

Vsem članom kolektiva IMP

Ob vstopu v novo poslovno leto 1970 čutimo posebno dolžnost, da se vam zahvalimo za vaše sodelovanje in požrtvovalno delo v preteklem letu in vam čestitamo za dosežene uspehe.

Z zadovoljstvom lahko ugotavljamo, da je bilo leto 1969, ki ga pravkar zaključujemo, kljub vsem naporom in težavam, ki smo jih med letom imeli, uspešno.

Vsako poslovno leto pa ima z ozirom na gospodarsko reformo posebne zahteve, ki bodo terjale od nas vseh tudi v prihodnje vso skrb, da bomo zagotovili dovolj dela in primeren dohodek za celoten 2500-članski kolektiv.

Prepričani v polno in vsestransko podporo celotnega kolektiva pri nadaljnjem delu za uspešen start v novo poslovno leto vam v imenu centralnega delavskega sveta, upravnega odbora in vodstva podjetja želimo zdravo, srečno in uspehov polno novo leto 1970.

Predsednik CDS

Koželj Miro

Glavni direktor

Stanko Krumpak

Predsednik UO

Anton Primc

V četrto leto v novi obleki

IMP Glasnik slika v četrto leto svojega bivanja. Tudi v 1970. letu bomo še naprej skrbeli za ažurnost in aktualnost, ki smo ju pridobili z enomesečnim izhajanjem in ju nameravamo obdržati še naprej.

Med najbolj številnimi pripombami, ki smo jih slišali med letom, zabeležili pa so jih tudi bralci v anketi, so bile pritožbe čez kakovost tiska. Našim bralcem lahko sporočimo veselo novico, da bo že februarška številka Glasnika na novem ofsetnem stroju, ki ga je tiskarna Ljudska pravica dobila s Švedske in ki zagotavlja odlično kakovost ne samo tiska, temveč tudi fotografij. Tako se vam bo Glasnik februarja 1970 predstavil v novi obleki.

Ker bo nova oblika zahtevala tudi več gradiva, računamo se na večje sodelovanje dopisnikov, posebej pa so zaželeni reportaže z naših gradbišč, doma in po svetu. Bralci, ki bi radi sodelovali s svojimi prispevki v Glasniku, naj ne skrbijo, če jim pero ne teče najbolje, saj smo v uredništvu vedno pripravljeni spraviti razne dopise v časnikarsko obliko.

Ze v tej številki uvajamo novo rubriko Vprašanja — odgovori, v kateri bodo na vprašanja bralcev odgovarjali naši strokovnjaki z različnih področij in jim lahko mirno napišete vse, kar vam ni jasno in o čemer bi želeli biti poučeni.

Bralcem želimo srečno novo leto in na svidenje v februarju z novim IMP Glasnikom.

UREDNIŠKI ODBOR

Nagradili smo dolgoletne člane

Zdi se mi, da ob letošnji proslavi 20-letnega delovanja nekaterih članov kolektiva in proslavi 10-letnikov ni zaplapolala zastava na vrhu upravne stavbe IMP, kot je bil to primer ob proslavi 20-letnice obstoja v letu 1968. Toda kljub temu je bilo čutiti praznično razpoloženje v ožjem krogu povabljenec.

Četrtr milijona S-din v kuverti in malone četrtr stoletja dela. To je nekako ustaljeno in tradicionalno darilo oziroma le delno priznanje vsakemu 20-letniku.

Zaželeno je bilo, da napišem vtise o letošnjih jubilarjih, ki proslavljajo 20 let neprekinjenega dela pri podjetju. Prepričan sem bil, da bom tej nalogi kos tako, kot je bilo to v prejšnjih letih. Toda zgodilo se je drugače. Razgovor z 20-letniki je bil napovedan za 11. december ob 13. uri v mali sejni dvorani ob pisarni glavnega direktorja Stanka Krumpaka. Od tega srečanja in razgovora sem si obetal nekaj posebnega. Namreč tisto, česar ne doživim vsak dan. Prihajali so. Bili so zbrani. Vseh ni bilo. Eden ni prišel zaradi oddaljenosti, drugi je bil spet službeno zadržan in tretji na preventivnem zdravljenju. Organizator uvodnega srečanja in razgovora, se je potrudil premostiti prve običajne neprijetnosti, ki zadenejo jubilarja, ko vstopa v dvorano in ko je to uvod v slavnostno srečanje enkratnega dogodka. Nikakor nismo mogli pripraviti slavljenec, da bi zavzeli prostore ob mizi. K temu je pripomogla tajnica glavnega direktorja, ki je s pristno žgano pijačo spreminjala nelagodnost in prvo občuteno neprijetnost v vsakodnevno običajno razpoloženje, ki dobrodejno vpliva na slavljenca.

Skrival sem svinčnik, obračal seznam slavljenec, pregledoval pripravljena vprašanja in ugotavljal: ponovno sem med redkimi slavljenici. Ponovno je z njimi večletni predsednik upravnega odbora Anton Primc in po ustaljenem običaju predsednik CDS Miro Koželj. Glavni direktor Stanko Krumpak pa je s svojo navzočnostjo še bolj poudarjal uvodno svečanost tega srečanja.

Vsi smo vendarle bili ob konferenčni mizi in ni bilo treba čakati na uvodni slavnostni del. Besede, ki so običajne ob takih dogodkih, je slavljenec namenil Anton Primc. Govoril je tudi Miro Koželj, zahvalo ter spodbudno besedo za nadaljnje delo je dal Stanko Krumpak.

(Nadaljevanje na straneh 8—9)

S svečanosti ob sprejemu naših 20-letnikov v mali sejni dvorani

Na obeh spodnjih posnetkih vidimo jubilarje in gostitelje



NEKAJ MISLI IN ZAKLJUČKOV

Ob izpolnitvi letnega plana realizacije in prodaje v 11 mesecih

Vse člane delovne skupnosti bodo kot upravljalce podjetja gotovo zanimali rezultati poslovanja po 11-mesečnem delu s približno prognozo poslovanja uspeha, ki bo ugotovljen z zaključnim računom. Zaradi tega bomo nanizali tiste skope podatke, s katerimi že razpolagamo, ki pa so vendarle zadostni za približno oceno našega gospodarjenja v letu 1969.

Prva važnejša ugotovitev je, da smo planirano bruto realizacijo proizvodnje in storitev za celo leto 1969 po vrednosti že presegli za 3,9% po 11-mesečnem delu. Zasluge za doseženi uspeh imajo vsi obrati, ki so planske naloge zadovoljivo izvršili, kar je razvidno iz spodaj objavljenih tabele I (v tisoč din).

Ugotovitev, da so letni plan realizacije dosegli in presegli predvsem tisti obrati, ki nosijo pretežni del planiranih zadolžitve, je za podjetje še posebej zadovoljiva in hkrati zadostno zagotovilo, da bo plan ob zaključku leta presežen za približno 15%.

Iz tabele o doseženi realizaciji je brž razvidno, da bo tudi planirana letna vrednost proizvodnje kovinske industrije tovarne Trata do konca leta presežena,

saj je potrebno v decembru izvršiti le še 125.000 din realizacije. Prav tako bosta plansko obveznost lahko izpolnila tudi Avtopark in programsko razvojna služba, ki predvideva v decembru približno 250.000 din realizacije, do izpolnitve letnega plana pa je manjka le še 153.000 din.

Montažna dela na inozemskem vzhodnem področju so zaključena. V decembru bo izvršen le še končni obračun, ki bo zagotovo dosegel in verjetno tudi presegel planirano letno vrednost montažnih del.

Dela na prevzetih objektih v inozemstvu so namreč že zaključena, vendar bo moralo podjetje opravljati v prihodnjem letu še nekaj časa servisno službo.

Za izvršitev planirane letne vrednosti bruto realizacije je bila v planu predvidena zaposlitev 2148 delavcev, ki naj bi opravili 4 milijone 535.467 učinkovitih delovnih ur. Za doseženo 11-mesečno realizacijo pa je bilo poprečno zaposleno dejansko 2160 delavcev, ki so izvršili skupno 4.092.830 učinkovitih delovnih ur ali 90,3% letnega plana. Na osnovi primerjave indeksov izvršene realizacije in izvršenih učinkovitih delovnih ur v 11 mesecih napram letnemu planu ugotovimo, da znaša dejanski presežek 11-mesečne realizacije 15,1 odstotka, z ozirom na porabljeni delovni čas.

Ta podatek nam pove, da je bila storilnost delavcev dobra, del zaslug za doseženi uspeh pa moramo vselej kor pripisati tudi ugodne-

mu planiranju naših uslug in proizvodov na tržišču.

V zelo tesni povezavi z izpolnitvijo plana realizacije je brez dvoma tudi izvršitev planirane prodaje montažnih storitev in industrijskih izdelkov. Za leto 1969 znaša planirana vrednost prodaje na domačem tržišču 226.560.000 din. Komercialne službe podjetja pa so do konca novembra slenile pogodbe za vrednost 268.041.017 din, s čimer je bil letni plan presežen za 41.481.017 din oz. za 18,8%. Realizacija planiranega programa prodaje po posameznih obratih pa je prikazana (v tisočih din) v tabeli II.

Izpolnitev letnega plana prodaje zagotavlja obratom dela za 3 do 4 mesece prihodnjega leta, seveda pod pogojem, da bo tudi plan realizacije izpolnjen le 100 odstotno. Na osnovi že prej omenjene prognoze pa pričakujemo, da bo letni plan bruto realizacije na domačem tržišču presežen za približno 15%, plan prodaje pa za 20%, torej bo ob zaključku leta planski program v celoti izpolnjen. Razumljivo je, da vse dejavnosti podjetja niso enakomerno zasedene z delom, zato je treba v bodoče preskrbeti dovolj dela predvsem tistim panogam, ki v začetnih mesecih prihodnjega leta predvidoma ne bodo imele razpoložljivih kapacitet v celoti izkoriščenih.

Kazalniki analize poslovanja za 9 mesecev, dopolnjeni s podatki, s katerimi razpolagamo za 11 mesecev, so v veliki meri že zagotovilo, da bo letošnje poslovno leto uspešno zaključeno. Izkušnje iz preteklih let namreč kažejo, da se rezultati, doseženi v 9 mesecih, do konca leta ne morejo bistveno niti izboljšati niti poslabšati. Ob zaključku leta pa si gotovo vsakdo izmed nas želi, da bi bilo prihodnje vsaj tako uspešno kot letošnje, z večjo prizadevnostjo vseh bo pa lahko tudi boljše.

A. R.



SIMPOZIJ O VISOKOSPOSOBNIH IZMENJEVALCIH TOPLOTE

Dne 5. decembra je naše podjetje oziroma Tovarna regulacijskih armatur in aparatov organizirala skupno s švedsko firmo ALFA LAVAL v hotelu GOLF na Bledu simpozij ali bolje rečeno posvetovanje o uporabi visokosposobnih izmenjalcev toplote (tako imenovanih ploščnih izmenjalcev toplote) v ogrevalni tehniki in pri uporabi za hišne postaje pri toplarniških sistemih ogrevanja.

Povabljeni so bili predstavniki skoraj vseh projektantskih organizacij, univerz in tovarn, ki se ukvarjajo z ogrevalno tehniko. Tako je posvetovanje prisostvovalo okoli 100 strokovnjakov s tega področja. Posvetovanje je trajalo ves dan in je bilo vsebinsko razdeljeno na več referatov, kombiniranih z diapozitivi in filmi.

Za otvoritev so vse udeležence pozdravili predsednik občine Radovljica, predstavnik gospodarske zbornice iz Ljubljane, predstavnik firme ALFA LAVAL ter generalni direktor našega podjetja tov. Krumpak.

V nadaljnjem sta bili udeležencem predstavljene obe sodelujoči firmi, IMP in ALFA LAVAL, njun razvojni poti ter obseg sedanega proizvodnega programa. Predavanja so bila opremljena z učinkovitimi diapozitivi in filmi.

Predstavnik ALFA LAVAL je nato v nazorni predavanju prikazal tehnične izvedbe posameznih tipov toplotnih izmenjalcev te firme ter njihov uporabo s posebnim poudarkom na prednosti ploščnih toplotnih izmenjalcev, ki so predmet sodelovanja obeh firm. Predavatelja našega podjetja sta obdelala izračun optimalnega dimenzioniranja toplotnih izmenjalcev ter tehnične rešitve uporabe v hišnih postajah toplarniških ogrevanj.

Po predavanjih se je razvila zelo živahna diskusija okoli tehničnih podatkov, izbire in uporabnosti ploščnih toplotnih izmenjalcev.

Vsem prisotnim so bile seveda razdeljene map s kompletnim perspektivnim materialom naše Tovarne regulacijskih armatur in aparatov, z naš strani je bilo poskrbljeno tudi za prevoz, oskrbo in prenočitev udeležencev, tako da je bilo posvetovanje v vseh pogledih uspešno organizirano ter navedenim strokovnim ravni; posebno je bil efekt ambienta hotela GOLF na Bledu, kjer je bilo posvetovanje.

Želeli bi bilo, da bi podobna posvetovanja organizirali, ker je to eden uspešnih načinov komuniciranja s strokovnjaki s področij našega proizvodnega programa in z naročniki opreme, ki jo proizvajajo naše tovarne.

S. Z.

DELO ORGANOV UPRAVLJANJA

V zadnjem mesecu je imel sejo le upravni odbor podjetja — dne 11. decembra.

Obraunal je izvršitev plana realizacije in plana prodaje za november in skupaj za 11 mesecev. Tudi za to obdobje podatki kažejo ugodne rezultate, zato je upravni odbor poročilo tov. Remeca potrdil.

V nadaljnji obravnavi je upravni odbor določil proste sobote za leto 1970 na osnovi 42-urnega delovnega tedna, o čemer poročamo v posebnem članku.

Upravni odbor je nato imenoval še komisije za popis sredstev in materiala podjetja s stanjem 31. decembra.

Centralni delavski svet podjetja in obratni delavski sveti se v tem mesecu niso sestali.

Dne 17. decembra pa se je sestel tudi obratni delavski svet Tovarne regulacijskih armatur in aparatov na Trati. Sprejel je kosovni plan in plan investicij ter vzdrževanja za prihodnje leto in odobril program dela programsko-razvojne službe podjetja. Člani ODS so odobrili in sprejeli tudi nova pravilnika o kontroli kvalitete in o servisni službi obrata.

Obrati	Bruto realizacija		Indeks izvršitve v %	Razlika
	planirana za leto 1969	izvršena v 11 mesecih		
CKV Ljubljana	39.400	41.298	104,8	1.898
CKV Koper	7.600	8.660	113,9	1.060
CKV Maribor	25.300	25.730	101,7	430
Elektromontaža	37.000	41.494	112,1	4.494
TEM	30.000	30.689	102,3	689
Trata-skupaj	31.350	31.355	100,0	5
-kovin.ind.	23.350	23.225	99,5	-125
-livarna	8.000	8.130	101,6	130
Projekt.biro	4.080	4.366	107,0	286
Avtopark	700	656	93,7	-44
Razvoj	800	647	80,9	-153
DVI - zahod	9.800	10.339	105,5	539
DVI - vzhod	31.000	30.375	98,0	-625
Skupaj podjetje	217.030	225.609	103,9	8.579

Obrati	Tabela II		Indeks izvršitve	Razlika
	Letni plan prodaje	Izvršitev v 11 mesecih		
CKV Ljubljana	56.400	73.666	130,6	17.266
CKV Koper	9.400	9.516	101,2	116
CKV Maribor	33.000	34.222	103,7	1.222
Elektromontaža	57.000	77.261	135,5	20.261
TEM - skupaj	36.000	38.732	107,6	2.732
- jaki tok	24.560	24.873	101,3	313
- šibki tok	11.440	13.859	121,1	2.419
Trata -skupaj	30.050	31.110	103,7	1.060
-kovin.ind.	21.050	22.966	109,1	1.916
-livarna	9.000	8.144	90,5	-856
Projekt.biro	4.710	3.534	75,0	-1.176
Podjetje-skupaj	226.560	268.041	118,8	41.481

DELOVNI KOLEDAR ZA LETO 1970

37 dela
prostih sobot

Pred dvema letoma so samoupravni organi podjetja sprejeli sklep o uvedbi 42-urnega delovnega tedna. Doseženi dobri rezultati poslovanja pri skrajšanem delovnem tednu v pretečenem obdobju so potrdili pričakovanja, ki so bila ob prehodu predvidena v posebej izdelanem elaboratu.

Na podlagi doseženih uspehov in izkušenj je upravni odbor na seji dne 10. decembra 1969 sprejel delovni koledar za l. 1970, ki je zasnovan na 42-urnem delovnem tednu. Po sprejetem sklepu je za prihodnje leto predvideno 37 dela prostih sobot, ki so po mesecih razporejene takole:

januar 3., 10., 17., 24., 31.
februar 7., 14. in 21.
marec 7., 14., 21. in 28.
april 4., 11., 18. in 25.
maj 9., 16. in 30.
junij 6., 13. in 20.
julij 11. in 18.
avgust 1., 8., 15. in 22.
september 5., 12. in 19.
oktober 3. in 31.
november 7.
december 5., 12. in 19.
Razen tega bomo na dneve pred državnimi prazniki, ki se praznujejo 2 dni, delali le po 5 ozir. 6 ur namesto 8 ur, in sicer:
30. aprila — 6 ur

pa bomo v letu 1970 dobili plačanih le po 7 ur, kar je v skladu z možnimi urami v tem letu, kot je razvidno iz naslednjega izračuna in primerjave:

- Leto 1970 ima 365 dni, od tega
- delovnih dni — 304,
- nedelj — 52
- držav. praznikov — 9

Pri 7-urnem delovnem dnevu znaša možno število plačanih ur za celo leto (313 dni po 7 ur) 2191 ur.

● Pri delovnem koledarju s prostimi sobotami in 8-urnim delavnikom pa mora biti število plačanih ur enako, kar dokazuje naslednji račun:

- leto ima — 365 dni, od tega
- nedelj — 52
- prostih sobot — 37
- delavnikov po 8 ur — 264
- delavnikov po 6 ur — 1
- delavnikov po 5 ur — 2
- drž. prazn. po 7 ur — 9



Dovolj vikendov za smučanje bo!

28. novembra — 5 ur
31. decembra — 5 ur.
Razpored prostih sobot je sestavljen tako, da so v oktobru in novembru skupaj proste samo 3 sobote. Namen takega razporeda je, da zadovoljimo naše naročnike, ki imajo v tem času največje potrebe glede naših montažnih uslug in proizvodov.

Sistem delovnega koledarja s prostimi sobotami ima seveda za posledico, da se vse ostale delovne dni dela dnevno po 8 ur z vmesnim polurnim odmorom. Prav tako šteje pri plačnem letnem dopustu vsak delovni dan 8 ur. Za dneve državnih praznikov

● Po tem razporedu je v letu 1970 možno število plačanih ur naslednje:
264 dni po 8 ur — 2112 ur
1 dan po 6 ur — 6 ur
2 dni po 5 ur — 10 ur
9 prazn. po 7 ur — 63 ur

Skupaj 2191 ur
V obeh primerih je torej rezultat enak, zato je delovni koledar pravilen in ustreza tudi zahtevam zavodov za socialno zavarovanje. Razen tega pa delovni koledar za prihodnje leto ustreza tudi proizvodnim obratom našega podjetja, ki nameravajo uvesti operativno planiranje proizvodnje na podlagi »Georga« sistema. A. R.



POZDRAV KOLEKTIVU IMP IZ KATMANDUJA

SLOVENCI NA HIMALAJI

»Himalajci pozdravljajo in se zahvaljujejo« — Zoran, Matic, Lojze, Tone, Cic, Miki, Jože, Tonač.

Razglednico s tako vsebino smo pred kratkim dobili na podjetje. Pred nekaj meseci je namreč Tone Sazonov — Tonač prišel na podjetje s ponudbo, da bi na kombi, ki je bil 14. avgusta predviden za pot proti Himalaji, pritrdili napis IMP. Naš glavni direktor je bil za to in dogovorili smo se, da bo naše podjetje prispevalo za stroške himalajske odprave 1.000 din. Fantje iz odprave so se na Himalaji spomnili na nas in na naše darilo ter nam v zahvalo poslali tudi to razglednico.

Zakaj smo tudi mi našim himalajcem pomagali na pot?

Človek je središče vsega. Človek je tisti, ki ustvarja in vodi vsako delo ter odloča o sedanjosti in bodočnosti sveta. In človeku moramo dati vso podporo, moramo mu omogočiti udejstvovanje na vseh področjih, ki ga ohranjajo v kondiciji, mu dajejo zdravje in ga duševno sprostitjo. Vse to namreč vsakdo od nas krepko potrebuje. Pa ne samo zase. Od počutja človeka in njegove zmogljivosti je odvisno njegovo delo, s tem pa tudi delo podjetja in njegov obstoj.

Planinarstvo je ena najlepših športnih panog. Visoko v planinah se človek duševno spočije in si nabere novih moči za vsakdanje delo. Predvsem pa gre pri tem za oblikovanje človekove netranjosti. Tovarištvo tu ni le prazna beseda, ampak se izkaže v vsej svoji mogočnosti.

In naši himalajci?

Odšli so na štiri mesece in 22.000 km dolgo pot. V tem času so imeli malo tega, kar imenujemo udobno življenje. Napori, ki so jih morali premagati, so bili zelo veliki in že na samem potovanju, kaj šele pri osvajanju vrhov. Kdor prebira himalajski dnevnik v Delu, si mora priznati, da bi omagal in obupal pri marsikateri težavi, ki jo je doživela naša odprava. Kljub velikim naporom so uspeli in osvojili vrhova Anapurna II in Anapurna IV. S tem uspehom pa niso le vpisali slovenskega imena v zgodovino planinarstva, pač pa so prispevali tudi k raziskovanju tega še malo znanega sveta.

Naš prispevek je bil le majhen del tega, kar je bilo potrebno zbrati za uresničitev take odprave. Pa čeprav majhen, je bil dobrodošel in himalajci se zanj pristočno zahvaljujejo našemu kolektivu, posebno pa glavnemu direktorju za razumevanje.

Člani odprave so se ponudili, da bodo posebej za naše podjetje organizirali kratko predavanje z diapozitivi in nam tako sami povedali del svojih doživetij.

A. J.

5 Annapurna Himal (24,689 ft) left.
Matic
Tone
Lojze
Cic
Miki
Jože
Tonač
Štupnik
Sloven
Himalajci
se zahvaljujejo

Central Industries & Handicrafts Exporters (P.) Ltd., Kathmandu-Nepal.

Mr Matic

POST CARD

IMP

Takore 37

Ljubljana

Yugoslavia

Europe

Belgrade



DIREKTOR FINANČNO-RAČUNOVODSKE SLUŽBE ALOJZ KOSI POROČA

S seminarja o finančni politiki gospodarskih organizacij



V času od 2. do 7. junija ter v nadaljevanju od 17. do 21. novembra tega leta sem se udeležil seminarja, ki ga je organizirala gospodarska zbornica v Ljubljani ob sodelovanju profesorjev Ekonomske fakultete v Ljubljani, z naslednjimi temami s področja finančne politike gospodarskih organizacij:

- gospodarska politika in finančne odločitve v gospodarski organizaciji,
- finance in poslovna politika gospodarske organizacije,
- metode finančne analize in tekočega nadzora,
- finančno planiranje,
- metode financiranja,
- mednarodne finance.

Organizator je imel namen udeležence seznaniti s sodobnimi metodami finančne analize nadzora in planiranja, pomembnimi današnjimi finančnimi tokovi, razmerji in instrumenti ter institucijami financiranja.

Predavanja so bila dobro pripravljena ter strokovno na višni. Seveda pa je bil čas prekratko odmerjen, da bi se lahko do podrobnosti seznanili z vsemi materiali.

Tega cilja pa seminar tudi ni zasledoval, saj je dovolj, da nas navede k ustvarjalnemu razmišljanju in delu ob vseh pripomočkih in pomagali, ki so nam danes na razpolago.

V tem sestavku ne mislim obravnavati posameznih tem, ampak le nekaj mojih ugotovitev ob primerjavi stanja sistema in

prakse dela na področju finančnih evidenc ter financiranja s teoretičnimi izsledki ter njihovo uporabo v praksi.

Mislim, da nas čaka na tem področju dovolj dela, če hočemo, da bomo sistem evidenc in analiz na eni strani razbremenili vseh nepotrebnih evidenc in da bomo sistematičneje uredili

zajemanje podatkov in njihovo analiziranje. Nikakor pa ne bomo smeli prezreti dejstva, da bo treba uvesti nekatere sodobnejše in učinkovitejše metode analiziranja, pri čemer naj bi bila v večji meri upoštevana dinamika in manj statičnost. S tem seveda ne mislim zanikati dosedanjih dosežkov na tem področju, ampak prav nasprotno: doseči še večjo afirmacijo tistih metod, ki jih je praksa že potrdila.

Danes se v svetu, kjer koli vlada blagovni značaj proizvodnje (to je proizvodnje za trg z vsemi njenimi posledicami), pri poslovnih odločitvah — predvsem takih z dolgoročnimi posledicami — uveljavljajo izračuni na bazi neto sedanje vrednosti (bodoči dohodki, diskontirani na sedanjo vrednost zaradi razvrednotenja denarja) ter uporabe verjetnostnega računa. Mislim, da bi tudi pri nas v bodo-

če lahko koristno uporabljali tovrstno metodo. Tudi tu ne mislim zanikati uspešnosti vseh naših dosedanjih poslovnih odločitev, ki so imele dolgoročne posledice, saj so doseženi uspehi na dlani. Pri večini odločitev smo upoštevali faktor hitre inflacijske stopnje v državi. V takih pogojih so seveda vsa tveganja manjša. Družba, ki dopušča veliko inflacijsko stopnjo, tudi ne more braniti podjetjem takih odločitev, ki so sicer s narodno-gospodarskega stališča neracionalne, saj s tem mi ščiti le svoje interese.

Če pa bodo v bodoče inflacijska gibanja bolj umirjena, ob tem in zaradi tega pa vsa tveganja sorazmerno večja, bomo morali s pridom uporabiti sodobnejše metode izbire alternativnih odločitev, da bo prevzeti riziko z vsemi posledicami za podjetje čim manjši.

STALIŠČA STATUTARNE KOMISIJE NAŠEGA PODJETJA

Pristojnost centralnega delavskega sveta naj ostane nespremenjena

Ustavne spremembe, ki razširjajo samoupravne pravice delovnih ljudi in predpisujejo, da v delovnih organizacijah sami določajo vprašanja, o katerih odločajo neposredno in poverjajo določene funkcije upravljanja delavskemu svetu, določene izvršilne funkcije pa njemu odgovornim kolegijskim in individualnim organom, obvezujejo delovne organizacije, da s svojimi statuti tem določbam ustrezno uredijo svoje samoupravljanje.

Statutarna komisija našega podjetja je torej v osnutku statuta, ki bo predložen delovni skupnosti v razpravljanje, določila, naj bi bil referendum o statutarjih vprašanjih podjetja in posameznih organizacij združenega dela ena oblika neposrednega odločanja v okviru celotnega podjetja. Druga oblika neposrednega odločanja, kakor so zbori delovne skupnosti, bi bila v obsegu celotnega podjetja glede na razvežano dejavnost, oddaljenost posameznih obratov in gradbišč praktično neizvedljiva. Zato naj bi po določbi osnutka statuta delovna skupnost poverila funkcije upravljanja centralnemu delavskemu svetu kot edinemu organu upravljanja, katerega pristojnost bi ostala nespremenjena.

Upravni odbor, ki je po sedanjem tudi organ upravljanja, bi po novem nadomestila dva organa, vendar le kot kolegijsko-izvršilna organa, in sicer: poslovni odbor za gospodarjenje in poslovni odbor za programiranje in razvoj. Njune izvršilne funkcije so v izvajanju sklepov in odločitev centralnega delavskega sveta, se pravi, odločanje o vprašanjih in zadevah tekočega poslovanja podjetja v izvajanju posameznih oblik poslovne politike podjetja,

kakor so kadrovska, razvojna, proizvodna, nabavna, prodajna in finančna.

Kot kolegijski izvršilni organi so predvidene še posamezne komisije za reševanje posamičnih vprašanj: komisija za delovna razmerja, štipendije in strokovno izobraževanje, komisija za razvijanje sistema delitve dohodka in osebnih dohodkov, komisija za varstvo pri delu, komisija za družbeni standard in stanovanjske zadeve ter štab narodne obrambe.

Posamični individualni izvršilni organ v podjetju je glavni direktor, ki mu je poverjeno vodenje celotnega poslovanja podjetja, organizacija in operativno usklajevanje različnih dejavnosti v izvrševanju poslovne politike podjetja, skrb za zakonitost poslovanja, zastopanje podjetja, sodelovanje z ostalimi organi upravljanja itd.

V okviru samostojnih organizacij združenega dela (obratov) sta po osnutku statuta predvidena referen-

dum in zbor delovnih ljudi kot obliki neposrednega upravljanja v določenih vprašanjih ter delavski svet obratov kot organi upravljanja v obratih.

Kolegijski izvršilni organi v okviru obratov naj bi bile komisije, in sicer: komisija za delovna razmerja, komisija za osebne dohodke, komisija za ugotavljanje kršitev delovnih dolžnosti, komisija za varstvo pri delu.

Posamični izvršilni organ v organizaciji združenega

dela je direktor obrata, ki ima v okviru organizacije podobne, vendar ožje pravice in dolžnosti, kot jih ima glavni direktor v okviru podjetja.

Takšna so stališča komisije, ki pripravlja osnutek novega statuta, glede sistema samoupravljanja v podjetju in novih organov upravljanja. Treba pa je pripomniti, da ta stališča nikakor niso dokončna, temveč bo zadnjo besedo o vseh teh vprašanjih izrekla delovna skupnost podjetja.

G. K.

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



ZAVAROVANJE ZA NESREČO NA SLUŽBENIH POTOVANJIH TER NA POTI NA DELO IN Z DELA

Zavarovalni sklad v podjetju

V poslovnem življenju se marsikaj lahko uredi z dopisi, telefonskimi razgovori, teleprinterjem in drugimi sodobnimi komunikacijskimi sredstvi. Pogosto pa so osebni stiki, razgovori in intervencije zelo važen element za doseg želenega poslovnega uspeha. S tem pa so združena tudi daljša ali krajša službena potovanja.

Danes potujemo predvsem z železnico, avtobusi, avioni in osebnimi avtomobili. Prevoz z javnimi prometnimi sredstvi (avion, železnica, avtobus) je urejen z zakonskimi predpisi in je v plačilu vozovnice že vključeno tudi plačilo zavarovalne premije za nesrečo med prevozom. Če pride do nesreče in se potniki smrtno ali do invalidnosti ponesrečijo, izplača zavarovalnica dedičem oz. ponesrečencu — invalidu 8.000 din za smrt, za invalidnost 16.000 din in kot nadomestilo za izgubljen zaslužek 4.000 din.

V izvrševanju poslovnih nalog za podjetje pa pogosto potujemo tudi z avtomobili podjetja in z lastnimi avtomobili. Podjetje ima sklenjeno nezgodno zavarovanje za primer nesreče pri prevozu s tovornimi ali osebnimi avtomobili podjetja. Zavarovalnica znaša 10.000 din za smrt oziroma 20 tisoč din za invalidnost.

Tudi zasebni lastniki avtomobilov običajno hkrati s kasko zavarovanjem sklenejo tudi nezgodno zavarovanje voznika in potnikov. Zavarovalne vsote so različne, kakor se je pač posamezni lastnik avtomobila zavaroval.

Podjetje pa ima sklenjeno še kolektivno nezgodno zavarovanje, ki velja za vse delavce in za vse nezgode, ne glede na to, ali se pripetijo na delu ali ne. Zavarovalnica znaša 1.500 do 4.500 din za smrt, 3.000 do 9.000 za invalidnost in 1.500 do 4.500 din kot dnevna odškodnina. Zavarovalnica je dolžna v razponu zaradi sistema zavarovanja, ki upošteva večje oz. manjše nezgodne rizike pri delu na različnih delovnih mestih.

Zavarovalne vsote so torej pri vseh opisanih zavarovanjih razmeroma nizke in še daleč ne pokrivajo vseh škod, do katerih lahko pride ob nezgodah.

Zato je CDS 17. novembra sklenil, da podjetje sklene posebno zavarovanje za primer nesreče na službenem potovanju. To naj bi veljalo le za pomeniko določene delavce, ki pogosto službeno potujejo in so zaradi tega bolj izpostavljeni nevarnosti nezgode.

Za vse druge delavce pa bo podjetje ustanovilo svoj zavarovalni sklad, iz katerega bo izplačalo v primeru nesreče po enakih kriterijih enako odškodnino, kot bi jo v takem primeru prejel eden izmed delavcev, ki so posebej imensko zavarovani pri zavarovalnici. Vendar bod pri tem upoštevana še naslednja načela:

- če se smrtno ponesreči samostojni delavec ali poročen delavec brez otrok, prejmejo

svoje 60 odstotkov zavarovalne vsote;

- če ima ponesrečeni delavec 1 otroka, prejmejo svoji 80 odstotkov zavarovalne vsote;
- če ima delavec dva ali več otrok, prejmejo svoji celotno zavarovalno vsoto,

V primeru invalidnosti pa gornje omejitve seveda ne veljajo. V eni in drugi obliki ni predvidena dnevna odškodnina, ker ta stroške izredno podraži.

V posameznih primerih bo zavarovalnica določila upravni odbor oziroma organ, ki ga bo po novem statutu nadomestil. Za opisani način zavarovanja se je podjetje odločilo zato, ker z zavarovalno pogodbo ni mogoče zajeti vseh delovcev, bi bila premija, ki bi jo podjetje v tem primeru moralo plačevati zavarovalnici, mnogo previsoka glede na realne nezgodne nevarnosti.

Naj pripomnim, da velja in imamo sklenjeno za nesreče pri delu tako imenovano zavarovanje odgovornosti podjetja, po katerem zavarovalnica oškodovancu plača vso premoženjsko in nepremoženjsko škodo, vendar le če je do škodnega dogodka prišlo po krivdi podjetja (če na primer ni podvzelo vseh ukrepov za varstvo pri delu).

Mislím, da ni treba posebej naglašati pomembnost opisane sklepa CDS. Zavarovan bo na ta način za primer smrti ali invalidnosti vsak naš delavec. Zavarovalnica bo izplačala iz vseh ustreznih zavarovanj (nezgodno, kolektivno, nezgodno, posebno zavarovanje) ne glede na to, če bo ponesrečenec — invalid ali njegova družina imela še možnost uveljavljati tudi odškodninski zahtevek proti povzročitelju nesreče.

Zavarovalna pogodba glede tega zavarovanja bo sklenjena in zavarovalne vsote določene, čim bodo znani in zbrani vsi potrebni podatki. Vendar pa zavarovanje po dogovoru z zavarovalnico velja že od 1. decembra 1969 dalje.

G. K.

Vprašanja — odgovori

Od članov delovne skupnosti je uredništvo prejelo nekaj vprašanj s prošnjo, da bi odgovore nanje objavili tudi v Glasniku, ker so vprašanja aktualna in zanimajo širši krog našega kolektiva. Na vprašanja, ki smo jih prejeli tokrat, je odgovoril vodja pravne službe podjetja dr. Gabrijel Kržič.

I. vprašanje:

Ali ni odtegotanje točk (kar pomeni zmanjšanje osebnih dohodkov) zaradi zamujanja ob prihajanju na delo denarna disciplinska kazen, ki je protizakonita?

Odgovor:

Denarne disciplinske kazni temeljni zakon o delovnih razmerjih ne predvideva in bi torej taka kazen, predpisana v splošnem aktu podjetja, pomenila veliko nezakonitost.

Podjetje pa ima v svojem pravilniku o delitvi osebnih dohodkov (tabela 2, stran 75) določeno posebno stimulacijo v obliki osebne ocene, ki je lahko pozitivna (z zvišanjem števila točk), lahko je negativna (z zmanjšanjem števila točk), ali pa je sploh ni oz. je v poprečju — brez dodatka ali odbitka točk.

Po pravilniku so predvidene sankcije zaradi zamudnega prihajanja na delo, tako da se zaradi večkratnih zamud po posebnem postopku lahko izda negativna osebna ocena.

Če priznavamo načelo, da je osebni dohodek odvisen predvsem od njegovega delovnega učinka, je treba vsekakor bolje nagraditi tistega delavca, ki je res prizadeven in discipliniran. Zato je v splošnem aktu predvidena pozitivna ocena in v obratni smeri tudi negativna ocena. Proti takšni določbi pri obravnavanju pravilnika ni bilo ugovorov.

Če torej sprejemamo kot upravičeno pozitivno oceno z zvišanjem točk iz osebnega dohodka, moramo na drugi strani pošteno priznati tudi upravičenost negativne ocene z odbitkom točk in zmanjšanjem osebnega dohodka kot posledico zamudnega prihajanja na delo, s čimer je navadno povezano zmanjšanje delovnega učinka.

Zato odtegljajev iz navedenega razloga po našem mnenju ni mogoče šteti za disciplinsko kazen.

Seveda pa so v tej stvari tudi drugačna mišljenja in teh je precej, češ da osebnega dohodka ni mogoče zmanjševati, ker z zamujanjem zmanjšanje storil-

nosti posameznika ni vedno nujno povezano in bi bilo treba to dejstvo posebej dokazati in utemeljiti.

Toda določbe pravilnika, ki smo ga sami sprejeli, je treba tudi izpolnjevati.

II. vprašanje:

Ali so vajeniške in delovodske šole srednje šole in ali se delavcem, ki imajo take šole, priznava srednja strokovna izobrazba?

Odgovor:

Po 3. členu zakona o srednjem šolstvu (Uradni list SRS št. 18/67) so vajeniške in delovodske šole kot poklicne šole srednje šole. O tem ne more biti spora. Bolj važno je drugo vprašanje, ali se delavcem, ki imajo take šole, priznava srednja strokovna izobrazba. O tem zakon ničesar ne pove in je odgovor odvisen od določb v splošnih aktih podjetja.

Po organizacijskem poslovniku IMP je v podjetju mnogo delovnih mest, za katera se zahteva srednja strokovna izobrazba. V pravilniku o delitvi osebnih dohodkov (stran 66) je točno določeno, da se za srednjo strokovno izobrazbo šteje končana srednja šola z maturo ali diplomom, se pravi, da ima tako izobrazbo delavec, ki je opravil zrelostni izpit na gimnaziji ali ima diplomu srednje tehniške, ekonomske ali kake druge takšne šole.

Zato po pravilniku delavci, ki so na delovnih mestih, za katera se zahteva srednja izobrazba, pa nimajo mature ali diplome, temveč le vajeniško ali delovodsko šolo, ne izpolnjujejo vseh pogojev, ki se zahtevajo, in so v takih primerih predvideni določeni odbitki točk. Točno tako tolmači to vprašanje tudi republiški sekretariat za prosveto in kulturo.

Naj še pripomnim, da tudi po odločbi o rangi šol in tečajev, ki je objavljena v Uradnem listu FLRJ št. 18/52, vajeniška šola brez izpita za kvalificiranega delavca ustreza 2 razredom gimnazije, vajeniška šola z izpitom 4 razredom gimnazije (nepopolna srednja šola) in delovodska šola 6 razredom

gimnazije (po starem štetju, ko je imela gimnazija še 8 razredov).

III. vprašanje:

Ali je dovoljeno prenesti redni letni dopust ali njegov del v naslednje koledarsko leto?

Odgovor:

Zakonska določba 63. člena temeljnega zakona o delovnih razmerjih (Ur. l. SFRJ, št. 43/66) določa, da ima delavec med letom pravico do letnega dopusta. Poudarjeno je torej »med letom« in bi po tej določbi delavci ne imeli pravice, da dopust izrabijo v naslednjem letu.

Vsako pravilo pa ima izjeme. Tudi navedeni zakon dopušča v 6. in 7. odstavku istega člena izjemo, namreč da je dovoljeno prenesti letni dopust iz tekočega v naslednje koledarsko leto za člane posadke na ladjah in za delavce, ki delajo v tujini. Pogoje za to pa določa delovna organizacija v splošnem aktu. Prav tako delavec, ki nastopi letni dopust konec koledarskega leta, tega brez presledka lahko nadaljuje tudi v naslednjem letu.

Po analogiji na te zakonske določbe pa je naše podjetje v praksi dovoljevalo izrabo dopusta oz. dela dopusta v naslednjem letu, vendar z omejitvijo do konca februarja, tudi drugim delavcem, ne le tistim, ki so zaposleni v inženirstvu. To pa zaradi tega, ker je na gradbiščih prav v prvih mesecih leta običajno najmanj nujnega dela in tudi gradbena podjetja zaradi mraza ne morejo delati s polno paro. Mnogo delavcev med letom zaradi delovne potrebe in dinamike v poslovanju podjetja dejansko ne more izrabiti celotnega dopusta. Krievično bi torej bilo, če bi ti delavci dopusta ne mogli izkoristiti, ali pa bi jim priznali le denarno nadomestilo, katerega zakon sploh ne dopušča.

Zato naše podjetje v utemeljenih primerih dovoljuje svojim delavcem, da del svojega dopusta izkoristijo tudi v naslednjem koledarskem letu, vendar najdalj do konca februarja.

x x x

Svoja vprašanja, na katera želite odgovore, pošljite na naslov: Uredništvo GLASNIKA — IMP, Ljubljana, Titova 37, do 15. v mesecu.

POMEN ORGANIZACIJSKIH POSLOVNIKOV

LAŽJE PRILAGAJANJE
BREZ NEPOTREBNIH POJASNJEVANJ

Organizacijski poslovnik v nekaterih naših obratih so več ali manj gotovi, v drugih pa hito z zaključnimi deli kot sta razmnoževanje in vezava. Po teh podatkih bi lahko z izdelavo poslovnika zakasnilo le v TEN, kjer bo delokrog posameznih delovnih mest po uvedbi GEORGA — sistema vodenja proizvodnje v precejšnji meri spremenjen.

Določila poslovnika zaradi stalnih sprememb v poslovanju ne smejo biti togo postavljena, zato bo vsaka samostojna organizacija združenega dela (obrat) imela po 2 izvoda svojega poslovnika NEVEZANA, tako da bosta po sklepih obratnih delavskih svetov omogočena tekoče spreminjanje posameznih določil kot tudi vstavitve opisa novih delovnih mest.

S poslovnik smo skušali zagotoviti šest glavnih karakteristik vsake organizacijske strukture, ki jih strokovno poimenujemo:

- specializacija,
- koordinacija,
- rutina in formalizacija,
- hierarhija,
- profesionalizacija,
- posredno komuniciranje

Koliko smo pri tem v podjetju uspeli, je danes težko reči; gotovo pa je, da bodo organizacijski poslovnik dosegli svoj namen le, če bomo kršitve poslovnika odkrito in javno obravnavali ter proti krivcem tudi primerno ukrepali.

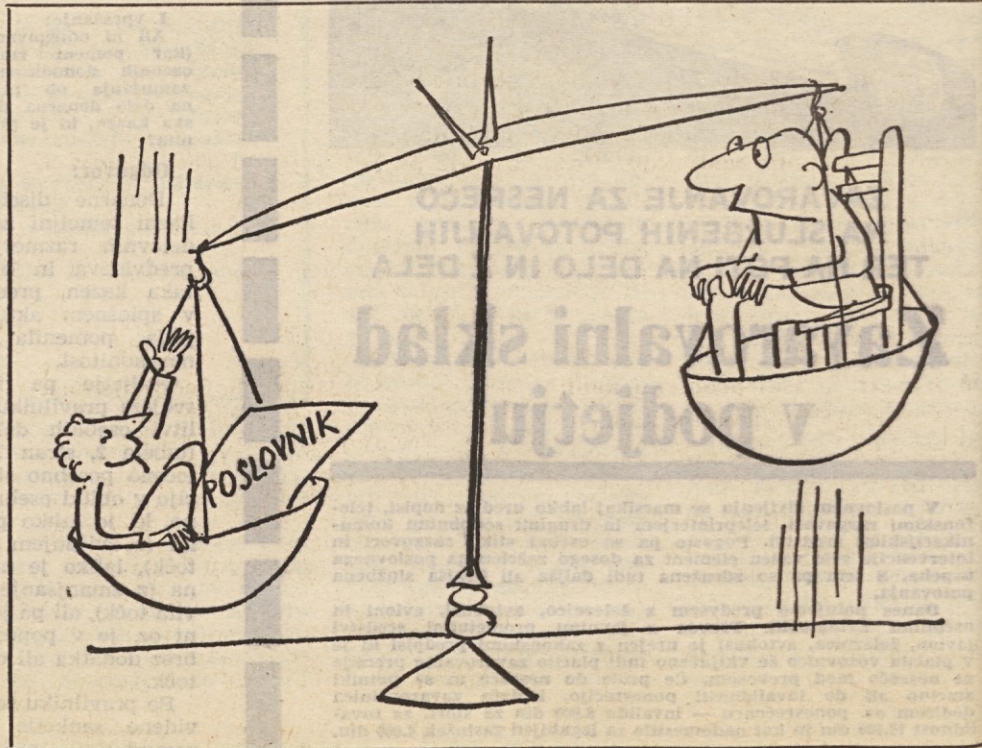
V urejeni organizaciji kot je podjetje ima vsak posameznik točno določeno delovno mesto: s tem ko to delovno mesto zaseda, pa mora izvrševati tisto, kar se od njega službeno zahteva. Zavedati se moramo namreč, da je bistven namen vsakih organizacijskih predpisov v predvidevanju delovanja članov organizacije, točni določiti odgo-

vornosti in standardizaciji operacij oziroma postopkov.

Formalna določitev položaja vsakega delovnega mesta omogoča nadalje visoko stopnjo stabilnosti ob zamenjavi posameznikov na delovnem mestu, zmanjšuje možnost osebnih konfliktov med ljudmi na kar najmanjšo mero, zmanjšuje pa tudi pomen posameznika kot individuum (osebnosti) za delovni sistem. Organizacijski poslovnik ima podobno vlogo kot pravila bontona v družbi: omogoča lažje prilagajanje brez nepotrebnih pojasnjevanj.

Ta kratki sestavek pa je imel namen odgovoriti vsem tistim, ki smatrajo, da poslovnik ni potreben, hkrati pa opozoriti vodstvene delavce podjetja, naj določila poslovnika res v celoti upoštevajo, tako pri svojem delu kot pri delu podrejenih članov delovne skupnosti.

M. M.



KORISTNI NASVETI ZA BRALCE GLASNIKA IMP

PROMETNA VARNOST
POZIMI

Iz Uprave javne varnosti smo prejeli naslednje opozorilo s koristnimi nasveti za bralce Glasnika.

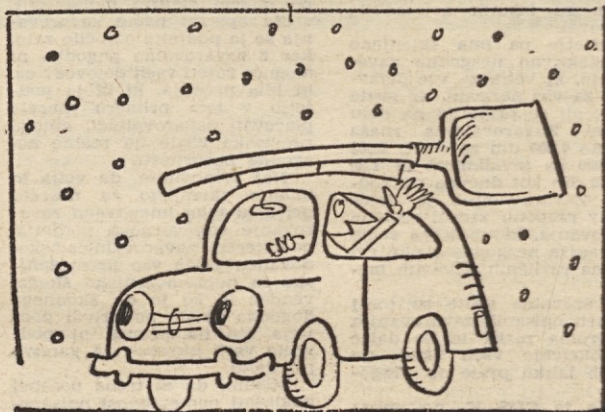
Vrsti raznih vsakodnevnih prometnih težav se je sedaj pridružil še zimski čas. Ta prinaša s seboj vse tisto, kar nevarnost na poti samo povečuje: krajši dnevni čas, meglo, dež, sneg, mokre in spolzke ceste, mraz in še in še.

To so pogoji, zaradi katerih so prometne nezgode v tem času tako številne in hude. Zadostuje le malo in zlahka postanejo tako kolesarji kot peši avtomobilisti žrtve lastne ali tuje nepredvidnosti. Tu ni izjem, tudi povzročitelji prometnih nezgod so predstavniki vseh kategorij udeležencev v prometu; v vseh »poskrbi« po svoje, da je ob koncu leta 500 ali še več smrtnih nesreč na naših cestah.

Mislím, da je sedaj še pravi čas za posredovanje nekaterih nasvetov, ki bodo na poti gotovo koristni — če jih bomo tudi upoštevali.

— Previdnost na vsakem koraku je v tako neugodnih pogojih prometa potrebna še bolj kot kdajkoli.

— V službo ali po opravkih se odpravimo vedno pravočasno ali še boljše kako minuto prej. Posebno velja to ob meglenih dneh ali tedaj, ko je promet



na cesti otežkočen zaradi snega, poledice in podobno.

— V zelo slabih prometnih pogojih naj kolesarji in mopedisti, če je le mogoče, opustijo vožnjo s kolesom oz. mopedom in naj gredo na delo z javnimi prometnimi sredstvi.

— Avtomobilisti naj računajo s poslabšanimi voznimi pogoji, tako glede zoženega cestnega prostora kot glede vremenskih pogojev in vidljivosti.

— Prometna sredstva naj bodo tehnično vedno popolnoma brezhibna. Posebno skrb naj lastniki vozil posvečajo svetlobnim in signalnim napravam, zavoram in gumam.

POSVETOVANJE V VRNJAČKI BANJI

Pomanjkanje jugoslovanskih standardov za kable in vodnike

V dneh od 19. do 21. novembra je bilo v Vrnjački banji drugo posvetovanje o energetskih kablilih in izoliranih vodih z aluminijem in bakrenim vodnikom. Posvetovanje je organiziral jugoslovanski nacionalni komitet mednarodne konference za velike električne mreže (CIGRE) v sodelovanju s tovarno kablov Svetozarevo.

Referati na posvetovanju so bili razvrščeni v šest grup, in sicer:

- Konstrukcijski problemi kabla
- Polaganje in spajanje kabla
- Eksploatacija kabla
- Standardizacija in predpisi
- Ekonomski problemi v proizvodnji in uporabi kablov
- Problematika izoliranih vodnikov

Vsi referati so tiskani in vezani v knjigo, ki jo je prejel vsak udeleženec posvetovanja.

Debato o referatih ene grupe je vodilo predsedstvo, ki se je menjalo pri vsaki grupi. Ob koncu debate so bili sprejeti zaključki, ki nakazujejo smer raziskav in dela tovarnam, inštitutom in drugim glede zahtev in potreb uporabnikov kablov in izoliranih vodnikov.

Ugotovljeno je bilo, da vse več uporabljamo PVC kable do 10 kV (v Jugoslaviji do 40 %) in da je treba do naslednjega posvetovanja leta 1971 obdelati kompletno problematiko obratovalne sigurnosti 10 kV PVC kablov.

Referati so bili na primerni tehnični višini, debatiranja je bilo precej, predvsem tudi o težavah, s katerimi se srečujejo najprej projektanti, ker je v projektih o kablilih premalo podatkov za uspešno projektiranje, in nato še izvajalci zaradi zamude rokov.

Pozornost je vzbudil referat o zaščiti kabla, položenega v slabo vodljivih tleh, zaradi direktnega udara strele vzdolž kableske trase. Referat je obravnaval kabelsko 10 kV traso med Makarsko in RTV-stolpom Biokovo. Trasa je dolga 9 km, kabel pa položen v slabo vodljiva tla. Zaradi udarov strele je bil kabel v dveh letih 25-krat v defektu, več časa v defektu kot v obratovanju. Problem je zahteval cel štab inženirjev, da so ga rešili. Vzdolž trase so zamenjali vse kableske spojnice, na točno izračunane razdalje so postavili šestkrat prenapetostne odvodnike. Sedaj je kabel že poldrugo leto v obratovanju in na njem še ni bilo defekta. Zanimiv je še podatek, da je znašala začetna investicija 240 tisoč din, po vseh dodatkih in popravilih pa se je povzpela na 1.200.000 din: torej petkratna podražitev.

Na koncu bi omenil še pomanjkanje jugoslovanskih standardov za kable in vodnike ter predpisov za njihovo uporabo, kar povzroča mnogo težav proizvajalcem in uporabnikom in je velika naloga za ljudi, ki bodo to reševali.

Na posvetovanju smo bili štirje predstavniki IMP: dva iz Elektromontaže in po eden iz TEN in Projekta. Smatramo, da so takšna posvetovanja potrebna, naša udeležba na njih pa že kar obvezna, ker le tako lahko sledimo razvoju na področju kableske tehnike, s katero imamo pri našem delu vsak dan opraviti.

D. U.

Nekatera stališča in ocene o razvoju samoupravljanja

Po VI. plenarni seji CK ZKS in VI. seji republiškega sveta Zveza sindikatov Slovenije opozarja zaključni dokument uveljavljanja samoupravljanja na nekatera vprašanja, ki jih nameravamo v naslednjem sestavku kratko nanizati.

Samoupravljanje bo lahko dovolj učinkovito pri upoštevanju dejstva, da upravljanje ni samo v odločanju in izvrševanju oziroma vodenju izvršitev s kontrolo, temveč da se bistveni vplivi na odločanje in izvrševanje oblikujejo v dogovarjanju pred odločitvijo. To pa je lahko strokovno organizirano dogovarjanje, ki je javno, lahko, pa je in marsikje še je predvsem dogovarjanje v ozkih vodilnih ali zaprtih skupinah. To vsekakor terja smotno oblikovanje in urejanje razmerja med neposrednim in posrednim samoupravljanjem.

Zveza komunistov in Zveza sindikatov se zavzemata za razvoj takih odnosov, ki bodo omogočili preraščanje enostranske razdelitve človekove funkcije v proizvodnji in samoupravljanju. Odklanjam tiste tendence in konkretne oblike odnosov, ki formalnim ali neformalnim skupinam omogočajo prisvajanje oblasti in ki bi poglobljale ločevanje funkcij na upravljanje oziroma odločanje—vodenje—izvrševanje ali prikriti dualizem: upravljanje—vodenje. Dоследnost je potrebna zato, ker se marsikje pod besedo upravljanje ne razume več celovitega samoupravljanja.

Samoupravljanje, ki pozna samo pravice, ne pa dolžnosti in odgovornosti, vodi k neredu in izkrivljanju samoupravljanja. Na takem popačenem pojmovanju samoupravljanja grade nekateri modele, po katerih naj se oblast proizvajalcev zaradi svoje premajhne učinkovitosti umika »učinkovitim« buržuaznim modelom vodenja proizvodnje. Te težnje ovirajo skladen razvoj samoupravljanja in so osnova za konflikte in zaostrovanje odnosov.

V pripravah za ustavne spremembe, zlasti po sprejetju ustavnih amandmajev, so Zveza komunistov in sindikati kritično preučevali samoupravne odnose in organizacijo samoupravljanja.

Aktivnost političnih organizacij je usmerjena po sprejetju XV. zveznega in XIII. republiškega ustavnega amandmaja v razpravljanje o idejno političnih dilemah in iz njih izhajajočih konceptov, ki so sprejemali teoretično in praktično uveljavljanje sprememb na področju samoupravljanja; dalje na organizirana prizadevanja sindikatov za pojasnjevanje ustavnih in obveznih zakonskih sprememb in konkretno sodelovanje pri oblikovanju sprememb statotov in splošnih aktov.

Pri preučevanju in razvijanju samoupravnih odnosov in organizacije dela se pojavljajo razen sprejemljivih hotenj tudi nesprijemljive tendence.

Ustavne amandmaje so nekateri razumeli kot končno politično spoznano in priznано odstopanje od ce-

lovitih samoupravnih odnosov ter njihovo omejevanje na odnose pri delitvi osebnih dohodkov. Po takih idejah se samoupravljanje omejuje zgolj na demokratične postopke pri dogovarjanju o delitvi osebnih dohodkov, medtem ko naj o vseh drugih odnosih »proizvodnji odločajo ljudje na vodilnih delovnih mestih, ki so združeni v posebnih poslovnih in podobnih odborih. Prenajanje izvršilne funkcije na en sam organ bi pomenilo legalizacijo politične moči v eni skupini, to je vplivanje in odločanje v eni skupini. Taki koncepti in oblike koncentracije moči za odločanje o vsem pa zanikajo tudi samoupravne pravice in dolžnosti kolektiva kot celote.

To pomeni v svoji končni posledici in praktični realizaciji delitev oblasti, ki je bila prikrita s formalnim končnim odločanjem delavskega sveta. Statut ne sme biti pogodba o delitvi funkcij, pri čemer delavski svet obdrži pravico, da kontrolira in glasuje o odločitvah upravnega organa, neposredno pa se dogovarja in odloča le o nekaterih najosnovnejših vprašanjih osebnega standarda (dopusti, stanovanja, osebni dohodki itd.); medtem pa je resnič-

no odločanje o vsem ostalem v pristojnosti določene skupine, ki tako spet lahko prevrača odgovornost na delavski svet.

Preoblikovanje napačnih mnenj je zahtevna politična naloga komunistov v delovni organizaciji. Čeprav ni predpisanih norm o medsebojnih odnosih moči, da bi avtomatično preoblikovale taka mnenja, je vendarle treba natančno opredeliti pravice in dolžnosti v internih aktih delovne organizacije. Do sedaj so bile pravice in dolžnosti v internih aktih največkrat prepisane splošna načela ustave in drugih predpisov. Neopredeljene pravice in neopredeljene dolžnosti oz. sklicevanje na pravice brez dolžnosti vodi k zanikanju avtoritete samoupravljanja. Krepitev moramo zavest, da proizvajalec ni treba priznavati nad seboj nobene druge avtoritete, razen avtoritete svoje lastne organizacije.

Navedena stališča in ocene CK ZKS in Zveze sindikatov naj bi pripomogla k nadaljnjemu poglobljanju in razvijanju samoupravljanja ter izpolnjevanju interne zakonodaje v delovni organizaciji.

J. H.



Tudi letos obiskuje v teh dneh naše malčke dedek Mraz v podjetju

BITENC Ivan

Rojen 13. marca 1931 v Zavogljah, zaposlen v obratu CKV Ljubljana na delovnem mestu šefa montaže, poročen, oče dveh otrok.

BRAJER Dominik

Rojen 30. septembra 1919 v Bizovici, zaposlen v obratu Elektromontaža na delovnem mestu šefa montaže, poročen, oče dveh otrok.

GLAVIČ Ivan

Rojen 14. januarja 1925 v Srednji vasi pri Škofljici, zaposlen v obratu Elektromontaža na delovnem mestu vodilnega monterja elektro stroke, poročen, oče dveh otrok.

IVANČIČ Valerij

Rojen 23. junija 1920 v Trstu, zaposlen v Tovarni elektronaprav na delovnem mestu vodje grupe za meritve in regulacije, poročen, oče enega otroka.

KOLAR Franc

Rojen 24. decembra 1926 v Padežu pri Celju, zaposlen v obratu CKV Ljubljana na delovnem mestu vodilnega monterja vodovodne instalacije, poročen, oče enega otroka.

KORDIN Rozka

Rojena 26. avgusta v Tomačevem, zaposlena v obratu Elektromontaža na delovnem mestu vodje obračunskega oddelka na obratu, poročena, mati dveh otrok.

KOŠIR Vinko

Rojen 17. julija 1923 v Ljubljani, zaposlen v obratu CKV Ljubljana na delovnem mestu VKV monterja za centralno kurjavo, samski.

KREGAR Justin

Rojen 3. marca 1922 v Ljubljani, zaposlen v obratu CKV Ljubljana na delovnem mestu vodilnega monterja za centralno kurjavo, poročen, oče enega otroka.

KRMELJ Vladimir

Rojen 26. novembra 1918 v Kalwangu-Leoben, zaposlen v obratu Elektromontaža na delovnem mestu šefa montaže za dvigala, poročen, oče dveh otrok.

MURGELJ Ivan

Rojen 30. novembra 1927 v Čatežu pri Mariboru, zaposlen v obratu CKV Maribor na delovnem mestu šefa montaže, poročen, oče dveh otrok.

PANČUR Stane

Rojen 12. maja 1923 v Olševku pri Kranju, zaposlen v obratu CKV Ljubljana na delovnem mestu vodilnega monterja centralne kurjave, poročen.

PEČAR Štefan

Rojen 26. decembra 1928 v Črnučah, zaposlen v projektivnem biroju na delovnem mestu vodje grupe, poročen, oče dveh otrok.

SERAJNIK Franc

Rojen 5. decembra 1925 v Žgošah pri Begunjah, zaposlen v obratu CKV Ljubljana, na delovnem mestu vodilnega monterja za centralno kurjavo, poročen, oče enega otroka.

ŽAKELJ Anton

Rojen 1. februarja 1923 v Logu pri Brezovici, zaposlen v obratu Elektromontaža na delovnem mestu šefa montaže za šibki tok, poročen, oče dveh otrok.

Skoraj četrto stoletje - del zgodovine IMP

(Nadaljevanje s 1. strani)

Četrto milijona starih dinarjev je prešlo vsakemu slavljenču iz rok predsednika upravnega odbora s posebno čestitko in krepkim stiskom roke. Pozabiti ne smem posebnost, da je med letošnjimi slavljenči bila le ena tovarišica, in sicer Rozka Kordin.

Malo manj kot četrto stoletje je daroval vsak posa-

ju običajno, ko smo sedeli skupaj z dvajsetletniki.

● NEPOZABNI SPOMINI

Preusmeritev razgovora iz današnjice v čas za nazaj je terjala trden prijem in ko so ponehali omenjeni razgovori o vsem, kar nas danes srečuje, se mi je posrečilo privabiti iz ust slavljenčev približno takšne ugotovitve:

»Bil sem vajenec, pozneje monter. Sprejet v delovno razmerje pri matičnem podjetju.«

»Iskala sem primerno zaposlitev in jo dobila pri tem podjetju.«

»Hotel sem prekiniti delovno razmerje, ker me moj predpostavljeni ni pravilno vrednotil, vendar sem zdržal in ostal. Še bom delal.«

medsebojni. Prav zato sem vrnil sodeloval pri razvijanju delavskih upravljajanja.

»Delal njeval delovne tako ostal v podjetju mnogo let. Naprej bo tako.«

»V zadnjih letih sem zbolel, vztrajal sem slabše, Ceravno se bom delal.«

● NEPRECEJNA VREDNOSTI SKROMNOSTI

Še mnogo drugih so povedali na tem priložnostnem razgovoru. Nikakor ne na dan tako, kot prej, in ni bilo tako, da bi sam predvideval, da iz leta v leto svoje uspehe dolga precejšnjo vrednosta skromnosti.

Slavljenčev današnji mladinski očiščeni. Mnogi ne soglašajo s širšim zadržanim, drugi ostro izpostavljajo nedostatkov strokovnega dela mladih, da so ju in tretji mladih lehtih podobne, na današnja mladina.

Opaziti je, da bi se vsakemu pritožilo, da se opazil sem delovnega ura bliža kot bi slavljenčev želja, da bi ugotovili, da 20-letni mladi klasičnih težav, vanjske stiske, tudi pri tem problemu. Pri tem udariti to, dajati sami. Žave dodobra pohvala. To je vzor, ki ni samo ob svojem, temveč tudi vsakodnevno sama.

Čas na urah 14.30. To je zaključek 20-letnjega srečanja, ki z obljubo prijetneje prihodnosti dan, to je 19. ura, on v Ljubljani kamor so bili vsi 10-letniki.

● SLAVNOSTNO VZDUŠJE V UNIONU

Slavnostno mesto v lepo okrašeni hotelski dvorani, zvočnik, govori, diplome, jubilejne ure prihodi in odhodi slavljenčev na prevzem lepo pripravljenih daril. V tem času tišina v dvorani ter slavnostno vzdušje. Ta ceremonial je prekinil zabavni orkester, ki je označil pričetek zabave in sproščenega slavlja.

Dvorana se je zopet nekoliko pomirila ob prinašanju dobrot na mizo. Kratko za tem se je vzdušje med mizami in slavljenči stopnjevalo ob trkanju kozarcev. Bil sem



Edina jublantka

pri njih, bil sem z njimi in slišal njihova mnenja o mnogih vprašanjih. Poučnega je mnogo. Ena sama ugotovitev: skromni so, takšni, kot so bili v svojem desetletnem in dvajsetletnem delu in tate ki bodo ostali še naprej. Ne marajo prehitrih sprememb. Želijo biti prvi, če gre za delovne dolžnosti. Ne pozabljajo na sodelavca. Pričakujejo mnogo novih in sodobnih prijemov v organizaciji podjetja. Ne želijo biti majhno podjetje. Nikakor ne bi dopustili, da bi podjetje nazadovalo. Trdijo, da je kolektiv našega podjetja dobro



Predsednik CDS Miro Koželj čestita Ivanu Bitencu, šefu montaže v obratu CKV Ljubljana

Vinko Košir in Stane Pančur na slovesnosti v Unionu

vođen in da bo še naprej imel prav iste uspehe, če ne še večje, kot so jih sami ustvarili v 10 in 20 letnem delu.

Imel sem vtis, da nihče ni med slavljenči in gosti beležil časa. Ura se je odmikala. Kozarci so se praznili. Plesalci so si dali duška in vneto sledili ritmu glasbe. Nekatere družbe ob mizah so bile vedno bolj in bolj živahne, druge manj, in po običaju, ki je pri nas že v navadi, je vodilno osebo je podjetja posamezno in neprisliljeno obiskovalo slavljenčev, jim čestitalo, se z njimi krajše ali daljše pogovarjalo ter s tem prispevalo k tesnejšemu in prijetnejšemu počutju celotne prireditve.

● SLAVJE IN IZKUŠNJE — SPODBUDA MLAJSIM

Nadaljnji razgovor z njimi bi bil brezpomemben. Vse, kar bi povedali, so že dokazali v svojem dolgoletnem delu pri podjetju in njihovo zadržanje ob tem slavlju vnaša le nove spodbude mlajšim, ki bodo morali v mnogoterih primerih podrežati smislu dela in časa tako, kot so prav ta večer s svojo prisotnostjo znali zatrditi naši slavljenči. Ostal je v meni vtis enotnega in neomajnega prepričanja, da so naši slavljenči prav taki, kot so bili, ko so prvič stopili v podjetje. Prav oni so s svojim delom pustili podjetju dolgoletne izkušnje, pomagali k uspehom in njihova nadalnja navzočnost v podjetju bo pomagala k še novim delovnim uspehom.

Odšel sem. Slavljenči so proslavljali svoj jubilej... S. Z.

10-letniki 1969

CKV — LJUBLJANA

1. Brezovnik Vinko
2. Levec Albin
3. Levstik Franc
4. Mekinc Jože
5. Muc Anton
6. Pettauer Janez
7. Poredoš Viktor
8. Širca Marjan
9. Tratnik Vinko
10. Trekman Franc
11. Trtnik Janez
12. Uhan Ivan
13. Znidaršič Jože

TOVARNA ELEKTRONAPRAV

1. Bohinc Marjan
2. Bradač Alojz
3. Brod Leopold
4. Cirman Gabrijel
5. Dvanajščak Kati
6. Janežič Mihael
7. Kotlenko Silva
8. Lampič Milan
9. Novak Štefanija
10. Petek Janez
11. Prašnikar Janez
12. Remškar Peter
13. Skoda Franc
14. Videgar Martin

CKV — MARIBOR

1. Barvir Marjan
2. Čelan Ludvik
3. Frangeš Edvard
4. Frank Matija
5. Frešer Mirko
6. Kaiser Vinko
7. Kampič Ana
8. Muršič Ivan
9. Štruklec Adolf
10. Štumberger Konrad
11. Topolovec Jakob
12. Tili Franc
13. Vuk Rajko

TRATA IN IVANČNA GORICA

1. Bukovac Rudi
2. Čož Jože
3. Fajfar Jože
4. Gognjavec Alojz
5. Gorjanc Leopold
6. Istenič Jože
7. Jereb Darinka
8. Kavčič Jože
9. Košir Alojz
10. Markoč Anton
11. Potočnik Oto
12. Prah Miha
13. Repar Vlado
14. Vrabčič Jože
15. Zavodnik Anton
16. Zupančič Jožica

CKV — KOPER

1. Barbarič Aldo
2. Novak Rado

ELEKTROMONTAŽA

1. Dolenc Janez
2. Jankovič Henrik
3. Jevšenjak Vlado
4. Kotar Janez
5. Lukaček Ivan
6. Mihelčič ing. Janez
7. Pleško Janez
8. Podlogar Majda
9. Potokar Jože
10. Rajh Vlado
11. Sluga Ivan
12. Sotler Marjan
13. Škrjanec Janez
14. Špec Milan
15. Zakonjšek Rudi

PROJEKTIVNI BIRO

1. Havliček ing. Ljubo
2. Hristov ing. Peter
3. Kržan ing. Miklavž
4. Potokar Tonka
5. Stražar Viljem

SKUPNE SLUŽBE

1. Adlešič Rudolf
2. Černe Vladimir
3. Maganja ing. Henrik
4. Petrič Irena
5. Udovič Anica
6. Vičič Milena



Glavni direktor Stanko Krupak je vsakemu slavljenču trdno stisnil roko

meznik lastnemu podjetju, narodu in državi ter s svojo neprekinjeno prisotnostjo, trudom, delom in vzorom obogatel svojo najbližjo okolico in z njo ustvarjal četrtoletni napredek našega podjetja.

Čestitanja je bilo kmalu konec. Bele kuverte so bile na svojem mestu. Dvignili smo čaše in se prepustili sproščenemu razgovoru, ki je vseprek predvsem poudarjal današnjico in nikakor ne spomine, doživljanje in resnico izpred 20 let. Poslušal sem in tu ter tam kaj zabeležil:

Stanovanja, gradnja hiš, novi avtomobili, dodatni predpisi, dviganje cen življenjskim stroškom, polemika o gospodarjenju v podjetju ter še in drugo je bilo poglavito slišati v več kot enournem nevezanem pogovoru.

Kmalu sem ugotovil, da bom slavljenecem nekako odveč in da bo sila težko usmeriti razgovor tako, kot je bilo to pri nas v podjet-

»Mladi nismo več, stari pa še manj. Danes se pogovarjamo o tem, kar je danes. Tisto, kar smo doživeli v dvajsetih letih, so samo še nepozabni spomini, ki jih vsak človek nosi s seboj in ti spomini niso vedno za vsak pogovor in ob vsaki priložnosti, so pa to dejstva, ki so bila doživljena, ki so resnica, življenje in delček skupne zgodovine...«

»Toliko telefonov, kolikor sem jih imel v lastnih rokah v 20 letih, verjetno ne bi ljubljanska železniška tovarna postaja mogla na hitro »odpraviti.«

»Mnogo mladih ljudi je šlo ob meni v življenje 20-letnega dela. S seboj so ponesli del mene in ga ponesli v nove razmere, v nov način življenja in v drugačno mišljenje.«

»Bodriji so me novi družbeni, gospodarski in



Trije predsedniki centralnih organov upravljanja

RAZŠIRITEV SODELOVANJA MED ALFA-LAVAL IN IMP

Obilica možnosti

Pred nekaj več kot letom dni smo pri iskanju novih tipov toplotnih izmenjevalnikov — primernejših za vgradnjo v hišne postaje, priključene na toplarniško omrežje — prišli v kontakt s švedsko firmo ALFA-LAVAL. Medsebojni pogoji so privedli do pogodbe o poslovno-tehničnem sodelovanju na področju ploščnih izmenjevalnikov.

Z naraščajočo potrebo po razširitvi naše proizvodne in montažne dejavnosti tudi na druga področja v industriji in zaradi teženj firme ALFA-LAVAL, da si najde primerne partnerja, je prišlo nedavno do nadaljnje razširitve medsebojnega sodelovanja.

Obdobje, pred katerim sta proizvodnja v svetu in naše gospodarstvo, zahteva po eni strani vse večjo mednarodno delitev dela, po drugi strani pa potreba: nuditi kupcu kompletne naprave s postavljenimi tehnološkimi programi ter vsemi pripadajočimi elementi in montažo, prisiljuje proizvajalce, da si izbirajo partnerje, s katerimi bi dosegli trdnjše in boljše kontakte ter medsebojno poznavanje in zaupanje. Le tak način dela vodi do izboljšanja kvalitete ob istočasnem zmanjšanju proizvodnih stroškov ter hkrati zagotavlja funkcioniranje naprave in opravičuje kupčevo naložbo investicijskih sredstev.

● ZASTOPNIKI ZA JUGOSLOVANSKO TRŽIŠČE

Ce na kratko analiziramo, kako se lahko vključimo v dopolnitev oz. sodelovanje pri proizvodnem programu ALFA-LAVAL, vidimo, da že v sedanji fazi obstaja obilica možnosti. Vsaka tehnologija zahteva v prvi vrsti nešteto stranskih proizvodov, ki so ozko povezani s samim tehnološkim procesom in jih mi že imamo oziroma jih stalno projektiramo in montiramo. To so kotlarne, parni in vročevodni cevovodi, preizkuševalne naprave, montaža jakaga in šibkega toka, elektronska regulacija, temperaturna regulacija nivoja in tlaka, obtočne črpalke, različni rezervoarji, tlačne posode, komandne omare, pulti itd., kakor tudi montaža samih tehnoloških programov.

Na podlagi skupnih stremeljenj in zaradi poenostavitve ter izboljšanja medsebojnega poslovanja smo se odločili, da prevzame naše podjetje s 1. januarjem 1970 zastopanje koncerna ALFA-LAVAL na jugoslovanskem tržišču. Z namenom, da bralce v grobem seznanimo z našim poslovnim partnerjem, bomo navedli na kratko nekaj osnovnih podatkov in zgodovino firme ALFA-LAVAL.

Podjetje je bilo ustanovljeno leta 1883, da izum centrifugalnega separatorja mleka dr. Gustavu de Lavalu odpre pot na svetovno tržišče. Ta proizvod je bil tudi osnova za nadaljnje širjenje podjetja in razširjevanje proizvodnega programa na različna področja industrije in poljedelstva. Danes obsega proizvodnja nad 200 osnovnih tipov separatorjev, ki jih nato kompletirajo s termično opremo, hladilnimi napravami in dru-

gimi proizvodi v kompletu proizvodne linije.

Firma ALFA-LAVAL kot proizvajalec je razdeljena na različna področja v prehranbeni industriji, v lajdelništvu, pri čiščenju pogonskega in mazilnega olja ter pridobivanju sladke vode iz morske, pri farmacevtski in kemični industriji in pri opremljanju za toplotne centrale. Poleg tega pa izdeluje še nešteto proizvodov iz jeklene pločevine, kot so avtomobilski deli, karoserije, hladilniki, nerjaveča kuhinjska in druga posoda, pomivalna korita, kopalne emajlirane kadi in podobno.

● 18.000 DELAVCEV IN USLUŽBENCEV

ALFA-LAVAL v Švedski je danes matična firma internacionalnega koncerna. Od celotne proizvodnje izvažajo 73 % izdelkov v nad 100 držav. Proizvodna dejavnost se je od leta 1883 že toliko razširila, da predstavljajo danes proizvodi za poljedelstvo in kmetijstvo le manjši del programa. Koncern zapo-



sluje 18.000 delavcev in uslužbencev, od tega 10.000 na Švedskem in znaša letni promet nad 1,3 milijona švedskih kron.

Glavni sedež ima združeno podjetje v Tumbi, ki leži na južnem delu Stockholma in kjer je vodstvo organizacije, ki sestoji iz 50 družb koncerna in 35 lastnih tovarn.

Na Švedskem ima koncern 15 tovarn v različnih krajih, od katerih je največja tovarna v Olafströmu za proizvodnjo izdelkov iz jeklene pločevine (karoserije, pomivalna korita, ploščni izmenjevalniki itd.) s 5000 zaposlenimi delavci.

J. H.

BODICE



Rada bi en par smuču za moža. Številko noge ima trinštirideset...

VSESPLOŠNO PRAZNOVANJE

Vodilni monter že nekaj časa opazuje vajenca, ki mu ta dan ne gre nič od rok. Ko ga potrpljenje mine, ga malce ježno vpraša:

»Cuj, fant, mar si se tudi ti vključil v praznovanje ob 50-letnici ljubljanske univerze?«

»Ne,« začudeno odgovori vajenec, »zakaj pa naj bi se?«

»Zato, golobček, ker je rezultat tvojega današnjega dela 5 debelih ničel vreden...!«

SKRAT

Uredniškemu odboru Glasnika je v veliko tolažbo, da tiskarski skrat zagode včasih tudi drugim.

Tako je naša Tovarna regulacijskih armatur in aparatov na Trati izdala pred nedavnim »INFORMATIVNI CENOVNIK proizvoda po standardu IMP Ljubljana — pogon Trata za projektne organizacije«. Ta cenik je »na snazi« od 1. 9. 1969, kot je napisano na njegovi zadnji strani. Obsega 16 ciklostiranih strani in je sestavljen v lepem srbohrvatskem jeziku.

Do tod vse v redu. Le 14. in 15. stran cenika pa sta v celoti na-

pisani v čisti slovenščini, nadaljevanje in konec pa spet v srbohrvaščini.

Torej najbrž škratova nagaživost, ali pa morda 14. in 15. stran naših kupcev v drugih republikah sploh ne zanima-ta...?

IZPOLNJENA ŽELJA

Vsakič, ko proslavljam v decembru jubilej naših 10-letnikov in 20-letnikov, je na vrsti tudi razgovor z njimi, katerega potem objavimo deloma tudi v Glasniku. Eno izmed vprašanj je bilo tudi, ali se je komu izpolnila kaka velika želja iz mladosti.

Pa je tisti, ki ima las na glavi že bolj malo, obrnil vprašanje za spremenbo na šaljivo plat: »Ja, meni se je... ko sem bil otrok sem si vedno želel, da se mi ne bi bilo treba česat...«

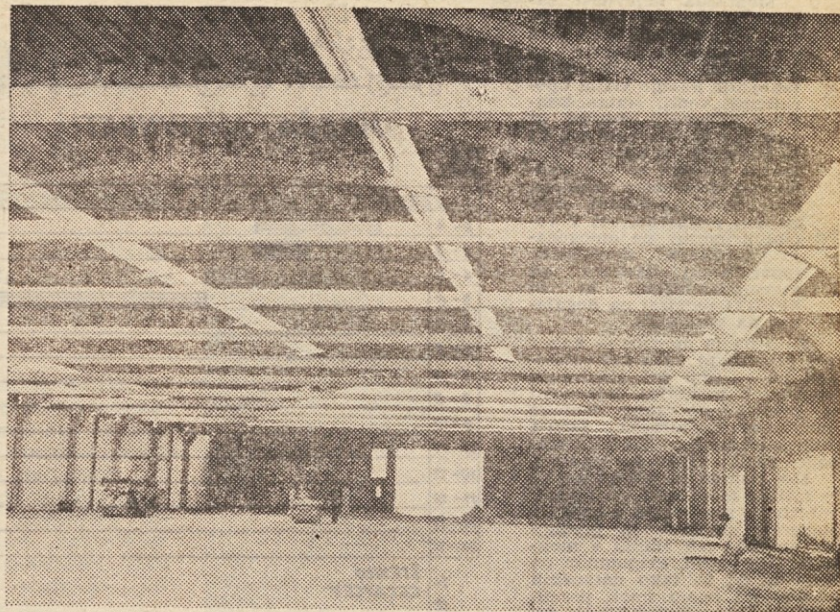
UGANKA

Kaj je to?

Avtomobilov sto in več v neredu tam stoji, prepovedno-parkirnih tabel polno, kljub dobri volji jeze več in več.

(Edini pravilni odgovor: parkirni prostori okoli IMP)





PROIZVODNA IN SKLADIŠČNA HALA CKV PRED OTVORITVIJO

Široke perspektive za bodoči razvoj

V Vojkovi ulici, na severovzhodni strani TEN, je letos zrasel nov, velik in po videzu zelo eleganten objekt podjetja. To je nova proizvodna in skladiščna hala za obrat CKV, ki že nestrpno pričakuje njeno otvoritev in s tem izpolnitev dolgoletnih želja, potreb in stremljenj ne samo članov tega obrata, temveč tudi celotnega IMP. Gradnja nove hale je potekala zelo tiho, brez mnogo ceremonij in publicitete, zato pa tembolj hitro in učinkovito. Za boljše ilustracijo tega novega objekta pa moramo navesti nekaj števil in opis gradbene konstrukcije.

Koristna površina celotne zgradbe znaša 6000 m², od tega odpade na skladišče približno 2800 m², kleparsko delavnico 1400 m², proizvodno klimatske opreme 1200 m², pisarne 180 m², na rampe, sanitarije in podobno pa 270 m². Najmanjša višina je 4,5 m, največja pa 8,7 m. Vse proizvodne in skladiščne površine so v eni etaži (prilike), pomožni in sanitarni prostori pa v kleti. Ker je celotna hala razdeljena na dve vzporedni ladji, bo skladišče lahko organizacijsko in funkcionalno ločeno od proizvodnje.

Zelo učinkovita in sodobna je gradbena konstrukcija, saj v ladjah, od katerih ima vsaka tloris 28 x 100 m, ni niti enega podpornega stebra! To omogočajo tročlenski železobetonski bloki, ki nosijo streho in dajejo celotni zgradbi izredno vitek in impozanten videz. Obe ladji sta zelo svetli, proizvodna ladja pa je tudi toplozračno ogrevana z uvoženimi visečimi kaloriferji. Z gotovostjo lahko trdimo, da znamo pravilo »o bosi kovačev kobil« tokrat ne bo veljalo, saj je ogrevanje avtomatizirano, potrebno energijo pa dobavlja nova sodobna kotlarna, ki smo jo (tudi za potrebe TEN) zgradili istočasno z novo halo. Vse to bo omogočilo nove delovne pogoje po higienski, tehnični in psihološki plati za vse de-

lavce in uslužbence, ki bodo tu zaposleni.

Ze nekaj suhoparnih, toda dovolj zgovornih števil nam pove, kako široke perspektive se odpirajo bodočemu razvoju obrata CKV: površina sedanje kleparske delavnice bo povečana s 365 m² (na Trati) na 1400 m², skladišča 1900 m² (na Trati) na 2800 m² in skladišča orodja s 10 m² na 80 m², da o sanitarnih in garderobnih prostorih niti ne govorimo, saj so bili ti na Trati docela neprijemni.

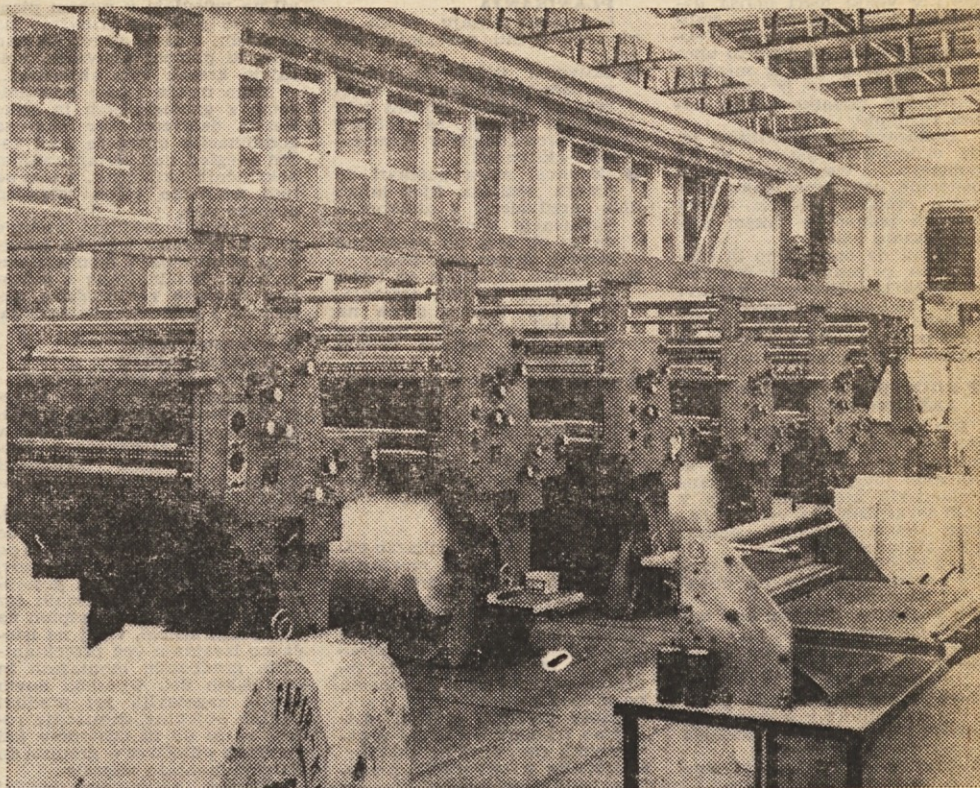
Novo poglavje v razvoju obrata CKV pa je uvedba najodobnejše proizvodnje in tehnologije opreme za komfortno klimatizacijo. Sem spada nova proizvodnja zračnih grelcev in hladilcev iz bakra in aluminija, komfortnih centrifugalnih ventilatorjev, klimatskih in prezračevalnih omar ter central itd. Strojna oprema in orodja so že naročena, deloma v inozemstvu in deloma na domačem trgu, medtem ko strokovnjaki z izkušnjami v proizvodnji klimatske opreme že načrtujejo vse potrebno in nemoteno in načrtno osvajanje sodobnih klimatskih artiklov. Predvidevamo, da bo selitev skladišča in kleparske delavnice končana prve dni februarja, proizvodnja klimatske opreme pa se bo začela takoj ko bo prispela inozemska oprema — v juniju 1970. leta. Obrat CKV

vлага s pomočjo celotnega podjetja velike napore v to, da bi že na jesenskem velesejmu 1970 v Zagrebu povečal afirmacijo našega podjetja tudi na področju kvalitetne in najodobnejše opreme za prezračevanje in klimatizacijo. Naj

omenimo, da teh proizvodov s takšno kvaliteto in moderno zasnovo v Jugoslaviji trenutno še ne proizvajamo.

Prepričani smo, da se bodo vložene žrtve, napori in sredstva že v 2 ali 3 letih bogato obrestovala in

da se bomo ob teh sadovih veselili ter občutili materialno in moralno zaupanje vsi, ki nas veže skupno ime IMP. Obratu CKV pa želimo čimveč uspeha na njegovi nadaljni ter z novim objektom markantno osvetljeni poti. E. B.



Na fotografiji je nov ofsetni stroj znamke Solna, ki ga je tiskarna Ljudska pravica, s katero sodelujemo že četrto leto, letos dobila s Švedskega, Marsikdo od bralcev IMP je že verjetno imel v rokah prilogo Nedeljskega dnevnika v ofsetni tehniki, s katero so svečano odprli novo rotacijo. Februarska številka Glasnika bo že tiskana na novi pridobitvi tiskarne LP in bo s kvalitetnim tiskom prav gotovo zadovoljila bralce. Prednosti ofsetne tehnike so predvsem v boljšem tisku, posebno pri fotografijah, zato fotografi-amaterji iz našega podjetja, na plan! Že v prvi polovici leta, ko se bo stroj utekel, pa bomo lahko tiskali Glasnik tudi v več barvah, kar bo prav gotovo še popestrilo njegovo podobo

Montažna dejavnost zaradi svojih posebnosti (ni stalnega krožnega stika med pripravo del in montažo na gradbišču, ni možnosti za takojšnje posege višjih operativnih vodij, stalna kontrola kakovosti storitev in stroškov je neizvedljiva itd.) je področje, na katerem določene metode za organizacijo proizvodnega procesa, npr. GEORGA-sistem, niso najbolj primerne, saj v večini primerov ne omogočajo prožnega »feed-back« (povratnega) sistema ali servo-mehanizma, ki bi SPROTI reagiral na dogajanja na gradbišču.

Zato pa je mogoče — kakor pri planiranju vseh individualnih del — tudi pri planiranju storitev v montažni dejavnosti s pridono uporabiti tehnike mrežnega planiranja. Izmed njih se največ uporabljajo metode PERT, CPM in RAMPS.

Moj namen ni poglobljati se v razlike med temi variantami mrežnega planiranja, ampak le nakazati možnosti in prednosti uporabe teh tehnik v montažni dejavnosti. Pripomnim pa naj, da od še tako natančnih planov ne bomo imeli pravih koristi, če ne bomo hkrati rešili tudi ostalih organizacijskih problemov, tako stimulacije neposrednih izvajalcev del in organizatorjev poslovnega procesa, zagotovitve zadostnih količin materiala, optimalne številčne in kakovostne strukture zaposlenih, ureditve začasnih stanovanj itd. Vse to spada v delokrog tako tehnološke kakor operativne priprave, ki pa danes v jugoslovanskih montažnih podjetjih še nista dobili prave veljave.

V naslednjem primeru pa bom skušal prikazati velik pomen natančnosti planiranja v izvedbeni in kontrolni fazi.

ORGANIZACIJSKI POGOJI

Preden začnemo z mrežnim planiranjem, moramo točno določiti tehnološki popis del, velikost časovne enote in velikost aktivnosti, saj nam pravilna opredelitev dimenzij teh kategorij v veliki meri olajša nadaljnje delo. Napačno je stališče, da lahko moderni elektronski sistemi, na katerih uporabljamo programe iz mrežnega planiranja, tudi iz slabo pripravljenih podatkov dajo dobre rezultate.

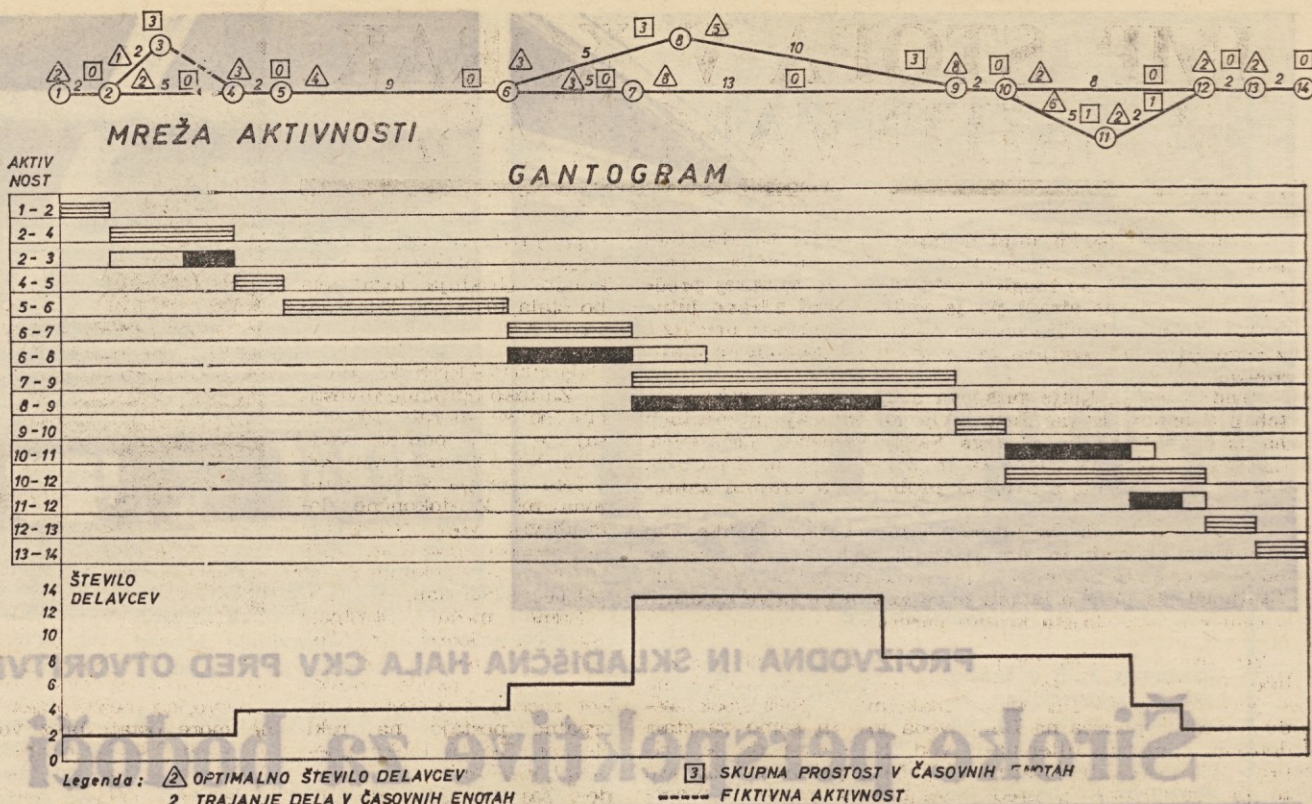
Dokazano (in razumljivo) je, da elektronski sistemi, ki ne dobivajo visokokakovostnih osnovnih podatkov, lahko dajo same, netočne rešitve. Vsaka tehnika pomeni v takem primeru samo balast.

Razen na operativno in tehnološko pripravo pa mislimo tu še na izobraževanje kadrov: tistih, ki bodo izkoriščali elektronsko tehniko in ljudi iz vodstva podjetja, pri nas pa tudi članov samoupravnih organov.

PRIMER POVEZANIH AKTIVNOSTI

Kot praktičen primer za uporabo mrežnega planiranja vzemimo spisek aktivnosti, ki se običajno javljajo ob elektroinstalacijskih montažnih delih v neki tovarniški hali večjega obsega (levo: aktivnost, desno: opis aktivnosti):

- 1-2 ureditev skladišča in prevzem materiala od dobaviteljev;
- 2-3 izvedba provizorične napeljave;
- 2-4 zarisavanje instalacij;
- 4-5 položitev priključkov za elektriko;
- 5-6 vlaganje letvic za gradbene ure v stebre, tlak, mreklade (do gradbenega zaprtja: strehe);
- 6-7 dela v tlaku (vlaganje razvodnih doz-cev);
- 6-8 instalacija strel vodovoda;
- 7-9 dela pri tleh (postavljanje razdelilcev, priključitev kablov);
- 8-9 instalacije na stropu s pomočjo odrov na kolesčkah;
- 9-10 priključitev posameznih strojev;
- 10-11 kompletiranje stikal, varovalnih vižlovk itd.;
- 10-12 končna kontrola instalacij;
- 11-12 preizkus instalacij;
- 12-13 pregled instalacij s strani investitorja;
- 13-14 prevzem instalacij.



Uporaba metode mrežnega planiranja

PRI ORGANIZACIJI STORITVENEGA PROCESA V MONTAŽNI DEJAVNOSTI

BISTVENA NAČELA TEHNIKE MREŽNEGA PLANIRANJA

Pri konstruiranju mreže se moramo držati naslednjih načel:

- aktivnost izhaja iz tistega vozlišča (dogodka), v katerem so najprej podani tehnološki pogoji za začetek del, predvidenih v nameravani aktivnosti;
- aktivnost mora potekati do tistega vozlišča, kjer lahko del, predviden v aktivnosti, najkasneje končamo, s tem da se ob tem ne premakne začetek druge aktivnosti;
- za vsako aktivnost je treba predvideti dolžino trajanja, ki lahko varira glede na možnost uporabe različne tehnologije, sestave skupin delavcev itd.;
- določiti moramo potek kritične poti, ki je spet odvisna od karakteristik posamezne aktivnosti, je pa v največji meri ozko povezana s tistimi aktivnostmi, katerih zaključek je nujen predpogoj za začetek drugih.

PRIKAZ PLANA

Na grafikonu je prikazan način uporabe tehnike mrežnega planiranja glede na prej navedene aktivnosti. Mreža je oštevilčena, tako da je številka dogodka (začetek ali konec aktivnosti) postavljena v samo vozlišče. Ostale tri številke, izpisane poleg vsake aktivnosti, pa pomenijo:

- sama številka pomeni dolžino trajanja, izraženo v časovnih (terminskih) enotah;
- številka v trikotniku pomeni optimalno število delavcev potrebno pri izvedbi del, predvidenih v aktivnosti;
- številka v kvadratu pomeni skupno prostost (možnost variranja začetka in konca) aktivnosti, izraženo v časovnih enotah.

Kritične aktivnosti so na grafikonu prikazane na vodovodni premici, nekritične pa na stranskih premicah.

Na tem mestu ne bom pojasnjeval računске tehnike optimalnega določanja trajanja posameznih aktivnosti, števila delavcev in prostosti aktivnosti, ampak bi se omejil le na

prikaz. V planih, ki se izdelujejo v podjetjih, omenjenih števil ne vpisujejo v mrežni plan, ker vse podatke prikažejo na obrazcih, v samo mrežo pa nad črto, ki pomeni aktivnost, vpisujejo kratak opis aktivnosti.

Sliko mreže lahko kombiniramo z gantogramom in sliko števila delavcev, ker nam ta kombinacija omogoča tudi točen pregled nad terminiranjem nekritičnih aktivnosti, s tem pa tudi natančno viden razpored delovne sile.

Objavljeni grafikon vsebuje prikaz uporabe tehnike mrežnega planiranja v montažni dejavnosti, kombinirane s prikazom časovne razporeditve aktivnosti s pomočjo gantograma.

PERSPEKTIVE ORGANIZACIJE MONTAŽNE DEJAVNOSTI

Pozoren bralec bo že iz tega verjetno razbral, da uvajanje natančnega planiranja v organizacijo storitvenega procesa v montažni dejavnosti koplje grob raznim improvizacijam.

Se zlasti pa pridejo vse prednosti mrežnega planiranja do izraza, če organiziramo delo po metodi vzporednih procesov, kar pomeni prehod od postopnega izvajanja posameznih faz dela v gradbeništvu nasploh na vzporedni sistem, torej na istočasno izvajanje več projektantskih, gradbenih, montažnih in obrtniških del. Uporaba novih metod zagotavlja pri graditvi velikih objektov skrajšanje rokov za 20 do 25 odstotkov (od trenutka odločitve o graditvi do končne montaže naprav).

Nujnost tesne povezanosti posameznih izvajalcev je vzrok, da dela na posameznih velikih objektih prevzemajo inženiring-organizacije, pri katerih kupec naroča že vpeljeno podjetje, tako da mora gradbeno-montažni kombinat (inženiring-organizacija) združevati nekaj deset specializiranih podjetij. Prednosti tako organiziranih del so še zlasti vidne, če je inženiring-organizacija res dobro utečen mehanizem.

Taka organizacija v obdobju gradnje poenostavlja postopek uvajanja novih, naprednih rešitev v tehnološki shemi ali

konstrukciji novega industrijskega podjetja. Zmanjšuje se administrativni aparat tako pri naročniku kot pri izvajalnih podjetjih, natančneje določa odgovornost, kar povečuje učinkovitost dela vodstvenega aparata v izvajalnih podjetjih in izboljšuje kakovost gradbenih, montažnih in drugih del.

• Naša podjetja se s to vrsto organizacije gradbenih in montažnih del spoprijemajo nezačudljivo pripravljena, kar se je že nekajkrat pokazalo kot usodno. Napakam se bomo lahko izognili le, če bo organizacija takih del izvajal strokovno res dobro usposobljen kader, tako po tehnični kot po organizacijski plati.

Vsekakor so v organizaciji storitvenega procesa v montažni dejavnosti skrite še velike rezerve, katere pa je le delno mogoče izkoristiti brez vsklajenega delovanja z drugimi podjetji, ki sodelujejo kot izvajalci ali dobavitelji materiala pri delih na posameznem objektu.

Ob koncu naj poudarim potrebo po tem, da se tudi zaposleni v oddelkih za pripravo in organizacijo dela montažnih obratov ter v prodajno-projektivni službi podjetja podrobneje seznanijo z metodami mrežnega planiranja, saj sicer ne bodo mogli učinkovito in ustvarjalno sodelovati z drugimi izvajalci v okviru posameznih del, organiziranih po inženiring-principu.

M. M.

Franc Plut



Po hudi in dolgoletni bolezni je v 76. letu starosti umrl dolgoletni sodelavec obrata TRATA PLUT FRANC, upokojeni kovinostugar.

Pri podjetju se je zaposlil leta 1948 in je ostal zvest delovni skupnosti. Prav ponosen je bil na stružnico, na kateri je vestno in uspešno opravljal delovne dolžnosti več kot 30 let.

Na njegovo osebnost željo mu je vodstvo obrata dovolilo, da je opravljal delo, ki ga je veselilo, še vrsto let po upokojitvi. Zelo hud je bil včasih, ko je kdo kaj rekel čez stružnico, na kateri je delal...

Za vestno in uspešno delo je bil večkrat tudi pohvaljen in nagrajen. Med člani delovne skupnosti je bil zelo priljubljen in so ga zaradi njegove poštenosti in pomoči pri delu vsi spoštovali in cenili.

V zasebnem življenju pa je bil naš tovariš Plut iskren in pošten; vso pozornost je posvečal svojim otrokom in vnukom, ki jih je imel zelo rad.

Vestnega sodelavca bomo ohranili v najlepšem spominu.

R. B.

OBISK PRI VODOVODU STUTTGART

IMP STOPA V KORAK
Z ZAHTEVAMI ČASA

Problem preskrbe mest s pitno vodo je čedalje bolj pereč. Poraba vode neprestano narašča, in sicer precej hitreje kakor pa so mogli strokovnjaki to vnaprej predvidevati. Z druge strani pa je vedno manj zdrave pitne vode. Ljudje se trudijo na vse načine, da bi bila preskrba z vodo vedno zadovoljiva in seveda tudi ekonomsko upravičena.

Tudi naše podjetje prispeva svoj delež pri reševanju teh problemov. Iz vse Jugoslavije se obračajo investitorji na nas, od Subotice, Novega Sada, Pančeva, Požarevca, Sarajeva, Mostarja, Šibenika in Zagreba pa do Kopra in Poreča. Vsak pride s svojimi problemi, s svojimi zahtevami.

Z namenom, da bi probleme investitorjev lahko čim uspešneje reševali in jim ponudili sodobne naprave, so odšli predstavniki našega podjetja na ogled Vodovod Stuttgart, da bi si pridobili novo znanje in nove izkušnje, o čemer v naslednjem kratko poročamo.

Ves trud — potovanje je bilo namreč zelo naporno — je bil poplačan. Pri ogledu naprav črpališča na Bodenskem jezeru, filter-naprav v neposredni bližini in pri razgovorih s predstavniki Vodovoda smo zvedeli marsikaj novega. Videli smo tudi, da se nam našega dela ni treba sramovati in da lahko stopamo v korak z zahtevami časa.

● 160 KM GLAVNEGA CEVOVODA

Vodovod Stuttgart je zelo zanimiv, tako po svojem obsegu kakor tudi po načinu dela in rešitvah preskrbe mest z vodo. Tu ne gre le za mesto Stuttgart, ampak za vsa mesta od Bodenskega jezera do Heilbronna. To pa predstavlja približno 160 km glavnega cevovoda, ki poteka med drugim čez »Schwäbische Alb«.

Vodo črpajo iz Bodenskega jezera po dveh cevih iz globine 60 m z dvema črpalnkama po 1,5 m³/sek in štirimi črpalnkami po 2 m³/sekundo. Črpalke v novem delu črpališča so pa še precej večje, saj bo pogonjal največjo izmed njih motor moči kar 7 MW.

Filter-postaja z napravo za čiščenje vode z ozonom je 312 m višje. S črpalno postajo je povezana z dvema cevema premera 1300 mm. Zanimiv je podatek, da morajo cevi v spodnjem delu, to je v črpalni postaji, s sidri zadržati silo kar 500 ton.

Iz črpalne postaje priteče voda v rezervoar surove vode s prostornino 75.000 kubičnih metrov, od tod gre preko filtrov, ki imajo skupno površino 3000 m², v rezervoar čiste vode s prostornino 40.000 m³.

Iz rezervoarja čiste vode potiskajo vodo v skoraj 100 metrov višje ležečo prečrpalno postajo oziroma rezervoar, od tod pa pada prosto vse do Stuttgarta. Količina, ki jo lahko tako prenašajo, je 2160 l/sek. Če pa je poraba večja, imajo možnosti za prečrpavanje

(5 prečrpalnih postaj), s katerimi povečajo pretok na maksimalno 3000 l/sek. Seveda gre tu samo za stari vod. Na tem vodu je priključeno približno 250 km sekundarne mreže in rezervoarji s skupno prostornino 174.000 m³.

V tem času gradijo še drugi vod, ki bo dolg 111 kilometrov in bo imel 165 kilometrov sekundarne mreže in 50.000 m³ rezerv-

nega prostora. Zmogljivost tega cevovoda bo 4,5 m³/sekundo. Gradnja tega dela bo stala približno 285 milijonov DM.

● »TOVARNE VODE«

Za tako ogromne investicije so se morali odločiti, saj je bila poraba vode 1959. leta 28 milijonov m³, v letu 1968 pa že 56,6 milijona m³. Z dokončno dograditvijo vseh cevovodov bo mogoče prenašati 7500 litrov na sekundo oz. 648.000 m³ na dan.

Samo mesto Stuttgart ima poleg dovoda iz Bodenskega jezera še dodatne vodnjake v okolici mesta, kot zadnjo možnost pa še črpalno postajo na reki Neckar. To bi lahko imenovali že kar »tovarna vode«, saj morajo vodo popolnoma predelati, da dobijo iz umazane rečne vode čisto, pitno.

V bližini filter postaje »Gallenklänge« imajo še umetno jezero, v katerem zbirajo surovo vodo. Tako



Ob Bodenskem jezeru

si ustvarijo še eno veliko rezervo, da mesto praktično ne more ostati brez vode. V času, ko pričakuje maksimalno porabo, pa v to jezero spustijo celo že filtrirano vodo iz Bodenskega jezera, da je preskrba res popolnoma zavarovana.

V filter postaji »Gallenklänge« imajo še dva generatorja. Voda, ki priteče iz

Bodenskega jezera, ima namreč 10 atm. pritiska. Da bi energijo vode dokončno izrabili, jo vodijo preko turbin in šele potem v rezervoarje.

Celotni vodovod je torej odlično zasnovan, saj preskrbuje z vodo kar 76 mest in občin, 19 združenj, deželno pokrajino Baden-Württemberg, to je približno 2,5 milijona prebivalcev in 3 posebne odjemalce. Za vse to pa skrbijo približno 200 zaposlenih. Vsak od njih mora res skrbno opraviti svoje delo, saj so naprave izdelane tako, da jih usmerja človek in da človek iztisne iz njih vse, kar je le mogoče.

● NUDIMO TUDI MI KOMPLETNE USLUGE!

Če bi hoteli na podlagi opisanega in naših izkušenj napraviti zaključek, bi morda prišli do naslednjih ugotovitev:

● Na takem ogromnem kompleksu vodovodnih naprav je sorazmerno malo zaposlenih. Tu človek predstavlja vse in je tudi za vse odgovoren. Avtomatika in signalizacija ne »dela« namesto njega, ampak mu je samo v pomoč, da lahko opravi svoje delo.

● Našim ljudem, ki delajo na tem področju dejavnosti, bi bilo potrebno omogočiti toliko prostega časa, da bi vsaj delno lahko sledili razvoju tehnike in spremljali dosežke v svetu. Nuditi pa bi jim morali tudi možnost dodatnega izobraževanja.

● Delo bi morali razširiti tudi na področje prečiščevanja odpadnih vod. Pri nas se ta panoga šele razvija in bi bilo prav, da začnemo s tem že sedaj.

Za konec pa samo še drobna misel: ali ne bi bilo morda prav in koristno, če bi v to delo pri nas vključili še strojnike in ekonomiste in bi na ta način nudili investitorju kompletne in res vsestransko kvalitetne storitve.

A. J.



Naprave za prečiščevanje vode — sita za čiščenje z ozonovimi filtri — z rezervoarji, prečrpalna postaja in pomožni objekti

NA OBISKU PRI MARIBORSKIH MONTERJIH V ZLATOROGOVİ KOTLARNI

Delovna mesta, ki jih niti »fleš« ne more osvetliti

Čeprav sva bila s šefom montaže Marjanom Barvirjem dogovorjena pred glavnim vhodom v mariborsko tovarno ZLATOROG na Industrijski cesti, ga nisem spoznal, ko me je na dogovorjenem mestu povabil s seboj. Nosil je namreč belo čelado.

»Tako je, če sam ne spoštujem pravil za varstvo pri delu, tega tudi od podrejenih ne moreš zahtevati...« je prepričevalno pojasnil.

In dejansko so bili v Zlatorogovi novi kotlarni, ki je bila v gradnji, vsi naši monterji brez izjeme pokriti s prav takimi čeladami, čeprav sva prišla na obisk, ne da bi se napovedala.

Bilo je zadnje dni novembra in vsi so hiteli, saj so bila dela zaradi zakasnele dobave opreme že v zamudi.

Marjan Barvir je povedal, da so imeli v obratu v letošnjem letu težave z dobavo vsakovrstne opreme, še posebne križe pa pri nabavi opreme za kotlarno.

Nova kotlarna, v kateri smo bili, naj bi začela poskusno obratovati že v prvi polovici decembra. Dajala naj bi 12 milijonov kalorij za potrebe Zlatoroga in Mariborske livarne, in sicer tako za ogrevanje kakor tudi za tehnološko paro. Tako bodo naši monterji izvedli v Zlatorogu nov razvod centralnega ogrevanja za vso tovarno in nov razvod pare, vroče vode in drugih medijev za tehnološke potrebe. Vrednost del z opremo znaša nad 200 milijonov S-din.

Našega obiska se je vsa enajsterica monterjev z oznakami IMP pristrčno raz-

veselila. Njihovo delo visoko na improviziranih odrih med cevmi in v sklonjeni drži je že na pogled vse prej kot udobno: kasneje je razvijanje filma pokazalo, da jim niti s fotografskim aparatom in »flešem« na žalost nismo mogli priti dovolj blizu, kljub neštetim poskusom. Svojih delovnih mest sredi dopoldneva tudi zapustiti niso mogli, tako da smo se lahko približe pogovorili le z njihovim vodilnim monterjem Otom Cafuto.

»Na vso moč se trudimo, da bi zamudo, ki je nismo zakrivali, skrajšali, saj si mora tovarna medtem pomagati s staro obstoječo kotlarno. Prej večina naših tudi ni hotela opravljati nadur, sedaj ko je centralni delavski svet izjemoma odobril 50 % dodatek za nadurno delo, pa se je morala med našimi fanti popravila...«

Oto — sedaj pri 28 letih — je prišel k IMP leta 1956



Zgoraj: pred novim obratom kozmetike. Spodaj: Zlatorog z druge strani Drave



kot vajenec in od tedaj ostal podjetju zvest. Osem let je že vodilni monter, letošnjo jesen pa se je vpisal tudi na strojni oddelek srednje tehniške šole. To pa pomeni za naslednja štiri leta naporno delo ves dan, ob sobotah in nedeljah pa študij in izdelovalne naloge.

»Hvaležen sem vodstvu obrata,« pove Oto, »da mi je omogočilo šolanje, s tem da mi je pomagalo pri ureditvi stanovanjskega vprašanja in mi obljubilo, da bom lahko delal predvsem v okolici Maribora. Ob terenskem delu bi šolanja ne zmoget, tudi zaradi svojega zdravja ne: ko sem delal v pivovarni UNION v Ljubljani, mi je namreč počil želodec in bila je potrebna nujna operacija, sedaj pa dieta in vse to s terenskim delom ni združljivo...«

Ogledali smo si še novo zgradbo Zlatorogovega obrata kozmetike, kjer bodo naši monterji nadaljevali s delom, čim bodo opravili s kotlarno. Prav sedaj je prispela pošiljka delov opreme od nemške firme Sacke

iz Bremena in naši fantje so se takoj z navdušenjem lotili odpiranja zabojev. Kljub temu, da je že dišalo po snegu, pa je Oto ob slo-

vesu še povedal, da z njegovim smučanjem letošnjo zimo ne bo nič in tudi kegljanje je moral opustiti... A. P.

(Tuje) misli

Kadar začena človek borbo sam s seboj, je na pravi poti in nekaj velja.

*

Ce imaš morda prav, povej to po tihem.

*

Bolj človek davka — manj plača davka!

*

Karieristi so podobni golobom: ko so nizko, ti jedo z roke, ko pa so visoko, se ti podelajo na glavo.

*

O določenih napakah nekateri tovariši zelo mnogo govorijo, nič ne povejo in nato še manj storijo, da bi jih odpravili.

Ce je možnost izbire, je najprimernejša vaba za trnek tista, ki jo riba najlaže požre.

*

Samoupravni organi so baje v nekaterih podjetjih podobni pevskim zborom: trije ali štirje člani so solisti, vsi ostali pa le za spremljavo.

*

Za kritiko in obsojanje drugih ni treba posebne pameti.

*

Najboljša univerza je dober stric — kdor ne verjame, naj vzame za vic!

MLADINA V IMP

Tudi delo med mladimi je steklo

V podjetju kot je IMP je zaposlenih veliko mladih in v vsakem takem delovnem kolektivu je mladina organizirana v svoji organizaciji.

V našem podjetju pa nekaj časa ni bilo tako. Čeprav je zaposlenih veliko mladih ljudi — bili so brez vodstva, brez organizacije, ni bilo čutiti organiziranega dela mladine.

Naposled pa je steklo. Imeli smo dva skupna sestanka z nekaj mladinci, ki so bili pripravljeni sodelovati in sestanka v TEN in na Trati, da bi delo razširili na vse naše obrate.

Obema skupnima sestankoma so prisostvovali tudi predstavniki vodstva podjetja, sindikalne podružnice in OOKZ, kar nam je bilo v močno spodbudo. Pogovarjali smo se o začetkih našega dela in se strinjali, naj bi bil delovni program v začetku skromnejši in bi ga postopoma razširili na zahtevnejše naloge. Določili smo tudi, da konferenca mora biti in razdelili smo si nekaj nalog za pripravo konference.

Konferenca je bila dne 17. decembra popoldne v prostorih jedilnice TEN. Udeležba je bila proti pri-



Delovno predsedstvo mladinske konference

čakovanju zadovoljiva, čeprav je bila bolj skromna, saj nismo imeli nobenih temeljev, na katerih bi gradili naš delovni program.

Ob tej priložnosti naj se v imenu vseh nas mladih zahvalim tovarišem iz vodstva podjetja in predstavnikom političnih organizacij v podjetju, ki so nam dali vso podporo in nam omogočili, da smo konferenco lahko pripravili.

Važnejše, kar bi lahko napisali v naš delovni program in zapisnik, je bil referat mladincev, ki je konferenco tudi pripravil s pomočjo nekaterih mladincev iz TEN in uprave.

Referat se je v glavnem

nanašal na oblike bodočega dela:

● **sodelovanje z organi delavskega samoupravljanja:** mladinska organizacija naj spremlja njihovo delo, daje svoja mnenja in predloge;

● **sodelovanje z drugimi političnimi organizacijami v podjetju:** z OOKZ naj sodeluje na idejno-politični osnovi dela, s sindikatom pa na kulturnem in športnem področju;

● **izobraževanje mladih:** izobražujejo naj se z raznimi seminarji: za mlade samoupravljalce, šolo za žvljenje, političnim izobraževanjem itd.;

● **vprišanje vajencev:** ker je vajencev v podjetju

blizu 300, ne moremo mimo tega, kako delajo, kakšen je njihov odnos do dela, do predpostavljenih itd.; pripraviti jih moramo, da bodo kasneje dobri delavci v mladinski organizaciji.

Konferenca je bila torej razmeroma uspešna, če upoštevamo, da jo je pripravila skupinica 3 ali 4 mladincev in da mladina skoraj eno leto ni ničesar delala v okviru svoje organizacije.

Po zaključku konference je bilo družabno srečanje.

Upamo, da bo stanje v prihodnje boljše in bomo dokazali, da znamo tudi mladinci resno delati v naši mladinski organizaciji.

M. O.



POSLOVILI SMO SE OD NAŠIH MOJSTROV

Hudo nam je, ker zapuščamo IMP

V decembru smo se poslovili od naših dolgoletnih sodelavcev — mojstrov, ki so vrsto let uspešno vodili proizvodnjo v oddelkih na obratu Trata.

Ob upokojitvi jih je direktor obrata povabil in se jim v krajšem nagovoru zahvalil za njihovo sodelovanje in uspešno delo pri podjetju ter jim zaželel čim boljše počutje in trdno zdravje po upokojitvi. Cestitki so se pridružili tehnični direktor, predstavniki družbeno-političnih organizacij ter predsednik obratnega delavskega sveta; nato je direktor tovarne slavlencem podelil spominska darila ter jih povabil na kosilo.

Ob tej priložnosti smo našim dolgoletnim tovarišem zastavili nekaj vprašanj: kako se počutijo sedaj, ko so upokojeni, in kaj nameravajo v prihodnjih letih. Na ta vprašanja so sledili odgovori.

BERNIK Jakob, roj. 9. 9. 1913, pri podjetju zaposlen od 1. 12. 1948 na delovnem mestu ključavničarskega mojstra:

»Ob upokojitvi se počutim dobro, vesel sem, da sem zdrav, hudo pa mi je, ko se spominam, da sem zapustil kolektiv, na katerega sem bil tako navezan.

V službi med sodelavci sem se počutil kot doma. Ponosen sem na podjetje in na to, da grem v pokoj iz tako dobro organiziranega in finančno dobro stojčega podjetja. Po upokojitvi se bom posvetil svo-

ji domačiji in majhnemu poselstvu, ki ga imam...«

SRPČIČ Franc, roj. 10. 3. 1903, pri podjetju zaposlen od 15. 8. 1959 na delovnem mestu VK delavca-mojstra v kovaški delavnici:

»Ob upokojitvi se dobro počutim, samo hudo mi je, ker zapuščam svoje sodelavce, s katerimi sem delal 11 let in se z njimi dobro razumel. V mlajših letih nisem mislil, da se bom kdaj upokojil.

Sedaj imam težave predvsem z revmo v nogah in sem se v času zaposlitve izogibal »bolniške«, ter sem za zdravljenje izkoriščal svoj letni dopust. Hvaležen sem vodstvu podjetja za uspešno vodenje in skrb za delovnega človeka. Ponosen sem na IMP in se zahvaljujem vsem sodelavcem za tovariško pomoč pri delu.

KLOBUČAR Bernard, roj. 29. 5. 1914, zaposlen pri podjetju od 1. 1. 1961 na delovnem mestu mojstra pločevinarne:

»Lahko vam rečem, da v mlajših letih sploh nisem mislil na upokojitev. Življenje pred drugo svetovno vojno je bilo trdo in si moral gledati, kako se boš preživel, ker je bilo zaposlitev težko dobiti. Vesel sem, ker grem v pokoj zdrav, le oči me nekaj bolijo. Še sedaj, ko sem že upokojen, ne verjamem, da grem v pokoj in še vedno mislim, da moram iti na delo.

Hudo mi je, ko moram zapustiti podjetje, predvsem pa,

ko se spominam na sodelavce v pločevinarni: to je dobro organizirana delovna enota, ki je sposobna sprejeti in opraviti še večje delovne naloge. Po upokojitvi se bom ukvarjal predvsem s športom. Zelo rad imam planine. Zahvaljujem se vsem sodelavcem ter jim želim, da bi dosegali še večje delovne uspehe...«

PLEVNIK Slavko, roj. 28. 5. 1908, zaposlen pri podjetju od 22. 3. 1964 na delovnem mestu obratnega električarja:

»Ob upokojitvi sem vesel, da sem jo dočakal še kar zdrav, predvsem pa tudi zaradi tega, ker se pri mojem delu po moji krivdi ni zgodila nobena nesreča. Delno sem bil obtožen za nesrečo, ki se je zgodila na montaži v Umagu, ampak verjemite mi, da se za to nesrečo ne čutim krivega. Hudo mi je, ko se spominam, da sem bil zaradi tega kaznovan...«

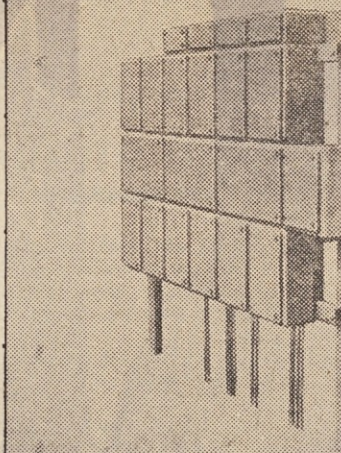
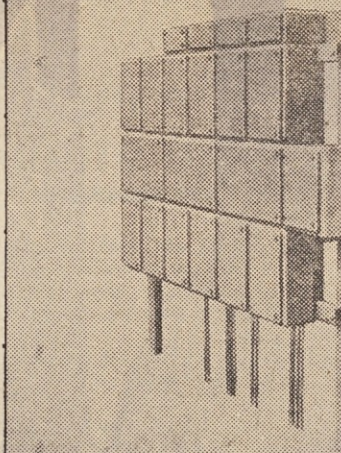
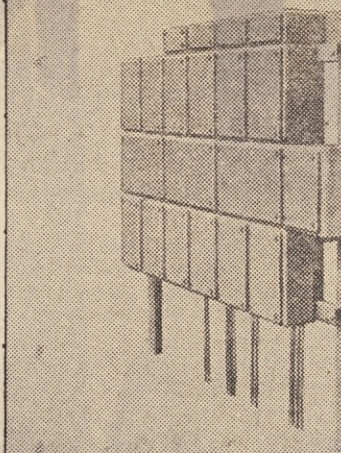
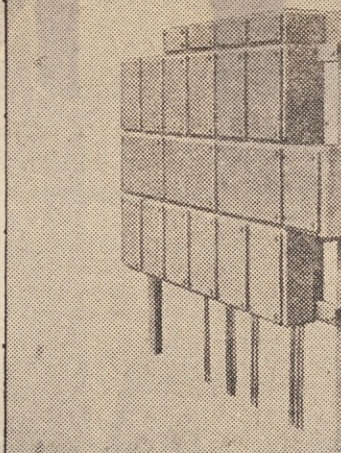
O tovarni na Trati imam najlepše vtise. Hudo mi je sedaj, ko se poslovim od dolgoletnih sodelavcev, katerim želim še nadalje tako uspešno delo...«

Lahko smo ponosni na upokojene sodelavce, s katerimi smo vedno računali in ki so nlošili velik del bremen pri izvrševanju proizvodnih nalog. Za njihovo dolgoletno in uspešno delo se jim zahvaljujemo in jim želimo ob novem letu 1970, veselo in srečno počutje.

R. B.



Štirje mojstri, ki odhajajo v pokoj: Slavko Plevnik, Franc Srpčič (zgoraj), Jakob Bernik in Bernard Klobučar

	GLAVO-BOL		POHODI V NARAVO	POTNI ZNAKI	SRB-MI IME ZAČIM-BA	↓
	IDEJE					
	IZMEČEK					
	DEL TELES					
NAPRAVA ZA MERJENJE	ČUVAJ	ZMAČA NAD KRIVICO	JADRANSKI OTOK	ŽIME	AMERISKA DRŽAVA	↓
KAPACITETE PLJUČ					STAREC	
PREBIVACI BLIŽNJEGA PRISTANIŠČA						
RADIJ			ŽIDOVSKO ŽIME			
OVOJ			KRAJ V SREMU			
↓					RAZSTRELIVA	
VENA				3. IN 21. ČRKA		ZGODOVINSKI KRAJ V MALI AZIJI
				MRAVLJA		TERORISTI V ALŽIRIJI
SRB. MI. IME			ŠTAJERSKA METROPOLA			
LOVEC NA RAKE				RUSKO MI. IME		
				DAJANJE IMENA		
	SPIS.		STRUPENA ŽUŽELKA			
	TRUŠO		UDAREC			
	NASLO-NJALO					
	MNOŽ.					

REZULTATI KRIŽANKE

Do 20. decembra smo prejeli 46 rešitev križanke, ki je bila objavljena v prejšnji številki Glasnika. Izmed 35 pravih rešitev je komisija v sestavi dr. Gabrijel Kržič, Aleksander Remec in Olga Hlebs izžrebala štiri nagrajence, ki prejmejo običajne nagrade, in sicer:

- | | |
|--------------------------------------|--------|
| I. Brglez Martin, Kamnik | 40 din |
| II. Kordin Rozka, Elektromontaža | 30 din |
| III. Starovasnik Marjan, CKV Maribor | 20 din |
| IV. Dražumerič Miro, TEN | 10 din |

Rešitve križanke, ki jo objavljamo v tej številki, pošljite kol
običajno do 15. januarja v zaprtih kuvertah z označbo »KRI-
ŽANKA« v tainištvo podjetja, Ljubliana, Titova 37.

Ne pozabite pripisati svojega priimka, sicer pa ... obilo sreče!