

COLORJEVE INFORMACIJE

GLASILO DELOVNEGA KOLEKTIVA COLOR MEDVODE

LETO XIX.

SEPTEMBER 1990

|| 263360

Št. 9(210)



Na morju je pravo zatišje. Poslednji letošnji poletni žarki pregrevajo kosti nekaterim upokojemcem, v kadrovsko-splošnem sektorju pa proučujemo vtise letujočih, da bi v prihodnjem letu bilo še boljše.

Odkupili bomo podjetje

Ob koncu socialističnega obdobja, za katerega pravijo, da je bil tako in tako prehodno iz kapitalizma v kapitalizem, si številni teoretiki belijo glave, kaj v bodoče početi z družbeno lastnino. Tudi to je bila ena od zablod velikega ideologa, predvojnega učitelja izpod Šmarne gore. Sistem, v katerem smo vsi lastniki tovarn, dejansko pa nihče, po kriterijih kot razumejo lastnino v svetu, ni prinašal pravih rezultatov. Pogled v svet nam

kaže, da so danes najbolj učinkovita tista gospodarstva, ki temeljijo na privatni lastnini.

Zakon o družbenem kapitalu (Ur. list SFRJ, št. 46/90) je določil način, po katerem je mogoče privatizirati posamezno podjetje z izdajanjem takoimenovanih internih delnic. Podjetja lahko izdajajo te delnice le do 18. 8. 1991. leta. O samih delnicah bi bilo smotrno kaj več napisati v eni od prihodnjih števil, da-

nes pa mogoče samo to, da gre za lastniški vrednostni papir, ki daje pravico tako do upravljanja, na podlagi vloženega kapitala, kot do delitve dobička ob zaključku poslovnega leta. Upravljanja na podlagi dela ne bo več, iz tega naslova bodo le pravice zagarantirane s kolektivno pogodbo.

nadaljevanje na 8. strani



Še o utripu — tokrat v kolektivu

Če dopustimo nekaj hudomušnosti, bi namesto gornjega morda bolje ustrezal naslov "Vpliv Skupinskih meril na klimo v kolektivu", ali kaj podobnega, saj v nakazani problematiki nsatopa še vse kaj drugega, kot so plani in merila uspešnosti. Toda pojdemo lepo po vrsti.

V članku "Utrip široke potrošnje" sem zares po krivem obdolžil planiranje, da ne upošteva zaviralna vpliva mrtve sezone, čeprav bi se o preciznosti metodologije planiranja še dalo diskutirati. Zato se piscu I.A. zahvaljujem, da me je v svojem prispevku na to opozoril, kot tudi, da je s tabelami, številkami in procenti nazorno podal planske usmeritve poslovanja. Obenem se opravičujem, če sem s svojim pisanjem še koga prizadel, kajti do še zdaleč ni bil omj namen. Veliko napisanega ni zraslo na mojem zeljniku; je le posnetek nečesa, kar se sliši in vidi v kolektivu ali izven njega.

Pri pisanju navedenega članka me je zapeljalo tudi naključje, da januarski padec uspešnosti prod. referata široke potrošnje (94,4%) simptomatično sovпада z mrtvo sezono. Če je torej ta številka vendarle posledica slabše fizične ali finančne realizacije, bi bil pravilnejši izraz, da so bili plani prepotentno postavljeni.

Prav tako je res, da sporni vložek v članku "Utrip široke potrošnje" glede na osrednjo vsebino sploh ne sodi zraven. Pazljiv bralec bo "med vrsticami" tudi opazil, da sem se bolj kot ob planiranje, z Murphyjevo pomočjo spotaknil ob revolt ljudi, ki je nastal po aplikaciji Skupinskih meril uspešnosti. Zato sem dolžen pojasniti, kaj me je vzpodbudilo dregniti v ta osir, kot tudi češ, kaj me sploh skrbi usoda prodajnega referata široke potrošnje, ko pa sam vendar zastopam bolje ocenjevano razvojno grupo, točneje njen aplikativni del za gradbeništvo in široko potrošnjo?

Glede ocen svoje delovne skupine se res ne pritožujem, lahko dodam le, da sem navajen in da bom vedno delal največ, kolikor je pač možno narediti v odmerjenem delovnem času, pri tem seveda pazil, da bo delo tudi kar najbolj kvalitetno opravljeno, pa najsi bodo indeksi moje uspešnosti, kakorkoli jih določa obstoječi pravilnik, rdeče ali zelene barve.

Glede prodajnega referata široke potrošnje, je pač tako, da z njim neposredno sodelujem že vrsto let, čeprav od nove sistematizacije dalje s pozicije razvoj-

nega sektorja, ter poznam specifiko njihovega dela, ki človeku često ne dovoljuje iti niti na malo potrebo; odstod moje sočutje ob januarskem in aprilskem padcu njihove uspešnosti. Žal torej velja boleča prisposoba, da garači slabšo oceno doživljajo kot kazen brez razloga.

No, vzpone in padce uspešnosti doživljajo tudi ostali referati, oddelki ali sektorji, kakor kdo in kakor kateri mesec. Pri vzponih, če so zasluženi ali ne, so ljudje lepo tihi, pri padcih je pa šepetir. Na oglašnih deskah zelo pada v oči, da indeksi uspešnosti sektorjev nad rimsko številko 4 nikoli ne padajo pod 100%. Ali to pomeni, da pri delu grešijo le tisti od rimskih števil 1—4, oziroma se rezultati slabše poslovne sreče podjetja lomijo le na njihovih plečih?

Bistvo prizadetosti pri mnogih je tudi v tem, da je vloženi trud, primerjajoč ga s trudom oz. obremenitvijo sosednjih grup ali referatov, po njihovem prepričanju podcenjen, kar logično navaja k misli, da kljub izredni prizadevnosti ne moremo zaznavneje vplivati na uspešnejšo oceno, temveč na to vplivajo okoliščine izven lastnega prizadevanja. K sreči, posledice vsega tega niso prav drastične razlike v delitvi dohodka (v letnem povprečju se to nekako "zgliha"), pač pa je vsak osebek, ki kaj dá na spoštovanje lastnega truda, po psihološki plati upravičeno zrevoltiran.

Glede na vprašanje, zakaj me te zadeve sploh burijo, saj doslej nisem med slabo ocenjenimi, je preprosto tako: Razmišljam o stvarih, ki me neposredno ne tangirajo, so pa razlog za apatično in nezdravo delovno okolje, v katerem se tudi sam čedalje slabše počutim. Če o tem razmišljam javno, morebiti tvegam prisotnost na kakšni sivo-črni listi ali seznamu tehnoloških viškov, za razliko od tistih, ki si upajo o svojih travmah potožiti le v kuloarjih. Tam pa problemov ne bomo rešili, temveč se je treba o njih javno pogovoriti, pri čem naj vodilne strukture zagotovijo, da kritičnim pripombam ne bo sledila represija, temveč da res kaj storijo v prid izboljšanja "duhovne klime".

Ko smo že ostali pri padcih in vzponih nekaterih sektorjev — postavlja se vprašanje, kako pridemo do teh procentov. Za to bo najbrž premalo samo pogled v planske dokumente ali vprašanje prodajnemu referatu, pač pa mora za tem stati neka metodologija, imenovana "pravila igre". V proučevanje istih se zares nisem spuščal (ker mi še za reševanje



redne službene problematike često zmanjkuje časa), kot mi tudi ni bilo dano, da bi nanje lahko vplival že pri njihovem "samoupravnem", bolje rečeno enostranskem sprejetju.

Rad bi pa videl, da mi namesto nazorne razlage "samoupravno" sprejetih pravil igre nekdo pojasni, zakaj je bilo v mesecih po aplikaciji Skupinskih meril uspešnosti slišati toliko pridušanja, hude krvi, zavisti in brezplodnih razprav iz vseh kuloarjev in oddelkov? To je nazoren pokazatelj lepotnih napak nesrečnega pravilnika; kdor vsega tega ni registriral, je slep in gluhi, ali pa se spreneveda.

Če pravilno razumem namen Skupinskih meril, naj bi le-ta vzpodbujala storilnost, kreativnost in tekmovalni duh med oddelki, kot tudi zagotavljala pravičnejšo delitev dohodka. Žal v praksi srečujemo prav nasprotno reakcijo, kot so neodobravanje, jeza in odpor, ki sčasoma prehajajo v malodušje, klavrno storilnost, apatijo in ostale posledice duhovne bede. Kolektiv si menda že zasluži srečnejšo roko pri izbiri pravil igre, ki bi splošnemu počutju bolje koristila?

Da sem orisal del naših travm in počutja v kolektivu, naj nihče ne razume kot slikanje "črnega vruga na zid". Dejansko obstaja veliko podjetij, kjer je že materialna situacija veliko slabša, da pri tem počutja niti ne omenjamo. Mogoče lahko rečemo, da bodimo zadovoljni s tem, kar pač imamo, toda pri tem ne smemo več dopustiti drsenja navzdol. Ljudje nismo avtomati, grafikoni in številke, čeprav bi nekaterim to kar ustrezalo. Zato se je z ljudmi treba predvsem pogovoriti, upoštevati predloge in pripombe, ne pa jih ignorirati in za vsako ceno zavračati.

V tem oziru je bil storjen večji hvalevreden korak, ko je Splošni sektor v decembrski številki C.I. sprožil anonimno anketo o varčevalnih predlogih ter o "stvarih, ki vplivajo na poslovanje pod-

nadaljevanje na 3. strani

Popravek

V zadnji številki Colorjevih informacij je pri tekstu "Upokojili so se" nastala napaka:

— namesto DANICA VIDEMŠEK je pravilno RAKOVEC JOSIPA, čistilka v predstavništvu Reka.

Danici Videmšek se za neljubo napako opravičujemo, hkrati pa dodajamo:

DANICA VIDEMŠEK je prišla v Color leta 1963 na pomožna dela v laboratorij. Pred vstopom v podjetje je imela že 3 leta delovne dobe. V času svojega službovanja je opravila interno kvalifikacijo in ostala zvesta delavka v razvoju oz. kontroli vse do upokojitve. ZAPLOTNIK MARIJA je prišla v Color leta 1960; pred tem je imela že več kot 5 let delovne dobe. Leta 1974 je opravila interno kvalifikacijo (KV barvar) in prevzela dela laboranta; po reorganizaciji obrata II. je delala v mali proizvodnji in kot nianser odšla v pokoj.



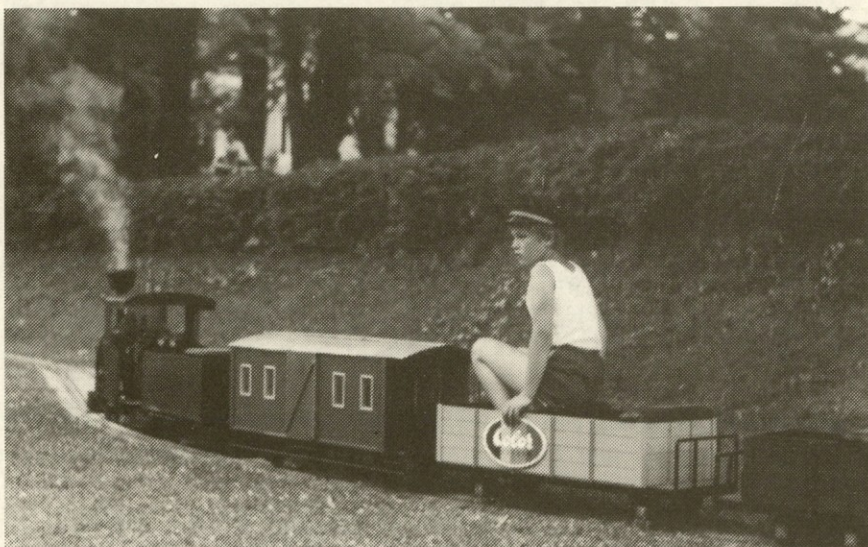
nadaljevanje z 2. strani

jetja in počutje delavcev". Zdaj bi bilo zanimivo slišati ta mnenja, predvsem na drugi del ankete, v nobenem primeru pa jih arhivirati kot nek statistični ali nezaželjeni podatek. Pri tem vsekakor upam, da nas apatija še ni prignala tako daleč, da anketa kljub anonimnosti ni imela omembe vrednega odziva.

Post scriptum vodjem oddelkov in sektorjev:

Kaj ni bolj prijetno voditi skupino delovnih ljudi, ki so ob zdravi "klimi" kolektiva veseli, delu predani, prodorni, samoiniciativni in kreativni; kakor pa vase zaprte, mrke in zamorjene ljudi, ki svoj "šiht" sicer pošteno odbrenkajo, kaj več pa od njih že ni za pričakovati?

A.G.



Na Bledu že nekaj časa staro in mlado prevaža pravi miniaturni "hlapon". Vlasec je prava atrakcija, zato naša reklama na njem še toliko bolj "vžge".



Reklamno sporočilo tudi na zagrebškem tramvaju...

Odgovor — anketa december 1989

V članku "Še o utripu — tokrat v kolektivu", se pisec A.G. sprašuje kakšna je bila usoda anonimne ankete, ki smo jo v mesecu decembru lanskega leta izvedli med delavci, z namenom, da dobimo čimveč predlogov za varčevanje in odpravo različnih pomanjkljivosti, ki slabo vplivajo na počutje delavcev in na poslovanje podjetja.

Kaj se je zgodilo z anketnimi lističi? Točno tako, kot ugotavlja pisec — pristali so v predalu.

Kot pobudnik sem po podaljšanem roku za oddajo anketnih lističev razočaran ugotovil, da je bil odziv nikakršen. Od takrat skoraj sedemstvo zaposlenih, jih

je anketni listič izpolnilo in oddalo 12 zaposlenih (od tega nekaj bližnjih sodelavcev na mojo prošnjo).

Predloge in ugotovitve sem skrbno proučil, med njimi je bilo precej zelo sprejemljivih in zanimivih, vendar pa me je skromen odziv odvrnil od tega, da bi analizirane podatke objavil.

Mogoče bi bilo zanimivo, da kratko poročilo o anketi pripravim za decembrsko številko — na obletnico. Takrat bo priložnost, da v inventurnem stilu ugotovimo, če se je v enem letu v Colorju kaj bistvenega spremenilo, razen tega, da smo pogoreli.

J.P.

Oddelek varstva pri delu

Po organizacijski shemi oddelek varstva pri delu sestavljajo tri službe:

varstvo pri delu — 2 delavca,
gasilska preventiva in operativa — 15 delavcev
varovanje premoženja na Rakovniku — 4 delavci in 1 pogodbeni delavec.

Varstvo pri delu ima eno glavno nalogo; to je preprečevanje poškodb, zdravstvenih okvar, poklicnih boleznih delavcev in drugih nesreč v zvezi z delom. Pri tem uporablja tehnične, pravne, organizacijske, zdravstvene, vzgojne, izobraževalne in druge ukrepe, vse z namenom, da bi bilo delo čim bolj varno. Od tu dalje pa moramo sodelovati vsi. Obnašati se moramo tako, da s svojim načinom dela ne ogrozimo sebe in svojih sodelavcev. Spoštovati je torej treba predpisane ukrepe, navodila za varno delo, uporabljati osebno zaščito tam, kjer je predpisana itd. Vsi vemo, da hodijo delavci, ki delajo v škodljivem ali nevarnem delovnem okolju, vsako leto na zdravstveni pregled. Precej dela in dogovarjanja je treba predno dobi delavec zdravniško spričevalo, pa se kljub temu dogaja, da nekateri ne opravijo pregledov do konca. Kljub znatnim stroškom za takega delavca ne dobimo ustreznega zdravniškega spričevala. Nisem pristaš kaznovalne politike, a moram vseeno reči, da bodo v bodoče take vrste neresnosti sankcionirane.

Preizkuse znanja iz varstva pri delu, s katerimi smo že začeli v letošnjem letu in bomo nadaljevali skozi celo leto, tako da bodo ta preizkus opravili vsi delavci — tudi tisti iz pisarn. In zakaj? Prvič zato, ker so testne pole sestavljene tako, da skušajo vsakega naučiti nekaj o varstvu pri delu. Nimajo namena gnjaviti, zafrkavati in dragoceni čas krasti, ampak nekaj naučiti. Drugič, ker je za vsakega tudi v vsakdanjem življenju koristno, če kaj ve o varnem načinu dela. In tretjič — ker je to z zakonom predpisano.

Gasilska služba — to je tista služba, ki vedno koga bode v oči. Češ, sedijo in čakajo, če bo kaj zagorelo. In če ne zažari, si sami malo zakurijo tam za parkiriščem, izpraznijo nekaj aparatov, pošpricajo s peno, pa je. In zato še fine plače vlečejo. Ampak ni čisto tako.

Glavna naloga poklicne gasilske enote v Čolovju je preventivnega značaja. To pomeni, skrbeti za tak požarni red, da bo požarov čim manj.

Požarna preventiva zavzema precej široko paleto opravil. Lahko bi jih strnili v nekaj skupin:

- nadziranje požarnega reda na vseh površinah in objektih v tovarni,
- nadziranje brezhibnosti gasilnih aparatov in stabilnih gasilnih naprav,



Ali znamo ravnati z njimi?

- pregledovanje in servisiranje gasilnih aparatov za lastne potrebe,
- vzdrževanje gasilskih vozil in druge gasilske opreme,
- zavarovanje požarno nevarnih del in nadzora nad njimi (varjenje, rezanje kovin),
- pouk delavcev o ravnanju z gasilnimi napravami,
- strokovno vodenje gasilskih vaj.

Poleg navedenih strokovnih del opravljajo gasilci še razne druge stvari: delijo malico v nočni izmeni, zamenjujejo vratarje, telefonistko, tehtajo nekatera vozila, odpirajo industrijski tir, opravijo sem in tja tudi kakšen prevoz blaga ali delavcev in še kaj.

Hkrati s preizkusi znanja iz varstva pri delu poteka tudi praktično usposabljanje za gašenje začetnih požarov z ročnimi gasilnimi aparati. Da bi tudi gasilci zaslužili kakšen dinar podjetju, bomo še v tem letu uredili pogoje za storitve servisiranja gasilnih aparatov.

Oživljamo tudi delo Industrijskega gasilskega društva, ki je v zadnjih letih popolnoma zaspalo. Vsi, ki bi hoteli biti člani društva, bi hoteli delati in se izobraževati v društvu, pokličite tel. št. 393 in se prijavite.



Vaje poklicnih in prostovoljnih gasilcev...

Janez Štrukelj



Rokovanje z gasilnimi aparati je abeceda slehernega zaposlenega v podjetju...



Tudi sami kaj naredimo...

REKLI SO O LJUBEZNI

Prve ljubezni so kakor zobje: izpadajo brez bolečin in prepuste prostor novim.

DUMAS ml.

V drugi ljubezni se človek počuti, kot bi ponavljal razred. Pozna vse predmete, vendar ni prepričan, da bo opravil izpit.

BRANISLAV NUŠIČ

LJUBEZEN? Na začetku so velike besede, potem so majhne besede, na koncu pa je veliko besed.

PAILLERON

O PRAVLJIČNEM ŠTEVILU TRI

Treh stvari ne moremo poučevati — plemenitosti, poezije in petja.

Irski pregovor

Tri stvari so nemogoče: lestev do neba; pokrov morju; smrti nadomestilo.

Narodni pregovor

Da bi bil človek srečen, potrebuje troje: omejenost, samoljubje in močno zdravje. Toda če mu manjka prvo, je vse izgubljeno.

FLAUBERT

Tri stvari je težko ugotoviti, četrto pa nemogoče: kačji korak na kamnu, ptičji korak v zraku, korak ladje v morju in korak moža v ženi.

Kralj Salamon



COLORJEVE INFORMACIJE izdaja organizacija združenega dela Color Medvode, vsak mesec v nakladi 900 izvodov. Glasilo ureja uredniški odbor: Marko Ažman, France Erman, Milena Kržin, (odgovorna urednica), Franci Rozman (glavni urednik) in Janez Žerovnik. Fotografije Franci Rozman. Razmnoževanje PLEŠKO, Ljubljana. Po mnenju Sekretariata za informacije pri Izvršnem svetu Skupščine SRS št. 421-1/72 je glasilo oproščeno plačila temeljnega davka od prometa proizvodov.

Športne igre 90

Neobičajno je, da se na koncu zadeve vprašamo: Čemu neki smo to sploh počeli? To vprašanje mi z leta v leto prihaja na misel po končanih športnih igrah. In bolj ko razmišljam, manj poznam pravi odgovor — če sploh je kje. Delati, se truditi za stvar, ki ji ne veš smisla, ki ji ne poznaš odmeva, je jalov posel. Približno tako, kot bi sejal v veter ne vedoč za žetev.

Ko smo bili v petek na zaključku iger je del odgovora dal naš novi predsednik. Vsekakor so rezultati drugotnega pomena, morda tudi šport in rekreacija ne pomenita prav vsega. Bistvo je, da se z druženjem spoznavamo, skupaj smo močnejši, rahli nadih rivalstva pa nam kri hitreje poganja po žilah, tako da jutrišnji dan ne izgleda več tako siv.

Tudi letošnje igre so minile — izgleda, da vsake minejo bolj mirno, ne v tovarni ne v kraju jih ni čutiti. Premalo smo namenili za propagando, na kabelski TV jih nismo oznanili. Omenili smo jih v glasilu, tega pa tako ali tako le redki prebirajo.

Morda smo še tista skromna sredstva pognali v veter. Zafurana investicija bi lahko rekli.

Spremenili so se časi v teh trinajstih letih, odkar so majska srečanja zamenjale naše interne športne igre. Še mi spomin sega nazaj v 78-ta, ko smo v dveh dneh opravili z osmimi panogami. Kar selili smo se z igrišča na igrišče in enkrat nastopali v vlogi igralcev, drugič navijačev, tretjič morda sodnikov. Cele Medvode so vedele za nas, tovarna je dihala takrat čisto drugače.

Ja, bili so pač drugi časi.

Zdaj pa, kakor da bi me moralo biti sram, ker sem pač eden od pobudnikov tega neproduktivnega srečanja in zapravljanja denarja in časa.

Kakorkoli že, Color niso samo prodane tone, plan, procenti, sivo zidovje in recimo nova sinteza pa disciplina in manjanje s knjižicami.

Color je tudi delovno okolje, ki je prijazno ali pa se zjutraj bojiš vstopiti. Je kolektiv v katerem smo predvsem ljudje, nekateri so tu pustili skoraj celo življenje. Mogoče so nekateri to začutili žal samo na igrah. In za tistih nekaj se je bilo vredno truditi.

Ob tem še tiha zahvala vsem tistim predsednikom sekcij, ki do danes še ne vedo, da so se igre že končale; pa seveda vodilnim za vsestransko pomoč in razumevanje.

Še nekaj rezultatov, naj se ve kdo je dober in komu bo potrebno še nekaj treninga:

Streljanje

Dekleta

1. Mimi Jamnik 81 krogov
2. Darinka Barbič 72 krogov

Fantje

1. Marjan Hribernik 94 krogov
2. Gustelj Sešek 89 krogov
3. Franci Barbič 86 krogov
4. Janez Šetina 83 krogov
5. Stane Krelj 82 krogov
6. Miško Šimunković 76 krogov
7. Miro Zidar 76 krogov
8. Bojan Škulj 60 krogov
9. Igor Krelj 52 krogov
10. Rajko Krelj 45 krogov

Namizni tenis

Dekleta

1. Aljeta Kršinar

Fantje

1. Drago Čepon
2. Franci Barbič
3. Miran Bukovec
4. Miloš Milašinovič
5. Iztok Peternelj
6. Bojan Škulj



Košarka

1. Skladišče 1
(S. Stankovič, R. Štajer, I. Peternelj)
2. Komerciala
(V. Vah, D. Čarman, F. Lusthaku, V. Novak)
3. Skladišče 2
(B. Škulj, B. Dobnikar, D. Jaklič)

Skladišče 1 : Komerciala 21 : 16
Skladišče 1 : Skladišče 2 21 : 15
Komerciala : Skladišče 2 21 : 19

Odbojka

1. Razvoj
(A. Kršinar, M. Aljančič, M. Bertonselj, D. Čarman, F. Erman)
2. AOP
(I. Komic, N. Gantar, M. Šuštar, U. Ponikvar, D. Borčnik, F. Lusthaku)
3. Komerciala
(V. Vah, B. Dobnikar, M. Gulič, F. Burja, B. Škulj, B. Stopar)

Komerciala : AOP 1 : 2
(15:13, 9:15, 13:15)
Komerciala : razvoj 1 : 2
(6:15, 17:15, 15:17)
AOP : razvoj 0 : 2
(13:15, 11:15)

Kros

Dekleta

1. Dragi Čuk 39,59
2. Vida Žerovnik 43,29
3. Aljeta Kršinar 43,29

Fantje

1. Franc Burja 28,58
2. Frane Erman 29,59
3. Pavle Jerina 30,22
4. Jože Jenko 38,46



Nogomet

1. Skladišče
2. Mešalnica
3. Sinteza

Skladišče : Mešalnica 9 : 6
Mešalnica : Sinteza 8 : 3
Skladišče : Sinteza 7 : 3

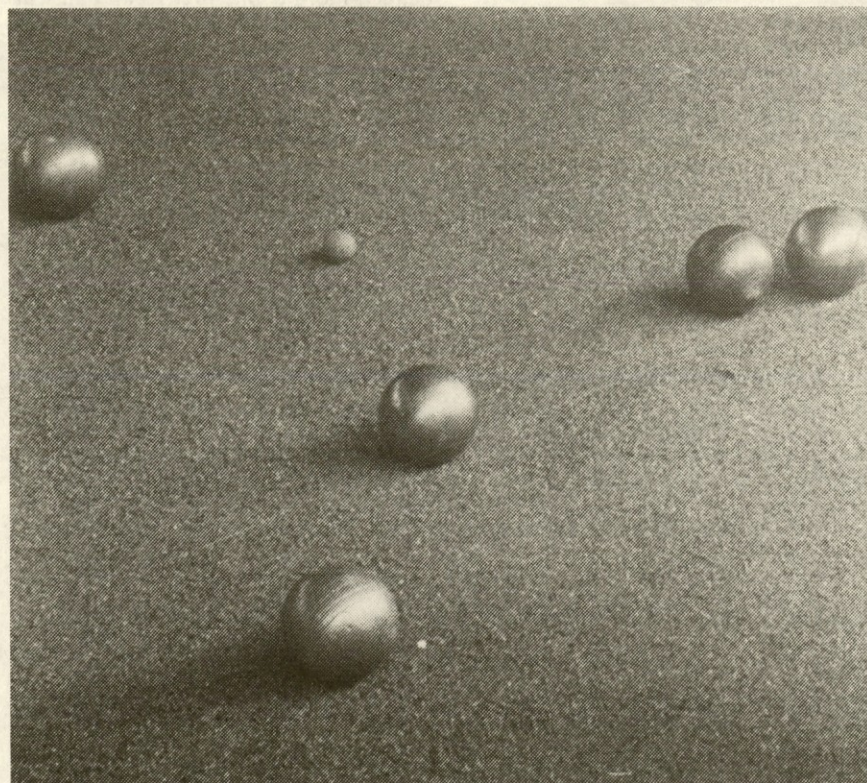
Balinanje

1. Mešalnica
(B. Frfolja, M. Zidar, E. Mesarič)
2. Vzdrževanje
(M. Kristan, J. Šarc, R. Curk)
3. Stara tovarna
(V. Tehovnik, A. Rogelja, F. Erman)
4. Organizacija
(D. Borčnik, M. Jenko, I. Zorzut)

Organizacija : Mešalnica 6 : 9
St. tovarna : Vzdrževanje 4 : 13
Mešalnica : Vzdrževanje 11 : 6
Organizacija : St. tovarna 3 : 8

Rezultati kegljanja

Moški		Ženske	
Kristan	411	Janjič K.	385
Kunstelj	403	Žerovnik	361
Jaklič	392	Kršinar	355
Erman	389	Burja	323
Žerovnik J.	381	Lazarevič	298
Bukovec	364	Drnovšek	282
Zidar	358		
Škulj B.	357		
Milašinović M.	337		
Štajer	336		
Peternelj I.	321		
Jenko J.	311		
Peternelj J.	279		
Smajli	277		
Mesarič	265		
Savič	109		



E.F.

Odkupili bomo podjetje

nadaljevanje s 1. strani

In zakaj je smotrno pohiteti z preobrazbo v delniško družbo. Zakonodajalec se zaveda, da je zaupanje delavcev v družbena podjetja posebno še v tista, ki se stalno kopljejo v izgubah, dokaj majhno. Zato je predvidel številne ugodnosti, da bi vzpodbudil interes pri delavcih za nakup lastnega podjetja.

Najpomembnejša ugodnost je ta, da se določi pred izdajo internih delnic vrednost podjetja po njegovi knjigovodski vrednosti, ki je običajno nižja od dejanske. Druga ugodnost internih delnic so popusti, ki se priznavajo delavcem pri nakupu. Zakon določa, da podjetje delavcem, ki so zaposleni v njem, osebam, ki so bile v njem zaposlene vsaj dve leti in upokojenim delavcem, prodaja interne delnice s 30% popustom od nominalne vrednosti, popust pa se poveča za vsako delovno leto v podjetju za 1%, vendar skupni popust ne sme presegati 70% nominalne vrednosti internih delnic. Spodbudno je tudi to, da internih delnic ni nujno vplačati ob nakupu v celoti, ampak v več letnih obrokih, vendar najdalj do 10 let. Obrok se vsako leto valorizira z indeksom rasti cen za preteklo leto. Vrednost internih del-

nic za posameznega delavca ne sme presegati trikratnega letnega zneska izplačanega čistega osebnega dohodka v podjetju. To pomeni, da v prvi fazi nihče od delavcev niti od ostalih upravičencev, ne more kupiti več delnic, kot je navedeno. V primeru, da podjetje vseh internih delnic ne uspe prodati, jih mora javno ponuditi tretjim osebam. Če prodaja tudi v tem primeru ni uspešna lahko delavci kupijo tudi večje število delnic kot je bilo predhodno navedeno.

Zakon dopušča tudi interni prenos delnic, vendar mora vsak prenos potrditi podjetje. Dane so torej vse možnosti, da bi v bodočnosti organizirali v podjetju interno banko s temi delnicami. Za-

kon tudi predvideva možnost, da se bodo interne delnice, potem ko bodo v celoti plačane, lahko spremenile v prave delnice, s katerimi bo možno trgovati na vseh borzah vrednostnih papirjev.

Zavedam se, da v tem sestavku ni bilo možno odgovoriti na vsa vprašanja, katera si bodo zastavili potencialni kupci internih delnic, kajti na marsikatero tudi tisti, ki intenzivno delamo v komisiji, ki jo je delavski svet zadolžil za izvedbo tega projekta, še ne vemo odgovora.

Pred nami je tudi sprejem republiškega zakona, ki lahko določene stvari uredi tudi drugače.

Proces izdajanja internih delnic je treba vsekakor začeti čimprej, saj je to tako v interesu delavcev, ki bodo podjetje lahko odkupili z znatnim popustom, interes podjetja, ki bo dobilo lastnika, s čemer se bodo možnosti za sovlaganje tujih partnerjev znatno poveča-

COLOR
INDUSTRIJA SINTETIČNIH SMOL
BARV IN LAKOV
MEDVODE

telex 31110 telefon 061/611-002



"Color" pokrovitelj Tacna 1990



Znano je, da bo naslednje leto v Tacnu na Savi svetovno prvenstvo v slalomu na divjih vodah. Letos so staro, več ali manj naravno progo, popolnoma prenovili, jo umetno zmodelirali in za otvoritev pripravili finale svetovnega pokala in generalko za svetovno prvenstvo. "Color" je obe tekmovanji finančno podprl in s tem še močnejše utrdil svojo blagovno znamko.

le, nazadnje pa je to tudi interes te družbe, ki naj bi se iz sive apatičnosti postavila ob bok razvitemu svetu. Interne delnice morajo biti predvsem v našem lastnem interesu, tako da nam bodo sredstva, ki jih bomo vložili v Color, prinesla v doglednem času več kot če bi jih imeli v banki ali pri Dunajski zavarovalnici. Dejstvo je, da se bo družbena lastnina prodajala samo enkrat in nikoli več.

Jože Taler

