

GLASILO DELAVCEV PODJETIJ IMP

GLASNIK

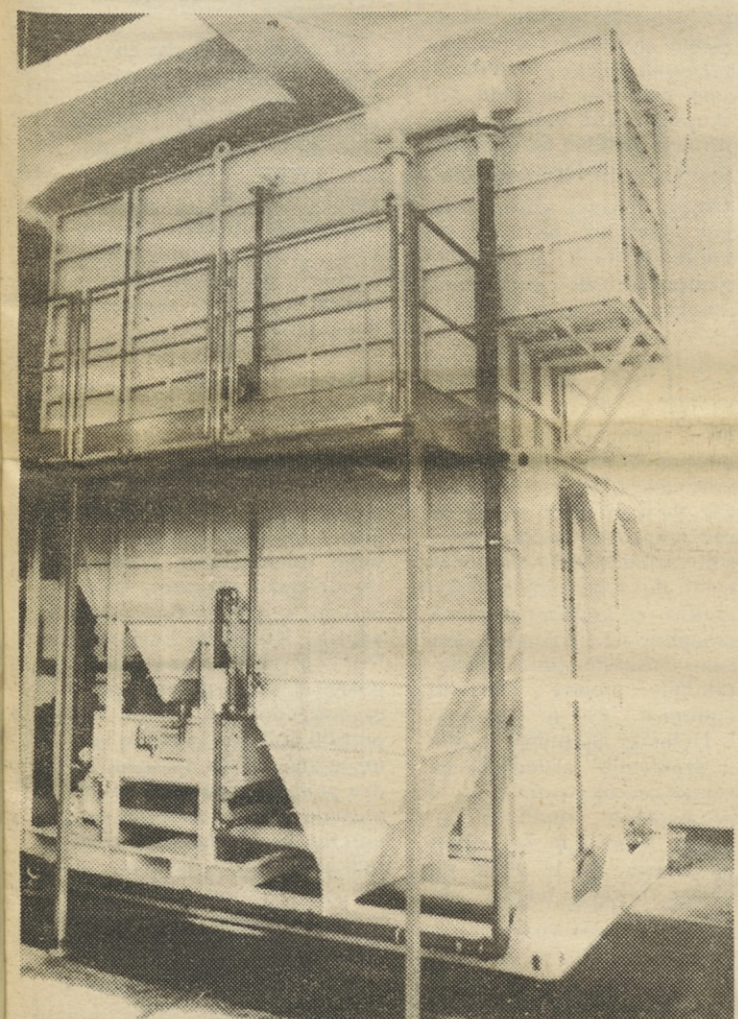
FEBRUAR 1991, ŠTEVILKA 2, LETO XXV

IMP Glasnik so ustanovila podjetja v sestavljeni obliki IMP r.o. IMP Glasnik izdaja Prelest, d.o.o. v nakladi 3000 izvodov. Uredništvo: Ljubljana, Likoarjeva 6, telefon (061) 314-562. Glavni in odgovorni urednik je Janez Votek. Člani časopisnega sveta so: Bojan Germovšek, Mojca Ipavec, Dragica Janežič, Dušan Jovanovič, Nevenka Kavkler, Lidija Kokotec, Biserka Lazar, Marija Leskovar, Anton Maček, Lidija Močilnikar, Iztok Munih (predsednik), Marija Servatzy, Štefan Šeruga, Ladislav Abraham, Primož Zupancič, Marjan Žnidaršič, Silva Škoda. Tiska Tiskarna Ljudske pravice v Ljubljani. Nenaročenih rokopisov in fotografij ne vračamo. Po mnenju sekretariata za informacije IS SRS št. 421-1-72 z dne 16. 9. 1974 je IMP Glasnik oproščen temeljnega davka od prometa proizvodov.

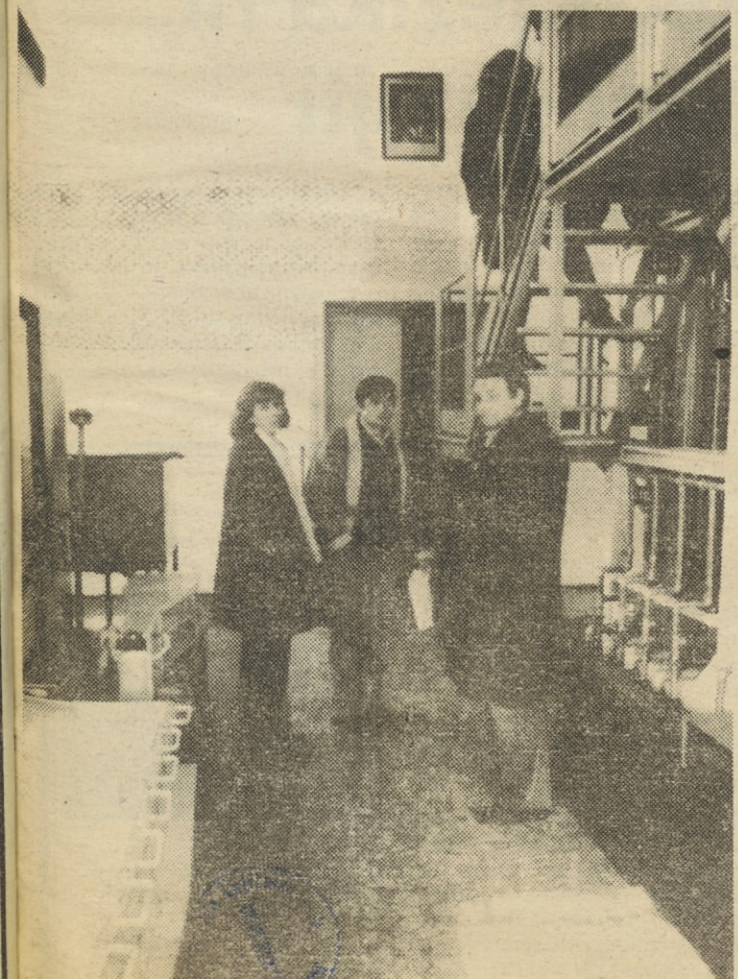
PROMONT

Pilotne naprave v rižanskem vodovodu

Ta mesec so začeli s testiranjem dveh pilotnih naprav za pripravo vode v vodarni rižanskega vodovoda. Obe napravi sta bili projektirani in izdelani ter tudi montirani v Promontu. Kot nam je povedal vodja skupine in vodja projekta Alojz Medic, so eno napravo projektirali po zasnovi avstrijske svetovne organizacije SFC-Alpenconsult iz Salzburga in drugo po zasnovi tehnologov za pripravo pitne vode iz rižanskega vodovoda. Obe pilotni napravi bo razvojna skupina za pripravo vode iz Promonta testirala eno ali dve leti in na osnovi testnih rezultatov se bodo odločili, katera od omenjenih tehnologij bo najprimernejša za postavitev v novo vodarno.



Drugi del pilotne naprave



Alojz Medic in Cirila Bordon ob čistilni napravi

Problem pitne vode

Po besedah Alojza Medica je voda iz rižanskega vodovoda večji del leta bistra in sorazmerno čista. Problemi nastopijo v deževnih obdobjih in ta se pojavijo dvakrat do trikrat na leto, ko motenost skokovito naraste. Poleg tega je še problem pri pripravi kraške pitne vode, ker se kljub relativni čistosti v normalnih obdobjih kakovost vode s klasičnimi čistilnimi postopki bistveno ne izboljša. V deževnih obdobjih, ko motenost vode naraste, prihaja do popolnega izpada čistilnih naprav. Problem pitne vode je še toliko bolj akuten, ker prihaja ponavadi do nalivov in nadpovprečne motenosti pitne vode vsaj enkrat v poletnem času, in ko je turistična sezona na višku. Problem motenosti in slabe kakovosti pitne vode se ne pojavlja samo na rižanskem vodovodu, ampak tudi na drugih kraških vodovodih, in sicer se tudi istrski vodovod srečuje z enakim problemom, pravi Alojz Medic.

Cilj, ki bi ga naj dosegli z omenjenima pilotnima napravama, je zagotovitev kakovostne pitne vode skozi vse leto. Hkrati želijo s tem rešiti problem delovanja čistilnih naprav v času udarnih motenj.

Avstrijski model

Naprava, ki je bila projektirana po zasnovi avstrijske svetovne organizacije, se sestoji iz dveh faz. V prvi fazi koagulacije in flukolacije se vodi dodajajo koagulanti in flugolati ter povratni mulj, ki so potrebni za učinkovito kosmičenje v vodi izločenih delcev. Naslednja faza se sestoji iz lamelnega usedalnika z zgoščevalnim rezervoarjem, ki hkrati služi tudi za povratni mulj. Primarno prečiščena voda se zatem z lamelnega usedalnika odtoka na dva filtra napolnjena z različnimi filtracijskimi mediji.

Rižanska zasnova

Pri zasnovi, ki so jo predlagali rižanski tehnologi, je sestavni del naprave flokulator, kjer pride surova voda v stik s kuagulatini flukolati ter povratnim muljem. Voda gre zatem skozi usedalnik posebne izvedbe in od tu na dva podobna filtra kot pri avstrijski zasnovi.

Testiranje

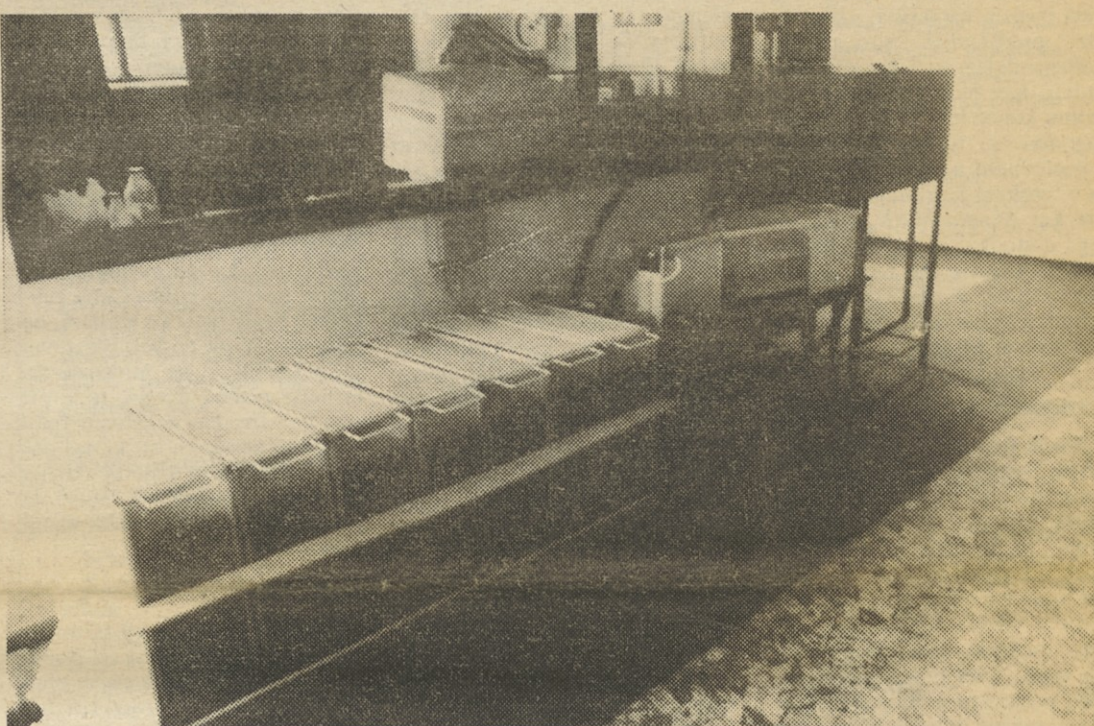
O tem, kateremu modelu bi lahko dali prednost, je v tem trenutku preuranjeno govoriti. Kot pravi Alojz Medic, v tem trenutku ni njihov cilj ugotavljanje hipotez, ampak bodo do dejanskih prednosti enega ali drugega sistema prišli na osnovi temeljitih analiz in meritev, ki jih bodo v glavnem opravljali sami z opremo, ki jo imajo na razpolago. Zahtevnejše analitske meritve pa bodo opravili v raziskovalnih laboratorijih. Poleg tega so natančne meritve razen za zagotavljanje kakovostne pitne vode nujne tudi za pridobitev vseh potrebnih parametrov in določitev obratovalnih pogojev

posameznih faz čiščenja. Zasedovali bodo tudi efekte čiščenja pri različnih pogojih. Skratka

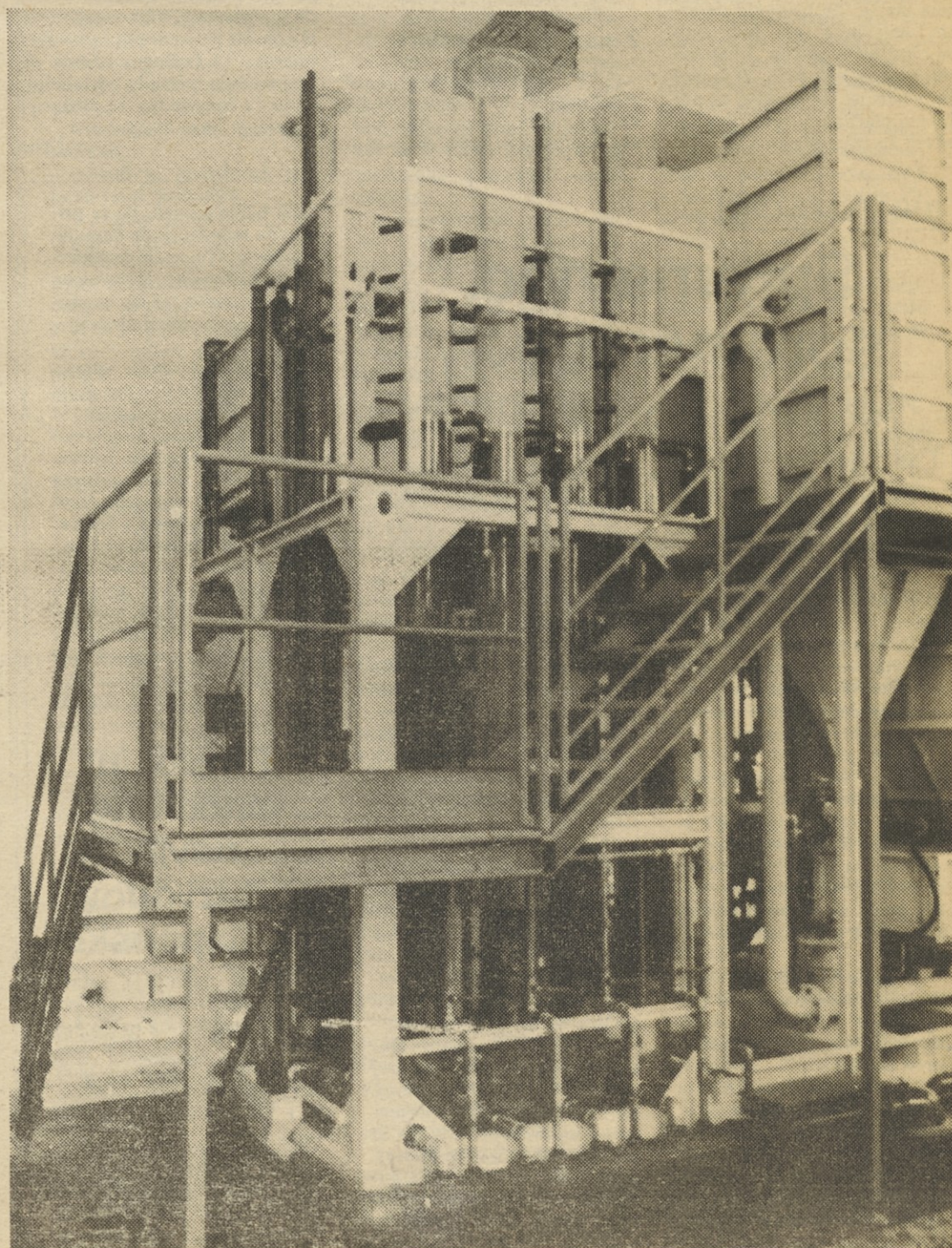
eno ali dvoletno testiranje naj bi dalo dovolj kakovostna izhodišča za projektiranje nove vo-

darne in oskrbo s kakovostno pitno vodo skozi vse leto.

J. Votek



»Testni akvarij« z ribami



Pogled na filterski del pilotne naprave

ALCHROM

Poslovanje brez rezerv

Recesija v gospodarstvu je vse večja in, kot kaže, dobrih obetov za oživljanje razvojnega ciklusa še ne bo tako kmalu. Podjetja, ki so povezani z naložbeno dejavnostjo, to najbolj čutijo. Na eni strani so bila prva, ki jih je recesija udarila, hkrati pa bodo tudi zadnja, ki bodo kakršnokoli oživitve gospodarstva začutila, zato se skorajda vsa nahajajo na kritični točki, a s to razliko, da se nekatera lotijo reševanja svojih problemov na različne načine. Tokrat osvetljujemo probleme poslovanja ruškega Alchroma.

Ob polni zasedenosti vprašljivi učinki

Po besedah direktorja tega podjetja Zorana Kosa so vsaj po prvih analizah zaključili poslovanje pozitivno, vendar kot je poudaril, kljub težkim časom to še ne pomeni optimizma za letošnje leto. K pozitivnemu poslovnemu rezultatu je potrebno dodati, opozarja Zoran Kos, postrganje vseh poslovnih rezerv, ki so jih imeli, kar ne pomeni nobenega optimizma za letošnje leto. Kot pravi, bi se verjetno znašli v hudih težavah že v lanskem letu, če ne bi uspeli z izvozom.

Na zunanjih trgih, predvsem v sosednji Avstriji je bil Alchrom prisoten že v preteklosti, vendar takrat ni bilo moč govoriti o neki resni izvojni usmeritvi, saj je izvoz predstavljal sorazmerno majhen delež v njihovem dohodku. Kot je znano, so v Alchromu konec leta 1989 podpisali pogodbo s tujim partnerjem o poslovnem sodelovanju tako, da v lanskem letu predstavlja izvoz kar 55 odstotkov ustvarjenega dohodka, in če k temu dodajo še storitve, je to že dobri dve tretjini. Preostalo tretjino dohodka so ustvarili pretežno na slovenskem tržišču.

Zaupanje

Zoran Kos je dokaj realen, ko govori o izvozu. Priznava, da je usmeritev na zahodna tržišča nujna, čeprav v obliki »lohn arbeits«, in ne samo to, pravi namreč, da glede na naše razmere kot tudi razvitost gospodarstva pomeni takšna oblika našo realno možnost uveljavljanja na teh trgih. Sam pravi, da pri izvozu preprosto ni mogoče pričakovati takšne dohodkovnosti kot je to doma. Vendar se vprašanje rentabilnosti vse bolj odpira tudi doma, saj se ob usihanju naložbene dejavnosti vse bolj zaostre problem plačila. Kljub recesiji na zunanjih trgih, ki jo čuti njihov partner (še posebej na dolarskem plačilnem trgu), jim tuji partner še zmeraj zaupa.

Ob pozitivnem poslovanju Alchrom v lanskem letu ni imel večjih likvidnostnih problemov. Po besedah Zorana Kosa se z blokado žiro računa niso srečali. K temu dodaja, da ne glede na pozitivne rezultate iz lanskega leta na letošnje leto ni mogoče gledati optimistično, kajti kot že rečeno, so letošnje poslovno leto začeli brez kakršnihkoli rezerv.

Delovna sila

V teh časih se v pogovorih z direktorji ni mogoče izogniti že standardnemu vprašanju o višku delovne sile in o ukrepanjih v tej smeri. Zoran Kos pravi, da o višku delavcev ne kaže razmišljati. Res je sicer, kot pravi, da bi bilo idealno, če bi bilo v tem trenutku v podjetju zaposlenih le okrog 40 delavcev. Toda ob tem se odpira vrsta vprašanj, tako z razvojnega kot tudi povsem ekonomskega vidika. Prepričan je namreč, da z zmanjšanjem števila delavcev podjetja ne bi razbremenili vseh ostalih fiksnih stroškov, ki bremenijo sedanji obseg proizvodnje. Poleg tega pa rigorozno zmanjšanje števila zaposlenih dolgoročno ni najbolj pametna poteza, kajti s tem bi se spustili na raven obrtne delavnice. Število zaposlenih so zmanjšali na račun naravnega odliva za dobrih 10 odstotkov. Njihov cilj je doseči polno zaposlenost, ki jo v tem času imajo. Toda ob tem se zastavlja vprašanje efekta polne zaposlenosti, saj delajo izključno za znanega kupca. Ob tem pa učinki niso taki kot pri normalnem tempu proizvodnje.

Po oceni Zorana Kosa je eden večjih problemov v tem, da so porušena vsa razmerja na trgu, kajti kot ocenjuje program podjetja, ni nezanimiv.

Zmanjšanje stroškov

Kljub slabemu izhodišču za poslovanje v letošnjem letu ne kaže obupati, pravi Zoran Kos, ker ugotavlja namreč, da je delo

še zmeraj mogoče pridobiti tudi na zunanjih trgih. Potrebno se je le prilagajati zahtevam tega trga, in sicer predvsem v kakovosti ter konkurenčnosti. Tu pa nastopi problem, s katerim se srečujejo na zunanjih trgih. Ugotavljajo, da so stroški poslovanja pri nas še zmeraj preveliki glede na efekte, ki jih dosegamo v proizvodnji. Na eni strani so zunanje obremenitve kljub spremembam zakonodaje še zmeraj prevelike, preveliki pa so tudi notranji stroški poslovanja. Eden od teh stroškov je tudi cena delovne sile, ki je po njegovem prepričanju krepko nad povprečjem glede na dosežene rezultate v primerjavi z zahodnim svetom. »Realno bi se morale plače gibati med 400 in 500 markami na mesec, pri nas pa so se v lanskem letu gibale med 800 in 900 markami.« pravi Zoran Kos. Alchrom se je usmeril tudi v iskanje zunanjega partnerja, ki bi bil pripravljen sodelovati – dokapitalizirati podjetje – in pomagati mu v smislu trženja. Tudi ta pot ni zaprta, saj interes zunanjih partnerjev obstaja in tudi ni problem v pridobitvi dela, saj pravi, da po izkušnjah s tujimi partnerji slovenska podjetja na teh trgih le imajo določeno prednost pred ostalimi vzhodnoevropskimi državami. Na eni strani so podjetja v preteklosti le bila v veliki meri samostojna in odgovorna za svoje preživetje, kar se vidi v večji prilagodljivosti do zahtev tujih partnerjev kot tudi v doseganju zahtevane kakovosti. To pomeni, da se zaupanje na podjetniški ravni da pridobiti in so možnosti za tesnejše poslovne vezi, toda pri tem ima izredno negativen vpliv politična nestabilnost, ki nas počasi uvršča med najbolj rizična področja, zato so vsi naporji za pridobitev poslov kot tudi pogoji toliko težji.

IMP

Ob tem nismo mogli še mimo sistema IMP. Zoran Kos pravi, da si tu ne kaže zatiskati oči pred realnostjo, da je sistem kot tak mrtev. Realne možnosti za njegovo novo vzpostavitev verjetno ni. Kot pravi, je edina možnost, da se vzpostavi in tesneje poveže le, če bo zato obstajal poslovni interes. Ta poslovni interes pa bo prišel od izraza le pri trženju. Kajti če trga ne bo, se postavlja vprašanje obstanka sistema.

J. VOTEK

ODMEV

Protest

V IMP Glasniku št. 1/91 ste pod naslovom »Pismo, naslovljeno na sejo skupščine IMP r.o., ki so ga pripravili v Črpal-kah«, objavili dobesedno delovno besedilo o problematiki združenih sredstev za računalniško opremo, ki sem ga napisal jaz.

Kot avtor besedila protestiram proti takšni objavi besedila, katerega namen je bil seznaniti direktorja IMP Črpalke, p.o. z omenjeno problematiko. Poleg tega pa spodbuditi razpravo na sestanku finančnih direktorjev v Interni banki IMP.

Pri tem posebej poudarjam, da niti IMP Črpalke p.o. niti jaz nismo poslali na sejo skupščine IMP r.o. kakršnegakoli pisma z ome-

njeno vsebino. Če je omenjeno besedilo na skupščini IMP r.o. v pismu predložila katera druga članica IMP r.o., bi to moralo biti v uvodu napisano, poleg tega pa podano mnenje predlagatelja pisma. Članek, takšen, kakršen je objavljen, je zavezanje bralec in je objavljen tudi brez odobritve in vednosti avtorja. Menim tudi, da je takšna objava v nasprotju z novinarsko etiko.

Odgovor na protest

Najprej moram pojasniti, kako je prišlo do objave omenjenega »pisma«. Ne vem sicer, komu je g. Pavel Krajnc namenil »pismo«. Res je tudi, da omenjeni spis ni bil priložen gradivu za sejo skupščine. »Pismo« je bilo na seji nekajkrat omenjeno kot »pismo«, ki naj bi ga posredovali finančni direktorji, in ki naj bi nastalo v Črpal-kah.

Ne glede na to je morda sporen edinole naslov, čeprav se tudi s tem ni mogoče v celoti strinjati. Povsem nevmeten je tudi očitke o nespoštovanju novinarske etike, vsaj ne novinarju Glasnika. Dejstvo je namreč, da je prišlo do objave omenjenega »pisma« in tudi spornega teksta v Delavski enotnosti, kjer je novinar Ciril Brajer opravil razgovor s predsednikom sindikata Rajkom Primcem. Kot del članka je bilo objavljeno omenjeno »pismo«, kjer ni naveden avtor, ampak je bilo gradivo pripravljeno v Črpal-kah. Skratka do tu se mi ne zdi nič spornega in tudi naprej ne. Zdi se mi namreč, da v tem, če smo v Glasniku povzeli nek tekst, ki se nanaša na problematiko IMP-ja in je bil predhodno že objavljen v sredstvih javnega obveščanja, konkretno v Delavski enotnosti, ni nič spornega. Ne vem sicer, po kakšni poti je bil omenjeni tekst posredovan kolegi Brajerju, toda glede na to, da v Delavski enotnosti nisem zasledil demantija s podobno vsebino, predpostavljam, da je objava povsem legalna.

Če poskušam problem osvetliti skozi vsebinsko optiko, se mi objava prav tako

ne zdi sporna, kajti kolikor toliko objektivni bralec omenjenega Glasnika le mora priznati, da smo k osvetlitvi problematike sredstev sklada skupne porabe in računalnika pristopili objektivno. Povzeli smo razpravo na sami seji skupščine kot tudi vsa gradiva, še posebej pa o problematiki računalniške opreme.

Objava »pismo« oziroma njegov povzetek po Delavski enotnosti tako ne pomeni uzurpacije ali podtikanja, ampak zgolj eno od mnenj.

Povrniti se moram še enkrat k Delavski enotnosti, ker mi g. Pavel Krajnc namreč namiguje, da sem vir informacij. Do tega se povsem ogražujem, kajti kot dokaz, da je prišlo do objave na prej opisani način, torej s povzetkom iz Delavske enotnosti, dokazuje tudi arhivsko gradivo za grafično pripravo časopisa oz. rokopisi, ker smo v tiskarno predložili fotokopijo objave Delavski enotnosti. Če se povrnem k Delavski enotnosti, je bila o problemih računalniškega centra precej govora s strani predsednika sindikata g. Rajka Primca in še enkrat opozarjam, da je prišlo do objave spornega teksta v ok-

Zahtevam, da v naslednji številki IMP Glasnika objavite, kdo je pismo poslal skupščini IMP r.o. in s kakšnim namenom. Posebej pa morate poudariti, da je avtor sestavek napisal kot delovni material za strokovno razpravo, nikakor pa ne kot pismo skupščini IMP r.o.

Podoben članek je izšel tudi v Delavski enotnosti in to s pomočjo IMP-jevih virov informacij a brez vednosti avtorja.

Pričakujem objavo pravih dejstev o »pismu« skupščini IMP r.o. V prihodnje tudi pričakujem, da boste avtorje povprašali za dovoljenje za objavo njihovih pisnih sestavkov.

Lepo pozdravljeni!
Pavel Krajnc

viru omenjenega pogovora. Sicer pa mislim, da sem dovolj tehtno pojasnil, kako je prišlo do objave in ovrgel sume o zlorabi avtorja omenjenega prispevka. Če pa je prišlo do zlorabe v Delavski enotnosti, pa to ni več moj problem, ampak problem avtorja v Delavski enotnosti kot tudi njegovega sogovornika.

In če za konec še enkrat potegnem črto pod objavljeni prispevek na to temo v 1. številki Glasnika, lahko ugotovim, da se teksti Računalniška oprema in sklad skupne porabe, Vzroki za znižanje cen strojne opreme v okviru IMP r.o., Problematika sredstev pri računalniškem centru in »Pismo« vsebinsko dopolnjujejo.

Edino nasprotje, ki je opazno, je morda le to, da so si v nasprotju ocene vrednosti opreme s strani računalniškega centra in s strani podjetij, kar pa je povsem razumljivo, kajti odprto ostaja vprašanje intelektualne lastnine (programske opreme), ki je bilo na seji skupščine prvič odprto, kot je ugotovljeno, IMP kot celota namreč razpolaga z veliko piratske programske opreme. To so mi potrdili tudi drugi viri, saj kot mi je znano, sta do sedaj le dve podjetji nabavili za svoje potrebe celotno programsko opremo po legalni poti in jo tudi plačala.

J. Votek

IMP »GO GLOBAL«

Spremembe, spremembe...

Podjetja, ki poslujejo transnacionalno, so bila prisiljena spoznati, da se je danes v temelju spremenil način poslovanja. Preživetje danes zahteva:

- 3.) razvoj, ki je učinkovit v svetovnem merilu,
- 2.) hitro reagiranje na pojave v nacionalnih, kakor tudi regionalnih trgih,
- 3.) vpeljevanje kontinuirane inovacije v svetovnem merilu.

Podjetja, ki so sledila tradicionalnim mednarodnim modelom, so uspela v eni ali največ v dehu od omenjenih zahtev. Njihove zastarele organizacijske sheme jim pogosto onemogočajo, da bi razvile vse tri zahteve simultano.

Kako pomagati tem podjetjem? Nekateri avtorji menijo, da je rešitev transnacionalna organizacija, kajti le v okolju kompleksnosti, različnosti in večnih sprememb so podjetja prisiljena spremeniti svoje enodimenzionalne, simetrične in statične strukture.

V svetu že obstaja nekaj takšnih transnacionalnih podjetij in ta so danes v precejšnji in kontinuirani prednosti pred ostalimi.

Mnogi managerji vztrajajo v mnenju, da se lahko spremembe dosežejo z enostavnim premeščanjem vseh struktur podjetja. Prepričani so, da bodo spremenjeni organizacijski členi in spremenjen proces odločanja spre-

menili način razmišljanja in delovanja posameznih managerjev. Res, nič ni lažjega kot premikati predalčke in črte na organizacijski shemi. Res pa je tudi, da se za temi shemami zelo lahko izgubi pregled nad pravo organizacijo. Zavedati se je potrebno, da ti predalčki predstavljajo človeška bitja s sposobnostmi, motivacijami in interesi.

Organizacijske spremembe so lahko zelo drage. Spremembe od zgoraj navzdol potrebujejo mnogo časa, da se lahko izvedejo. Lahko pa traja tudi leto ali več, da so spremembe izvedene. Posamezniki na teh mestih rabijo po pravilo še več časa.

Drugi zopet priporočajo, da morajo podjetja najprej menjati individualne odnose ter šele nato graditi spremenjene medsebojne odnose in procese in končno formulirati nove strukture odgovornosti. Največ to tehniko uporabljajo japonska in evropska podjetja.

Ni lahka naloga, da se pripravijo managerji do tega, da spremenijo svoj način mišljenja od tradicionalne hierarhične kontrole nalog do načina vodenja transnacionalnih podjetij.

Mnogi managerji sprejemajo te spremembe kot grožnjo na njihove položaje in niso pripravljeni sodelovati z novimi sodelavci. Večina jih tudi ni v stanju spoznati spremembe v svetovnih trendih in nove realnosti v konkurenci na mednarodnem trgu.

Iz vseh teh vzrokov skupine strokovnjakov priporočajo, da je za spremembe potreben pristop »korak za korakom«, ki bo omogočil lažji prehod.

F. VESELKO

Razvoj in marketing novih proizvodov po Japonsko

Japonci načrtujejo zaradi vse hujše svetovne konkurence in marketing novih proizvodov v pol krajšem času kot doslej in s polovico ljudi kot jih je bilo doslej potrebno in z 1/4 stroškov, ki so običajni danes.

V razmislek: če bi to filozofijo osvojili pri nas, bi se hitro pobrli z gospodarskih težav...

F. Veselko

SKLAD SKUPNE PORABE

Enotnega jezika ni mogoče najti

Kot vse kaže, zapletov okrog sredstev sklada skupne porabe še ne bo tako kmalu konec. Konec januarja so se namreč ponovno sestali predstavniki podjetij in iskali skupen jezik o razrešitvi tega problema. Zadeve se zapletajo že dober mesec. O predlaganih rešitvah na seji skupščine smo že podrobneje poročali. Žal se prisotni na skupščini niso mogli poenotiti okrog razrešitve problema, čeprav je prevladovalo stališče o delni in celotni odprodaji. Na že omenjenemu sestanku je prišlo do ponovne polarizacije mnenj, a so to razliko, da sta dve podjetji poleg Inženiringa prišli na ta sestanek z jasnimi izhodišči. Predlog Tia o odkupu Vojskega je že znan, poleg tega je še Montaža Maribor predlagala, da se njeni deleži v počitniških domovih in centralni kuhinji prenesejo v samske domove, upravljanje pa bi prenesla na Prelest. No večina se preprosto povedano s komepnazijo ni stranjala.

Zanimivo pri vsem tem dogajanju je to, da trmasto vztrajajo pri razprodaji, predvsem podjetja iz Vojkove. Na zadnjem sestanku so se jim priključila nekateri iz Trate.

Ob vsem tem nekoliko prese-neča, da za tem stoji zopet tudi sindikat oz. sindikati podjetij, ki se bodo spet prebudili, ko bodo potegnjene nekatere neracionalne poteze, kot je npr. razprodaja. Kajti v tem primeru bo dejansko prišlo do razprodaje, ker posebnega povpraševanja po nepremičninah na trgu, žal ni. Tega se nočejo zavedati niti po-

djetja, ki že imajo izkušnje s tovrstnimi razprodajami, npr. Elektromonter, ki je že kar nekajkrat prodajal svoja počitniška stanovanja in jih ni uspel prodati.

Ob vsem tem razumemo tudi to, da se z ljudmi v tem času krize, ko si zaradi bojazni pred nezaposlenostjo enostavno ne upajo dvigniti glasu in se zoperstaviti – nespametnim odločitvam poslovdstev, enostavno manipulira, pa čeprav so ta sredstva bila pridobljena na račun osebnih dohodkov. Očitno je, da so prepričani, da bodo na račun teh sredstev preživeli in bodo na

ta način dobili povrnjene tiste osebne dohodke, ki so se jim nekoč odpovedovali. O razmišljanjih sindikalistov in delavcev o tej razprodaji bomo več zapisali v naslednji številki, v tej nam tega zaradi časovne stiske in po-čitnic ni uspelo izvesti.



Imate idejo? Napišite članek in ga pošljite v Glasnik!

INFORMACIJE

Informacijski center IMP

Informacijskemu sistemu kot enemu od temeljnih podsistemov sodobne organizacije ali podjetja medijsko nismo namenjali posebne pozornosti. Dejstvo je namreč, da je informacija osnova za vsako trženje in razvoj. Vodja informacijskega centra v IMP-ju Samo Poljanšek poudarja, da je informacija osnova za kupca in prodajalca. »Če izhajamo iz predpostavke, da smo mi prodajalci, je očitno, da gleda na geografsko oddaljenost tistih kupcev, ki so za nas najbolj zanimivi, potrebujemo dobre in pravočasne informacije, ki nam jih nudijo informacijske mreže. Poleg tega je tudi povsem jasno, da je zdrav izvoz lahko zdrava osnova za proizvodnjo in razvoj,« ocenjuje Samo Poljanšek.

Prednosti informacijskega sistema

»Preden bom sploh konkretno spregovoril o našem informacijskem sistemu, se mi zdi prav, da informacije sisteme najprej podrobneje predstavim,« pravi Samo Poljanšek. »Poslovne informacijske sisteme lahko razdelimo na primarne in sekundarne. Primarne informacije so dostopne neposredno na trgu in so daleč najboljše, vendar je ta način daleč najdražji. Sekundarne informacije pridobivamo na najrazličnejše načine. Sekundarni način zbiranja je cenejši od primarnega, vendar ima slabo lastnost, ker je odvisen v veliki meri od partnerjev. Pri tej obliki pogosto prihaja do manipulacij. Poleg tega imamo še zbiranje informacij na daljavo s pomočjo občasnih aktivnosti, ta način pa je zelo nesistematičen in zakasnel način informiranja, kar pomeni, da je najmanj učinkovit,« zaključuje svoje razmišljanje Samo Poljanšek.

Danes so različni načini posredovanja poslovnih informacij, ki jih omogoča sodobna informacijska tehnologija. Najprej se dotaknimo ONLINE sistema za dostop do baze podatkov. Za ta način je značilno, da je mogoče priti do baze podatkov pri informacijskih posrednikih. Ti zbirajo poslovne informacije v bazi podatkov in omogočajo, da uporabniki za primerna plačila pridejo do željenih tržnih informacij. Omenjeni sistem omogoča takojšen in selektiven dostop do informacij. Ob tem je pomembno, kot tudi pri vseh ostalih informacijskih sistemih, da so informacije vedno sveže. Res je sicer, poudarja naš sogovornik, da tako pridobljene tržne informacije še ne morejo povsem nadomestiti drugih načinov, vendar so njegovo zelo kakovostno dopolnilo. Za trge, kjer je neka organizacija prisotna, je to lahko izredno učinkovito usmerjanje tržnih aktivnosti, v trgih, kjer leta ni prisotna, lahko na ta način dobimo izredno kakovostne informacije.

V ponazoritev navedimo na kratko vsebino tržnih informacij. Te so razdeljene v posamezne skupine. Dostopne so informacije o nacionalnih in razvojnih projektih, kjer so na razpolago vse bistvene informacije, npr.: najava projekta in dogodki v zvezi s projektom vse do odobritev, tenderji v okviru projektov, izbrani ponudniki ipd., informacije o drugih tržnih priložnostih – tenderji povpraševanja, informacije o firmah z vsemi pomembnimi informacijami s finančnim stanjem in boniteto firme, poslovne novice, informacije o riziku poslovanja s posamezno državo, marketinške in

Informacijski center je pomemben podsistem

Kljub pomembnosti obstaja občutek, da je informacijski center kljub dobri podatkovni bazi in znanju, s katerim razpolaga, nekeje na obrobju znotraj matične hiše torej inženiringa in tudi sistema kot celote. Pa se vseeno lotimo vsebine. »V posebnem elaboratu ali študiji smo definirali delo informacijskega centra v IMP-ju. Glede na znanje s katerim razpolagamo, bi lahko razvijali strateško podjetniško načrtovanje in uporabo tehnologije, vodili bi lahko informatiko kot del celotne strategije podjetja. Glede na poznavanje bi lahko uvajali tehnologijo podatkov, avtomatizacijo pisarn, razvoj telekomunikacij in tudi CAD/CAM. Bistveno bi lahko prispevali tudi k uveljavljanju novih razvojnih metod in bi vodili ter koordinirali izobraževanje ustreznih kadrov. Pri tem moram poudariti, da pri tem definiranju dela informacijskega centra ne mislimo, da bi vse to delali sami, ampak v sodelovanju s službami za razvoj tehnologije, z računalniškim centrom

in tudi cene posameznih informacij, kjer je sicer težko govoriti o nekem cenovnem razponu, ker so le-te odvisne od vsebine zahtevane informacije.

Projektno vodenje

Mednaslov ima povsem provokativen pomen. Naš sogovornik je namreč opozoril na izredno široke možnosti delovanja informacijskega centra. Ena od teh je tudi stroškovno vodenje projektov ali objektov v montaži. Vemo in o tem smo že pisali, da se nekatera montažna podjetja odločajo za stro-

škovno ali projektno vodenje in spremljanje objektov s pomočjo PC-jev, toda kolikor je nam znano, vsaka išče svojo pot, da pride do ustreznih programskih opreme in se opira na različne svetovalce, čeprav bi verjetno bilo racionalneje izkoristiti lasten informacijski center, saj je težko verjeti, da je montažna dejavnost v podjetjih toliko različna, da bi vsako potrebovalo drugega »svetovalca«.

PC

Celoten sistem temelji na PC-jih se osebnih računalnikih, ki so

prek centralnega računalnika povezani s podatkovnimi bazami. Poleg počasnih premikov k sodobnemu marketinškemu pristopu je verjetno vzrok v neizkoriščenosti zmogljivosti informacijskega centra tudi v pomanjkanju znanja. Eden od problemov, ki se vse bolj aktualizira znotraj IMP-ja, je tudi v slabi programski opremljenosti v podjetjih in tudi večina nelegalno pridobljene programske opreme. Programsko opremo sta v celoti kupili v sistemu le dve podjetji.

J. Votek

Informacijski center v podjetju

Informacijski center je enota, ki se v najsplošnejši vsebini ukvarja z »računalništvom – PC« v podjetju in je v literaturi utemeljen s strani IBM v 70-tih letih.

- Presek stanja:
 - v podjetju je 50–60 PC (286, 386),
 - cca 40 tiskalnikov, laser-ski tiskalniki, ploter,
 - pri cca 20 oddelkih je nujno usklajevanje med oddelki in tudi s PC ter enotno vodenje področja,
 - dislocirane enote Maribor, Beograd, Ljubljana Linhartova, BS-3,
 - problematičen je vnos in zajemanje podatkov,
 - nivo znanja o PC je zelo različen in v povprečju kljub doseženemu – prenizek.
- Znanje o Informatiki je koncentrirano v 2 do 3 delavcih IMP-ja ter strokovnih delavcih v Teletracu. (Teletrac v gradivu »razumemo« kot sestavni del IMP-ja – torej 100 % sodelovanje in vseh področjih IC.)

Možne organizacijske enote na področju razvoja in informatike v podjetju

- Sektor:
 - Razvojno informacijski sektor
 - Vodja je član vodstva podjetja in je zadolžen za informacijsko tehnologijo, in:
 - razvija strateško podjetniško načrtovanje in uporabo tehnologije,
 - vodi informatiko kot del celotne strategije podjetja,
 - pozna in uvaja tehnologije obdelave podatkov, avtomatizacije pisarne, telekomunikacije, CAD/CAM,
 - opušča stare razvojne metode,
 - vodi in koordinira izobraževanje področja,
 - razume podjetnost, strategijo in tehnologijo.
 - Delo se odvija v projektih timih (konsultanti, vodje oddelkov in služb ter zadolženi delavci za posamezni projekt, ki so v celoti odgovorni za projekt vodji razvojno informacijskega sektorja.
 - Oddelki, službe:
 - razvoj tehnologij,
 - AOP (SEOP, TELETRAC),
 - Marketing (MIS)
 - IC (informacijski center).

Funkcije marketing (MIS – računalniški del)

- Raziskava trga je možno s PC informacijami in z mednarodnimi bazami (proizvajalci, proizvođa, tenderji, primerjalni podatki), kar pomeni na področju RT oz. trženja operacionalizacijo gradiv kot so »Temelji poslovne politike in organiziranosti IMP – točka 1.1 poglavja trženje« ali npr. gradiva »Investicijska dela – na področju RT«, itd.
- Z obvladovanjem in nakupom ustreznih programov s podatki o razvoju držav v svetu lahko obvladujemo kompletni sklop RT, vse do faze konkretne operative obdelave tenderjev, materialov, partnerjev (analize ponudb), itd.
- Baze podatkov: študij vsebine mednarodnih baz podatkov, spremljanje in sodelovanje v »Sistemu naučnih in tehnoloških informacij Jugosla-

- vije«, Celex, SCAD, Dialog, Data Star, Cerved, D&B, Company Line (GZS in Primex), Echo. Nekateri od naštetih baz že poznamo.
- Obvladovanje programa PC za komunikacijo in jezikov baz podatkov ter programiranje.
- Sestavljanje strategije iskanja, prijavljanje in izrazoslovje. Seznanjanje sodelavcev o potrebnih podatkih za uspešno iskanje.
- Likvidacija in razporejanje stroškov iskanja po bazah podatkov na profitne centre (stroškovna mesta).
- Pri distribuiranem iskanju je na različnih mestih možno določanje začasnih »alias« gesel.
- Možen je študij gradiv o bazah ter pošiljanje posameznih poglavij zadolženim delavcem.
- Možno je tudi spremljanje sprememb v bazah.

Funkcije informacijskega centra

- Funkcije informacijskega sistema so:
 - spremljanje razvoja strojne in programske opreme v svetu, testiranje opreme pred nakupom, izbira in nabava opreme;
 - izdelava razvojnih planov računalništva, spremljanje realizacije planov, ukrepi in ocene, dolgoročni razvojni plani računalništva – PC in povezovanje z VAX, modeli odločanja, ki slone na podatkih iz VAX-a, programi za poslovanje projektov (proficenter);
 - povezovanje računalnikov v mreže LAN, naročila, sodelovanje s Teletracom (VAX), FAX, prenosi datotek, elektronska pošta, EDI-FACT, Intel coprocessor, v skladu z razvojnimi plani in organizacijsko strukturo podjetja, povezovanje proficentrov z računalniško komunikacijo;
 - upravljanje LAN, organizacija grup, uporabniki, zaščita, varnostne kopije, (LAN je vsaj po lokacijah skupno delo);
 - uporaba OCR (optical character recognition); uporablja se na področju zajemanja podatkov; kot so popisi, članki, itd. in za nadaljno uporabo ter obdelavo s PC;
 - uporaba BAR Code za nabavo, skladiščenje in porabo materialov na gradbišču, podoben je kot OCR na področju materialnega poslovanja;
 - projektiranje CAD; uporablja se v omejenem obsegu v primerih zahtevnih in množičnih podatkov – primer BCP marmorne plošče, projekt in kosovno naročilo;
 - oblikovanje pomembnih ponudb, pogodb in obdelava diagramov poteka (CAD), prospektna dokumentacija, sheme, interni obrazci, napisi, poslovna poročila, itd.;
 - standardizacija opreme (stroškovno smiselno);
 - vzdrževanje opreme in programov; laser, PC, diski, trakovi za tiskalnike, znaki YU, RAM EMS, operacijski sistemi, kontrola MES,

- vgradnja, setup...;
- Redno tehnično vzdrževanje:
 - popravila, dopolnjevanje, spremembe, orodje, se-salec, vzdrževanje in popravila pogodbeno stanejo letno cca 5–7 PC stroškov za en PC, kar pomeni cca 40.000 DEM stroškov letno za vzdrževanje (smotno 2–3 PC v podjetju v rezervi, rezervni deli...);
 - nabava, delitev in kontrola potrošnega materiala (diskete – min. 10 disket/PC letno, trakovi, kabli, čistilna sredstva;
 - Zaščita pri delu:
 - zaščitna sredstva,
 - varovanje opreme UPS,
 - nabava 10–15 UPS in cca 40 zaščitnih filtrov.
 - Varovanje podatkov:
 - back up,
 - avtorstvo,
 - zaščita podatkov,
 - pravilnik oz. poslovnik,
 - register aplikacij.
 - HELP desk:
 - svetovanje in pomoč pri delu s programi,
 - aplikacije v programih kot so 123, Lucid, Norton, DOS,
 - formatiranje,
 - kopiranje,
 - situacije,
 - predračuni,
 - obresti,
 - poročila.
 - Literatura: knjižnica, nabava knjig, revij, prospekti, ceniki opreme, katalogi, itd.; letno cca 40 tujih knjig, revije – PC Magazine, Byte, PostScript, Cadalist, knjižnica programov, update verzije.
 - Potrebno je izobraževanje s odročja »računalništva«. Prijava poteka preko KSS v Izobraževalnem centru (V nekaj letih 4–6 tednov izobraževanja na področju za delavce, ki delajo s PC).
 - Instalacija in »setup« računalnikov in programov glede na dejavnost ter standardi konfiguriranja.
 - Kopiranje literature in izdelava rezervnih kopij programov, aplikacij podatkov.
 - Arhiviranje računalniške opreme, izvedbe, testov, vsebine disket, zadolžitve delavcev in podatkov o opre. Sodelovanje in izdelava posameznih aplikacij za različna področja v podjetju ter sklepanje pogodb z zunanjimi sodelavci:
 - osebni dohodki Irak, SSSR,
 - krediti in revalorizacije,
 - obdelava marmorja za BCP,
 - razlike v ceni, indeks gradbeništva,
 - obračun potnega naloga,
 - nalepke,
 - poročila o finančnih tokovih po projektih,
 - poročila o fakturirani realizaciji, DN,
 - poročila o pogodbah po sektorjih,
 - tiskanje virmanov,
 - kalkulacije (klima...),
 - obdelava prospektov,
 - oblikovanje pogodbe in ponudbe,
 - organizacijske sheme.
 - Potrebne so tudi analize in poročila Info centra ter letna ocena stanja.
 - Nujno je prav tako stimulativno nagrajevanje sodelavcev in včlanjevanje v klub Mikro ADA.

Samo Poljanšek

DIALOG

Dialog je informacijski sistem, eden največjih na svetu, ki vsebuje preko 350 baz podatkov s preko 200 milijoni zapisov (enot informacij). Začetek delovanja tega sistema sega v leto 1972 in pokriva praktično vsa področja informacij:

- ♦ tehnologija,
- ♦ firme in poslovanje,
- ♦ znanost,
- ♦ inženiring,
- ♦ materiali in proizvodi,
- ♦ knjižnice in založbe, časopisi in revije,
- ♦ banke, združenja, borze, finance, ekonomija,
- ♦ biologija, medicina, farmacija, kemija,
- ♦ sodstvo,
- ♦ promet, transport in še mnogo drugih področij.

Poleg dostopa do široke palete podatkov je v Dialog-u možno direktno vzpostavljati poslovne stike med posameznimi podjetji ter elektronska pošta (DIALMAIL) med uporabniki tega sistema.

Dostop do podatkov je omogočen vsem registriranim uporabnikom preko računalniškega omrežja (JUPAK) oziroma telefonskih linij (modem) 24 ur vsak dan.

Cena Dialog-a se giblje od 30 do 100 US \$ na priključitveno uro (čas iskanja informacij), same informacije pa so ovrednotene za vsako bazo posebej.

v razvitem svetu je računalniška mreža, ki omogočajo neposredno komuniciranje udeležencev v raziskovalnem procesu in v procesih vsakdanjega poslovanja. Računalniška mreža omogoča uporabnikom različne storitve. Najbolj razširjene storitve v svetu so: medsebojna izmenjava sporočil ali elektronska pošta, dostop in delo z datotekami, vnos poslov na daljavo.

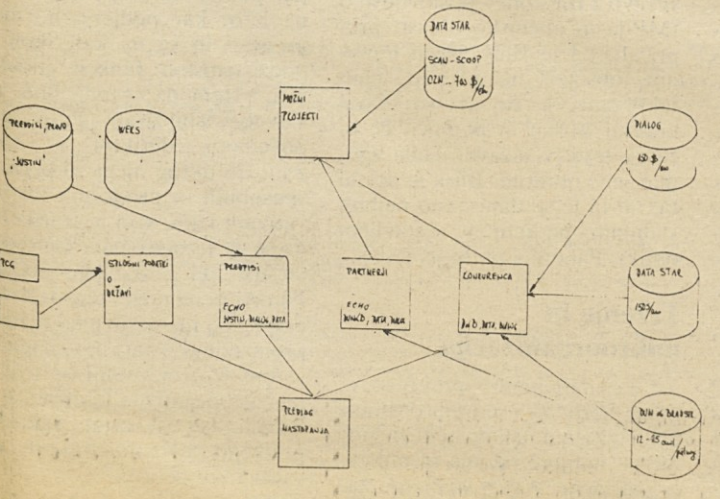
V Evropi se uporabljajo storitve, ki so podprte z elektronsko pošto po standardu X 400. Standard X 400 je del splošno sprejetih standardov za povezovanje odprtih sistemov. Storitve elektronska pošta po standardu X 400 uporablja kot prenosni medij mreže zgrajeno po standardu X 25, kakršen je tudi naš JUPAK,« pravi Samo Poljanšek.

– v našem primeru Teletracom in marketinškimi službami,« pojasnjuje možnosti vključevanja informacijskega centra v dejavnost podjetja.

Na področju marketinga, ki smo ga že nekajkrat omenili, so odprte izredne možnosti, saj informacijski center omogoča pridobivanje svežih informacij. Samo Poljanšek pri pojasnjevanju vloge informacijskega centra dodaja, da pomeni definiranje informacijskega centra in njegova v tem trenutku žal skromna dejavnost na nek način operacionalizacijo graditev in se zastavljene strategije zapisane v gradnji »Temelji poslovne politike IMP-ja«, še posebej pa poglavij, ki se nanašata na trženje in investicijska dela.

Informacijski center lahko v celoti obvladuje raziskavo trga vse do faze konkretne obdelave tenderjev, materialov, partnerjev, npr. analize ponudb ipd. Glede na to, da sta se na informacijski center obrnili samo dve organizaciji ali podjetji, ki sta iskali določene tržne informacije, se zastavlja vprašanje, kje so vzroki za tako slabo odzivnost podjetij (op.a.) za iskanjem informacij v informacijskem centru.

Še posebej, če vemo, da je center dovolj kakovostno opremljen in tudi strokovno usposobljen. Poleg tega je že povezan z dokaj široko mrežo podatkovnih baz, saj je povezan z informacijskim sistemom na VEK-u v Mariboru, Data Star, Dialog, Echo, Dun Bradstr. In če k temu dodamo sorazmerno cenenost programske opreme, ki se uporablja za komunikacijo, saj se ta giblje med 25 in 60 dolarji



Shema povezav z bazami podatkov

PANONIJA

Stečaj

Zadnje dni januarja se je Panonija znašla tam, kamor se je nagibala že poldrugo leto, v stečaju torej.

Očitno je, da delavcem radikalizacija problema in zahteve po reševanju brezizhodnega položaja, ko so na štrajku sredi decembra uspeli odstavi tri odgovorne poslovodne delavce, ni uspela. Bolje rečeno, bilo je prepozno. Povrh vsega so se delavci ujeli v še eno past, ki jim jo je nastavilo staro in novo poslovodstvo podjetja, saj je delavski svet sprejel sklep o ustanovitvi novega podjetja, ki naj bi zaposlilo določeno število delavcev, in jih tudi je. Novo ustanovljeno podjetje je zaposlilo 120 delavcev, dokončno pa naj bi bilo v podjetju zaposlenih 170 delavcev. Trenutno je novo podjetje zaposlilo 60 režijskih in 60 proizvodnih delavcev. Preostali od 640-ih, kolikor jih je bilo zaposlenih, so dobili knjižice in so na skupnosti za zaposlovanje.

Od delavcev je dvignila roke tudi občinska vlada, ki jim je v času štrajka obljubila pomoč. Skratka vse obljube so bile prazne. Tako vlada kot tudi bivši direktorji Emil Zelko, so stalno poudarjali, da je sanacija Panonije možna le, če bo on prvi mož tega podjetja. Toda očitno je, da si je on z ustanovitvijo že omejenega podjetja iskal ugodnejši fotelj in bi delavce tako ali tako pustil na cedilu. In tako je prišel dan dolgo napovedovanega konca.

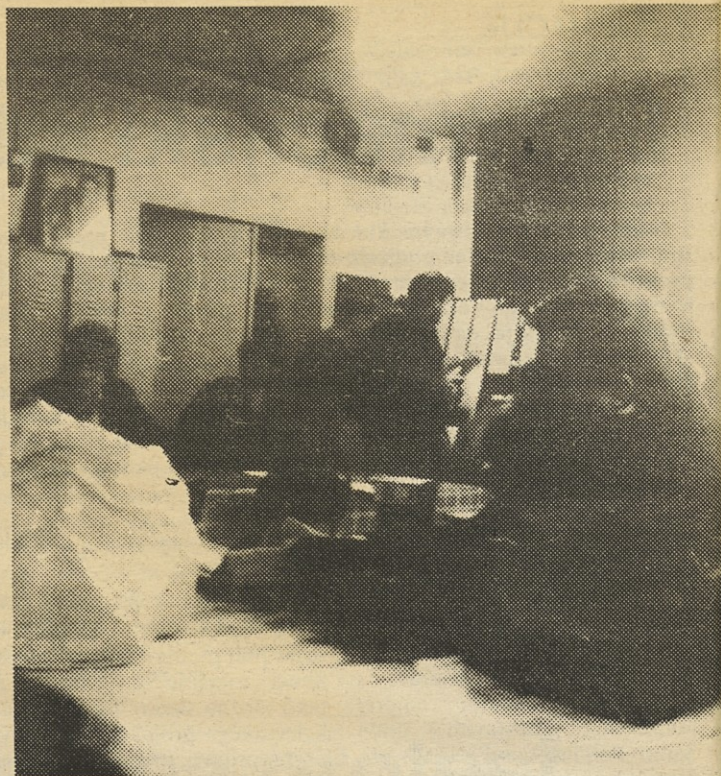
Katastrofa

Ko sem na stečajni dan prišel v tovarno in iskal enega od znancev, sem naletel na tri gospode očitno višjega ranga, ki so mole dovali o selitvi in prepotentno in lažno prizadeto modrovali o koncu in o tem, da sedaj pa bo šlo. Žal so bili trije gospodje iz režije, ki ob neki pametni organiziranosti podjetja že prej v njem ne bi imeli kaj iskati, a ostali bodo za to okolje na solidnih režijskih plačah. Isto-

časno pa smo lahko videli, kakšen kaos vlada v podjetju ob stečaju. Preprosto, nikogar več nič ne zanima. Vsakdo se z razočaranjem in tesnobo odpravi svoji usodi naproti. Večina za svoj položaj ne vidi izhoda. In v tem kaosu ni nihče organiziran. Res je, da imajo nekateri svojo vizijo in tudi svojo perspektivo. Tako mi je eden od naključnih sogoovornikov povedal, da je dosedaj bil polkmet, vendar je že pred časom čutil, da se bo Panonija prej ali slej potopila, zato je vse svoje prihranke vlagal v opremljanje kmetije. Tako bo sedaj kmet. Velika večina pa se je znašla v brezperspektivnem položaju in se podaja na kaj trhlo pot prihodnosti. Razočaranje delavcev je toliko večje, ker niso dobili izplačanih še novemberskih in decemberskih ter tudi januar-skih plač. Na kakršnokoli poravnajo iz stečajne mase lahko računajo šele v mesecu marcu, kot seveda tudi na prvo pomoč iz skupnosti za zaposlovanje.

Ob vsej tej tragediji bode v oči hladnost vlade, delno pa smo tudi lahko razočarani nad samim sindikatom.

Skratka v takih trenutkih, ko vlada v podjetju histerično stanje, se enostavno nihče ne zbere in ni sposoben racionalnega razmisleka. Kajti na primeru Panonije bi lahko mirne duše zapisal, da sindikalisti tudi niso povsem dorasli svoji vlogi. Žal se je v Panoniji zgodilo to, kar se pogosto dogaja v politiki, sindikatu je namreč uspelo dobiti moč in pogojno tudi oblast, vendar je kar naenkrat dobil preveč varljive moči, ki ji ni bil dorasel. Da ne bo pomote, s tem ne negiram pozitivne vloge sindikata, ampak njegovo omejenost. Preprosto je potrebno vodstvu sindikata očitati, da si ni poiskal in niti ni poskušal najti zaveznika med delavci na višji strokovni ravni, in sicer bi kvalificiranemu delavcu. Če bi to naredil, bi se verjetno pogajanja ugodneje iztekla zanj, vsaj kar se tiče novih vodilnih delavcev in verjetno se ne bi ujel v past, ki so mu jo podtaknili z ustanovitvijo novega podjetja. In če se še ozremo na razvejane proizvodne programe Panonije in odpisane programe, bi v tem



Delavci se iščejo ob oglasni deski ali so ostali na delu

trenutku lahko že nastopil kot pogajalec naprav največjemu upniku to je banki, in sicer s kon-

kretnim programom zaposlovanja delavcev na posameznih programih, ki v malih ekonomskih enotah lahko nedvomno živijo in poslujejo z dobičkom. Verjetno bi s podobnimi zahtevami lahko nastopil tudi do vlade, ki bi omenjene programe morala podpreti. Žal pa so sedaj delavci ostali v mrtvem teku, čeprav bi lahko zopet delali. Da ta možnost dejansko obstaja, dokazuje pobuda skupine delavcev, ki so se odločili, da bodo začeli s proizvodnjo na enem delu opuščene programa. Vsi opuščeni programi v Panoniji so maloserijski. Ravno po teh maloserijskih programih pa se pojavlja povpraševanje na tržišču, saj skorajda vsi veliki proizvajalci, ki so imeli tovrstne izdelke v svojih programih, le-te opustili ali pa so sami propadli. Perspektiva delavcev torej ne bi smela biti tako črnogleda, kot se zdi na prvi pogled, toda vse kaže, da bo, ker v tej smeri preprosto nihče ne razmišlja.

J. Votek

Peticija – gradbeništvo 91

V skladu z interesi in zahtevami našega članstva je bil na 9. razširjeni seji izvršnega odbora Sindikata delavcev gradbenih dejavnosti Slovenije z dne 31. januarja 1991 sprejet sklep za izvedbo zbiranja podpisov na PETICIJO za zagotovitev primernih pogojev dela in življenja gradbenih delavcev v Sloveniji s strani pristojnih resorjev, vlade in parlamenta.

Apeliramo za dobro organiziranost zbiranja podpisov in pričakujemo polnoštevilno udeležbo pripadnikov gradbeništva pri podpisovanju.

Sindikalni pozdrav!

PREDSEDNIK SDGD SLOVENIJE
Franc BERGINČ

SINDIKAT DELAVCEV GRADBENIH DEJAVNOSTI REPUBLIKE SLOVENIJE

PETICIJA – GRADBENIŠTVO 91

Po sklepu 9. razširjene seje izvršnega odbora Sindikata delavcev gradbenih dejavnosti RS z dne 31. januarja 1991 organiziramo podpisovanje peticije. Zaposleni v podjetjih gradbenih dejavnosti Slovenije, upokojeanci in občani s svojimi podpisi naslavljamo

PETICIJO GRADBENIŠTVA 91 NA IZVRŠNI SVET IN SKUPŠČINO REPUBLIKE SLOVENIJE

Zaradi vse večjega pomanjkanja del za gradbene dejavnosti prihajajo podjetja v ekonomski propad, zaposleni v izredno težke socialne razmere, v vse večjo socialno negotovost in vse bližje so odprti brezposelnosti.

Socialni problemi in število čakajočih na delo se tako hitro večja, da v sindikatu moramo nasloviti svoje zahteve na predstavnike oblasti. Zahtevamo, da vlada in Skupščina sprejmeta ukrepe za:

- sprejem programov za preprečitev nadaljnega padanja investicijskih sposobnosti gospodarstva,
- ožvitev investicijskega ciklusa pri javnih delih, infrastrukturi ter stanovanjski gradnji in obnovi,
- razbremenitev gospodarstva z vse večjimi dajatvami za predrago državo,
- sprejem razvojnih, zaposlitvenih – socialnih programov v republiki, ki bodo omogočili odpiranje delovnih mest in zagotovili delo presežnim delavcem, delovnim invalidom in delavcem, ki so se izčrpali v težkih pogojih dela v gradbeništvu,
- zahtevamo tudi podpis, uveljavitev in spoštovanje panožne kolektivne pogodbe za gradbene dejavnosti Slovenije, z upoštevanjem in ustreznim vrednotenjem specifičnih pogojev dela in življenja zaposlenih v gradbeništvu.

Če program peticije ne bo dal rezultatov, podpiramo zahtevo po organiziranju stavke zaposlenih v dejavnostih: gradbene operative, industrije gradbenega materiala, zaključnih in inštalacijskih del, vodnega gospodarstva in projektne in inženiring dejavnosti.

GRE ZA MENE, ZA MOJE DELO IN POŠTENO PLAČILO!

NAVODILA ZA PODPISOVANJE PETICIJE – GRADBENIŠTVO 91 OBMOČNIM ODBOROM IN SINDIKATOM PODJETIJ GRADBENIŠTVA

1. PODPISOVANJE SE VRŠI NA PROSTOVOLJNI ODLOČITVI ČLANOV SINDIKATA DELAVCEV GRADBENIH DEJAVNOSTI SLOVENIJE, ČLANOV DRUGIH SINDIKATOV, UPOKOJENCEV IN OBČANOV.
2. PODPISOVANJE SE VRŠI OB POMOČI IN TOLMAČENJU SINDIKALNIH ZAPNIKOV IN PROFESIONALNIH SINDIKALNIH DELAVCEV.
3. PODPISOVANJE PETICIJE JE ORGANIZIRATI V ČASU OD 10. DO 24. FEBRUARJA 1991, ZLASTI V DNEVIH IZPLAČIL OSEBNIH DOHODKOV. IZKORISTITI VSE MOŽNOSTI, DA PETICIJO PODPIŠEJO TUDI DELAVCI, KI SO NA ČAKANJU ALI BREZPOSELNI.
4. PODPISNE POLE, NA KATERIH MORA BITI GLAVA IN ŽIG SINDIKATA PODJETJA ALI OBMOČNEGA ODBORA SINDIKATA, SE ZBIRAJO PRI OBMOČNIH ODBORIH, ZA NADALJNO POTREBO IN UPORABO.
5. ZA ORGANIZACIJO AKCIJE SKLIČEJO OBMOČNI ODBORI SINDIKATA DEJAVNOSTI SEJE IN DOPOLNIJO POTREBNA NAVODILA IN IZVEDEJO AKCIJO.

SINDIKAT DELAVCEV GRADBENIH DEJAVNOSTI REPUBLIKE SLOVENIJE

STEČAJI

Zakaj je padla Panonija?

V nekaterih krogih IMP-ja prevladuje mnenje, da je neposreden povod za stečaj Panonije odstavitev direktorja Emila Zelka. Pisec teh vrstic se s to tezo ne strinja in jo bo skušal v tem zapisu podrobneje obrazložiti. Prepričan sem namreč, da je bila Panonija v zadnjih dvajsetih letih (nekaj več ali manj), kolikor je bil direktor Emil Zelko slabo ali celo podpovprečno vodena, kar nam dokazuje cela vrsta pokazateljev. Preprosto, podjetje je bilo v tem času brez strategije kot tudi brez taktike razvoja. V Panoniji imamo opraviti še s t.i. egalitarnim sindromom in izrazito negativno kadrovske selekcije, ki je bila posledica le tega.

Pa pojdemo po vrsti. Ves omejen čas je namreč Panonija zapadala v določene krize, ki pa jih je reševala za Panonijo in za Emila Zelka na svojstven način. Stalno so namreč spretno izkoriščali politične spremembe in novo zakonodajo dogovorne ekonomije v svojo korist. Tako je stalno posrkala v svoje okrilje dobro stoječa mala podjetja, ki so bila zmeraj prikazana kot brezperspektivna. Prva taka žrtev je bila Ločilka – majhno elektro podjetje, ki je bilo ustanovljeno za zaposlovanje vojaških in vojni invalidov. Podjetje je bilo v času združitve, v polnem razcvetu, ki ga je potem, za takratne čase že precejšen gigant (napram Ločilki namreč), povsem uničila. Do današnjih dni je ostal le en del kooperacijskega programa za TSN. Ko se je podjetje znašlo pred novim programom, se je odločilo za povezavo z IMP-jem, ki mu je takrat namesto kapitala ponujalo razvoj, toda ni šlo, saj so vsi programi, ki jih je ponudil IMP, »slavno« propadli. Kljub vsemu je panoncem oziroma vodstvu uspelo zbežati denar iz IMP-ja sredi osemdesetih let, ko se je Panonija soočila z večdnevni štrajkom in skorajšnjim tiskom. Čeprav so občinari takrat realno ocenili domet posloводства v Panoniji, pa je naivno nasedel IMP in vztrajal pri vodenju podjetja s strani istega posloводства z Zelkom na čelu. Žal je sanacija pokazala, da je bilo storjenih vrsto poslovnih napak s strani vod-

stva, ki Panonije niso spravile več na zeleno vejo. Ko je najbolj škripalo, se je stari lisjak ponovno poslužil že preizkušene recepta. Uspelo mu je namreč združitev z Bliskom v delovno organizacijo. Blisk, ki je po silni upravi, prišel na zeleno vejo, se je kar na lepem ponovno znašel pred bankrotom in skorajda popolni nezasedenosti svojih zmogljivosti, medtem ko je kmetijska mehanizacija nadpovprečno dobro poslovala. Toda bliskovci niso rabili ravno veliko časa, da so ugotovili, kje je vzrok za njihovo propadanje. Očitno je bilo, da je prihajalo do prelivanja sredstev iz Bliska v Panonijo. In prišlo je do razrušitve. Če se spomnimo, je bil takrat Zelkov loby izredno močan in je uspel vse, ki so imeli kakršnokoli povezavo z Bliskom – poslovodstvo IMP-ja in občinsko oblast, prepričali, da je Blisk izven Panonije obsojen na propad, celo tako daleč je šlo, da so se vsi odrekli Bliska in pomoči, če bi zares zašel v težave. Toda zgodilo se je obratno. Blisk je postal takrat in je še danes eno najbolj stabilnih podjetij v sestavljeni obliki. Panonija pa se je sesula.

Trženje in mikroorganizacija

Če nadaljujemo s prej postavljenimi tezami ne moremo mimo dveh vitalnih delov nekega podjetja, namreč trženja in mikroorganizacije. Kljub stalnemu zaklinanju na kakovost progra-

mov, ki so to nedvomno bili vsa na področju sejalne tehnike, pa Panonija nikoli ni imela, razen morda v enem vmesnem obdobju, učinkovitega trženja, saj bi lahko kar po vrsti našle bele lise, ki jih Panonija tržno pokrila. Posledica tega je bilo tudi neučinkovito planiranje, saj so plan proizvodnje vezali na naročila rizičnih veletrgovcev, ko sta npr. Agrovovodina in Poljo oskrba. Poleg tega, ob vseh neshetih sanacijah, Panonija nikoli radikalno posegla v svojo mikroorganiziranost. Panonija je bila preprosto preveč ohlapna in togo strogo hierarhično organizirana z vrsto služb, ki so bile povsem neučinkovite in blokirajo za normalno delovanje podjetja.

Egalitarni sindrom

Na koncu pa se dotaknimo najbolj občutljivega področja kadrov. Zgolj statistični podatki o fluktuaciji višje in visokošolske izobrazbenega kadra od leta 1970 naprej nam pove, da Panonija bila sposobna preživeti. V to podjetje je v letih prišlo in odšlo čez 70 prej omenjenih delavcev kar pomeni skoraj pet delavcev na leto, kar podjetje ne more prenesti in se na katerikoli pod sistemskih funkcij stabilizirati, s tem pa seveda ljudi poslovnost stabilizirati. Preprosto povedano, direktor in ekipe z močjo okrog njega ni preneslo sposobnih in prodornih ter inovativnih kadrov in je storila vse, da se jih je odkrižala. Očitno je, da tisti, ki postavljajo podjetje Pan Agra na noge, tega tudi ne dojel, saj razmerje med režijo proizvodnje ostaja 1:1, s tem pa je tudi v proizvodnji opravljen izrazito negativna kadrovska selekcija, saj so ostali zaposleni pretežno polkvalificirani in ne kvalificirani delavci.

J. Votek

DVIGALO

Družbeno premoženje brezplačno v zasebni lasti

Dvigalo, »paradni konj« predlanskega leta, ki se je ponovno sesul sredi lanskega leta, je ponovno v svojem elementu. Za to podjetje je očitno, da ga vodijo »klike«, ki jih kaj malo briga interes podjetja, ampak zgolj privatni interesi vodilnih. Očitno je glede na dokumentirana dejstva, s katerimi razpolagamo, da lansko leto ni prišlo do obračuna »podjetniške« oblasti zaradi poslovnih rezultatov, ampak zaradi boja za premoženje Dvigala. Očitno se je prejšnji direktor uštel in je sam s »kadrovsko« pogorel v boju s tehnokratsko koalicijo.

Privatizacija

Že v času zamenjave direktorja sredi lanskega leta, ko smo se pogovarjali s predsednikom delavskega sveta in v. d. direktorjem Slavkom Bohom, se je šušljalo o privatizaciji podjetja, sicer v nekoliko drugačni obliki kot se je zgodila zdaj. Toda tako »nesli« zgolj zaradi poslovanja in v prepričanju, da Dvigalo lahko dobro živi s svojimi zaposlenimi delavci. Toda že prejšnji direk-

tor je bil v močnih navezah s privatnim sektorjem. Sedanja garnitura je začela takoj po prevzemu oblasti, kot izgleda, z uredničenjem svoje zamisli.

Družba z omejeno odgovornostjo

Neposredno po definiranju statusa nove oblasti, bolje rečeno razdelitvi kart, je nova koalicija na seji delavskega sveta 3. septembra dosegla potrditev nove organiziranosti podjetja in imenovalo poslovodne delavce.

Za v. d. direktorja je že prej bil imenovan mag. Slavko Boh, za »šefa« komercialno tehničnega sektorja je bil imenovan Andrej Erzar, za »šefa« upravnega sektorja pa Franc Zupančič.

Takrat je bil sprejet famozni sklep št. 72, ki se dobesedno glasi: »da se prične s postopkom za ustanovitev družbe z omejeno odgovornostjo z imenom Dvigalo – Slovenija d. o. o. s sedežem Ljubljana Črnuče b. š. – da se sklene družabniška pogodba o ustanovitvi družbe z omejeno odgovornostjo; da se nameni neodplačni vložek IMP Dvigalo v družbo 20.000 din; da se s strani IMP Dvigala neodplačano zagotovi prenos poslovnih prostorov v izmeri od 100 do 500 kvadratnih metrov s pritliklinami in opremo (telefon – dve liniji, telefaks, osebni avto regata in drugo opremo potrebno za poslovanje); da se v pogodbi določi enaka dejavnost, ki jo ima sedaj IMP Dvigalo z možnostjo razširitve; da se za začasnega poslovodnega organa imenuje Dušana Bostič; da se pripravi v roku enega meseca po priglasitvi statuta; da družba začne s delom takoj po registraciji«.

Pogodba o zaposlitvi, leasing, viški, LIFT ING.

In tako smo priromali do »zgodovinske« seje delavskega sveta 12. decembra, kjer je bila sprejeta vrsta »zgodovinskih« sklepov za nadpovprečne poslovne rezultate Dvigala in blagostanje dvigalovih delavcev.

Neposredno nadaljevanje prej omenjene seje o ustanovitvi podjetja, je bil na delavskem svetu sprejet popravek 4. točke 72. sklepa, ki se glasi: »da se s strani IMP Dvigalo neodplačano zagotovi prenos poslovnih prostorov v izmeri 700 kvadratnih metrov s pritliklinami in opremo (dve telefonski liniji, osebni avto regata in druga oprema potrebna za poslovanje). Konkreten seznam je priloga družbeniški pogodbi.« Kot je znano, so na tem seznamu materialne dobrine, a seznama delavcev ni, razen petih družabnikov, ki so iz same špice Dvigala. Predsednik delavskega sveta Dušan Bostič je njen direktor. A pomeni kakšno presenečenje, da je bil ta sklep sprejet? Ob tem se seveda zastavlja vprašanje, katere so tiste posebne zasluge izbrane peterice, ki je ob skorajšnjem fujasku Dvigala tako zaslužna, da bo dobila brezplačno na razpolago osnovna sredstva in vse ostalo. Tu ne gre samo za materialne dobrine, ampak tudi za znanje, ki pa le ni samo last izbrane peterice, ampak tudi ostalih zaposlenih.

Ni nam sicer znano, ali so delavci že podpisali pogodbe o zaposlitvi v skladu z novo kolektivno pogodbo, toda direktor jo je in delavski svet jo je požegnal. Ta pogodba je polna bonitet. Ob branju omenjene pogodbe bi lahko prej kot o pogodbi o zaposlitvi rekli, da je to pogodba o bonitetah. Po eni strani je sicer za razumeti, da so vodilni za svoje delo dobro nagrajevani, vendar zato morajo prevzemati na svoja pleča določen riziko. Pa dajmo pogodbod pod drobnogled. Kot je razvidno iz pogodbe, si direktor sam razporeja delovni čas, kraj dela in delovne naloge. Pri upravljanju del in nalog uporablja tudi druga sredstva po lastni presoji. Osnovna plača direktorja se oblikuje pri normalnem poslovnem učinku v višini petkratne mesečne povprečne plače, k tej pa spadajo še vse ostale pravice, ki izhajajo iz dela. Normalni poslovni učinek naj bi bilo realno eno odstotno povečanje lastnih virov sredstev. Po predlogu naj bi se direktorju pri poslovnem učinku, ki je izpod normalnega, plača urejala tako kot pri ostalih delavcih. Toda kot je razvidno iz dokumenta, je ta člen črtan in direktorjeva plača ni prizadeta. Malo čudno, kajti v primeru nadpovprečnih rezultatov si je direktor zagotovil precej »debelo« kuverto, in sicer kar za polovico.

Prav tako si je zagotovil, da mu v primeru razrešitve (predčasne), do katere bo verjetno prišlo z začetkom delovanja novega podjetja, poračunajo odpravnino v višini šestih plač v znesku za mesec pred razrešitvijo. Zagotovljeno ima tudi štirinajst dnevno izobraževanje, od tega sedem dni v tujini, s seveda povrnjenimi stroški.

Leasing

Posebno poglavje je vozilo, ki si ga je direktor nabavil po leasingu. Ta člen, čeprav je bil pisan na kožo direktorju oz. v. d. direktorja, je vseeno pomenil preveliko materialno obremenitev za gospoda direktorja, saj naj bi po prvotni verziji podjetje pokrilo tretjino stroškov tega leasinga, njemu pa bi morala pripadati za prevoz na delo in iz dela tudi kilometrina. No časi so se menjali, boste rekli, in poslovodne delavce je potrebno podpreti, da nas potegnemo iz blata. Se strinjam in POGODBI BONITET g. Boha ne oporekam, če bi v tem letu pokazal in potegnili Dvigalo iz blata, toda kaj več kot reorganizacija in manipulacija z lastnino ni bilo storjenega. Povrh vsega, pa je tudi moteče, da vodilna skupina očitno zagotavlja le sama sebi bonitete za čimboljšo štartno osnovo LIFT ING., ne prevzema pa nobene odgovornosti za poslovanje in niti za propad podjetja, kamor ga po obstoječi dokumentaciji vodi.

Prvi paket delavcev že na cesti

Da v naši zgodbi ni večjih logičnih napak nam potrjuje še en predlagan sklep, ki nam dokazuje, da so cilji omenjene ekipe jasni. Na isti seji so namreč že razpravljali o prvem paketu delavcev, ki naj bi ostali brez dela. V obrazložitvi je zapisano, da se zaradi organizacijskih in ekonomskih razlogov in ob upoštevanju kriterijev iz zakona o delovnih razmerjih trajno definira 22 delavcev kot ekonomski višek.

Sindikata

O vsem tem nismo kaj več izvedeli od sindikalnega zaupnika v Dvigalu Jošta Pavliča, ki je odreagirao na svoj stari za nas že poznani način. Najprej je na pogovor pristal, zatem pa nam je predlagal, da zadevo za nekaj časa odložimo. Tako ravnanje Jošta Pavliča ni bilo prvo, saj se je zmeraj, ko je v podjetju začel kripalom izmaknil. Kar je tudi razumljivo glede na delovno mesto, ki ga zaseda. Občutek je, da je sindikalist zgolj zaradi tega, da kot sindikalni zaupnik glede na zakonodajo štiti le samega sebe.

Čeprav se v mediju ni izpostavil, pa je v imenu sindikata reagiral občinski sindikalni svet, ki je na delavski svet naslovil naslednji dopis, in sicer, da od delavskega sveta zahteva, da k predlaganim osmim točkam že omenjenega sklepa št. 72 uvrsti tudi zahtevo po programu reševanja zaposlenih delavcev v obeh podjetjih. Program naj bi tudi celovito obravnaval reševanje presežka delavcev, ki bo s konkurenčnim podjetjem zagotovilo nastal. Sindikat tudi ugotavlja, da nista spoštovana 122 in 122 a člen Zakona o podjetjih. Sindikat je postavil jasno zahtevo, da se njihove pripombe upoštevajo in zagrozil z družbenim pravobranilcem in z ugovorom registerskemu sodišču. Kot nam je povedal sekretar sindikata, so po po-

govoru z vodilnimi v Dvigalu omenjene možnosti tudi izkoristili. Kot nam je omenil, so ob zahtevi delavcev, da sami postanejo sovlagatelji, njihovo zahtevo ustanovitelji novega podjetja zavrnili in postavili delavce pred gotovo dejstvo, ali oni ali mi. Če lahko sklepamo, potem je cilj jasen, izigrati delavce in obstoječo zakonodajo, ki zaenkrat še ne dopušča in tudi ne bo dopuščala brezplačnega prenosa družbene lastnine v privatne roke.

Za konec dodajmo k temu še mnenje družbenega pravobra-

nilca, ki pravi, da pogodba ni v skladu z zakoni.

Če strnemo, je to tisto, kar je ostalo od ambicioznega programa prestrukturiranja in do-brega poslovanja Dvigala, ki nam ga je razgrnil Slavko Boh neposredno po prevzemu dolžnosti v. d. direktorja. Trud so njemu in njegovim štirim sodelavcem delavci preko svojega organa upravljanja bogato poplačali. Dali so jim prostore in »pritikline«, sami pa so zaradi njihove velike prizadevnosti ostali na cesti.

J. Votek

ZVEZA SVOBODNIH SINDIKATOV
SLOVENIJE
ODBOR SINDIKATA DELAVCEV
GRADBENE DEJAVNOSTI MESTA
LJUBLJANE
Ljubljana, Linhartova 13

Datum: 4.10.1990

DELAVSKI SVET
IMP DVGALO
Pot k sejmšišču 32
61231 Črnuče

ZADEVA: Mnenje k sklepu delavskega sveta št. 72 z dne 30.8.1990

Strokovne službe Svobodnih sindikatov Slovenije na željo sindikata podjetja IMP DVGALO izdajajo naslednje mnenje:

- Od delavskega sveta IMP Dvigalo zahtevamo, da k predlaganim 8. točkam pri sklepu št. 72 uvrsti tudi zahtevo po programu reševanja zaposlenih delavcev v obeh delovnih organizacijah. Program naj v skladu z veljavno zakonodajo celovito obravnava reševanje eventualnih presežkov delavcev, ki bodo s konkurenčnim podjetjem gotovo nastali.

Ravno tako obozarjamo na določbe 122. in 122. a člena Zakona o podjetjih.

Zahtevamo, da delavski svet k temu odgovorno pristopi, sicer bomo morali uporabiti druga zakonita sredstva, s katerimi bomo zaščitili interese delavcev (družbeni pravobranilec, ugovor na registerskem sodišču).

PREDLAGATEL: Ugotovljeno in mnenje NAŠ ZNAK 172/90-JM-SN-3 LJUBLJANA 4.5.1990

V zvezi z vašim zapiškom z dne 20.4.1990, ki se nanaša na pregled osnutka "POGODBE" kot začasne kolektivne pogodbe v DO IMP-DVGALO, Družbeni pravobranilec samoupravljanja Ljubljana ugotavlja, da posamezna določila (sklenitev delovnega razmerja, razporejanje, tehnološki viški, disciplinski postopek, odstranitev z dela, prenehanje delovnega razmerja) niso v skladu z Zakonom o temeljnih pravicah iz delovnega razmerja (Ur. list SFRJ št. 60/89) in Zakonom o delovnih razmerjih (Ur. list RS št. 14/90).

"POGODBE" zato v taki vsebini ni možno sprejeti.

Preobrazba družbene lastnine, katere končni cilj je pač njena odprava, ne more biti sama sebi namen. Zaradi tega med preoblikovanjem podjetja v družbeni lastnini v podjetje v mešani lastnini ali v podjetje v zasebni lastnini ima svoj smisel le, če je pričakovati, da bo podjetje vsaj v doglednem času lahko gospodarsko uspešno poslovalo.

Tovariški pozdrav!

SKLEP št.71: Po 3.členu Pravilnika o notranji organizaciji opravlja funkcijo delavca s posebnimi pooblastili g.Erzar ing.Andrej, po 4.členu istega Pravilnika pa g.Zupančič Franc, oec..Predlog je bil enoglasno sprejet in prične veljati skladno s pričetkom veljavnosti Pravilnika o notranji organizaciji.

V nadaljevanju se je g.Boh prisotnim obrazložil modernizirani koncept v zadevi ustanovitve družbe z omejeno odgovornostjo. Po obravnavi pa je bil sprejet sledeči

SKLEP št.72: 1. da se prične s postopkom za ustanovitev družbe z omejeno odgovornostjo z imenom Dvigalo – Slovenija, d.o.o. in sedežem Ljubljana-Črnuče, Šlandrova b.š. 2. da se sklene družabniška pogodba o ustanovitvi družbe z omejeno odgovornostjo. 3. da se nameni neodplačni vložek IMP Dvigalov družbo 20.000 din 4. da se s strani IMP Dvigala neodplačano zagotovi prenos poslovnih prostorov v izmeri približno 100 – 500 m² s pritliklinami in opremo (telefon-dve liniji, telefaks, osebni avto Regata in drugo

- 3 -

opremo, potrebno za poslovanje). Konkreten seznam je priloga družabniški pogodbi.

5. da se v pogodbi določi enaka dejavnost, ki jo ima sedaj IMP Dvigalo z možnostjo razširitve.

6. da se za začasnega poslovodnega organa imenuje ing.Bostič Dušana.

7. da se pripravi v roku 1 meseca po priglasitvi Statuta

8. da družba prične s delom takoj po registraciji.

popravek 4.točke 72.sklepa, ki glasi:

da se s strani IMP Dvigalo neodplačano zagotovi prenos poslovnih prostorov v izmeri 700 m² s pritliklinami in opremo (telefon dve lini, telefaks, osebni avto Regata in drugo opremo, potrebno za poslovanje). Konkreten seznam je priloga družbeniški pogodbi.

V.d.dir.Slavko Boh. mag.el.teh.

l.r.

MONTAŽA KOPER

DOM OSTARELIH IN INVALIDNIH OBČANOV

V zadnjem času, ko pridemo na katerikoli od gradbišč IMP-jevih podjetij, beseda zmeraj nanese na to, kako kaj ostala IMP-jeva podjetja. Da so ta vprašanja pogostejša, nas ne sme presneti, kajti skorajda vsi se srečujejo s pomanjkanjem dela.

Tej temi se nismo izognili tudi na gradbišču doma ostarelih in invalidnih občanov v Ilirski Bistrici, kjer delajo koprski monterji. »V tem času je to naš največji objekt, ki ga delamo na postojanskem. Delamo sicer še na nekaj manjših objektih. Že to, da delamo na objektu širšega družbenega pomena in ne v industriji, vam dovolj zgovorno dokazuje, da v industriji skorajda ni naložb. Sam sem Bistrican in opažam, da je v Ilirski Bistrici vse več podjetij, v kate-

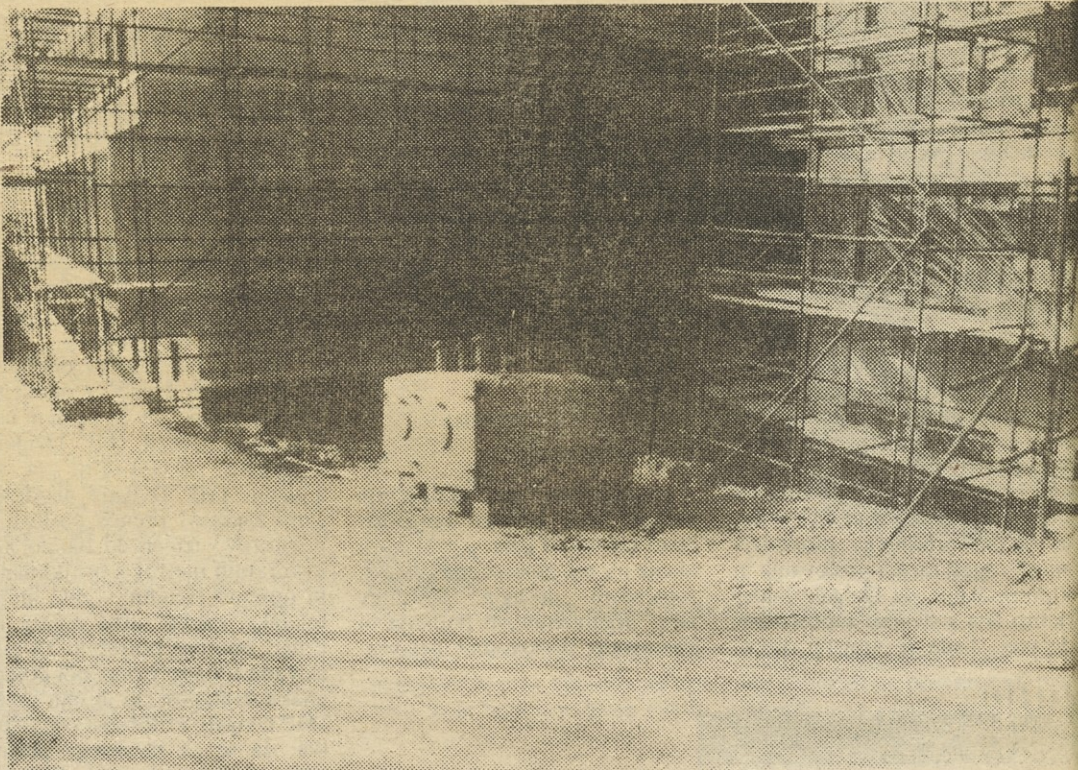
rih je proizvodnja povsem zamrla. V večjih podjetjih, kjer smo bili stalno prisotni, skorajda ni več nobene naložbe. V Lesonitu smo nazadnje montirali tehnološke inštalacije za novo furnirnico, sedaj pa se pojavljamo v tej tovarni le pri večjih vzdrževalnih delih, kar dovolj zgovorno priča o pomanjkanju dela. Priznati moram, da je izredno težko, saj kljub velikim prizadevanjem vseh odgovornih služb v podjetju za pridobitev del nam več ne uspeva pridobiti dovolj

dela, da bi zaposlili vse montažne zmogljivosti, ker je pač položaj gospodarstva kritičen.« pravi vodja operative Peter Čelhar.

Dom

Dom starejših in invalidnih občanov je objekt širšega družbenega pomena, saj se del tega objekta financira iz republiških sredstev. Formalno je sicer vlagatelj Izvršni svet skupščine občine Ilirska Bistrica. Glede na to, da objekt širšega družbenega pomena, so bile temu ustrezne priprave na gradnjo tega objekta, saj so se po besedah naših sogovornikov Petra Čelharja in vodje izvedbe Janeza Borca začele že pred dobrimi tremi leti. Žal pa takrat ni bilo dovolj sredstev, da bi začeli z gradnjo. Montaža se je vključila na nek način v posel že na samem začetku. Takrat so se odločili za sovlaganje v projektno dokumentacijo in to je bilo tudi eden od dejavnikov, da so pridobili posel pri sami montaži.

Kot smo izvedeli, je objekt pogojen na funkcionalni ključ. Montaža izvaja vsa strojna inštalacijska dela – klimo, vodo in ogrevanje. Inštalacije so klasične, saj objekt kot tak nima posebnih tehnoloških zahtev. Nekatere specifičnosti se pojavljajo le pri namestitvi finih inštalacij, predvsem kopalnih kadi, ki so nekoliko višje montirane v primerjavi s klasičnimi. A tudi



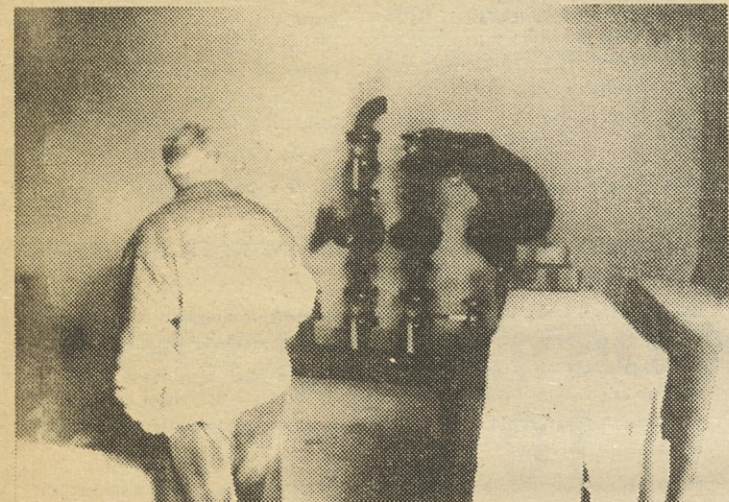
Kotli pripravljeni za montažo

nekatero inštalacije v sobah prav tako odstopajo od tipskih inštalacij, saj je dom namenjen tudi invalidom. Nobenih posebnosti ni v kotlovnici, saj bosta v njej nameščena dva kotla na lahko kurilno olje. Klimatizirani bodo tehnološki prostori (kuhinja, pralnica) in sanitarije ter kopalnice. Poleg omenjene kotlovnice je pri objektu predviden še dodatni energetski prostor s termalnim oljem za potrebe pralnice. Ko smo povprašali o prednosti termalnega olja pred paro v pralnici, sta nam naša sogovornika odgovorila, da je pri termalnem olju možno dosegati pri normalnem pretoku in pritisku znatno višje temperature. Montažna dela so vredna okrog 5.900.000 dinarjev. Trenutno so monterji opravili skoraj dve tretjini montažnih del, sicer pa je rok za dokončanje objekta konec aprila. Na objektu je zaposlenih 15 monterjev, dela pa vodi Dušan Kogovšek in na klimi Zdravko Čibej.

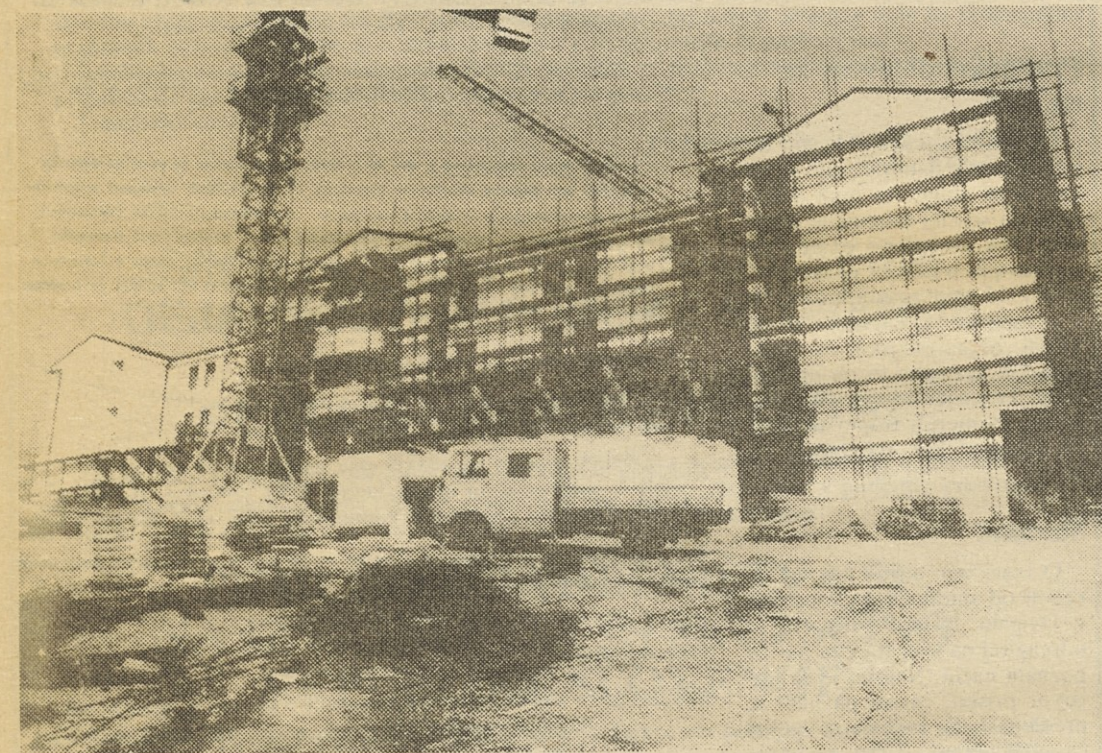
Glasnik je tudi vaš
časopis!
Sodelujte!
Telefon uredništva:
(061) 321-043



Peter Čibej in monter



Kljub mrazu monterji delajo



Dom ostarelih in invalidnih oseb

SVOBODNI SINDIKATI

V nekaterih podjetjih IMP-ja delavci brez zaščite

Glede na dokaj ohlapno organiziranost sindikatov v IMP-ju smo se napotili do sekretarja občinskega sveta svobodnih sindikatov v Bežigradu Tonetu Majzlu. Zanimalo nas je predvsem, kakšen je položaj delavcev v podjetjih IMP-ja za Bežigradom, kajti nemalokrat se nam je desedaj zgodilo, da smo se pogovarjali in objavili eno, delavci pa so potem doživeli povsem drugačne usode.

O organiziranosti tokrat ne kaže razpravljati, zanima nas predvsem, kje so delavci znotraj IMP-ja na najslabšem in kako se sploh branijo?

»Trenutno je najhuje s Projektnim birojem, kjer je bil stečaj. Z uveljavljanjem pravic delavcev iz stečajne mase se ne ukvarjamo predvsem zaradi naših organizacijskih pomanjkljivosti, ki smo jih sedaj odpravili. V času stečaja je naša pravna služba delovala kot strokovna služba, ki ni zastopala delavcev na sodišču, a smo to sedaj odpravili.«

LIFT INGENIRING
O.O.

S Projektnim birojem pa je, kakro je, kaj pa ostala podjetja?

»Najhuje je v Dvigalu, kjer je pet delavcev, od tega so trije vodilni in predsednik delavskega sveta ustanovili novo družbo, z omejeno odgovornostjo, ki je s sklepom delavskega sveta pridobilo 700 kvadratnih metrov

poslovnih prostorov in vse pritiskline v lastništvo brez plačila. Kot je razvidno iz dokumentacije, prostorov niso dobili niti v najem. Katastrofa pa je, da so v isti sapi prijavi prvih 22 delavcev kot tehnološki višek. No mi smo pred vodstvo podjetja postavili jasno zahtevo, da vzporedno z ustanovitvijo podjetja rešujejo tudi problem zaposlovanja delavcev v obeh podjetjih. Pridobili smo tudi mnenje pravobranilca in zahtevali smo družabniško pogodbo. Ne glede na to, če to pogodbo dobimo ali ne, bomo vložili ugovor na registracijskem sodišču, saj je tovrstna pridobitev premoženja protizakonita po obstoječi zakonodaji in zakonodaji, ki se pripravlja. K temu že to, da je dejavnost Lifing, ista kot dejavnost Dvigala.«

Kaj pa ostala podjetja?

»V prav tako katastrofalnem položaju je nedvomno tudi Klima-montaža. Tudi sicer

imamo veliko članstva, žal pa izredno slabo organiziranost. Dejstvo je, da je vodstvu uspelo organiziranost sindikata povsem omrtviti. Najprej so se posluževali nizkih prijemov na »nacionalno noto«, zatem pa jim je to uspelo s stalnim premeščanjem in dajanjem na čakalne liste. Hkrati je vodstvo vršilo stalne pritiske na delavce. Sindikat je prišel v spor z vodstvom ob objavi prvih seznamov. Sicer se v tem podjetju srečujemo s stalnim odpuščenjem delavcev. Prisotno je tudi čakanje na delo, a odločb o tehnoloških presežkih zaenkrat še niso izdali. Nekoliko preseneča položaj Klima montaže, saj naj bi po neuradnih informacijah imeli celo posojene monterje drugim podjetjem, ki očitno delo imajo. Očitno je, da so tu v primerjavi z Dvigalom ubrali nekoliko drugačno pot, kajti dejstvo je, da so po obstoječi zakonodaji tehnološki presežki predragi za podjetje, ki ne gre v stečaj. No v Dvigalu so verjetno pri definiranju omenjene skupine že vkalkulirali spremembo delovne zakonodaje.«

Kaj pa Ten, ki je bil v času organizacijskih sprememb sindikata precej pasiven in so vse probleme, s katerimi so se srečevali,

reševali s pomočjo ali preko zborov delavcev?

»Ugotovitev je točna. Znano je, da Ten ni v težavah od včeraj in smo bili v Tenu močno prisotni že prej in smo vlagali določene napore pri pridobivanju pomoči iz občinskih rezerv, da podjetje ni propadlo. Zatem so bili delavci v podjetju nekaj časa povsem pasivni. Po odpovedi direktorja so se ponovno organizirali. Res je sicer, da so delavci glede svoje nadaljnje usode in usode podjetja deljenega mnenja; eni so za stečaj, drugi pa za sanacijo. Ne glede na to pa se je sindikalna organizacija organizirala. Na pobudo sindikata so se v Tenu odločili za svetovalno organizacijo, ki naj bi jim poskušala pripraviti sanacijski program in postaviti podjetje na nove temelje, če bo to po preskušanju stanja sploh možno.«

Prijetno pred koristnim
za delavce

Ko že obdelujeva podjetja po vrstnem redu, kako pa je z zaščito delavcev v Klimatu, tudi tu je namreč prišlo do prvih viškov in čakanja. Kako je reagiral v tem podjetju sindikat, saj vemo, da ravno v Klimatu vodi sindikat eden od »agilnejših in

z dušo in s srcem sindikalist,« g. Križišnik?

»A provocirate?«

Da, saj sem agilni in z dušo in s srcem mislim v narekovanju.

»Če sem odkrit, se niti niste zmotili. G. Križišnik se je vključil v sindikat, kjer vidi samega sebe, oz. ponujeno mu funkcijo. Stvar njegove svobodne izbire pač. Sicer pa preprosto, ko v našem sindikatu ni bilo več »sajenja rožic« in velikih sindikalnih »fešt« in potovanje v smislu izmenjave »izkušenj«, smo postali nezanimivi.

To kar pa se je zgodilo v Klimatu pri odpustu oz. pošiljanju ljudi na čakanje, pa ne vzdržijo nobene logike in je tudi skregano z že obstoječo zakonodajo. Očitno je, da je vodstvu sindikata kaj malo mar za delavce. Mi smo v teh postopkih zastopali štiri delavke, ki so jih odslovili oziroma zaposlili v drugem podjetju brez garancije minimalnih pravic. Poudariti moram, da smo uspeli. V Klimatu je prišlo do linearnega rezanja ljudi brez ali pa z osnovno šolo. Skratka brez dela so ostali socialno najbolj ogroženi tudi dobri delavci, a to brez, da bi jim dali možnost prekvalifikacije ali dokvalifikacije. Sindikat v podjetju pa ni mignil.«

Ostaneta Elektromonter
in Promont.

»Promont je sindikalno dobro organiziran in tudi hujših problemov v podjetju ni. Res je nekaj ljudi na čakanju, toda očitno je to posledica trenutnega pomanjkanja dela. Težje pa je v Elektromonterju, kjer so se v dobrem podjetju ljudje čez noč znašli v brezperspektivnem položaju. V njih je že veliko doma. Očitno se tudi sindikalno prebudili. Delavci so člani našega sindikata, vendar je očitno, da je bilo sindikalno vodstvo lojalno z vodstvom, zato je že sklican sestanek, na katerem bodo izvolili novega zaupnika.

Kakšen je položaj sindikata
v gradbeništvu?

»Sam sem vodja območnega sindikata gradbenih delavcev. Priprave na kolektivno pogodbo mirujejo, saj je razglašen mir. V tem času smo podprli zahteve kovinarjev, sami pa smo začeli s podpisovanjem peticije. Gradbeništvo 91. Zato prosim vse inštalaterje, ki so v našem sindikatu, da se odzovejo in podpišejo peticijo v čim večjem številu.«

J. VOTEK

SE JE NAŠ MANAGEMENT, KI JE BIL PROTIPODJETNIŠKO INDOKTRINIRAN, SPOSOBEN PRELEVITI?

Napete mišice in egalitarni sindrom

ZAKON O PODJETJIH in zakon o delovnih razmerjih sta direktorja postavila v vlogo podjetnika in mu dala vsa potrebna pooblastila in moč, da to svojo vlogo tudi opravlja. Direktor odloča o zaposlovanju in o razporeditvi zaposlenih. Odloča o premestitvah zaposlenih enega delovnega mesta na drugo. Odločilna je njegova vloga pri tehnoloških presežkih. Direktor imenuje in razrešuje delavce s posebnimi pooblastili. Delavcem lahko izreka disciplinske kazni, odloča o suspenzu in odpustu. Delavca lahko odpusti, če ugotovi, da ni sposoben za delovno mesto, na katerem dela, ali če ne dosega delovnih rezultatov, ki jih od njega pričakuje. Odloča tudi o višini plač.

S tem pa se je povečala tudi njegova odgovornost za uspeh podjetja.

Nova zakonodaja izvira iz podjetniškega načela in priznava tržnih parametrov, zato je bila direktorjem vsa pooblastila, ki jih imajo managerji v zahodnih tržnih sistemih. S tem jim je bila vsa potrebno moč – celo več, kot je imajo managerji v Zahodnih sistemih – da v podjetju pretrajajo dogajanje in obnašanje v skladu z racionalnimi načeli. Direktor ima sedaj glede na mikro raven enak položaj, kot ga ima manager na Zahodu, nima pa enakega položaja in enake odgovornosti glede na makro raven.

Problem je, ker je bil na ta management, ki je sedaj dobil veliko oblasti, v pretežni meri politično kadiran in ni bil odgovoren samo delavcem, temveč še tudi politični eliti, ki je bila zunaj gospodarstva. Je ta management, ki je bil vsa leta protipodjetniško indoktriniran in politično kadiran, sposoben kar na epem postati uspešen podjetnik in se obnašati povsem drugače, kot se je doslej? Težave so v tem, da celotni makro in mikro sistem še vedno nosita v sebi elemente starega sistema, ki jih mora manager upoštevati.

Položaj direktorja oziroma managerja je v zahodnih tržnih sistemih vezan na:

- lastnika
- na delavce oziroma vse zaposlene, ki jih v industriji zastopajo sindikati.
- vezanost in odgovornost direktorja na lastnika je v tem, da mora zagotavljati dobiček na podlagi njihove lastnine oziroma vloženega kapitala. Kakorkoli so lastninska razmerja pravno urejena, je vanje vgrajen avtomatično, da mora management lastnikom zagotoviti dobiček. Le tega pa zagotavlja samo tako, da viga celotno učinkovitost in uspešnost podjetja. V tržno-konkurenčnem sistemu management mora dolgoročneje zagotavljati lastnikom dobička, ne da bi kratki dvigali produktivnost in učinkovitost podjetja.
- Ko skrbi za dobiček lastnikov za večjo produktivnost podjetja, je njegovo delovanje sistemsko. To pomeni, da je njegovo delovanje determinirano s trgom izdelkov, trgom kapitala in trgom delovne sile. Iz tega sledi, da mora zadovoljiti ne samo lastnike in jim dati tisti dobiček, ki je za trg normalen, temveč mora skrbeti tudi za vse

zaposlene in jim dati plače, kar kršne so za segmentirane trge delovne sile v danih razmerah normalne. To pomeni, da mora kvalificirane delavce ali inženirje plačati po ceni, ki je na trgu delovne sile normalna.

Močan, vendar brez odgovornosti

Če direktor oziroma celotni najvišji management zadovolji vse te potrebe oziroma zahteve, da torej lastnikom (nosilcem kapitala) in delavcem zagotavlja to, kar od njega pričakujejo in kar je v danih tržnih razmerah normalno, je ocenjen za uspešnega in se lahko obdrži. Če lastnik in delavec ne daje tega, kar je za tržne razmere normalno, ga ocenijo za neuspešnega in mora zapustiti svoj položaj.

Naša zakonodaja je sedaj dala managementu enako moč, ni pa ga na enak način vezala na lastnike in delavce.

Na lastnike ga zakonodaja ni vezala, ker teh lastnikov še ni, na delavce pa ga tudi formalno-pravno ne more vezati, ker delodajalec in delojemalec nista formalno-pravno definirana. Dokler ni lastnika sredstev in kapitala, pa ta vezava formalno ni mogoča.

Če gledamo samo s formalno-pravnega vidika, je položaj managementa ugoden, ker ima moč in možnost ukrepanja, ni mu pa treba odgovarjati lastnikom in zanje priskrbeti dobička. Lastniške funkcije še vedno opravlja država, ki ni pravi lastnik. Država pri opravljanju lastniške funkcije ni vezana na individualnega lastnika, zato je slab gospodar. Ker omenjeni formalno-pravni odnosi niso čisti, niso mogoče kolektivne pogodbe med delodajalci in delojemalci. Če pa te pogodbe obstajajo, so to bolj pogodbe med samimi delavci, zato na njihovi podlagi ni mogoče ugotoviti, kdo za kaj odgovarja. Ni jasno, ali je management odgovoren za nizke plače delavcev. Vsaj s formalno-pravnega vidika tega ni mogoče ugotoviti oziroma s formalno-pravnega vidika postaviti za imperativ.

Teoretično so delavci še vedno lastniki podjetja, bodisi kot samoupravljalci bodisi kot obvezni novi delničarji. Iz tega sledi, da so formalno gledano delavci še vedno delodajalci, ki se v konfliktnih situacijah obnašajo kot delojemalci, ki od nekega nedefiniranega delodajalca zahtevajo

višje plače. Ker v teh odnosih skupine in nasprotno skupine niso definirane, empirično pa potem udeležencem v konfliktu tudi niso jasne, delavci stavkajo enkrat proti svojim lastnim managerjem, drugi proti svoji nacionalni vladi, tretji proti federalni vladi. V najnovejšem času pa stari, prenovljeni režimski sindikati poskušajo organizirati splošne stavke, ki so usmerjene v rušenje novih pluralističnih režimov, kajti druge vloge splošne stavke ne morejo imeti, če pravno ni definiranega lastnika kapitala oziroma podjetja.

Podjetja tudi v najbolj neracionalnem sistemu na določen način funkcionirajo. V samoupravnem sistemu elementi sistema niso bili konsistentni, zato se podjetje ni moglo racionalno obnašati.

Sedanja zakonodaja skuša elemente v sistemu menjati tako, da bi se podjetje obnašalo kot racionalen in tržen subjekt. Problem je v tem, da je en element v sistemu rešen, ni pa rešen drug element. Ali z drugimi besedami: managementu je dana moč, ni pa formalno-pravno vezan na lastnino, ker te lastnine še ni. Obstaja protislovni položaj, ki je v tem, da management dobi veliko moč, ni pa zanjo odgovoren tako, da bi bil vezan na lastnino. Deluje še vedno v okviru družbene lastnine ali dominantno družbene lastnine.

Management v starem okolju

Management deluje znotraj strukture delovne organizacije, ki ima vzorec obnašanja, značilen za samoupravljanje in za vse real-socializme. Struktura odločanja je v tem starem sistemu nejasna in je mešanica taylorizma in participacije. Vrednotni sistem je podrejen načelu enakosti, ki onemogoča talente in izjemne delovne rezultate. Znotraj te strukture ni mogoč noben učinkovit sistem stimulacije.

Vrednote in posebno delovne vrednote ne nastajajo od danes na jutri, zato jih tudi ni mogoče hitro spreminjati. Vrednote so kot usedline, ki nastajajo sorazmerno dolgo.

V naših delovnih organizacijah so v zadnjih desetletjih nastale vrednote, ki slabo vplivajo na učinkovitost. To ni značilno samo za Slovenijo in Jugoslavijo, temveč za vse real-socialistične države.

Da te »socialistične« vrednote niso konsistentne z racionalnim delovanjem delovne organizacije, je postalo očitno, ko so vzhodnonemški delavci po odstranitvi berlinskega zidu začeli prihajati v Zahodno Nemčijo in se tam zaposlovati. Zahodni podjetniki so takoj ugotovili, da so to zelo slabi delavci. Te slabosti niso ugotovili na poklicni ravni,

temveč na ravni njihovega obnašanja in delovnih vrednot. Rekli so, da so njihove delovne vrednote pokvarjene. Značilna je bila izjava enega od podjetnikov, ki je dejal, da raje zaposli v svojem podjetju Turka kot vzhodnega Nemca.

V očeh zahodnih podjetnikov vzhodni Nemci ne znajo več delati. Njihov tempo dela, njihove navade (npr. Materialpause, kar pomeni čakanje, da pride vhodni material, ne ustrezajo zahodnim standardom. Podjetje, ki zaposluje take delavce, ne more biti konkurenčno na svetovnem trgu in tudi ne more biti učinkovito.

V sistemu družbene ali državne lastnine noben motivacijski mehanizem ni več učinkovit. Nezmožnost, da bi si izmislil kakršnokoli učinkovit motivacijski sistem, je bila trokirana z egalitarnim vrednostnim sindromom.

Delavec je bil prepričan, da dovolj dela za plačo, ki jo dobiva. Zato se je uveljavila vrednota, ki jo je najbolje prikazal eden od delavcev pri nas, ko je dejal, da ga nihče ne more tako malo plačati, kot bo on malo delal.

Nizki osebni dohodek je povzročil, da je posameznik malo delal. To je povzročilo, da je bilo podjetje vedno manj učinkovito in da so se stroški na enoto proizvoda relativno povečali. Slabša učinkovitost – ali enaka učinkovitost, vendar nižja glede na tuje konkurente – je zopet povzročila nižje dohodke, ali nižje glede na pričakovanja. In tako je šla vsa stvar navzdol, dokler se niso osebni dohodki približali eksistenčnemu minimumu, ali pa celo padli pod eksistenčni minimum. Postali so petkrat nižji kot v zahodnih tržnih sistemih.

Nizki dohodki, skupaj z egalitarnim vrednostnim sindromom, so onemogočali stimulacijo nadpovprečnih delovnih rezultatov in inovacij. Podjetje pa lahko napreduje in lovi mednarodno konkurenčnost samo s pomočjo inovacij in nadpovprečnih delovnih rezultatov, ki pa jih največkrat dosega le manjšina.

Toleranca do velikih razlik v osebnih dohodkih se zmanjšuje, čim bolj se dohodek delavcev približuje eksistenčnemu minimumu in če delajo v razmerah družbene lastnine. Eden od pogojev za prekinitev stavke v Zrečah je bil, da razponi v dohodkih ne smejo biti večji kot 1:3. Z vidika delavcev je takšno vrednoto mogoče razumeti. Glasila bi se takole: če vodilni niste sposobni

organizirati podjetja tako, da bomo zaslužili mi nekaj nad eksistenčnim minimumom, potem tudi vi, ki vodite podjetje, ne morete zaslužiti več.

Vendar egalitarna vrednota, ki onemogoča kakršnokoli učinkovit motivacijski sistem, deluje samo tam, kjer obstaja družbena lastnina in kjer ni trga delovne sile. Dokler je lastnina družbena, noben od trgov ne more učinkovito delovati, najtežje pa deluje trg delovne sile. Dokler pa trg delovne sile ne deluje in dokler je delovno mesto monopolno, da pripada vsakomur trajno, podjetja ni mogoče organizirati kot racionalen sistem.

V ta sistem vrednot so vodilni sedaj ujeti, čeprav so z novo zakonodajo dobili večjo moč. Vprašanje je, na katerem koncu naj te vrednote začnejo trgati. Mogoče je, da se od vseh zaposlenih zahteva, da več delajo, da se uveljavi strožja disciplina, ne da bi za to dobili višji osebni dohodek. Zaposleni se bodo temu uprli pasivno, v obliki rezistence, ali v obliki tako imenovane tihe stavke, ali aktivno z divjo ali legalizirano stavko. V tem primeru bo pritisk ali grožnja vodilnih neuspešna.

Druga, bolj teoretična možnost, je, da vodilni povečajo osebne dohodke, hkrati pa takoj uvedejo sistem, na podlagi katere morajo zaposleni več delati. To možnost smo imenovali bolj teoretično zato, ker v tržnih sistemih management težko ali redkokdaj lahko vnaprej zagotavlja višje dohodke brez večje delovne prizadevnosti. Lahko poveča osebne dohodke z uvajanjem nove tehnologije, vendar se tudi pri uvajanju nove tehnologije management sreča s številnimi težavami. Prava je ta, da nova tehnologija zahteva prehodno obdobje, predno pokaže prednosti v učinkovitosti. Druga težava je, da nova tehnologija, ko enkrat pokaže svoje prednosti v višji učinkovitosti, pogosto povzroči tehnološke presežke.

Erozija delovnih vrednot je nastala pri nas in v vseh real-socialističnih državah zato, ker trg dela ni deloval. Če smo imeli okoli 30 odstotkov več zaposlenih, kot jih je zahteval delovni proces, to ne pomeni, da 30 odstotkov zaposlenih sploh ni delalo. Vsi so delali v povprečju za 30 odstotkov manj, kot pa bi morali, če bi delovna organizacija delovala normalno. Poudarjamo besedo povprečje, ker so delovne organizacije, v katerih de-

lavci 100-odstotno izkoristijo svoj delovni čas. Zanimivo je, da so ta podjetja zunaj velikih urbanih središč in so se razvila mimo vloge ali posegov partijskih političnih elit. In tudi znotraj delovnih organizacij so v posameznih oddelkih delavci 100-odstotno izkoristili svoj delovni čas, če jih je k temu silila tehnologija, ali če je management znal delo zelo dobro organizirati.

V povprečju pa je le 30 odstotkov delovne sile preveč za tisto, kar naredimo in proizvedemo. To velja tako za gospodarsko kot za negospodarsko dejavnost.

Ob postopnem slabšanju učinkovitosti, ob vedno nižji produktivnosti – če to produktivnost primerjamo z zahodnimi tržnimi sistemi – in ob hitro rastoči inflaciji so osebni dohodki postali zelo negotovi. Postalo je očitno, da so petkrat nižji kot v zahodnih tržnih sistemih, se še nižajo in razlike v primerjavi z Zahodom postanejo še večje.

Očitno je postalo, da s sistemom delovnih vrednot, ki jih je ustvaril neracionalen gospodarski sistem, ni mogoče ustvariti učinkovitega gospodarstva in učinkovite družbe. Postalo je tudi očitno, da delovnih vrednot ni mogoče spremeniti z zavestjo ali neko obliko prosvetljanja.

Delovne vrednote lahko spremenimo samo trg delovne sile, ki pa deluje kot vsak trg: s selekcijo slabšega.

Šele sedaj so nastopile možnosti za delovanje trga delovne sile, ko so začeli stečajni, ko je začela naraščati nezaposlenost, ko se šolani kadri ne morejo več zaposliti in ko so zaposleni ugotovili, da njihovo delovno mesto ni več monopolno.

Sem spada tudi nova zakonodaja, ki managerjem daje pravico premeščanja in odpuščenja. Vendar je problem v tem, da sedaj isti ali večinoma isti – managerji – lahko neracionalno zaposlovali.

Trg delovne sile deluje učinkovito, če opravlja pozitivno selekcijo in če je ta pozitivna selekcija ekonomsko izsiljena. Nikoli ne bo lastnik podjetja ali manager, ki je odgovoren lastniku, najel delavca, ki je slab, ali odpustil dobrega delavca, ki mu ustvarja dobiček.

Nevarnost v delovanju sedanjega trga delovne sile je, da selekcija še ni v zadostni meri ekonomsko izsiljena in da lastnina še vedno nima lastnika, ki bi ekonomsko nadzoroval managerje.

Janez Jerovšek

MURSKA SOBOTA

Zbor Panonije je grožnja vseh slovenskih delavcev

Delavci Panonije so ostali na cesti. Glede na to, da soboška oblast ni izpolnila nobene od obljub, ki jih je dala ob štrajku delavcev sredi decembra, so se odločili za protestni shod pred občinsko skupščino. V torek 29. januarja je bil zares vroč shod, ki ga je zabelil še cinizem predstavnika občinske vlade, ko je stavkovnemu odboru in njegovemu vodji Danilu Šipošu očital, da se ne more pogajati, ker je tako ali tako brezposlen. Pogaja se lahko sindikat, v sindikatu pa so le tisti, ki so še zaposleni. Ne glede na udeležbo se je shod spreobrnul v vseslovenski protest delavcev, saj so delavce Panonije podprli poleg kovinarjev iz vse Slovenije tudi tekstilci.

Pojdimo po vrsti. Najprej je reagiral Danilo Šipoš: »Lahko meljejo o tem, ali sem kot odpuščen lahko predsednik stavkovnega odbora ali ne. Toda kako resen odnos ima do nas in naših problemov občinska vlada dokazuje predsednik Izvršnega sveta Ivan Obal, ki nas je zavrnil ob povabilu na shod, češ da gre na dopust – na smučanje. Če je on v takih razmerah na dopustu, bom menda lahko tudi jaz, ki so me vrgli na cesto.« Na shodu so prišlo do izraza vse stiske, ki jih doživljajo brezposelni delavci.

Na shodu je spregovoril Janez Kovač, predsednik občinskega sindikata, ki je poudaril, da je za reševanje vseh težav že prepozno. Sindikat Panonije je že leta 1989 na obnem zboru resneje ocenjeval položaj podjetja, od vodstva. Žal je bilo vse brez

odmeva. Izrazil je upanje, da bo shod opozoril delavce po vsej Sloveniji, da ne nasedajo praznim obljubam. Poudaril je, da je Murska Sobota več kot dramatično opozorilo, saj že zdaj tolče najbolj žalosten slovenski rekord v brezposelnosti. Polom Panonije je to poslabšal za 20 odstotkov.

Zatem so delavci vzklikali parole: Delo vsem, ki so sposobni in voljni delati! Vzemimo funkcije tem, ki ne znajo drugega kot grabiti zase! Nočemo biti slovensko Kosovo! Delo zdaj, Evropa potem! Ko so pozdravili soboške oblastnike, so se začeli medklicati: »Barabe, požeruhi, lopovi, tatovi!« Nadaljevali so, Pridanici, ki zavozijo podjetja, da bi jih lahko čim ceneje kupili in neodgovorni oblastniki na vseh ravneh, s slovensko vlado vred.

»Albert Vodovnik, predsednik sindikata kovinarjev je menil, da je zbor dokaz, da delavci v stiski niso sami in da je prav sindikat zadnja rešilna bilka. Rajko Lesjak je bil podobnega mnenja, a se je ob tem še vprašal, zakaj njihovi dovčerašnji sodelavci, ki so ostali za stroji, niso med njimi. Oblast jih je zastrašila, da so pozabili na tisto, delavcem, vekomaj skupno – solidarnost. Zatem so se oglasili oblastniki. Dobro jo je odnesel predsednik skupščine. Podpredsedniku Izvršnega sveta pa se ni obetalo nič dobrega, saj je dodobra razjaril delavce. Prebrali so še pismo Stranke demokratične prenoje. Shod se je končal z naslednjim zahtevami:

Vse račune za elektriko, vrtnice in podobno pošiljajte na občinsko vlado, ki je skriva našega položaja. Skupščina občine mora o naših stiskah sklicati izredno sejo! Če se voljeni in izvoljeni ne bodo zganili, jih je treba odpoklicati na vseh ravneh! Naše naslednje srečanje bo pred republiško skupščino in tam nas bo več in, bolj glasni bomo! Ker pa v parlament ne moremo kot delavci in volilci, bomo storili vse za ustanovitev delavske stranke!

J. V.

BLISK

Preusmerjanje elektro dejavnosti

V Blisku pravijo, da v tem trenutku ne izvajajo inštalacijskih del na kakem »paradnem«, torej velikem objektu. Ta čas se pripravljajo na delo na večjem objektu, in sicer na poslovni zgradbi Zavarovalne skupnosti Triglav. Sicer pa so monterji pretežno zaposleni na manjših objektih, kjer opravljajo nujna vzdrževalna dela. Kot pravijo pa je preostali del montažnih zmogljivosti zaseden na objektih, ki smo jih predstavili.

Frane Friškič, tehnični direktor Bliska nam je povedal, da se ob pomanjkanju večjih naloženih del nujno usmerjati na vzdrževalna dela. V preteklosti zaradi hude konkurence imeli v Blisku precejšnje težave z zaposlovanjem elektro monterjev. Zato so sušno obdobje so po beležbah tehničnega direktorja na enemostili, saj so pridobili izjemno delo del za kabelsko televizijo v mestu Murska Sobota in okolici. Poleg tega se na nek način odražajo nazaj na stare tirnice in stebre izhodišni položaj, kot ga Blisk nekoč že imel, in sicer

v močno razvejani servisni dejavnosti. Tu beležijo že prve pozitivne rezultate. Nedvomno pa so za učinkovitost in konkurenčnost pri servisnih storitvah in vzdrževalnih delih, ki so tudi servisna dejavnost, potrebni določeni organizacijski premiki. Frane Friškič je namreč prepričan, da je Blisk lahko konkurenčen komurkoli, seveda, če se organizacijsko prilagodi zahtevam trga. V tej smeri so naredili že nekatere korake.

Ko sva se dotaknili delovne sile, je poudaril, da kljub težavam, ki so na trgu, svojo mon-

tažno dejavnost lahko preživijo. Tudi elektro dejavnost, kajti kot zatrjuje, je to ena od najbolj zanimivih dejavnosti, kjer bi bilo nesmiselno zmanjševati število zaposlenih, kajti to je najbolj fleksibilna dejavnost, kjer so možnosti zaposlovanja monterjev najbolj raznolike in tudi zanimive. Pravi, da prav servisna dejavnost in usmeritev v kabelsko televizijo to dokazujeta.

Poleg prilagajanja zahtevam trga so, po prepričanju tehničnega direktorja Bliska, nujni v teh hudih časih tesni stiki s trgom. Kot ugotavlja, je ta intenzivnost zadovoljiva do faze pridobitve dela, v prihodnje pa bo po njegovi oceni moral nujno posvečati večjo pozornost povratnim informacijam s trga, kajti reagiranje na povratne informacije je tisto, ki utrjuje položaj podjetja na trgu.

ŽE DANES ZA EKOLOŠKI JUTRI

ARIS

ARIS

ARIS

- Kaj**
- varčna raba energije
- Kdaj**
- stalno in nepreklicno
- Kje**
- pri vsakem porabniku
- Kako**
- z regulacijskimi sistemi ARIS

Zakaj

- več kot 500.000 regulacijskih sistemov ARIS v rabi jamči:
- optimalno porabo energije
 - kakovost vgrajenih enot
 - dolgo brezhibno delovanje
 - možnost dogradnje sistema
 - možnost sprotnega obnavljanja in posodabljanja – tehničnih izboljšav
 - zadovoljne kupce tudi v prihodnje

VAŠ PARTNER

ARIS d.d. 61210 Ljubljana – Šentvid, Jožeta Jame 16, p.p. 20
Telex 39500 YU SL, Telefax 061 555 787

Želite

- Nasvet, projekt, izvedbo, zagon, vzdrževanje za novi sistem, ali servis obnovo, posodobitev za obstoječega, kličite 061 557 141
- Opremo in naprave regulacijskih sistemov za ogrevanje, prezračevanje in klimatizacijo; opremo in naprave za varnostne in nadzorne sisteme objektov; opremo in naprave za druge procese, kličite 061 557 143
- Redukcijske pogone za regulacijo in procesno tehniko, armature za industrijo in široko potrošnjo, kličite 061 557 145
- Izdelavo orodij, zahtevno mehansko obdelavo, izdelavo po vaših načrtih, kličite 061 557 166
- Reprodukcijski material, opremo in naprave za industrijo, obrt, gradbeništvo, montažo in izdelke široke potrošnje, kličite 061 557 169

ARIS

ARIS

ARIS

				AVTOR MARKO BOKALIČ	VEČJA TRAVNIŠKA ŽUŽELKA	LADJIJSKI VIJAK	KRATEK MOŠKI SDRKNJIC	VEDA O GOSPO- DARSTVU	NATRIJ
				SLOV. ALPINIST (TOMO)					
				MAJHNA STOJEČA VODA					
				GRAFIK DEBENJAK PEROCI					GLASNIK
IMP	ŽELO MISLI	LUKA V JUŽNI ITALIJI	FILMSKA ZVEZDA	BRITANSKI ADMIRAL OKLEPNO VOZILO					FIZIK. KOLIČINA
LEŽIŠČE							OLIVER MLAKAR MESTO V FRANCIJI		
GLAVNO MESTO KANADE						NRESNICA	Ž-IME DEL VIETNAME		
MADŽAR. PESNIK					KAMENČEK ZA IZŽI- GANJE MESTO NA FLORIDI				
UŽIVANJE MAMIL									
TUNIZIJA		SKRAJNOST	PRIMORSKA REKA NAJVEČ MIŠLJENJU						DRŽAVA INDIJSKE UNIJE
PREBI- VALKA ATEN					MAKARSKA CIRKUŠKI UMETNIK			ATOMSKA SKUPINA NH ₄	SODE- LAVEC
				MIRA ALEČKOVIČ DEL KAMIONA			LOŠČILO GLAVNA TELESNA ŽILA		
KRŠČ. POTOMEČ EGIPČ.	DRVARSKO ORODJE REK. V SPANJU							MOŠTAR GLAVNO MESTO SVICE	
PESNIK SLOV. MODERNE					LEVI PRITOK IRTISA				
NEJASNO VIBNA MEJA					ŠMUČARKA EPPEL				
KRAJ NA UGLJANJU					STRIZNO DELOVANJE SIL				
SLOV. PESNIK (LOVRO)					ŽENSKO IME				

Obvestila PD IMP

1. V soboto, 23. februarja 1991 nas bosta na drugo vrhniško planinsko pot popeljala Slavko Tancek in Rihard Hribar iz PLV PD IMP Ljubljana. Pot bo vodila čez Ulovko, Smreče, Šentjošt, itd. Hoje je približno za 6 ur.
Zbrali se bomo na avtobusni postaji Ljubljana ob 7 uri in 15. min. Avtobus na Vrhniko odpelje ob 7 uri in 30 min. Vabljeni.

2. Pohod na Arihovo peč (Avstrija) je zaradi vsakoletne velike udeležbe zaželen, zato bo ta pohod organiziran tudi letos. Točnega datuma pohoda še niso sporočili, upamo pa, da bo pohod v nedeljo, 10. marca 1991, zato se bomo ob 7 uri zbrali pred IMP Ljubljana, Titova 37.

Prijave sprejemajo poverjeniki v delovnih organizacijah do 26. februarja 1991. Ob prijavi je potrebno vplačati za cicibane in mlajše pionirje do 10 let 60,00 din, ostali člani pa plačajo 100,00 din (stroški vožnje). Startnina se plača na startu, če posameznik to želi. V kolikor bo datum pohoda spremenjen na nedeljo, 3. marca 1991, bodo vsi prijavljeni o spremembi pravočasno obveščeni od poverjenikov. Možnost bo nakupa in ne pozabite na veljavni potni list.

Vodja in informacije: Marjan Požar, tel. sl. (061) 345-061 in Marija Jelačič (061) 59-225. Koroška vabi.

3. Izlet na Komno in v okolico (Bogatin-Sedmera jezera), je dvodnevni s prenočitvijo na Komni. Vodila ga bosta Slavko Tancek in Janez Seliškar iz PLV PD IMP Ljubljana. Udeleženci te lepe planinske ture se zberejo v soboto, 16. marca 1991 na ljubljanski avtobusni postaji ob 5 uri in 45 min. Ob 6 uri je odhod avtobusa v Bohinj.

Ker na Komni vladajo zimske razmere, se je temu primerno potrebno obleči in obuti. zaželenja je tudi zimska oprema. Vse drugo se dobi na Komni. če boste imeli s sabo »FINANC MINISTRA«.

Lepota v gorah je nepozabna.

Zdravko Nastran

MODRIJE
AD HOC

KAJ KRUH!
Med bojem za vsakdanji kruh ljudje najbolj tarnajo zaradi podražitev mesnin.

ŠIROKA SVOBODA
Nekateri si svobodo govora predstavljajo tako na široko, da sleherno priložnost izrabijo za nekontrolirano blebetanje vseh mogočih neumnosti, ki jim ravno pridejo na misel.

»MALI ČLOVEK«
Ena od značilnosti »malega človeka« je v tem, da ima v nomer velike težave z marsičim.

»DEBELE«
Marsikdo, ki ne zna povedati nič globokega, pa bi vendarle neznansko rad govoril, po navadi spušča same »debele«.

ČUDNO I.
Kdor ga ima rad prevečkrat pod kapo, mu ne zamejajo pokrivala, marveč ga preprosto dajo kar na čevlji.

ČUDNO II.
Za snago marsikje poskrbijo tako, da tistemu, ki nima čistih rok, operejo glavo. Nato pa ga še dolgo časa masirajo.

