

Konoplan

induplati

glasilo delovne organizacije

induplati jarše

LETO XXXV.

MAJ 1987



Predstavniki naše delovne organizacije so si ob obisku v Moskvi ogledali tudi kraj in stavbo, v kateri je Lenin živel in delal do svoje smrti.

PODALJŠAN MANDAT DOSEDANJEMU GLAVNEMU DIREKTORJU NAŠE DELOVNE ORGANIZACIJE



Srečo Bergant, glavni direktor

Tovariš direktor, s 1. 5. 1987 vam poteče dosedanji štiriletni mandat. Na razpis del in nalog glavni direktor za naslednje mandatno obdobje ste se prijaviли kot edini kandidat. Razpisna komisija je ugotovila, da v celoti ustrezate razpisnim pogojem. Na podlagi tega vas je delavski svet DO imenoval za glavnega direktorja DO za mandatno obdobje od 1. maja dalje. Lahko navedete, kaj je vplivalo na to, da ste se ponovno odločili za kandidaturu! Zlasti zato, ker vemo, da gospodarjenje v današnji ekonomski in politični situaciji ni enostavno...!

Za ponovno kandidaturo sem se odločil iz dveh razlogov. Prvič, nimam še izpolnjenih pogojev za polno osebno pokojnino. Po drugi strani pa sem računal, da se bo na razpis za glavnega direktorja DO prijavil še kakšen protikandidat, s katerim bi se dogovorila, kdaj bi se zamenjala. Vendar pa se na razpis poleg mene ni prijavil nihče drug. Čeprav sem nekatere na to celo sam opozoril! Očitno je, da noče nihče več prevzeti tako odgovornega mesta.

Veliko vlogo pri (ne)prijavljanju na razpis za glavnega direktorja DO so igrali naši osebni dohodki. Ko sem sam omenil višino mojega osebnega prejema, je pripravljenost za opravljanje takega dela pri sogovorniku takoj uplahnila. Kajti nesprejemljivo je, da delo glavnega direktorja tako nizko vrednotimo. Razpon med najnižje in najvišje vrednotenim delom v DO je bil odločno prenizek. Položaj se je izboljšal, ko smo na začetku letošnjega leta uvedli skorajda tako visok razpon kot ga določa parnožni sporazum. Mislim, da v prihodnje za iskanje novega glavnega direktorja osebni dohodki ne bi smeli predstavljati ovire.

Po določilih naših samoupravnih aktov je mandatna doba za

glavnega direktorja DO štiriletna. Vi boste z letošnjim 1. oktobrom izpolnili pogoje za polno osebno pokojnino. Nameravate opravljati svoje delo le do upokojitve ali toliko časa, dokler se na javni razpis del in nalog ne prijavi kandidat, ki izpolnjuje razpisne pogoje.

Moj namen ni, da bi opravljal dosedanje delo še nadaljnja štiri leta. Pred iztekom mandata bo potrebno imenovati mojega namestnika. Vendar pa se bom držal načela, da kljub izpolnjenim pogojem za polno pokojnino ne bom enostavno rekel: grem, ker lahko odidem. Ne skrbi me samo lastna usoda, temveč tudi nadaljnja pot Induplati, zato bom z vsemi močmi delal do zadnjega oziroma tako kot bi to delo opravljal še sto let.

Zagon za delo mi vliva tudi dejstvo, da se je v DO v zadnjem času na investicijskem področju nekaj le premaknilo. Obstajajo možnosti za obnovo naših delovnih naprav, morda celo modernizacijo prostorov. To je bila moja dolgoletna želja. Rad bi bil priča vsaj njenemu začetnemu uresničevanju. Vem, da ta pot ne bo lahka. Takoj na začetku se že srečujemo s težavami. Ena od največjih je današnja devizna situacija v državi, ki je večna tema jugoslovanskih časnikov. Zato o njej ne bom podrobneje govoril. Pravim pa, da še dolgo časa ne bo boljše. Vsaj toliko časa, dokler izvozniki ne bodo dobili več pravic pri razpolaganju z devizami, ki so jih sami ustvarili.

V težkem gospodarskem položaju, ki se v Jugoslaviji vleče vse od tedaj, ko smo se bili prisiljeni soočiti z dejstvom, da bo treba tujim upnikom najete kredite vračati, je o prihodnosti težko govoriti. Vendar nas vse zanima, kako si predstavljate razvoj in delo Induplati v prihodnjih letih? Seveda mislimo pri tem na družbene razmere, ki se ne bodo bistveno razlikovale od dosedanjih, ki ne bodo zelo poslabšane oziroma močno izboljšane!

Perspektiva Induplati je le v njeni izvozni usmerjenosti. Zavzemati se bo potrebno za izvažanje na obe področji — na konvertibilni in klirinški trg. Ker pa smo zaradi narave našega dela sezonski izvozniki, bo treba za uspešno poslovanje prodreti še na druge celine, kjer je sezona ravno nasprotna od evropske. Le tako bi bil proizvodni cikel skozi vse leto nemoten.

Poti za doseg zastavljenih ciljev so nakazane. Pred tem pa bo potrebno trdo in kvalitetno delo vseh članov našega kolektiva. Posamezniki ne morejo, delati čudežev. K takšnemu delu pa moramo pritegniti zlasti mlade, ambiciozne kadre, ki so sposobni prevzemati odgovorna mesta. Na njihova pleča

bo treba nato v kratkem času preložiti vodilno breme.

Direktor delovne organizacije ste že 19 let. V tem obdobju ste se srečevali s številnimi težavami in tudi uspehi. O težavah pri delu direktorjev v Jugoslaviji je bilo izrečenih že mnogo besed, zato vas ne bom spominjala nanje. Raje bi videla, da spregovorite o uspehih oziroma dosežkih, ki označujejo Induplati v minulih letih. Čeprav pravilno rek, da je skromnost lepa čednost, znani pesnik pa je celo zapisal »v delih svojih živel bodeš večno.« vas prosim, da orišete razvoj Induplati v času, odkar ste glavni direktor te DO.

O svojem dosedanjem delu ne bi rad govoril. Kdor pozna Induplati, ve in vidi, kaj vse smo naredili v tem obdobju. Velik napredek naše tovarne kažejo tudi podatki, ki jih lahko primerjamo z drugimi podobnimi delovnimi organizacijami v občini, republikli ali celi državi.

Vendar pa z doseženimi rezultati nisem bil nikdar popolnoma zadovoljen. Vedno sem se opiral na znano načelo: nobeno delo ni tako dobro opravljeno, da ne bi moglo biti še boljše. Zato sem iskal nove in nove poti za izboljšanje doseženega.

Biti glavni direktor nekaj več kot 1000-članskega delovnega kolektiva z več temeljnimi organizacijami ni enostavna zadeva. Zato vas prosim, da za konec spregovorite nekaj besed o sončnih in senčnih straneh tega poklica!

Biti direktor je po svoje lepo. Po drugi strani pa je to izredno nevhvaležen posel. Prepričan pa sem, da tega dela ne zmore opravljati vsakdo. Zanj mora človek imeti žilico. Uspešen direktor mora biti zagnan za svoje delo, dovolj ambiciozen, da stremi za nenehnim razvojem in ustvarjanem. Samo s politiko neke delovne organizacije ni možno voditi.

Vztrajnost, nepopustljivost in odločnost so tri temeljne kvalitete, ki jih mora osvojiti vsak direktor. Če to povežemo še s pridnostjo, je uspeh slej ko prej uresničljiv.

Posameznik pa ne more nikjer veliko storiti. Zato mora imeti direktor ob sebi takšne sodelavce, na katere se lahko brezpogojno zanes. Poleg tega jim mora pri delu prepustiti veliko svobode, od njih pa zahtevati tisto, kar jim nalaga njihov položaj. Le tako lahko team uspešno deluje.

Tovariš direktor, za podane odgovore se vam najlepše zahvaljujemo in vam na začetku novega, čeprav morda skrajšanega mandata, želimo ogromno volje za izpolnjevanje zadanih nalog ter čimveč uspehov pri njihovem doseganju.

(Nadaljevanje na 3. str.)

VODJA TOZDA MALOPRODAJA JE TUDI VNAPREJ ANICA LAJEVEC

Na predlog razpisne komisije vas je zbor delavcev tozda Maloprodaja ponovno imenoval za vodjo tega tozda za naslednje mandatno obdobje. Kdaj ste bili prvič izbrani za vodjo tozda Maloprodaja in kateri mandat boste nastopili s 1. majem 1987?

Za vodjo tozda Maloprodaja sem bila prvič izbrana 1. maja 1983. Od oktobra 1982 in do tega datuma sem opravljala funkcijo v.d. vodje tozda Maloprodaja.

Preden ste kandidirali za vodjo tozda Maloprodaja, ste najbrž razmišljali o razvoju in delu temeljne organizacije v naslednjih štirih letih. Morda ste si sestavili celo kakšen program. Zanimajo nas vaše želje in tudi možnosti za njihovo uresničitev glede nadaljnega dela tozda Maloprodaja v prihodnjem obdobju!

Mislím, da veste, da je v našem tozdu zaposlenih 28 delavcev. V Jaršah nas je 15, v Beogradu 8 in v Sarajevu 5. Ta razseljenost, če temu lahko tako pravimo, nam je pri organiziranju dela včasih ovira, saj vse poteka prek telefonskih pogovorov. To pa se mnogokrat izkaže za nezadovoljivo komuniciranje. Z ozirom na večna varčevanja so tudi moji obiski v Beogradu in v Sarajevu vse redkejši.

Še pred nekaj leti smo intenzivno razmišljali o odprtju prodajalne — Skopje, Banja Luka. V teh mestih so dogovori že potekali. Obenem smo razmišljali tudi o nekaterih drugih mestih.

Potem pa je prišla na vrsto razširitev prodajalne v Jaršah in gradnja ambulante. Finančna sredstva so bila porabljena (nekaj je bilo združevanja med tozdi, vendar smo vrnili vse), do novih pa ne pridemo več. Naloga, katero smo si zadali in bi jo morali realizirati, je nov lokal oziroma nova lokacija prodajalne v Sarajevu, pa tudi nekatere spremembe v ostalih dveh prodajalnah, o čemer še ne razmišljamo »na glas«.

Dobra lokacija je za prodajalno, ki ne prodaja ravno življenjsko vitalnih proizvodov, pol uspeha. Kot sem nekoč že omenila, so sarajevski komunalci obljubljali ureditev infrastrukture v tem delu mesta, vendar ni realizirano praktično ničesar. Ta predel Sarajeva še dolgo ne bo tisto, od česar bi lahko kaj pričakovali. Če želimo obstati in se z rezultati pohvaliti, je selitev nujno potrebna. Dejstvo je, da je kupna moč v tej republiki izredno padla in tega udarca v obstoječem lokalno ne bomo »preživeli«. To je vsekakor ena večjih nalog za naprej in že danes lahko rečemo, da bo izredno težko uresničljiva. S tem pa ne mislim, da je v ostalih dveh prodajalnah vse »pospravljeno«. Kakorkoli že, podatki nam kažejo, da se fizični obseg prodaje zmanjšuje, s tem pa nismo zadovoljni.

Poslovanje tozda Maloprodaja je odvisno od poslovanja celotne delovne organizacije. S kakšno mero samostojnosti razpolaga temeljna organizacija pri svojem delu? Na katerih področjih ste odvisni od celotne delovne organizacije?

Ker prodajamo samo proizvode naše DO, lahko rečem, da smo od nje v tem pogledu popolnoma odvisni. Tu mislim na tozda Proizvodnjo in Konfekcijo. Pravočasna proizvodnja in dobava artiklov iz teh dveh tozdov je za naš tozd izrednega pomena. Nič nam ne pomaga, če imamo junija, julija oziroma avgusta na zalogi dovolj šotorov, sortiranih po tipih ali prigrad. Kupci jih želijo imeti do maja ali vsaj do konca maja. To sedaj ne pomeni, da kasneje ne prodamo nobenega več, vendar je večji del prodan do tega datuma.

Tudi pri zavesah je tako, da so roki dobav izredno kratki. Investitorji se na zaveso še vedno spomnijo takrat, ko je vse ostalo že končano. In potem v šali

pravimo, da bi morale biti na oknih že včeraj in ne jutri, tako zelo se mudi.

Ob takih prilikah je najbolje, če so zavesa na zalogi v naši prodajalni ali pa je vsaj nekaj zaloge v proizvodnji oz. na strojih pa so tudi založene. Tako se še počaka, sicer gre kupec drugam, kjer bo pač v krajšem času dobil tisto, kar želi. Seveda pa je po drugi strani treba povedati, da popolnoma samostojno nabavljamo vse, kar pač imamo v proizvodnem oziroma prodajnem asortimanu in da se tudi samostojno dogovarjamo s predstavniki proizvodnje za kakršnokoli posebno ali večje naročilo. Dogovarjamo se po že ustaljenih poteh (razvoj — tehn. sektor — tehnologi v pripravi dela). To je velika samostojnost, vendar mislim, da je pri tako visokem planu prodaje — 123 milijard — to nujno potrebno.

Popolnoma smo zatajili na področju ekonomske propagande. Naša konkurenca je na tem področju veliko bolj rigorozna.

Kljub vsemu pa so naše možnosti pri prodaji še vedno velike, le da jih slabo izkoriščamo.

Osnovna dejavnost v temeljni organizaciji Maloprodaja je prodaja na drobno blaga in izdelkov tekstilnih proizvodnih tozdov naše DO in tistih pripadkov k temu blagu oziroma izdelkom, ki jih ti tozdi nabavljajo od tujih firm in so njihova nujna dopolnitev. Sedanja težka gospodarska situacija prav gotovo otežuje prodajo proizvodov naše DO. Kako oziroma s kakšnimi ekonomskimi ukrepi boste poskušali ohraniti poslovne rezultate na dosedanji ravni oziroma jih celo izboljšati?

Strinjam se z usmeritvijo k izvozu, vemo pa, da brez domačega trga tudi ne bo šlo. Zavesa (široke) in markizna platna so še vedno naša velika prilika, vendar pa je naša ponudba, lahko rečem, izredno skromna. Najraje imamo vse v beli barvi (nedavno je neki kupec v prodajalni v Jaršah vprašal: ali pri vas sploh kaj prodate, ko pa imate vse belo? Pač najenostavneje! Mislím, da so nujna široka prizadevanja za izboljšanje tega stanja in da proizvodnjo, namenjeno domačemu trgu, čim bolj »ukrojmimo« po vpraševanju kupcev ali drugače — vse organizacije združenega dela živijo od prodaje sadov svojega dela oz. storitev in sadovi naj bi zadovoljili potrebe na tržišču.

Koeficient obračanja zalog je pomemben podatek, ki ga v tozdu spremljamo in moram reči, da je ta v upadanju v vseh naših prodajalnah. Ob trenutni ponudbi naših artiklov in če bo tudi v bodoče tako, boljših poslovnih rezultatov skoraj ne moremo pričakovati. Veliko novega je in bo še prinesel zakon o celotnem prihodku in dohodku in v okviru tega obvezna valorizacija blaga v zalogi. Tega po novem sploh ne bi smeli več imeti. Vendar pa celo najbolj prekaljeni trgovci zatrjujejo, da bi morale biti zaloge v trgovini čim bližje kupcu, ne pa v skladiščih proizvajalcev.

Nakup dveh novih šivalnih strojev za šivalnico v Jaršah je tudi droben korak k našemu boljšemu delu — saj je konfekcioniranje zaves sestavni del naše ponudbe trgu oz. kupcu — ki (kot sem pred časom nekje prebrala) z nakupom edini dokončno potrdi vrednost določenega izdelka oz. storitve.

Tov. Lajevčeva, za odgovore se vam zahvalujemo in vam na začetku novega mandata želimo čimveč uspehov pri uresničevanju zadanih ciljev in nalog!

Razgovor vodila Lada Lavrič

(Nadaljevanje z 2. str.)

Samo to še dodajam, da upam, da bomo v kratkem času našli mojega naslednika. V mladih, sposobnih kadrih je bodočnost naše družbe. Zato sem prepričan, da se

bo našel kdo, ki bo hotel prevzeti odgovorno, mesto glavnega direktorja Induplati. Delati pa bomo morali hitro, ker čas strašno beži.

Razgovor vodila Lada Lavrič

**DOPISUJTE V
NAŠE GLASILO!**

VODSTVO RESTAVRACIJE NESPREMENJENO

Tov. Kramberger, konec letošnjega aprila vam po teče dosedanji štiriletni mandat vodje tozda Restavracija in počitniški domovi. Zbor delavcev vam je podaljšal mandat še za naslednja štiri leta. Zanima nas, koliko časa že opravljate to delo in zakaj ste se odločili za ponovno kandidaturo?

V tozdu sem do sedaj opravljal ta dela in naloge tri mandatne dobe oziroma 12 let. Na razpisana dela za tekočo mandatno dobo sem se ponovno prijavil predvsem iz dveh razlogov: v tej dobi želim s svojimi sodelavci končati investicijska dela v stavbi restavracije, kjer se pripravljajo sobe za oddajo gostom, urediti gostinski vrt in aktivirati poslovanje restavracije. Delo ne bo lahko, ker se finančna situacija slabša, precej dela pa bo ostalo še za bodočega vodjo tozda, kajti s to mandatno dobo bom končal tudi delovno razmerje.

Temeljna organizacija Restavracija in počitniški domovi je organizacijsko zelo raznolika. Njena osnovna dejavnost obsega opravljanje gostinskih storitev za delavce tozda in DSSS v sestavi DO, v času prostih kapacitet pa tudi za tuje goste ter v tej zvezi:

— priprava in prodaja na drobno toplih in mrzlih jedil, sladoleda, smetane, expres kave, čaja, mleka in drugih osvežilnih pijač iz svežega in vložnega sadja in ekstraktov,

— točenje alkoholnih in brezalkoholnih pijač,

— nudenje prenočišča v počitniških domovih, camp prikolicah in šotorih.

Menim, da tako pestra dejavnost tozda Restavracija in počitniški domovi zahteva ogromno dela in naporov. Kateri je vaš osnovni način dela pri opravljanju tolikšne razvejaniosti?

Pri opravljanju svojih del in nalog in organiziranju nemotenega poslovanja v tozdu, katerega delokrog je res obširen, raznolik, deljen na razne lokacije in sezone, je potrebno žrtvovati tudi večji del prostega časa, saj se ta dela ne da opraviti v »urah« na delu.

Največ zaslug, da se takšna organizacija dá voditi, pa imajo vsi delavci v tozdu, ki so razporejeni tako, da pokrivajo vse dejavnosti (prerazporeditev delovnega časa, premeščanja, delo v deljenem delovnem času), tako da so delavci praktično na razpolago ne glede na čas in svoje težave. Lahko trdim, da se večina delavcev zaveda, da le dobro opravljeno delo daje pravice iz dela.

Delavci delovne organizacije poznamo temeljno organizacijo Restavracija in počitniški domovi v glavnem kot tozda, ki nudi zaposlenim tople in hladne obroke ter možnosti letovanja v počitniških kapacitetah. Čeprav je dejavnost tozda obsežnejša, nas zanima predvsem to, ali v novem mandatu predvidevate kakšne spremembe na teh področjih! Določene izboljšave pri pripravi toplih obrokov so bile sicer uvedene že z letošnjim 1. januarjem, vendar ne za vse delavce v Induplati (npr. Peče, Mokronog).

Prosim, da o tej temi podrobneje spregovorite!

S 1. januarjem smo uvedli nov način naročanja in izdajanja malic. Z večjim trudom in razumevanjem koristnikov malic, z večjo disciplino in redom povsod, kjer je potrebno, bi lahko organizacijsko boljše delovali. Na žalost je večina dejavnikov pri zahtevah dobro sodelovala, kasneje pa odpovedala, tako da sedaj potrebne pomoči ni — za vse pa so še vedno edini krivci v restavraciji. Pričakovali smo zmanjšanje stroškov pri materialih za pripravo malic (zaradi točnega ali približno točnega števila malic). Ugotavljamo pa, da je zaradi nepravilnih prijav oziroma odjav dnevni izpad, to je, zavrženih malic, sorazmerno velik (od 10 do 20 pri dopoldanski izmeni v DO). Mokronog ima urejene tople malice, za obrat v Pečah pa je problem v dostavi toplega obroka v Peče, ki je po vseh predpisih nemogoč (čas priprave — prevoz — čas delitve).

Glede novih izboljšav oziroma priprave še več obrokov malic se bomo morali pogovarjati le z upoštevanjem finančnih sredstev, priprave prostorov in inventarja v naših jedilnicah, medtem ko na povečanje števila zaposlenih v tozdu ne računamo. Z novim načinom priprave malic so delavci Restavracije do 20% bolj obremenjeni (število delavcev se za ta dela ni

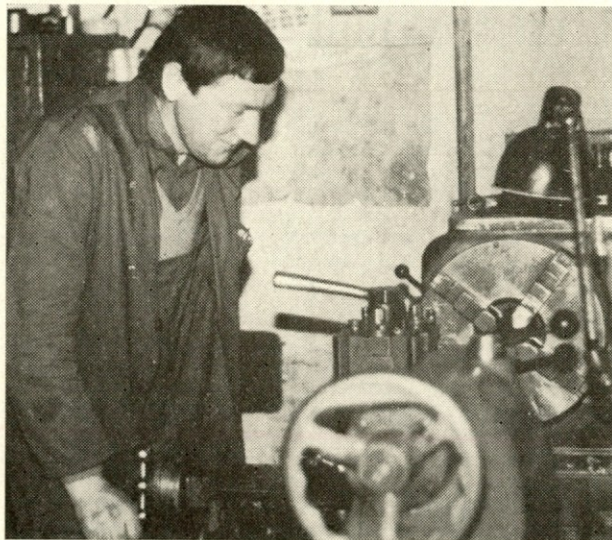
povečalo) kot prej. Rezultati dela so se v obračunu za januar, februar in marec zaradi povečanih cen materialov v razmerju s prodajno ceno poslabšali, osebni dohodki pa se sorazmerno z vložnim delom niso povečali. Čaka nas sezona in s tem ponovno vsakoletne težave pri razporejanju delavcev, saj za objavljena dela in naloge ni interesentov.

Pripravila L. L.

REGIJSKO TEKMOVANJE KOVINARJEV JE POKAZALO VELIKO VOLJE SAMIH TEKMOVALCEV IN PREMALO STROKOVNEGA DELA Z NJIMI

Letos so se kovinarji iz delovnih organizacij pri-ljubljanskega območja že sedmič zbrali na regijskem tekmovanju kovinarjev, ki je potekalo v vrhniški Avtomontaži. Tekmovanje je bilo razdeljeno na dva dneva, 14. in 15. april. Sodelovali so udeleženci iz občin Domžale, Kamnik, Kočevje, Logatec, Ribnica in Vrhnika. Domžalsko občino so zastopali delavci kovinarske stroke iz delovnih organizacij Mlinostroj, Papirnica, Avtoservis, Induplati ter delavec, zaposlen v zasebnem sektorju. Obstajalo je več kategorij tekmovanja — npr. strugarji, kovači, varilci, rezkalci in drugi. Delavca iz naše organizacije — Bernard Jemec in Janez Osolnik sta tekmovala med strugarji, katerih je bilo skupaj 36. Tekmovanje je potekalo ločeno, ne ekipno. Naša delavca sta se uvrstila nekje na sredino.

V razgovoru sta Bernard Jemec in Janez Osolnik povedala, da je bilo tekmovanje razdeljeno v teoretični in praktični del. Prvi dan so tekmovalci pokazali svoje praktične spretnosti na strožnici. Vsakdo je izdelal osovino. Drugi dan so se pomerili v poznavanju samoupravnih odnosov v organizacijah združenega dela in predpisov s področja varstva pri delu ter v teoretičnem obvladovanju stroke.



Bernard Jemec, vzdrževanje

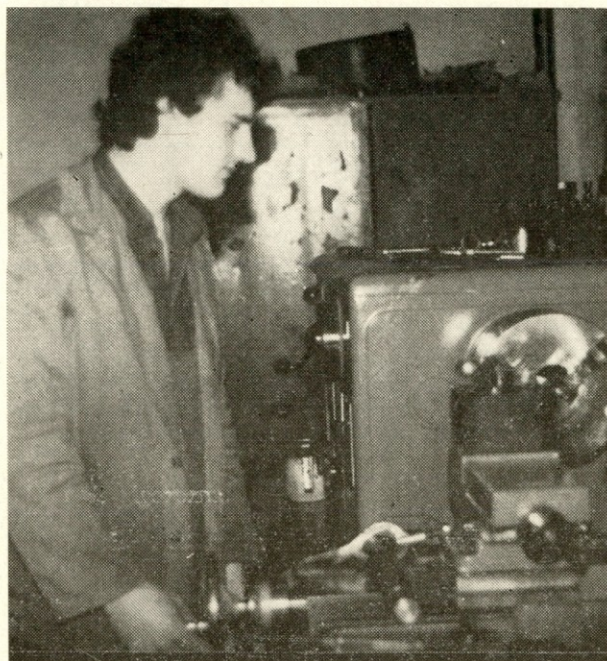
Tako teoretični kot praktični del sta bila precej zahtevna. Oba naša tekmovalca sta bila boljše v praktičnem delu tekmovanja. Na področju teorije sta bila še najbolj seznanjena s tematiko o samoupravljanju, ker je občinski sindikalni svet pred tekmovanjem organiziral enodnevni posvet o tem področju. Manj uspeha sta imela s poznavanjem varstva pri delu, ker organizatorji tekmovanja tekmovalce o tem niso posebej poučili. Zatikalo se jima je tudi pri strokovni tematiki. Zlasti Jemec, ki je starejši in je od njegovega rednega šolanja preteklo že nekaj let, je omenil, da je za prenekatere vprašanje tokrat prvič slišal. Zato bi bilo potrebno, da se v prihodnje o vseh temah, ki jih vključuje takšno tekmovanje, organizirajo pripravljalna posvetovanja. Kajti delavec v (Nadaljevanje na 5. str.)

(Nadaljevanje s 4. str.)

procesu dela opravlja v glavnem eno in isto delo ter iz lastnega interesa ne zasleduje novosti z vseh področij življenja in dela. Če se npr. zanima za svojo stroko, se v področje varstva pri delu in samoupravnih odnosov ne spušča. Seveda je za marsikoga to zanimanje obrnjeno. Zato bi bilo potrebno udeležence tekmovanj pred nastopi pripraviti, da bi imeli vsi približno enako »startno osnovo«.

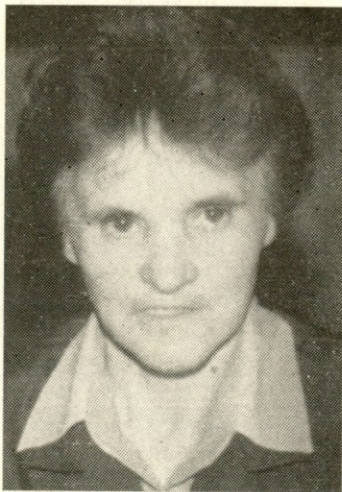
Naša tekmovalca med nastopajočimi nista blestela. Isto lahko trdimo tudi za druge tekmovalce iz domžalske občine. Kajti v delovnih organizacijah se od njih ne zahteva tolikšnega poznavanja strokovnih in teoretičnih zadev kot jih je vključevalo tekmovanje. Zato so predpriprave vsekakor pomembne. Kljub temu sta naša strugarja na delovnem mestu dobra delavca. Saj zato smo jih tudi izbrali za tekmovanje. Jemec je bil na podobnih tekmovanjih že četrtič, dvakrat v domžalskem Mlinostroju, lani pa v Riku Ribnica. Osolnik se je letos prvokrat udeležil tekmovanja. Bilo mu je všeč, saj je spoznal marsikaj, o čemer sploh ni bil seznanjen ali pa je le-to že pozabil iz šolskih klopi. Zato se je boljše odrezal v praksi kot v teoriji. Obadva pa sta rekla, da se bosta tekmovanj še udeleževala. Zanimivo se je namreč srečati z delavci iste stroke iz drugih tovarn, pa tudi spoznati zahteve, ki preraščajo ozke poklicne okvire. Če bo v bodoče s strani občinskega sindikalnega sveta, ki prijavlja tekmovalce, poskrbljeno za ustrezne predpriprave, pa udeležba sploh ne bo problematična. Tako se bodo udeleženci še marsikaj naučili in to s pridom uporabili pri svojem delu v tovarni.

Lada Lavrič



Janez Osolnik, vzdrževanje

»SREBRNI ZNAK« ZVEZE SINDIKATOV SLOVENIJE ZA NAŠO SODELAVKO



Tončka Farkaš, oplemenitilnica

Med letošnjimi prejemniki priznanj, ki jih vsako leto podeljuje občinski sindikalni svet, je tudi delavka iz oplemenitilnice **TONČKA FARKAŠ**. Farkaševa je priznanje »srebrni znak« prejela za dolgoletno delo poverjenice v osnovni sindikalni organizaciji. Poleg tega pa je v preteklosti dlje časa vestno in uspešno vršila delo predsednice izvršnega odbora OOZS v oddelku oplemenitilnice.

Tončka Farkaš je rojena 30. 12. 1934, stanuje pa v Zg. Jaršah. V Induplati je od leta 1975, vseskozi v oplemenitilnici, kjer opravlja

delo mehčanje vode. Družbenopolitično je aktivna od vsega začetka. Do sedaj je delovala v samoupravnih organih in v sindikalni organizaciji. Dve leti je bila članica disciplinske komisije, v delavskem svetu tozda pa je že tretji mandat. V sindikalni organizaciji je aktivna ves čas, pa ce je članica izvršnega odbora ali ne.

Ob prejemu sindikalnega priznanja je dobitnica Farkaševa povedala naslednje: »Presenečena sem, da bom prejela sindikalno priznanje, srebrni znak«. Seveda sem vesela, da so se sodelavci spomnili name, vendar pa na priznanje nisem računala. Pri sindikatu namreč ne delam zaradi osebnih koristi. Zadovoljna pa sem bila, če se je kakšna stvar, za katero sem se zavzemala, tudi uresničila. In to notranje zadovoljstvo me je gnalo dalje.

Pri svojem delu opažam, da nekateri delavci zaupajo sindikalni organizaciji in ji posvečajo veliko pozornosti. Drugi pa jo prezirajo, meneč, da ni sposobna ničesar urediti. Tretji bi jo morda radi spremenili v svoje sredstvo. Občasno nastopi kriza delovanja osnovnih sindikalnih organizacij, vendar nazadnje spoznamo, da brez njih le ne gre. Veliko je namreč zadev, o katerih razpravlja sindikat in precej je tudi stvari, za katere daje priponbe, predloge. Disciplinske zadeve, razne oblike pomoči delavcem, obiskovanje bolnikov, prehrana med delom, organizacija izletov in še kaj so stvari, s katerimi se sindikalisti najpogosteje srečujemo. Zato ne razumem tistih, ki jih delo sindikata ne zanima. Saj

so koristne zadeve del njih samih — v tem trenutku, ali pa bodo to postale čez čas. Dejstvo, da se delavci otepajo »nehvaležnih« funkcij predsednika sindikalne organizacije še nekako sprejemam. Tega, da so do sindikalne organizacije popolnoma brezbržni, pa nikakor ne. Zlasti za mlade, ki imajo vso prihodnost pred seboj, to ne bi smelo biti pravilo. Zato se jaz dela v sindikatu ne bi branila. Edino, česar ne bi nikoli več želela opravljati, pa je delo v disciplinski komisiji. Sem pač takšna, da laže delujem v dobro delavcem, kot pa da bi morala presojudati težo disciplinskih prestopkov.«

L. L.



Da se m'je mogu spet avto pokvarit?! Če bi pričevala s šihom ob sedmih, bi še šlo, ne pa takole sredi noči! Oh otroka, le kdaj bosta odrasla...!

IN MEMORIAM

MARIJA KISILAK



Pred 31 leti se je kot 17-letno dekle zaposlila v naši delovni organizaciji, kamor je prišla iz rodne prekmurske vasice Matjaševci, kjer je zagledala luč sveta 17. 5. 1940. Ves čas do ukinitve tiskarne je delala kot tiskarka. Nato je bila na stroju za metaliziranje in plastificiranje tkanin. Kasneje je delala pri adjustiranju širokih zaves, od leta 1979, ko smo dobili pregledovalne mize, pa kot klaserka tkanin.

Ko je v oktobru 1986 zaradi bolezni ostala doma, pa tudi ves čas zdravljenja, ni nihče od nas slutil, da je ne bo več v naše vrste, saj je bila vedno živahna, delavna, zgovorna in nasmejana članica našega kolektiva.

Z njenim odhodom je med nami ostala praznina, saj je bila vestna sodelavka in prijetna sogovornica.

Ohranili jo bomo v trajnem spominu.

Sodelavci in sodelavke iz oplemenitilnice

ZAKONSKA UREDITEV MOŽNOSTI NADALJEVANJA DELAVCEV, KI IZPOLNJUJEJO POGOJE ZA POLNO OSEBNO POKOJNINO

O pobudi, da bi delavcem, ki izpolnjujejo pogoje za upokožitev, a so še vedno pripravljene in tudi sposobni dosegati dobre delovne rezultate, to tudi omogočili (pobuda je bila dana na posvetu s predstavniki skupščin občinskih skupnosti socialnega varstva, ki je bil 4. 12. 1986 v Ljubljani), je republiški komite za delo zavzel stališče, ki ga objavljamo v celoti.

Uvodoma pojasnjujemo, da je bila zakonska zaostritev možnosti nadaljevanja delovnega razmerja delavcev, ki izpolnijo pogoje za polno osebno pokojnino, v letu 1982 sprejeta z namenom, da bi omogočili večje zaposlitvene možnosti mladih, ustrezno strokovno usposobljenih iskalcev zaposlitve, hkrati pa v primerih pomanjkanja mladih delavcev v določenih deficitarnih poklicih in na določenih

GIBANJE KAKOVOSTI V TOZD PROIZVODNJA

Vsi vemo, kako težko je uvajanje individualne stimulacije na kakovost v tkalnici. Od takrat je minilo osem mesecev. Individualna stimulacija pa je pokazala, da se tudi tam, kjer je bilo »nemogoče še kaj izboljšati«, to da narediti.

Odpor je bil takrat izredno velik predvsem zato, ker je bila tudi kakovost v času uvajanja na izredno nizki ravni.

Slaba kakovost je bila ravno povod za akcijo, da se nekaj premakne na bolje. V dvigu kakovosti na področju tkanja smo imeli določene uspehe, vendar je kakovost potrebno še izboljšati. Predvsem pa je potrebno še veliko narediti na področju predenja in oplemenitenja.

Kakovost surovih tkanin se je od uvedbe individualne stimulacije pa do konca marca gibala takole:

strojne skupine (po mojstrih)	% kakovosti surovih tkanin							
	jun. 86	jul. 86	avg. 86	sept. 86	nov. 86	dec. 86	jan. 87	mar. 87
1—48								
(Hren)	66,93	47,14	48,56	70,44	80,04	70,61	71,10	90,08
(Zupan)	58,97	47,66	51,63	76,30	79,94	72,16	73,13	86,29
bundi								
(Pestotnik)	55,86	55,33	51,10	80,42	87,84	83,40	83,52	89,89
(Uršič)	52,07	57,79	52,93	74,65	95,14	87,58	89,12	92,23
ATR								
(Kralj)	45,77	28,41	34,04	67,36	82,07	78,50	81,48	85,87
(Urbanija)	43,71	21,97	35,20	64,32	83,20	84,20	76,89	85,67
sommett								
picanoli								
(Zučko)	47,54	50,55	63,43	71,07	84,50	93,97	91,49	91,15
povprečje								
tkalnice:	52,26	40,58	46,11	71,20	83,14	80,50	80,03	88,08

To je tkalska kakovost surovih tkanin. V povprečju je mesečno še 5—10 % stkanih tkanin kljub temu, da nimajo tkalskih napak, nižje kakovosti zaradi preje (odebelitve, nianse, umazana preja).

En delež pa »prispeva« še dodelava tkanin (oplemenitenje). Če pride do napake v oplemenitilnici, je to skoraj sigurno na blagu, ki je tkalniško dobro.

Za ilustracijo si pogledimo še nekaj podatkov o doseganju odstotka I. kakovosti gotovih tkanin in domače preje v zadnjih mesecih:

	odstotek I. kakovosti				
	jul. 86	nov. 86	dec. 86	jan. 87	mar. 87
adjustir. tkanine skupno	62,4	78,8	71,3	77,7	74,2
adjustir. tkalnica	71,6	86,8	82,2	87,7	87,3
adjustir. oplemenitilnica	95,8	97,7	96,7	96,3	96,1
preja — predilnica	83,21	80,22	97,24	88,04	72,70

Iz vseh teh podatkov vidimo, da se je povprečna kakovost gotovih tkanin tudi nekoliko izboljšala, predvsem zaradi boljše tkalniške kakovosti surovih tkanin, vendar je na področju kakovosti potrebno še veliko narediti, predvsem na področju kakovosti preje in oplemenitenja, pa tudi na področju tkanja, tako da bo skupen rezultat boljši.

Karolina Puhan

delovnih območjih omogočili kontinuiteto delovnega procesa tudi z realizacijo možnosti nadaljevanja delovnega razmerja delavca, ki je že izpolnil pogoje za polno osebno pokojnino. Sodimo, da veljavna zakonska določba, ki omogoča (s soglasjem OZD) nadaljnje delo delavca, ki je izpolnil pogoje za polno osebno pokojnino, le pod pogojem, da se na objavo prostih del oziroma nalog ne prijavi kandidat, ki izpolnjuje pogoje za opravljanje teh del oziroma nalog, ustreza zasledovanim ciljem in prizadevanjem tudi v današnjih razmerah.

Sicer pa opozarjamo, da je bodoča republiška ureditev tega vprašanja močno odvisna od sprememb in dopolnitev zakona o združenem delu. Gre namreč tudi za predloge, ki naj bi izoblikovali zvezno določbo, ki bi enotno določala prenehanje

delovnega razmerja po samem zakonu tistih delavcev, ki izpolnjujejo pogoje za upokožitev, in to ne le tedaj, ko so izpolnjeni pogoji za starostno upokožitev (40 oziroma 35 let delovne dobe), temveč tudi tedaj, ko so izpolnjeni alternativni pogoji 65 oziroma 60 let starosti in 15 let delovne dobe. S takimi predlogi se s stališča problematike zaposlenosti v SR Sloveniji ni mogoče strinjati, saj republiški zakonodajni populonoma onemogočajo drugačno ureditev. Ko želimo prek sistema upokojevanja reševati problem nezaposlenosti, je potrebno upoštevati različne razmere na področju nezaposlenosti po posameznih republikah in avtonomnih pokrajinah, zato je potrebno vztrajati pri sedanji zvezni ureditvi.

Povzeto iz Poročevalca SPIZ SR Slovenije

VZDRŽEVANJE IN POPRAVILO MODERNIH STROJEV ZAHTEVA STROKOVNO USPOSOBITEV PRI PROIZVAJALCU

Rajko Birk, vodja remonta v tkalnici, je bil marca na dvotedenskem strokovnem usposabljanju v vzhodnonemški firmi Textima oziroma v enem izmed podjetij tega velikega kombinata, ki je v kraju Grossschönau na nemško-poljsko-češki tromeji. Lansko leto je naša DO pri njih kupila dva strojčka za navezovanje osnov AWA 3. Letos je firma za svoje kupce organizirala tečaj za popravilo in vzdrževanje teh strojčkov. Marčevskega tečaja se je udeležilo 8 delavcev — 6 jih je bilo iz slovenskih delovnih organizacij, eden je bil iz Makedonije in eden iz Srbije.

Lada: Rajko, kako to, da si odšel na strokovno usposabljanje v podjetje Textima?

Rajko: Strojčka za navezovanje osnov, ki smo jih kupili od Textime, se uporabljata v tkalnici, pri statvah. Podjetje Textima pa nudi svojim kupcem možnost, da jih nauči pravilnega ravnanja s prodanimi predmeti. Za ta dva strojčka je namreč zelo pomembna pravilna mehanska nastavitve. Če je strojček nepravilno nastavljen, nastajajo pri vezanju napake. Strojčki AWA 3, za katere je bil organiziran tečaj, so produkt tehničnega razvoja v tovarni. Pred njimi je obstajal tip AWA 2 in AWA 1. Tudi te imamo v Induplati. Za ravnanje s strojčkom AWA 2 sta bila pred leti na usposabljanju v Nemčiji delavca iz tkalnice Vinko Kepec in Drago Šarc. Princip vezanja se pri vseh teh izboljšavah ni spremenil, pač pa vsak nov tip vsebuje kakšne dodatke.

Lada: Bralce bodo gotovo zanimali podatki o kraju, kjer si bil na tečaju, pa tudi o podjetju, v katerem si se usposabljal.

Rajko: Grossschönau je manjše mesto na tromeji med Nemčijo, Poljsko in Češko. Teren v tem predelu Vzhodne Nemčije je rahlo valovit. Tečajniki smo stanovali in jedli v neki gostilni.

Tovarna Vebmaschinenfabrik je del velikega tekstilnega kombinata Textima in izdeluje stroje za navezovanje osnov, stroje za vdevanje, kopirne stroje, stroje za prebijanje žakardskih kart, stroje za natik lamel in morda še kaj. To tovarno smo si samo ogledali. Stro-

kovno usposabljanje pa smo imeli v posebnem prostoru ob tovarni.

Lada: Kakšen je bil vaš delovni dan in katerih stvari ste se naučili na usposabljanju?

Rajko: Po zajtrku, okrog 8. ure, smo odšli na delo. Osem Jugoslovancev sta usposabljala dva monterja. Strokovni del tečaja je obsegal seznanitev s celotno nastavitvijo pri strojčku za navezovanje osnov. V prvih dveh, treh dneh smo se seznanili z različnimi nastavitvami. Potem je monter naredil neko napako, tečajnik pa jo je moral najti in popraviti. Mislim, da je takšen način usposabljanja zelo koristen, saj je od pravilne nastavitve tega strojčka odvisna kvaliteta tkanine in tudi njegova življenjska doba. Pametno je, da se vzdrževalec stroja pouči pri mojstrih, ki so ta stroj izdelali. Iz kataloga se ne da veliko naučiti.

Lada: Kakšen je tvoj vtis o gostiteljih? Se življenje Vzhodnih Nemcev bistveno razlikuje od našega?

Rajko: Vsi v tovarni, s katerimi smo sodelovali, so bili zelo gostoljubni. Ob prihodu v Grossschönau nas je sprejel direktor podjetja. Tudi ob zaključku tečaja nam je priredil poslovilno večerjo. Sicer so pa stroške bivanja v Nemčiji nosili gostitelji. Naša DO je krila samo prevozne stroške.

Življenja Vzhodnih Nemcev seveda nisem spoznal v celoti. Morda koga zanima njihov delovni čas. V tovarni delajo od 6. ure do 15.30. Vmes imajo čas za malico in kosilo. Ob sobotah ne delajo. Takrat so zaprte tudi njihove trgovine. Povprečni delavec zasluček je od

800 do 900 mark mesečno. Osnovne življenjske potrebe se s to plačo zlahka zadovoljijo, saj takšne potreščine niso drage. Luksuzne stvari pa so izredno drage. Na primer: dobro kosilo stane 4 marke, kar je poceni. Za barvni televizor mora Vzhodni Nемеc odšteti približno 7000 mark, zato ni čudno, da si ga privoščijo malokateri družina.

Lada: Dva tedna v Vzhodni Nemčiji sta bila sicer namenjena usposabljanju. Morda pa ste si ogledali tudi kakšno okoliško znamenitost?

Rajko: Vsi dnevi so bili zapolnjeni s strokovnim delom. En dan pa smo imeli t.i. »kulturni dan«. Gostitelji so nas peljali v bližnji Dresden. Tam smo si ogledali stari del mesta, ki je v razvalinah še iz časov druge svetovne vojne, ko so ga bombardirali zavezniki. Bili pa smo tudi v znamenitem mestnem muzeju, ki prikazuje življenje mesta v času, ko je bil Dresden prestolnica saksoskih kraljev. Drugih ogledov nismo imeli. Sicer pa ni bil naš namen izlet, temveč usposobitev za popravilo in vzdrževanje strojčkov za navezovanje osnov AWA 3, kar bo, upam, opravičilo moje potovanje v Nemčijo.

Lada Lavrič

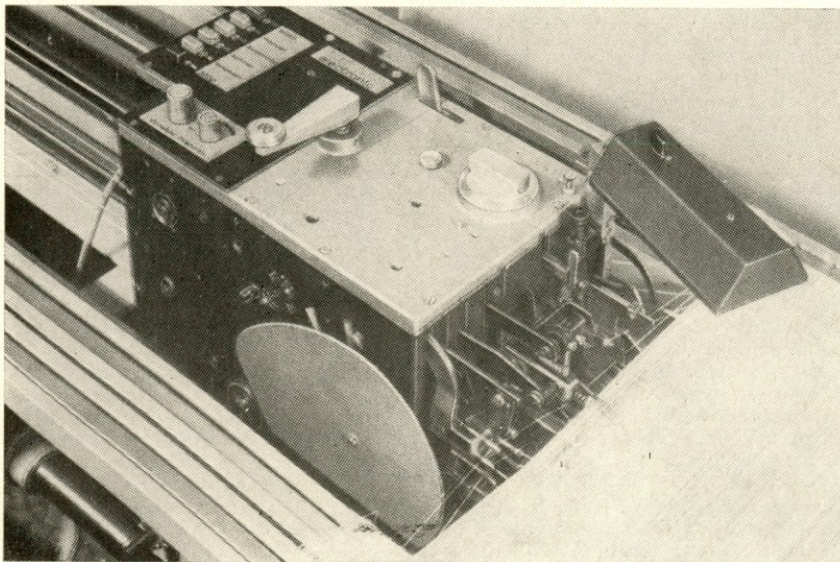
ŠE SO POŠTENI LJUDJE

Občanka domžalske občine je v začetku leta izgubila dragoceno verižico. Nato je dala oglas v Občinski poročevalcu, naj ji jo pošteni najditelj vrne. In res. Izkazalo se je, da med nami še živijo pošteni ljudje. Verižico je našla delavka naše DO Ana Urbanija, ki stanuje na Viru, na Tolstojevi ulici 1, zaposlena pa je v ceradnem oddelku v Radomljah. Ko je prebrala oglas v Občinskem poročevalcu, je verižico z medaljonom velike vrednosti odnesla na uredništvo Poročevalca, kjer so bili nad pošteno najditeljico prijetno presenečeni, saj je takšnih ljudi čedalje manj. Na tem mestu se tudi uredništvo Konoplana pridružuje pohvali zaradi poštenosti sodelavke Ane Urbanija. Želimo, da bi takšni zgledi vlekli, da bi se vsi zgedovali na tem primeru poštenosti.

ZAHVALA

Ob izgubi dobrega moža JANKA ZUPANA iz Preserij se zahvaljujem dr. Šiški in sestri Miri za nudenje zdravniške pomoči, sodelavkam iz Maloprodaje pa za podarjeno cvetje in spremstvo na njegovi zadnji poti.

Marinka z otroci



PREDSTAVLJAMO NAJSTAREJŠEGA DELAVCA V NAŠI DELOVNI ORGANIZACIJI

ZIVLJENJE — KOT OCEAN ŠIROKO

Ljudi, ki prekoračijo petinšestdeseta leta, si običajno predstavljamo kot upokojece, ki bodisi vse dni posedajo doma ali pa so tudi zelo aktivni. Težko si človeka, ki se bliža sedmemu desetletju, zamisljamo kot aktivnega delavca, ki je v polni meri sposoben opravljati svoje delo. Vendar imamo nekaj takšnih primerov. Sodelavec iz tozda Proizvodnja, Franc Veider, bo letos dopolnil osemindeset let, pa je še vedno v službi. Seveda ne zato, ker bi iz lastnega veselja delal prek polne pokojninske dobe, temveč ker mu do upokojitve manjka še precej let.

»Ja, tako je bilo,« pravi Franc Veider, ki je zaposlen kot vodja skladišča gotovih izdelkov v oplemenitilnici, »po letih delovnega staža sem še mlad, saj sem zaposlen le 25 let. Pozno sem se zaposlil. V mladosti sem se izučil za krojaškega mojstra. Potem sem bil petnajst let samostojni obrtnik. Ker pa obrt ni dajala pričakovanih uspehov in nisem imel denarja za plačilo davkov, sem jo opustil. V tistih letih sem sicer plačeval sredstva v socialno zavarovanje, vendar bi moral po opustitvi obrti vplačati precej denarja v pokojninsko invalidsko skupnost. Vendar tega nisem mogel, zato mi zdaj manjka tistih 15 let.«

Toda sogovornik se nad tem ne pritožuje. Saj je svoje delo v delovni organizaciji vzljudil in ga rad opravlja. »Delati sem začel v prejemarni kot transportni delavec. Potem sem bil nekaj časa pri čistilnem stroju. Od tam so me premestili v skladišče gotovih izdelkov, kjer sem po več letih dela postal vodja. Seveda je bilo včasih delo v skladišču drugačno kot danes, vendar sem z delom zadovoljen. Najbolj takrat, ko imamo veliko dela. Rad vidim, da blago odpremljamo in da ne leži v skladišču. Včasih je tudi pri našem delu gneča in hitenje. To me moti, saj v takšnem slučaju lahko kaj pomešamo, zato moramo biti pri odpremi še bolj pazljivi. Napak pri odpremi kupcem v Nemčijo, na Švedsko, Finsko ali Dansko, v manjši meri tudi v Italijo, si seveda ne smemo dovoliti!«

Tovarišu Veiderju se z obraza vidi, da svoje delo rad opravlja, ker o njem govori z nekim notranjim zadovoljstvom ter pozorno izbira besede, s katerim naj bi zajel vse podrobnosti dela v sicer majhnem, a pogosto zelo zasedenem skladišču.

Njegov obraz pa oživi tudi ob pripovedovanju o konjičku, ki mu je posvetil znatno več let, kot je njegova delovna doba. To je sodelovanje v dramsko recitacijskih družtvih v njegovem kraju. »Že pred vojno sem bil član prosvetnega dru-



Franc Veider, vodja skladišča gotovih izdelkov, je po letih naš najstarejši delavec, toda po zagnanosti dela in telesni ter psihični vitalnosti užene še marsikateroga precej mlajšega sodelavca.

štva v Mengšu,« se Veider spominja začetkov odrske ljubezni. »V kulturno društvo sem se spet včlanil takoj po vojni. Aktivni član društva, ki se zadnje čase imenuje DKD Svoboda Mengeš, sem bil do pred tremi leti.«

O letih ne samo dela, temveč življenja s kulturnim društvom, pripoveduje nostalgično, toda veselo. »Dolgo časa je bilo mengeško kulturno društvo zelo aktivno. V eni sezoni smo uprizorili tudi 3 predstave in vrsto recitalov ob raznih državnih praznikih. Menim, da sem v dolgi igralski karieri nastopil v najmanj 110 prireditvah. Spočetka kot igralec, nazadnje pa sem se uspešno uveljavil tudi kot režiser. Poleg tega sem po izboru filmskih režiserjev sodeloval na snemanjih raznih filmov. Za izdelavo marsikaterega filma potrebujejo režiserji tudi večje število ljudi, statiste, ki jih izbirajo med amaterskimi igralci. Tako sem sodeloval v filmu Idealist ali nedokončanem delu Dražgoška bitka.

Lahko rečem, da sem delu v mengeškem kulturnem društvu posvetil veliko prostega časa. Vendar mi zanj ni žal. Pa tudi tistih let se rad spominjam. Ko sem prenehal igrati, mi je bilo spočetka celo dolgčas po odrskih deskah in reflektorjih. Zato pa si še vedno rad ogledam kakšno dobro dramsko uprizoritev.«

Pri svojem delu si je tako vsestranski človek prav gotovo nabral veliko življenjskih izkušenj. Marsikatero človekovo slabost je spoznal v teh letih. Veliko od njih se jih da razumeti, prenekatera pa ga najbrž tudi moti.

»Rad bi povedal, kaj me moti v službi, na delovnem mestu. Pa ne zato, ker bi bil rad pokroviteljski,« se nasmehne sogovornik. »Mislim,

da ne bom izzvenel kot največji sitnež, če rečem, da mi pri delu nekatere stvari niso najbolj všeč.

Ne morem si obrazložiti, kako to, da ljudem ni možno dopovedati tega, da je treba na tujo stvar paziti. Na primer: ko nakladamo blago na kombi, me moti, da z njim ravnajo malomarno ali ga porinejo kamorkoli, ne da bi se prepričali, ali je tisti prostor čist. Zlasti opazam pomanjkanje takšne zavesti pri delavcih, ki jih v primeru, da imamo veliko odpreme, dobimo v pomoč pri nakladanju iz drugih oddelkov.

Vidim, da se le-ti ne obnašajo brez občutka skrbi za blago in red nalašč, iz kljubovalnosti ali hudo-bije, temveč so neredko samo malomarni. In te malomarnosti se skorajda ne zavedajo, saj se za opozorila malokdo zmeni. Škoda je, da je mlad človek vzgojen v takem duhu, da bo z malomarnostjo lahko uspešno plul skozi življenje. Na takšne ljudi bi morali vplivati, ne pa, da jih enostavno prezremo, pri čemer mora drug delati namesto njih.

Pa še nekaj pogršam. Ne samo kot kulturni delavec, temveč kot človek nasploh. Še pred leti smo imeli v Induplati pred večjimi državnimi ali republiški prazniki krajše proslave, recitale, pa tudi kakšno dramsko uprizoritev. Sedaj je to kar zamrlo. Škoda, saj grede tako vsi prazniki mimo nas, ob njih ničesar ne občutimo. Vendar mislim, da so vredni spomina. Novo leto, kulturni praznik, dan žena, prvi maj, dan republike, tovarniški praznik in drugi. Res da nam jih obeležujejo televizija in časopisi, vendar so bolj občuteni, če jih sami oblikujemo. Najbrž si tiste čase marsikdo želi nazaj.«

L. L.

OBVEŠČANJE PRI SOSEDIH

Na uredniškem odboru Konoplana smo se domenili, da bomo v prihodnjih številkah predstavljali glasila nekaterih delovnih organizacij iz domžalske in kamniške občine. Delavce v Induplati bi radi seznanili z načinom obveščanja zaposlenih drugod. Tako boste zvedeli, kaj berejo npr. delavci v Tosami, Heliosu, Stolu in drugje. V razgovoru z glavnimi uredniki glasil ali zadolženimi delavci za obveščanje boste spoznali vsebinsko zasnovo njihovih glasil, prikazali pa bomo še druge oblike obveščanja. Pravočasna in pravilna informacija je namreč pomemben element delavčevega obnašanja v tovarni ali družbeni ustanovi. Je najpomembnejša prepreka zoper razširjanje polresnic in laži, ki po nepotrebnem burijo domišljijo in povzročajo vročo kri. Glasila, oglasne deske, bilteni, razglasne postaje, zbori delavcev ali druge oblike obveščanja zaposlenih so nujna sestavina vsake sodobne demokratične skupnosti. Kaj je v posamezni delovni organizaciji najbolj razvito in kakšna je širina obveščanja, pa bomo najboljše zvedeli iz razgovorov z nosilci obveščanja.

TOSAMA IN NJENI DELAVCI

Delovno organizacijo Tosama na Viru poznamo skorajda vsi. Je namreč na vidnem kraju ob magistralni cesti. Poleg tega je njena dejavnost tekstilna, tako kot v naši DO. Prepričana pa sem, da je marsikateri delavec celo delal v njenih prostorih.

Manj pa je tistih, ki vedo, da v Tosami obstaja še ena TOSAMA. To je glasilo Tosaminih delavcev, ki izhaja 22 let. Prvi ustvarjalci glasila niso dolgo razmišljali, kako bi krstili časopis. Poimenovali so ga kar po tovarni. Saj vsak delavec ve, za kaj gre, ko pravi: Daj še meni Tosamo! **Trenutno je urednica TOSAME Marjana Lubinič**, dipl. pravnica, ki sicer opravlja delo referenta za pravne in samoupravne zadeve. Marjana opravlja svoje delo že šest let. V tem času ji je TOSAMA zelo prirasla k srcu.

naletimo na občasne kritike, zlasti pri bodicah, vendar nam to ne jemlje veselja. Sicer pa se v glasilu ne lotevamo kritiziranja, temveč skušamo podati čimbolj objektivne informacije.

TOSAMO ureja uredniški odbor, v katerem so zastopani predstavniki vseh delovnih sredin in družbenopolitičnih organizacij. Uredniški odbor imenuje odbor za splošne zadeve v DO. Trenutno pa pripravljamo nov akt, ki bo zadeve v zvezi z obveščanjem v DO urejal v skladu z zakonom o javnem obveščanju.«

Večinoma so si glasila delovnih organizacij po svoji vsebinski zasnovi podobna. Vendar je pri prebiranju različnih glasil in pri njihovem primerjanju možno opaziti posamezne razločke. Vsako glasilo ima neko podrobnost, ki ga naredi drugačnega od drugih, četudi v sorodnih branžah. Ima torej svoje



Urednica TOSAME Marjana Lubinič

Večkrat objavimo tudi križanko. Redno pa osebne vesti in poročilo o gibanju osebnih dohodkov v DO. V pogovorih s sodelavci prikazujemo utrip DO. S tem dajemo glasilu domačnost. V določenem časovnem obdobju pa predstavljamo tudi sklop člankov, ki opisujejo posamezna okolja (predstavljanje posameznih oddelkov v tozdihih in posameznih služb v DSSS). Namen tega je čim popolnejša seznanitev vseh delavcev z vsemi deli delovne organizacije. Prav radi predstavimo tudi delavce s posebnimi hobiji ali delavce — športnike. Vsak mesec pa se najde še marsikaj drugega.

Celoten uredniški odbor si prizadeva za čim večjo pestrost TOSAME. Večinoma imajo njegovi člani dobre ideje. Tako skušamo zadovoljiti čimveč okusov.«

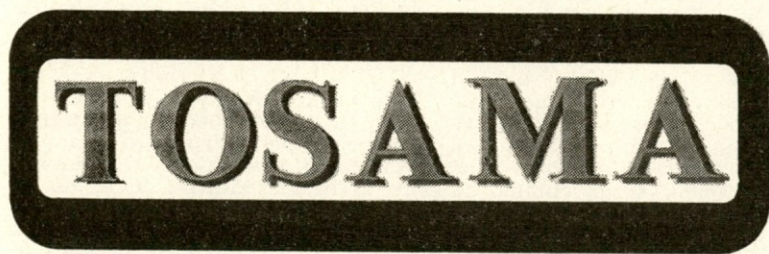
TOSAMA je eden izmed pestrejših glasil v občini. Tako po vsebini kot po številu dopisnikov. O tem, kako so to dosegli, pravi Marjana takole: »Trudimo se za razvejanost dopisniške mreže. Uredniški odbor zadoži določenega delavca, vodjo oddelka, vodjo sektorja, predstavnika DPO, ... da napiše članek o posamezni zadevi. Tega se v glavnem vsi držijo. Med delavci v proizvodnji pa nimamo rednih dopisnikov.

V akciji »1000 delavcev — sodelavcev«, ki smo jo vodili do nedavnega, smo sicer dobili nekaj dopisnikov. Vendar večjih odzivov ni bilo. Čeprav ima veliko ljudi smisel za pisanje, jih k temu težko pripraviš. Zato z ljudmi v proizvodnji raje pripravljamo intervjuje. Kljub temu pa se bolj ali manj redno oglašajo približno deset dopisnikov, ki so v glavnem vsi člani uredniškega odbora.«

Prav gotovo ni v nobeni delovni organizaciji glasilo edina oblika obveščanja delavcev. Čeprav izide običajno v največji nakladi.

»Poleg glasila,« razloži Marjana, »izdajamo v naši DO tudi Tosamin bilten, in sicer po potrebi. Je strokovne narave. Ponavadi ga izdamo pred zbori delavcev, občnimi sindikalnimi sestanki ali volitvami. Na-

(Nadaljevanje na 10. str.)



GLASILO DELAVCEV TOSAME

Glasilo izhaja od meseca oktobra 1965
St. 9 september 1986
Število izvodov 1400
Leto izdajanja XXI

Občasno, ko primanjkuje zanimivih člankov, postane delo s TOSAMO dolgočasno, vendar pa se po kakšni uspehi številki spet porodi veselje do ustvarjanja v glasilu.

»TOSAMA je mesečnik«, prične Marjana. »Spočetka je izhajala na plačilni dan. Kasneje je zaradi občasnih težav s tiskanjem večkrat zakasnila. Zato sedaj njeno izhajanje ni več točno vezano na neki datum. Kljub temu pa izide okrog 20. v mesecu.

Pred dvema leti je glasilo praznovalo 20-letnico izhajanja. V tem času se je zvrstilo 11 urednikov. V 22 letih je TOSAMA postala del našega vsakdana. Glasila smo se tako navadili, da brez njega ne bi več šlo. Resda sodelavci časopisa

srce in nanj vezan poseben utrip. Kakšna je torej posamezna številka TOSAME?

»Glede na to, da je TOSAMA mesečnik, smo težko vedno aktualni,« pravi urednica. »Vendar se za aktualnost trudimo. Kajti to vpliva na berljivost glasila. Na splošno prek časopisa obveščamo delavce o poslovnih rezultatih DO, o dogajanjih in novostih v proizvodnji ter o delu samoupravnih organov in družbenopolitičnih organizacij. V njem objavljamo tudi priložnostne članke ob raznih praznikih, jubilejih, političnih dogodkih. V stalni rubriki »življenje teče« pripravljamo pogovor s 50-letniki v DO. V glasilu predstavljamo upokoјence. Občasno uvedemo mladinski kotiček.

(Nadaljevanje z 9. str.)

rejen je na ciklostil. Izhaja pa v okviru splošne službe.

Poleg njega deluje v DO razglasna postaja. Zaradi narave dela v proizvodnji (ropot) pride manjkrat v poštev. Prek nje objavljamo v glavnem zelo kratke informacije (datum in ura posameznega sestanka, opozorimo delavce na dogodke ob kulturnih praznikih in drugo).

Tako kot v drugih delovnih organizacijah, imamo v vseh oddelkih oglasne deske. Nanje pripenjamo zapisnike, razne objave, razpise za kredit, za letovanje in podobno. Ker so deske odprte, se večkrat srečujemo s tem, da zlasti razpisi za kredit in letovanja zginavajo.

Ena od oblik informiranja delavcev, resda manjšega števila, je tudi pripravljane gradiva za delegacije in člane samoupravnih organov.

Vidimo, da je v TOSAMI obveščanje precej razvito. V delovni organizaciji se trudijo, da čimveč delavcev seznanijo tako s strokovnimi zadevami kot s poljudnimi, zanimivimi stvarmi. Čeprav je delavčeva temeljna naloga njegovo delo, pa seznanitev z ožjim in širšim okoljem lahko vzpodbuja interes za lastno delo.

**Na obisku v Tosami je bila
Lada Lavrič**

VICI Z BRADO IZ »TOSAME«

Ko se je Jožek oženil, je zbral ves pogum in vprašal svojo ženo. »Draga, ali si imela pred menoj kakšnega fanta?«

Zenka se zapeljivo nasmeji in pravi:

»Oh ne Jožek, fanta pa res ne. Punčko.«

Milica se zbudi ponoči in vsa prestrašena ruka Jožeta.

»Jože, zbudi se! Slišiš, Jože.«

Jože pa ves v snu in prestrašen plane pokonci in zavpije:

»Kaj je, tatovi, kje so...?«

»Ne to, ampak uspavalne tablete si pozabil vzeti zvečer.«

PASJI POGOVOR

»Nekam slab si videti. Pojdi k veterinarju.«

»Saj sem bil, pa nič ne najde.«

»Pa pojdi k psihiatru.«

»Ah, saj je brez veze, tam pa na kavč ne smem.«

Gašper je prišel zjutraj k obratovodji in zaprosil za dopust.

»Moram k veterinarju,« je rekel.

»Kako? K zdravniku misliš!«

»Ne, ne k zdravniku, k veterinarju! Saj živim kot pes, delam kot vol, ležim zraven koze, pa mi verjetno lahko le dober veterinar pomaga.«

KAJ PA NAŠA MLADINA

Ponavadi članki v našem glasilu govorijo o delu delavcev v Induplati: kakšno je delo, proces, rezultati ipd. Tokratni članek pa je namenjen mladini, kajti slišati je bilo očitke, da se o njej vse premalo piše. Zato smo se odločili, da naslednji prispevek namenimo prav mladini, njenemu delu, sedanjim in bodočim načrtom. Sogovornik je ZVONE SLOVNIK, sekretar OK ZSMS Domžale.

MOJCA: Zvone, koliko je pravzaprav v domžalski občini osnovnih organizacij ZSMS oziroma koliko je mladincev v občini?

ZVONE: V domžalski občini imamo prek 60 osnovnih organizacij, ki delujejo v krajevnih skupnostih, delovnih organizacijah in šolah. Po zadnjih podatkih sodeluje v osnovnih organizacijah prek 8500 mladih.

MOJCA: Kakšne pa so aktivnosti mladih?

ZVONE: Za nekatere mladinske organizacije lahko povem, da so dobro organizirane in v njih deluje tudi ogromno mladih. To so predvsem mladinske organizacije po vaseh kot so: Rova, Ihan, Dragomelj — Pšata. Problemi organiziranja se pojavijo v večjih osnovnih organizacijah kot so: Slavko Šlander, Simon Jenko, Vencelj Perko, Mengeš in Trzin.

MOJCA: Letos se o akcijah in delu mladih zelo veliko sliši!

ZVONE: Da, letos smo imeli kar nekaj akcij. Tako lahko rečemo, da je delo občinske konference uspešno.

MOJCA: Govoriva o mladinskih akcijah; ali bi lahko povedal nekaj konkretnega o njih?

ZVONE: Mislim, da je bila sekciska razprava o malih produkcijskih enotah, ki smo jo pripravili v okviru odhoda štafetne palice iz Slovenije, dobro izpeljana in smo dosegli tudi določene uspehe. Naše uspešno delo je bilo čutiti tudi po mladinskih organizacijah, saj jih redno obiskujemo in usmerjamo. Zelo veliko časa pa namenjamo izobraževanju mladih. V letošnjem letu smo že pripravili poskusni ključ razdelitve financ, ki jih dobimo od študentskega servisa.

MOJCA: Kakšno vlogo pa ima novoustanovljeni študentski servis v Domžalah?

ZVONE: S študentskim servisom je pridobila tako občinska konferenca kot mladinske organizacije in društva v občini.

MOJCA: Zakaj? ...

ZVONE: S čistim izkupičkom študentskega servisa poskušamo na podlagi že izdelanega finančnega programa omogočiti mladinskim organizacijam in društvom boljše in kvalitetnejše delo.

MOJCA: Toliko o sedanjih sekcijah. Gotovo pa imate izdelane tudi načrte za vnaprej!

ZVONE: V bližnji prihodnosti nas čaka kar veliko dela, zato se bomo morali zelo potruditi, da to tudi izpeljemo.

Najprej bomo s predhodnimi razgovori med pobrateno občino Koprivnico, s katero že vrsto let uspešno sodelujemo, pripravili delovni razgovor med našimi štirimi naj-

boljšimi mladinskimi organizacijami iz združenega dela in štirimi mladinskimi organizacijami iz Koprivnice. S to akcijo želimo povečati sodelovanje tudi med osnovnimi organizacijami, seveda predvsem s strokovnega vidika.

Čaka nas tudi aktivnost ob sprejemu novih mladincev, ki bo letos organiziran v hali Komunalnega centra.

Za 23. maj pripravljamo shod mladih Domžalčanov.

V okviru centra za obveščanje in propagando pri OK ZSMS pa bomo pripravili novinarsko šolo za vse mlade, ki bi želeli pisati, pa tega ne znajo in bi se radi naučili.

Konec junija pa nas čaka izvedba občinske mladinske delovne akcije »Spominski park Krumperk«.

MOJCA: Zanima me omenjena delovna akcija. Kdo bo sodeloval na njej in s kakšnim namenom?

ZVONE: Že več let center za mladinsko prostovoljno delo pri OK ZSMS Domžale želi, da naše republiške in zvezne MDA dobijo drugačen pomen. Nasprotujemo mnenju, da je delo brigadirjev slabše in ne-kvalitetno. Res se dela s stroji ne da primerjati z ročnim delom, vendar pa tudi brigadirji lahko ogromno naredijo. Navsezadnje take MDA niso niti ekonomsko neupravičene. Zato je letos občinska konferenca odločila, da pripravi MDA, ki bi bila res tista prava, nova oblika mladinskega prostovoljnega dela. MDA bo trajala tri tedne, in sicer od 21. junija do 11. julija 1987. Čistili in urejali bomo grad Krumperk in njegovo okolico ter urejali spomenik na Oklem nad Ihanom. Planiramo približno 8000 delovnih ur, ki bi jih opravilo od 65 do 70 brigadirjev. MDA bo tabor, to pomeni, da na akcijo lahko brigadirji pridejo in odidejo, kadar hočejo. Ker je ta akcija v republiškem programu za mednarodno izmenjavo brigadirjev, bo na MDA sodelovalo tudi nekaj tujcev. MDA bo po strukturi zelo pestra. Sodelovali bodo brigadirji iz pobratene občine Koprivnice, vojaki iz V. P. Sentvid, taborniki in planinci, osnovnošolci, delavci, dijaki, študentje in ostali. Pravi naziv občinske akcije je »strokovni mednarodni tabor«. Strokovni zato, ker bodo na akciji sodelovali tudi študentje etnologije, ekologije in zgodovine. Celotno akcijo pa strokovno vodi Spomeniško varstvo Kranj.

MOJCA: Gotovo je taka akcija zahteven projekt, za katerega se potrebujejo določena finančna sredstva!

ZVONE: Občinska MDA bo veljala 15 milijonov din. Glavni finančerja pa so: Kulturna skupnost Domžalčanov (Nadaljevanje na 11. str.)

OTROŠKI SVET V RISBAH IN ROČNIH DELIH

V maju je v jedilnici naše delovne organizacije razstava likovnih in ročnih del učencev osnovne šole Šlandrove brigade iz Domžal. Svoja dela razstavljajo učenci od 1. do 4. razreda. Otroci na risbah in vsakomur dojemljiv način prikazujejo sebe v okolju in njihovo sprejemanje okolice. Tudi ročni izdelki so zelo zanimivi. Opazovalce preseneča, da znajo sedem, osemletniki sešiti tako čudovite pajace. Marsikdo bo morda zrasel v bodočega mojstra šivanja. Seveda otroci brez ustrezne pomoči starejšega in brez usmerjanja uspehe težje dosežejo. Zato jim je mentorstvo potrebno. A ne v obliki diktiranja, kaj morajo narediti, temveč kot svetovanje in usmerjanje posameznikovih interesov. Tega se zavedajo tudi v OŠ Šlandrove brigade. Zato vse učence nižjih razredov usmerjajo v krožke, kjer se z njimi ukvarjajo mentorji, ki vodijo učenčeve interese.

Tovarišici, ki sta pripravili izbor otroških del za tokratno razstavo, sta MAGDA MIHELČIČ in IDA REBULA. Mihelčičeva je učiteljica celodnevne šole in mentor vseh štirih

krožkov šivanja na šoli. Tovarišica Rebula pa poučuje likovni pouk. O svojem delu z učenci sta povedali naslednje.

MAGDA MIHELČIČ: »Na naši šoli imamo uveden celodnevni pouk. V nižjih razredih delujejo tako štirje krožki — likovni, dramski, športni in ročnodelski krožek. Vanje se učenci vključujejo po svojih interesih na začetku leta. V polletju se sestava krožkov menja, ker opazimo, da nekateri nimajo veselja za posamezen krožek ter gredo drugam.

Krožki so organizirani enkrat tedensko, po kosilu, za vsak razred posebej. V ročnodelski krožek je sicer vključenih malo več deklet kot fantov, vendar so fantje pri šivanju ravno tako uspešni kot deklice. Nasploh imajo vsi veselje do šivanja. Radi pa vidijo, da ustvarjajo čim različnejše stvari in iz najraznovrstnejših materialov.

Ker pa je blago in ostali materiali za šivanje precej drago, smo veseli vsakršnih uporabnih ostankov, ki nam jih odstopajo nekatere delovne organizacije. Zaenkrat dobimo material od delovnih organizacij Induplati, Univerzale in Filc. Uporabljamo tudi predmete, ki jih otroci prinesejo od doma. Trenutno pa iščemo možnosti, da bi na kakšen način prišli do ostankov volne.

Tokratna razstava otroških ročnih del ni prva, saj pogosto razstavljamo. Učenci radi vidijo, da si njihove izdelke ogledajo tudi drugi. Tako razstavljamo na šoli ob raznih kulturnih praznikih. Zadnje čase pa razstavljamo tudi v času govornih ur, da si starši ogledajo izdelke otroških rok. Opazam, da je za takšne prikaze precejšnje zanimanje. To vpliva tudi na večje povpraševanje po vključitvi v ročnodelski krožek.

IDA REBULA: »Slike in risbe, ki so razobešene v jedilnici, izdelujejo učenci pri likovnem pouku. So v raznih tehnikah — nekatere so narisane s flomastri, druge z voščenkami, tretje s tempera barvami, posamezne risbe pa so lepljenke. Na splošno ugotavljam, da učenci zelo radi rišejo in slikajo. Pri likovnem pouku se sprostijo, zlasti pri starejših pride tukaj do izraza njihova domišljija.

Likovna dela naših učencev pošiljamo na vse otroške likovne natečaje. Sodelovali smo tudi na republiški likovni razstavi v Soštanju. Poleg tega smo razstavljali tudi že v DO Univerzale, v Zdravstvenem domu Domžale in v domžalskem Domu upokojencev. Slike in risbe so bile povsod uspešno sprejete. Otroci pa so navdušeni, ko vidijo, da si odrasli ogledujejo njihove izdelke. Radi vidijo, da jih nekdo pohvali. To je vzpodbuda za razvijanje njihove motivacije.

Delavci Induplati, ogledajte si razstavo likovnih in ročnodelskih izdelkov učencev OŠ Šlandrove brigade Domžale! Morda je med razstavljenimi izdelki, ki so v glavnem podpisani, tudi delo vašega otroka.

»ZLATA NIT« ZAKLJUČILA LETOŠNJE SMUČANJE

Smučarsko tekmovanje delavcev in delavk Induplati v veleslalomu, ki se imenuje »zlata nit«, je bilo 11. aprila na Veliki planini. V sončnem, poletno toplim vremenu so veleslalomistke in veleslalomisti dosegli naslednje rezultate:

ženske do 25 let:

ANICA BARLE, DSSS — 54,67 sek.

MOJCA HABINC, DSSS — 55,54 sek.

MARJANA ROBAVS, DSSS — 60,04 sek.

ERIKA JANEŽIČ, tkalnica — 60,13 sek.

ženske nad 25 let:

MAJDA VRHOVNIK, Maloprodaja — 46,89 sek.

PAVLA MAKOVEC, Maloprodaja — 47,45 sek.

ERNA VODNJOV, DSSS — 48,43 sek.

BERNARDA PAVLIČ, DSSS — 54,45 sek.

moški do 30 let:

MATEVŽ BURJA, tkalnica — 33,06 sek.

SREČO HRIBAR, oplemenitilnica — 36,48 sek.

DANE PESTOTNIK, tkalnica — 38,12 sek.

VINKO JEREB, vzdrževanje — 40,87 sek.

moški nad 30 let:

RADO IGLIČ, oplemenitilnica — 31,50 sek.

MAKS LAVRINC, DSSS — 35,96 sek.

MILAN ZABRET, Konfekcija — 40,41 sek.

ALOJZ PRŠA, pripravjalnica — 53,68 sek.

(Nadaljevanje z 10. str.)

žale, SKIS Domžale in Skupščina občine Domžale.

MOJCA: Verjetno že imate pripravljen program interesnih dejavnosti na akciji!

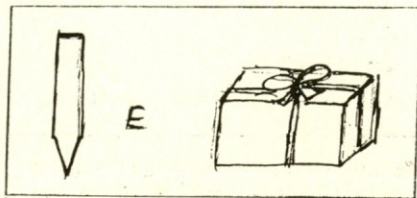
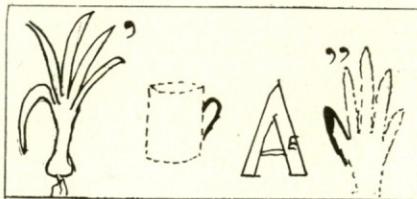
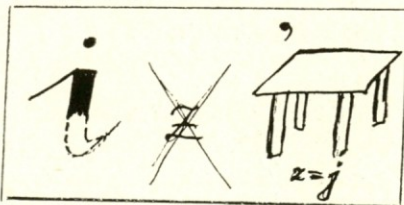
ZVONE: Program, ki smo ga pripravili za akcijo, je zelo pester. V popoldnevih se odvijajo športne aktivnosti, krožki in tečaji, pripravljeni pa imamo tudi dve okrogli mizi. Predvsem bi rad omenil, da se pripravlja šola jahanja, tečaj za vozniški izpit A in B kategorije, itn. V sam program smo vključili obisk brigadirjev na dveh dramskih predstavah, eni kinopredstavi in čimveč zabavnih in kulturnih prireditev.

MOJCA: Kaže, da bi o akcijah lahko še veliko povedal. Pa mi raje povej, kako sam gledaš na mladino v današnjem času?

ZVONE: Sam sem že zelo dolgo mladinski aktivist, zato opazujem, da se generacije spreminjajo. Ne morem reči, da je bilo včasih boljše, bilo pa je drugače. Današnja mladina želi nekaj novega. Novo pa zato, da bi z novimi akcijami pridobili čim več mladih.

MOJCA: Dela je torej veliko, volje pa mladim tudi ne primanjkuje. Dokaz za to so akcije in zagnanost, s katero so se mladinci v domžalski občini oborožili. Prav bi bilo, da bi jim delovne organizacije pomagale na takšen ali drugačen način. Lahko jim zaželimo obilico poguma in sreče ter uresničitev omenjenih ciljev.

Mojca Habinc



Rebuse sestavila D. B.

obvestila iz kadrovske službe

ZA APRIL:

TOZD PROIZVODNJA

Vstopi:

1. LJILJA STOJANOVIČ, 1. 4. 1987, tkanje tkanin
2. ZIRAFETA AGOVIČ, 6. 4. 1987, predenje
3. ROBERT BUDAJI, 6. 4. 1987, tkanje tkanin
4. ŠEFIKA MESIČ, 6. 4. 1987, tkanje tkanin
5. MARIJA DIMC, 13. 4. 1987, tkanje tkanin
6. MATIJA BURJA, 23. 4. 1987, mojster vzdrževalec v predilnici

Izstopi:

1. MARIJA ŠAREC, 30. 4. 1987, OE predilnica, sporazumno prenehanje delovnega razmerja
2. ZDENKO OPALICKI, 30. 4. 1987, OE oplemenitilnica, sporazumno prenehanje delovnega razmerja
3. MARIJA KUNAVAR, 30. 4. 1987, OE predilnica, sporazumno prenehanje delovnega razmerja
4. BRANKO ŠINKOVEC, 27. 4. 1987, OE tkalnica, sporazumno prenehanje delovnega razmerja

TOZD MALOPRODAJA

Ni bilo sprememb.

TOZD RESTAVRACIJA

Vstopi:

1. NEDELJKO VUKOVIČ, 7. 4. 1987, točenje in prodaja pijač

Izstopi:

1. ROBERT CENTA, 17. 3. 1987, v JLA

TOZD KONFEKCIJA

Vstopi:

1. MIROSLAV GOSTINČAR, 21. 4. 1987, varilec v kov. konst.

Izstopi:

1. ALOJZIJA MALUS, 3. 4. 1987, upokojena
2. JERNEJ PIRNAT, 27. 4. 1987, sporazumno prenehanje delovnega razmerja
3. MARIJANA JALŠOVEC, 30. 4. 1987, sporazumno prenehanje delovnega razmerja
4. UROŠ BAJC, 17. 3. 1987, v JLA

DSSS

Vstopov ni bilo.

Izstopi:

1. JUSTIN GABRIČ, upokojen

OSEBNI DOHODKI V MARCU 1987

Poročilo o osebnih dohodkih vsebuje gibanje OD, dosežene najnižje in najvišje OD, izračun povprečnih OD po TOZD, DSSS in DO za dejansko število opravljenih ur med 160 in 200 urami ob dejanskem doseganju delovnih rezultatov in dejanski ocenjenosti del in nalog. Prav tako so v poročilu zajeti tudi osebni dohodki pripravnikov in nadomestila OD do 30 dni (metodologija izdelave RAD obr.). Če prikazanemu številu delavcev dodamo še zaposlene z manj kot 160 in več kot 200 opravljenimi urami ter zaposlene brez obračuna OD (nadomestila nad 30 dni) dobimo skupno število vseh delavcev, ki so prejeli OD oz. nadomestilo.

Razred	TOZD Proizv.	TOZD Malopr.	TOZD Restav.	TOZD Konf.	DSSS	Skupaj
Razred do 120.000	9			7		16
120.000—150.000	90	1		78		169
150.000—180.000	172	3	3	87	13	278
180.000—210.000	146	12	7	49	19	233
210.000—240.000	57	5	7	19	12	100
240.000—270.000	35	1		15	16	67
270.000—300.000	18		1	4	10	33
300.000—330.000	2	1		2	12	17
330.000—360.000	4			1	10	15
360.000—390.000		1		4	10	15
390.000—420.000	2		1	1	1	5
420.000—450.000					1	1
450.000—480.000	1			1	3	5
480.000—510.000						—
nad 510.000					1	1
Zaposleni s 160—200 urami	536	24	19	268	108	955
Zaposleni z manj kot 160 urami	36	3	2	25	5	71
Zaposleni z več kot 200 urami	1			3		4
Zaposleni brez obračuna OD	22	1		10	4	37
Skupaj število zaposlenih	595	28	21	306	117	1067
Najnižji OD	111.951	144.412	174.064	88.283	152.638	88.283
Najvišji OD	455.460	388.666	402.195	476.606	564.404	564.404
Povprečni OD	186.429	207.835	215.783	178.604	270.853	194.902

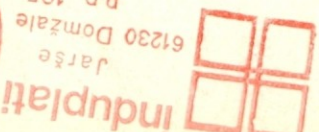
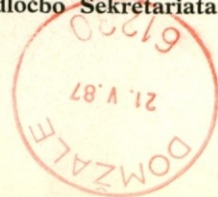
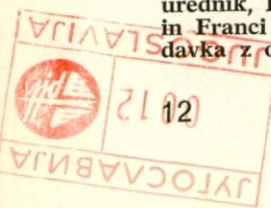
Vrednost točke je v marcu znašala v bruto vrednosti 1,10 din. Najnižji OD v višini 88.283 din je prejela pripravnica s 70-odstotno vrednostjo sestavljenosti del in nalog in brez gibljivega dela OD.

BOLNIŠKI IZOSTANKI V MARCU 1987

TOZD	Štev. zaposl.	Dolezen v %	Poškodba na delu v %	Poškodba na poti v %	Pošk. izven dela v %	Nega druž. člana v %	Spremnstvo v %	Red in pod. por. dop. v %	Skupaj v %	Izpadle ure
Proizvod. izdelkov iz sint. vlaken	585	3,55	0,68	0,26	0,65	0,54	0,01	3,28	8,97	9635
Maloprodaja	28	7,98	—	—	—	1,10	—	—	9,08	462
Restavracija in poč. domovi	20	1,16	0,39	—	—	—	—	—	9,08	56
Konfekcija	224	4,37	0,03	—	0,64	1,07	0,09	0,89	7,09	2930
Konfekcija — obrat Mokronog	77	7,09	—	—	—	1,01	0,22	5,19	13,51	1916
DSSS	111	0,61	—	—	0,08	0,67	0,04	2,71	4,11	835

Povprečni izostanki za celotno podjetje:
 Zaposlenih 1045 delavcev
 Izostanki zaradi boleznih 3,74 %
 Izostanki zaradi poškodbe na delu 0,39 %
 Izostanki zaradi poškodbe na poti 0,14 %
 Izostanki zaradi poškodbe izven dela 0,51 %
 Izostanki zaradi nege 0,71 %
 Izostanki zaradi spremstva 0,05 %
 Izostanki zaradi porod. in pod. porod. dopusta 2,69 %
SKUPAJ: 8,23 %

Izdaja v 1650 izvodih DO INDUPLATI Jarše r.o. Uredniški odbor: Ilica ČESNIK, Lada LAVRIČ, odgovorni urednik, Hilda FRELIH, Gordana GARDAŠEVIČ, Katja KHAM, in Franci VELEPEČ. Natisnila tiskarna Učnih delavnic v Ljubljini, davka 7, odločbo Sekretariata za informacije SRS (421—1/72 od



61230 DOMZALE Konoplan je oprejen (metodologija izdelave RAD obr.). Ce prikazanemu številu delavcev dodamo še zaposlene z manj kot 160 in več kot 200 opravljenimi urami ter zaposlene brez obračuna OD (nadomestila nad 30 dni) dobimo skupno število vseh delavcev, ki so prejeli OD oz. nadomestilo.

KOL ODVORKA UL. 6
 DU - OBČ. MAT. KNJ. DOMZALE