTISOL. Pričelo se je novo obdobje v poglavju vinilnih smol in njihove uporabe v široki potrošnji. Vinil kloridne smole dispergirane v organskih mehčalnih z enostavno uporabo, brez visokotlačnih naprav, so zavzele važno mesto v mnogih panogah industrije od proizvodnje zaščitnih rokavic, umetnega usnja, oblog za pod, pohištva itd.

Tudi pri nas se že dalj časa kaže potreba po izdelavi kvalitetnih plastisolov, predvsem za avtomobilsko industrijo. Ker se bomo verjetno tudi v naši tovarni v bližnji prihodnosti srečali s problemom izdelave plastisolov, objavljamo kratko informacijo o namenu in tehnologiji plastisolov.

UVOD

Pod besedo disperzija razumemo dvofazni sistem, v katerem je trdna snov (disperzna faza) enakomerno porazdeljena v tekočini (disperzijsko sredstvo), z razliko od emulzije, kjer so tekoči delci enakomerno porazdeljeni v tekočini. Glede na velikost delcev razlikujemo naslednje disperzije:

pod 10^{-4} cm prave raztopine
nad 10^{-4} cm koloidne raztopine

V primeru vinilnih kopolimerov in polimerov je tekoča faza lahko voda, tekoča mehčala, mešanica mehčal in topil ali smolna raztopina. Če so v disperzijah še pigmenti in polnila, potem sta pač v disperzijskem sredstvu dve različni disperzni fazi.

Disperzijske sisteme vinilnih polimerov imenujemo:

1. disperzije smolni delci v vodi
2. plastisoli smolni delci v mehčalnih
3. organosoli smolni delci v mehčalnih in topilih ali smolnih raztopinah

Disperzije lahko nanašamo z valjčki, z brizganjem ali s potapljanjem. Lahko jih vlivamo ali ekstrudiramo. Z njimi lahko naredimo elastične ognjeodporene pene s trajno odprtimi oz. zaprtimi celicami. Plastisoli in organosoli se rabijo za premaze za papir, tkanine, folije, obloge za pod, za pohištvo, za sušilne naprave, za žičnate materiale itd. Vinil kloridna disperzija se lah-

ko uporablja v formulacijah za tračne premaze in lite filme bodisi pri proizvodnji rokavic in galoš ali oblogah za jeklene pločevine in pohištvo.

LASTNOSTI

Visokomolekularni vinil-kloridni polimeri so predvsem namenjeni za hitro dispergiranje v mehčalnih. To se kaže v filmih, ki imajo izjemno bistrost, lahko razlivajo v toplem, so odporni na vodo in imajo dobre izolacijske lastnosti. Lahko naredimo brezbarvne transparentne filme brez okusa in duha. Vinil-kloridni polimer sam ne pospešuje gorenja. Da povečamo ognjeodpornost, ga kombiniramo še z negorljivimi mehčali. Zaradi svoje nenavadno visoke molekularne teže daje vinil-kloridni polimer žilave, močne in na abrazijo odporne filme. Pravilno pigmentirani premazi imajo dobro barvno obstojnost. Brezbarvni filmi pa niso primerni za dolgo zunanjo izpostavo. Najbolj stabilizirani med njimi so realno razviti tako daleč, da bi zdržali več kot 1000 ur izpostave na Floridi. Ker so vinil-kloridne smole termoplastične, premazi niso primerni za kontinuirno uporabo preko 60 - 100°C. Pri teh temperaturah pride do toplotnega razkroja, zato so potrebni toplotni stabilizatorji, ki preprečujejo razbarvanje filma.

Vinil-kloridni polimeri se odlikujejo po izjemni odpornosti proti organskim kislinam, alkalijam, oksidacijskim sredstvom in raztopinam soli pri temperaturah do 95°C. Olja, maščobe, alifatski ogljikovodiki, glikoli ne raztapljajo polivinil klorida.

PRIPRAVA PLASTISOLOV

Vinil kloridna smola se hitro dispergira v pripravah, podobnih gnetilcem za testo. Vinil kloridna disperzijska smola zahteva le 40 - 60 delov zmehčala na 100 delov smole, da se oblikuje gladek, homogen prosto tekoč plastisol. Optimalno disperzijo dobimo pri 35 - 45 delih mehčala na 100 delov smole. Da povzročimo večje rezanje med mešanjem, dodajamo ostala mehčala ob zaključku operacije. Za uporabe, ki zahtevajo izjemno bistrost ali gladkost, navadno izboljšujejo plastisole tako, da jih spustijo preko trovaljčnika. Delati je treba pri temperaturah do 35°C, da obdržimo minimalno viskoznost. Pigmente in polnila dodajamo suhi smoli in jih dispergiramo istočasno. Za optimalno uporabo dragih pigmentov, oz. pigmentov, ki se težko dispergirajo, pred dispergiranjem napravimo

mešanico v mešalnih posodah, ki jo nato med mešanjem dodajamo plastisolu.

ODZRAČEVANJE

Kot pri drugih relativno viskoznih tekočinah ujeti zrak zelo počasi izhaja iz plastisola. Za mnoge namene odzračevanje ni potrebno, toda odstranitev mehurčkov je zaželjena pri uporabah, kjer debelina filma prekorači 250 mikronov. Na količino vključenega zraka vpliva izbira in množina mehčal, tehnika mešanja in često prisotnost majhnih količin površinsko aktivnih sredstev. Tekoči plastisoli se bodo spontano odzračevali že med skladiščenjem. Polivanje plastisolov v tenak film na široko nagnjeno ploskev pospešuje odstranitev mehurčkov. Najbolj učinkovita metoda za odzračevanje je izpostava plastisola vakuumu.

SKLADIŠČENJE

Vinilni plastisoli pod običajnimi pogoji ne zahtevajo posebnih posod. Kadar jih formuliramo za prekomorsko ali daljše skladiščenje, uporabljamo fenolno smolne kontejnerje, ki onemogočajo onesnaženje plastisola zaradi železa in s tem lokalno koagulacijo. Plastisolov ne smemo skladiščiti v vlažnih prostorih, na sončni svetlobi ali tam, kjer bi temperatura presegla 35°C. Visoke temperature povzročijo zvišanje viskoznosti, zlasti takrat, ko je uporabljeno mehčalo močno topilo za smolo.

TEKOČINSKE LASTNOSTI

Tekočinske lastnosti plastisolov so odvisne od njihove formulacije in priprav. Ker so važen faktor pri uporabi plastisolov, zahteva študij formuliranja teh materialov osnovno znanje tekočinskih lastnosti tekočin.

Preproste tekočine kot je voda (tako imenovane Newtonove tekočine) kažejo, da je hitrost tekočine skozi odprtino proporcionalna pritisku. Viskoznost Newtonove tekočine ni odvisna od mešanja. Večina tekočin ne kaže tako preprostih lastnosti. Viskoznost tiksotropnega materiala je odvisna od intenzivnosti mešanja, ki ga je tekočina imela tik pred merjenjem. Nekateri materiali imajo plastične tekočinske lastnosti. Pravzaprav se material obnaša kot trdna snov in kaže malo ali nič tendence k stekanju, šele če presežemo kritični

pritisk, bo tekkel kot preprosta tekočina. Množina pritiska, ki je potrebna, da material steče, je znana kot točka P (Yield Point).

Tretji tip osnovne tekočine je znan kot psevdoplastičen. Pri njem viskoznost pada z naraščanjem hitrosti toka. Nekateri materiali kažejo še nadaljni odklon od Newtonove tekočine. Kažejo širjenje in hiter porast viskoznosti, kadar pridejo majhni dodatni pritiski. Širjenje je še najbolj opazno v plastisoli, ki imajo visoko vrednost smole ali pigmentov. Ko so taki sistemi izpostavljeni visokim strižnim pritiskom, težijo tesno stisnjeni delci eden k drugemu, tako da se poveča odpor do tečenja.

Plastisoli izkazujejo več tipov tekočin, zato običajno opazujemo oboje: tiksotropijo in raztezanje.

MEHČALA

V formulacijah za plastisole sta dve osnovni zahtevi najvažnejši. Lastnosti, ki jih zahteva produkt v svoji končni uporabi, določata količino in tip uporabljenih komponent. Plastisol mora imeti dobre površinske lastnosti. Staranje se v glavnem kontrolira z izbiro mehčal in smole same. Viskoznost plastisola je odvisna od viskoznosti mehčala. Mehčalo je enako pomembno v končnih lastnostih filma, in za praktično uporabo je potrebno doseči kompromis med optimalnimi lastnostmi. Zmes različnih mehčal se često uporablja zato, da dobimo specifične končne lastnosti in značaj premaža, ki se ne more dobiti z enim mehčalom.

PIGMENTI

Na splošno se uporabljajo isti pigmenti kot v ostalih vinil kloridnih produktih, vendar so določene spremembe pri izbiri. Pigmentov z visokim oljnim številom naj bo čim manj, ker se poslabša razlivanje plastisola. Železu in cinku se moramo izogniti, ker pospešujeta toplotno razgradnjo in razbarvanje PVC. Čisti precipitirani železovi oksidi pa se lahko uporabljajo v sestavi z bazičnimi stabilizatorji, s tem da popolnoma absorbirajo prosto HCl, ki nastaja pri razgradnji. V formulacijah za zunanjo izpostavo se priporočajo pigmenti, ki so nepropustni na UV žarke, ki povzročajo razgradnjo in razbarvanje PVC. Količina pigmentov se manjša s pokrivno močjo.



POLNILA

Polnila se na široko uporabljajo v plastisolih, da dajo napihnjeno sestavo in s tem znižajo osnovno ceno. Kjer se zahteva lep izgled in dobra viskoznost, ne smejo preseči 20 - 30% smole. Polnila z velikostjo delcev 10 - 50 mikronov imajo nizke absorpcijske lastnosti in zato manjši efekt na viskoznost. Polnila, kot so kreda in drugi imajo tudi povprečno toplotno stabilizacijo. Če želimo večjo vsebnost polnil, lahko izboljšamo tečenje plastisola z majhnimi dodatki hlapnih organskih tekočin. Kjer se zahteva boljši površinski izgled, rabimo finejša polnila. Manjši delci kažejo visoko absorpcijo mehčal, ki pa v velikih količinah dajejo plastisolu slabo jedro in jih spremenijo v PLASTIGELE (žele).

TOPLOTNA IN BARVNA STABILIZACIJA

Za toplotno in barvno stabilizacijo se uporabljajo naslednji tipi stabilizatorjev:

1. alkalijske kovinske soli (Na, K ...)
2. zemljoalkalijske kovinske soli (Ca, Sr, Ba)
3. težke kovinske soli (Pb, Cd, Sn ...)
4. organske derivate (epoksi, amini ...)

Med najboljše toplotne stabilizatorje spadajo kositrovi mercaptidi. Organski derivati se navadno ne uporabljajo sami, temveč le kot dodatki kovinskim solem za izboljšanje njihovih lastnosti, kot toplotni stabilizatorji pa se ne obnesejo dobro, zlasti ne pri svetlobni stabilizaciji.

VIRI

1. UNION CARBIDE TECH. BULETIN No 41
2. W.A.R. METALL-LACKE 1965
3. R.R. MYERS, J.S. LONG-FILM FORMING COMPOSITIONS PART II. 1972 NEW YORK

Medvode, dne 8.10.1973

Mihael FOCK

DELOVNI GASILCI

V dneh od 24. do 30. septembra je bil Teden požarne varnosti. Kot vsako leto, so tudi letos naši gasilci pripravili praktičen prikaz gašenja za vse člane našega kolektiva ter za učence osnovne šole "Franc Bukovec" Preska. Udeležili so se tudi mokre vaje v tovarni "Sora" in skladišču "Lesnine". V sami tovarni pa so pregledali vse prostore in pripravljenost za obrambo pred morebitnim ognjem. Žal je njihova prizadevanja motil dež, ki je vztrajno padal cel teden.



Naše "jeklene konjičke" na parkirnem prostoru vztrajno pere dež.

Zdravko Mrak pravi, da vratarska služba ni lahka ...



AVTOMATIZACIJA OSVAJA TOVARNE

Iz statističnih podatkov je razvidno, da je v naših tovarnah zelo malo strojev na ročni pogon, vse bolj se uveljavlja avtomatizacija. Modernizacija proizvodnje je praktično na dnevnem redu številnih tovarn. Zanimiv je podatek, da imajo v elektroenergetiki skoraj avtomatizirani proizvodni proces (95,2%), v papirni industriji 87,4%, kemijski industriji 79,6% in v tobačni industriji 76,4%. Te veje industrije tudi najbolj izkoriščajo nove dosežke v avtomatizaciji in modernizaciji proizvodnje. Vrednost najmodernejših strojev v skupni vrednosti opreme je bil konec leta največji v Kosovu in Metohiji, kar 80,2%, dočim je bil v Sloveniji najmanjši, le 56,9%.

Samo 28,1% opreme je bilo v naših tovarnah izdelano pred letom 1962. Skoraj polovico opreme je bilo izdelane v zadnjih petih letih, pri tem zaostaja kemijska industrija z le 38,1%.

Iz gornjih podatkov vidimo, da se naše gospodarstvo zelo hitro modernizira, z uvajanjem novih avtomatskih strojev pa tudi zelo povečuje proizvodnjo. Kako pa je z modernizacijo v našem podjetju? Odgovor bomo skušali podati v naslednji številki!

OGROŽENE POKOJNINE ?

Skupnost pokojninskega in invalidskega zavarovanja v Sloveniji je za letošnje leto programirala sredstva, ki naj bi ji omogočila izpolnjevanje z zakoni naloženih dolžnosti. Svojih programov pa ni mogla uresničiti. Že v letu 1971 je na zahteve tedanjega izvršnega sveta republiške skupščine pristala na nestvarno znižanje prispevne stopnje, ki naj bi trajalo le eno leto. Od tedaj naprej je poslovala z izgubo, vendar je razliko krila še iz svojih rezerv, toda ne dolgo. Leta 1970 so bile 20,3% letne porabe, leta 1971 17,7%, leta 1972 14,4% in letos na začetku leta 8,1%. Konec letošnjega leta rezerv ne bo več, poslovanje pa potemtakem nezakonito!

Za normalno poslovanje brez tujih kreditov potrebuje sklad pokojninskega in invalidskega zavarovanja rezervo v višini približno 15% letne porabe, ker se mora kreditirati do 40 dni in pokrivati sezonska nihanja pri izplačilih. Taka rezerva je potrebna za stalna obratna sredstva in za tekočo valorizacijo pokojnin do meja, ki jih predpisuje pokojninska zakonodaja.

Dohodki skupnosti pokojninskega in invalidskega zavarovanja se v naši republici zbirajo po 12,7% stopnji iz bruto osebnih dohodkov. Ta izvirni priliv dosega le 9% letošnjih izdatkov, zato je razumljivo, da so za poslovanje v letošnjem letu potrebni čedalje večji krediti. Že meseca junija si je morala skupnost izposoditi že 200 milijonov dinarjev ali dobri dve tretjini svoje mesečne izplačilne mase, tako da je julija prvič v zgodovini poslovala ves mesec s tujimi sredstvi in da ne bo prišla na pozitivni saldo poslovanja. To pa pomeni, da bo za izplačevanje pokojnin prvič potrebno angažirati denarna sredstva republike, saj banka ne sme in ne more več dajati takih kreditov.

In kakšna naj bi bila rešitev? V povečanju izvirnih dohodkov do mere, ki bi omogočala poslovanje skupnosti pokojninskega in invalidskega zavarovanja brez izgub, dokler si ne obnovi rezerve na ravni 15% letne porabe. Za take izvirne dohodke bi bila potrebna 13,84% stopnja od bruto osebnih dohodkov. Torej povečanje prispevne stopnje za 1,14%, saj drugega vira ne moremo pričakovati! Povsem verjetno je, da bo morala skupnost pokojninskega in invalidskega zavarovanja tako stopnjo v zadnjih mesecih letošnjega leta tudi uveljaviti.

Povsem jasno je, da je to povečanje obremenitve gospodarstva. Toda do sedaj je Ljubljanska banka dajala skupnosti visoka posojila, da je sploh lahko izplačevala pokojnine, s tem pa je posredno odvzemala sredstva gospodarstvu, oziroma ga je obremenjevala. Gre pravzaprav le za to, ali je obremenitev neposredna in s čistimi računi ali pa posredna in z zameglenimi računi!

S tem sestavkom smo želeli opozoriti člane delovnega kolektiva o težavah skupnosti pokojninskega in invalid-

skega zavarovanja. Ne nazadnje gre za priznavanje pravice našim starejšim članom kolektiva, saj velja načelo "kakršne pravice boš sedaj priznal, take boš na starost tudi užival". Žal so nas seznanili samo z denarnimi težavami, zelo malo pa vemo o njihovem delu. Verjetno so tudi pri njih še skrite rezerve. V kolikor bomo izvedeli kaj več, vas bomo o tem v eni naslednjih številkih izčrpno informirali.



O DENARJU

Nastanek denarja lahko iščemo šele v času, ko so posamezniki, družine ali gospodarske celice nehale proizvajati samo tisto, kolikor in kar so same potrebovale in začele proizvajati za trg.

Domače zaprto gospodarstvo se je tako spremenilo v blagovno. Prvotna menjava je bila verjetno med plemeni, ki so proizvajala različne produkte in presežke med seboj zamenjala. Vendar je v naravnem gospodarstvu bila menjava blago za blago kmalu otežkočena, saj se je kmalu porajala potreba, da se iz množice izloči eno blago, ki postane splošno sredstvo menjave.

V začetku je bilo splošno sredstvo menjave različno blago, npr. živina, kmalu pa so to funkcijo prevzele kovine, predvsem žlahtne - zlato in srebro. V naslednji fazi razvoja dobi denar že določeno obliko in velikost. V drugi polovici 8. stoletja je bila v Evropi že uvedena srebrna valuta, ki so jo sprejele vse države, največkrat pod drugimi imeni. V 13. stoletju so imeli že solidnejši denar kot posledico križarskih vojsk in ko je oživela sredozemska trgovina. To je bil groš, vodstvo prehoda k denarnemu gospodarstvu pa je prevzela Italija. Začeli so kovati zlatnike, ki pa kmalu niso več zadoščali za potrebe gospodarstva z naglim razvojem industrije, saj so potrebe preraščale razpoložljiv denar. Zaradi večje varnosti so ljudje pričeli shranjevati kovance, oziroma zlato pri zlatarjih, ki so za prinese vrednosti izstavljali potrdila, to pa so predniki bankovcev. Papirnat denar se je pravzaprav uveljavil šele po drugi svetovni vojni. Ko so ga začeli uporabljati za splošno plačevanje, so ugotovili, da je tudi ta neroden za plačevanje, predvsem kadar gre za plačevanje med podjetji.

Zato so podjetja pričela nalagati svoje bankovce v banke. Vlagatelj je svoj dolg poplačal tako, da je svoji banki naročil, naj dolžni znesek prepiše z njegovega računa v korist upnikovega, če je seveda ta imel svoj račun pri isti banki, če pa ga je imel pri drugi, je bilo potrebnih več operacij. Sčasoma se je oblika pisma poenotila in smo dobili ček, ki predstavlja pismeni nalog banki, da imetniku ali upravičencu izplača določen znesek, ki je napisan na čeku. Tudi banke so se pričele ukvarjati s kreditiranjem. Najprej so dajale kredite v bankovcih, kasneje v knjižnem denarju. Zaradi velikih zaslužkov se je v kreditiranje vmešala država, ki je bankam predpisala likvidnostno rezervo: količino bankovcev, ki jo morajo imeti v rezervi glede na izdani knjižni denar. Pri nas je ta stopnja obvezne rezerve 33% in je obvezna za vse banke.

OKTOBER-MESEC VARČEVANJA

Varčujemo pravzaprav vse življenje, le da so nekateri meseci za varčevanje bolj primerni od drugih. Varčevanje je seveda uspešnejše, če bomo vedeli, za kaj varčujemo. Različni nameni, želje in potrebe so vzrok, da ni zatega pravila za varčevanje, po katerem bi se lahko ravnali vsi.

Ali ste pomislili, da je denar težko pridobljen in zato želite dobiti kar največ zanj ob porabi, da je neumno hiteti z nakupom, saj se pametni ljudje najprej razgledajo po trgovinah ter primerjajo cene in kakovost, da

ni vse zlato, kar se sveti, da le ob zadostnih prihrankih lahko kupite zares nekaj vrednega.

Zastavili ste si smoter, ki ga želite kar najlažje doseči in tudi ovrednotiti. Za to je potreben program smotrnega razpolaganja s prihranki. Določiti morate svoje redne mesečne izdatke in ugotoviti, koliko pravzaprav lahko privarčujete na mesec. Tako tudi lahko sami izračunate, v kolikem času boste dosegli svoj smoter. Tako bo mesečni proračun postal pravo veselje, saj boste zapisovali dohodke in izdatke in lahko spremljali vrednost nakupov, oziroma primerjali cene. Že s tem boste "primorani" kupovati ceneje.

Priznati je treba, da je uvedba izplačevanja osebnih dohodkov na hranilno knjižico prinesla določene prednosti. Ljubljanska banka ima na območju Slovenije že 120 poslovnih enot in sporazume z vsemi bankami in poštami, tako da praktično ni ovir za dvig prihrankov. Zagotovljena je varnost prihrankov, saj zanje jamči republika. Vsi varčevalci z nad 1.000.- dinarjev vloge so tudi nezgodno zavarovani pri Zavarovalnici "Sava".

Ob 31. oktobru, svetovnem dnevu varčevanja, želi Ljubljanska banka, da bi oktober postal tudi vaš mesec varčevanja.

POSLOVANJE V AVGUSTU

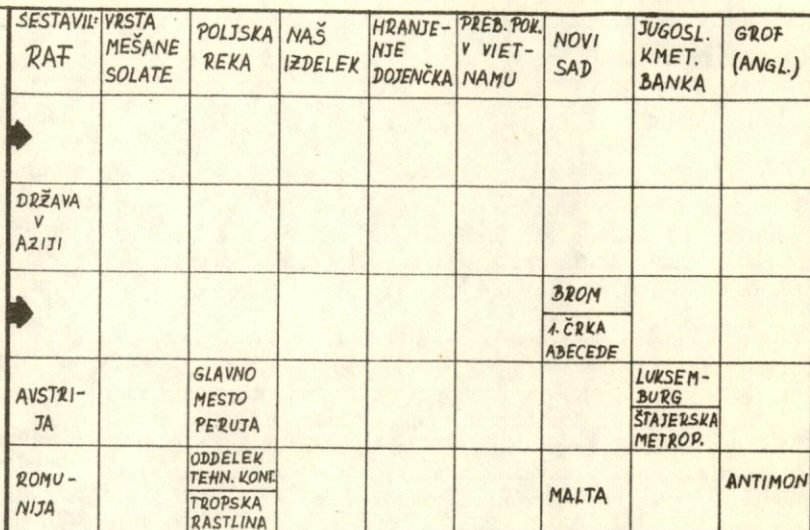
Na 25. redni seji delavskega sveta so člani razpravljali o finančnem in analitsko-planskem poročilu za avgust 1973. Uvodoma je poročal finančni direktor Aleksander Vavpotič, ki je dejal, da smo v avgustu planirali 17,522.780.- dinarjev realizacije, dosegli pa 16,614.827.- din ali 94,8%. Pokritje pa smo presegli, od planiranih 5,156.380.- din smo dosegli 5,514.018.- din, oziroma 111,04%.

Z odštetjem direktnih stroškov od realizacije, smo dosegli 3,273.412.- din dobička, oziroma v osmih mesecih letos 5,787.765,59 dinarjev. Z odbitjem posojila za nerazvite kraje Kosova in Metohije v znesku 2,199.378,40 dinarjev nam ostane 3,588.387,19 dinarjev dobička.

Na uro smo planirali 174,57 dinarjev celotnega dohodka, dosegli pa 191,94 dinarjev, kar znese 10% povečanje. Dobitka pa smo planirali na uro za 12,89 dinarja, dosegli pa samo 10,54 dinarja, oziroma 82%. V realiziranih izdelkih smo ure dosegli 100%.

Finančni direktor je tudi seznanil člane delavskega sveta s podatki za I. polletje 1973 naših konkurenčnih podjetij Helios Domžale in Duga Beograd, ki so v primerjavi z našimi naslednji:

	v 000 din		
	Color	Helios	Duga
Realizacija	104.267	122.302	105.769
Dobitček	4.413	8.230	12.273
Realizacija na zaposlenega	202,1	212	172,6
OD brutto na zaposlenega	19,7	19,8	23,2
Dobitček in amortizacija	20,5	22	20
OD netto na zaposlenega	2.265,4	2.267,84	2.159,54



NAGRADNA KRIŽANKA

10

KRONIKA

NA NOVO SO SE ZAPOSILILI:

Ida Šepetavec - za določen čas v komerc. sektorju
Karol Erce - za določen čas v skladišču materiala -
- prevzem
Milena Kisovec - za nedoločen čas v finančnem sek-
torju

OD VOJAKOV STA SE VRNILA:

Marko Beber, dipl. ing.
Milan Jamnik

SLUŽBO SO PREKINILI:

Stanislav Setnikar iz vzdrževalnih oddelkov
Vanja Žontar iz oddelka mešalnice
Sena Zejnić iz oddelka mešalnice
Ida Stanonik iz komercialnega sektorja
Jožef Novak iz skladišča materiala - odprema
Marijan Koželj iz skladišča materiala - prevzem
Franc Erman iz kadr. spl. sektorja

ČESTITKE:

Ladislavu Dremoti iz skladišča materiala - prevzem
se je rodil sin - čestitamo!

Vidi Žerovnik iz kadr. spl. sektorja in Ivanu Žerovnik
iz vzdr. oddelkov se je rodil sin - čestitamo!

Zofki Lešnjak iz skladišča materiala - odprema in Jo-
žetu Lešnjak iz vzdrž. oddelkov se je rodil sin -
- čestitamo!

Darinki Kalan iz skladišča gotovih izdelkov se je rodil
sin - čestitamo!

NOVI ŽUPAN MESTA LJUBLJANE

Ker je predsednik skupščine mesta Ljubljana Miha Ko-
šak, dipl. ing., odšel na novo službeno dolžnost, so
odborniki mestne skupščine dne 20. septembra 1973 so-
glasno potrdili predlog kadrovske komisije in za nove-
ga predsednika skupščine mesta Ljubljana izvolili To-
neta Koviča, dipl. ing., ki je prej opravljal dolžnost
predsednika občinske konference SZDL Ljubljana-Šiška.

PRISTOP K ZDRUŽENJU KEMIČNE INDUSTRIJE

Delavski svet je na 25. seji sprejel sklep, da se pod-
piše samoupravni sporazum o ustanovitvi poslovne in-
teresne skupnosti združene kemične industrije Sloveni-
je. Za člana delavskega sveta združenja je bil izvoljen
Mario Koproj, dipl. ing.

VIŠJA POSOJILA

Na seji delavskega sveta z dne 27. septembra so bile
na predlog generalnega direktorja povišane višine po-
sojil dijakom in študentom za šolsko leto 1973/74. Ta-
ko bodo odslej dijaki srednjih šol v prvem in drugem
letniku prejeli 385.- dinarjev, v tretjem in četrtem
letniku pa 440.- dinarjev. Študentje višjih in visokih
šol pa v prvem in drugem letniku 550.- dinarjev, v
tretjem in četrtem letniku pa 660.- dinarjev.

VIŠJI HONORARJI

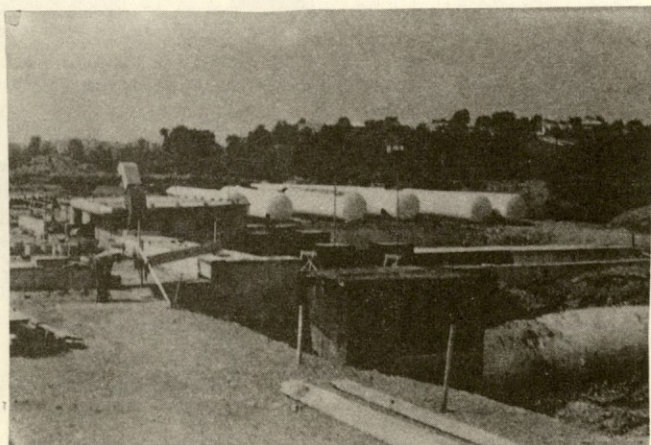
Delavski svet je na 26. seji z dne 23. oktobra sprejel
sklep o povišanju honorarjev dopisnikom Colorjevih in-
formacij. Odslej je honorar za tipkano stran (30 vrstic)
prispevka 40 din. Upajmo, da bo povečanje vspodbudi-
lo stare in nove dopisnike ter upravičeno pričakujemo
vaših prispevkov.

Uredništvo

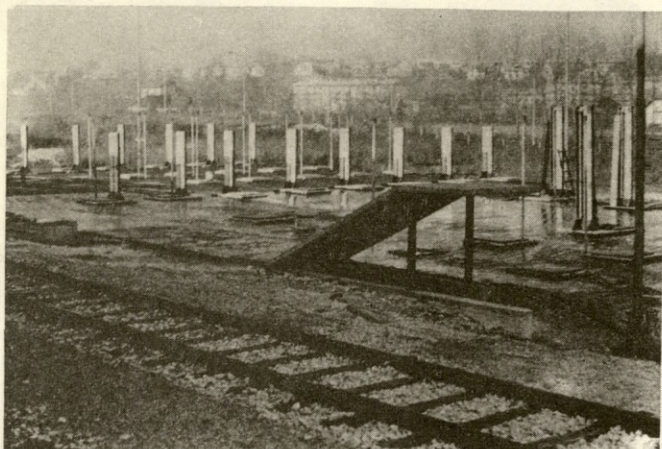
MORDA NISTE VEDELI ...

- da meji naša država na sedem sosednjih držav: Ita-
lijo, Avstrijo, Madžarsko, Romunijo, Bolgarijo,
Grčijo in Albanijo ...
- da ima naša država površino 255.804 km², naša re-
publika pa 20.251 km² ...
- da je naš največji otok Krk, ki meri 407,9 km² ...
- da je naša najdaljša reka Sava z 940 km ...
- da je naše največje jezero v Črni gori, in sicer
Skadarsko jezero, ki meri 391 km² ...
- da je pri popisu prebivalstva leta 1971 Jugoslavija
štela 20.504.516 prebivalcev, Slovenija pa 1.725.088
prebivalcev ...
- da je na svetu 3 milijarde 483 milijonov prebivalcev,
od tega v Evropi 637 milijonov.

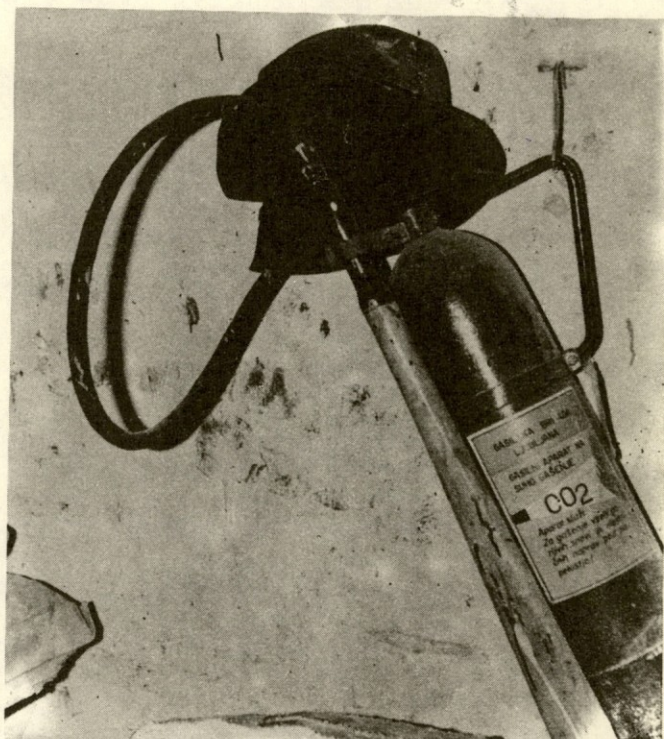
COLORJEVE INFORMACIJE števil. 10 (20.), leto II, ok-
tober 1973. Izdaja jih delovna skupnost Color Medvode,
vsak mesec v nakladi 650 izvodov. Glasilo ureja ured-
niški odbor: dipl. prav. Mirko Korinšek (odgovorni
urednik), Franci Rozman (glavni urednik), ing. arh.
Janina Ferjančič, ing. Rihard Pevec, Anica Keber in
Alojz Izlakar. Fotografije: Franci Rozman. Oprema:
Pavle Učakar. Tisk: Partizanska knjiga.



Črpališče v gradnji ...
... in tako izgleda danes ...



Člani osnovne organizacije Zveze komunistov na seji
Člani izvršnega odbora osnovne sindikalne organizacije
na eni zadnjih sej ...



Praktičen obešalnik za klobuke (v obratu Rakovnik)



Spominsko obeležje padlim borcem sameva ...
Skladiščnik Zdenko Tomšič pri opravljanju svojega dela ...

