

Ob dvajseti obletnici

Pred 20 leti je Prezidij ljudske skupščine LRS izdal odločbo o ustanovitvi podjetja Toplovod, dve leti kasneje pa je Ministrstvo za industrijo in rudarstvo ustanovilo podjetje Elektrosignal; današnje podjetje IMP — Ljubljana pa je nastalo 1. aprila 1963 z združitvijo obeh podjetij. Do odločitve o združitvi je prišlo zaradi vedno večjih potreb našega naglo razvijajočega se gospodarstva in težnje po ekonomičnejšem ter rentabilnejšem poslovanju.

Prav je, da v tem jubilejnem letu obstoja in razvoja podjetja opišemo v nekaj besedah zgodovino nastanka in rast podjetja.

IMP — Ljubljana je eno največjih montažnih podjetij, ki izvršuje zaključna dela na gradnjah industrijskih objektov, javnih in stanovanjskih stavb (instalacije centralne kurjave, vodovoda, klimatskih naprav in elektrike). V svojem sestavu ima poleg montažnih obratov tudi dva večja proizvodna obrata: kovinsko-predelovalni z li-

varno in elektroproizvodni ter projektivni biro, ki skladno dopolnjujejo montažno dejavnost.

Potrebe po tovrstnih instalacijskih proizvodnih in projektivnih dejavnostih so v dinamični rasti našega gospodarstva, kakor tudi v tujini, vedno večje. V gospodarstvu se porajajo težnje, da se zastarele instalacijske naprave v proizvodnih in neproizvodnih podjetjih zamenjajo z novimi in da se tako z modernizacijo obstoječih tehnoloških postopkov znižajo

izdelavni stroški proizvodov.

Obnova domovine po drugi svetovni vojni je zahtevala hiter razvoj gradbenih in montažnih kapacitet. Zaradi tega je ljudska oblast z odločnimi ukrepi pristopila k ustanavljanju predvsem večjih tovrstnih podjetij, med katere sta spadali tudi podjetji Toplovod in Elektrosignal. Kadrovska osnova obeh podjetij so tvorili kvalificirani delavci montažnih strok iz nacionaliziranih manjših obrtnih delavnic.

Podjetje Toplovod, ki je bilo ustanovljeno dne 28. avgusta 1947, je imelo do meseca maja leta 1948 sedež v Kranju. Zaradi tesnejšega sodelovanja z Ministrstvom za gradnje pa se je sedež podjetja preselil v Ljubljano. Mesec dni pred preselitvijo je bil imenovan za direktorja podjetja tovariš Stanko Krumpak, ki je na tem delovnem mestu še danes. Leta 1951 je Ministrstvo za gradnje priključilo k Toplovodu še elektro obrat s 25 delavci, ki so bili pred tem zaposleni pri Splošnem stavbnem podjetju Tehnika v Ljubljani.

Prav tako kot Toplovod je tudi Elektrosignal nastal z nacionalizacijo že obstoječih obrtnih podjetij po drugi svetovni vojni. Ministrstvo za industrijo in rudarstvo je 25. junija 1949 ustanovilo novo podjetje Elektrosignal, v katerem sta bili združeni podjetji



Telprom in izločena montažna dejavnost podjetja Elektrotehna. V začetku svojega obstoja je podjetje imelo 20 delavcev, ki so lahko prevzemali dela le na manjših objektih.

Zaradi velikih potreb po tovrstnih delih in zaradi kvalitetno opravljenih del sta se podjetji hitro uveljavili in širili svojo dejavnost.

Do združitve bivših podjetij Toplovod in Elektrosignal v eno podjetje pod imenom Industrijsko montažno podjetje je prišlo zaradi sorodnosti strok, koncentracije finančnih sredstev in tehničnih kapacitet, kar nudi možnosti ekon-

(Nadaljevanje na 2. str.)

**Krmilo
v večjih
rokah**

Stran 3

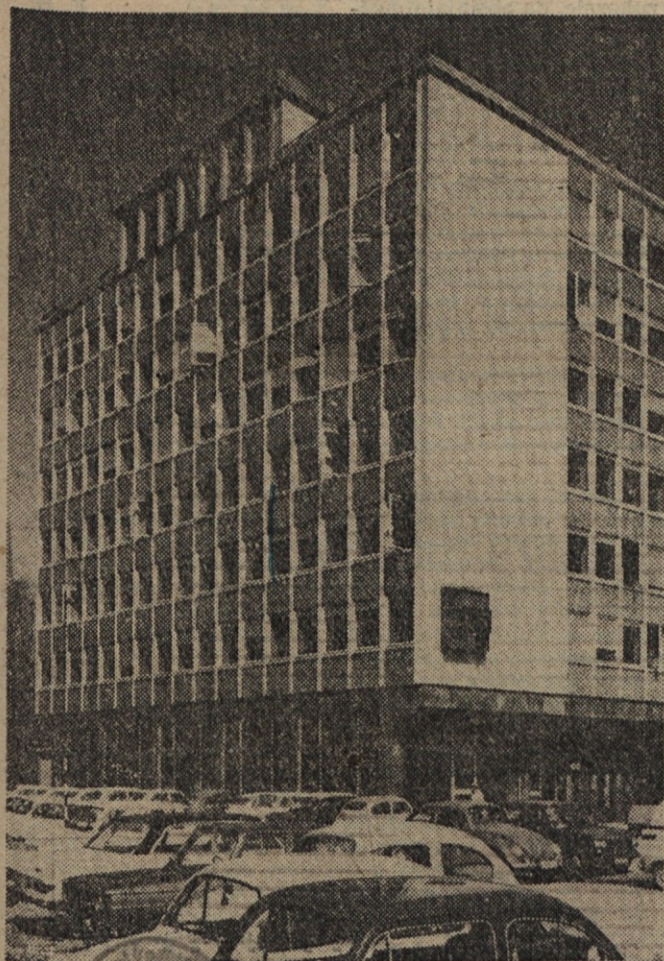
**Razgovor
z dvajsetlet-
niki**

Stran 8—9

**Razvojno
delo-zaledje
vsake serij-
ske proizvod-
nje**

Stran 5

Novo in staro. Nekdanja baraka v Črtomirovi ulici, kjer je bil od 18. oktobra 1948 sedež podjetja (slika desno) in zdajšnje upravno poslopje na Titovi 37, v katerem so razmere za delo primerne razvoju in perspektivam podjetja.



Ob dvajseti obletnici

Nadaljevanje s 1. strani

mičnejšega in rentabilnejšega poslovanja.

Samostojni podjetji sta se od ustanovitve dalje hitro razvijali, saj se je število zaposlenih od 76 v letu 1947 povečalo na povprečno 1830 v letošnjem jubilejnem letu. Občutno hitreje kot delovna sila pa je naraščala bruto realizacija, ki bo letos predvidoma znašala okrog 15 milijard starih dinarjev.

Stroka zahteva predvsem visokokvalificirano in kvalificirano delovno silo, katero sta podjetji prevzeli od prej obstoječih podjetij, ki so se z montažno dejavnostjo ukvarjala že pred drugo svetovno vojno. Ti strokovni delavci so tvorili jedro nadaljnje rasti kvalitete kadra s tem, da so svoje izkušnje posredovali novo zaposlenim delavcem in vajencem. Podjetji sta vzgajali strokovno delovno silo za svoje potrebe in za druga tovrstna podjetja. V 20-letnem obdobju se je učilo 1122 vajencev. Enaka skrb kot vzgoji vajencev je bila posvečena tudi vzgoji visoko strokovnega in srednje strokovnega kadra. Ta kader sta podjetji v glavnem štipendirali na visokih in srednjih šolah. V 20-letnem obdobju je bilo vključenih v kolektiv 22 štipendirancev z visoko strokovno izobrazbo in 122 štipendirancev s srednjo strokovno izobrazbo. Zaradi vedno zahtevnejših del sta podjetji za dvig strokovnosti prirejali razne strokovne tečaje in seminarje. IMP ima danes močan strokovni kader različnih strok, ki je sposoben opravljati strokovno najzahtevnejša dela.

V začetku svojega obstoja sta podjetji imeli le malo orodja in mehanizacije, kar pa je osnova za tehnični in ekonomski razvoj. Zato sta podjetji vlagali znatna sredstva v nabavo opreme z namenom, da bi dosegli večjo produktivnost in kvaliteto dela. Vzporedno s tem so bile zgrajene tovarne in nove poslovne stavbe.

Montažne instalacije je podjetje v začetku obstoja vršilo pretežno iz uvoženih elementov, kasneje pa se je z razvojem tovrstne domače proizvodnje (delno tudi v tovarnah obeh podjetij) občutno zmanjšala potreba po uvozu.

Obstoječi tovarni podjetja, ki imata močno podporo v razvojnem sektorju, proizvajata tehnično zelo zahtevne izdelke, kot npr.: komandne, razdelilne in relejne plošče za elektrarne, distribucijo in industrijo;

komandne pulte, visokona-petostne kompenzacijske naprave, skupinske antenske naprave, frekvenčne pretvornike za televizijska področja, obtočne črpalke, temperaturne regulatorje, termostate, tlačne in raztezne posode, naprave za preparacijo hmelja, odlitke vseh vrst iz sive litine, mavčne plošče itd.

Prej sta podjetji poslovali na krajevno ločenih mestih in v neprimernih prostorih, kar je otežkočalo normalno poslovanje. Da bi podjetji lahko sledili naraščajočim potrebam in perspektivnemu razvoju, sta skušali čim bolj skoncentrirati svojo dejavnost, zato sta v ta namen zgradili, kupili in priključili sledeče večje objekte:

- Tovarno regulacijskih armatur in aparatov Trata, s skladišči
- Tovarno elektronaprav, Ljubljana, s skladišči
- obratne prostore v Kopru, s skladišči
- skladišče montažnega materiala v Mariboru
- poslovno zgradbo v Ljubljani
- poslovno zgradbo v Mariboru in
- livarno v Ivančni gorici.

Poleg naštetih večjih objektov je podjetje zgradilo, adaptiralo in kupilo še nekaj manjših zgradb. Istočasno z gradnjo pa je podjetje skrbelo za nabavo sodobne mehanizacije in orodja. V ta namen je bilo investirano v osnovna sredstva: iz lastnih sredstev 22.308.778 N-din, iz kreditov, ki so danes še neodplačani, pa 2.288.261 N-dinarjev; skupno torej 24.597.039 novih dinarjev. Vlaganja iz lastnih finančnih sredstev v obratna sredstva poslovnega sklada znašajo 19 milijonov 957.611 N-din, neodplačanih kreditov za trajna obratna sredstva pa je še 4.814.409 N-dinarjev.

Leta 1950 so bili izvoljeni prvi organi delavskega samoupravljanja. Iz svoje srede so delavci izbrali v delavski svet in upravni odbor najboljše člane kolektiva (prvi predsednik delavskega sveta pri Toplovodu je bil tovariš Bronislav Remie, pri Elektrosignalu pa tovariš Bernard Zupanc), ki so dajali učinkovite smernice za napredek podjetja. Dejstvo, da so proizvajalci postali upravljavci družbenih sredstev, se je odrazilo tudi v hitrejšem razvoju obeh podjetij. Pri delavskem samoupravljanju je sodelovalo veliko število delavcev, ki so iz leta v leto dobivali več sa-

moupravljaljskih izkušenj in jih prenašali na kasnejše generacije.

Obe podjetji (kasneje pa združeno podjetje) sta vzporedno z naraščanjem števila zaposlenih vlagali znatna sredstva v gradnjo stanovanj za delavce. V 20 letih obstoja je podjetje zgradilo več stanovanjskih blokov, individualnih stanovanjskih hiš in samski dom ter dajalo kredite za gradnjo in nakup zasebnih hiš in stanovanj. V celotnem obdobju je podjetje rešilo 317 stanovanjskih primerov. Vrednost stanovanj, zgrajenih iz lastnih sredstev, znaša 6.755.720 N-din, neodplačanih kreditov pa je še 849.038 N-din. Za gradnjo, nakup in adaptacije individualnih stanovanjskih hiš ali stanovanj je podjetje kreditiralo članom kolektiva 4.400.000 N-din. Zlasti je bilo pospešeno reševanje stanovanjske problematike po letu 1960. Zadnja leta se je v ta namen porabilo iz sredstev dohodka okrog 1.000.000 N-dinarjev letno. Po srednjeročnem planu podjetja je tudi za bodoče obdobje predvideno sistematično reševanje stanovanjskih problemov.

Za boljše življenjske pogoje zaposlenih ima podjetje počitniške domove v Fiesi, Velem Lošnju, Ankaranu in na Veliki planini.

Skrb za izboljšanje življenjskih pogojev delavcev je prišla še bolj do izraza po uveljavitvi obratnih delavskih svetov. Dvajsetletni razvoj podjetja je namreč narekoval decentralizacijo, zato je podjetje na podlagi teritorialnega principa in vrste dejavnosti razdeljeno na več delovnih enot. Vsaka delovna enota ima lastne organe samoupravljanja, ki skrbijo predvsem za napredek obrata in standard zaposlenih. Delovne enote, razen enote skupnih služb, ugotavljajo svojo realizacijo, poslovne stroške in dohodek. Ti rezultati poslovanja predstavljajo osnovo za udeležbo enote pri delitvi dohodka podjetja. Skupne službe, avtopark in razvojni oddelek so udeleženi na dohodku glede na rezultate podjetja kot celote.

V juliju 1965 je Zvezna skupščina uzakonila gospodarsko reformo. Reforma naj bi zagotovila kvalitetnejšo rast gospodarstva, stabilnost gospodarskih gibanj in prilagodila potrošnjo nivoju produktivnosti gospodarstva.

Po juliju leta 1965 je bil obseg investicijskih del občutno zmanjšan. Zato je

moralo podjetje IMP, katerega dejavnosti so v veliki meri odvisne od tempa investicijskih vlaganj, sprejeti hitre in učinkovite ukrepe za svojo nadaljnjo rast. V zvezi s tem so samoupravni organi sprejeli več odločitev, ki jih podjetje kontinuirano izvaja. Ukrepi se nanašajo predvsem na povečanje lastnega sklada obratnih sredstev, nabavo sodobnejših strojev in orodij, znižanje proizvodnih stroškov, zmanjšanje zalog materiala in uvajanje novih metod dela.

Na podlagi ustavne določbe o skrajšanem delovnem času je podjetje že v letu 1964 začelo s pripravi za uvedbo 42-urnega delovnega tedna. Organi delavskega samoupravljanja so sklenili, da se prehod na skrajšani delovni čas ne izvrši naenkrat, ker je za uvajanje novih metod dela in sodobnejših organizacijskih oblik uspešnejše, če se vrši postopno. Prva faza prehoda na skrajšani delovni čas je bila uvedba 45-urnega delovnega tedna v letu 1966. Izkušnje in analize iz prehodne faze so pokazale, da obstajajo mož-

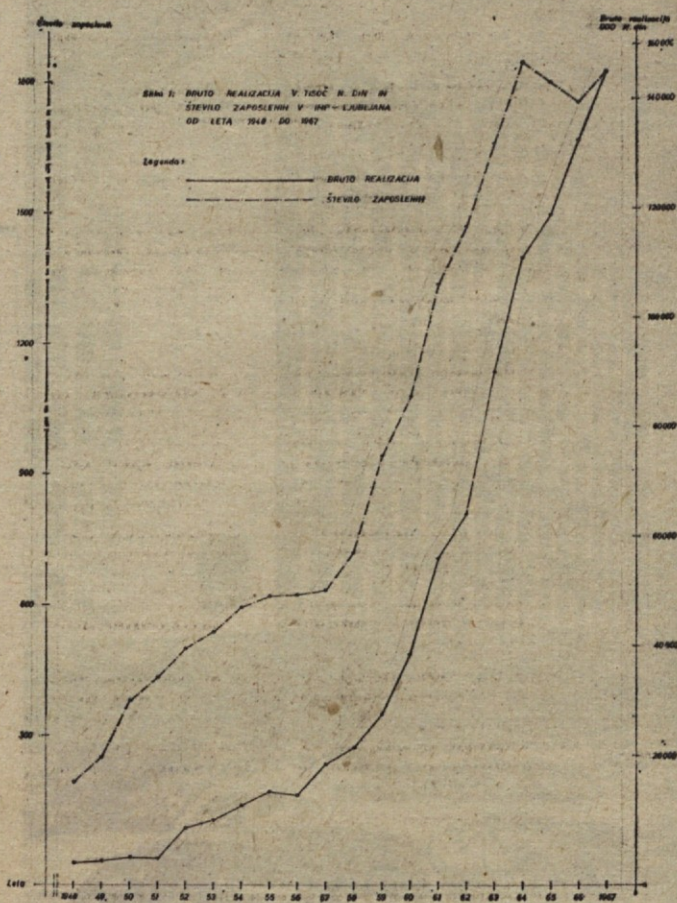
nosti za nadaljnji prehod na 42-urni delovni teden. Podjetje je v začetku leta 1967 zmanjšalo število tedenskih delovnih ur na 42 kot poizkus in se s tem obvezalo, da bo z intenzivnejšim gospodarjenjem doseglo boljše rezultate, kar pomeni, da bo v skrajšanem delovnem času doseglo najmanj isto raven proizvodnje.

Izvajanje ukrepov gospodarske reforme in uvedba 42-urnega delovnega tedna sta med seboj tako povezana, da ju je podjetje obravnavalo kot skupno nalogo.

Podjetje je tekom 20 let poslovanja sodelovalo pri gradnji in delno opremilo izdelki lastne proizvodnje številne industrijske objekte ter javne in stanovanjske zgradbe. Prav tako kot z montažno dejavnostjo se je podjetje uveljavilo tudi s kvaliteto svojih izdelkov in s projektantskimi storitvami.

Delovni uspehi 20-letnega poslovanja naj služijo delovnemu kolektivu kot temelj za nadaljnjo uspešno rast podjetja.

F. H.



RAZGOVOR Z GENERALNIM DIREKTORJEM STANKOM KRUMPAKOM

Krmilo v veščih rokah

Vsakokrat, ko sem se oglašil pri tajnici podjetja in iskal direktorja Staneta Krumpaka, da bi se dogovoril z njim za kratek pogovor, sem se moral zadovoljiti s sporočilom:

— Ni mogoče, stranke ima, odšel je na sestanek, pogovarja se s projektanti...

Vsaka minuta je pri njem izkoriščena. Pa ne samo službena, tudi v prostem času je njegova glavna skrb usmerjena v dobro podjetja. Saj je razumljivo: človek, ki se živo zana za vse probleme v podjetju, ki skrbi, da so vsa pereča vprašanja čimprej odstavljena z dnevnega reda, res težko najde čas za privatni pomenek.

Vseeno se mi je posrečilo, da sem ga »ujel«. Medtem ko je hitel v sosedno sobo na poslovni pogovor s sodelavci, sem ga v naglici ustavil in mu razložil svojo željo.

Dogovorila sva se za popoldne.

Sedel sem mu nasproti in skušal pogovor speljati najprej v tirnice njegove osebnosti. Toda, skromen kot je, je Stanko Krumpak skušal vedno znova in znova spraviti pogovor pred-

vsem na podjetje samo in ob tej temi se je tudi polno razživel.

Pa vseeno sem marsikaj zvedel tudi o človeku, ki ima ogromno zaslug za uspehe, ki jih je podjetje doseglo pod njegovim vodstvom, zaslug za uspehe, za katere mu je delovni kolektiv nadvse hvaležen.

Na kratko:

Stanko Krumpak je doma v Križu pri Rogaški Slatini. Med NOB je živel v Mariboru, bil je aktivist OF, leta 1944 je postal član Komunistične partije in istega leta odšel v partizane. Ko je živel v Mariboru, je bil med bombardiranjem zasut in je med ruševinami izgubil levo roko v zapetu.

Po osvoboditvi je bil na pomembnih položajih na mariborskem okraju, kjer si je z naravno inteligenco in bistrim umom pridobil

zaupanje sodelavcev in predstojnikov. Kot predsednik planske pomisije za okraj Maribor pa je leta 1948 prejel dekret takratnega ministrstva za gradnjo, s katerim je bil imenovan za direktorja podjetja Toplovod (ustanovljeno je bilo leta 1947), s sedežem v Kranju. Vse od leta 1948 Stanko Krumpak uspešno krmari podjetje, ki zdaj po svojem obsegu in zmogljivostih zaseda vodilno mesto v svoji stroki v Jugoslaviji.

Mnogo truda je bilo treba, in Stanko Krumpak nikoli ni varčeval svojih moči za korist podjetja, da je pod eno streho zdaj toliko raznolikih, vendar med seboj dopolnjujočih se dejavnosti, da je zrasel kolektiv, ki živi z geslom: vsi kot eno za dobro vseh.

Seve, ni šlo vedno brez težav. Energičen v ukrepanju, vztrajen, strog in dosleden, kadar je šlo za službene zadeve, je marsikdaj Stanko Krumpak moral udariti s pestjo po mizi:

— Tako bo! Dobesedno!

In tako je tudi bilo! Nihče se nikoli ni kesal, če je bilo treba stisniti zobe in se s podvojeno močjo lotiti problema. Plačilo je bilo vedno znova in znova: uspeh kolektiva.

Seveda pa doslednost in strogost še ne pomenita, da ima naše podjetje direktorja — diktatorja. Niti najmanj! Stanko Krumpak je v bistvu dobrasrčen, socialno čuteč, vedno najde razumevanje za težave in potrebe vsakega posameznega delavca, znal pa si je ustvariti tudi avtoriteto v delovnem kolektivu. Vedno je pripravljen prisluhniti v ostrih debatah in razpravah, kadar gre za dobro podjetja. Z vsem temi svojimi lastnostmi je varno vodil kolektiv tudi mimo vseh nevarnih čeri, ki so se pojavljale v dvajsetih letih obstoja podjetja. Le-to je srečno prestalo vedno tudi kritična obdobja, ki so bila od časa do časa.

V tistih redkih uricah prostega časa, ki jih komaj najde zase, uživa Stanko Krumpak v lovu, v planinskem svetu najde razvedrilo in počitek. Navdušen za vse vrste športov je zmeraj pripravljen pomagati po svojih močeh raznim športnim društvom. Svoj čas je bil tudi sam eden tistih, ki so se na kegljiščih borili za »vseh devet«, pa tudi k telovadbi je hodil.



Generalni direktor Stanko Krumpak

Ob vsem tem je razumljivo mnenje celotnega kolektiva:

ZA PODJETJE, KOT JE IMP, BI BILO TEŽKO NAJTI BOLJ PRIMERNEGA ČLOVEKA ZA DIREKTORJA.

Začela sva drugi del pogovora, ki je bil Stanku Krumpaku toliko bolj pri srcu.

— Ali bi nam, tovariši direktor, ob dvajsetletnici podjetja hoteli za naš časopis obuditi nekaj spominov na obdobje, ko ste prevzeli vodstvo podjetja, na njegov razvoj in rast podjetja do danes?

»Bilo je to obdobje prvega petletnega gospodarskega načrta po končani vojni. Tedanje življenje je bilo zelo pestro in dinamično. Ustanovljena so bila številna nova podjetja. Vsak začetek je težak, tudi na mojem delovnem mestu ni bilo lahko. Na eni strani velike potrebe po storitvah iz dejavnosti podjetja, na drugi strani pomanjkanje strokovnjakov, delovnih pripravnikov in materiala. Redki so bili strokovnjaki, ki so bili takrat na razpolago. Vendar jih je deset, ki so ostali od takrat zvesti podjetju in jim zato lahko iz-

rečemo vse priznanje. V prizadevanju za povečanje strokovnih kadrov smo že v Kranju ustanovili vajensko šolo, ki je bila osnova sedanje gradbene vajenske šole. Kot tehnični strokovnjak je bil ob ustanovitvi podjetja zaposlen le inž. Gregorka, ki je bil pozneje sicer premeščen na ministrstvo, dokler ga leta 1952 spet nismo dobili nazaj. Ze prej se nam je pridružil tov. Čemernjak. Začeli smo misliti na ustanovitev projekcijskega biroja. Prišli so inž. Zima, inž. Gažar, inž. Korinšek, inž. Naglič, inž. Kerševan in drugi. S študentskimi smo si zagotovili večje število inženirjev, tehnikov in drugih delavcev, z vse večjim številom vajencev pa smo vzgajali lastni strokovni kader visokokvalificiranih in kvalificiranih delavcev, ki so še danes stebri podjetja.

V prizadevanju za čimvečjo produktivnost smo vlagali vsa sredstva za nabavo opreme.

Tudi po premestitvi iz Kranja v Ljubljano nismo imeli primernih prostorov. Sedež podjetja je bil prvotno v Ilirski ulici, tam, kjer smo potem imeli skladišče,

(Nadaljevanje na 4. str.)

Kako bomo proslavili veliki jubilej

Obletnico ustanovitve našega podjetja bomo praznovali predvidoma v drugi polovici meseca novembra. Dan proslave še ni določen, verjetno pa bomo za to izbrali eno izmed prostih sobot v tem mesecu.

Znano je že, da bo na dan proslave v sejni dvorani poslovne stavbe podjetja slavnostna seja Centralnega delavskega sveta, na katero bodo razen članov CDS in UO ter predsednikov ODS povabljeni tudi jubilarji — dvajsetletniki, nadalje člani prvega delavskega sveta ter predstavniki družbeno-političnih organizacij in drugi gostje. Dvajsetletniki bodo tedaj tudi nagrajeni.

V tisku je že spominski almanah podjetja, ki ga bodo prejeli vsi člani delovnega kolektiva in poslovni partnerji podjetja. K obletnici skuša prispevati svoj delež tudi GLASNIK s prispevki, objavljenimi v tej številki.

Razpravljali smo tudi o predlogu, naj bi organizirali centralno proslavo večjega obsega, na katero bi povabili vse člane našega številnega in razprostranjenega delovnega kolektiva. Vendar bi bilo tako proslavo zelo težko organizirati. Skoraj nemogoče je namreč zagotoviti udeležbo vseh članov kolektiva, saj bi jih morali sklicati z vseh delovišč, tudi iz drugih republik in iz inozemstva, kar pa bi terjalo ogromno izgubo delovnega časa in bi bilo zvezano še z drugimi velikimi stroški. Na drugi strani pa bi proslava izgubila svoj smisel, če ne bi zajela celotnega kolektiva. Zato je bil ta predlog zavrnjen in smo se odločili raje za izvedbo proslave v ožjem obsegu.

Končno naj povemo, da obstoja še predlog, naj bi podjetje članom delovne skupnosti v dneh pred proslavo izplačalo presežek iz ustvarjenega dohodka za letošnje tretje četrtletje. O tem predlogu pa centralni samoupravni organi še niso razpravljali in torej še ni dokončno sprejet. E.S.

Krmilo v večjih rokah

(Nadaljevanje s 3. strani)

Začeli smo misliti na gradnjo novih prostorov. V najlepšem spominu mi je ostalo navdušenje in enotnost vsega kolektiva pri udarniškem delu, ko smo gradili provizorično barako v Črtomirovi ulici. V nekaj mesecih je bila baraka zgrajena, 18. oktobra 1948 je bila slovesna otvoritev, hkrati smo razvili sindikalni prapor.

finančno računovodska služba združena v eni roki. To je bil običaj v vseh podjetjih naše stroke. Ugotovili pa smo, da je to nekoristno, če ne celo škodljivo za delovanje podjetja. Zato smo v letu 1955 ločili komercialno službo od finančno računovodske. Ta ukrep je napravil Toplovod kot prvo od podjetij gradbene stroke v Jugoslaviji.

Matična knjiga

Republiško montažno podjetje

"TOPLOVOD"

Ustanova podjetje Ljubljana - Ilirska 15

Takšna je bila prva matična knjiga podjetja Toplovod ob njegovi ustanovitvi

— V letu 1950 so bili izvoljeni v vseh podjetjih prvi delavski sveti. To leto pomeni prelomnico v do tedaj administrativnem upravljanju gospodarstva. Kaj ste kot direktor občutili ob tem dogodku in kakšen je bil vaš odnos do organov upravljanja v podjetju?

»Volitve organov upravljanja v podjetjih so pomenile nadaljnji revolucionarni korak. Za direktorja podjetja je to pomenilo neke vrste razbremenitev, saj je kolektiv kot celota prevzel odgovornost za nadaljnji napredek in razvoj; seve, odgovornost direktorja s tem ni prenehala.

Reči moram, da so bili odnosi z organi upravljanja vseskozi korektni, če ne odlični. Nikdar nismo prišli v nasprotje.

Vsi smo bili zainteresirani za čimvečji uspeh podjetja, zato je bilo naše delo in sodelovanje skladno in harmonično. Temu dejstvu moramo pač pripisati uspehe, ki jih je podjetje doseglo v svojem razvoju.

Že zgodaj smo se zavzeli za čimvečjo samostojnost obratov, da bi bilo samoupravljanje čimširše, da bi vključili čim večje število članov v samoupravne organe. Zato smo razširili samoupravljanje na obrate, s tem, da delavci volijo obratne delavske svete, obrati pa imajo tudi možnost izvajati samoupravljanje v obliki zborov delovnih skupnosti. Tak način samoupravljanja se je izkazal kot dober in koristen.

— Kaj lahko rečete o organizaciji podjetja? »Če se ozrem v minulost, bi omenil, da je bila do leta 1955 komercialna in

V letošnjem letu je bila ta zamisel končno realizirana. Po vsebini člankov prvih treh števk sodeč moram vsekakor reči, da je časopis »prima«, dobro urejevan in v celoti dosega svoj namen. Zelim, da bi časopis ne samo prejemal, temveč vsako število tudi prebral vsak član delovne skupnosti, saj bo vsakdo v njem našel marsikaj zanimivega pa tudi poučnega. Uredniškemu odboru pa želim se obilo uspehov.

Podjetje se je že pred leti vključilo v zunanjetrgovinsko dejavnost. Izvažamo industrijske proizvode, pa tudi precej naših delavcev je zaposlenih v tujini.

»Res je podjetje pri svojih proizvodih doseglo kvaliteto, da lahko z njimi konkurira na zunanjem tržišču. Tudi naši delavci, zaposleni v raznih deželah, so se izkazali kot dobri in strokovno kvalitetni, zato jih tujina ceni. Mislim, da ni potrebno poudarjati koristnost tega koraka. Seveda pa se v medsebojnih odnosih s tujimi firmami pojavljajo razna vprašanja, ki jih je treba rešiti. Mislim, da se stvari najboljše uredijo z osebnimi stiki s predstavniki tujih firm. Zato so potrebna večkratna potovanja v tujino, ki so vsekakor za podjetje zelo koristna. S tem se utrjuje ugled in sloves našega podjetja, naš interes pa je, da se podjetje v tujini čim bolj uveljavi.

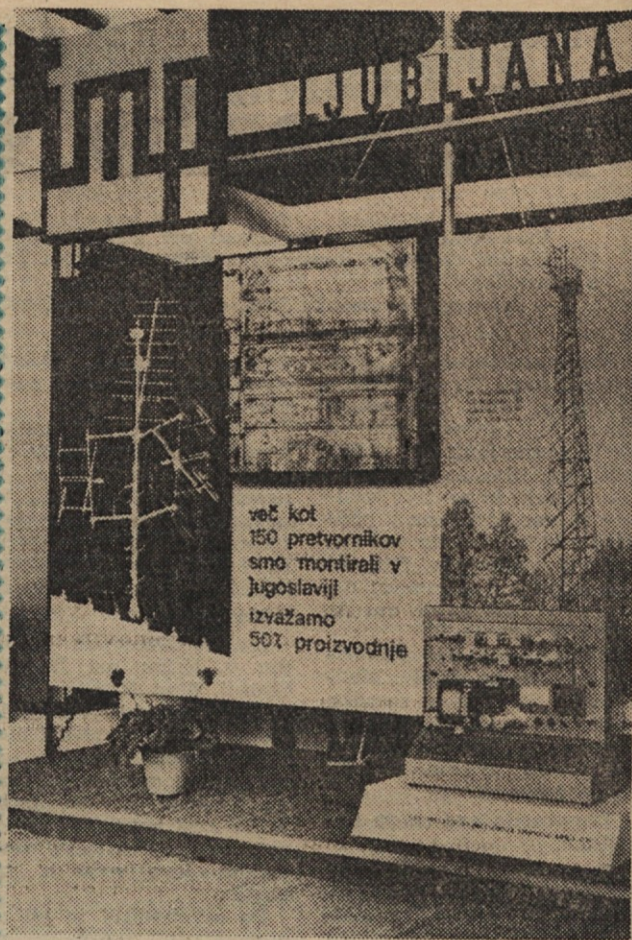
In kakšne so perspektive podjetja za nadaljnji razvoj in napredek?

»Rezultati dosedanjega dela so znani. Po sedanjem stanju je IMP največje podjetje te stroke v SFRJ. Kot tako ima v bodočnosti velike perspektive in možnosti prevzemanja kompleksnih inženiringov za industrijske in tovrstne objekte. Na nadaljnji razvoj vsekakor gledam optimistično, seveda z rezervno, če bi nastopili kakšni izredni dogodki. Glede na izvozno dejavnost in razširitev montažne dejavnosti v inozemstvu ima podjetje tudi v tem oziru najboljše možnosti. Uspehi pa bodo sledili pod pogojem, da bo delovni kolektiv ostal tako enoten kakor doslej. To enotnost poudarjam. Čeprav pride sem ter tja tudi do ostrih debat in različnosti mnenj, pa se končno le vse uredi v korist podjetja in vse delovne skupnosti. Uspehi, ki smo jih ali pa jih še bomo dosegli, so uspehi celotnega delovnega kolektiva.

Razgovor sva končala, čeprav nisva zajela vsega, kar bi imel tovariš direktor še povedati.

Z odločnimi in hitrimi koraki je spet odhitel po svojih poslih.

G. K.



IMP na razstavi »Sodobna elektronika«

Na letošnji 14. mednarodni razstavi »SOBODNA ELEKTRONIKA« na ljubljanskem Gospodarskem razstavišču je med 23 domačimi in 172 tujimi razstavljalci iz Evrope, Azije in Amerike razstavljalo tudi naše podjetje.

Med strokovnjaki in poznavalci so od naših proizvodov vzbudili največ zanimanja TV-pretvorniki, ki po svoji kvaliteti dosegajo sam vrh evropske proizvodnje. Polovico letne proizvodnje teh pretvornikov izvažamo, za Jugoslavijo pa smo jih izdelali in montirali več kot 150.

Posebej je bil zapažen naš novi izdelek: tranzistorske skupinske antenske naprave, pozornost pa so med gledalci vzbujale predvsem svetlobno-klicne naprave in tranzistorski megafoni.

Zelo številni poslovni obiski in razgovori na našem razstavnem prostoru bodo tudi v prihodnje brez dvoma vplivali na poslovni uspeh podjetja.

51	1. 1. 1948.	Gospod. knjig.	Jamnik Martin	Samica	finan.	pos. fin.	8. 8. 1949.	Kraj	Rosevica da
52	19. 1. 1948.		Krumpak Stanko		inženj.	inženj.	10. 1. 1951.	Dr. Kriv.	Rosevica da
53	1. 9. 1948.	Konstruktor	Jermic	Valentin	elektr.	gosp.	14. 11. 1949.	Konstruktor	Rosevica da
54	1. 9. 1948.	Konstruktor	Krivic	Julijana	finan.	inženj.	14. 1. 1951.	Konstruktor	Rosevica da

Izveček iz matične knjige: pod številko 52 je vpisan direktor Stanko Krumpak

NEKAJ POMEMBNEJSIH USPEHOV NAŠEGA RAZVOJNEGA SEKTORJA

RAZVOJNO DELO

zaledje vsake serijske proizvodnje

S tem sestavkom smo želeli podati kolektivu IMP kratek prerez vsébine dela razvojnega sektorja, ki mora kljub raznolikosti serijske proizvodnje obvladovati vso pripadajočo tehnično problematiko. Hkrati naj sestavek bežno prikaže strokovne in organizacijske moči tega enovitega kolektiva v sestavi IMP.

Verjetno je sedaj najpomembnejši novi serijski proizvod tovarne Trata **domač tekočinski termostati** kot funkcionalno poglaviti sestavni del temperaturnih regulatorjev, ki ga je bilo treba doslej v našo državo uvažati. Glavni motiv, ki je privedel do osvojitve domače proizvodnje tega artikla, so bili razmeroma zelo dolgi roki za dobavo temperaturnih regulatorjev, in sicer prav zaradi uvažanja termostatov in stalno naraščajočega povpraševanja po temperaturnih regulatorjih s strani kupcev. Razvojni sektor se je lotil najprej razvijanja standardnih tipov termostatov, ki najpogosteje prihajajo v poštev pri naročilih. Uspešno je opravil vse teoretične in tehnološke raziskave ter meritve na prototipih, ki so pokazale rezultate, popolnoma enakovredne uvoženim termostatom.

POMEMBNE PREDNOSTI DOMAČE PROIZVODNJE

Ker so tehnološki pogoji za izdelavo tega artikla zelo zahtevni, smo med izdelavo ničelne serije pričeli ustrezni kader k posameznim operacijam finalizacije tega izdelka. Ta ekipa je ostala nato še približno eno leto v prostorih razvojnega sektorja pod stalnim strokovnim vodstvom razvijalcev, kot ekipa, ki je dejansko že serijsko proizvajala domače termostate. Občasne meritve so pokazale iste rezultate, kot meritve na prototipih. Ko se je ta ekipa dovolj usposobila, smo kompletno delavnico s priborom preselili v posebej za to urejene prostore na Trati, za katere lahko trdimo, da so lahko zgled namensko prirejene delavnice za finalizacijo.

Produkcija normalnih domačih termostatov daje trenutno zadostne količine. Razvojni sektor pa je že izdelal dokumentacijo in postopke za produkcijo še

drugih termostatov za višja temperaturna območja in za zračne kanale. V zvezi z osvojitvijo proizvodnje domačih termostatov je potrebno poudariti najpomembnejše prednosti domače proizvodnje:

- uvoznega materiala je v domačem termostatu za cca 6 DM;

obrata na Trati je **brežšumna cirkulacijska črpalka**, ki bo postopoma nadomestila staro obtočno črpalko OČ. Večina sorodnih firm, ki izdeluje črpalke, je že pred leti osvojila to konstrukcijo, ker ima precej prednosti pred črpalkami, pri katerih je elektromotor ločen od hidravličnega dela. Z novo črpalko je dose-

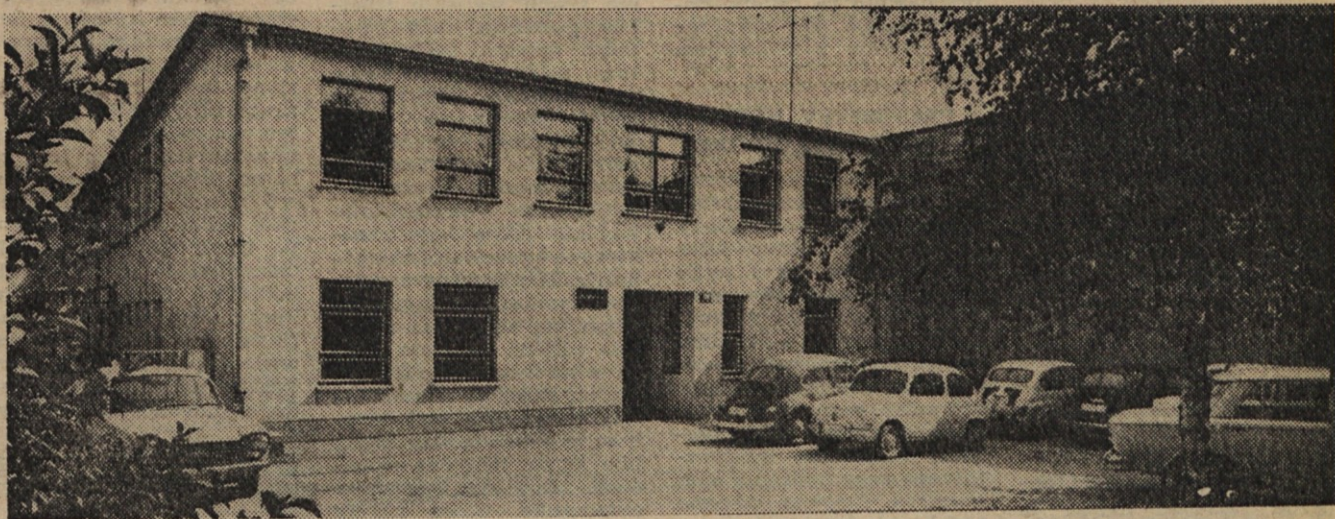
rijska proizvodnja nazivne premera NO 32 do 50, še letos pa bodo izdelane tudi prve serije črpalk nazivnih premerov NO 65 in 80, tako da bodo kupci lahko dobili že črpalke GH za celotno področje, ki ga pokrivajo črpalke OČ.

Tu smo naredili še en korak naprej: področje smo razširili in bomo razvili tudi črpalko z nazivnim premerom NO 25, ki bo zadovoljila tudi potrebe tržišča po črpalkah za individualno gradnjo. Naslednja naloga, ki čaka serijsko proizvodnjo črpalk, je zniževanje proizvodnih stroškov: seveda pa pri tem prehajamo v reševanje vprašanja najustreznejših količin proizvodnje, združene z moderno tehnologijo. Razen jugoslovanskega bo treba obdelati tudi tuja tržišča.

mera NO 20 do NO 50, do konca leta pa imamo v načrtu razviti še večpotne pipe do premera NO 150. Te pipe so prilagojene za ročni pogon, lahko jim pa prigradimo motorni pogon ter v kombinaciji z elektronskim regulatorjem popolnoma avtomatiziramo regulacijski postopek. Seveda je pri serijski proizvodnji večpotnih pip osnovno vprašanje konkurenčnost cen, kar je v neposredni zvezi s sodobno tehnologijo serijske obdelave s primernimi orodji in napravami oz. ustrezno količino proizvedenih izdelkov.

PRODOR NA INOZEMSKO TRŽIŠČE

S področja pretvorniške tehnike je bila razvita in izpolnjena **tipa televizij-**



Stavba razvojnega sektorja na Titovi 126 v Ljubljani

- dobavni roki za normalne temperaturne regulatorje so se izredno skrajšali;

- lastna proizvodna cena domačih termostatov je precej nižja od cene uvoženih termostatov;

- imamo mlad kader za tovrstno finalizacijo, na kar v inozemstvu polagajo največjo pažnjo;

- imamo sodobno opremljeno delavnico za finalizacijo artiklov s podobno tehnologijo, katere zmogljivosti lahko v bodoče še povečamo.

ČRPALKE IZ DOMAČEGA MATERIALA

Drug zelo markanten nov artikel serijske proizvodnje

ženo brezšumno delovanje, tesnila niso izpostavljena obrabi, potrošnja električne energije je mnogo manjša. Vse to je tudi nas prisililo, da stopamo v korak s časom in smo se lotili razvoja nove konstrukcije.

Pri razvoju novih črpalk smo naleteli na mnoge tehnološke in konstrukcijske probleme. Vodično načelo je bilo: izdelati črpalke iz domačega materiala; zato je bilo treba poiskati dobavitelje za posebno izvedbo elektromotorjev in ležajev. Osvojitve izdelave globoko vlečenih puš iz prokrona predstavlja svojevrsten tehnološki uspeh. Pri začetnih serijah so se sicer pojavile manjše težave, ki pa smo jih ob sodelovanju z obratom sproti rešili. Za sedaj obsega se-

ZA SERIJSKO PROIZVODNJO JE KONKURENČNOST CEN ODLOČILNA

Kot zaokrožitev programa serijskih izdelkov obrata Trata s področja regulacijskih armatur ogrevanja, prezračevanja in klimatizacije je razvojni sektor letos razvil **serijo štiripotnih pip**, ki se uporabljajo za regulacijo temperature vode pri centralnem ogrevanju oz. so dodatna oprema kotlov za centralno ogrevanje. Najnovejše raziskave so dokazale upravičenost in nujnost prigrajevanja teh večpotnih pip, kar se že odraža tudi na domačem tržišču, ki pa večpotne tipe trenutno uvažja. Do sedaj smo končali razvojna dela na seriji večpotnih pip pre-

skih pretvornikov, s katero podjetje že uspešno prodira na inozemsko tržišče. Ker je bil čas od podpisa pogodbe za dobavo serije tovrstnih aparatov do dobavnega termina razmeroma kratek, posebne želje inozemskega kupca pa zelo obširne, je bilo delo za tehnično osvojitve zelo forsrano, toda sistematsko, saj je proizvodnja dobivala postopoma — sorazmerno pravočasno — vse potrebne specifikacije in načrte za izdelavo posameznih podsestavov ter za nabavo reprodukcijskega materiala. Pravočasno so bile podane tudi vse potrebe za uvozni material. Danes lahko ugotovimo, da je bila količina in vrsta vseh uvoznih sestavnih delov planirana

(Nadaljevanje na 6. str.)



Končno umerjanje TV pretvornikov, namenjenih za izvoz

RAZVOJNO DELO

zaledje vsake serijske proizvodnje

(Nadaljevanje s 5. str.)

Izredno točno, čeprav takrat še niso bile dokončno rešene vse tehnične zahteve inozemskega kupca. Prav gotovo pa je malokomu znano, da obsegajo tovrstne tehnične zahteve nad 50 tipkanih strani, in da niti ena točka teh zahtev ne sme ostati nerešena.

Ze danes lahko vidimo, da je bilo delo v razvojnem oddelku in tudi v proizvodnji kvalitetno opravljeno, saj so tehnične komisije z zadovoljstvom potrdile kvaliteto vseh tipov za izvoz namenjenih pretvornikov. Razen prej navedene obširne razvojne naloge je moral laboratorij za visoko frekvenco skupaj z razvojno konstrukcijo reševati tudi druga dela iz zadanega razvojnega programa in opravljati tekoče usluge za komercialno in proizvodnjo.

Osvojena je bila nova izvedba skupinske antene in televizijske antene za široko potrošnjo, razvit nov hišni pretvornik za skupinske naprave, obdelana pa je bila tudi možnost za tranzistorizacijo tovrstnih naprav in televizijskih pretvornikov. Precej razvojnega dela je bilo vloženo v osvajanje končnih oddajnih stopenj za večje moči za UHF in I-TV področje, za katere je na našem in na inozemskem tržišču vedno večje povpraševanje. Letos bomo v razvojnem sektorju izdelali za naše kupce prve komade 500 W in 50 W

UHF-pretvornikov, za našo proizvodnjo pa celotno dokumentacijo za osvojitve teh artiklov v prihodnjem letu.

PRIDOBITEV NOVIH SERIJSKIH NAROČNIKOV

Za avtomatsko programiranje temperature barvnih strojev v tekstilni industriji je razvojni sektor letos razvil in izdelal prvo serijo teh programskih temperaturnih regulatorjev za konkretnega kupca — tovarno barvni strojev, katerih sestavni deli so tudi komandni pult kot maloserijski proizvod obrata TEN. Kulisni mehanizem temperaturenega programiranja nam omogoča časovno odvisno reguliranje temperature tekom barvalnega procesa tudi najzahtevnejših umetnih vlaken.

Pri tem moramo poudariti, da so pri nas izdelani programski regulatorji tehnično popolnoma zadovoljili kupca, ter so po tehničnih karakteristikah enakovredni uvoženim, cena pa je neprimerno nižja. Razen tega, da smo s tem izdelkom pritegnili serijskega naročnika za posamezne obrate IMP, omenimo še, da lahko omenjeno aparaturo uporabimo tudi za programiranje drugih podobnih procesov v industriji.

RAZVOJNO DELO BO POTREBNO TUDI PRI MALOSERIJSKIH NAROČILIH

Zanimiv primer pridobitve serijskega naročnika je industrija lesno-predelo-

valnih strojev, ki za opremo svojih serijskih izdelkov potrebuje tudi jako točno opremo, večkrat pa tudi ustrezno avtomatiko za daljinsko upravljanje lesno-predelovalnih strojev. Razvojni sektor je moral letos npr. razviti in izdelati serijo avtomatike daljinskega nastavljanja pomika tračne žage z zahtevano precejšnjo natančnostjo. Merjenja na vgrajenem prototipu žage pri kupcu na terenu so pokazala odlične rezultate, tako da je bil izdelovalec tračnih žag oz. naročnik te avtomatike presenečen nad uspehom, posebno še, ker so mu bile znane tehnične zmožnosti identične inozemske avtomatike. Glede na to lahko že z gotovostjo računamo na naročilo serije kompletnih pultov v prihodnjem letu. Dogovarjamo pa se že za razvoj avtomatske opreme lesno-predelovalnih strojev, ki so v končni razvojni fazi tega naročila. Zavedati se moramo, da bomo morali vedno pogosteje vlagati razvojno delo in raziskave tudi v maloserijska naročila, če bo naročnik to želel.

Glede na razveseljivo dejstvo, da se serijska proizvodnja in povpraševanje po serijski proizvodnji v našem podjetju iz leta v leto povečujeta, so večje tudi zahteve posameznih proizvodnih obratov po razvojnem delu. Posebno v letošnjem letu je obremenitev razvojnih zmogljivosti dosegla maksimum, zato bomo morali na nekaterih področjih razvoja serijskih izdelkov nujno najti ustrezne rešitve.

S. Z.

FINANSIRANJE STANO

Številne možnosti

Kljub dosežkom tehnike je človek še vedno osnovno gibalno smotrno uporabo produkcijskih sredstev; še posebej sedaj, ko gospodarska reforma postavlja pred nas čedalje večje zahteve po zvišanju produktivnosti dela z namenom, da se vključimo v tok razvoja proizvodnih sil in potem tudi poberemo sadove teh pridobitev. Delavčeva prizadevnost pri delu pa je v veliki meri odvisna od pogojev, v katerih živi. Urejeno stanovanje je vsekakor osnovni činitelj dobre počutja in ima zato nesporno velik vpliv na delovni elan. Stanovanje pa je dobrina trajnejše uporabne vrednosti in tako vezana na precejšnje angažiranje finančnih sredstev ter je zato izredno važen problem tudi marsikaterega člana našega kolektiva.

S pomanjkanjem stanovanj smo se po osvoboditvi več ali manj uspešno borili na razne načine. V tem sestavku nameravamo na kratko pregledati dosedanje načine finansiranja stanovanjske izgradnje. Seveda se bomo pri tem omejili na graditev družinskih stanovanj in ne bomo obravnavali vprašanj nastanitve monterjev na terenu in samskih domov; s tem se nameravamo ukvarjati v eni izmed prihodnjih števil »Glasnika«. Predvsem pa bomo danes pregledali usmerjenost in možnosti bodočega finansiranja in kreditiranja gradnje družinskih stanovanj v novo nastalih pogojih po ukinitvi koncentracije sredstev preko stanovanjskih skladov,

ki so se oblikovali iz 4-odstotnega stanovanjskega prispevka.

ZAČETEK V DRUŽBENI LASTNINI

V prvih letih po osvoboditvi so bili naporu družbe in posameznikov na področju urejanja stanovanjskih vprašanj usmerjeni prvenstveno na obnovo med vojno porušeni domov. Hkrati je bila, sicer v manjšem obsegu, zastavljena izgradnja novih stanovanj, ki je bila finansirana pretežno iz družbenih sredstev in so zato ta stanovanja tudi ostala v družbeni lastnini. Razkorak med potrebami po stanovanjih na eni strani in količino dejansko zgrajenih stanovanjskih objektov na drugi strani je iz leta v leto naraščal zaradi znatne stanovanjske graditve v času vojne in v prvih letih po vojni, nadalje zaradi naravnega prirastka prebivalstva, predvsem pa zaradi migracije prebivalstva, to je, selitve s podeželja v mesta v zvezi z naglim povečevanjem industrializacije. Z namenom, da ta problem omili in da zagotovi trajne stalne vire sredstev za finansiranje stanovanjske izgradnje, je družba izdala predpis o uvedbi 4-odstotnega stanovanjskega prispevka, obračunavanega na osebne dohodke vseh zaposlenih. Ta sredstva so se odvajala ob vsakem dvigu osebnih dohodkov v korist občinskih in republiških stanovanjskih skladov. Iz teh skladov so gospodarske organizacije in druge družbenopravne osebe prejemale

PRVI PRIMER

Delavec sklene z banko pogodbo o namenskem varčevanju in varčuje 24 mesecev po N-din 500,00. Delovna organizacija varčuje za istega delavca 24 mesecev po N-din 1.000,00 mesečno.

Obračun:	N din
1. Delavec varčuje 24 mesecev po N din 500,00 in privarčuje	12.000,00
2. Po 5. členu pravilnika za občane ima delavec pravico do posojila v višini 100 % od privarčevane vsote, to je	12.000,00
3. Delovna organizacija varčuje 24 mesecev po N din 1.000,00 mesečno, kar znaša	24.000,00
4. Na privarčevani znesek delovne organizacije dobi delavec tudi posojilo po 5. členu pravilnika za občane, to je 100 % od privarčevane vsote, kar znaša	24.000,00
Skupno zbrana sredstva za stanovanje delavca	72.000,00
Po končani varčevalni dobi delavca in delovne organizacije vrne banka delavcu privarčevani znesek (tč. 1) v gotovini in mu odobri združeno posojilo (tč. 2, 3, 4), to je	60.000,00
po 2-odstotni obrestni meri in z rokom vračanja 24 let.	
Delovna organizacija mora vezati svoja privarčevana sredstva za dobo 12 let (2. člen dodatka k pravilniku).	

VANJSKE IZGRADNJE VČERAJ IN DANES

za kombinirano varčevanje

DRUGI PRIMER

Delavec ima že sklenjeno pogodbo o namenskem varčevanju, po kateri je obvezen vplačevati 48 mesecev po N din 250,00. Ob 36. vplačilu delavca sklene še delavčeva delovna organizacija z banko varčevalno pogodbo tako, da bo delavec dobil združeno posojilo. Delovna organizacija sklene varčevalno pogodbo za 13 mesecev z enkratnim vplačilom N-din 20.000,00, ki jih takoj po podpisu pogodbe vplača.

Obračun:

1. Delavec varčuje 48 mesecev po N din 250,00 in privarčuje	12.000,00
2. Po 5. členu pravilnika za občane ima delavec pravico do posojila v višini 150 % od privarčevane vsote, to je	18.000,00
3. Delovna organizacija varčuje z enkratnim zneskom za dobo 13 mesecev	20.000,00
4. Na privarčevani znesek delovne organizacije dobi delavec tudi posojilo po 5. in 6. členu pravilnika za občane v višini 100 %, to je	20.000,00
Skupna zbrana sredstva za stanovanje delavca	70.000,00

Po končani varčevalni dobi delavca in delovne organizacije vrne banka delavcu privarčevani znesek (tč. 1) v gotovini 12.000,00 in mu odobri združeno posojilo (tč. 2, 3, 4), to je 58.000,00 po 2 % obrestni meri in z rokom vračanja 23 let.

Delovna organizacija mora vezati svoja privarčevana sredstva za dobo 10 let (2. člen dodatka k pravilniku).

dolgoročne kredite za graditev stanovanj v družbeni lastnini.

V tem času smo torej finansirali stanovanjsko izgradnjo v družbeni lastnini iz sredstev čistega dohodka in krediti iz stanovanjskih skladov. Za to obdobje je značilna močno prevladujoča družbena lastnina na stanovanjih.

PREHOD NA SISTEM

»50:50«

Čeprav je res, da je ves čas po osvoboditvi obstajala tudi gradnja stanovanj v »privatni«, osebni lastnini, je le-ta doživela večji razmah šele v kasnejši fazi obstoja stanovanjskih skladov, ko so ti skladi v Sloveniji uveljavili kombinirani sistem finansiranja graditve stanovanj v osebni lastnini. Ta sistem smo kratko označevali s »50:50«, kar je pomenilo, da je stanovanjski sklad dal kupcu stanovanja, to je članu delovnega kolektiva, kredit v višini 50 % nabavne vrednosti stanovanja, in sicer pod pogojem, da prispevata drugo polovico sredstev član kolektiva iz svojih prihrankov (od 5 do 20 %) in njegova delovna organizacija v obliki kredita svojemu članu (od 30 do 45 %).

V tem času smo odobrvali tudi neposredna posojila članom kolektiva za individualno stanovanjsko izgradnjo. Ta sredstva podjetja pa so se oblikovala iz čistega dohodka podjetja po prosti presoji samoupravnih organov.

KREDITE DOBIJO LE VARČEVALCI

S 1. januarjem 1966 so bili stanovanjski skladi likvidirani in njihove terjatve in obveznosti so prevzele področne poslovne banke. Priliv sredstev teh bank pa predstavljajo samo anuitete za dana posojila iz sredstev stanovanjskih skladov, in ne več 4-odstotni stanovanjski prispevek. Čeprav je tedaj prenehala obveznost plačevanja 4-odstotnega prispevka v stanovanjski sklad, pa obveznost obračunavanja tega prispevka ni bila ukinjena. Ta prispevek (od iste osnove, kot prej) namreč še vedno obračunavamo, vendar ostane večji del podjetju za stanovanjsko izgradnjo, ostanek pa po sklepu občinski skupščin odvajamo na občinski račun za subvencioniranje najemnin.

Vsa stanovanja v družbeni lastnini so bila, kot je znano, leta 1965 na novo ocenjena in je bila na osnovi te ocenitve določena ekonomska najemnina, ki se bo plačevala šele od leta 1970 naprej. Do tedaj pa se najemnine, ki jih uporabniki stanovanj dejansko plačujejo, postopoma dvigajo iz leta v leto. Razliko, ki nastaja med ekonomsko najemnino za stanovanja v družbeni lastnini in dejansko pobrano najemnino po odločbah, prejema stanovanjsko podjetje, ki upravlja stanovanja v družbeni lastnini, refundirano z občinskega računa za subvencioniranje najemnin. Po

treba po subvencioniranju bo torej vsako leto manjša, zato pa se bo na drugi strani povečeval tisti del 4-odstotnih stanovanjskih sredstev, ki ostajajo podjetju. Leta 1970 bo po veljanih predpisih ta prispevek v celoti ostal podjetju.

Ob odpravi stanovanjskih skladov je prenehalo tudi kreditiranje po formuli »50:50«. Poslovne banke, ki so prevzele vlogo finansiranja oz. kreditorja stanovanjske izgradnje, so postavile nove pogoje. Kdor hoče odtlej prejeti kredit od banke, mora določeno dobo varčevati oz. vezati pri banki določen znesek za določen čas. Višina kredita je odvisna od časa varčevanja oz. časa vezave položenih sredstev. Čim daljši je ta čas varčevanja oz. čim daljša je vezava, tem večji je odstotek odobrenega posojila na skupno privarčevana oz. vezana sredstva. Tega načina pa se pri IMP do sedaj nismo posluževali v večjem obsegu.

NAJNOVEJŠE MOŽNOSTI

Razen pravkar opisane načina je namreč Kreditna banka Maribor nudila do 1. julija letos ob pogovju vezave sredstev podjetja za dobo najmanj 20 let in največ 30 let članom delovne skupnosti kredit v dvojni višini vezanih sredstev za dobo 20 do 30 let, v odvisnosti od dobe vezave sredstev podjetja. Kredit je bil takoj po vplačilu vezanih sredstev na razpolago.

Tega načina pa smo se pri IMP poslužili v veliki meri, saj je predstavljal edini sprejemljiv in hiter



Stanovanjski bloki v Šiški

način povečevanja obstoječih lastnih sredstev za kreditiranje stanovanjske izgradnje. Seveda pa ta način ne bi mogel postati trajna oblika reševanja stanovanjskih problemov, saj je bil premalo usmerjen na dolgoročno reševanje teh problemov. Vsa vezana sredstva ostanejo namreč za podjetje mrtva za dobo 20 do 30 let. Ne glede na to pa opisani način povečevanja sredstev od 1. julija 1967 dalje tako ali tako ni več možen.

Na drugi strani pa je ljubljanska Kreditna banka in hranilnica v letošnjem juniju sprejela dopolnitve k obstoječemu pravilniku o posojilih in varčevanju občanov za stanovanjsko gospodarstvo, ki predstavljajo novost v tem, da dajejo možnost kombi-

niranega varčevanja posameznika in podjetja. Verjetno bo moral biti v bodoče prav ta način prevladujoča oblika kreditiranja stanovanjske izgradnje, še zlasti za mlajše člane našega kolektiva — če bomo upoštevali načelo, naj bi z določenimi sredstvi podjetja, namenjenimi za stanovanjsko izgradnjo, rešili čim več perečih tovrstnih problemov. Objavljeni trije primeri naj bralcu pripomorejo k bolj plastični predstavi in vsaj delni osvetlitvi mehanizma tega

SISTEMA KOMBINIRANE VARČEVANJA.

Pripomnimo naj še, k drugemu primeru, sledeče: če bi v tem primeru naše podjetje namesto enkratnega pologa redno mesečno varčevalo in vplačevalo pri banki po 450,00 N-din mesečno skozi 48 mesecev, bi s tem privarčevalo za člane kolektiva v tem času (4 let) 21.600,00 N-din, za ta sredstva pa bi banka dala posojilo v višini 150 %, torej 32.400,00 N-din. Na ta način bi se skupna sredstva povečala od 70.000,00 N-din na 84.000,00 N-din.

Opisani sistem kombiniranega varčevanja nudi nešteto možnosti, ki jih lahko uporabljamo, seveda v okvirih nujnosti ureditve določenega problema posameznika na eni strani in višine razpoložljivih sredstev posameznika in podjetja na drugi strani. Prav objavljeni drugi primer nam kaže, da je mogoče tudi z manjšimi sredstvi v teku 8 let rešiti marsikateri stanovanjski problem. Seveda pa je na razpolago še več drugih variant.

Končno smatram, da bomo s složnim, preudarnim in vztrajnim delom lahko uredili na videz še tako nerešljive probleme. —si

TRETJI PRIMER

Delavec in delovna organizacija varčujeta z mesečnimi obroki 8 let. Delavec plačuje mesečno po N din 100,00, delovna organizacija pa po N din 250,00 mesečno.

Obračun:

1. Delavec varčuje 96 mesecev po N din 100,00 in privarčuje	9.600,00
2. Po 5. členu pravilnika za občane ima delavec pravico do posojila v višini 250 odstotkov od privarčevane vsote, kar znaša	24.000,00
3. Delovna organizacija varčuje 96 mesecev po N din 250,00 in privarčuje	24.000,00
4. Na privarčevani znesek delovne organizacije dobi delavec posojilo po 5. členu pravilnika za občane, to je 250 % od privarčevane vsote, kar znaša	60.000,00
Skupaj zbrana sredstva za stanovanje delavca	117.600,00
Po končani varčevalni dobi delavca in delovne organizacije vrne banka delavcu privarčevani znesek (tč. 1) v gotovini	9.600,00
in mu odobri združeno posojilo (tč. 2, 3, 4), to je	108.000,00
po 2 % obrestni meri in z rokom vračanja 30 let.	

Delovna organizacija mora vezati svoja privarčevana sredstva za dobo 12 let.

RAZGOVOR



Vsi jih poznamo!

Prve dni oktobra 1967. Jutro je bilo megleno in hladno, toda že v naprej je kazalo, da bo kasneje sončno in toplo. Hrup mestnega prometa na Titovi cesti je naraščal. Dvorišče pred upravno stavbo podjetja je bilo polno avtomobilov raznih vrst in tipov: v času dopoldneva so se izmenjavali. Z njimi so prihajali ljudje, ki so vnašali v podjetje razmah dela, službene polnosti Delamo, delo imamo...

Nekdo me je pri vходу vprašal, kje je komerciala. Trem sem v zadnjem hipu pridržal vrata. Obe dvigali sta nenehno sledili pritiskom na gumb.

Dva monterja v modrih, po kovini dišečih oblekah sta švignila po stopnicah v hrupnem dvogovoru: »... madonca, zasunov in radiatorjev spet ni...«, drugi pa: »... posojilo jemljem, potrdilo rabim.« in že ju ni bilo več videti.

In pozneje... polodne pred duri in megla se je dvignila. Sonce... Nebo je bilo v čisti modrini brez oblaka.

Zadnikar Alojz in Smrjaj Stane sta bila prva, ki sta prišla po dogovoru, nekoliko za njima Istenič Avgust. Tina Zevnikova je bila že pred vrati sejne sobe, pa se je za čas vrnila v svojo pisarno. Štrus Alojz, Primc Anton in Košir Marjan so drug za drugim prisledli k prijateljem. Iz Maribora smo že prej dobili obvestilo, da tovariša Gregorja ne bo, ker je bolhen in telesno šibak za pot v Ljubljano. Kranjčana Vovk Janca ni bilo. Remič Bronislav je bil na dopustu.

Torej to je deset dvajsetletnikov. Dvajset let zdržema so v delovnem razmerju pri Toplovodu in IMP.

Opazoval sem vsakega posebej:

- posrebrani lasje, obraz kleno čist, nemirne roke
- umirjen, zamaknjen med razgovorom, odločen — tudi trmasto vztrajen pri svojih trditvah
- malo pove, pridruži se mnenju drugih, zdi se, da mu je vse prav, čeprav to ne drži
- iz enega zornega kota pošilja puščice življenja med druge, trdnost stališča brez pomislekov
- hitro misli, pove svoje, če ga vprašajo, v ostalem si želi boljše in več
- čustveno predan in z željo lepega premaga vse težave

— prenaša vse, poizkusil že dobro in slabo, izbira le možnosti direktnega stališča, ki ga tudi uveljavlja.

Zavedam se, da je ta oris posameznikov slab. Tak vtis so pač napravili name. Naj mi ne zamerijo!

Enega ni bilo, verjetno mu je sedaj že žal, da ni prišel. Se drugega ni bilo. Na dopustu je bil pač in ne moremo mu zameriti. Morda bodo njegovi kasnejši odgovori dopolnili mnenje večine.

In tretji manjkajoči, iz Maribora? Čas prinese svoje in svoje tudi vzame. Njegovo zdravstveno stanje je morda dokaz, kaj pomeni trdo delati več kot dvajset let.

Sejna soba, neposredno vezana na sobo glavnega direktorja, ni niti malo vplivala na razpoloženje jubilarov. Pogovor je stekel sproščeno in hitro. Vprašanja so se vrstila, odgovori pa tudi.

● Kdo vas je sprejel v podjetje, in kakšen je bil sprejem takrat?

Niso premišljevali, odgovori pa so imeli pridih spominov in časa.

Večina je prvi sprejem na delo doživela pri drugih delodajalcih.

»Ustanovitev podjetja je bila za nas pravzaprav le menjava vodstva, delavci pa smo ostali isti. Sprememba je bila opravljena preprosto: seznanili so nas z novim vodstvom in že smo bili novo podjetje. Tako se je podjetje ing. Likarja pripojilo k podjetju istega delokroga s sedanjem v Kranju. Vodstvo tega novega podjetja so sestavljali tovariši Lazar, Ahlin in ing. Gregorka. Nekateri izmed njih so se predstavili vsakemu delavcu. Nato pa smo delo nadaljevali po več ali manj ustaljenem načrtu.«

Prešli smo na drugo vprašanje:

● Ali se spominjate kakenga prav posebnega dogodka, ki ga ne boste mogli nikoli pozabiti?

Njihovi obrazi so dobili poseben izraz. Njihove misli so oživljale leta in dogodke. Cutil sem tesnobo v zraku. Doba ni majhna. Kazalo je, da odgovora ne bo. Dobil sem vtis, da je vse pomembno, karkoli so doživeli.

Kozarček »današnjega« je poplaknil spomine izpred dolgih let.

Naslednje vprašanje, namreč:

● Ali ste od vsega začetka nameravali ostati v podjetju dvajset let?

Je očitno na ustnicah nekaterih trpek nasmešek. Drugi so odgovorili takoj in ostali niso mogli verjeti, da so vpisi v delovni knjižici zaokrožili dvajset let pod isto streho.

»Tokrat nismo premišljevali o tem. Nekdo je prišel iz JLA, drugi se je podredil novim razmeram. Tretjega je privlačevalo delo. Četrta se je vedno strinjal s spremembami. Petega je zadržal sodelavec. Sestega je vezala učna doba itd...«

Postregli so nam s kavo, kar je dovoljevalo malo predaha.

● Kdaj vam je bil v podjetju najtežje?

Želeli smo slišati izkušnje ljudi v dvajsetletnem obdobju. Vendar povzetka v celoti ni bilo, na žalost! Mnenja posameznikov pa so si podobna, vendar ne določna. Zdi se, kot da nikoli ni bilo »najtežje«. To lahko še pride!

● Zaupajte nam dogodek, ki se vam je še prav posebno vtisnil v spomin?

Zdržali so se. Odgovori so silili drug čez drugega.

Se prav posebno in z veseljem se spominjamo časa, ko smo udarniško gradili prejšnjo upravno stavbo — barako v Črtomirovi ulici. Ponosni smo na to.

Nekdo je pripomnil: »Med mi je monter, ki je vodil dramsko skupino!« Nadalje: »... ki je imel največ udarniških ur — menda 600, je bil v pokoju!«

In še: »Bili smo vsi kot eden delo, udarniška, bilance. Uspehi iz leta v leto. — Danes ga ne doživljamo več... Če kaj doživimo, to drugače obdamo.«

Nekdo je z vzklikom poudaril: »Veselje, navdušenje, delo, uspehi, prireditve in drugo je bil čas...«

Nekaj se pa le ni spremenilo... madonca zasunov in radiatorjev ni — posojilo jemljem...«

Trenutna zamaknjenost ena izmed dvajsetletnikov je dala naslednjo primerjavo: »Delali smo tudi popoldne in z veseljem. Dva zidarja, štiridesarji in mi. Bila je to udarniška akcija v podjetju.«

Naslednji ni čakal, pripovedovanje je kar vrelo iz njega:

»Bil sem ves prestrašen, ko mi je direktor Krumpak dodelil brigado študentov za montažno delo v Litostroju. Mladina ni bila večša montaže, viti niso znali. Prepuščen sem bil sebi in m'adim. Bilo je tundo. — Toda delo smo zaključili, in sicer zelo uspešno. Delo odličje za to opravljeno nalogo sem dobil. — Sprva bilo težko, pozneje lepo in tega ne morem pozabiti.«

Vseh dvajsetletnikov ni bilo na razgovor. Kranjčan Janez je v odgovor na tole vprašanje (razgovor sva opravila v Radovljici) orisal naslednji dogodek:

»Pred leti smo bili na moravi v Hotelu Triglav v Kopru. Nekega popoldneva smo zaključevali z delom, v neznosni vročini. Moj prijatelj je nameraval v soboto poročiti. Vsi smo hiteli, zlasti on. Umivali smo si roke z bencinom. Ogorek cigarete je povzročil požar, zraven so stale jeklenke. Gorelo je, res gorilo. Mnogo ljudi je rado vedno opazovalo dogodek. In začelo se je... eksplozija je bila strašna. — Izkupiček pa ni bil radovednežev v bolnici in moj prijatelj v arestu.«

Dogovorili smo se za naslednje vprašanje.

● Kdaj ste v podjetju začeli največ in kdaj najmanj?

Denar je bil in bo vedno zapovednik. Odgovoru enega so pritrdili vsi.

»Začetek podjetja — manj delanja. Iz leta v leto bolje. Bila so tudi zelo plodna leta, boljša kot dandanes. Kritičnih let v tem pogledu ni bilo. Poučariti moramo, da denarja ni bilo nikoli manj, kot je pisalo na odločbi, nato 'dobički' tudi...«

● Ali ste že kdaj hoteli zapustiti podjetje in zakaj? Mislim, da vprašanje dvajsetletnikom ni bilo pogodu. Trenutna nelagodnost, ki je tako značilna zanje. Odgovori so bili taki, kakršno je bilo pač življenje:

- da, nekdo me je pregovarjal, mi nudi boljše pogoje,
- dobil bi delovno mesto v parni, ne več na montaži,
- zaradi dolge delovne dobe sem ostal.

Nekateri so trdili, da na kaj takega resno niso nikoli pomišljali.

Po skupinskem fotografiranju smo se vrnili k mrzli kavi.

● Kakšno je bilo družabno življenje leta 1947 in kasneje?

To vprašanje je ponovno vneslo v razpoloženje tisti značilni nemir, ki se zazna na obrazu človeka, ki ga spominš na živo stvar, ki tiho tli v njegovem srcu.

»Primerjave z današnjim časom ni in je ne more biti. Takrat je bilo manj delavcev v podjetju in več možnosti za družabno in kulturno življenje. Bili smo majhni, toda enotni. Danes to pogrešamo. Takrat smo se vsi poznali med seboj, danes tega ni več. Vse do leta 1950 je bilo družabno življenje sicer preprosto, toda pestno in razgibano. Sindikat

Z DVAJSETLETNIKI

je veliko pomenil. Do danes je večina ljudi z nami vred postala bolj individualistična.«

● Kako ocenjujete delo in ponašanje mladih ljudi v podjetju?

Tu ni bilo dosti premišljevanja in okolišanja:

»Bili smo in so tudi danes dobri in slabi. Razlika je v tem, da je včasih nastopala mladina bolj organizirano, skupinsko in z določenim skupnim ciljem. Danes je nekoliko drugače. Mladinskih akcij skorajda ni, cilji...?«

»Delo je tisto, ki vzgaja mladino,« so zaključili.

Nekdo je še pripomnil: »Mlade danes zakoni preveč ščitijo — malo dela, preveč dopusta, šola. To je nepovezano in nepremišljeno!«

Naslednje vprašanje je vzbudilo nekaj premišljevanja in odgovori so si sledili od leve proti desni:

- ni mi žal, toda če...
- ne vem...
- delo mi je všeč...
- pred dvajsetimi leti ni bilo prave izbire, verjetno...
- všeč mi je...
- želel sem si poklic, v katerem bi imel več stika z ljudmi...
- je kar tako v redu...
- tako je in ostal sem...

■ Šlo je namreč za vprašanje: Zakaj ste se odločili za vaš sedanji poklic?

Navidez to vprašanje z naslednjim ni imelo prave povezave.

● Kako je z vašim prostim časom?

Smeš, resnost in resnica, odgovori pa so bili kratki. »Malo... Moje delo je vezano od časa do časa na nadurno delo, ostalo hribi... Gobe — gozd... Vrtničarstvo... Gradnja hiše... Ne premišlujem... — hribi... Malo, fotografiranje...«

Tudi mladina trdi, da ji primanjkuje časa.

Kje so vzroki, zakaj je tako?

● Ali je v našem podjetju dovolj poskrbljeno za človeka — delavca?

»Premalo skrbimo za starejše ljudi, posebno za upokojence. Za zaposlene delavce vseh starosti — ista merila. Ali smo se kdaj vprašali, koliko so starejši delavci in upoko-

jenci doprinesli k razvoju podjetja? Kako obravnavamo bolehnne in ponesrečene? Tempo dela zanemarljivo človeka — proizvajalca. Čutimo, da se daje delu prednost, šele kasneje je na vrsti človek. Biti bi moralo obratno.«

Odgovori dajo misliti in izpovedali so jih ljudje, ki dvajset let služijo enemu podjetju, eni skupnosti in družbi, ki je prežeta z zakoni o skrbi za človeka.

● Ali je bilo po vašem delu v podjetju pred dvajsetimi leti bolj naporno, kot je danes?

Splšno priznanje, da se danes fizično manj dela. Imamo tudi proste sobote. Toda, ali je vse to vsklajeno?

Zaključek: Tempo dela je isti! morda še celo hitrejši. Stranska vrata sejne sobe so se odprla in vstopil je glavni direktor. Prisedel je in se hitro znašel. Zdela se je, kot da je hotel nekaj pripomniti na kratek povzetek dotodanjega razgovora. Nemirno je zaznal resnico časa. Slišali smo: »Kaj nadaljujete,« in kmalu zatem: »Nasvidenje tovariši, srečrc se imejte!«

Vrata za njim so se zaprla in že je hitel še isto popoldne na daljšo pot.

Približeval se je zaključek razgovora in padlo je zadnje vprašanje

● Ocenite delavsko samoupravljanje!

Dokler si član samoupravnih organov, še nekaj veš, ko pa nisi ničesar več ne zveš.

Premajhna informiranost.

Premalo premisleka je pri izbiri ljudi v organe delavskega samoupravljanja.

Preslabotna je povezava med razvejanim organizmom upravljanja, itd...

Razgovor se je še nadaljeval, neformalno, neorganizirano...

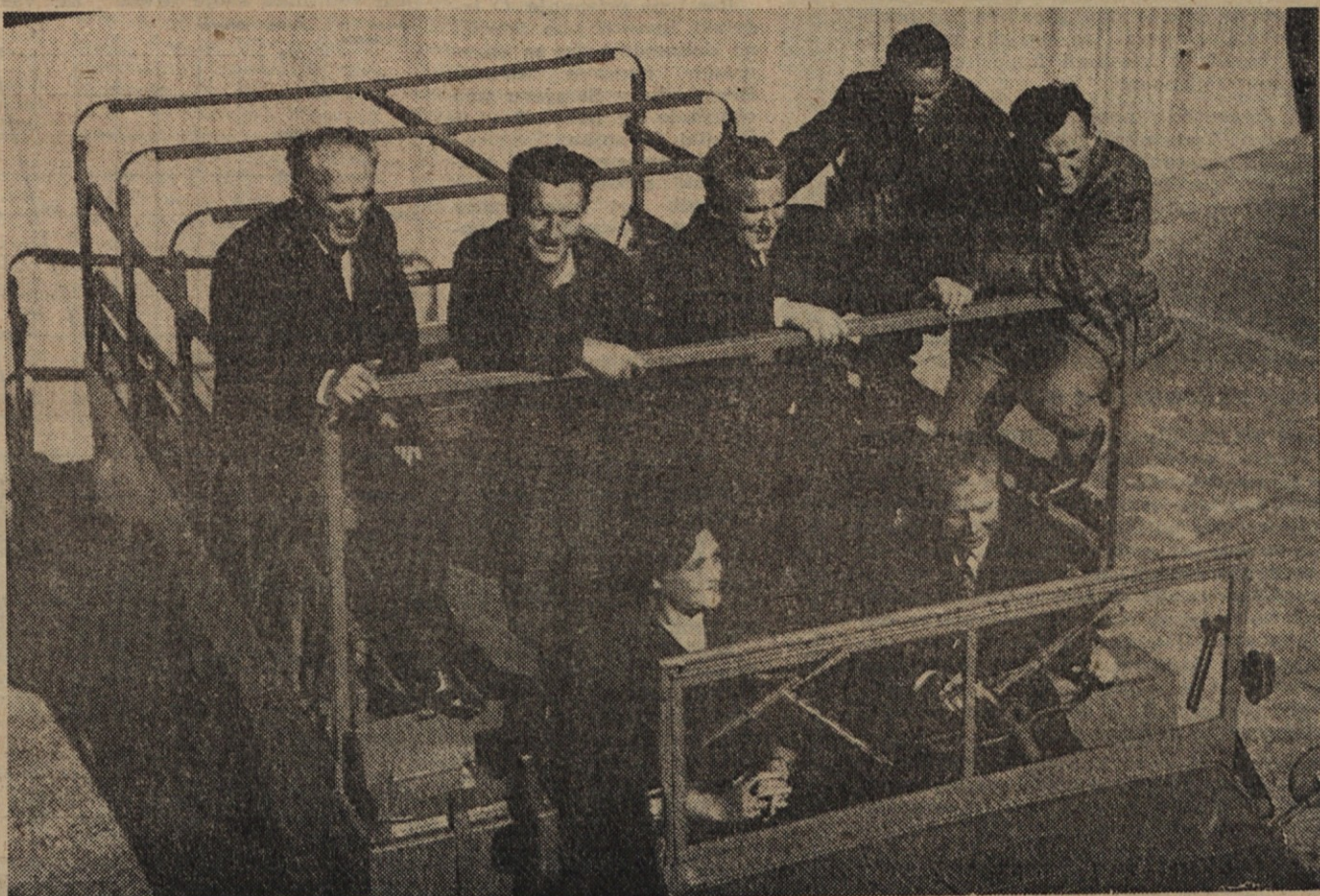
Kasneje smo odhajali.

Ura se je nagnila čez štirinajsto. Nebo je bilo brez oblaka, le sonce se je pomaknilo nekoliko bolj proti zahodu. Pomislil sem na tovariša Gregorja — dvajsetletnika.

Dvorišče pred upravno stavbo se je spraznilo. Tu in tam je miroval osamljen avtomobil, ki je zvesto čakal gospodarja.

Promej na Titovi cesti je postal mirnejši.

S. Ž.



Tudi stari avtomobil »dodge«, na katerem so jubilarji je 20 let pri podjetju

Lastnoročni podpisi naših dvajsetletnikov

V TOVARNI NA TRATI
SO OB PRAVEM ČASU

PRAVILNO analizirali položaj

Tovarna regulacijskih armatur in aparatov na Trati si je z novo pridobljeno livarno zagotovila osnovni reprodukcijski material za svojo serijsko proizvodnjo.

Serijska proizvodnja tovarne na Trati (stare in nove obtočne črpalke, enosedežni in dvosedežni ventili, lovilci nesnage, mešalni ventili, regulatorji vodne gladine itd.) predstavlja okoli 70 % finančne realizacije obrata, seveda brez livarne. Osnova za proizvodnjo vseh teh elementov je kvalitetna siva litina, ki mora imeti določene mehanske lastnosti, razen tega pa mora ustrezati tudi na tesnost do 24 atmosfer. Vsi našti proizvedeni pogosto obratujejo v zelo težkih pogojih, pomemben pa je tudi njihov estetski izgled, saj so največkrat vgrajeni na lahko dostopnih in vidnih mestih. Vse to je še prav posebno pomembno, kadar gre za izvoz na občutljiva zahodna tržišča.

Glede na zahteve kupcev je morala tovarna začeti z rigoroznimi ukrepi tudi pri nabavi reprodukcijskega materiala, zlasti kvalitetnih surovin, ki so razen sodobne tehnologije in kvalitete vložnega dela osnova za kakovosten in cenjen izdelek.

ISKANJE REŠITEV

Zato je tovarna že pred leti reorganizirala svojo livarno na Trati in uvedla nove tehnološke postopke, ki so zagotavljali visoko kvaliteto njenih izdelkov.

Kmalu pa se je pojavilo še vprašanje, ali bo obstoječa livarna zmogla preskrbovati serijsko proizvodnjo črpalk in ventilov z obstoječimi kapacitetami. Odgovor na to vprašanje je bil negativen. Kajti, če je že tedaj postajala livarna ozko grlo za serijsko proizvodnjo, še zlasti kadar je šlo za izvoz z značilnimi zelo kratkimi roki, potem je bilo skoraj gotovo, da predvideni novi obdelovalni aparati za serijsko proizvodnjo ventilov in črpalk, z visokimi kapacitetami, ne bodo mogli biti kos svoji nalogi.

Za povečanje livarniških zmogljivosti je teoretično obstajalo več rešitev. Toda ukiniti livarno in se oskrbovati z odlitki od kooperantov bi bilo preveč tvegano glede na slabe izkušnje, ki jih imamo s kooperanti; razen tega bi morali odpustiti mnogo delavcev. Gradnja nove livarne bi bila zopet preveč iluzorna glede na ogromna finančna sredstva, ki bi jih za to potrebovali. Kreditov ne bi lahko dobili, saj ima Jugoslavija danes že okoli 430 livarn, med njimi pa so mnoge, zaradi slabe kvalitete, nepopolne tehnološke opreme in nekatere tudi zaradi nesolidnosti, zelo slabo zasedene.

DOBRO PREUDARJENI SKLEPI

Možnost pa se je ponudila v zvezi z livarno podjetja Agroservis v Ivančni gorici, ki je pred dvema letoma iz podobnih razlogov, kot smo jih navedli v prejšnjem odstavku, zabredlo v take težave, da se je Skupščina občine Grosuplje morala odločiti in je v tem podjetju uvedla prisilno upravo ter vodstvo zaupala tov. Ladu Mazovcu, ki je sprejeto nalogo ob sodelovanju še nekaterih članov našega kolektiva zelo uspešno izpeljal. Poudariti pa je treba takoj, da si je tudi večina delovnega kolektiva upravljanega podjetja pri tem zelo prizadevala in je vsak prispeval svoj delež. Na kasnejšem referendumu se je ta kolektiv odločil tudi za pripojitev k našemu podjetju, ki je to odločitev po sklepih svojih samoupravnih organov sprejelo.

Današnji rezultati livarne v Ivančni gorici nedvomno pokažejo, da so bili sklepi naših samoupravnih organov o pripojitvi livarne, ki so sloneli na ekonomskih in tehničnih analizah strokovnih služb, pravilni in dobro preudarjeni.

KADROVSKI SESTAV NE ZADOVOLJUJE

Stranske dejavnosti, s katerimi se je tudi ukvarjalo pripojeno podjetje Agroservis, je bilo treba glede na

Nadaljevanje na 11. strani

ŠIROK RAZMAH DEJAVNOSTI NAŠEGA

Odločili so se za reševanje

Kadar gre na Štajerskem, med Lendavo, Črno in Koroškem in Celjem za obsežnejšo montažo centralne kurjave, vodovoda ali ventilacijskih in klima naprav bodisi v poslovnih, industrijskih ali stanovanjskih stavbah bodisi v objektih družbenega standarda v najširšem smislu, ali za izdelavo in izvedbo zahtevnejšega industrijskega projekta v teh strokah, je že nekaj let nazaj kaj malo verjetno, da se investitor oz. naročnik ne bi obrnil za ponudbo ali strokovni nasvet na mariborski obrat našega podjetja.

Strokovni sloves IMP-jevi Mariborčanov pa sega tudi v druge republike. Tako piše o tem direktor Pamučnega kombinata Titograd, v katerem so »naši« Mariborčani lani po skoraj 4 letih zaključili svoje delo:

»Podjetje IMP — Ljubljana, obrat Maribor, je zelo uspešno sodelovalo pri izgradnji našega kombinata, pri čemer je opravilo vsa montažna in del projektivnih del na energetskih napravah.

IMP je izvršilo kompletno montažo Qaliqa-sistema, vročevodnega gretja 180/140 °C vključno z deli v kotlarni, razvodno omrežje in vezavo vseh strojev, celotno vročevodno omrežje 140/100 °C in montiralo centralno kurjavo v vseh objektih.

IMP si je s svojimi strokovnjaki pri delu izredno prizadevalo ter je vsa dela opravilo kvalitetno in v dogovorjenih rokih na naše veliko zadovoljstvo.

Res lepo priznanje. O izdelavi investicijske tehnične dokumentacije za energetske naprave tovarne Bitumenka v Sarajevu smo obširneje že poročali v 2. številki Glasnika.

V inozemstvu pa so mariborski monterji lani sodelovali pri renoviranju glavnega mestnega vodovoda v Beljaku, kjer so položili 7 km cevi premera 600 mm, že okoli leto dni pa izvajajo montažo centralne kurjave in vodovoda v približno 250 celovških stanovanjih, kjer bodo z delom gotovi predvidoma prihodnjo pomlad.

ZAOKROŽEN STROKOVNI SESTAV

Mariborski obrat bivšega Tonloveda je nastal v letu 1948 s pripojitvijo takratnega instalacijskega oddelka SGP »Konstruktor« Maribor.

»Začeli smo z 18 delavci,« se spominja direktor VLAĐIMIR ULČAR, ki je prevzel krmilo obrata nekaj mesecev po njegovi ustanovitvi in ga uspešno vodi še danes.

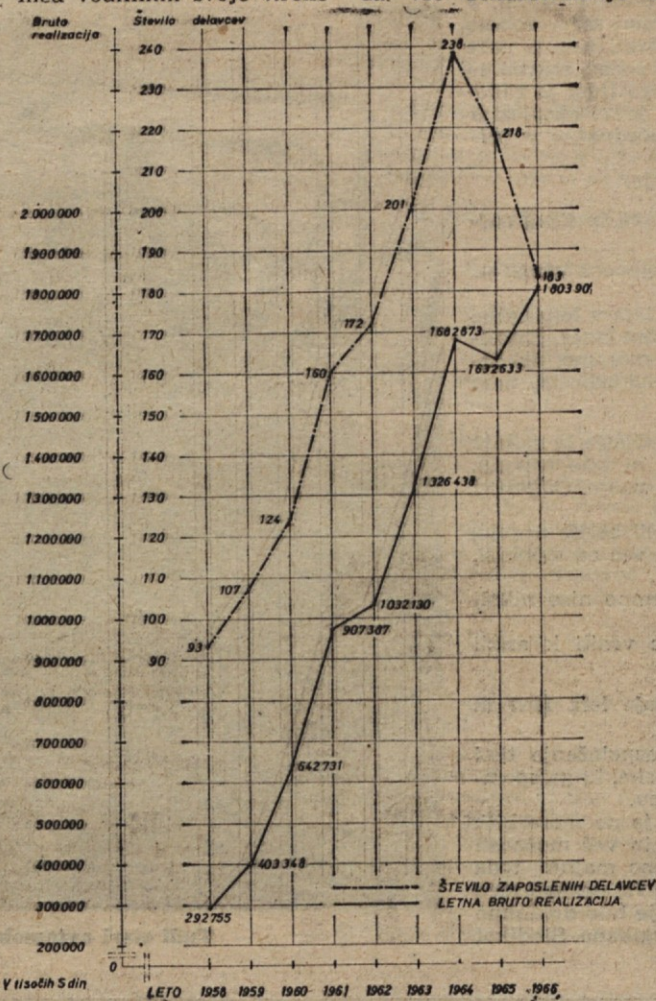
»Obrat se je razvijal in širil skladno z razvojem podjetja kot celote. Že od vsega začetka smo dajali prednost vzgoji in izobrazbi strokovnih kadrov. V začetku so vodovodni instalaterji seveda daleč prevladovali, kasneje pa je razvoj na tržišču zahteval ved-

no več kapacitet za centralno kurjavo, temu ustrezno pa smo se ravnali tudi pri vzgoji kadrov. Tako je znašal procent del centralne kurjave, ki se je vsa leta povečeval, lani že 71,45 v strukturi izvršene bruto realizacije. Ker smo imeli vedno težave s kooperanti za izolacijska dela, smo pred leti formirali tudi lastno grupo izolaterjev. V zvezi s povečanim povpraševanjem na tržišču pa smo oblikovali tudi grupo monterjev, ki se je specializirala za dela na ventilacijskih in klimatskih napravah. Ker smo se vedno zavedali, da lahko svoj položaj spričo hude konkurence malih lokalnih podjetij utrjujemo le s povečanjem strokovnosti, pa smo končno strokovni sestav obrata postavili na visoko stopnjo samostojnosti in ga zaokrožili z ustanovitvijo projektivnega biroja. Še posebej za naš projektivni biro lahko s prepričanjem trdim, da je med vodilnimi svoje stroke

in tem delu Slovenije. V sedanje prostore na Gregorčičevi 17 se je uprava obrata preselila pred tremi leti, potem ko je prej »domovala« v barakah Ob parku 5 in še prej v Betnavski ulici. Prav tam je bilo do leta 1960 tudi skladišče obrata, ki se je tedaj preselilo v novo zgrajene prostore v Smetanovi ulici. Zanimivo je, da je obrat predvidel v Smetanovi ulici tudi kasnejšo izgradnjo garaž in uprave; izredno hitra rast obrata pa je povzročila, da prostor v Smetanovi ulici za to ni niti približno več zadoščal, ko so bila pripravljena finančna sredstva. V letu 1964 si je obrat sicer zagotovil novo lokacijo na Tezmem za kompleksno izgradnjo, vskok gospodarske reforme pa je imel za posledico, da je ta gradnja še vedno za nedoločen čas odložena...

BEŽEN PRELET ČEZ ŽE OPRAVLJENO DELO

Če se s področja subjektivnih težav povrnemo na delo obrata in njegov prispevek k družbeni izgradnji, bo zanimivo omeniti, da mariborski IMP že 15 let opravlja vsa dela na energetskih cevovodih, ogrevalnem sistemu in vodovodnem omrežju v Železni Ravne, že 10 let skrbi za vse rekonstrukcije in



MARIBORSKEGA OBRATA

zahtevnih nalog

novogradnje ter vzdrževanja instalacij v Mariborski bolnišnici, pa tudi vse energetske instalacije v veliki MTT so zadnjih 12 let brez prekinitve pod njihovim strokovnim nadzorstvom v vseh pogledih ter je obrat v letošnjem juliju celo prevzel v delovno razmerje vse delavce te stroke iz MTT.

Nadaljnji bežen prelet čez obsežno referenčno listo pokaže uspešno sodelovanje pri treh četrtnih stanovanjske izgradnje na štajerskem področju, pri celi vrsti hotelov in drugih turističnih objektov ter šol in bolnišnic.

Na industrijskem področju je obrat nedavno kot izvajalec v inženiringu prevzel izgradnjo nove kotlarne za tehnološke potrebe v Pivovarni UNION, pri čemer je gradbeno dela oddal gradbenemu podjetju kot podizvajalcu! Dela v industrijski hali tovarne »Gorenje« v Velenju bodo zaključili do letošnjega novembra, v istem roku pa tudi montažo industrijskih vodov za butan in mazut v Železarni Ravne. V zadnjem poslovnem letu je obrat projektiral in izvedel vrsto večjih industrijskih otlarn, tako v tovarnah, kot v Mariboru in kotlarne v mariborskem stanovanjskem naselju »Jadranski kare«, katere sliko smo že objavili v 2. številki Glasnika. V letošnjem letu bodo zaključili tudi izgradnjo II. faze glavne vodovodne mreže v Ljutomeru.

S strokovne plati je svojevredna novost izvedba nove ventilacije z industrijskimi klimati v Tovarni umetnih brusov Swat in v MTT. Taka izvedba ventilacije je namreč za tehnologijo proizvodnje zelo pomembna v industrijskih halah, kjer je pri delu potrebna velika vlaga in te ventilacijske naprave pri-

merno regulirajo vlago, deloma pa tudi hlajenje.

Novo pridobljena stranka obrata glede vsakovrstnih, predvsem pa industrijskih instalacij je zadnji čas tudi lesna industrija, na primer »Bohor«-Sentjur, »Marles«-Maribor, »LIP«-Slov. Konjice, »LK«-Ljutomer itd.

GOSPODARSKO ZELO
USPEŠNO POSLOVANJE

Za tiste člane našega kolektiva, ki so se zanimali za razpravljanja na sejah centralnih samoupravnih organov in za ekonomske analize poslovanja podjetja, najbrž ne bo novost, če povemo, da mariborski obrat že vsa leta trdno in ekonomsko uspešno posluje; v zadnjem času celo z relativno najmanjšimi sredstvi med montažnimi obrati in najmanjšimi zalogami materiala, kar je pri reševanju problema vezave sredstev seveda izredno pomembno. Pogled na objavljeni grafikon, ki kaže porast letne bruto-realizacije v zadnjih 8 letih v primerjavi z gibanjem števila zaposlenih delavcev, precej pove tudi bralcu, ki se ni vajen spuščati v globlje analize: zlasti je zgovorno poreformno obdobje, ki pokaže jasen uspeh v prizadevanjih za boljši izkoristek delovnega časa.

V devetih mesecih letošnjega leta je bilo v obratu povprečno zaposlenih 200 delavcev in 47 vajencev (1 % nad planom), dosežena vrednost bruto realizacije v tem obdobju znaša 15.698.275 N-din, kar predstavlja 91 % plana za vse leto; upoštevajoč dinamiko izvrševanja plana proizvodnje pa je obrat planirane obveznosti za 3 četrtletja presegel kar za 29,63 %. Ti rezultati so povrh še precej boljši od lanskih, tako da obrat utemeljeno pričakuje zelo uspešen zaključek letošnjega poslovnega leta.

CILJ: ZAHTEVNI
INDUSTRIJSKI
PROJEKTI

Povedali smo že, da šteje obrat svoj projektivni biro, v katerem dela 6 inženirjev in dva tehnika ter dve risarki in en administrator, za dragoceno pridobitev. Biro ima za cilj izdelavo zahtevnejših industrijskih projektov, ki terjajo kompleksne in strokovno zamotane rešitve. Te naloge mariborski projektanti po oceni drugih strokovnjakov zelo uspešno rešujejo.

Prvi primer za to je izdelava več projektov s tako imenovanimi »kontaktomati«, to je agregati za ogrevanje z oljem, ki se vse več uporabljajo v industriji, ker je s pomočjo njih mogoče doseči relativno visoke temperature brez pritiskov. Nadaljnji primeri so izdelani projekti toplotnih naprav za izkoriščanje odpadnih toplot, projekti za čiščenje dimnih plinov v livarnah in še vrsta drugih.

Podobno se je tudi elektro-oddelek projektivnega biroja že afirmiral z več uspešno rešenimi nalogami, v zadnjem času pa v inženiringu sodeluje z ljubljanskim elektromontažnim obratom podjetja z izdelavo elektromontažnih in vezalnih načrtov za razdelilno transformatorsko postajo znane ladjedelnice »Uljanik« v Puli.

Po vsem povedanem dela mariborskega obrata pač ne manjka. V kratkem bodo začeli z montažo centralne kurjave, vodovoda in komfortne klima naprave v mariborski Modni hiši (vrednost del 150 milijonov S-din), nadalje z montažo centralne kurjave in vodovoda v mariborski trgovski hiši »Veletkanina« (50 milijonov S-din), s podobno montažo v samopostrežni trgovini Prehrane v Radgoni (35 milijonov S-din) in ... no vse drugo pa je vsaj za sedaj še poslovnajša tajnost investitorjev in naročnikov: le-ta je bila za IMP vedno nedotakljiva, za GLASNIK je pa ta že ustaljena praksa (in tudi mora biti) naravnost — zakon!

A. P.

njihovo slabo akumulativnost izločiti, in z ureditvijo ustrezne kadrovske strukture določiti pravi profil nove livarne. Čim je bilo mogoče — v maju letošnjega leta, smo staro livarno na Trati ukinili in celotni strojni park, orodje in naprave preselili v novo združeno livarno. Za delavce smo uredili v Ivančni gorici samski dom, poskrbljeno pa je tudi za vsakodnevni prevoz vodstvenega kadra. Priredili smo kratek tečaj o osnovah livarske tehnologije s posebnim poudarkom na posebnosti naše proizvodnje. Današnja kadrovska struktura v livarni zaposlenih delavcev ni zadovoljiva in tudi povprečna starost zaposlenih ni več tako nizka, da bi bila posebno spodbudna za intenzivno pedagoško strokovno vzgojo. Kljub temu pa bomo z dobro voljo in mnogo truda strokovnjakov, s katerimi razpolagamo, in delavcev samih večino problemov lahko uspešno rešili.

POSLUH ZA ZAHTEVE SODOBNE TEHNOLOGIJE

Na drugi strani pa je mehanizacija, zlasti v kombinaciji z novimi tehnološkimi postopki precej pripomogla, da Livarna v zadnje čase že dobiva pravi industrijski profil. Investirali smo že precej, treba bo pa še več, saj investiranje ni potrebno samo starim in neopremljenim obratom, temveč je zahteva sodobne tehnologije za uvajanje modernjših in ekonomsko rentabilnejših strojev, kajti le to nam lahko zagotavlja, da bomo tudi v bodoče na domačih in tujih tržiščih konkurenčni v vsakem pogledu.

V zahodnem svetu se livarska tehnologija s pripadajočim strojnim parkom menja vsaj vsakih 5 let. Zato bomo tudi mi morali stremeti za tem, da bomo ustvarjali takšen dohodek, ki nam bo zagotavljal uspešno razširjeno reprodukcijo in s tem nadaljnji obstoj tudi v najhujši konkurenci.

UKREPI ZA OMOGOČENJE VELIKOSERIJSKE
PROIZVODNJE

Zmogljivosti nove livarne so ob opisanih ukrepih precej porasle. Tako je v njej mogoče že danes odliti letno okoli 1500 ton odlitkov zelo dobre kakovosti. To



Del prostorov livarne v Ivančni gorici

število je seveda treba razumeti relativno, kajti to- naža je močno odvisna od oblike in povprečne teže asortimana ter od nekaterih ključnih faktorjev, ki lahko občutno vplivajo na izplen. Ko bomo odpravili ozka grla, ki se še pojavljajo ob neusklajenosti določenih proizvodnih kapacitet, bo livarna dobila predvidene zmogljivosti, ki bodo znašale okoli 2000 ton neto teže kvalitetnih odlitkov.

Sicer danes že razpolagamo z nekaj novimi kalupskimi stroji, ki omogočajo velikoserijsko proizvodnjo. Manjka le še mehanizirana priprava peska in ustrezni mostni žerjav. Ker smo hkrati razvijali tudi sodobno tehnologijo za izdelavo modelov in modelnih plošč iz svetovno znanih aralditnih smol švicarske tvrdke CIBA, smo za stroje preskrbeli modelne plošče, na katerih je že pretežni del artiklov naše serijske proizvodnje (črpalk, lovilcev, ventilov itd.), ki zagotavljajo prav tako velikoserijsko proizvodnjo, izredno točnost in estetski izgled ob odlični kakovosti. Pomen te tehnologije je toliko večji, če pomislimo na dolgo živ-



Upravno poslopje mariborskega obrata IMP

(Nadaljevanje na 12. strani)



Livarna IMP v Ivančni gorici

PRAVILNO ANALIZIRALI POLOŽAJ

(Nadaljevanje z 11. strani)

ljensko dobo takih modelov in modelnih plošč ter na to, da je deformacija le-teh nemogoča.

Pred nekaj meseci smo uvedli tudi strojno proizvodnjo jeder, s čimer smo občutno zmanjšali proizvodne čase, povečali zmogljivosti, jih uskladili s kaluparskimi stroji, izboljšali kakovost in znižali lastno ceno proizvodov. Za primer: v livarni na Trati smo lahko dnevno proizvedli največ 15 črpalk ene vrste, v novi livarni jih lahko že 100. Torej očitno velik uspeh in nova pridobitev za serijsko proizvodnjo na Trati. Takšne zmogljivosti pa zagotavljajo tudi uspešno spolnjevanje proizvodnega plana, kar je nujen predpogoj za uspeh obrata.

RAZPRODANE KAPACITETE

Letni plan livarne znaša 670 milijonov S-din, devetmesečni plan pa 494 milijonov S-din: dejansko smo v letošnjih treh četrtletjih ustvarili 515 milijonov S-dinarjev. Ker ob tem mesečne analize in drugi pokazatelji povedo, da so stroški nižji od predvidenih, mora zaključni račun nujno pokazati ugodne rezultate.

Glavni naročnik livarne je seveda serijska proizvodnja matične tovarne, ki ji livarna dobavi mesečno za okoli 20 milijonov S-din izdelkov, kar predstavlja točno eno tretjino mesečne realizacije livarne. Preostale kapacitete so za letošnje leto že razprodane, k čemur je prav gotovo pripomoglo solidno poslovanje ob vztrajni borbi za kvaliteto in tehnološko disciplino.

Ze dalj časa odlivamo tudi cepljeno in perlitno litino z natezno trdnostjo do 30 kp, kar je za litino z lamelnarnim grafitom skoraj maksimum. Toda v industrijskem oblikovanju izdelkov se iz dneva v dan pojavljajo novi profili odlitkov, zato narašča povpraševanje po materialih z boljšimi mehanskimi lastnostmi, kot pa jih ima litina z lamelnarnim grafitom. Pojavlja se nova vrsta sive litine, pri nas znana pod imenom nodularna litina: to je litina s kroglastim grafitom, njena natezna trdnost doseže tudi 90 kp, razen tega pa ima odlične livne lastnosti in take obdelovalne lastnosti, s katerimi močno konkurira doslej široko uporabni jeklo litini. Vprašanje je, ali je nujno, da smo mi med zadnjimi, ki bomo v naš proizvodni program uvrstili nodularno litino. Za to so sicer potrebni novi agregati oz. nove investicije. Prepričani pa smo, da nam bo ob uspešnem sodelovanju z našimi naročniki uspelo ustvariti določena lastna sredstva in doseči tolikšno akumulativnost, da bomo sposobni najeti ustrezne kredite za realizacijo te proizvodne zahteve. S tem bi se namreč odprle nove možnosti za razširjenje proizvodnega programa tovarne na Trati in za proizvodnjo različnih visokotlačnih ventilov, kajti klasična siva litina je uporabna le do obratovalnih tlakov 24 At, oziroma 16 At.

V. M.

PROBLEMI IN DELO MLADINE V NAŠEM
PODJETJU

OMEJITEV na športno dejavnost

po strokovnem izpopolnjevanju in problem samskih stanovanj. Prva naloga mladih pa naj bi bilo še vedno učenje in odgovoren odnos do dela. Idejno izobraževanje naj bi predstavljalo sestavni del učenja in oblikovanja mladih ljudi.

INTERESI MLADIH SO PREVEČ RAZNOLIKI

Res morajo vsebino in obliko našega dela določati interesi mladih, vendar pa ne bi smelo ostati samo pri športu. Kajti pri našem letošnjem delovanju smo se omejili skoraj le na športno dejavnost in tu sicer dosegli lepe uspehe: sodelovali smo na tekmovanjih, ki jih je prirejal bežigrajski občinski svet za telesno kulturo ter na zimskih in letnih športnih igrah gradincev, pri katerih je mladina sestavljala najmanj eno četrtino vseh naših aktivnih tekmovalcev.

Lani smo imeli družino Počitniške zveze s približno 30 člani. Ta je prirejala izlete in v sodelovanju z družino Modnih oblačil uspešno delovala. Letos pa kljub nekajkratnim povabilom izvršnega odbora Po-

mladinski organizaciji. Prav gotovo moramo priznati, da je bil doslej sekretariat mladine premalo elastičen pri reševanju težav, s katerimi se srečujemo. Na drugi strani pa mladina nima več pravega zanimanja ali, enostavno rečeno, nima časa. Vsak si namreč želi doseči čimboljše življenjske pogoje in zato popoldne išče dodatno zaposlitev ali pa zabavo, ki njemu bolj ugaja. V tem hitrem tempu življenja pa potem zmanjka časa za družbeno-politično delo.

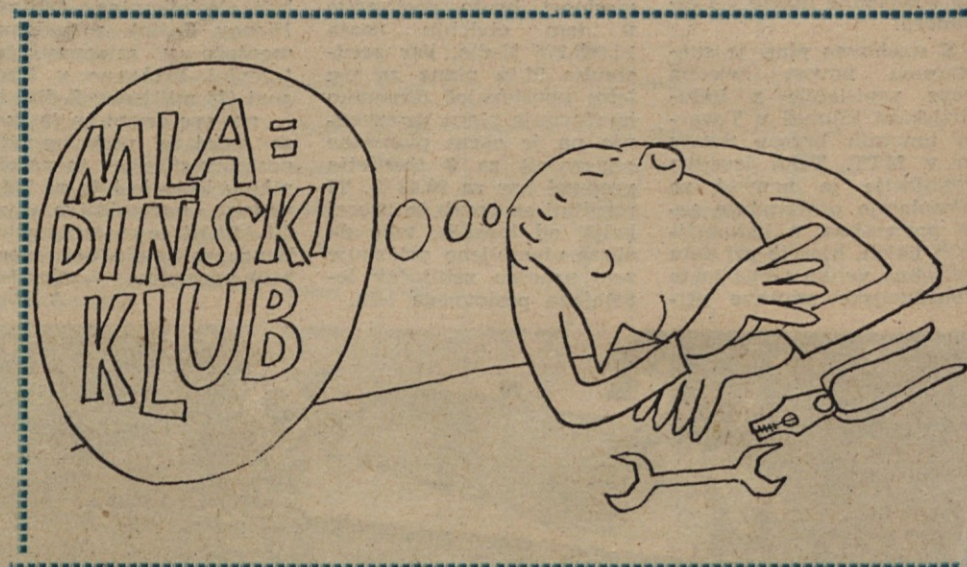
Dosedanji predsednik mladine v našem aktivu Miro Latinčič iz TEN je v septembru odšel na delo v Nemčijo ne da bi skupaj s sekretariatom mladine izvolili njegovega namestnika. Sicer se je sam domelnil z Andrejo Malič, na do konference prevzame njegovo funkcijo.

Pri svojem delu smo sicer uživali pomoč podjetja in sindikalne organizacije. Seveda pa zaradi premajhnega obsega dela nismo imeli velikih zahtev. Do uresnitve čitve izgradnje športnega igrišča ni prišlo, ker predračun znašal okoli 150.000 N-din.

V splošnem je opaziti, da se v mladinski organizaciji

V teh dneh se mladinski aktiv v podjetjih pripravljajo na letne konference, na katerih bodo ugotavljali rezultate svojega dela. Tudi naš aktiv bo imel mladinsko konferenco, in sicer predvidoma v zadnjih oktobrskih dneh.

Z delom v letošnjem letu ne bomo prav posebno zadovoljni, kajti pretežni del



sklepov in nalog, ki smo si jih zastavili, je ostal ne realiziran. Tako smo v želji, da bi bili sposobni dojemati tokove našega razvoja in da bi se znali v praksi opredeljevati za napredne rešitve, sklenili, da bomo preštudirali del družbeno-politične literature. Seveda so bili pred nami še drugi problemi, tako želja

čitniške zveze občine Bežigrad in Modnih oblačil ni bilo odziva in tako sedaj nimamo družine Počitniške zveze.

PREMAJHNA ELASTIČNOST

Mnogokrat se sprašujemo, odkod tako odklonilen odnos do sodelovanja v

v Jugoslaviji že nekaj let poraja kriza. Nekateri mislijo, da je vzrok temu pomanjkanje razvoja samoupravljanja, medtem ko se mladinska organizacija naglemu razvoju ni prilagajala. S druge strani je zato razumljivo, da to krizo občutimo tudi v našem delovanju in nimamo posebnih uspehov.

H. 4

REORGANIZACIJA V ZVEZI KOMUNISTOV SE TIČE PREDVSEM

VSEBINE NAŠEGA DELA

O reorganizaciji Zveze komunistov je bilo od Brionskega plenuma sem že precej povedanega. Zato je bila javnost o tem bolj kot kdajkoli doslej s članki v dnevnem časopisju in s pomočjo drugih javnih sredstev obveščanja seznanjena s tezami in zaključki, ki so bili sprejeti na višjih partijskih forumih.

Nov način dela s poudarkom na vsebini in kvaliteti ter širokih demokratičnih zasnovah in oblikovanju mnenj, nadalje jasnost sprejetih zaključkov in doslednost pri delu naj bi bili osnovni elementi reorganizacije. Tehnična izvedba naj bi predstavljala le zaključno fazo in sredstvo za doseg vsehbinskih ciljev. Torej gre za preosnovo dela v pogojih samoupravnega sistema in družbenih sprememb, ne le za golo formalno reorganizacijo, kakor to radi večkrat poenostavljamo.

Vse to zahteva od članov ZK precej več osebnega angažiranja in tudi sposobnosti. Odločno se bomo morali spoprijeti z dediščino starega in preživelega, to pa pomeni obračunati z rutinerstvom, formalizmom, karierizmom in drugo navlako. Spoprijeti se bomo morali tudi s formalno, navidezno enotnostjo ob sprejemanju sklepov, ki duši borbo mnenj, za posledico pa ima neenotnost ob izvajanju sprejetih sklepov. Pogoji za dosledno delo pa je, da moramo imeti jasna stališča in moramo dobro vedeti, kaj hočemo.

REORGANIZACIJA JE NAŠA LASTNA NALOGA

Vsa naša hotenja in stališča izhajajo predvsem iz okolja, v katerem delamo in živimo; zato je prav, da tudi svoje delo ocenjujemo v tem okvirju. Torej se moramo člani OZK v IMP vprašati, kje smo z našo reorganizacijo in kaj smo v tem obdobju dosegli. Da ne bo nespornosti in da ne bi kdo pomislil, da je reorganizacija stvar nekoga drugega, kaže takoj opozoriti na besede Frančka Mirčiča, sekretarja MK Ljubljane, ki je dejal:

»Ni namreč tistih, ki samo reorganizirajo in ne bi smelo biti tistih, ki naj bi bili samo reorganizirani.«

Priznati pa moramo, da ravno v tem obdobju obstaja neka praznina, da preveč čakamo na to, kaj nam bo reorganizacija prinesla, in da smo včasih že nestrpni in neučakani. Proces zdravljenja bo

verjetno zahteval daljše obdobje in bo potrebna velika mera odgovornosti, strpnosti in znanja, da bi bil manj boleč.

Razne analize že dalj časa opozarjajo, da proces obnavljanja Zveze komunistov stagnira. Vzrokov za to je seveda več. Posameznik se lahko uveljavlja v samoupravnih organih in drugih organizacijah, njegova aktivnost je vedno manj povezana s članstvom v ZK.

MLADINO NEKATERI POJAVI ODBIJAJO

Vendar pa so pri tem morda pomembnejši drugi razlogi, o katerih bo treba posebej razmisliti. Komunisti smo se preveč zaprli v ozek okvir svoje organizacije in se zadovoljili z obstoječim stanjem.

Taka organizacija pa za mladino ni privlačna, saj je mladina bolj kritična in ne ocenjuje komunistov le v javnem, temveč tudi v zasebnem življenju. Pogosto naletimo na mišljenje, da je članstvo v ZK tesno povezano s položajem v družbi. Tako je srednjeskolska mladina v neki anketi s kar 81 % povezala vstop v ZK z večjo možnostjo napredovanja v službi, s kariero. Taka miselnost ne le škoduje ugledu komunistov, temveč mlade in poštene ljudi odvrača od vstopanja v ZK. Iz iste ankete je zanimiv še drug podatek, da namreč večina dijakov odklanja sprejem v ZK iz razloga, češ da so v ZK tudi ljudje, ki ne zaslužijo članstva v tej organizaciji. Mladi ljudje v svojih predstavah komunistov primerjajo z idealiziranim likom; pri tem pa so večkrat razočarani, kar jih zopet odvrača od organizacije.

Reorganizacija ZK ni in ne more biti ločena od drugih družbenih dogajanj in je sestavni del procesa družbene reforme ter nadaljnega razvoja naše družbe. Zato tudi ne more biti enkraten akt, temveč je daljši proces, ki bo zahteval mnogo volje in dela, posebno še v času priprav na deveti kongres ZK Jugoslavije.

Ob proslavljanju dvajsetletnice obstoja in razvoja našega podjetja bi bilo prav, da bi tudi naši člani ZK s svojim delom dali poudarek temu jubileju, uvrstili svoje vrste ter sprejeli smernice za nadaljnji razvoj in gospodarski procvit podjetja. A. K.

POMEMBEN NAPOTEK ZA DELO SINDIKATOV

ZAKAJ DELAVCI NISO ZADOVOLJNI S SINDIKATOM?

Za osnovo zelo tehtne razprave na zadnjem, šestem plenumu ljubljanskega Mestnega sindikalnega sveta je članom plenuma služila obširna in dobro obdelana anketa, tem, kaj menijo ljubljanski delavci o sindikatu. To anketo je predhodno pripravil Center za raziskovanje javnega mnenja pri Republiških sindikatih.

Temeljno vprašanje, ki ga je anketa zastavljala, se je glasilo:

• KAJ SO PO VAŠEM MNENJU GLAVNE NALOGE SINDIKATA?

Odgovori anketirancev so pokazali, pri kolikšnem delu zaposlenih sploh obstoji izoblikovana predstava o vsebini dejavnosti sindikatov, hkrati pa, kateri elementi v tej predstavi prevladujejo.

Organizator ankete je hotel izvedeti tudi, ali ima po mnenju delavcev sindikat svoje področje dejavnosti in ali svojo dejavnost tudi izvršuje.

Anketiranci so se s svojimi glasovi odločili za naslednje zaporedje.

ZAHTEVANE VSEBINE DELA SINDIKATOV

tem, da je po njihovem lastni red vprašanj, s katerimi naj bi se sindikat ukvarjal, takle:

1. Dajati denarno pomoč ali darila posameznikom ob nesreči, smrti ipd.
2. Reševati pritožbe delavcev v primerih spornih odločb in zastopati delavce v delovnih sporih.
3. Ukvarjati se s proizvodnjo, organizacijo dela.
4. Organizirati razprave o

spremembah pravilnika o delitvi osebnih dohodkov.

5. Nabavljati ozimnico, premog in podobno blago.

6. Ukvarjati se s kadrovskimi vprašanji.

7. Razpravljati o stanovanjih, topli malici in prehrani delavcev.

8. Razpravljati o statutu in pravilnikih delovne organizacije.

9. Voditi blagajno vzajemne pomoči.

10. Spremljati in ocenjevati delo samoupravnih organov.

11. Ukvarjati se s finančnimi problemi delovne organizacije.

12. Organizirati proslave Dedka Mraza, Dneva žena, ipd.

13. Organizirati razprave o predlogih zakonov, ki so pomembni za delovno organizacijo.

14. Organizirati izlete, športna tekmovanja in igre.

15. Ukvarjati se s kulturno-prosvetno dejavnostjo.

16. Razpravljati o kandidatih za samoupravne organe.

daj opravljenih analiz vemo, da je

DEJANSKA VSEBINA DELA SINDIKATOV

bila v zadnjih letih precej drugačna in so se sindikati v tem času ukvarjali z vprašanji s področja svoje dejavnosti po naslednjem vrstnem redu:

1. Organizirali so proslave Dedka Mraza, Dneva žena itd.

2. Dajali so denarno pomoč ali darila posameznikom ob nesreči, smrti ipd.

3. Nabavljali so ozimnico, premog in podobno blago.

4. Organizirali so izlete, športna tekmovanja in igre.

5. Vodili so blagajno vzajemne pomoči.

6. Razpravljali so o stanovanjih, topli malici in prehrani delavcev.

7. Razpravljali so o statutu in pravilnikih delovne organizacije.

8. Organizirali so razpra-

ve o spremembah pravilnika o delitvi osebnih dohodkov.

9. Ukvarjali so se s proizvodnjo, organizacijo dela itd.

10. Razpravljali so o kandidatih za samoupravne organe.

11. Ukvarjali so se s kulturno-prosvetno dejavnostjo.

12. Spremljali in ocenjevali so delo samoupravnih organov.

13. Ukvarjali so se s kadrovskimi vprašanji.

14. Reševali so pritožbe delavcev v primerih spornih odločb in zastopali delavce v delovnih sporih.

15. Ukvarjali so se s finančnimi problemi delovne organizacije — zlasti v zvezi z reformo.

16. Organizirali so razprave o predlogih zakonov, ki so pomembni za delovno organizacijo.

Po vsem povedanem po-

stane vprašanje, zakaj delavci danes kritizirajo delo sindikata in z njim niso zadovoljni, precej jasnejše. Primerjava med gornjima vrstnima redoma vprašanj pokaže, da ja za tisto, s čimer se je sedaj sindikat največ ukvarjal, med delavci najmanj zanimanja, in sicer skoraj brezizjemno. Zahteva po klasični zaščitni vlogi sindikatov, ki je med zahtevano vsebino na 2. mestu, je pri dejanski vsebini na 14. mestu. Skladnost med strukturama zahtevane in dejanske aktivnosti takorekoč ni.

Na žalost pa ta anketa ni dala odgovora na vprašanje, zakaj so se sindikalne podružnice ukvarjale predvsem z zadevami, ki so za članstvo manj pomembne. Točen odgovor na to vprašanje bomo lahko dobili le z dodatnimi, poglobljenimi študijami.

M. D.

NA LETOŠNJIH ŠPORTNIH IGRAH GRADBINCŲ SMO DOSEGLI EKIPNO 2. MESTO MED 43

Uspeh presegel najdrznejša

Tolikšnega navdušenja nismo pričakovali! Pri posameznih tekmovanjih smo imeli ob igriščih prave torcide z vsemi variantami navijaških prijemov...

Po vsem tem res lahko trdimo, da smo podjetje s prvim športnim duhom in z vrsto »aktivnih« in »ne več čisto aktivnih« športnikov, ki pa vsi pozdravljajo domača prizadevanja posameznikov za ožvitev in popestritev rekreacijske dejavnosti v vseh enotah podjetja.

Sicer pa so tisti ponedeljek, prvi delovni dan po koncu športnih iger padale takoj po 6. uri zjutraj v velikih količinah čestitke, zbadljivke in seveda tudi očitki na račun delnih ali popolnih neuspehov. To je bila pristna »duševna rekreacija«: pri njej je aktiv-

no sodelovala vsaj polovica kolektiva — v debatah, samih iger pa se je udeležilo 120 članov naše delovne skupnosti.

Organizatorjem vse priznanje! Dražumerič in Koželj sta omajala večstoletne fizikalne zakone s svojo »hkratno« prisotnostjo na

12 igriščih ob istočasnem igranju. Oddelek za potrjevanje zdravstvenih izkaznic je pridobil trdne profesionalne izkušnje glede na to, da je prireditelj iger zahteval, da mora vsak udeleženec pred nastopom predložiti sveže potrjeno zdravstveno izkaznico, sicer ne more nastopiti. Ob tem bi bralcem lahko posredovali statistične podatke o številu zavarovancev, ki že čez leta ignorirajo naše zdravstvene usluge...

Kot je znano, so na tekmovanju nastopila moštva 43 slovenskih gradbenih podjetij. Zmagala je ekipa podjetja INGRAD iz Celja, naše moštvo pa je z zastankom 22 točk zasedlo drugo mesto in prejelo v dar lep pokal (ki drži skoraj 4 litre!). Da gre pri tem za pomemben uspeh, ni treba posebej dokazovati. V tabeli objavljamo točkovne rezultate moštev, ki so zasedla prvih 6 mest.

V skupnem ocenjevanju so po propozicijah tekmovanja upoštevani le ekipni športi. Omeniti pa moramo tudi rezultate posameznikov: v teh tekmovanjih je smel nastopiti v vsaki športni disciplini le po en član vsakega udeleženega podjetja. Najzanimivejši rezultati so razvidni iz tabele, pri čemer pade v oči spet namiznoteniški rezultat našega predstavnika Francija Goloba.

PONOVITEV LETOSNJEGA USPEHA NE BO LAHKA

V splošnem torej naša uvrstitev skorajda ne bi mogla biti boljša in je preselja vsa pričakovanja, zlasti še, če upoštevamo obseg naših priprav in objektivnih možnosti. Sistem točkovanja na športnih igrah, ki določa, da dobi zmagovalno moštvo v posamezni športni panogi za svoj uspeh toliko točk, kolikor je nastopajočih konkurenčnih ekip, pa nam lahko služi za primerno merilo in koristen napotek, kako

Športna rekreacija

Na vprašanje, koliko delavcev, zaposlenih v našem podjetju, se redno ukvarja s katerim izmed rekreativnih športov, lahko hitro odgovorimo: skoraj nihče.

To ugotovitev bi lahko spodbijali s trditvijo, da se udeležujemo športnih iger gradbincev in raznih občinskih tekmovanj. Vendar ta tekmovanja nudijo možnost športnega udejstvovanja le nekaterim članom podjetja, v glavnem bivšim aktivnim športnikom, razen tega pa je to udejstvovanje neredno. Vsi drugi se s športom srečajo le slučajno.

Športna rekreacija je potrebna vsakemu delovnemu človeku in enkrat z njo moramo prirediti na organiziran način. Seveda je jasno, da ni mogoče že v začetku pritegniti večine zaposlenih: začnemo lahko pri mlajših, ki bodo gotovo privabili kasneje tudi ostale.

Mladinska organizacija podjetja že več let prosi za pomoč pri ureditvi športnega igrišča. Stroški za izgradnjo kombiniranega igrišča za odbojko, mali nogomet in košarko ter za nabavo potrebnih rekvizitov najbrž ne bi bili tako visoki, da jih tako veliko podjetje, kot je naše, ob sodelovanju vseh ne bi zmoglo. Spodbuden za to je v tej smeri lahko tudi naš veliki uspeh na letošnjih športnih igrah gradbincev.

Zaključujem s pozivom: premagajmo denarne težave in začnimo z redno športno rekreacijo, ki ne samo krepi zdravje delovnega človeka, ampak tudi povečuje delovno sposobnost in storilnost! M. M.

Ob out liniji

● Naši nogometaši so posnemali organizacijo velikih klubov Olimpije in Hajduka. Po neuspešnih treningih tekmah pod vodstvom znanih nogometašev Hočevarja in Kranjca so prevzeli krmilo »kibici« Olimpije s tov. Koželjem na čelu.

● Po izgubi položaja tehničnega direktorja velikega nogometa se je tov. Hočevar aktiviral in priigral malemu nogometu z odločilnimi goli odlično četrto mesto. Sedaj sta na vrsti Olimpija in Hajduk, da nas posnemata.

● Žensko odbojgarsko ekipo sta pripravila tov. Vidrajz in Štrucelj. Po končanih igrah sta bila od tekmovalk deležna pravega ženskega priznanja... Oba predlagata kontinuirano nadaljevanje treningov!

● Ob zaključku slovesnosti so predstavniki nagrajenih ekip sprejemali priznanja že v civilu. Le kapetan šahovske ekipe tov. Dolničar je bil še borbeno razporejen in — v trenirkah.

● Balinarji so bili enovita ekipa in se pripravljajo že na igre v letu 1968: vsak ima namreč že pripravljen spisek balinarjev, ki prihodnje leto ne pridejo v poštev za sestavo ekipe.

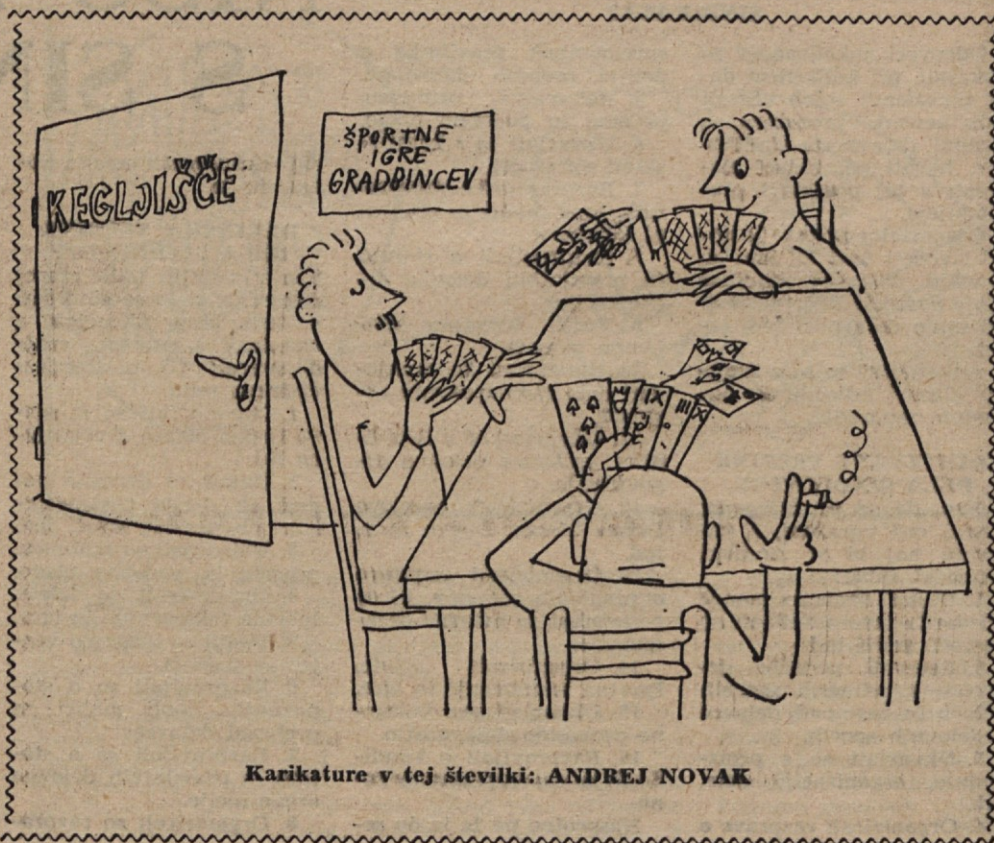
● Tov. Dejaka, člana balinarske ekipe in najstarejšega udeleženca iger, je v odločilni tekmi motila jutranja megla...

● Del kegljaške ekipe je eksperimentalni nov način treninga za mehčanje prstov — igranje taroka v polni opremi. Rezultati so znani samo okvirno.

● Zaključne slovesnosti športnikov IMP sta

se od 10 vabljenih vodilnih delavcev in predstavnikov samoupravnih organov udeležila samo predsednik upravnega odbora tov. Štrus in glavni direktor. Zlobneži iščejo vzroke v tem, ker je prireditelj odklonil tekmovanje na glinaste golobe.

● Skoraj tri četrtine naših športnikov, ki so se aktivno udeležili iger, so iz elektro obratov. V svojem samoljubju električarji trdijo, da smo prihodnje leto lahko prvi le s — popolno »elektifikacijo«.



SLOVENSKIMI GRADBENIMI PODJETJI

pričakovanja

lahko zagotovimo dobre uspehe v skupni uvrstitvi tudi za naslednja leta.

Morda bo zanimivo še povedati, da je — po ne-uradnih virih — organizator letošnjih Športnih iger gradbincev, to je ljubljansko GP »TEHNIKA«, porabil za organizacijo tekmovanj okoli 8 milijonov S-din. Za reklamne oglase, objavljene v informativni publikaciji, pa je organizator zbral od udeležencev iger nad 7 milijonov S-din.

Stroški našega podjetja za tekmovanja in opremo moštvev dosega 1 milijon S-din.

Prihodnje leto bomo tekmovali v Novi Gorici, kamor nas je povabil naslednji prireditelj Športnih iger gradbincev — kolektiv »To-varne cementa in salonita 15. september« iz Anhovega. Teh iger se bo udeležil tudi naš organizacijski štab, kajti IMP je po sklenjenih dogovorih prireditelj iger v letu 1969. J. N.



Moštvo IMP za mali nogomet. Slika ob naslovu: vodja naše ekipe Miro Dražumerič z osvojenim pokalom

SKUPNI REZULTATI PRVIH 6 EKIP

Ekipa	Zasedeno mesto	Točk
INGRAD — Celje	1.	170
IMP — Ljubljana	2.	148
PIONIR — Novo mesto	3.	146
GRADIS — Ljubljana	4.	143
TEHNIKA — Ljubljana	5.	110
SLOVENIJA CESTE — Ljubljana	6.	106

REZULTATI EKIP IMP

Panoga	Zasedeno mesto	Nastopajočih ekip
odbojka — moški	3.	15.
odbojka — ženske	4.	7
kegljanje — moški	14.	24
kegljanje — ženske	5.	7
streljanje — moški	7.	33
streljanje — ženske	6.	10
veliki nogomet	8.	19
mali nogomet	4.	24
namizni tenis — moški	1.	18
namizni tenis — ženske	7.	10
balinanje	3.	19
šah	3.	24

REZULTATI POSAMEZNIKOV IMP

Panoga	Ime	Zasedeno mesto	Nastopajočih
namizni tenis — moški	Golob Franci	2.	13
namizni tenis — ženske	Lampret Magdalena	5.	9
kegljanje — moški	Vidrajz Franc	21.	25
kegljanje — ženske	Horvat Slavka	8.	8
streljanje — moški	Svetek Ivan	9.	23
streljanje — ženske	Malič Andreja	9.	10



Zmagovalna ekipa v namiznem tenisu



Balinar Jože Dejak je bil najstarejši udeleženec med športniki IMP in menda tudi najstarejši sploh na športnih igrah gradbincev

Balinarji tekmujejo v ligi

Na jesenskem okrajnem prvenstvu Ljubljane, ki je bilo v dneh od 18. do 26. septembra na štiristeznem balnišču TZ Litostroj, so nastopili tudi naši balinarji.

V drugi jakostni skupini so z 9 točkami zasedli odlično drugo mesto in imajo vse možnosti, da se uvrstijo v višji razred. V našem moštvu so igrali Tekavec Adolf, Tomšič Leopold in Dejak Jože iz TEN ter Šjakovič Milan iz CKV-Ljubljana.

IMP : Jadran 2:0, IMP : Lokomotiva 1:1, IMP : Poštar 1:1, IMP : Litostroj 0:2, IMP : Kemična 2:0, IMP : Svoboda 2:0, IMP : Vojak 1:1.

Čestitamo jim k doseženemu uspehu in jim želimo v spomladanskem delu tekmovanja nadaljnje uspehe. M. D.

NAŠI ŠAHISTI — OBČINSKI PRVAKI?

Sredi septembra se je začel drugi del bežigrskega občinskega prvenstva v šahu, streljanju, namiznem tenisu in malem nogometu.

Ekipa IMP v streljanju, namiznem tenisu in malem nogometu so po dobrem uspehu v prvem delu prvenstva tudi sedaj dobro začele in so v prvem kolu premagale svoje nasprotnike.

Naši šahisti pa so v prvem kolu dosegli sicer le neodločen rezultat, vendar vodijo pred drugovrščeno ekipo že s tako razliko, da jim naslova občinskega prvaka verjetno nihče več ne bo mogel odvzeti. M. M.

Pismo oddaljenega hvalca

Spet objavljamo eno izmed pisem, ki smo jih prejeli od naših bralcev: Bela Crkva — 15. 10. 1967

Oglašam se kolektivno iz valov domotožja sem nekoliko izbredel, družba na »Mislejevi« pa je bila le preveč pestra, da bi jo lahko kmalu pozabil. Vendar je fantov iz Slovenije tudi tu precej.

Upam, da bo šlo, kot je šlo že marsikateremu, saj je to dolžnost in tudi čast za vsakega fanta.

Zelja, ki vam jo želim izraziti, mi najbrž ne bo zavrnjena. Rad bi kakšno novo številko IMP-GLASNIKA, ki mi bo zelo dobrodošla.

Za naš kolektivni časopis lepa hvala, hkrati pa vam želim najlepše uspehe in na svidenje.

Vojak Jože Špihak,
V. P. 4310-4 VE-3,
BELA CRKVA,
BANAT

Križanka

Rešitev križanke, ki je bila objavljena v prejšnji, tretji številki GLASNIKA, je prispelo kar precej: 57.

Poslane rešitve je pregledala komisija pod vodstvom glavnega urednika Edvina Štepančiča s članoma uredniškega odbora ing. Janezom Miheličičem in Slavkom Zagarjem.

Pravilnih rešitev je bilo 36.

Komisija je nato izžrebala 4 nagrajence.

1. nagrada (40 N-din): ULČAR Julijana, obrat Maribor

2. nagrada (30 N-din): ŠTEFE Mira, skupne službe

3. nagrada (20 N-din): FORŠNARIČ Marko, elektromontaža

4. nagrada (10 N-din): DOMNIK Milan, Projektivni biro Ljubljana

Izžrebanci bodo nagrade prejeli po pošti približno 10. novembra 1967.

Bodica

IZKUŠENOST

Novopečeni monter: »Koliko časa si že pri podjetju?«

Dolgoletni monter: »Devetnajst let.«

Novopečeni monter: »Mejduš, dober si, torej moraš marsikaj vedeti; zato te bom vprašal, koliko metrov »rorov« moram danes položiti, da bom dosegel normo?«

Dolgoletni monter:

»Ne vprašaj... No, sicer ti pa povem: toliko, da bo iz Slovenskih goric vin' priteklo v IMP, pa še ne vem, če bo v normirskem oddelku zadovoljni...«

OROČEVALEC
PORABEŽNA ŠTEVILKA O DIN

NAJBOLJŠI DELOVNI KOLEKTIVI so dobili priznanje in nagrade vlade LRS ter Republiškega sveta sindikatov

Vrednosti priznanja in nagrade:

- I. SVET ZA INDUSTRIJO: 1. nagrada 10.000 din, 2. nagrada 5.000 din, 3. nagrada 2.000 din, 4. nagrada 1.000 din.
- II. SVET ZA GRAĐEVINARSTVO: 1. nagrada 10.000 din, 2. nagrada 5.000 din, 3. nagrada 2.000 din, 4. nagrada 1.000 din.
- III. SVET ZA PROMETNO DEJAVNOST: 1. nagrada 10.000 din, 2. nagrada 5.000 din, 3. nagrada 2.000 din, 4. nagrada 1.000 din.
- IV. SVET ZA KMETIJSTVO: 1. nagrada 10.000 din, 2. nagrada 5.000 din, 3. nagrada 2.000 din, 4. nagrada 1.000 din.
- V. SVET ZA PROMETNO DEJAVNOST: 1. nagrada 10.000 din, 2. nagrada 5.000 din, 3. nagrada 2.000 din, 4. nagrada 1.000 din.

Dve protestni nati

Faksimile iz Slovenskega poročevalca

LETA SO ZA NAMI ...

V časih razburljivih družbeno-ekonomskih in političnih sprememb, prav pred tisto hudo in snega polno zimo 1951/1952 je bilo tudi ljubljansko podjetje TOPLOVOD vključeno v republiško tekmovanje gospodarskih organizacij.

Prizadevanja delovnega kolektiva so bila ogromna, vladal je pravi tekmovalni duh.

Komaj dobro je sneg skopnel, se je že razcvetela pomlad in na koledarjih se je pojavil 10. maj 1952.

Tega dne je »Slovenski Poročevalec«, tedaj vodilni slovenski dnevni časopis, prinesel na svojem najuglednejšem mestu — desno zgoraj na prvi strani, s krepkimi črkami odtisnjen in uokvirjen članek pod naslovom: **Najboljši delovni kolektiv** so dobili priznanje in nagrade Vlade LRS ter Republiškega sveta sindikatov.

Iz tega članka je delovni kolektiv TOPLOVODA izvedel, da je prejel prehodno tekmovalno zastavo, nastav, nagrado in naziv:

»NAJBOLJŠI DELOVNI KOLEKTIV (V SVOJI STROKI) LRS«

za uspehe, dosežene v II. polletju 1951, in sicer na predlog posebne republiške ocenjevalne komisije.

Objavljamo faksimile tega članka iz »Slovenskega Poročevalca«.

Priznanje, ki ga je podjetje TOPLOVOD tedaj dobilo za zaviden uspeh v tekmovalstvu, je seveda delovni kolektiv izredno razveselilo.

Iz dni, ki so neposredno sledili 10. maju 1952, se je ohranil zapis pesmice, ki jo je sestavil danes že pokojni Alojz Penko, tedaj pravnik podjetja. Te pesmi se spominja danes le še malokateri član kolektiva IMP, »pesnik« pa je v njej čisto zvesto in preprosto orisal takratno vzdušje.

No, kot nam pesem pove, so prireditve prošlave ovirali finančni pomisleki. Verjetno tudi danes ne bi šlo brez njih! Proslavo so kljub vsemu organizirali, zaključila pa se je seveda z zakusko in plesom v dvorani Vajenske gradbene šole ob Tomačevski cesti. Ustno izročilo pove, da so se tedaj dvema plesalcema udrla tla pod nogami...

ALOJZ PENKO

»Toplovod«

Naš direktor Stanko Krumpak časopis je bral... »Porka fiks! Zastava naša in nagrada,« je dejal. »Vsakdo ve, kdor pač bere časopise: Toplovod — znan in číslan je povsod.«

Brž zaseda konferenca Toplovodovih vrhov, in stališče se zavzema, da za vse strani bo prav. Ti sedaj premotre ves položaj. Sklep je ta: proslava zmagi naj velja.

Karel Bizjak mirno sluša in flegmatično de zdaj: »Da monter bo še montiral, treba mu je nuditi kaj!«

Strinjamo veseli se z izjavo to.

Pomočnik, ta skrbi za dela dvig!

»Saj je v redu, saj razumem, saj je to čist čedna stvar!«

Pečnik skuša še zavirati: »Fantje, ampak tole stane d'nar!

Vas svarim, da predrag je danes vin; vsakdo zna: montersko grlo nima dna.«

»Čudna ta se zdi izjava,« pravi Jure — sekretar. »Morda ni povsem na mestu in resnična tale stvar.«

Brez skrbi za naše ste lahko ljudi. Toplovod še na aktih nosi sod!«

Cemernjak besedo dvigne: »Naši fantje, ti so vzor.«

Treba jim priznanje dati, upravni meni naš odbor.

Kolektiv se za zmago je potil, Toplovod postavil je moža povsod.«

Da ne pride do zamer, naj še tole vam povem: nova »hiša« v Črtomirov' drugi dom je nam vsem.

Naj se zna: vsakdo dela tu za dva, neugnan uslužbenec je noč in dan.

Zdaj pa moram skoraj nehat, že predaleč sem zašel.

Da bi praznika ne kvaril, pa takole bam končal: Toplovod —

naj živi na mnoge dni!

Toplovod — naj bo číslan, znan povsod!

Tak zapis nam je danes še prav posebno drag, saj izvirno prikazuje razmere, odnose in polnost tistega časa, ki je bil prežet z nepozabnim entuziazmom zaposlenih. Takrat sta priznanje v javnosti in prehodna zastava mnogo pomenila...

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