

SO POLLETNI REZULTATI UTEMELJEN RAZLOG ZA OPTIMIZEM?

Ugodna dinamika – spodbuda za vse

Začasni letni plan proizvodnje za letošnje leto so samoupravni organi obratov in podjetja sprejeli konec preteklega leta in je znašal po vrednosti 132.700.000 N-din. Glede na razpoložljive zmogljivosti obratov in plan stroškov, predloženi obratnim delavskim svetom v razpravo in odobritev, pa so samoupravni organi na predlog strokovne službe ta začasni plan bruto realizacije kasneje popravili na znesek 134.150.000 N-din.

Postavljene planske naloge je podjetje kot celota do konca prvega polletja izpolnilo v znesku 71.296.379 N-din, kar predstavlja 53,15 % planske vrednosti za celo tekoče leto. Posamezni obrati so planirane letne obveznosti izpolnili v sledečih odstotkih:

	%
— CKV Ljubljana	49,06
— CKV Koper	51,32
— CKV Maribor s proj. birojem	59,89
— Elektromontaža	55,04
— TEN	51,18
— Trata	53,88
— Proj. biro Ljublj.	45,77
— Avtopark	50,18
— Razvojni sektor	63,16
— Delo v inozemstvu	52,80

Ta pregled je pokazal, da so vsi obrati planirane ob-

veznosti zadovoljivo izvršili in je ta ugotovitev še bolj upravičena, če upoštevamo, da dinamika izvrševanja plana bruto realizacije računa za prvo polletje le s 46,45 %-no izvršitvijo letnega plana.

Tabela 1, ki jo objavljamo na naslednji strani, pove, da je podjetje kot celota izpolnilo svoje polletne obveznosti nasproti planiranim z indeksom 114,41, in pokaže, kakšne uspehe so pri tem zabeležili posamezni obrati. Polletne planske naloge so torej ne le dosegli, ampak tudi presegli vsi obrati, zato lahko upravičeno pričakujemo, da bo tudi letni plan zadovoljivo izpolnjen.

NAPREDEK SERIJSKE PROIZVODNJE

Doseženi rezultati poslovanja podjetja v letošnjem prvem polletju so v primerjavi z istim obdobjem preteklega leta boljši za 23,19 %. Takoj pa je treba pripomniti, da je takšno povečanje nastalo predvsem zaradi 9,80 %-nega povečanja

števila zaposlenih delavcev v zvezi s priključitvijo Ljvarne v Ivančni gorici v avgustu preteklega leta.

Udeležbo posameznih dejavnosti podjetja pri doseženi bruto realizaciji nam, v primerjavi z istim obdobjem preteklega leta, pokaže tabela 2. Podatki izkazujejo občutno povečanje udeležbe proizvodne dejavnosti: tudi na ta premik je vplivala predvsem priključitev Ljvarne v Ivančni gorici in v manjši meri povečanje serijske proizvodnje na Trati in v TEN.

Zelo važen podatek za perspektive podjetja vidimo v tem, da so se letos v montažni dejavnosti — v primerjavi s prvim polletjem lanskega leta — povečala samo dela na instalacijah centralne kurjave (za 19,82 %) in elektroinstalacijah (za 26,00 %), medtem ko se je obseg del na vodovodnih instalacijah in na klima-napravah zmanjšal (za 9,34 oziroma 28,32 %). Ker smo že lani zabeležili padec obsega del na vodovodnih instalacijah, je treba to nuj-

(Nadalj. na 2. strani)

Z ZADNJE SEJE CENTRALNEGA DELAVSKEGA SVETA

IZOSTAJANJE Z DELA BO ŠE DRAŽJE

Poskusni 42-urni tednik podaljšan do konca leta — Omejitev nadurnega dela v proizvodnji — Sprememba razmerja med osebnim dohodki in skladi — Okvirni program za proslavo 20-letnice podjetja

Člani naših centralnih samoupravnih organov so se po času dopustov spet prvič sestali v preteklem tednu, in sicer upravni odbor v petek, centralni delavski svet pa v soboto, ko je pod vodstvom predsednika Dominika Brajerja razpravljajal predvsem o uspehih poslovanja podjetja v prvem polletju ter v zvezi s tem sprejel nekatere pomembne sklepe.

Ko je CDS analiziral polletno poslovanje podjetja — daljši članek o tem s številnimi pokazatelji objavljamo prav tako v tej številki Glasnika, na prvi strani — je ugotovil, da so v tem času vsi obrati izpolnili svoje planske naloge oz. jih celo presegli, in sicer tako glede dejanske dosežene realizacije t.j. opravljenih storitev, kakor tudi glede obsega sklenjenih pogodb za prevzeta dela; glede na to lahko utemeljeno pričakujemo, da bo presežen tudi letni plan realizacije.

V zvezi z opisanimi ugodnimi rezultati je CDS sklenil, da se poskusna doba za dokončno uvedbo 42-urnega delovnega tedna podaljša do konca tekočega leta. V zadnjem četrtletju bodo dela proste sobote razporejene takole:

- v oktobru: 7., 14. in 21.
- v novembru: 4., 11. in 18.
- v decembru: 9., 16. in 30.

Ker smo v prejšnjih letih plačevali za opravljene in neopravljene izostanke

z dela samo minimalne prispevke za socialno zavarovanje (Nadalj. na 11. strani)



Ure dopusta se iztekajo. Marsikdo pa bo še ujel toplo poletno sonce v enem naših počitniških središč — Fiesi, od koder je naš posnetek

So polletni rezultati utemeljen razlog za optimizem?

Nadaljevanje s 1. strani

no upoštevati pri bodoči vzgoji kadrov za montažno dejavnost.

Na področju proizvodne dejavnosti se je serijska proizvodnja povečala za 41,47 %, individualna pa za 57,11 %; povečanje serijske proizvodnje pomeni za proizvodne obrate vsekakor težko pričakovan in pomemben napredek, ki ga je treba v prihodnje še razširiti na račun zniževanja proizvodnje individualnih izdelkov, saj bo podjetje na tržišču lahko konkurenčno samo s kvalitetskimi serijskimi izdelki.

Znano je, da je plasiranje naših izdelkov in storitev na tujih tržiščih zelo težavno zaradi vedno večje mednarodne konkurence, zasičenosti trga z izdelki in znižanja obsega investicij tudi v drugih državah. Kljub neugodnim pogojem pa je podjetju uspelo v letošnjem prvem polletju povečati izvoz za 1.452.665 N-din ali za 41,06 % v primerjavi z istim obdobjem preteklega leta, pri čemer odpade od vrednosti celotnega izvoza za 6 mesecev 502.474 N-din na blagovni izvoz in 4.488.413 N-din na montažna dela v tujini.

»NADURE« PADAJO PREPOČASI!

Za doseženo bruto realizacijo v prvem polletju je imelo podjetje zaposlenih povprečno 1826 delavcev, ki so opravili skupno 1.813.213 učinkovitih delovnih ur, kar predstavlja 48,24 % planiranega učinkovitega delovnega časa za tekoče leto, in sicer po posameznih obratih v naslednjih razmerjih:

	%
— CKV Ljubljana	47,65
— CKV Koper	51,92
— CKV Maribor	49,02
— Elektromontaža	45,92
— TEN	50,55
— Trata	48,25
— Proj. biro Ljublj.	44,86
— Avtopark	44,86
— Razv. sektor	44,86
— Delo v inozemstvu	48,54

Iz podatkov o procentualni izvršitvi plana bruto realizacije in izvršitvi plana delovnih ur pa sledi, da je podjetje plan bruto realizacije glede na porabljene učinkovite delovne ure doseglo s 110,18 %, posamezni obrati pa takole:

	%
— CKV Ljubljana	104,23
— CKV Koper	98,84
— CKV Maribor	122,17
— Elektromontaža	119,86
— TEN	101,25
— Trata	111,44
— Proj. biro Ljublj.	93,69

— Avtopark	111,86
— Razvoj. sektor	143,74
— Delo v inozemstvu	108,78

Od porabljenega delovnega časa odpade na redni delovni čas 87,5 %, na »nadure« pa 12,5 %. Ob primerjanju teh podatkov s tistimi iz istega obdobja preteklega leta ugotovimo, da se je število »nadur« povečalo za 31,06 %, število ur, opravljenih v rednem delovnem času, pa za 5,17 %. Tudi na tem mestu ne moremo mimo že večkrat ponovljene ugotovitve, da bo treba število nadur v bodoče hitreje zniževati, še zlasti v zvezi z uvedbo 42-urnega delovnega tedna. Na drugi strani pa naj omenimo še en pozitiven pokazatelj v zvezi z delovnim časom: v prvih letošnjih šestih mesecih smo za redne, izredne in bolezenske dopuste ter praznike in podobno izgubili za 5,71 % manj delovnih ur kot v istem obdobju preteklega leta.

Doseženo razmerje med proizvodnimi in režijskimi urami (72,16 : 27,84) v številu skupnih učinkovitih delovnih ur pa se je popravilo v korist proizvodnih ur, in sicer za 5,21 %.

OMEJIMO NEPOTREBNO VRAČANJE MATERIALA Z GRADBIŠČ

Ko analiziramo dosežene poslovne uspehe, ne smemo pozabiti na primerjavo med planiranimi in stvarnimi stroški poslovanja, ki je pravzaprav med najbolj bistvenimi pokazatelji. Stvarni stroški za bruto realizacijo, doseženo v prvem polletju, so znašali 50,48 % stroškov, planiranih za vse leto, pri tem pa je bil letni plan bruto realizacije, na katero se stroški nanašajo, izpolnjen s 53,15 %, kot smo

že omenili. Iz tega sledi, da so stvarni stroški za 2,67 odstotka nižji, kot pa bi jih lahko glede na plan pričakovali.

Stroški za surovine in material izdelave so razen osebnih dohodkov po vrednosti najvažnejši element v strukturi stroškov: od tega je v veliki meri odvisen poslovni uspeh obratov in podjetja kot celote. Stvarni stroški materiala so znašali po podatkih prvega polletja 54,95 % planirane letne vrednosti, vsi ostali stroški skupaj z osebnimi dohodki pa 38,30 % letnega plana, pri čemer pa še ni upoštevana dodatna delitev osebnih dohodkov po doseženem uspehu za prvo polletje.

Ko govorimo o stroških, moramo pristaviti, da je za dobro gospodarjenje pomembno tudi razmerje med vrednostjo z gradbišč vrnjenega materiala v skladišča (oziroma vrnjenih delovnih nalogov) in vrednostjo vračenega materiala. Vračanje materiala povzroča namreč precejšnje dodatne stroške, zlasti v montažni dejavnosti, kjer so količine vrnjenega materiala največje, velike pa so tudi razdalje med skladišči in gradbišči. Povečani stroški zaradi vračanja materiala nastajajo zaradi:

- obresti na angažirana sredstva,
- stroškov prevozov in manipuliranja z materialom, saj je treba skoraj vse delovne operacije ponoviti,
- škod pri dodatni manipulaciji z materialom, in
- dejstva, da nam nevrnjeni material veže znatna sredstva, saj moramo računati, da tak material leži povprečno najmanj 50 dni na gradbišču.

V letošnjem prvem pol-

Obrati	Bruto realizacija		Indeksi izvršitve
	Planirana za I. polletje 1967	Izvršena v I. polletju 1967	
CKV Ljubljana	13.725.000	14.961.617	109,01
CKV Koper	2.385.000	2.719.736	114,04
CKV Maribor	7.765.000	10.360.674	133,09
Elektromontaža	13.050.000	15.961.392	122,31
Trata	10.290.000	11.315.849	109,97
TEN	9.065.000	9.468.976	104,46
Proj. biro	1.125.000	1.144.234	101,71
Avtopark	360.000	401.412	111,50
Razvojni sektor	367.500	473.677	128,59
Delo v inozemstvu	4.165.000	4.468.412	107,76
Skupaj podjetje	62.317.500	71.296.374	114,41

letju je znašala vrednost vrnjenega materiala 7,11 % vrednosti celotne porabe materiala, kar je za 5,65 % več kot v preteklem letu, pri čemer so boljše rezultate dosegle montažne dejavnosti (za 2,32 %), slabše pa proizvodne in druge dejavnosti (za 56,43 %).

Pomanjkanje stalnih virov obratnih sredstev povzroča podjetju nepotrebne dodatne izdatke za sodne stroške in zamudne obresti. Zaloge materiala, polizdelkov, gotovih izdelkov, orodja in inventarja ter nedovršene proizvodnje, v katerih so vezana znatna obratna sredstva, imajo zato velik vpliv na znižanje tet stroškov. Letos smo zabeležili povečanje povprečnih mesečnih zalog pri reprodukcijem materialu, orodju in drobnem inventarju ter nedokončani proizvodnji, zmanjšanje pa pri polizdelkih in gotovih proizvodih. Pri vseh obratih, razen CKV Ljubljana, se je izkazalo povečanje povprečnih mesečnih zalog.

Koeficient obračanja materiala pa se je letos nekoliko izboljšal, zaradi česar

se je tudi zmanjšalo število dni, ko so bila obratna sredstva vezana, namreč od dobave materiala do njegove vgraditve in obračuna. Ta pozitivni rezultat letošnjega materialnega poslovanja pa kaže še izboljšati: s tem bo potreba po stalnih virih obratnih sredstev manjša, zmanjšali se bodo sodni stroški in zamudne obresti, vse to pa se bo finančno odrazilo v večjem dohodku in višjih osebnih dohodkih.

PRIMERNA STIMULACIJA ZA DOBRE USPEHE

Celotni dohodek podjetja po plačani realizaciji je bil v letošnjem prvem polletju za 23,01 % večji, kot v istem obdobju preteklega leta. Od tega so znašali poslovni stroški 64,9 %, ostanek (35,1 odstotka) pa je dohodek, ki je za 18,32 % višji od ustreznega lanskega. Zato bo glede na opisane dobre finančne rezultate podjetje izplačalo delavcem za uspešno delo v prvem polletju v skladu s pravilnikom o delitvi dohodka dodatno še 1.575.248 N-din bruto osebnih dohodkov. Udeležba posameznih obratov na tem presežnem delu pa je seveda odvisna od doseženega dohodka obrata in že izplačanih osebnih dohodkov v preteklih mesecih ter bo zato za vsak obrat drugačna.

Kljub temu, da lahko govorimo o uspešnem poslovanju podjetja v prvem polletju, pa z doseženimi rezultati ne smemo biti popolnoma zadovoljni, saj je položaj na tržišču vsak dan ostrejši in je zato posvetiti izkoriščanju nadaljnjih notranjih rezerv in znižanju poslovnih stroškov še več skrbi. Pri tem pa nikakor ne bo šlo brez sodelovanja vseh članov delovne skupnosti, saj bo sicer trud posameznikov in vodilnih delavcev podjetja ostal brez pravega uspeha.

A. R.

TABELA 2

Dejavnosti	Udeležba bruto realizacije v %		Indeksi 1966 = 100
	I. poll. 1966	I. poll. 1967	
Montažna dej.	66,56	61,16	91,89
Proizvodna dej.	24,37	29,81	122,32
Projektiranje	2,49	2,17	87,15
Delo v inozemstvu in blag. izvoz	6,00	6,30	105,00
Prevozi	0,58	0,56	96,55
Skupaj:	100,00	100,00	

NOV DELOVNI USPEH TOVARNE ELEKTRONAPRAV

Dokaz sposobnosti in enotnosti kolektiva

Po pretoku trimesečnega preizkusnega obratovanja PEČI ZA NAPUŠČANJE STEKLA lahko govorimo o uspehu, ki je rezultat skupnih naporov in prizadevanj. Prepričan sem, da pri tem ne gre samo za osvojitve novega izdelka, temveč je ta uspeh dokaz organizacijske in strokovne moči enote, da je sposobna izdelati napravo, ki vsestransko ustreza zahtevam tehnologije v steklarstvu.

Po tehnoloških predlogih in zahtevah naročnika — v tem primeru firme Cobelcomex iz Belgije smo v konstrukcijskem oddelku izdelali vso potrebno tehnično dokumentacijo t. j. projekt, ki vsebuje vso dokumentacijo za kovinsko konstrukcijo, električno avtomatiko ter plinske in električne instalacije.

Taka peč je potrebna vsaki tovarni, ki proizvaja votlo steklo. Stekleni odliček ima namreč pri izstopu iz modelnega stroja temperaturo okoli 620°C in če bi dopustili, da se odliček prehitro ohladi, bi nastale v njem notranje napetosti, ki povečajo krhkost in lomljivost stekla. Ta fenomen odpravimo z ustreznim segrevanjem in ohlajanjem steklenega izdelka, temu postopku pa pravimo napuščanje stekla. Dosežemo ga s pomočjo omenjene peči.

Za segrevanje peči uporabljamo mazut, gorilni plin ali električno energijo. Pri nas smo izdelali dokumentacijo za plinsko in električno peč.

Osnova celotnega hladilnega sistema je brezkončni žični transportni trak, ki nosi ohlajajoče se izdelke; hitrost tega traku se regulira v mejah 1 do 3,5 m/h. Konstrukcija peči je razdeljena v vstopno in grelno cono, hladilne cone in sortirne mize.

S pomočjo ventilacijskega sistema dosežemo pravilno cirkulacijo segretyh plinov, katerih temperatura je v posameznih delih cone različna. Uravnavamo jo s temperaturnimi regulatorji, ki so nameščeni v posebnem komandnem pultu in delujejo na ustrezne gorilce v posameznih delih cone. Ti avtomatski gorilci se vključujejo in izključujejo s posebno avtomatiko, na katero deluje regulator. Če ima peč električne grelce, deluje regulatorji direktno na ustrezna stikala, ki vklopljajo in izklopljajo grupe grelcev.

Sortirna miza se smatra kot izstopni segment peči, in je v njenem podnožju montiran reduktor s pripadajočim predležjem. Na sami mizi so kontrolne naprave, s katerimi se ukvarjajo kontrolorji kvalitete stekla.

Generalije peči: širina 1500 do 3000 mm, dolžina od 24 do 46 mm — odvisno od tehnologije, poraba plina 300 do 350 m³/24 h, moč električnih grelcev 140 do

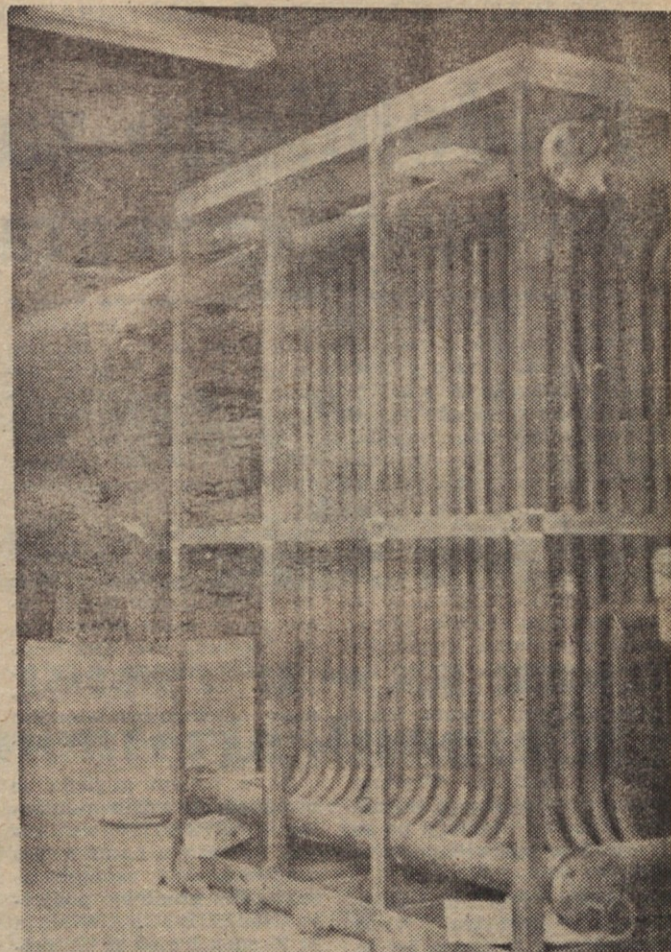
250 kW, teža peči 19 do 42 ton.

Za izdelavo in montažo te peči smo vključno s poskusnim obratovanjem porabili 4800 ur. Predpostavljamo, da je ta čas možno zmanjšati za približno 18%, če izboljšamo pripravo in tehnologijo dela ter dvignemo storilnost. Tega podatka zato ne ocenjujemo preveč kritično, saj moramo upoštevati, da je ta peč naš prvenec in so bile težave pri njeni izdelavi zelo velike. Vendar, kot pravimo,

v slogi je moč in tako smo tudi to delovno nalogo ob maksimalnem prizadevanju vseh uspešno končali.

Rezultati teh naših prizadevanj in kakovosti izdelkov se že kažejo v novih naročilih kompletnih peči, montažah inozemskih peči v Bolgariji in delovanju električnih avtomatskih naprav za regulacijo, izdelanih pri nas, v Avstriji, Belgiji, Romuniji, Franciji, Španiji in na Češkem. Se ena značilnost: naročnik iz Belgije naroča pri nas kompletno izdelavo tehnične dokumentacije za razne tipe peči kot samostojno naročilo. Dokumentacija bo služila proizvajalcem tovrstnih peči v zahodnih državah kot osnova za izdelavo novih peči.

Prepričan sem, da kolektiv, ki je kos takim nalogam, lahko kljub težavam na tržišču vedro gleda v prihodnost. L. B.



Takšen je videti ekraniziran kotel — ko naša skupina zapusti tovarno

Zanimivo delo in vrsta priznanj

SPECIALIZIRANE MONTAŽNE SKUPINE IZ IVANČNE GORICE

Naša livarna v Ivančni gorici ima v svojem sestavu tudi montažno skupino za popravilo in predelavo visokotlačnih parnih kotlov. Ta skupina predstavlja zaključeno enoto, saj je strokovno na taki višini, da samostojno opravi vsa dela od izdelave projekta do zadnje montaže. Do sedaj je rekonstruirala že nad trideset kotlov v slovenskih tovarnah, več pa jih ima v delu. Popravila, ki jih opravljata ta skupina, se pretežno nanašajo na zamenjavo ocevja parnih kotlov, dletenje in kovičenje njihovih spojnih delov in zamenjavo celotnih delov kotelskih plaščev, če je potrebno tudi to.

Na parnih kotlih pa nastajajo tudi tako hude okvare, da nastopi vprašanje popolne zamenjave pokvarjenega kotla z novim. Prav nedavno je skupina usposobila v nekem podjetju na Gorenjskem razmeroma mlajši parni kotel, ki pa je bil zaradi prevelike obremenitve tako dotrajan, da je bil že skoraj obsojen na izključitev iz nadaljnjega obratovanja. S strokovno izvedenim popravilom kotla in ekranizacijo pa bo ta

kotel služil pod normalnimi pogoji še dolgo vrsto let in proizvajal 72% več potrebne tehnološke pare, kot do sedaj, ter bo kolektivu prihranil več deset milijonov, ki bi bili potrebni za nabavo novih kotlov s približno takim izkoristkom.

LEPI USPEHI OB DOLGOLETNIH IZKUŠNJAH

Naša tekstilna, usnjarska in gumarska industrija, ki je močno vezana na tehnološko paro, se stalno bori za zmanjšanje lastne cene, izboljšanje kvalitete in povečanje proizvodnje. Prav ta industrija pa ima v večini primerov za proizvodnjo pare na razpolago zastarele tipe parnih kotlov z majhnimi zmogljivostmi, ki so pogosto ovira za bolj ekonomično poslovanje. S tem v zvezi je omenjena montažna skupina na predlog Republiškega inšpektorata parnih kotlov že leta 1958 prvič predelala večji plamenocevni parni kotel z ekranizacijo. Od tedaj je ta skupina z mnogimi uspešno izvedenimi ekranizacijami parnih kotlov pridobila dragocene izkušnje

in je danes sposobna brez vsakega tveganja prevzeti rekonstrukcijo katerega koli parnega kotla še tako starega datuma ter ga obnoviti in mu dati nove kapacitete pod cenejšimi pogoji. Rezultati pri povečanju količine proizvedene pare in prihrankov pri gorivu, ki so bili z ekranizacijo parnih kotlov doseženi, gredo v visoke številke in so bili že marsikateremu podjetju odločilna postavka za cenejše in ekonomičnejše poslovanje.

KAJ JE EKRANIZACIJA?

Vsak parni kotel je možno ekranizirati na en ali drug način s tem, da se mu prigradi s posebnim cevnim sistemom dodatna ogrevalna površina, ki omogoči večjo uparjalnost. Ta pa je seveda odvisna od velikosti dodatne ogrevalne površine, ki pa je spet omejena s požarnostjo dimovodov parnega kotla. Če se kotel še predela na kurjenje s tekočim gorivom, se da s celotnim postopkom doseči več kot enkratno povečanje zmogljivosti kotla.

Z ekranizacijo pa se tudi sam kotel toplotno razbre-

meni, kar mu podaljšuje življenjsko dobo. Razen tega je ekranizirani parni kotel v obratovanju mnogo bolj elastičen in se hitreje prilagaja obratovalnim spremembam pri odzemanju pare, kar je zelo važno za proizvodne naprave, ki potrebujejo tehnološko paro. Zmanjšana in enakomerniša obremenitev kotla pa spet zelo ugodno vpliva na dobro tesnenje valjčnih in zakovičnih mest, kar je za nemoteno obratovanje parnega kotla nujno.

Pri predelavi parnega kotla z ekranizacijo se redno preuredi tudi kurišče, ki se dimenzionira tako, da je izogrevanje v njem čimopolnejše in dimljenje iz dimnika čim manjše, če že ne gre popolnoma brez dima, kar navadno tudi vsa sosesčina lastnika parnega kotla toplo pozdravi.

Ta naša 8-članska montažna skupina je za svoje delo dobila v minulih letih že mnogo priznanj in pohval od kolektivov, za katere je delala, strokovna priznanja pa od Republiškega inšpektorata parnih kotlov, ki je njihovo delo redno nadziral. V. M.

NAŠ OBRAT CKV V KOPRU ● NAŠ OBRAT CKV V KOPRU ● NAŠ OBRAT CKV V KOPRU ● NAŠ OBRAT CKV V KO

Pridobljeno zaupanje investitorjev in gradbenikov

Novi pokriti terapijski bazen s toplo morsko vodo v Ortopedski bolnišnici Valdoltra pri Ankaranu je najmodernejši bazen te vrste v državi in razen tistega v Laškem edini tovrstni bazen v Sloveniji, kjer je moč izvajati hospitalno zdravljenje s hidroterapijo. Hkrati je izredna pridobitev za slovensko zdravstvo, ker je nujno potreben za pooperacijska razgibavanja in še za nekatere druge oblike zdravljenja: tako npr. nad 80 % skrvljenosti hrbtenice zdravljuje predvsem z vodno terapijo in hidrogimnastiko.

Kolektiv bolnišnice, ki je zbral vsa potrebna finančna sredstva (110 milijonov S-dinarjev) za gradnjo in opremo tega objekta, je zapopal kompletne instalacije gretja vode za bazen ter radiatorske in podne kurjave našemu obratu CKV v Kopru, medtem ko je gradbena dela izvedlo GP »Nova Gorica«. Gradnja celotnega objekta je trajala tri leta, naši monterji pa so svoje delo opravili po enoletnem delu.

Bazen ima dimenzije 16 x 12 x 1,4 metra. Vodo zanj črpajo iz morja ter jo pri tem redno bakteriološko in kemično kontrolirajo in ogrevajo do 35° C. Že lani je obrat CKV Koper izvedel strojnico za ta objekt, in sicer na najsodobnejši način: posebej je izvedena regulacija za podno in centralno kurjavo ter gretje morske vode, pri čemer so bili uporabljeni elektromotorni ventili, izdelek naših tovarn na Trati in TEN. Predelali so tudi kompletno kotlarno, na sistem oljnega gretja.

NOVOST: SODELOVANJE S HRVATSKIMI GRADBENIMI PODJETJI

Podobne instalacije bo naš koprski obrat še letos izvedel tudi v reprezentativnem hotelu ADRIATIC v Umagu, tam seveda ne v zdravstvene, temveč v turistične namene. Ta hotel namreč gradi zaprto kopališče z dvema bazenoma dimenzij 25 x 8 x 1,2 metra in 8 x 5 x 0,95 metra. Instalacije so skoraj enake tistim v Valdoltri, le da bo tu temperatura vode doseгла največ 25° C. Naši monterji so se dela že lotili in znaša pogodbeno vrednost njihovih del 39 milijonov S-dinarjev, bazena pa morata biti za sprejem gostov nared v letošnjem novembru.

V hotelu ADRIATIC so naši monterji tudi sicer že dobro znani. Spomladi so namreč montirali centralno kurjavo in vodovodne instalacije v dveh nadstropjih novega prizidka tega hotela. Jeseni, ko bodo gradbena dela končana, pa bodo montirali tudi popol-

noma novo kotlarno za ves hotel. Vrednost teh del — brez bazenov — ocenjujejo na 110 milijonov S-din, takoj pa je treba pripomniti, da bo tudi vse elektroinstalacije pri teh delih izvedlo naše podjetje, vrednost elektroinstalaterskih del pa ocenjujejo na 35 milijonov S-din.

Se v nekem pogledu je opisano delo naših monterjev v ADRIATICU zanimivo: tu izvaja namreč vsa gradbena dela renomirano zagrebško gradbeno podjetje INDUSTROGRADNJE in je to eden izmed prvih primerov širšega sodelovanja našega obrata s hrvatskimi gradbenimi podjetji. Da je to sodelovanje zadovoljilo obe strani, kaže dejstvo, da so sklenjene že pogodbe za izvajanje instalaterskih del v še nekaterih drugih objektih, ki jih izvaja to zagrebško gradbeno podjetje.

NEKAJ (KRATKE) ZGODOVINE

V Koprščini po vojni dejavnost centralne kurjave skorajda ni bila razvita. Menda so imeli centralno

kurjavo tedaj le v portoroškem hotelu Palace in bolnišnicah v Valdoltri in Ankaranu. S priključitvijo cone B in razširitvijo stanovanjske, industrijske in zlasti turistične izgradnje so se pogoji za to dejavnost izboljšali. Med prvimi deli, ki jih je naše podjetje izvedlo na Koprskem, je bila obnoveitev in adaptacija hotela Triglav v letih 1949 in 1950. Sledile so vodovodne instalacije v novem stanovanjskem naselju Semedela, v hladilnici »FRUCTUS« in končno obsežna izvedba vseh instalacijskih del za ogrevanje in prezračevanje s kotlarno in vodovodno instalacijo v novem podjetju TOMOS. Začetki našega obrata CKV Koper segajo v leto 1954, ko smo ustanovili manjšo poslovno enoto v Izoli. Dejavnost pa se je uspešno širila in pred sedmimi leti je zrasla v Kopru nova upravna stavba našega obrata.

Danes zaposluje obrat že 65 delavcev in 11 vajencev, med njimi 25 monterjev CKV in 30 vodovodnih instalaterjev, ne računajoč nadaljnjih 5 elektromonterjev, ki delajo na tem področju v okviru ljubljanskega obrata Elektromontaža. V prvih letih so obrat precej pestili stanovanjski problemi, tako da se je odločil tudi za ureditev lastnega samskega doma, v katerem danes stanuje 20 de-



Upravno poslopje našega obrata, za njim je samski dom

lavcev in vajencev. Mimo tega pa je obrat lani s 6 milijoni S-din rešil stanovanjske probleme dveh delavcev, letos pa s poldrugim milijonom več računajo na dokončno rešitev še treh problemov te vrste.

V letošnjem turističnem letu je bila dejavnost obrata usmerjena seveda predvsem na turistične objekte. Najobsežnejša dela so bila vsekakor v koprskem hotelu Triglav, kjer so od lani do letošnjega poletja predelali kotlarno, instalirali radiatorsko kurjavo v novi stekleni dvorani, v hotelski kuhinji pa vse vodovodne in plinske instalacije. Od drugih del omenjamo še centralno kurjavo in kotlarno v hotelu PIRAN, vodovodne instalacije v depandansi hotela v Vrsarju, v teku pa je montaža vodovodnih in plinskih instalacij ter centralne kurjave in (kasneje) prezračevanja v restavraciji LIDO v Portorožu, kjer pa čakajo še na zaključek gradbenih del. Na industrijskem področju so letos izvedli vodovodne instalacije v skladišču LUKE Koper.

DOBRI OBETI

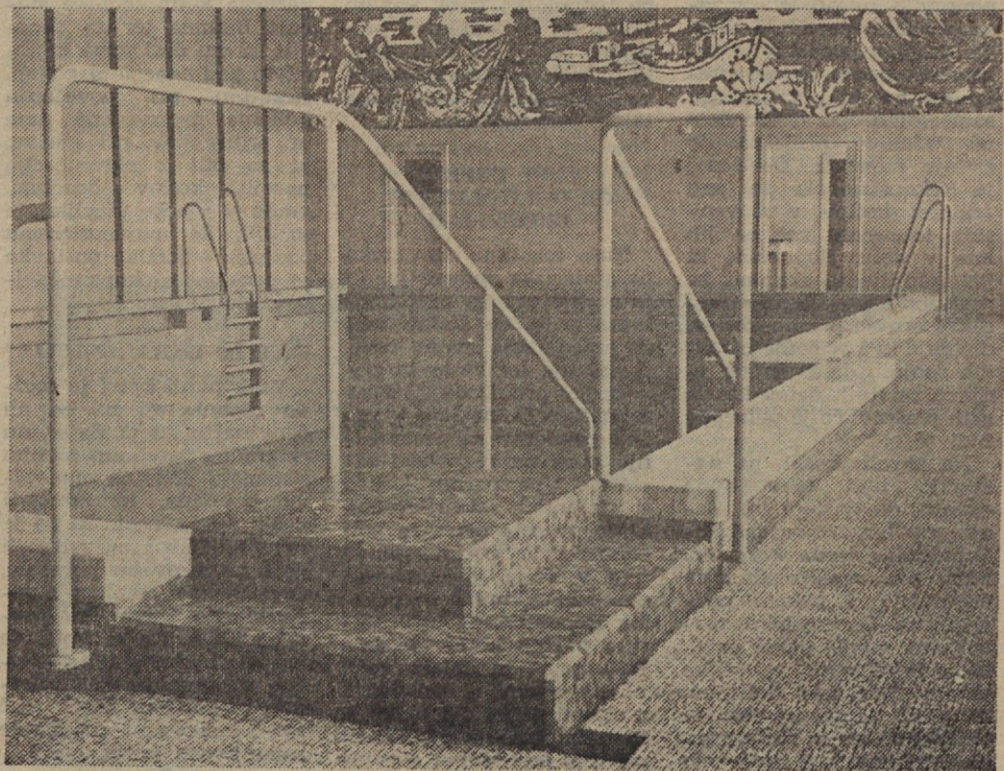
Tako obsežna dela so imela tudi dober finančni rezultat. Kljub temu, da je bil plan bruto realizacije obrata za letošnje leto povečan na 5.300.000 N-din, znaša dejansko izvršena realizacija v prvih šestih mesecih 2.714.473 N-din. Zabeležen je bil torej 14-odstotni presežek, ne upoštevajoč letne dinamike, ki po izkušnjah računa z večjim obsegom dela v drugi polovici leta.

»Vse naše zmogljivosti za letošnje leto imamo zasedene in ne nameravamo več sklepati pogodb za letošnje z nemajhnim ponosom povedal direktor obrata tov. Branko Štrkalj, na naše vprašanje pa še dodal: »Vsi si prizadevamo, da bi ugodni polletni finančni rezultat ponovili tudi v drugi polovici leta; osebno sem v to prepričan in računam z letno realizacijo obrata tik pod 6 milijoni N-dinarjev!«

Prav sedaj so začeli z deli v novem koprskem stanovanjskem naselju Salara, kjer bodo v letošnji prvi etapi izvedli vse vodovodne instalacije v 58 hišicah. Vrednost letošnjih del znaša 17 milijonov S-din. Plan izgradnje tega naselja pa predvideva zgraditev in ureditev 320 hišic v dveh letih. Druga grupa monterjev dela na instalacijah vodovoda in centralne kurjave s kotlarno v dveh stolpnih stavbah INTEREUROPE in LUKE Koper. Več drugih objektov, v katerih začeta dela nadaljujejo ali zaključujejo, smo že prej omenili.

Kot največjo težavo, s katero se stalno borijo pri svojem delu, omenjajo delavci obrata IMP v Kopru neredno dobavo materiala, zlasti kotlov, radiatorjev in ventilatorjev. Ta je, kot je splošno znano, vezana na daljše dobavne roke, na drugi strani pa so roki za izvedbo instalaterskih del v turističnih objektih navadno izredno kratki, saj tudi letošnje spomlad ni bila redkost, da so naši monterji še čistili in popravljali orodje v hotelskih sobah, ko so gostje že nosili svoje kovčke vanje.

A. P.



Moderni terapijski bazen v Valdoltri, delo naših monterjev

SINDIKATI V NOVIH POGOJIH
GOSPODARJENJA**Vedeti moramo, kaj
želimo in kaj zmoremo!**

Reformna gibanja imajo na področju gospodarstva vsestranske in pomembne vplive na delo in življenje vsakega člana delovnega kolektiva. Zveza sindikatov se kot klasična delavska organizacija zato v zadnjem času ukvarja z vprašanji, ki zadevajo sedanjo stopnjo izvajanja gospodarske reforme. S tem v zvezi navezuje Mestni sindikalni svet Ljubljane tesnejše stike s posameznimi delovnimi organizacijami. Tako so predstavniki sveta v minulem mesecu obiskali tudi naše podjetje in se zanimali za pogoje gospodarjenja pri nas. Pri tem srečanju se je pokazalo, da so odpadle nekdane navidezne prepreke, ki so ovirale tesnejše sodelovanje med političnimi in delovnimi organizacijami, saj je bilo po razgovorih, ki so se jih udeležili številni člani našega kolektiva, čutili obojestransko zadovoljstvo.

Z namenom, da seznanimo z delom sindikalnih organizacij v sedanjih in bodočih pogojih tudi širši krog naših delavcev in bralcev »Glasnika«, objavljamo nekaj zanimivih stališč in sklepov, ki so bili po živahni razpravi sprejeti na zadnji razširjeni seji Mestnega sindikalnega sveta.

Delavci, organizirani v sindikalni organizaciji, predstavljajo vsekakor družbeno-politično in ideološko-ekonomsko moč kolektiva. Zato morajo prav sindikalne organizacije v tem času izjemne odgovornosti v vsaki delovni organizaciji delovati temeljito in predvsem odločno zahtevati, da se realno in brez iluzij ugotovi, v kakšnem položaju je njihova delovna organizacija, kaj želi in kaj zmore. Tako pridobljenim ugotovitvam je nato treba podrediti vse — od proizvodnega programa in programa modernizacije do najprimernejše razporeditve kadrov.

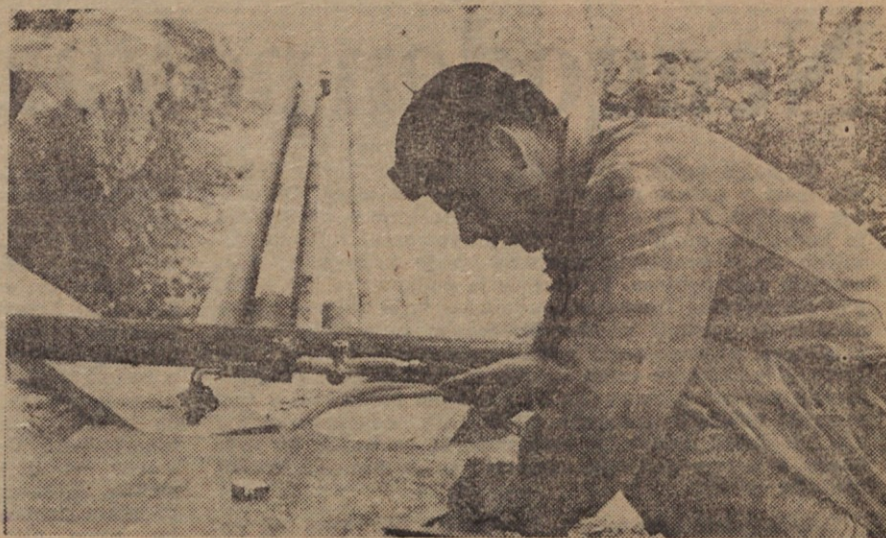
Cas sedaj ni primeren za to, da bi si zatiskali oči pred dejstvi. Kaže pa, da se nekateri proizvodni kolektivi ob znanih težavnih razmerah v drugih podjetjih ljubljanskega področja niso dovolj izučili, ampak so samo delavci po svojem elementarnem občutku napravili iz tega potrebne pozitivne sklepe: da je potrebno za obstanek v delovnem kolektivu povečati proizvodno disciplino in da ne kaže več »kar tako« izbirati zaposlitve. Delavci tudi že upravičeno negotujejo v tistih kolektivih, kjer še vedno niso izdelali

perspektivnih proizvodnih programov in niti ne vedo, kaj jim je storiti, da bi si zagotovili solidnejše mesto v gospodarskem prostoru.

Sindikati zahtevajo, naj dobi gospodarstvo ljubljanske regije čimprej ustrezno mesto v kratkoročnem in dolgoročnem konceptu gospodarskega razvoja republike. V tem smislu naj vsi pristojni faktorji na osnovi temeljitih znanstvenih analiz čimprej predložijo skupščinskimi in samoupravnimi organom predlog o tem, kaj ima v našem gospodarstvu perspektivo in kaj ne. Odločno je treba nasprotovati slehernemu umetnemu podaljševanju »umiranja« neperspektivnih gospodarskih dejavnosti, za kar so bila v Ljubljani v zadnjem času že porabljeni precejšnja sredstva skupnih rezerv gospodarskih organizacij. Če hočemo doseči selekcijo proizvodnih kapacitet, moramo tudi močno spremeniti vlogo banke, ki naj postane resnično združenje proizvajalcev in sredstev ter instrument ekonomske iniciative. Za izvedbo take gospodarske usmeritve je nujna koncentracija kapitala, zbrana sredstva pa je treba usmerjati v najbolj donosne in perspektivne panoge.

V sedanjem položaju je posameznim vodilnim delavcem v marsikaterih podjetjih »zmanjkalo sape«, predvsem tistim, ki so se oblikovali za povsem drugačne pogoje gospodarjenja, kot pa nastajajo sedaj. Leti s svojim ravnanjem, čisto tudi zaradi utrujenosti, improvizirajo usodne odločitve za ves delovni kolektiv. Sindikati s tem v zvezi smatrajo, da je treba zelo jasno izdelati stališče do reelekcije vodilnih ekip v gospodarskih organizacijah. Do kolektiva bi bilo sicer pošteno, da se tisti posamezniki, ki ne zmorejo voditi procesa proizvodnje, umaknejo s svojih položajev, toda to pričakovati je nerealno. Zato se sindikati zavzemajo za to, naj bi zakon omogočil zamenjavo vodstvenih kadrov brez časovne omejitve: pregled uspešnosti poslovanja podjetja ob zaključnem računu bi bil morda najboljša priložnost za oceno vloge, ki so jo pri doseženem uspehu, oz. neuspehu imeli posamezni vodilni delavci. S tem v zvezi je treba poudariti, da se je treba dosledno boriti za uresničevanje načela osebne odgovornosti posameznika in strokovne ekipe v podjetju.

V prizadevanjih za izboljšanje življenjskega standarda in zagotovitev zaposlenosti morajo sindikalne organizacije vplivati na ustrezne odločitve samoupravnih organov. Sindikati so odločno proti temu, da se o usodi delavcev neodgovorno odloča v krogih zunaj njih in brez njih. Seveda je potrebno strojno in razumno sodelovanje, ko gre za izvajanje selekcije v našem gospodarstvu; toda hkrati morajo sindikati zastaviti ves svoj vpliv, da v zvezi z novim zaposlovanjem premagajo med članstvom kolektiva ozek sebičen odnos, ki se kaže v zapiranju vrat podjetja pred novimi strokovnimi in za proizvodnjo potrebnimi delavci.

**Prvi intervju — za nas
in za monterja Janeza ...**

Tisto dopoldne je deževalo. Na gradbišču nove Infekcijske klinike v Ljubljani ni bilo videti niti delavcev niti monterjev, bili so pod streho. Iskal sem monterja Janeza. Njegov glas je prihajal iz globokega kanala, pokritega z deskami, v katerem je s svojim pomočnikom sključen vedril v počepu. Modra obleka, ki jo ima pri delu vedno na sebi, je bila mokra. Na temni čepici — varilna očala. Varilni aparat je stal zunaj, gumijaste cevi so kazale smer, v kateri Janez opravlja svoje delo.

Odzval se je mojemu vabilu na kratek razgovor za naš »Glasnik« in predlagal, da greva v skladišče. Toda zavila sva v gostišče na vrt in se usedla pod platnen senčnik. Bila sva edina gosta in nihče nama ni postregel.

KOKALJ Janez si je prižgal cigareto in pripovedoval:

»Doma sem iz Vinj pri Dolskem. Rojen sem leta 1932. Sedaj živim v Ljubljani, stanovanje sem dobil pri podjetju. Poročen sem in imam dva otroke. Zena ni v službi ...« je počasi nizal osebne podatke in zdelo se je, da ni zadovoljen s pripovedovanjem.

● **Prekinil sem ga z vprašanjem: »Kako in kdaj ste prišli v IMP?«**

»To je bilo v oktobru 1955. Bil sem strojni ključavničar, vendar sem se odločil delati v montažnem podjetju. Sprejel me je tov. Cemernjak. Dodeljen sem bil v skupino vodilnega monterja Permoserja na Belinko. Na delo sem se vozil s kolesom. Tako je šlo z gradbišča na gradbišče do leta 1959. Približno tedaj so mi zaupali samostojnejše delo: ko sem delal na Brionih. Tisto leto je vodilni monter Pančur Stane zbolel ...«

● **Nekoliko je prenehal pripovedovati in se zamislil.**

»To, da nisem bil monter centralne kurjave, se je čutilo pri delu in pri plači, pa tudi očitki niso izostali. Prvi pobudnik za prekvalifikacijo je bil tov. Rituper, šef montaže. Njemu se zahvaljujem za vse napotke in strokovno pomoč. Od tedaj naprej se je vse spremenilo: delo, plača, zaupanje in seveda osebno zadovoljstvo. Danes sem s sovrstniki izenačen.«

● **»Janez, povejte, ali se še strokovno izobražujete?« sem prekinil molk.**

»Se, preko Mladinske knjige. Tam sem naročen na strokovno literaturo, ki je sicer v nemščini, vendar nemško znam.« je kratko in sigurno odgovoril.

● **»Kje ste se naučili nemškega jezika?«**

»V taborišču!« je prišel presenetljiv odgovor. »V letu 1943, ko je brat Dinko odšel v partizane, so nas Nemci izselili v taborišče pri Münchnu. Nemščina je edino, kar sem koristnega odnesel iz taborišča, drugo pa veste ... Moja mama je bila v taborišču s šestimi otroki ...«

Preskočila sva to mučno poglavje iz mladostnega obdobja.

● **»Kako ste zadovoljni s poklicem monterja centralne kurjave?«**

Mirno je odgovoril: »Poklic je lep in težak. Mislim, da sem s tem vse povedal. Vendar, zmanjkuje mi časa. Družinski plan in zahteve marsikaj predvidevajo. Sama plača ne zadošča ... in zato ni dovolj časa. Avtomobila ne bom kupil!« je nepričakovano zaključil.

● **»Sodelujete tudi v delavskem samoupravljanju?«**

»Dve leti sem bil v ODS, sedaj sem član disciplinske komisije obrata. Mislim, da je samoupravljanje nekako preveč demokratično. Se posebno to velja za disciplinsko komisijo: tam se oziramo na vse momente od delovne dobe do družinskega okolja, delovnega mesta ...«

● **Se eno vprašanje je sledilo in še dve cigareti sva prižgala. Zdaj ni več deževalo, ampak lilo. Stisnila sva se k mizi.**

»Kako sem zadovoljen z Glasnikom, vprašate. Kar povem vam, da z veseljem vsega prečitam. Tudi drugi ga berejo. Želim si več strani, kot jih ima sedaj naš časopis. Manjka pa strokovne snovi za monterje in proizvodne delavce. Pogrešamo strokovne izkušnje naših delavcev, ki delajo na večjih in zahtevnejših gradbiščih. Križanko in karikature bi opustil in prostor koristneje porabil. Nadalje bi lahko povedali kaj o naših normah pri delu.«

● **»Ali želite še kaj povedati za naš časopis, Janez?« sem nekako zaključeval razgovor.**

»Da, to je bil moj prvi intervju!«

Ko sva stopila na cesto, je dež ponehal. Janez je odšel na svoje delovno mesto — v kanal. Varilni aparat je v njegovih rokah spet oživel.

S. Z.

Neugoden pokazatelj za mlade delavce

Ze dolgo vemo, da zasedba določenega števila delovnih mest v našem podjetju ni najbolj ustrežna. Dosedanja poročila, ki so se ukvarjala s problemi zaposlovanja in kadrovske politike, so se vse preveč omejevala na številčno stran problema, medtem ko je kakovostna plat ostajala zanemarjena. Prikazovanja podatkov v tej obliki pač ne moremo imenovati »analiza«, kajti namen vsake analize je poiskati vzroke določenega pojava in hkrati predlagati najuspešnejše oblike usmerjanja določene dejavnosti v zaželeno smer. Ker je pri takem delu govorica številak pogosto zgovornejša od besed, se bomo tudi v tem sestavki poslužili nekaterih statističnih podatkov: služijo naj kot dobra ilustracija vsakomur, ki ga kadrovske probleme v našem podjetju zanimajo in se mu zde vredni resnejše analize.

Tabela 1 nam kaže ustreznost zasedbe delovnih mest po obratih oz. oddelkih in glede na zahtevano stopnjo izobrazbe, tabela 2 pa podatke za celo podjetje ravno glede na zahtevano stopnjo izobrazbe na delovnem mestu in doseženo stopnjo izobrazbe, formalno priznane v delovni knjižici. Vsi podatki se nanašajo na stanje dne 31. III. 1967, in sicer z upoštevanjem le tistih delavcev, ki delajo na delovnih mestih, za katera se zahteva visoka, višja, srednja ali nižja strokovna izobrazba. Izpustitev analize zasedbe ostalih delovnih mest smo si dovolili zato, ker v večini industrijskih panog relativno in absolutno vedno bolj narašča število tistih delovnih mest, za katera je potrebna le priučitev, ne pa več izobrazba KV oz. VKV delavca, in bi bila tako primerjava z ustreznimi republiški podatki neuporabljiva.

UGOTOVITVE, VREDNE PREMISLEKA

Ze hiter sprehod po številkah prvih dveh tabel nam pokaže, da si v IMP nismo kaj dosti prizadevali za zmanjšanje razlik med zahtevano in doseženo izobrazbo.

Ce primerjamo npr. kadrovske strukture razvojnega oddelka in obrata CKV Maribor, nam takoj pade v oči, da v razvojnem oddelku zasedajo 48 % delovnih mest delavci z ustrežno izobrazbo, 24 % delovnih mest delavci, katerih izobrazba je za eno ali dve stopnji nižja od zahtevane in le eno delovno mesto je zasedeno z delavcem, ki ima za tri ali več stopenj nižjo izobrazbo. Ob tem pa je upoštevati še, da so zahteve po izobrazbeni strukturi v tem oddelku zelo visoke! Na drugi strani pa daje stanje v obratu CKV Maribor precej drugačno sliko, saj je le 23,5 % delovnih mest ustrezno zasedeno, kar 41,2 odstotka delovnih mest pa zasedajo delavci, ki imajo za 3 ali več stopenj nižjo

dejansko izobrazbo od zahtevane. Takoj pa je treba pripomniti, da je do tako očitnih razlik med posameznimi montažnimi in proizvodnimi obrati na eni strani in službami intelektualnih storitev na drugi strani prišlo zaradi tega, ker se po obrazcu RAD-20, ki ga je izdal Zvezni zavod za statistiko, npr. izobrazba VKV delavca statistično pojmuje kot tri stopnje nižja od višje šolske izobrazbe.

in kar 94,5 % teh delovnih mest neprimerno zasedenih. To prepričljivo kaže na to, da je bilo rangiranje večje dela teh delovnih mest prirejeno osebnim kriterijem in ne dejanskim zahtevam po znanju, saj si ne moremo misliti, da bi prav v našem podjetju nadarjenost posameznikov prišla do tolikšnega izraza. Prav tako podatek, da 30,2 % delavcev na tistih delovnih mestih, za katera se zahteva nižja strokovna izobrazba, nima niti dokončne popolne osnovne šole, vsakakor ne more biti v ponos podjetju.

KADROVSKA STRUKTURA V SLOVENSKEM GOSPODARSTVU NA SPLOŠNO NI ZADOVOLJIVA

Zaradi zvestobe osnovne namenu tega sestavka bomo poskušali najti in razložiti vzroke, zaradi ka-

govorimo o dokaj številni tehnici in ekonomski inteligenci, pa je v slovenskih podjetjih še vedno bolj malo slišati o sodobnih metodah poslovanja. Za tehničnem službe je po svoje značilno (tudi v našem podjetju), da je v njih zaposlenih mnogo delavcev, ki razpolagajo le z izobrazbo KV delavca, taka struktura pa je velika ovira za organizacijski, tehnični in tehnološki razvoj industrijskih podjetij. V znanosti namreč velja kot verjetnejše, da bo tehnik, ki mu je šola dala dovolj osnov v strokovno - tehničen znanju, dosegel znanje inženirja, kot pa da bo KV oz. VKV delavec dosegel znanje tehnika!

KOMPROMISNA ZASEDBA DELOVNIH MEST

ob združitvi podjetij Toplovod in Elektrosignal je drugi vzrok, ki je imel in

ki ga zasedajo. Podatek postane še toliko bolj očitajoč, če pomislimo, da so imeli delavci ob koncu vojne največ 13 let in zato več ali manj odprte vse možnosti za nadaljnje strokovno izobraževanje. Nikakor ni nujno, da znanje vsakega teh 139 delavcev ne ustreza zahtevam delovnega mesta, nevedno pa je med njimi mnogo takih, katerih znanje (ne formalna šolska izobrazba) ne ustreza niti sedanjim zahtevam posameznih delovnih mest, da sploh ne pomislimo na perspektivne zahteve. To velja v največji meri za tiste, ki delajo na delovnih mestih, za katera se zahteva visoka ali višja strokovna izobrazba. Dovolj samokritični med njimi bo do pač sami lahko priznali, da npr. nepopolna osnovna šola ne more dolgo hoditi vstric z delovnim mestom, za katero se zahteva višja strokovna izobrazba; če je prizadeti hkrati še dovolj mlad za nadaljnje šolanje, pa za tako sožitje niti nobene potrebe in smisla in tu strpnost drugih članov kolektiva sploh ni na mestu. Namesto tistih, ki so neskladnosti ne morejo ali celo nečejo sami uvideti, pa bo moral delovni kolektiv storiti ustrezne ukrepe, za katerega je med drugim pooblaštil tudi novi Temeljni zakon o delovnih razmerjih. In sicer ne brez razloga. Samoupravni organi se bodo morali ne le zaradi slej ko prej ne le zaradi tega, ker je od strokovnega znanja zaposlenih odvisno, kako se bo IMP uveljavljalo v pogojih našega vse bolj trdnega gospodarstva, ampak tudi zaradi tistih članov kolektiva, ki so si — ne glede na svojo starost — nalozili na pleča težko breme dodatnega ali nadaljnje strokovnega izobraževanja.

Sicer pa so bili prvi ločni ukrepi v tej smeri že storjeni. Tako je Upravni odbor podjetja na svoji 12. redni seji marca letos v zvezi z zaposlovanjem novih delavcev določil naslednje osnovne enotne kriterije za vse obrate podjetja:

• delovna razmerja se odslej sklepajo samo z delavci, ki imajo ustrezno izobrazbo za razpisano oz. razglašeno delovno mesto;

• v primerih, kjer je odstopanje od gornjega načela res neizogibno, pa mora o sprejemu novega delavca razpravljati in odločiti ODS.

Po dosedaj znanih podatkih se vse komisije za delovna razmerja v podjetju dosledno držijo teh sklepov.

PODJETJE DAJE ZAPOSLENIM DELAVCEM

Vsestranske možnosti

ZA NADALJNJE STROKOVNO IN SPLOŠNO IZOBRAŽEVANJE

Lahko rečemo, da so organi upravljanja našega podjetja vedno omogočali in podpirali vzgojo ter splošno in strokovno izobraževanje članov kolektiva. Trud in izdatki niso bili zaman, saj sta se s povečanjem znanja zaposlenih dvignili tudi storilnost in kakovost izdelkov. Z razširjenosti podjetja so rastle tudi potrebe po čim boljšem strokovnem kadru. Zato je podjetje izoblikovalo tudi svojo izobraževalno službo, ki uspešno deluje v sestavi skupnih služb.

Ob združitvi podjetij Toplovod in Elektrosignal so bile potrebe po strokovnem

kadru tako pereče, da je bilo novo podjetje prisiljeno prirediti samo s strokovnim usposabljanjem delavcev za potrebe svojih dejavnosti. Zato je podjetje najprej povečalo število vajencev in jih je že v letu 1964 imelo trikrat več, kot obe prejšnji podjetji skupaj. Takoj nato je podjetje ponovno organiziralo poklicno šolo s praktičnim poukom v Ljubljani. Organiziralo je šolske delavnice, v katerih učijo naše vajence praktičnih spretnosti strokovnjaki iz našega podjetja, in od teh dobijo vajenci tudi pretežni del teoretičnih znanj. Ta način šolanja je bil sicer za podjetje precej drag, vendar spremljan s takimi uspehi, da se je kljub temu močno izplačal: vajenci namreč takoj, ko pridejo iz šole, lahko opravljajo že strokovna dela na svojih delovnih mestih, seveda pod strokovnim vodstvom nadrejenih.

V zadnjem času pa se je izobraževanje članov kolektiva ob podpori organov upravljanja in glavnega direktorja podjetja precej razmahnilo tudi na drugih področjih. Pri podjetju smo organizirali najprej tečaje za priučitev delavcev na delovno mesto, iz teh tečajev pa so se sedaj po reformi, ko se je fluktuacija delovne sile zmanjšala, na drugi strani pa je obseg dela posameznih dejavnosti upadel, razvili prekvalifikacijski. Podjetje namreč želi še naprej nuditi zaposlitev vsem svojim delavcem, zato omogoča predvsem mlajšim KV delavcem možnost za prekvalifikacijo v drug soroden, toda bolj iskan poklic. Kljub temu, da so bili ti tečajji za slušatelje popolnoma brezplačni, pa je bilo zanimanje zanje mnogo premajhno, kot da bi mladi ljudje ne hoteli pridobiti še dodatnih znanj, ki bi bila samo njim v korist.

Se bi lahko nanizali celo

vrsto raznih tečajev, ki jih je podjetje izvedlo za svoje delavce, tako raznovrstne tečaje iz varstva pri delu za delavce posameznih strok in za vodstvene delavce, posebne tečaje za vajence drugega in tretjega letnika, na katerih le-ti pridobijo tiste strokovne finise, ki jim jih ne moreta dati niti šola niti delovno mesto, in končno tudi seminarje za organe delavskega samoupravljanja.

Mnogo svojih potreb glede strokovnega in splošnega izobraževanja delavcev pa mora podjetje pokriti pri zunanjih vzgojnih institucijah. To predvsem v primerih, ko gre za manjše število slušateljev, ki jim je obvladanje tečajne snovi na njihovem delovnem mestu potrebno, pa se v podjetju tečaja za tako število ne izplača organizirati. Mnogo članov našega kolektiva se je udeležilo raznih političnih seminarjev, knjigovodskih in administrativnih tečajev, specialnih tečajev za varilce in obratovalce in tečajev za normirce, tehnologe, termirerje, konstruktorje orodij, izdelovalce modelov, kontrolorje mehanške obdelave in kurjače centralnih kurjav.

V zadnjih dveh letih je tako s pomočjo podjetja pridobilo potrebna dodatna (Nadalj. na 11. strani)

Varstvo pri delu zadeva vsakega delavca

Tako po veljavnih predpisih kakor tudi dejansko je prav podjetje glavni nosilec organizacije varstva pri delu, zato mora biti izobraževanje s tega področja sestavni del strokovnega usposabljanja in splošnega izobraževanja vsakega delavca. Zvezni in republiški zakon o varstvu pri delu nalagata velikemu odgovornosti predvsem pa, da mora vsakdo, ki vodi, nadzira ali samostojno opravlja delo, pri katerem nevarnost za poškodbe, zdravstvene okvare večja, biti zadosti usposobljen za varno opravljanje oz. vodenje in nadziranje takih del. Nihče, pravi zakon, ne sme samostojno niti opravljanje niti voditi ali nadzorovati takih del, dokler ni dokazal, da obvlada primerno znanje, podjetje pa je odgovorno za resnično usposobljenost delavcev v tem smislu.

Ker bodo zakonski roki za izpolnitev teh pogojev kmalu potekli, je varnostna služba podjetja v sodelovanju z izobraževalnim centrom izdala program tečajev, CDS pa je ta program potrdil in sprejel sklep, da nihče, ki ne bo uspešno opravil izpitov, ki jih določajo predpisi, ne bo mogel zasedati odgovornejših delovnih mest. Izobraževanje iz varstva pri delu je zato zajelo vse od glavnega direktorja, njegovih pomočnikov, direktorjev in tehničnih direktorjev obratov do obratovalcev, šefov montaž, mojstrov, vodilnih monterjev in drugih, ki samostojno opravljajo razna odgovorna dela.

Vodilni delavci opravljajo tečaj iz varstva pri delu pri Dopisni delavski univerzi, drugi delavci, ki se jih opisana zakonska obveznost tiče, pa v podjetju, prav tako na dopisni način. Ob tečaja sta prilagojena potrebam našega podjetja. Prvi tečaj — pri delavski univerzi, ki je zahtevnejši, bo seznanil slušatelje z zakonodajo s tega področja, ekonomskim pomenom nesreč pri delu in poklicnih varnostnih in osnovnih tehničnih varnostnih, ki povedo, kakšna naj bo ureditev industrijskih objektov glede na zahteve zdravstvenega in tehnološkega varstva. Nudi jim tudi napotke na kar se tiče organiziranja zdravstvenega varstva na delovnem mestu in pedagoške prijemne, s katerimi bodo lahko svoje znanje najprimerneje posredovali podrejenim delavcem. Vsi udeleženci tega tečaja bodo morali ob koncu šolanja izdelati seminarske naloge, vsak s svojega delovnega področja, in opraviti ustni izpit, ki bo predvidoma letos v oktobru.

Vsi drugi delavci, ki morajo tudi opraviti ustrezne izpite, so se udeležili dopisnega tečaja iz varstva pri delu v okviru podjetja. Program tega tečaja je nekoliko ožji in se osredinja na osnovne pojme in zakonski določili s tega področja, predvsem pa z varstvenimi ukrepi na posameznih proizvodnih območjih, pomenom zdravstvenega varstva in osnovni prve pomoči na delovnem mestu. Ti tečajniki bodo opravili izpit pred komisijo, ki jo bo imenoval CDS, in sicer predvidoma prav tako v oktobru.

Varnostna služba mora na tem mestu pripomniti, da nekateri »obvezniki« še vedno nečejo razumeti pomena teh tečajev in se hočejo na razne načine izogniti tej obveznosti, ki jim jo nalagata zakon in njihovo delovno mesto. Le-tim v svarilo naj omenimo na tem mestu znan primer nedavne hude železniške nesreče pri Renkah in njene posledice v tem smislu, da bodo odgovorni delavci strogo kazensko odgovarjali, ker niso upoštevali predpisov o strokovni usposobljenosti delavcev, ki so bili odgovorni za varnost ponesrečen skupine.

Seveda pa so jalova tudi upanja nekaterih, da bodo manj odgovorni, če izpita ne bodo imeli. Nepoznavanje predpisov ni opravilo, ampak povzroča samo še večjo škodo posameznikom in vsem članom kolektiva.

F. C.

TABELA 2

Zasedba delovnih mest v "IMP" glede na odstopanje dejanske od zahtevane stopnje strokovne izobrazbe

Zahtevana izobrazba za delovno mesto	Zaposleni s primerno ali višjo izobrazbo od zahtevane		Zaposleni s 1 stopnjo nižjo izobrazbo od zahtevane		Zaposleni s 2 stopnji nižjo izobrazbo od zahtevane		Zaposleni s 3 ali več stopnj nižjo izobrazbo od zahtevane		Zaposleni skupaj	
	št.	%	št.	%	št.	%	št.	%	št.	%
Visoka ŠU	56	56,6	1	1,0	36	36,4	6	6,0	99	100
Višja ŠU	6	5,5	34	31,2	6	5,5	63	57,8	109	100
Srednja ŠU	49	26,1	70	37,2	7	3,7	62	33,0	188	100
Nižja ŠU	38	60,3	2	3,2	4	6,3	19	30,2	63	100
S k u p a j e	149	32,5	107	23,3	53	11,5	150	32,7	459	100

OSUPLJIV PODATEK

Tabela 2 izkazuje razmeroma zelo dobro zasedenost delovnih mest, za katera se zahteva visokošolska izobrazba, saj je le 43,4 % teh delovnih mest neustrezno zasedenih. Le-ta po večini zasedajo ljudje z dolgoletnim izkušnjami, ki pa so vendarle samo približen ekvivalent znanju tistih sodelavcev, pri katerih se združuje ustrezna formalna šolska izobrazba s primerno prakso. Zato pa je toliko bolj osupljiv podatek, da je le 5,5 % delovnih mest, za katera se zahteva višješolska izobrazba, primerno,

terih se danes uvrščamo v povprečje slovenskih industrijskih podjetij v pogledu strukture kadrov. Struktura kadrov v slovenskem gospodarstvu namreč nasploh ni zadovoljiva. Podatki Republiškega sekretariata za delo iz leta 1965 nam povedo, da je v slovenskem gospodarstvu zaposleno na delovnih mestih, ki zahtevajo poklicno šolo, 30,7 % delavcev s pomanjkljivo izobrazbo, na delovnih mestih, ki zahtevajo srednje-strokovno izobrazbo 61,4 %, in na delovnih mestih, ki zahtevajo visokošolsko izobrazbo, kar 65 % delavcev, katerih dejanska izobrazba ni ustrežna. K temu je ne sporno prispevala dediščina predvojne Jugoslavije, ki se je v našem primeru kazala v velikem številu majhnih podjetij, v katerih ni bilo prostora za uvajanje sodobnih metod poslovanja, na drugi strani pa v premalo številni tehnici in ekonomski inteligenci. Toda medtem, ko danes že lahko

še ima nemajhen vpliv na kadrovske in organizacijske probleme. Težave so se kazale zlasti v tistih sektorjih, kjer naj bi »novemu« podjetju prav z združitvijo uspešno racionalizirati obstoječo delovno silo; iz socialnih in drugih čisto subjektivnih razlogov pa to zdaleč ni bilo izvedeno dosledno, vsakakor na škodo perspektivnega zaposlovanja novih strokovnih sodelavcev, ki sta jih podjetji celo že štipendirali.

KAJ STORITI ZA USTREZNEJŠO ZASEDBO DELOVNIH MEST?

Nič kaj razveseljivi tudi niso pokazatelji tabele 3, ki nazorno kažejo velik delež sicer mladega, pa neprimerno strokovnega kadra v našem podjetju. Zaradi primerjave so tabeli dodani v odstotkih še republiški podatki. Takoj nas zbode v oči podatek, da ima kar 139 zaposlenih, ki so mlajši od 34 let, neprimerno šolsko izobrazbo za delovno mesto,

TABLICA 3

Zaposleni v "IMP" oz. v Sloveniji, glede na delovna mesta, za katera se zahteva VSU, Viš.SU, SSU ali NSU, glede na ustreznost in ustreznost kvalifikacije

Starostni razred	Ustrezno zasedeno	Zaposleni, katerih dejanska izobrazba ne ustreza zahtevani delovnega mesta, ki pa zasedajo			
		v IMP		v Sloveniji	
		Število	%	Število	%
do 24 let	37	20,0	9	9,9	16,6
25 - 34 let	60	38,6	30	42,0	37,0
35 - 44 let	41	25,0	108	34,8	26,9
45 - 54 let	7	12,3	45	14,5	13,0
od 55 let	4	4,0	18	5,8	4,5
S k u p a j e	149	100	310	100	100

IZSEK IZ ZAPISKOV Z BLEJSKEGA SIMPOZIJA O ODGOVORNOSTI

Izredno zanimiva in odkrita mišljenja

Povsem naravno je, da se vedno najbolj zanimamo za pereče probleme svojega časa in okolja. Mednje spadata gotovo tudi pojem in vsebina odgovornosti. O tem veliko govorimo in razpravljamo, večkrat žal na nepravem mestu. Zlasti ob raznih negativnih pojavih, ki povzročajo škodo podjetju ali skupnosti, se sprašujemo, kdo je temu kriv, komu je zadeva naložena in koga bi morali klicati na odgovornost. Še prevečkrat pa se taka razpravljanja končajo z »veliko grmenja pa malo dežja«, problem odgovornosti pa ostane odprt. Odgovornost kot pojem, ki smo ga dosežaj tako radi zanemarjali in večkrat potisnili ob stran, pa je čedalje bolj prisoten na vseh nivojih odločanja. O dilemah, kdo naj o čem odloča in kdo naj bi bil za sprejete odločitve odgovoren, so tri dni razpravljali udeleženci »Simpozija o odgovornosti v delovnih organizacijah«, ki je bil na Bledu in katerega so se udeležili tudi predstavniki našega podjetja.

Razprava na tem simpoziju je bila nadpovprečno zanimiva, saj je bila tudi tema zelo aktualna, in je bilo nakazanih več vprašanj, ki vplivajo na odgovornost oz. bolj rečeno na neodgovornost. Udeleženci so načeli celo nekatera sistemska vprašanja samoupravnega mehanizma v delovnih organizacijah. Gre namreč za vprašanja razmejitve pristojnosti pri odločanju oz. sprejemanju sklepov, s tem v zvezi pa za odgovornost za posledice sprejete odločitve. Postavlja se torej vprašanje, ali so samoupravni organi sposobni in v stanju, da odločajo o strokovnih zadevah, ko pa za take odločitve ne morejo prevzeti osebne odgovornosti: odločajo namreč kolektivno in so za svoje odločitve odgovorni samo delovni skupnosti, ki jih je izbrala in ki nosi tudi posledice take odločitve, ima pa na drugi strani samo to možnost, da organe odpokliče. Glede na to kaže razmisliti o tem, da samoupravni organi ne bi sprejemali odločitev, za katere niso kvalificirani. Zavzemati se moramo predvsem za stališča osebne odgovornosti z vsemi njenimi posledicami.

MNOGI KOLEKTIVI RES ZASLUŽIJO ZAUPANJE

Ker posledice odločitev samoupravnih organov zadenejo predvsem kolektiv, ta pričakuje, da bodo organi odločali v njegovem interesu. Ali pa so interesi večine članov delovne skupnosti vedno in v vseh primerih istovetni z interesi delovne organizacije? Iz najrazličnejših razlogov se ti interesi v resnici križajo: tako so npr. do lanskoletnega posvetovanja predstavnikov samoupravnih organov in političnih organizacij v našem podjetju pripeljali prav nasprotno: si interesi. Drug primer je ugotovitev, da je razprava na sejah najbolj živahna navadno kadar gre za delitev osebnih dohodkov, dnevnice in terenskih dodatkov, za dopuste, proste dneve in podobno. Interesi kolektiva

so torej kratkoročni in od kolektiva izvoljeni organi so dolžni take interese zastopati, saj bi sicer prišli v nasprotje s kolektivom. Mnogo težje je doseči soglasje za dolgoročne odlo-

ročne interese organizacije in družbe. To pa pomeni, naj bi ga družba tudi imenovala, kar pa bi bil zopet poseg v pravice samoupravnih organov. Drugi so rešitev tega problema našli v tem, naj bi bil posamezen delavec udeležen v delovni organizaciji s svojim osebnim dohodkom, ki bi ga vložil z nekakim nakupom delnic; zopet tretji so menili, da je problem mogoče rešiti s primerno organizacijo upravljanja, primernejšo razdelitvijo funkcij in ustreznejšo strokovno strukturo vodstvenih kadrov.

POSLEDICE NEODGOVORNOSTI SO PREMILE

Kdo je lahko odgovoren za svoja dejanja, za kaj in kako naj odgovarja?

nega »strokovnjaka« na odgovorno mesto postavil!

OSNOVEN POGOJ JE PRAVILEN ODNOS DO DELA

Odgovornost ne more biti vezana samo na materialne in kazenske sankcije, saj ni pričakovati, da bi s tako odgovornostjo lahko pokrili vso škodo, ki iz nepravilnega ravnanja nastane. Oseba, postavljena na odgovorno mesto, ki zahteva važne odločitve ali je vezano z upravljanjem večjih materialnih vrednosti, ne bi smela tvegati samo svojih osebnih dohodkov, saj le-ti niso v nikakršnem sorazmerju s škodo, ki bi jo povzročilo neustrezno ravnanje na takem mestu.



Delavec tovarišu: »Grmi že, dežja pa pade bolj malo, pa še to samo po nas!«

čitve in skupne interese. Kdo pa naj bo potem v gospodarski organizaciji pobudnik in nosilec dolgoročnih interesov za potrebne investicije in modernizacije? Včasih se dosežejo kompromisne rešitve, včasih uspe vztrajno pojasnjevanje o smotnosti teh naložb. Mnogi kolektivi danes že boleče občutijo svoje nekdane odločitve za zgolj kratkoročne interese. Na drugi strani pa se je marsikatera organizacija razvila in modernizirala prav na račun raznih odpovedi članov kolektiva raznim koristim in ne bi bilo prav, če bi jim v tem pogledu dali popolno nezaupnico. Tudi v našem podjetju je bilo na račun lastnih sredstev že precej narejenega.

Stališče nekaterih referentov na simpoziju je bilo, da je predstavnik organizacije pred družbo direktor, ki je s svojo strokovno ekipo odgovoren za dolgo-

Izhodišče odgovornosti je predvsem delovno mesto, ki ga posameznik zaseda, in iz tega izvirajoče pristojnosti ter sposobnosti prevzeti odgovornost. Posamezniki pogosto precenjujejo svoje sposobnosti in zasledujejo bolj svoje osebne interese, ki izvirajo iz določenega delovnega mesta (osebni dohodki, zvenec naziva, ugled ipd.), kot pa pogoje, ki jih delovno mesto zahteva. Ljudje takega kova že po svojem značaju niso v stanju prevzeti odgovornosti, še manj pa so to sposobni po svoji strokovni kvalifikaciji. Osnovno načelo mora biti, naj se poveri opravljanje posameznih poslov predvsem tistemu, ki po svojih kvalifikacijah in drugih osebnih lastnostih zagotavlja jamstvo, da bo poverjeni posel lahko uspešno opravljal. V nasprotnem primeru pa bi bilo treba odgovornost naprtiti tudi tistemu, ki je neustrez-

Tvegati mora dosti več, npr. svoj ugled v družbi, čast, kariero itd. Žal pa se je na ta važen moment večkrat pozabljalo in so bile osebe, ki so s svojim ravnanjem povzročile družbi velike škode, mnogokrat postavljene na še odgovornejša delovna mesta.

Odgovornost pa je samo eno izmed sredstev, s katerimi naj se dosežejo cilji organizacije. Zelo važno je hkrati, da čutimo pripadnost svoji delovni organizaciji s pravilnim odnosom do dela. Pri tem je treba razvijati tudi druge individualne vrednote človeka, kot so strokovni ponos in dostojanstvo, priznanje dobro opravljenemu delu in podobno. Seveda pa ne smemo pozabiti tudi na pravilno in pravično nagrajevanje, od katerega v veliki meri zavisi delavčev odnos do organizacije in njegov občutek pripadnosti.

A. K.

»Brlog« za 75 N-din

Ko sem pozno zvečer prišel v Ilijaš pri Sarajevu, se je to industrijsko mesto pripravljalo k počitku. Ob železnici je bilo čutili zamolklo bobnenje železarn v nočni izmeni. Dim in vonj po žveplu in železu je preplaval stanovanjsko naselje, ki je bilo medlo razsvetljeno. Na cesti sem ustavil skupinico delavcev, ki se je vračala z dela v železarni, in povprašal za naše monterje. Začuda, poznali so jih in mi povedali, kje stanujejo.

Ustavil sem se pred stanovanjskim blokom. Iz teme sta se prikazala dva naša monterja. Segli smo si v roke ter veselo in zadovoljno izmenjali prve vtise.

Na večerjo smo šli v hotel. Tja zato, da bo zdravo in užitno, kakor so mi prepričevalno zatrili. Vodo so mi odsvetovali. Ostali smo pri pivu in precej drago plačali. Nato smo odšli v stanovanje naše delovne skupine, kjer so se med tem zbrali tudi drugi člani, ki so bili dotlej v mestu. V Ilijašu namreč skupina naših elektromonterjev izvaja instalacije za luč in moč v livarni železarne, grupa monterjev centralne kurjave pa instalacije za omrežje komprimiranega zraka za pogon pnevmatskih strojev v livarni in instalacije centralne kurjave v zdravstvenem domu.

Vsi imajo stanovanje v bloku pod streho. Voda, tok in stranišče. Toda — ker nihče ne čisti in ne popravlja, je to pravzaprav »brlog«, ki pa velja mesečno sedem in pol starega tisočaka. Tatvine in tatvine so nekaj, kar spada v živahno življenje kraja, časa in okolja. Ključ je sicer ključ, vendar brez pomena. Če imaš ključ v žepu, vrednost pa v »brlogu«, potem ti ostane samo ključ, pravi. Največ vredna je njihova dobra volja, prijateljsko razpoloženje in mnogo humorja ob vsem, kar doživljajo in s čimer se srečujejo.

Delajo od šestih do dveh, včasih tudi popoldne. Sicer pa imajo za prosti čas dobre prijatelje, prav tako tudi na delu. Za »fuš« ni pravega terena in za sedaj tudi teh potreb pri prebivalcih kraja ni. Žalostno, so mi zatrili.

Pravijo, da bodo delo kmalu končali, in mislim, da je to, pa še, ali bo obljubljeni material prišel pravočasno, tisto, o čemer najraje govorijo ob »pečeni« turški kavi.

Slovo je bilo kratko — montersko in ni za obljavo.

S. Z.

MODERNI VINSKI KLETI NA ŠTAJERSKEM

Tudi med žlahtna vina prodira avtomatizacija...

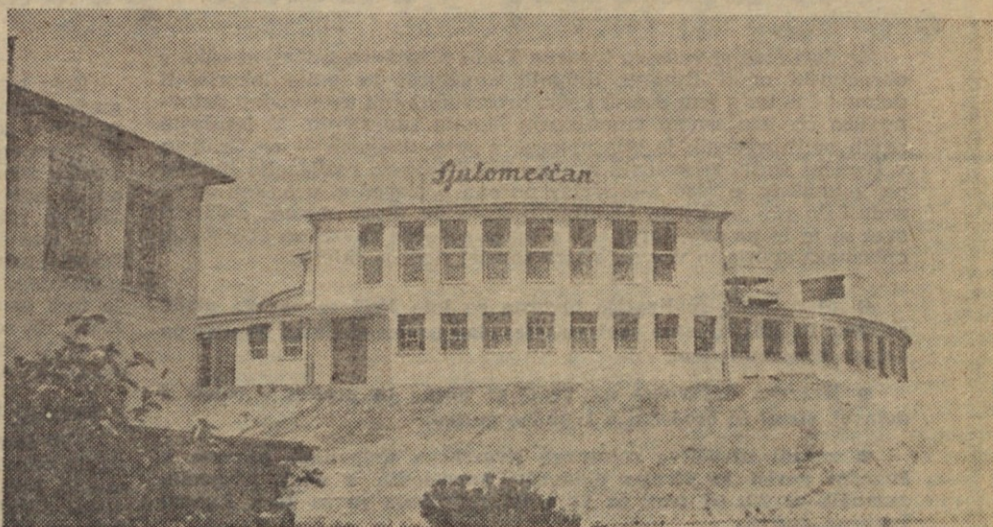
Štajersko sadjarstvo in vinogradništvo se je letos obogatilo z dvema novima pomembnima objektoma: dokončana sta bila namreč objekta vinskih stolpnih klet v Ljutomeru in Ormožu. Ti novi pridobitvi Slovenskih gorice pa istočasno pomenita tudi nov tehnični uspeh našega kolektiva, saj je instalacije v obeh kletih delno projektiralo (samo elektroinstalacije), v celoti pa izvedlo naše podjetje. Tehnični kader in monterji so se morali pri projektiranju in zlasti pri montaži precej potruditi do dneva, ko smo v dnevnem časopisju lahko prebrali skromno vest, da sta bila oba objekta predana svojemu namenu.

Montaža obeh klet, ki sta grajeni za kapaciteto 350 vagonov vina (en vagon je 11 tisoč litrov), se je odvijala skoraj polni dve leti ter so naši delavci in strokovnjaki pri tem sodelovali tudi s strokovnjaki inozemskih firm, ki so dobavile in montirale opremo: Officina mechanica Padovan iz Italije hladilne naprave, Sauter iz Švice — avtomatske klima naprave, Serrangiotto iz Italije termometrijsko centralo in sonde, firma Seitz iz Avstrije pa opremo recepcije grozdja. Seveda pa je bilo pri gradnji udeleženih največ domačih podjetij, od GIP »Gradis« iz Maribora, ki je izvedlo vsa gradbena dela, do vseh ostalih izvajalcev, ki jih tako velik in zamotan objekt zahteva.

Obe kleti se med seboj razlikujeta le neznatno. Grajeni sta v sedmih etažah, od tega jih je pet pod zemljo (proizvodne etaže), dve pa nad zemljo (pisarne, laboratorij, degustacijska dvorana, recepcija itd.). V spodnjih treh etažah so nameščeni sodi, v zgornjih dveh pa cisterne, opremljene z nivojskimi in temperaturnimi sondami. Posebnost je recepcija grozdja, ki je polavtomatizirana in je bila s tem tehnologija na-

kjer ga stehajo na avtomatski tehnici z registracijo. Nato grozdje preko transportnih trakov potuje v mlin, ki grozdje zmelje v »drožgo«. To prečrpajo v odcejevalne tanke, kjer se tekočina odcedi. Dve tretjini mošta odtečeta v zbirne cisterne, ostanek drožge pa je treba stiskati v posebnih pnevmatičnih stiskalnicah. Tako pridobljeni in zbrani mošt nato prečrpajo v zornilne cisterne, iz katerih po 10 do 14 dneh že lahko črpajo vino. Seveda sledi še plemenitenje vina, odvisno od vrste in kvalitete grozdja.

Vino mora biti skladiščeno pri stalni temperaturi 10 do 11 stopinj C in 80 % vlažnosti, za kar skrbi klima naprava, ki v letnem času dobiva hladilno tekočino iz hladilnice, v kateri se razen tega proizvaja tudi tehnološka hladilna tekočina. Stolpna klet je s hodnikom povezana s steklenično kletjo, v kateri se vino steklenični v steklenice po 1 oz. 2 l, ki se do odpreme deponirajo v posebnih boksih. Na centralnem komandnem in recepcijskem pultu kontrolirajo ves tehnološki postopek tehtanja, mletja, transporta drožge in vina ter stalno temperaturo in nivojsko stanje v posameznih cisternah in sodih. Od



Pročelje Ljutomerske kleti

V ormoški vinski kleti je naše podjetje izvedlo kompletno elektroinstalacijska dela (razsvetljavo, močnostno instalacijo, strelkovodno napravo, trafo postajo, instalacijo signalizacije in komandne šibkega toka, komandne pulte itd.) in instalacijo vode, ogrevanja, klima naprav in kotlarne. Prav ista dela smo opravili

v Ljutomerskem objektu — vendar tu brez trafo-postaje. Vrednost skupnih instalacijskih del, ki jih je izvedlo naše podjetje v obeh objektih, precej presega znesek 200 milijonov starih dinarjev.

Ko boste kdaj v veseli družbi popili kozarček rarine, muškarnega silvanca,

belega burgundca ali traminca iz butelj z oznakami kombinatov v Ormožu ali Ljutomeru, naj vas to spomni tudi na monterje našega podjetja — obrata Elektromontaže — Slovenske Konjice in CKV Maribor, ki so oba objekta v Slovenskih gorinah montirali.

J. M.

NEKAJ NOVIC Z LETOŠNJEGA SEJMA V POZNANJU

Teško sprejemljivi pogoji vezane trgovine

Kot vsa leta po vojni je bil tudi letos znani Poznanjski sejem, v času od 11. do 25. junija. Po svojem obsegu in zasedbi razstavljalcev spada ta sejem med največje v vzhodnih državah. Vsako leto se ga udeležijo vse socialistične države razen Albanije. Udeležba velikih zahodnih koncernov (STAL-LUNION, SALZGITTER, HENSCHEL, FORD, WESTINGHOUSE itd.), ki imajo na sejmu svoje paviljone večjih dimenzij, pa kaže, da je ta sejem zanimiv tudi za zahodne države.

Predstavniki našega podjetja so se letošnjega sejma udeležili skupaj s predstavniki ljubljanske METALKE, ki je tudi imela svoj paviljon na sejmu. Zanimanje za naše proizvode je vedno večje, zlasti s strani predstavnikov socialističnih dežel. Obseg sklenjenih kupčij na tem sejmu naraste vsako leto za okoli 20 odstotkov.

Dejstvo je, da smo s Poljsko, kakor tudi z drugimi socialističnimi državami v sificitu: to je vzrok pojava, da Po-

ljaki postavljajo pri vseh kupčijah pogoj vezane trgovine, ki pa je za nas dostikrat nesprejemljiv, zlasti za naše izvoznike, ker razen proizvodov težke industrije in industrijske opreme nimajo kaj uvoziti.

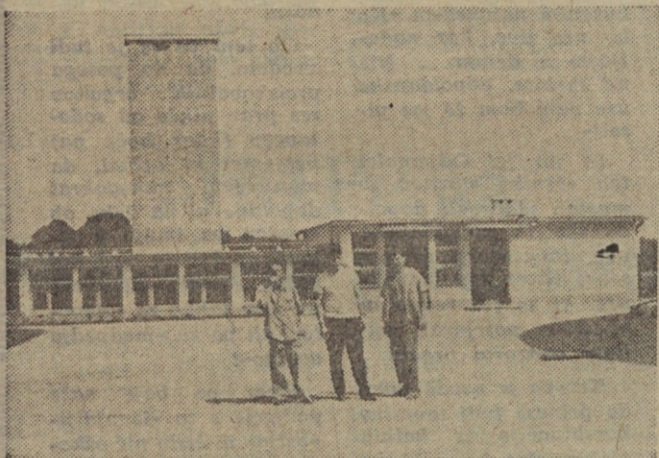
Tudi vzhodnonemška firma DIA, s katero smo predstavniki našega podjetja imeli poslovne razgovore za približno 3.000 ton odlitkov sive litine, so razen drugih pogojev postavili tudi pogoj vezave pogodbe na njihov izvoz. Zaradi takih zahtev ni mogoče, da bi naše podjetje samo izvažalo, saj pogojev vezane trgovine ne more realizirati. Pač pa je to mogoče izvesti s posredovanjem večjih izvoznih hiš, kakršna je METALKA, in ker ima le-ta za letos že konkretna naročila naših podjetij za uvoz industrijske opreme, vendarle obstajajo precejšnje možnosti za realizacijo tega posla.

Predstavniki poljske industrije se predvsem zanimajo za naše obdelovalne stroje in artikole široke potrošnje. Opazno je, da je posebno zanimanje vseh vzhodnih dežel

za odlitke iz jeklo-litine, temper-litine in nodularne litine. Zanimanje za klasično sivo litino je manjše, zato bomo v bližnji prihodnosti morali razmisliti o morebitni investiciji in nabavi potrebnih agregatov za proizvodnjo nodularnega liva v naši litvarni, ki je zanimiv tudi za zahodne kupce. Seveda bi bila to večja investicija, ki pa bi se bržkone v bližnji prihodnosti bogato obrestovala.

Ker smo se udeležili tudi lanskega sejma v Poznanju, lahko trdimo, da se Poljska iz leta v leto močneje uveljavlja v zunanji trgovini in da so njihovi proizvodi, zlasti proizvodi težke industrije — črne metalurgije v zadnjih letih našli svoje mesto tudi na zahodnih tržiščih. Tudi Jugoslavija zadnji čas precej uvaža te proizvode, med katerimi prednjačijo razni profili in pločevina večjih formatov. Tako bo naša tovarna Trata letos uvozila preko Metalke okoli 100 ton pločevine.

V. M.



Trije naši delavci pred objektom kotlarne in trafo-postaje kleti v Ormožu

pram kletem v Vipavi in Dobrovem, ki jih je pred leti prav tako montiralo naše podjetje, neprimerno izboljšana.

Enostavno opisan tehnološki postopek poteka od sprejema grozdja na prevrnem mostu v recepciji,

od tod tudi upravljajo vse stroje. Oba pulta s svetlobno shemo tehnološkega procesa in signalizacijo ter vse ostale potrebne razdelilce in plošče v hladilnici, trafopostaji, kotlarni itd. je izdelalo in montiralo naše podjetje.

Odločni, vendar premišljeni ukrepi

Ze dalj časa si vodstvo tovarne Trata prizadeva znižati stroške v obračunski enoti livarne, dvigniti storilnost in bolje izkoriščati delovni čas ter s tem doseči večjo proizvodnjo na proizvodno delovno uro ob istočasnem zmanjšanju števila zaposlenih. V letošnjih prvih petih mesecih je bilo namreč v obeh livarnah — na Trati in v Ivančni gorici zaposlenih skupno 161 delavcev, realizacija livarne pa je znašala le 3488 S-dinarjev na eno proizvodno uro, kar pa ni zadoščalo niti za kritje planiranih stroškov. Novi obratni delavski svet se je že na svoji prvi seji v maju odločno zavzel za izboljšanje opisanega stanja in v zvezi s tem sprejel sledeče sklepe:

- plan bruto realizacije tovarne za leto 1967 se poveča glede serijske in individualne proizvodnje, plan proizvodnje za livarno pa ostane nespremenjen;

- livarska dejavnost na Trati se ukine in preseli v celoti z delavci, stroji in orodjem v Ivančno gorico;

- zaradi združitve celotnega livarskega delovnega procesa v Ivančni gorici se število delavcev, zaposlenih v obeh livarnah, zmanjša za 23, od tega za 13 v livarni Trata in za 10 v livarni Ivančna gorica.

ODS je v zvezi s svojim sklepom o zmanjšanju števila zaposlenih zadolžil komisiji za delovna razmerja, da skrbno proučita, katerim delavcem naj delo v livarnah preneha, hkrati pa pregleda možnosti za razporeditev dela teh delavcev na druga delovna mesta v podjetju oziroma obratu. Komisiji sta sprejeli načelni sklep, da v okviru predvidenega števila preneha delo tistim delavcem, ki se na svojih delovnih mestih niso izkazali s prizadevnostjo in delovno disciplino. Po temeljiti proučitvi in vsestranskem razpravljanju, pri katerem so sodelovali prav vsi prizadeti delavci, sta komisiji sprejeto nalogo opravili. Za pet delavcev so našli tudi razporeditev na drugo delovno mesto v tovarni, za nekatere druge delavce, ki jim je po teh sklepih delo v livarnah prenehalo, pa s sodelovanjem Zavoda za zaposlovanje delo v drugih podjetjih

USPEH SE JE IZREDNO HITRO POKAZAL

Zelo hitro se je izkazalo, da so bili sprejeti in izvedeni ukrepi glede racionalizacije delovne sile še kako utemeljeni. V juniju, ko je bilo v združeni livarni v Ivančni gorici zaposlenih 118 delavcev in 10 vajencev, je znašala realizacija livarne pri tako zmanjšanem številu zaposlenih že 4027 S-dinarjev na eno proizvodno uro, s tem pa je bilo zagotovljeno tudi pokritje planiranih stroškov za leto 1967 in ustvaritev minimalnega »dobička«.

S tem je torej livarna storila prve odločne korake k boljšemu izkoriščanju delovnega časa. Mnogo pa je k temu pripomogla izpopolnjena organizacija dela, predvsem na predpripravi dela, kar je tudi spodbudilo pri vseh delavcih čut za odgovornost do dela. Kaže, da so prej prav tisti manj prizadevni in nedisciplinirani delavci, ki jim je sedaj delo v livarni prenehalo, negativno vplivali na sodelavce in so zato vsi skupaj manj proizvedli.

VEDNO POMEMBNEJŠI: IZKORISTEK DELOVNEGA ČASA

Ob tem je bilo v podjetju precej govorjenja, češ da v tovarni Trata odpuščajo delavce. Nepoučenim opazovalcem namreč ni bilo znano, čemu so bili ti ukrepi potrebni in zakaj so bili upravičeni. Člani obratnega delavskega sveta pa so se za te ukrepe odločili šele po temeljitem premisleku, ker so bili pravilno prepričani, da bo ob izboljšanju organizacije dela, izpopolnitvi tehnološkega procesa in zlasti ob združitvi strojnega parka v eni livarni mogoče doseči vsaj enak obseg dela z manjšim številom delavcev.

V sedanjih zaostrenih tržnih pogojih, ko moramo vztrajno skrbeti, da bodo naši izdelki čim cenejši, dobavni rok pa čim krajši, je postalo pač zelo važno tudi vprašanje, koliko delavcev zaposluje posamezna delovna enota in s kakšnim dejanskim izkoristkom. Zelo verjetno je, da bo tudi drugim obratom našega podjetja kazalo pregledati, kako je pri njih izkoriščen delovni čas, ali je njihova proizvodnja s tem v zvezi rentabilna in ali ustvarjajo tudi primerna denarna sredstva za razširjeno reprodukcijo in obnovo strojnega parka. Tovarna Trata je bila prva izmed naših obratov, ki je dejstvom pogledala odkrito v oči in potem tudi odločno ter uspešno ukrepala.

R. B.

Z razstave graditve kliničnega centra v Ljubljani

Dne 12. julija je direktor Kliničnih bolnišnic Marjan Dular odprl v pritličnih prostorih Magistrata razstavo, ki z maketami, grafikoni in floris nazorno seznanja obiskovalce z izgradnjo novega Kliničnega centra v Ljubljani.

Tej pomembni slovesnosti so prisostvovali številni gostje: predstavniki skupščine SRS, vseh komun nekdanjega ljubljanskega okraja, zavodov za socialno zavarovanje, Investicijskega zavoda in predstavniki podjetij, ki projektirajo in gradijo novo ljubljansko bolnišnico.

V pozdravnem govoru je bil poudarjen pomen te velike graditve, zlasti ob ugotovitvi, da letos gradbena operativa pri gradnji Kliničnega centra ni zabeležila zastoja, kar vzbuja prepričanje, da bo ta gradnja v letu 1971 res dokončana.

Razstava prikazuje gradbene in instalacijske načrte za hospital in idejne projekte iz natečaja za diagnostično — terapevtsko — servisni objekt (DST), ki ga je razpisala Zveza arhitektov Slovenije. Razstavljeni so razen prvo-nagradenega projekta ing. arh. Stanka Kristla tudi načrti ostalih udeležencev natečaja.

V posebnem prostoru je prikazana tipična bolniška soba. Tu je zbuja posebno pozornost bolniška postelja italijanske proizvodnje s hidravličnim pogonom. Mariborska tovarna Elektrokovina je razstavila novo bolniško svetilko, ki predstavlja trak v obliki instalacijskega kanala. V zgornjem delu so vgrajene fluorescentne svetilke za indirektno razsvetljavo, na spodnji strani pa je montirana nad vsako posteljo svetilka za čitanje, vtičnice za jaki tok in 24 — polna vtičnica za priključek šibko-točnih naprav, ki so prav tako skoncentrirane v posebnem panelu, ki je pritrjen na nočno omarico (nov izdelek IMP).

Prav tako so bili razstavljeni tudi doma proizvedeni sanitarni elementi in elementi za centralno kurjavo, ki bodo vgrajeni v novo ljubljansko bolnišnico.

L. P.

NAMESTO HUMORESKE

Razvita družbena zavest

Potem ko so nedavno enega izmed delavcev podjetja »začasno predstavili« v preiskovalni zapor na Povšetovi ulici (pa ne na delo!), se je v preiskavi izkazalo, da je zadnji čas vrsta naših mladih monterjev že kar v dopoldanskih delovnih urah obilno »fušala« v zasebnih hišah po mestu in vedno širši okolici.

To dejavnost je vsestransko vodil (priznati moramo: s pravo komercialno veščino) nadzorni »organ« gradbenega podjetja, danes glavni obdolženec v tekočem preiskovalnem postopku. Sedaj odkrito priznava (ja, kaj pa bi sicer!), da se je s tem kar do bro okoristil — brez da bi sam kaj delal.

Saj je znano, da so naši monterji zelo sposobni, nekateri drugi pa so pač — vsega sposobni!

»Fantje, dobro plačilo

vam ne uide,« je »nadzorni« s prepričevalnostjo izkušenega lisjaka branže prigovarjal neizkušnim navnežem. »Ko bo ura dve, kar nadaljujte z delom... Nič ne skrbite, dopoldanske ure vam bom že jaz pisal!«

In jih je! Odjemalci teh »črnih« storitev so mastno plačevali dopoldanske in popoldanske ure, investitorji še posebej (iste) dopoldanske ure, ki so jih redno in »vestno« potrebovali njihovi nadzorni organi.

Ker pa je usoda taka, da prinese tudi tovrstne kombinacije iz kalnih globin slej ko prej na površino, se je to zgodilo tudi to pot. Fantje so nehote zardevali ob vprašanjih preiskovalnega sodnika, ki so zadevala v polno, in se umikali njegovim očitajočim pogledom. Večina pa je končno le napravila pri

sebi še dovolj zgođen sklep, da kaže dvakrat premisliti, preden storiš korak prek črte poštenosti.

Ob tem pa se je tudi zvedelo, da do posega preiskovalnih organov res prav nihče od sodelavcev (kdor hoče najverjame) ni opazil, da monterjev mnogokrat dopoldne ni na delu, ob mesecu pa imajo v izkazih polno in več kot polno število delovnih ur. Gre lahko za »slepoto«, ali pa za »medvedjo uslugo«!

Sicer pa baje naše podjetje s to »iznajdljivostjo« ni čisto nič oškodovano (materialno), ampak kvečjemu gradbeno podjetje, ali pa sploh samo nekateri investitorji.

Ali se nam torej kaže zaradi teh dogodkov kaj razburjati? ...

A. P.

IZOSTAJANJE Z DELA BO ŠE DRAŽJE

Nadaljevanje s 1. strani

vanje (17 N-din za en dan), po spremenjenih predpisih pa smo dolžni plačati v teh primerih 19% na bruto dnevni zaslužek posameznika (povprečno 800—1000 starih din dnevno), kar predstavlja že resno stroškovno postavko, je CDS sklenil, da se od 1. 9. 1967 delavcem, ki bodo neopravičeno izostajali z dela, ta prispevek odtegne od osebnih dohodkov.

Nekateri obrati, zlasti TEN, so v zadnjem času za beležili izredno veliko količino nadurnega dela. Člani CDS so smatrali, da gre v teh primerih tudi za čezmerno izčrpavanje delavcev, zato so sklenili, da se nadurno delo omeji na največ 20 ur tedensko.

Po nadaljnjem sklepu CDS se pri delitvi dohodka spremeni razmerje med osebnimi dohodki in skladi od dosedanjega 75:25 na 80:20 v korist osebnih dohodkov. Podjetje je v prejšnjih letih vložilo precejšnja sredstva za sklade. To nam Janes omogoča solidnejše poslovanje z ažurnejšim izpolnjevanjem obveznosti do dobaviteljev. Čakajo pa nas še nove obveznosti za povečanje stalnih virov obratnih sredstev in mehanizacije

kot osnove za večjo produktivnosti. Zato nadaljnja sprememba delitvenega razmerja na škodo skladov ne bi bila na mestu, če hočemo kot dobri gospodarji misliti tudi na jutrišnji dan.

Za 15% se povišajo dinarske osnove za plačilo prispevka za socialno zavarovanje v SFRJ tistih delovnih skupin, ki delajo v inozemstvu in prejema osebnih dohodke v valuti države, v kateri delajo. Ta ukrep je bil potreben zato, da bi člani kolektiva, ki delajo v inozemstvu, ne bili oškodovani pri nadomestilih za čas bolezni oz. pri določitvi morebitne invalidnine, saj je višina nadomestil oz. invalidnine odvisna od obračunskih osnov, od katerih so bili plačani prispevki.

Glede na to, da je komercialna služba za montažno delavnost izpolnila zahtevane pogoje, je CDS sklenil, da se tej službi izplača po pravilniku določena stimulacija od 1. januarja 1967 dalje.

Komizija, ki je izdelala program za proslavo 20-letnice podjetja, ki bo letošnje jesen, je le-tega predložila članom CDS v razpravo in odobritev. Po sprejetem okvirnem sklepu bo na dan proslave imel CDS slavnostno sejo, na katero bodo povabljeni tudi predstavniki vseh ODS, člani prvega delavskega sveta podjetja in tisti delavci, ki so pri podjetju od njegove ustanovitve. Ti »dvasetletniki« bodo prejeli ob tej priložnosti za svoje prizadevanja tudi nagrado v višini povprečnega enomesečnega osebnega dohodka, kar bo postalo vsakoletna praksa podjetja. Ob proslavi bo podjetje izdalo tudi spominski almanah, kate-

Vsestranske možnosti za nadaljnje strokovno in splošno izobraževanje

(Nadalj. s 7. strani)
strokovna znanja 199 naših delavcev. K tej številki pa bi bilo treba prišteti še vse vodilne monterje, mojstre in obratovodje, ki so v tem času obiskovali seminarje iz organizacije dela in varstva pri delu, nadalje vse delavce, ki imajo opravka z varjenjem, in so opravili tečaje iz tehnike in tehnologije varjenja ter varstva pri delu.

Pri nadaljnjem izobraževanju in razširjanju svojega znanja pa niso bili zapostavljeni niti višji in visoko strokovni delavci tehnične, ekonomske in pravne smeri. Podjetje jim omogoča občasne specializacije v inozemstvu, redne obiske velikih sorodnih inozemskih firm in gospodarsko-komercialnih sejmov doma in v tujini ter udeležbo na strokovnih posvetovanjih in simpozijih. Na razpolago sta tudi dve bogato založeni knjižnici. Tečaje tujih jezikov — nemščine, angle-

ščine in francoščine so zainteresenti iz našega podjetja obiskovali pri delavski univerzi. En visoko strokovni delavec podjetja je bil poslan na nekajmesečni tečaj za pridobitev zunanjetrgovinske registracije, drugi pa na dveletno strokovno prakso odvetniškega pripravnika za polaganje pravosodnega izpita, ki daje neomejena pooblastila za zastopanje podjetja pred vsemi sodišči in drugimi organi.

Po drugi strani pa je podjetje potrebne strokovne delavce — začetnike šolalo v rednih šolah in jih stipendiralo, in sicer v zadnjem času 52 študentov, od tega 12 na raznih fakultetah, 1 na višji šoli, 30 na TSS, 8 na ESS in enega na administrativni šoli.

Zgovorni so tudi finančni podatki, ki povedo, da je podjetje od integracije v letu 1963 do danes vložilo za izobraževanje svojih delavcev v najrazličnejših oblikah oblikah znesek 1 mili-

jon 221.576,73 novih dinarjev. Po predračunu stroškov za izobraževanje pa predvidevamo v letošnjem letu za štipendije 44.040,00 novih dinarjev, za tečaje v podjetju 65.000,00 N-din, tečaje zunaj podjetja 31.200,00 novih din in za jezikovne tečaje 4800,00 N-din, razen tega pa še nadaljnjih 138 tisoč 180,00 N-din za kritje stroškov srednjih strokovnih šol pri ustreznem medobčinskem skladu v zvezi s šolanjem naših vajencev.

Končno pa je treba pripomniti, da je zanimanje članov kolektiva za izobraževanje še vedno precej premajhno glede na možnosti, ki jih daje podjetje, še zlasti, če upoštevamo zgornje podatke o tem, da kadrovska struktura v našem podjetju še daleč ne zadovoljuje in ima zlasti mnogo mladih delavcev neustrezno strokovno izobrazbo za delovno mesto, ki ga zasedajo.

F. L.

rega bodo prejeli tudi člani delovne skupnosti. Vsebinska naslednje — četrte številke »Glasnika«, ki bo izšla prvega novembra, pa bo prav tako posvečena predvsem dvajsetletnici podjetja.

Se enkrat se zahvaljujem za poslana časopisa in prošim za sporočilo, ali je potrebno za časopis predplačilo. Tudi med odslužitvijo kadrovskega roka želim biti stalno informiran o dogajanju in uspehih našega podjetja.

Milan Zver
V. P. 1716/11 Ve-1
SINJ

Dragi tovariš Milan! Tudi mi smo se vašega pisma prav zares razveselili, saj ima naš časopis prav ta namen, da člane naše delovne skupnosti med seboj povezuje in jih obvešča o dogodkih, ki so za vse zanimivi.

Časopis pa boste tudi naprej prejeli brezplačno, kakor vsi drugi delavci, vajenci, štipendisti in upokojenci podjetja.

Ob tej priliki pa prosimo vas in druge, da nas redno obveščate o morebitnih spremembah svojega naslova.

Lep pozdrav in čimprej se vrnite med nas!

Uredniški odbor

LASTOVKA IZ ARMIIJE

Dragi tovariši! Odločil sem se pisati vam, da ste me s pošiljko obeh števil »Glasnika« zelo presenetili in razveselili.

Prisrčno vam čestitam k uspešni izdaji časopisa našega podjetja in želim mnogo uspeha uredništvu, prav tako pa celotnemu kolektivu IMP.

»IMP« na občinskem prvenstvu

Občinska zveza za telesno kulturo v občini Bežigrad je organizirala občinsko prvenstvo za leto 1967 v šahu, streljanju, malem nogometu in namiznem tenisu. Prvenstvo je razdeljeno na spomladanski in jesenski del.

V okviru priprav na Športne igre gradincev SRS se je tega tekmovanja udeležilo tudi naše podjetje z naslednjim številom članov: v šahu 6, v streljanju 9, v malem nogometu 12 in v namiznem tenisu 5. V spomladanskem delu prvenstva so naše ekipe dosegle prav dobre rezultate.

Najbolj sta se izkazali ekipi v šahu in namiznem tenisu. Obe ekipi sta premagali vse nasprotnike, večinoma z visokimi rezultati, in sta pred jesenskim delom tekmovanja glavna kandidata za osvojitve naslova občinskega prvaka za leto 1967. Naši strelci so premagali 6 nasprotnikov, dva dvoboja pa so izgubili, vendar so pri tem dosegli nekaj odličnih rezultatov. Naše, na hitro sestavljeno in neuigrano nogometno moštvo pa je s petim mestom doseglo prav dobro uvrstitev.

M. M.

Poziv monterjem centralne kurjave!

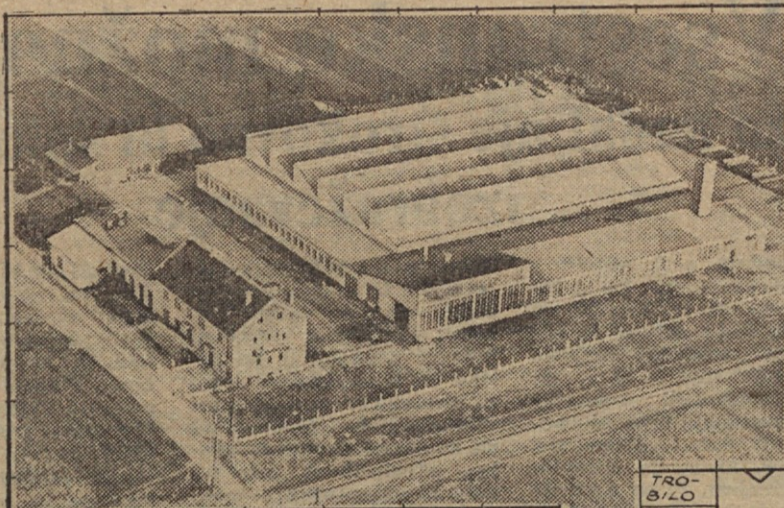
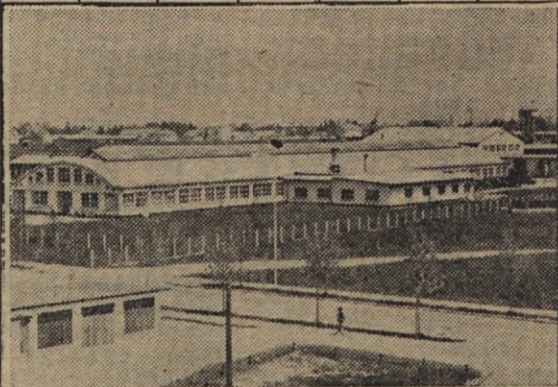
Naš obrat za izvajanje investicijskih del v inozemstvu sodeluje tudi z belgijsko firmo »FABRICOM«, ki je specializirana za cevne instalacije in rafinerije nafte. Od junija letos delajo pri tej firmi že naslednji naši monterji: Požrl Jože, Gerič Janez, Hasanagić Mujo, Tomšič Anton in Toplak Jože. Sodelovanje med vodstvom te firme in našimi monterji se razvija in razširja v obojestransko zadovoljstvo. Zato je firma »FABRICOM« predlagala našemu podjetju prevzem določene dejavnosti, za katero pa potrebujemo približno 30 monterjev centralne kurjave vseh kvalifikacij in 15 elektrovarilcev. Za vsako od navedenih dejavnosti bomo priredili kratek tečaj za čimprejšnjo prilagoditev na novo delovno mesto. Odhod na delo v Belgijo je predviden v januarju 1968 za najmanj 6 mesecev.

Naši delavci, ki jih to delo zanima, naj se čimprej prijavijo vodstvu svojih obratov.

IMP Glasnik izdaja delovna skupnost IMP — Industrijskega montažnega podjetja, Ljubljana. Izhaja na 2 meseca v 2500 izvodih. Uredništvo in uprava: Ljubljana, Titova 37. Ureja uredniški odbor. Glavni urednik Edvin Štepančič, odgovorni urednik Aleksander Perdan. Tisk in klišaji: Tiskarna Ljudska pravica v Ljubljani

N
A
G
B
A
D
N
A

K
B
I
Ž
A
N
K
A

[illegible]

I. nagrada (40 N-din): Lojze Straus
II. nagrada (30 N-din): Fani Sere
III. nagrada (20 N-din): Danica Remžgar
IV. nagrada (10 N-din): Majda Beltram

Izrezke križanke iz časopisa opremité s svojim imenom in priimkom ter naslovom in zaprite v kuvertó, na njej pa v spodnjem levem kotu označite »Nagradna križanka«.

Mnogo uspeha!

Janez: »Oprostite, v takem obratu, ki ima pri vходу vratarja, in ta vsakega zamudnika zapiše v svojo knjižo, pa službe res ne morem sprejeti!«