

COLORJEVE INFORMACIJE

II 263360

GLASILO DELOVNEGA KOLEKTIVA COLOR MEDVODE

Leto XXIV

FEBRUAR 1995

Št. 2 (256)



nadaljevanje na 2. strani

COLOR - COLORINVEST - REVIZIJA

Ko so inšpektorji bivšega SDK pričeli s pregledom poslovanja COLORINVESTA d.o.o., zaradi domnevnega oškodovanja družbene lastnine, so hitro ugotovili, da se pregledu matičnega podjetja COLOR, ne bodo mogli izogniti. Ugibanj in govoric ali je bilo vse o.k. v poslovanju med družbenim podjetjem COLOR in podjetjem COLORINVEST d.o.o., v katerem je bil delež

Colorja ob ustanovitvi le 10% bo, po pregledu inšpektorjev bivšega SDK, konec.

Agencija Republike Slovenije za plačilni promet, nadziranje in informiranje je pod št. 380-439/5034400, dne 22.2.1995 izdala sklep o začetku postopka revizije lastninskega preoblikovanja za podjetje COLOR. Pristojni inšpektorji bodo pregledali poslovanje podjetja od 1.1.1990

dalje.

Njihove ugotovitve bodo ali potrdile ali pa ovrgle sum in tudi že večkrat javno izrečene trditve, da s sanacijo velikega požara v Colorju in nadaljnjimi investicijami, ni bilo vse v najlepšem redu.

Uredništvo Colorjevih informacij z zanimanjem pričakuje rezultate.

LASTNINJENJE

Od Agencije za privatizacijo pričakujemo prvo soglasje k našemu programu lastninskega preoblikovanja. Res je, da čakamo na to soglasje že kar precej mesecev, vendar se je to dogajalo in se še dogaja tudi drugim, predvsem večjim podjetjem.

Navkljub temu, da je lastninjenje stalna točka kolegijev vodstva podjetja in da se praktično na vsakem delavskem svetu odgovarja na vprašanja o lastninjenju menim, da je potrebno določene pojme okrog lastninjenja, ponovno pojasniti.

S tem ali se lastninimo preje ali pozneje ne pridobimo niti ne izgubimo ničesar. Lastnini se podjetje po vrednosti, ki jo je imelo 31.12.1992. Zato tudi vrednost certifikatov ostaja do zaključka lastinjenja enaka.

Z zakonom je bila podaljšana možnost vlaganja certifikatov do konca leta 1995.

V interni razdelitvi (certifikati, zadolžnice do 100% plače po kolektivni pogodbi do 31.12.

1992), s katero lahko olastninimo 20% vrednosti podjetja, sodelujejo zaposleni, bivši zaposleni in upokoјenci. Šele če ti ne dosežejo s certifikati in zadolžnicami 20%, lahko sodelujejo tudi sorodniki zaposlenih. Na certifikate in zadolžnice ni nobenih popustov.

Če bo že zbranih certifikatov preveč, jih bomo vključili v javno prodajo, katere višino je delavski svet podjetja spremenil na 10% vrednosti družbenega premoženja. V javni prodaji lahko sodelujejo s certifikati tudi vsi državljani Slovenije. Delnice Colorja se v javni prodaji lahko kupujejo tudi z denarjem, ki pa v nobenem primeru ne ostane podjetju. Sredstva zbrana z javno prodajo gredo državi (skladom).

V notranjem odkupu, kateremu je namenjeno 30% družbenega premoženja, lahko sodelujemo zaposleni, bivši zaposleni in upokoјenci.

Za notranji odkup velja 50% popust in ga lahko uresničimo obročno, s tem, da prvi obrok plačamo v tem letu, preostale pa v

naslednjih štirih letih. Denar za notranji odkup mora zagotoviti vsak sam ali iz prihrankov ali s pomočjo bančnega kredita. Zakon izrecno prepoveduje, da bi podjetje samo kreditiralo svoje delavce za odkup podjetja. Tudi ta denar ne ostane v podjetju ampak ga dobi država. To pomeni, da podjetje ne more poslovati nič boljše samo zaradi tega, ker bi kdorkoli prinesel denar za lastninjenje podjetja. Dodatni pogoj, ki ga določa zakon je ta, da mora pri tej obliki sodelovati vsaj ena tretjina sedaj zaposlenih delavcev.

40% vrednosti podjetja pa bo tako in tako v vsakem primeru dobila država. Pri vseh navedenih odstotkih pa je potrebno upoštevati, da je 11% vrednosti celotnega podjetja že prejel bivši lastnik iz naslova denacionalizacije.

Upamo, da v tej številki že omenjena revizija ne bo preveč vplivala na to, da bi se nam lastninjenje še zavleklo.

J.T.

DELAJSKI SVET V NOVI POSTAVI

V mesecu januarju 95 je iztekel mandat delegatom Delavskega sveta. Postavilo se je vprašanje ali iti v nove volitve ali podaljšati mandat stari sestavi. Postavljalo se je tudi vprašanje, zakaj sploh še potrebujemo Delavski svet? Razmišljanja so bila različna, vendar je prevladalo mnenje, da se zaradi pomembnosti odločitev v zvezi z lastninjenjem in drugih aktivnosti izvedejo volitve novih delegatov v Delavski svet.

Predlog direktorja o novih volitvah je stari DS potrdil in imenoval ustrezno komisijo za izvedbo.

Komisija je pripravila ustrezeni terminski plan aktivnosti in na osnovi podpisanih izjav posameznih kandidatov tudi izvedla v ponedeljek, 13.2.1995 volitve.

Kandidati so bili po ključu velikosti izbrani po posameznih organizacijskih enotah. Podana je bila možnost, da se število kandidatov poda v višini voljenih ali pa več. Razen v RRS so se posvoda drugod odločili za enako število kandidatov kot se jih voli. Te pripombe so se nekajkrat pojavile na glasovalnih listih, vendar delavci so se o tem odločali sami.

Komisija je s pomočjo volilnih odborov izvedla volitve na lokaciji v Preski in Medvodah. Problemov pri samem poteku ni bilo in delo je bilo opravljeno v predvidenem terminu.

Ko je komisija in oba odbora pregledala glasovalne liste in preštela dobljene glasove, je ugotovila, da so bili v novi DS izvoljeni naslednji delegati:

Darko Borčnik
Marija Janžič
Franc Barbič
Milan Bertoncely
Terezija Bertoncely
Oton Bačnik
Dragica Hožič

Fani Križaj
Iztok Belec
Zdravko Bilič
Robert Jedlovčnik
Janez Jereb
Marko Ažman
Jože Mohar
Josip Premuš
Vinko Mlakar

Janja Kuralt
Bojan Sever
Ljudmila Tavčar
Viki Ažman
Uroš Kos

Za predsednika DS so delegati na prvi seji izvolili g. Bojana Severja.

Čestitke vsem izvoljenim in obliko delovnih uspehov!



Zanimiva vsebina - zanesljiva udeležba...

SESTANKI, sestanki

"Kaj si pa danes delal v službi?", me je oni dan pobarala boljša polovica. "Ah, nič," sem ji odvrnil. "Imeli smo tri do pet sestankov in osem ur je minilo."

Kako pomembna je prisotnost na morda navidezno nepomembnih sestankih ali srečanjih, tega se premalo zavedamo. Dejstvo je, da zbrani prisotni kakor mrhovinarji na veji komaj čakajo na tistega, ki slučajno manjka, in mu z manjšo ali večjo mero škodoželjnosti naložijo nalog in zadolžitev, da se sirotnik kasneje ob branju zapisnika ali osebnem pogovoru z nadrejenim pod težo naloženega skoraj sesede.

Je že res, da je Slovencem najslajši prijatelj ali sodelavec v stiski. Žal resnica kar traja in ne kaže kakega izboljšanja stanja - prej nasprotno.

ef

NACE SOVDAT: "Pogrešam interno strokovno izpopolnjevanje..."

Naš tokratni obisk je bil namenjen obratu II v Preski, kateremu bolj po domače rečemo kar mešalnica. Za besedo smo poprosili gospoda Naceta Sovdata, ki je že osmo leto vodja obrata:

"Dostava nalogov iz operativne priprave proizvodnje, nabava surovin, kjer praškaste posebej pripravljamo (raztehtovalnica), temu sledi dispergiranje na disolverjih, "ribanje" na peščenih mlinih, kompletiranje v posodah ali rezervoarjih - odvisno od količine in končna kontrola, nazadnje filtracija in točenje," to so osnovne faze proizvodnega procesa pri nas, nam je predstavil delo obrata II, vodja Nace Sovdat.

Utečen proces torej?

"Da, toda vse ni tako enostavno. Zaradi pomanjkanja surovin praktično od dneva do dneva ne veš, kaj boš delal, spreminjaš vrstni red delovnih nalogov. Zgodi se, da imaš na razpolago devet surovin, desete pa ne, medtem pa že zmanjka pete ali šeste, ob tem pa je pritisk komercialne velik, saj bi izdelek že moral biti gotov. Prodajni referenti naročajo izdelke v operativno pripravo delo, ki naredi delovno dokumentacijo, če surovin ni, jih naroči naprej. Dobave surovin kasnijo, glavni vzrok je menda denar, zato pa nam to dela velike preglavice in marsikje tudi hudo kri," je preudarno nadaljeval.

To se verjetno odraža tudi v izdelanih količinah?

"Količinsko je produkcija v zadnjih sedmih letih padla za

približno 40 odstotkov nekdanjih količin, ob tem se je število ljudi zmanjšalo za polovico. Močno se je spremenila struktura polnjenja. Ves izvoz v nekdanjo Sovjetsko zvezo je bil polnjen v sodih, zadnje čase pa je to kilogramska embalaža, pa tudi pri ostali proizvodnji je vse več manjše embalaže. Seveda so se medtem močno spremenili tudi kriteriji kakovosti. Včasih je bilo dobro takole "na oko", sedaj nič več. Danes končna kontrola potrjuje filtracijo, včasih je bil zadosten le bežen pogled. Npr. Syntol za avtomobile zahteva svojo kakovost in pika. Takšnih zahtevnih izdelkov pa je vse več, tudi Avtocolori za proizvodnjo Lad so kakovostno zelo zahtevni... Govori se o sodelovanju z BASF, vendar posebej za to še nismo opremljeni, saj delamo skupaj vodotopne, katran epoxy premaze, melamine ... na istih strojih. Ob skrbi za kakovost pa je izdelavni čas daljši, zato bi se morali drugače opremiti, na čistočo dati

večjo pozornost, da bi bila čimkrajša izdelava," je dalje razpredal svojo pripoved Nace Sovdat.

Kaj pa polnjenje?

"Vidite, semkaj smo dobili tudi proizvodnjo kitov iz Medvod, človeka pa ne zraven. Tod pa je problem, ker je polnjenje izključno v drobno embalažo, to pa zahteva veliko ljudi, katerih nimamo. Zato pa so začasno zastoji pri polnjenju, saj polnimo tudi za obrat UNI. Večkrat tako moramo to delati ob sobotah in nedeljah.

Izdelavni čas?

"Povprečen izdelavni čas produktov je 8-10 delovnih dni. Ciklus od naročila do dobave je 30 dni. Tudi če izdelavni čas skrajšamo na pet dni, se še vedno drugje izgubi preveč časa. Vse je računalniško vodeno. Ko izda operativna priprava delovni nalog in če npr. tri

nadaljevanje na naslednji strani



nadaljevanje s prejšnje strani

dni leži na moji delovni mizi, se to vse vidi. Šaržiranje, kompletiranje, vse je to po fazah vidno na računalniku. Ves proizvodni proces je evidentiran vsak dan. Če je ta mreža v ostalih delih tovarne (v razvoju, komerciali) potem lahko vsak vidi, v kateri fazi izdelave se nahaja posamezni izdelek. Enak dnevni spisek je tudi za celotno proizvodnjo. Če je komercialist zadostno agilen, je lahko tako sprotno na tekočem, kaj se dogaja.

Kako pa sodelovanje z razvojem?

"Moji direktni kontakti z razvojem so bolj slabi, no nekaj ljudi se redno oglašajo pri meni. Pogrešam pa predstavitev novih izdelkov. Ko se izdeluje "nulta" serija, nekateri razvojniki pridejo pogledat, nekateri pa ne. Prisoten naj bi bil tehnolog, v glavnem so. Pogrešam interno strokovno izpopolnjevanje - kako naj vendar delavcem svetujem, če še sam ne vem, izvem le od tehnologa! Včasih smo imeli "tehnični svet" - do pred deset let nazaj, tam smo se pogovorili o

takšnih stvareh. Sedaj pa... Vidite, komercialiste vidim le ob novem letu - v pisarni, vmes pa... Ne bi bilo odveč, da izdelke, ki jih prodajajo, tudi spoznajo, morda "po vonju", ali ne? Sicer pa je preizkušen trikotnik za sodelovanje že star: Komerciala - razvoj - proizvodnja (vrstni red ni važen).

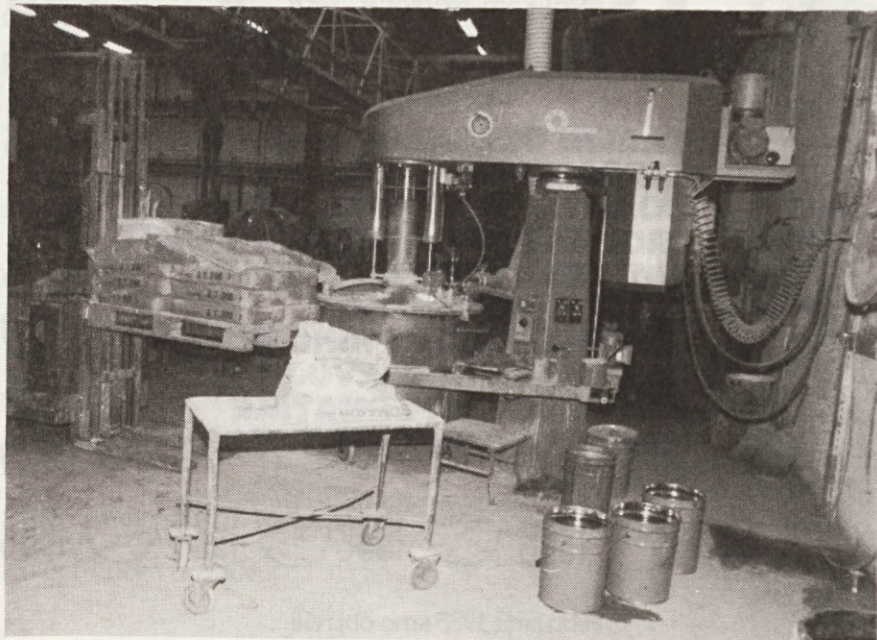
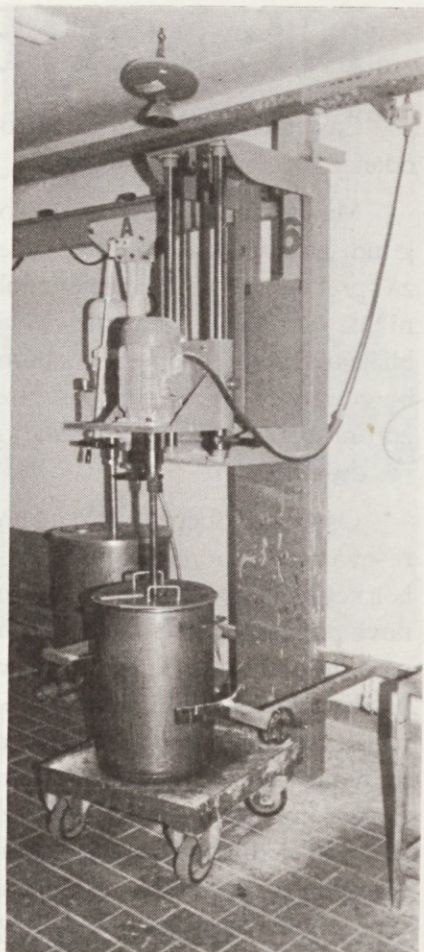
Sodelovanje z ostalimi?

"V proizvodnji imamo redno operativne sestanke, vsak dan se delovodje pomenimo med seboj, ob petkih so proizvodni sestanki, proizvodno-komercialni sestanki so menda bolj pri vrhu."

In še beseda ob koncu?

"Danes je prispela cela vrsta surovin in spet bo "veselo": Žal moramo odstopati od napovedanega programa komerciala, saj npr. za široko potrošnjo odlagamo naročeno izdelavo, saj bi v prvem tromesečju morali izdelati paleto izdelkov za celo prvo polletje. Doslej pa smo izdelali le petino teh izdelkov. Tako je to!"

Hvala za razgovor in srečno!



GLOBOKE MISLI

Če ne veš, kam greš, te vsaka pot vodi tja.

Slabo organizacijo skušamo nadomeščati z nervozo in konfuznim delom.

Nasmeh nas nič ne stane, vendar čudežno deluje.

Nasmeh prinaša srečo v hišo, pozdrav prijatelju, pomoč pri sklepanju poslov.

a.i.

NE NAJBOLJ VESELE MISLI

Čas nam v Colorju hitro
odteka!

Minila sta dva meseca (minilo je tudi leto, med katerim prave volje za spremenitev naše poti navzdol ni bilo čutiti) in -ali smo danes kaj bližje rešitvi, pravi smeri, v katero bi morali potegniti, da naš voz zdrdra spet po poti - ven iz blata, ki nas duši in stiska?

Oseбно občuti ta način reševanja firme marsikdo od nas bolj kot moro in ne kakor znamenje nove pomladi. Res, po peripetijah smo določili tiste, ki bi morali v prvih vrstah zastaviti in novih temeljih vse svoje sposobnosti, znanj in voljo ter spremeniti smer. Pogrešamo pa zvezde vodnice, kateri bi sledili s svojimi ekipami. Namesto svetlobe smo bili deležni senc v obliki zavajajočih podatkov, ki ne koristijo niti kot trden kamenček, na katerega bi se oprli. Pomanjkanje pripravljenosti za spremembo mišljenja in delovanja, popuščanje osebnim interesom, ki so lahko še kako škodljivi, je vse preveč očitno, molk, ki je lahko (le ena od logičnih razlag) posledica tihe sabotaže, inercija, ki se kaže v nerazporejanju skromnih sredstev za nabavo surovin predvsem za tiste programe, ki bi morali po vseh dosedanjih ugotovitvah nositi več in hitreje vračati sredstva, pavšalno rezanje oz. zmanjševanje stroškov brez predhodne analize njih strukture, nepripravljenost, da tudi v proizvodnem delu poskušamo spremeniti okostenelost, negibljevost, dolgotrajno izdelavo, neažurno lansiranje tehnološke dokumentacije, izboljšati informativnost na smeri prodaja-proizvodnja-surovinska preskrba, podvajanje naročil za dvojne ali več prodajnih področij, ustoličenje enot, ki jih v sedanji organiziranosti občutimo

kot moteče in prekrivajoče, itd. ipd.

Naša firma navznoter že nekaj časa ni več enotna, so ljudje, ki so bili še do nedavna polni volje, a jih sedanji trenutek postavlja v nekak vakuum, v katerem se ne znajdejo več, volja kopni, medsebojno zaupanje tudi, in to tistim, ki jim je zaposlitev v Colorju prva in s tem tudi edina za preživetje, kadre puščamo odhajati brez kančka slabe vesti...

Agonija je v kolektivu pustila

skoraj nepopravljive vrzeli in rane. Brez kritike na zunanje reševalce in njih delo, vendar bomo voz izvlekli edino mi Colorjevci sami, pa čeprav brez nekaterih, ki veljajo za nepogrešljive.

Morda pa še vedno vsi skupaj, če bo rdeča nit z vrha dovolj vidna in močna, beseda jasna in sprejemanje ukrepov ne bo prepuščeno molčečemu (s figami v žepih) tridesetglavemu avditoriju.

ef

HEMUA 1986
1990

1986
1990

- **DVAKRATNO POVEČANJE DOHODKA DO LETA 1990**
- **V PETIH LETIH 450 MIO \$ IZVOZA (330 MIO \$ NA KONVERTIBILNI TRG)**
- **ZA NALOŽBE V OSNOVNA SREDSTVA 18 MILIJARD DIN (po cenah 1984)**
- **RAST PRODUKTIVNOSTI 14% LETNO**

ЧЕТУР

1986
1990

HEMUA

1986
1990

HEMUA

1986
1990

RETR

1986
1990

1999

1986
1990
HEMUA

1986

1990
, КЕМУ

1986

1990
ХЕМУРА

1986

1990
(HEMIJ)

- REALNI OSEBNI DOHODKI NA ZAPOSLENEGA VEČJI 5% LETNO
- DO LETA 1990 TISOČ NOVIH PRODUKTIVNIH DELOVNIH MEST
- 15% DELAVCEV Z VIŠJO IN VISOKO IZOBRAZBO
- 3% CELOTNEGA PRIHODKA ZA RAZISKAVE IN RAZVOJ
- ZA RAZVOJ INFORMATIKE NAJMANJ 0,6% CELOTNEGA PRIHODKA

986
990

HEMUA

1986
1990

HEMUA

986
990

19
1986
90

1981
1982

Februarja 1985 smo objavili...

POSLOVANJE V JANUARJU 1995

Realizacija poslovanja v lanskem letu je močno odstopala od načrtovane. Ko smo predvidevali planske količine in vrednosti za januar letošnjega leta, smo maksimalno upoštevali realne možnosti, zato je bil tudi plan sorazmerno skromen. Vendar se predvidevanja skozi mesec niso uresničevala in na koncu zopet ugotavljamo odstopanje oz. nedoseganje.

Kot že v preteklosti, se je

tudi v januarju močno odrazil izpad izvoza, medtem ko je bila Slovenija nekje v okviru pričakovanja.

Omenjeni rezultat še ni razlog za alarm, vendar pa zahteva trezno presojo in dodatno načrtovanje posameznih aktivnosti.

Januar ni reprezentant leta in prepričani smo, da bo mesec februar bistveno boljši od januarja in že načrtovanega.



Ob boleči izgubi mojega očeta se kolektivu Colorja zahvaljujem za podarjeno cvetje in izkazano pozornost.

Bojan DOLENC

Naši cilji v letu 1995

Nekaj besed in števil o tem je bilo napisanih že v eni prejšnjih števil. V glavnem je bila vsebina opredeljena na prvo četrtletje. Trenutno pa je v teku priprava plana še za ostalo obdobje oz. za celotno leto 95. Koncept planiranja pa bo nekoliko drugačen od dosedanje prakse. Do sedaj nam je bilo izhodišče količinski obseg prodaje in iz tega izhajajoča finančna realizacija. Pri tem pa nismo imeli vedno zagotovila, da bo naš iztržek tudi vedno zadoščal za pokrivanje vseh stroškov (surovine, material, plače, davki itd.).

Sedanji sistem planiranja izhaja iz pokritja, kar pomeni, da planiramo potrebna sredstva za pokrivanje vseh stroškov od surovin dalje. Cilj tega je, da skušamo količinski obseg prodaje in s tem tudi proizvodnje, zmanjšati, producirati izdelke višjega in specializiranega kakovostnega razreda.



Izvozna usmeritev...

NAGRADNA KRŽANKA

ŽREB JE ODLOČIL

	SAMO- OBOŽE- VANJE	MAJHNOST GLEDE NA VIŠINO	LISTNATO DREVO	UMRLI KRITIK FINCI	IZDELOVA- LEC POSOD IZ ŽIGANE GLINE	CIRIL KOSMAČ	REDNA KOVINA	JAPON. BORILNI ŠPORT	GL. MESA- GANE
PRISTAJŠ DIALEKT. FILO- ZOFIJE									
IZSTOP TALNE VODE NA POVRŠJE						ČAPKOVA DRAMA			
ORGAN VIDA						ISTOKSI RUDNIK			
KUHINJI. POSODA				SAMO- SPEV					
STRUPEN PLIN				NEKDANJA INDIJAN. PLEMENA V SRED. AMERIKI					SLONOV ČELAN
SRB. FILM IGRALKA (EVA)			IZOBRAŽ- BA	IVO ŠORLI		TOBINO DELEŽ ODBOK			
DRŽAV- NIK BIS- MARČU				DEL SEVER. LEBENEGA MORJA NAČRT					
ŽIRO RAČUN		MAKS PERL POLOTEK OB GIMNSKEM BALIVU		SREČ	RUDNIK UR. RUDE V NEMČIJI	ODVOLJIVEC			
ČLOVEK V ODKLANJA VELJAVNE VREDNOTE							LUKSEMBUR POMOČNI DUHOVNILU		
ŽENSKA V GOVORI ENO OD HRV. NAREČIJ									SESTAVIL R.R.
CEPLJENJE KLANJE DRV							IZVRŠNI SVET		
COLOR	CIMOSOV AVTO	TRAČNI- CA	VULKAN MAUNA	AVTO MOTO DRUŠTVO	PESNITEV ŽVEPLO		ANTON MOJE MEDNARODNA UNIJA PIT		
ZEMLJE- VID						TOVARNA V LJUB- LJANI			
MESNATA BUĽA						TOVARNA V SEŽANI			
SULTANOV UKAŽ						HRV. DENAR			

	M	I	K	R	O	S	K	O	P
OBRAVNAVA	O	B	R	A	V	N	A	V	A
BANKROT	B	A	N	K	R	O	T	E	R
TIR	T	I	R						
EL	E	L							
LISTON	L	I	S	T	O	N	A	V	E
AZTEKI	A	Z	T	E	K	I			
MARN	M	A	R	N					
OCEAN	O	C	E	A	N				
NIL	N	I	L						
JETNIK	J	E	T	N	I	K			
ACONCAGUA	A	C	O	N	C	A	G	U	A
PIKNIK	P	I	K	N	I	K			
EROS	E	R	O	S					
CORI	C	O	R	I					

V prejšnji številki Colorjevih informacij smo objavili nagradno križanko in zanjo prejeli rekordnih 34 rešitev. Komisija v sestavi Mili Hostnik, Marija Pust in Simona Stenovec je opravila žrebanje razpisanih nagrad. Žreb je odločil, da prejme prvo nagrado - 3 l Aqualit vodnega laka za parket NADA ADAMLJE, drugo nagrado - 2 l Aquacol emajla prejme SILVA VRTNIK, tretjo nagrado - 2 kom čistila za čopiče pa prejme JANA PAJK.

Izžrebanci lahko nagrade dvignejo po izidu glasila v sekretariatu podjetja (g. Urška Jenko).

ČESTITAMO!

COLORJEVE INFORMACIJE izdaja podjetje COLOR Medvode, vsak mesec v nakladi 800 izvodov.

Glasilo ureja uredniški odbor: Marko Ažman, Frane Erman, Alojz Izlakar, Mateja Gabrovšek (odgovorna urednica), Milena Kržin, Franci Rozman (glavni urednik) in Janez Žerovnik. Urednik fotografije Franci Rozman.

Tisk: Tiskarna Planprint d.o.o., Ljubljana.

Po mnenju Ministrstva za informiranje štev. 23/260-92 šteje glasilo med proizvode informativnega značaja iz 13. točke tarifne številke 3, za katere se plačuje davek od prometa proizvodov po stopnji 5%.

Med reševalce s pravilnimi rešitvami bomo z žrebom razdelili tri nagrade:

1. 3 l Aqualit vodni lak za parket
2. 2 l Aquacol emajl
3. 2 kom čistilo za čopiče

Izrezke z vpisano rešitvijo pošljite v sekretariat podjetja z oznako "Nagradna križanka".

Pri žrebanju bomo upoštevali vse pravilne rešitve, ki bodo prispele do 15. marca 1995. Vsakdo lahko sodeluje le z eno križanko. Obilo sreče!