

induplati

konoplan

GLASILO
KOLEKTIVA INDUPLATI JARŠE

LETO XVIII

SEPTEMBER 1969

Cena 0,20 din



Ingo Paš — novi urednik

Urednikova beseda

Vtem ko prevzemam delo urednika Konoplana, se dobro zavedam vseh tistih težav, s katerimi se je moral spopadati dosedanji urednik in krog njegovih najožjih sodelavcev, da je list lahko redno izhajal, obenem pa v okviru danih možnosti sproti obveščal bralce o vseh važnejših dogodkih v podjetju. Zato tudi sam v tem trenutku ne mislim dajati kakih posebnih obljub; kvaliteta lista in njegova vloga bosta odvisni predvsem od vseh tistih, ki bodo v njem sodelovali — to pa pomeni od čisto konkretnega dela in interesa, ne le da list je, marveč da v njem izpovedujemo in izrazimo vso tisto problematiko, ki nam je najbližja,

pa čeprav bo to terjalo večkrat poseben, dodaten napor, včasih pa tudi pogum in tveganje. Naloga urednika in uredniškega odbora je, da prevzame nase del tega dodatnega napora, poguma in tveganja; drugo odvisi od vseh članov kolektiva, ki čutijo potrebo, da se izrazijo — na kakršenkoli način: s tem, da odpro še nenačeta vprašanja, da po svoje ocenijo dogodke in življenje v podjetju kot tudi da zabeležijo te v obliki izvirnega humorja. Mislim, da lahko rečem, da bo uredništvo pripravljeno sprejeti vsako pobudo, ki lahko poživi list oz. ga problemsko in strokovno poglobi.

Urednik

STROJNA OBDELAVA PODATKOV - NUJNOST DANAŠNJEGA ČASA

(I. del)

Dvajseto stoletje bo v zgodovini človeštva prav gotovo imelo svoje posebno mesto. Kar so si že v prejšnjem stoletju upali pomisliti le najdrznejši pisatelji fantastičnih romanov, je v našem stoletju postalo resničnost. Tehnika in znanost sta dosegli nesluteno stopnjo razvoja. Višek tega razvoja so prav gotovo vesoljski poleti in osvajanje tujih planetov, ne smemo pa pozabiti tudi napredka v medicini, naravoslovnih vedah, tehnologiji in drugod.

In vse to je dosegel človek s svojim razumom, pomagali pa so mu pri tem njegovi lastni proizvodi — vedno bolj popolni stroji vseh vrst.

Prav stroji, med katerimi je čedalje več avtomatov, katerih delo človek le vodi, pa so izpopolnili človeku velik del ene njegovih glavnih želja: lažje in krajše delo pri čedalje višjem standardu.

Avtomatizacija dela v proizvodnji pa zahteva svoje. Dragi avtomati morajo delovati brez zastojev, izdelovati pa morajo blago, ki ga je lahko in dobro prodati. To pa zahteva vrsto priprav ne le v proizvodnih obratih, temveč zlasti izven njih.

Proizvodnjo je treba organizirati, pravočasno nabaviti vse potrebne in samo potrebne surovine in rezervne dele, izdelovati samo izdelke, ki jih tržišče išče, take izdelke pa čim prej in čim bolje prodati. Za vse te naloge pa imajo tovarne vrsto strokovnih služb, ki jih pogosto imenujemo kar administracija podjetja.

Pri izvrševanju vseh poslovnih nalog podjetja pa nastaja mnogo poslovnih dogodkov, ki jih zaznamujemo oziroma merimo s podatki. Na podlagi poslovnih podatkov mora administracija podjetja sprejemati raznovrstne poslovne odločitve. Za pravilno poslovno odločitev, od katere je v veliki meri odvisno delo in uspeh podjetja, so nam vsekakor potrebni pravilni in pravočasno zbrani, obdelani in prikazani podatki. Pri nekdanji, več ali manj obrtniški proizvodnji je bilo poslovnih podatkov manj. Človek si jih je večkrat lahko celo zapomnil ali pa jih je ročno zbral in obdelal. Pri današnjem tempu poslovanja pa je teh podatkov toliko, da spomin odpove in človek se je moral zateči k sistematičnemu, organiziranemu zbiranju in obdelavi



Dosedanji urednik Jošo Gagel odhaja na odsluženje kadrovskega roka. Želimo mu, da bi vse preizkušnje kar najbolje preстал in se čimprej vrnil med nas.

podatkov. Tu pa se pojavi velika neskladnost današnjega časa: močno avtomatizirana proizvodnja je omogočila več desetkrat dvigniti produktivnost proizvodnega delavca, napredek v administraciji pa je mnogo počasnejši. In taka, zaostala administracija, je le stežka kos množici podatkov, ki naj jih obdela, zato so najodgovornejše poslovne odločitve lahko prepozne ali celo nepravilne, kar seveda povzroča podjetju le škodo. Nemoderna administracija je celo lahko ovira nadaljnemu razvoju proizvodnje, ker zahtevam proizvodnje enostavno ne more slediti.

Tako smo ljudje končno spoznali, da je treba obdelavi podatkov posvetiti več pozornosti. Pojavljati so se začeli prvi stroji, najprej enostavni nato pa vse popolnejši. Zadnji dosežki na tem področju so zmožni popolnoma samostojno voditi npr. atomsko raketno vojno med veseljami, svoje znanje pa so dokazali v nedavnem človekovem poletu na mesec, ki ga brez elektronskih računalnikov prav gotovo ne bi bilo. Največ strojev za obdelavo podatkov pa je bilo in je namenjenih za uporabo v proizvodnih in komercialnih službah v tovarnah in za obdelavo statističnih podatkov.

Stroje za obdelavo podatkov lahko razdelimo v štiri skupine:

1 — stroji nižje mehanizacije

Sem lahko prištejemo npr. seštevni stroj ali stroj za množenje. Ti stroji so v pomoč posameznim uslužbenecem, ki obdelujejo nek administrativni predmet, kjer je potrebno seštevavanje oz. množenje.

2 — stroji srednje mehanizacije (npr. fakturirka, stroj za knjiženje). Ti stroji so namenjeni le za točno določeno delo, ki pa ga mora nekdo pripraviti, kajti uslužbenec, ki dela s temi stroji, je že postal specialist in opravlja le delo, vezano na stroj. Stroji srednje mehanizacije omogočajo, da človek hitreje in točneje opravi svoje delo.

3 — stroji višje mehanizacije.

Sem prištevamo klasične mehano-grafske stroje, ki delajo na principu luknjanih kartic (naš IBM center na Duplici). Stroji višje mehanizacije opravljajo kompletne obdelave podatkov. Človek podatke samo pripravi (luknjane kartice) in programira delo strojev, rezultat pa so že izdelane tabele oz. spiski, ki jih je mogoče takoj uporabiti. Delo na teh strojih je že polnoma specializirano in operaterju niti ni treba poznati podrobnosti naloge, ki jo obdeluje.

4 — stroji visoke mehanizacije ali sistemi za tekočo obdelavo podatkov (elektronski računalniki).

Človek s stroji prvih treh skupin ni bil zadovoljen. Celo stroji klasične mehano-grafije so za človeka prepočasni, prezahtevni, podatke obdelujejo ločeno (vsako tabelo za sebe), spremembe podatkov zahtevajo ponovitev obdelav itd. Elektronski računalniki pa imajo spomin, ki si lahko zapomni množico podatkov, imajo računski del, ki vse te podatke v izredno kratkem času obdela

in pa komandni del, ki je sposoben avtomatično voditi kompleksno obdelavo podatkov in analizo rezultatov te obdelave.

Človek mora elektronske računalnike programirati, vanj vnesti osnovne podatke in — redno — vse spre-



membe, vse ostalo opravi računalnik sam.

Z elektronskimi računalniki, ki so torej popolni avtomati, smo približali administracijo stopnji, ki jo je dosegla proizvodnja in s tem preprečili že omenjeno škodo, ki jo lahko povzroča zaostala administracija poslovanju podjetja. Elektronski računalniki nam šele omogočajo ažurno obdelavo podatkov, ki jih strokovne službe nujno potrebujejo pri svojem delu. Zato pravzaprav ni nič čudnega, če velika in večja podjetja po vsem svetu razmišljajo ne samo o napredku tehnologije, temveč tudi o modernizaciji obdelave podatkov in avtomatizirano tekočo obdelavo podatkov tudi uvajajo obenem z avtomatizacijo proizvodnje.

(se nadaljuje)

dipl. inž. Brane Novak

Kaj je z „nadurami“?

Po zadnjih spremembah in dopolnitvah Temeljnega zakona o delovnih razmerjih (v nadaljevanju TZDR), obj. v 20. št. Uradnega lista SFRJ 8. maja letos se je v javnosti in delovnih kolektivih utrdilo mogleno prepričanje, da je odslej vsako »nadurno delo«, »honorarno delo«, »dopolnilno delo« *prepovedano*, s tem v zvezi pa so se tako delovne organizacije, v katerih se taka dela opravljajo, kot tudi vsi, ki delajo v »nadurah«, ki opravljajo »honorarno oz. dopolnilno delo«, znašli v precejšnji negotovosti. Takoj na začetku povejmo, da tudi prejšnji, nespremenjeni TZDR ni poznal ne »nadurnega« in »honorarnega« ne

»dopolnilnega« dela v pomenih, v katerih se ti v praksi udomačeni izrazi uporabljajo: ena od temeljnih zamisli, na katerih je zgrajen TZDR, je namreč zamisel o enotnem družbenem statusu delavca in zato tudi o enotnem tipu delovnega razmerja. Tako določa TZDR v 2. odst. 2. člena, da »postane delavec s tem, da stopi na delo v delovno organizacijo, enakopraven član delovne skupnosti in začne prevzemati dolžnosti in pridobivati pravice po delu in iz dela«, kar pomeni z drugimi besedami, da postavlja TZDR načelo, da je vsakdo, ki dela v delovni organizaciji, v delovnem razmerju, ali, če to misel izpeljemo do konca, da je po



Dne 22. avgusta je bil pri tov. direktorju poslovljni sprejem tistih naših delavcev, ki so šli pred kratkim v pokoj; poslovlili smo se od tov. Valentina Mlakarja, tov. Kristine Svetlinove, tov. Marjete Krašnikove, tov. Petra Grbca, tov. Dragice Ovnove in tov. Marije Dvornikove.

Ko jim tudi mi želimo kar največ prijetnih ur v bodočem življenju in jih vabimo, naj nas še kaj obišejo, si obenem — mogoče z njimi vred — na tihem zastavljamo vprašanje, ki muči danes toliko upokojujencev: Ali bodo lahko še delali »honorarno«?

TZDR načeloma izključena možnost, da bi nekdo delal v delovni organizaciji, pa ne bi bil v delovnem razmerju. TZDR dopušča od tega načela samo eno izjemo, to je pogodbeno delo, s katerim se vzpostavi med delavcem in delovno organizacijo civilno-pravno razmerje, ki pa se — ravno zato ker je izjema! — lahko sklene samo, če so za to izpolnjeni predpisani pogoji; to izjemo dopušča še naprej tudi spremenjeni TZDR, ki je glede na prejšnje besedilo prinesel novosti samo glede omenjenih pogojev, ki morajo biti izpolnjeni, da se lahko tako razmerje vzpostavi.¹

Vendar govori tudi TZDR na enem mestu o dopolnilnem delu (1. odst. 136. člena); oseba, ki sme po zakonu poleg svojega dela uporabljati delo drugih oseb (dopolnilno delo), in delavec, ki se prostovoljno odloči za tako delo, se smeta samo v skladu z zakonom pogoditi glede delovnih pogojev ter dolžnosti in pravic iz takega dela. Očitno je, da uporablja TZDR izraz »dopolnilno delo« v popolnoma drugem pomenu, kot pa ta izraz uporablja navedena praksa: po TZDR se za dopolnilno delo šteje delo delavca pri zasebniku, ki ga zasebnik uporablja zato, da pridobiva dohodek;² TZDR teh razmerij ne ureja, marveč prepušča njihovo ureditev republiški zakonodaji (v Sloveniji ureja ta razmerja Zakon o delovnih razmerjih delavcev, ki delajo pri zasebnih delodajalcih). Tako smo naleteli na primer, ko se en in isti izraz uporablja v dveh bistveno različnih pomenih; zato smo v praksi vselej, kadar se srečamo s tem izrazom oz. drugimi izrazi, ki smo jih uvodoma navedli, prisiljeni najprej šele raziskati dejansko vsebino razmerij, ki se označujejo z njimi. Za pravno relevantno presojo teh razmerij je namreč samo ime, s katerim označijo stranko neko razmerje, nepomembno — pomembna je njegova stvarna vsebina, vsakokratni konkretni pomen. Vsekakor pa se s temi izrazi ustvarja v praksi velika pojmovna zmeda, zlasti če dobro ne poznamo tistih tipov razmerij, ki se za temi izrazi skrivajo in o katerih edinole TZDR govori, obenem seveda z vsemi njihovimi posledicami.

¹ Vsekakor poznamo v praksi še eno izjemo, ko navedeno načelo ne velja: to je razmerje, ki se sklene na podlagi posebne pogodbe med delovno organizacijo in učenci v gospodarstvu (vajenci). Vendar tega razmerja TZDR ne ureja, TZDR velja le za delavce. Navedeno razmerje urejajo posebni predpisi (Uredba o vajencih, Zakon o prenehanju veljavnosti uredbe o vajencih, deloma tudi naš republiški Zakon o srednjem šolstvu) in je torej to razmerje, razmerje posebnih vrst — učno razmerje. Zato vajenci tudi niso odgovorni za kršitve delovne dolžnosti, niti delovni organizaciji ni treba, če po končanem šolanju učenca ne sprejme na delo, odločiti o prenehanju njegovega delovnega razmerja (za kar tudi nima nobene pravne podlage).

² Pridobivanje dohodka je pri tem pomembna značilnost — po tem se to delo ločuje od dela po 4. odstavku 135. čl. TZDR!

³ Seveda poznamo v praksi še več dodatnih variant; tako se ti izrazi terminološko še lahko razločujejo:

1. glede na to, ali delavec opravlja takšno delo v isti delovni organizaciji, v kateri že dela poln delovni čas, pri tem pa še glede na to, ali to delo, ki ga

Zato ne bo odveč, če na kratko omenimo ta razmerja, ki so za pravno presojo in TZDR edinole veljavna. Ta razmerja so poleg že omenjenega pogodbenega dela, delo v polnem delovnem času oz. v delovnem času, izenačenim s polnim, dalje delo v delovnem času, krajšem od polnega (in sicer delo, ki traja najmanj polovico polnega delovnega časa, in delo, ki traja manj kot polovica polnega delovnega časa) in pa delo v delovnem času, daljšem od polnega. Posebej velja omeniti, da se delo v polnem delovnem času oz. delovnem času, izenačenim s polnim, in za delo v delovnem času, krajšem od polnega lahko sklepajo razmerja za nedoločen (praviloma!) ali določen čas (izjemno!).

Navedeni izrazi »honorarno«, »nadurno«, »dopolnilno« delo se uporabljajo v praksi v dosti široki pomenitosti teh za pravne presoje edino relevantnih razmerij: tako se uporabljajo za delo v delovnem času, krajšem od polnega (kjer prihajata v poštev oba primera), za pogodbeno delo, kot tudi seveda za delo v delovnem času, daljšem od polnega.³

Najnovejše spremembe in dopolnitve TZDR so, kar lahko s precejšnjo gotovostjo trdimo, prav zaradi teh nihanj in nejasnosti v praksi med drugim skušale ponovno precizirati vsa navedena razmerja, pri katerih prihaja do takšnih sporov, obenem pa skušale še dosledneje uveljaviti prej omenjeno načelo, ki ga postavlja TZDR v 2. odst. 2. člena in pri katerem vztraja. (Ne nazadnje pa je pri teh spremembah in dopolnitvah očitna tudi intencija zakonodajalca, da se odpravi brezposelnost). Po tem, kar smo povedali, je očitno, da so vsi navedeni tipi razmerij ostali tudi še po spremenjenem oz. dopolnjenem TZDR v veljavi. Spremenili oz. precizirali pa so se pogoji, ob katerih je mogoče ustanovljati ta razmerja.

Zadnje zakonske spremembe oz. dopolnitve so, dosledno temu, o čemer smo razpravljali, posegle v možnosti ustanavljanja omenjenih treh tipov razmerij (dela v delovnem času, krajšem od polnega, pogodbenega dela in dela v delovnem času, dalj-

opravlja delavec nad polnim delovnim časom, ki pa se ne šteje za poseben delovni pogoji po 44. in 45. čl. TZDR,

a) spada v okvir njegovega delovnega mesta,

b) ne spada v okvir njegovega delovnega mesta;

2. glede na to, ali gre za delo delavca, ki je zaposlen v različnih delovnih organizacijah, v eni s polnim, v drugi s skrajšanim delovnim časom, pri čemer se omenjeni izrazi potem uporabljajo za delo v tej drugi delovni organizaciji.

V zvezi s prejemki, ki jih dobivajo delavci za ta dela, se v praksi pogosto pojavljajo še spori glede tega, ali so ti prejemki zavezani prispevkom za socialno zavarovanje oz. ali spadajo v osnovo za odmero pokojnine in nadomestil iz socialnega zavarovanja.

⁴ Vsekakor nastajajo v zvezi s to določbo že določeni problemi, ki jih bo morala republika natančneje urediti (tako zlasti vprašanje, ali se štejejo upokojenci za zaposlene ali za nezaposlene, sploh pa, koga je šteti za nezaposlenega oz. delno zaposlenega, npr. v primeri s tistimi, ki so sicer v delovnem razmerju s polnim delovnim časom, ki pa prejemale le minimalne osebne dohodke itd.).

šem od polnega); pri tem so v vseh treh primerih pooblastile republike, da ta vprašanja (se pravi ta sklop vprašanj, vezan v praksi za izraze »honorarno«, »dopolnilno«, »nadurno« delo), po svoje uredijo. Vendar republike doslej teh predpisov še niso izdale; zato so za nas tembolj pomembne določbe 38. in 39. člena Zakona o spremembah in dopolnitvah TZDR po katerih prenehajo veljati vse pogodbe, sklepi in odločbe, ki so v nasprotju s 43 a členom TZDR, najkasneje v 3. mesecih od dneva, ko začne veljati ta zakon, in po katerih se bodo, dokler ne bodo izdani republiški predpisi o delu, daljšem od polnega delovnega časa, uporabljali statuti delovnih organizacij, ki so bili sprejeti v skladu s 1. in 2. odst. 44. člena TZDR. Rok omenjenih 3 mesecev je s 16. avgustom letos že potekel. Glede na to, da je ta rok postavljen absolutno, je treba še posebej pripomniti, da za primere, ki jih ureja novi 43 a člen, ne more veljati določba 40. člena tega zakona, po kateri se bodo uporabljale dosedanje določbe TZDR, dokler ne bodo sprejeti splošni akti delovnih organizacij v skladu s tem zakonom. (Te določbe zakona niso vezane na uveljavitev splošnega akta delovne organizacije!)

Zato zdaj že veljajo novosti, s katerimi je omenjeni zakon preciziral načine in pogoje za vzpostavljanje navedenih razmerij, zlasti novosti iz njegovega 9. člena (uvredba novega 43 a člena) in 32. člena (sprememba pogojev za pogodbeno delo). Po novem 43 a členu morajo delovne organizacije odslej odpreti delovna mesta za opravljanje dela, ki ga ni mogoče šteti za delo, daljše od polnega delovnega časa, in za opravljanje dela, ki ga ni mogoče opravljati v okviru pogodbenega dela, in jih zasedati z nezaposlenimi ali delno zaposlenimi delavci. Pri tem je omenjeni člen določil, da delovna organizacija lahko sprejme na tako delovno mesto tudi delavca, ki je že v delovnem razmerju s polnim delovnim časom, če se na objavo oziroma na razpis ne zglasijo kandidati, ki bi izpolnjevali zahtevane pogoje za taka delovna mesta, določene s predpisom in splošnim aktom; pri tem pa mora delovna organizacija najmanj vsakih šest mesecev znova objaviti delovno mesto kot prsto ali mesto razpisati — vse do njegove zasedbe. Glede na povedano more delovna organizacija sprejeti na taka delovna mesta delavce, ki so že v delovnem razmerju s polnim delovnim časom, vedno le za določen čas.⁴

Glede na postavljeno zahtevo, da morajo delovne organizacije odpreti delovna mesta za opravljanje dela, ki ga ni mogoče šteti za delo, daljše od polnega delovnega časa, in za opravljanje dela, ki ga ni mogoče opravljati v okviru pogodbenega dela, je pomembno, da poznamo pogoje, ob katerih je mogoče uvesti delo v podaljšanem delovnem času oz. ob katerih je mogoče skleniti pogodbo o delu. Glede prvega še vedno veljata (z majhno nebitveno spremembo) 1. in 2. odst. 44. člena. Delo iz 1. odst.



Tov. direktor izroča upokojencem spominska darila — garniture »violata«

omenjenega člana (delo v primeru, če zadane delovno organizacijo nesreča ali se taka nesreča neposredno pričakuje — po najnovjših spremembah našega statuta pa tudi delo ob neposredni vojni nevarnosti in v vojni) se v zvezi s 45. členom TZDR ne šteje za poseben delovni pogoji, ki se upošteva pri merilih, po katerih se odmerjajo pravice, odvisne od dolžine delovnega časa (OD, dopust itd.). Uvedba tega dela je namreč v neposredni zvezi z zahtevami samega delovnega procesa. Ker se prav pri uvajanju tega dela v praksi pojavlja največ problemov in nejasnosti, hočemo posebej poudariti sledeče:

1. Delo v podaljšanem delovnem času je predvideno izrecno kot izjema, ki posega v eno temeljnih delavčevih pravic, to je v pravico do omejenega delovnega časa.

2. Delo v podaljšanem delovnem času je mogoče uvesti samo, če gre za nenadne, naključne dogodke in če bi neizvršitev del oz. nalog, ki so jih sprožili ti nenadni dogodki, lahko imela težke posledice za delovno organizacijo.

3. Delo v podaljšanem delovnem času lahko traja samo toliko časa, kolikor je nujno potrebno, da se odvrne ali preprečijo škodljive posledice.

4. Delo v podaljšanem delovnem času je delavčeva dolžnost, tako da njegova neizvršitev pomeni kršitev delovne dolžnosti.

5. Uvedba dela v podaljšanem delovnem času v nasprotju z omenjenimi pogoji je nezakonita in pomeni prav tako kršitev delovne dolžnosti.

Splošni pogoji za uvedbo takega dela pa je, da mora delovna organizacija v skladu z zakonom s statutom določiti primere in pogoje, kdaj mora delati delavec dalj kot poln delovni čas.

Pogoje, kdaj je mogoče skleniti pogodbe o delu, določa 138. člen

TZDR, ki pa se je z najnovjšimi spremembami in dopolnitvami precej spremenil. Omeniti velja, da morata biti odslej za sklenitev te pogodbe izpolnjena predvsem dva pogoja:

1. da gre za dela oz. naloge, ki po svoji naravi niso take, da bi bilo potrebno zanje posebno delovno mesto, ker so občasne ali začasne;

2. da opravljanje teh del oz. nalog ne traja dlje kot 30 dni v letu.

Prejšnji pogoji, da se lahko za opravljanje teh del oz. nalog sklepa pogodbe samo s tistimi, ki jim tako delo ni edini in ne glavni vir dohodkov za preživetje, je z novimi spremembami in dopolnitvami odpadel, tako da lahko zdaj delovna organizacija sklone pogodbe o delu z vsako osebo ne glede na njene obstoječe dohodke oz. zaposlenost. Vsekakor pa je treba tudi sklepanje takih pogodb imeti le za izjemo (ker delavec na podlagi tega razmerja ne pridobiva tistih pravic, katerih pogoji je delovno razmerje, in zato ne more biti enakopraven član delovne skupnosti). Prav tako mora delovna organizacija tudi za opravljanje dela

v pogodbenem (civilno-pravnem) razmerju predvideti v svojem statutu dela in naloge iz svoje dejavnosti v zgoraj navedenem smislu. Predvideti pa mora tudi način izvrševanja teh del in nalog. V statutu ali drugem splošnem aktu pa mora delovna organizacija za izplačila za služkov po pogodbi o delu določiti ustrezne osnove in merila.⁵

⁵ Poseben problem je sam način izplačevanja zaslužkov po pogodbah o delu. Ker sega to vprašanje na področje finančnih predpisov, t. j. na področje knjigovodstva, o tem ne razpravljamo posebej. Zato navajamo samo predpise, ki to materijo urejajo; ti so: Odlok o načinu evidentiranja in pogojih izplačevanja dohodkov, ki jih občani ustvarjajo pri državnih, delovnih in drugih organizacijah (Ur. list SFRJ št. 50/64), Odredba o pogojih za odpiranje žiro računov občanom in o načinu uporabe sredstev s tega računa (Ur. list SFRJ št. 1/65, 12/67 in 13/69), člen 165 a Temeljnega zakona o prispevkih in davkih občanov (Ur. list SFRJ št. 32/64, 52/66, 15/67, 31/67, 54/67 in 32/68), Odlok o posameznih kategorijah zavezancev za prispevek in davke, ki jim ni treba evidentirati računov (Ur. list SFRJ št. 40/68 in 10/69), Odredba o načinu evidentiranja računov zavezancev za prispevek in davke in o plačilu zapadlih prispevkov in davkov (Ur. list SFRJ št. 40/68).

Ingo Paš

V. REDNA SEJA DS

DS »Induplati« Jarše je imel dne 19. avgusta 1969 svojo V. redno sejo. Dnevni red je obsegal več pomembnih točk, od katerih so bile najpomembnejše naslednje:

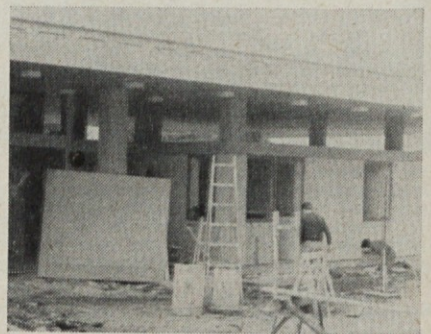
1. sklepanje o predlogih kadrovske komisije o odobritvi kreditov za stanovanjsko izgradnjo delavcev podjetja,

2. sklepanje o predlogih sprememb oz. dopolnitev Statuta, ki jih je DS sprejel na svoji III. redni seji (status menze, poslovni predmet) kot tudi sprejetje predloga za dopolnitev Pravilnika o kvaliteti in predloga o statusu prodajalne,

3. volitve novega urednika in uredniškega odbora Konoplana.

Predlog za razdelitev kreditov za stanovanjsko izgradnjo je dal v imenu kadrovske komisije njen predsednik dipl. ing. Tone Dečko. Povedal je, da je komisija prejela 61 prošelj in da je na podlagi tehtne obravnave vsake prošnje posebej (pri nekaterih prosilcih je komisija napravila celo neposreden ogled na samem kraju gradnje) prišla do sklepa, da predlaga DS, naj odobri posojilo v skupnem znesku 204 500 din in ga razdeli med 43 prosilcev. Obenem je tov. dipl. ing. Tone Dečko tudi prebral listo vseh 43 prosilcev, za katere predlaga komisija, naj jim DS odobri posojilo, vključno s predlaganimi zneski tega posojila, za vsakega posameznega prosilca. Najvišji znesek, ki ga je komisija predlagala DS, da ga odobri kot posojilo posamezniku, je 10 000 din, najnižji pa 2500 din. Na vprašanje, na podlagi kakšnih kriterijev je komisija v svojem predlogu ugodila prošnjam

našteti prosilcev oz. zavrnila prošnje 18 prosilcev, je tov. dipl. ing. Tone Dečko pojasnil, da je komisija v prvi vrsti odločala po tem, ali izpolnjujejo prosilci pogoje, ki so predvideni v Pravilniku o dodeljevanju sredstev in kreditiranju stanovanjske izgradnje delavcev podjetja. Tako je bila komisija prisiljena izločiti iz svojega predloga nekaj prošelj, ker so kandidati prosili za gradnjo objektov, ki se nahajajo zunaj območja 5 km oddaljenosti od podjetja, dalje zaradi tega, ker so nekateri prosili za dodelitev posojila za popravilo oken, vrat ipd., za kar seveda ni mogoče odobriti tega posojila, naposled pa je komisija pri svojem odločanju upoštevala tudi razmere posameznih prosilcev (utemeljeno nujnost njihovih prošelj — ali gre samo za notranje »olepšavanje« hiš, v katere so se že vselili, ali za zagotovitev nujnih sredstev, da bi bila vselitev možna), okoliščino, ali



Otvoritev bo na tovarniški praznik, dne 17. septembra

so prosilci že kdaj dobili kredit ali ne, kakor tudi dejstvo, da so sredstva za kredit omejena, s tem v zvezi pa tudi možnosti, ki jih ima kandidat, da odobreno posojilo koristno porabi. (Nekaterim prosilcem komisija v svojem predlogu ni mogla ugoditi, ker bi si z zneski, ki bi jim jih lahko odobrila, ne mogli nič pomagati.) Na podlagi izčrpane obravnave je DS potrdil predlog kadrovske komisije, obenem pa določil, da se kredit odobri z 2% obrestno mero in z odplačilom v enakih anuitetah do vrednosti 1000 din letno. Rok za vračilo posojila pa je najkasneje 1 leto po podpisu pogodbe.

Pri drugi točki dnevnega reda je pravnik Ingo Paš v imenu komisije za spremembe, dopolnitve in razlago Statuta predlagal, naj DS sprejme svoja predloga za spremembo statusa menze in besedila predmeta poslovanja, ki ju je sprejel na svoji III. redni seji. Le mimogrede naj omenimo, da je prvi predlog predvidel spremembo glede na dejanske razmere neustrezne statusne ureditve menze v Statutu, in sicer v tem smislu, da pridobi menza status posebne storitvene enote. V okviru tega statusa se vsa bistvena razmerja med menzo in podjetjem uredi s pogodbo. Upravnik menze tov. Ernest Cvetko je še predlagal spremembo dosedanjega naziva menze, tako da bi se ta odslej imenovala: Restavracija in počitniški domovi »Induplati« Jarše. DS je sprejel oba navedena predloga obenem z omenjenim predlogom za spremembo naziva menze. Nadalje je DS sprejel tudi predlog za dopolnitev Pravilnika o kвалiteti in določitev statusa prodajalne, s tem, da sta oba predloga predpisani čas in javni obravnavi in da ju bo dokončno sprejel na svoji prihodnji seji. K predlaganemu statusu prodajalne naj pripomnimo le to, da bi po njem ta enota samostojno (vendar v okvirih določil Statuta in drugih splošnih aktov podjetja) ugotavljala in delila dohodek — da pa svojih osnovnih sredstev (kot je pojasnila tov. Francka Marinškova, šef računovodstva) ne bi imela, marveč bi nad temi še naprej ohranilo podjetje pravico rabe in razpolaganja. Odločitev za predlagani status pa temelji predvsem na tem, da bo ta enota imela večjo poslovno samostojnost kot druge enote podjetja (stopanje v razmerja s tretjimi osebami!), in v problematika, na katero v zvezi z njo zadeva knjigovodstvo (prometni davek od maloprodaje). Predlog za dopolnitev Pravilnika o kвалiteti pa je sprožila okoliščina, da je ostalo v tem pravilniku nerešeno vprašanje postopka pri odločanju o odbitkih pri delu oz. na izdelkih. Predlog predvideva, da se vnese v Pravilnik o kвалiteti:

1. generalna klavzula, da morajo biti o ugotovljenih napakah in odbitkih takoj seznanjeni vsi prizadeti,
2. določba, da morajo vsi prizadeti istega dne, ko so obveščeni o ugotovljenih napakah in odbitkih, podati ugovor pristojni osebi oz.

službi, če menijo, da je bila ugotovitev napačna ali da do slabe kvalitete ni prišlo po njihovi krivdi — krivdi, ki presoja vsakokrat glede na odgovornost njegovega delovnega mesta,

3. določba, da se morajo prizadeti najpozneje v 3 dneh od dneva, ko so ugovarjali pri pristojni osebi oz. službi, s pisмено vlogo obrniti na komisijo za kontrolo, spremljanje in vsklajevanje cenikov in osebnih dohodkov z zahtevo, da odloči o pravilnosti ugotovitve kvalitete izdelkov oz. dela ali o njihovi krivdi, če hočejo obdržati svoj ugovor v veljavi,

4. določba, da delavcu, ki je skladno s prejšnjima določbama ugovarjal in obdržal svoj ugovor v veljavi, ni mogoče zmanjšati ocene njegovega delovnega mesta glede na ugotovljeno kvaliteto izdelkov oz. dela, dokler o tem ne odloči komisija za kontrolo, spremljanje in vsklajevanje cenikov in osebnih dohodkov,

5. določba, da je odločitev komisije za kontrolo, spremljanje in vsklajevanje cenikov in osebnih dohodkov, dokončna,

6. določba o tem, kdo izda odločbo na podlagi sklepa komisije.

Ker odhaja dosedanji urednik Konoplana tov. Jošo Gagel na odslužženje kadrovskega roka, je DS po predlogu šefa kadrovske organizacijskega sektorja tov. ing. Ukmarja imenoval novega urednika in nov uredniški odbor. Za novega urednika je imenoval pravniko tov. Inga Paša, za člane uredniškega odbora pa: ing. Janka Ukmarja, ing. Lada Zabukovca, dipl. ing. Janeza Pezdirja, dipl. ing. Avgusta Oreška, dipl. ing. Božo Pogačnikovo, ing. Jožeta Klešnika, tov. Cilko Mrdženovičevu, dipl. ing. Branka Novaka, tov. Majdo Škrinjarijevo, tov. Iva Seška, dipl. ing. Alenko Korče-Pleterškovo, dipl. ing. Franca Verhovca in tov. Janeza Rai-

nerja, s tem, da sodelujejo v uredniškem odboru po službeni dolžnosti: direktor, predsednik sind. organizacije, sekretar ZK, predsednik mlad. organizacije.

V nadaljevanju se je DS ugodil prošnji upokojenih članov kolektiva podjetja, da se njihova srečanja ne bi več organizirala v zimskem času in na predlog šefa kadr. organ. sektorja ing. Janka Ukmarja sklenil, da se jih povabi 17. septembra na ogled podjetja in trgovine, po končanem ogledu pa pogosti.

Na predlog šefa kadr. org. sektorja tov. ing. Janka Ukmarja je DS tudi sklenil, da se tovarniški praznik — 17. september, ki letos pade na sredo, prenese na soboto — 20. septembra, ki bi morala biti delovna.

Dalje je DS na podlagi predloga komisije za odpis in cenitev osnovnih sredstev sprejel sklep, da se odobri rušenje vratarnice. Komisija bo ocenila celotni material. Za vrednost ocenjenega materiala se bo znižala sedanja vrednost vratarnice, ostanek pa se bo pokrila kot neodpisana vrednost iz sredstev rezervnega sklada. Oprema iz vratarnice se bo prenesla v obrate podjetja. Hkrati je DS tudi odobril rekonstrukcijo ograje. Vrednost tistega dela ograje, ki se ruši, se najprej oceni. Vrednost ograje pa se po rekonstrukciji poveča za dejanske stroške rekonstrukcije. Prav tako se bo ocenil material porušene ograje (predvsem vrata). Odpadni material se ne bo prodal, pač pa uporabil v podjetju za ureditev prostorov v tkalnici.

V zvezi s prošnjo tovariša Edija Rojca, ki jo je vložil v imenu čuvajev koles, da bi se material, ki bo ostal po rušenju stare vratarnice, uporabil za izgraditev manjše čuvajnice v kolesarnici, je DS sprejel sklep, da naj strokovna služba v podjetju pregleda možnosti za izdelavo tega objekta.

Proizvodnja in kvaliteta v juliju 1969

V mesecu juliju so vsi proizvodni obrati, razen tkalnice, obratovali normalno. V tkalnici so nove statve še vedno v montaži. Poleg tega pa smo izločili že del mehaničnih statev iz obratovanja v zgornji tkalnici. Tako so dejanske kapacitete tkalnice zmanjšane, ker tudi novi avtomati še niso vsi v obratovanju.

Preskrba s prejo je bila v glavnem zadovoljiva, tako po količini in asortimanu. Primanjkovalo je le 15 LD I. v. surov, katero uvažamo iz Češke. Ker julijska količina ni bila pravočasno dobavljena, je prišlo do zastojev pri izdelavi pollanenih tkanin, kar je tudi negativno vplivalo na izpolnjevanje mesečnega plana proizvodnje.

Kvaliteta dobavljenih surovin je po trdnosti zadovoljiva. Vendar pa še vedno obstaja problem niansirane preje, kar nam povzroča težave pri izdelavi kvalitetnih tkanin.

Izpolnitev plana v mesecu juliju in primerjava z julijem 1968 po po-

sameznih proizvodnih obratih je naslednja:

	Plan julij 1969	%	Indeks julij 1968	%
Predilnica: predenje	116,5		102,4	
sukanje	106,8		95,6	
Tkalnica 000 votkov	97,1		83,9	
Oplemenit. mtr	86,8		60,9	
Tiskarna: mtr	—		96,5	
bmtr.	—		109,2	
Konfekcija PLC	53,4		88,4	

Kvaliteta surovih in adjustiranih tkanin je bila boljše kot v prejšnjih mesecih in boljše kot povprečno v letu 1968. V vseh grupah je bil procentualni odnos boljši, razen pri makulaturi, kar pa seveda ni razveseljivo. Iz navedenih rezultatov je razvidno, da so manjše napake delno odstranjene, pojavlja pa se večje število napak v posameznih koma-

dih, kar je povzročilo porast makulturnih tkanin. Vzrok je lahko samo v slabem vzdrževanju strojev ali pa v slabem delu priprave ali tkalke.

Po posameznih grupah se je kvaliteta surovin in adjustiranih tkanin gibala naslednje:

Grupa kvalitete	Surove tkan.	Adjustir. tkanine
I. vrsta	90,98 %	91,41 %
II. vrsta	4,96 %	4,79 %
III. vrsta	1,80 %	1,69 %
makulatura	2,26 %	2,11 %

Po posameznih grupah se je močno izboljšala kvaliteta bombažnih tkanin, delno pa se je poslabšala v grupi pollanenih in bombažno-sintetičnih tkanin, medtem ko se je makulatura dvignila v vseh grupah, razen pri bombažnih tkaninah.

Končni zaključek je ta, da moramo pri našem delu bolj vestno delati in to na vseh operacijah tehnološkega procesa.

ing. Franc Jeraj

Prodaja v juliju 1969

Prodaja v mesecu juliju ni tekla po zelenem planu, saj smo le-tega izpolnili 89%.

Če primerjamo doseženo prodajo z realizacijo v lanskem letu, moramo biti zadovoljni, saj je ta porasla za 5%, kar predstavlja povečanje v primerjavi z lansko realizacijo za to obdobje.

Dejstvo je, da je že vsa leta v mesecu juliju in avgustu slabša realizacija kot v ostalih mesecih, ker prodaja tekstila nekako stagnira (verjetno zaradi dopustov). Poleg tega pa je v tem času manjša proizvodnja, ker oplemenitilnica en teden ne obratuje zaradi remonta.

Trgovska mreža je še vedno slab odjemalec tkanin domače industrije, medtem ko pospešeno forsira prodajo proizvodov iz uvoza (prevelik uvoz tekstila).

Ivan Deržič

OBVESTILA IZ KADROVSKE SLUŽBE

Vstopi:

1. Zdravko Šarec, vajenec v elektro stroki, vstopil 15. 7. 1969,
2. Janez Vidergar, vajenec v elektro stroki, vstopil 15. 7. 1969,
3. Franc Žučko, strojni ključavničar, vstopil 13. 8. 1969,
4. Dušan Pirš, delavec v tkalnici, vstopil 15. 8. 1969,
5. Pavel Ferenček, strojni ključavničar, vstopil 15. 8. 1969,
6. Alojz Miklič, kuhar, vstopil 2. 8. 1969.

Izstopi:

1. Ana Kranjc, poročena Vodnik, del. v opl., izstopila 2. 8. 1969,
2. Josip Gagel, ref. za propag. in Konoplan, odšel v JLA 27. 8. 1969,
3. Marija Grašič, del. v konfekciji, izstopila 31. 8. 1969.

17. IX. - praznik našega samoupravljanja

Spet je pred nami praznik, pomemben dan, ki ga praznujemo ob spominu na 17. september 1950, ko so člani našega kolektiva prevzeli tovarno v upravljanje. Tega dne se je za naše ljudi uresničilo staro Marxovo načelo: TOVARNE DELAVCEM!

To je važna prelomnica v zgodovini našega kolektiva, dan, za katerega se borijo še mnogi ljudje po svetu. Po tolikih letih, saj letos praznujemo že devetnajsto obletnico, smo res lahko spoznali, da je bilo vredno boriti se za obstanek, boriti se proti izkoriščanju.

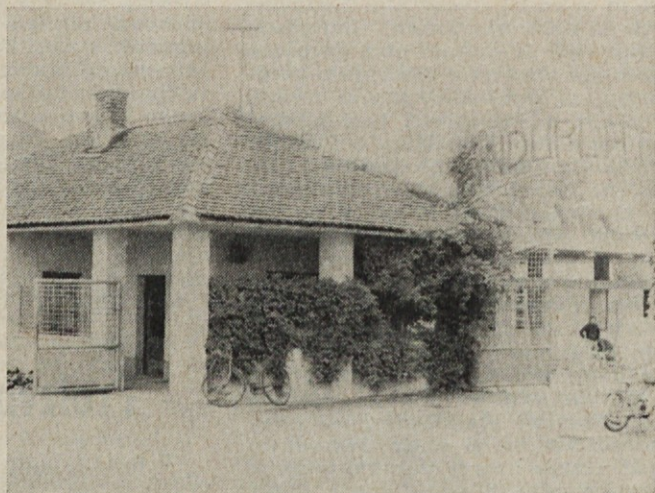
Res je, da devetnajst let ni mnogo proti celemu življenju, a vendar dovolj, da smo spoznali, kakšne prednosti ima današnja oblika gospodarjenja in kakšne uspehe nam le-ta prinaša. Spoznali pa smo tudi, da so ti uspehi tem večji, čim večji je delež našega truda pri tem, kajti do vsakega uspeha, pa če je še tako majhen, je pot težka, polna zaprek in za dosežek vsakega uspeha je treba zvrhana mera dobre volje in vztrajnosti.

Pri vsem tem pa se moramo zavdati, da vendar delamo zase, da

z napori izboljšujemo življenje sebi, in prav delavsko samoupravljanje, katerega obletnico praznujemo 17. septembra, je temelj naše sedanjosti in naše bodočnosti, temelj, ki nam zagotavlja, da plodove, ki jih rodi naše delo, trgamo mi in ne izkoriščevalci, kot je bilo to včasih. Za ta praznik pa moramo biti hvaležni delavcem, ki v najhujših trenutkih niso odnehali, ki so kljub težavam vztrajali, premostili probleme in se s trudom priklopali do najboljše oblike vladanja — delavskega in družbenega samoupravljanja.

Na nas je zdaj naloga, da obdržimo oziroma še izboljšamo to, za kar je bilo potrebno toliko truda, ne smemo pustiti, da nas zaustavijo že najmanjše težave, ki vedno spremljajo vsako delo, ampak se moramo potruditi, da s svojim delom proizvedemo čim več in čim kvalitetneje, da se zavedamo vseskozi svojih dolžnosti in s tem pripomoremo do uspehov in obenem do vsesplošnega zadovoljstva, kar je želja vsakogar in obenem eden najvažnejših pogojev za uspešno samoupravljanje.

D. B.



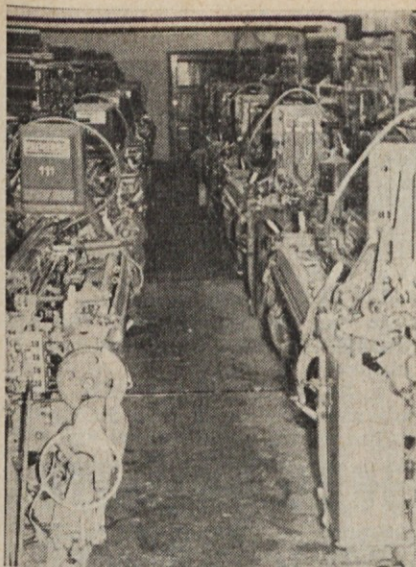
DS je že odobril rušenje stare vratarnice in trgovine kakor tudi rekonstrukcijo ograde; koliko dni bomo še vstopali skozi ta vhod?

NOVA TKALNICA

Vsak, ki je videl našo staro tkalnico, ve, da so bile stare statve že muzejska vrednost. Nizko število obratov, ročna menjava votka in majhen front posluževanja so bili glavni vzroki za majhno produktivnost in nizko izkoriščanje strojev. Ker pa je postajala konkurenca na tržišču z dneva v dan večja, smo že pred leti prišli do spoznanja, da je nujno potrebno zamenjati stare počasne stroje s hitrimi, modernimi avtomati.

Z montažo desetih veččolničnih avtomatskih stativ tipa President se je končala dveletna avtomatizacija strojnega parka v spodnji tkalnici. Stare mehanične statve so zamenjali novi avtomati zagrebške tovarne »Tekstilstroj«.

Avtomatizacija je potekala v treh fazah. Najprej smo v mesecu oktobru 1967 izločili statve starega jadrovinškega oddelka, namesto njih pa postavili dvajset ozkih težkih avtomatov. Že naslednje leto smo v febru-



Po tem hodniku se bosta sprehajali — reci in piši — dve delavki!

arju dobili nadaljnih štirinajst ozkih težkih ter osem širokih težkih avtomatov. Zadnja, tretja faza pa je bila v mesecu juliju in avgustu letos, ko smo izločili še vse preostale mehanske statve spodnje in zgornje tkalnice. V spodnji tkalnici smo montirali še štirideset novih avtomatov in to: deset širokih težkih avtomatov, dvajset lahkih širokih avtomatov — od teh deset z listovko ter končno še deset veččolničnih avtomatov za pestro tkanje.

Kaj tkemo oziroma bomo lahko tkali na novih statvah? Sorazmerno velik asortiman avtomatov nam zagotavlja proizvodnjo tehničnih tkanin, markiz, zaves, jadrovin, šotorskega platna, prtov itd. — torej vse artikle, ki so že več let v proizvodnem programu naše tovarne.

Nova tkalnica bo v celoti obratovala v treh izmenah. Vsaka tkalka streže desetim avtomatom, izjema so le veččolnični avtomati, kjer bo tkalka zaradi zahtevnejših artiklov streгла samo petim strojem.

Tako bo v celi spodnji tkalnici, kjer se nahaja 82 statev, zaposleno na izmeno le devet tkalk, pet nati-kalk cevki in dve malerki — skupno torej le šestnajst delavk.

Ing. Franc Verhovec



Prizor, kot iz vojnih časov — tudi temu zadnjemu mohikancu so dnevi že šteti!

V skladu z željo, da list čimbolj približamo bralcem in da v njem na pristen način spregovorimo o pogle-

dih, delovnih problemih in življenjskih doživljajih naših delavcev, smo organizirali akcijo, ki ima naslov:

PROSIMO VAS ZA KRATEK INTERVJU

Pripominjamo, da so bili le redki, ki se našemu povabilu niso hoteli odzvati (večinoma ženske, to pa zaradi njihove že od nekdaj znane SRAMEŽLJIVOSTI).

Vprašanja, ki smo jih zastavili našim sogovornikom, so se glasila:

1. STE BILI ŽE NA DOPUSTU, IN ČE, KAKO STE GA PREŽIVELI?

2. S KAKŠNIMI PROBLEMI SE SREČUJETE NA SVOJEM DELOVNEM MESTU?

3. KAJ VAM JE V PODJETJU NAJBOLJ VŠEČ?

4. ALI ŽELITE ZASTAVITI KAKŠNO VPRAŠANJE STROKOVNIM SODELAVCEM OZ. SLUŽBAM V PODJETJU?

Prvi, ki smo ga zmotili kar med malico v menzi in ki je naši radovednosti prijazno ustregel, je bil tov. **Anton Opara**, pomočnik mojstra v barvarni. Na naša vprašanja je takole odgovoril:

1. Ne, na dopustu še nisem bil.

2. Problemov je zelo veliko: zaželeno bi bilo, da bi dobivali barvila od enega in istega dobavitelja. Delovna disciplina je še kar v redu.

3. V podjetju mi je najbolj všeč to, da so vrglje ven stare stroje in postavili nove.

4. Zastaviti bi želel sledeče vprašanje: Ze mnogokrat je bilo govora o novi barvarni. Kako je z njo? Ali

TRGOVINA

Za našo trgovino smo se odločili že pred nekaj leti, vendar je do uredničenja prišlo šele letos. Razlogov za to odločitev je bilo več. Članom kolektiva, ki so že dalj časa v podjetju, je dobro znano, kako velika kakovostna sprememba v izdelkih se je izvršila v zadnjih letih. Lanene in konopljene tkanine zamenjuje sintetične, zlasti za opremo stanovanj.

Naši odjemalci se često težko odločijo za nove, lepo oblikovane izdelke, ker pa naša propagandna služba deluje dokaj učinkovito, so končni potrošniki dobro informirani in se obračajo neposredno na podjetje. Da bi olajšali delo komercialnemu oddelku, smo skušali v improvizirani vratarnici prodajati nekatero naše izdelke. Ugotovili smo, da je bila rast prodaje zelo velika. V letu 1968 za 10% večja kot v letu 1967, medtem ko je bila v prvi polovici leta 1969 kar za 30% večja, kot v letu 1968. To delo je opravila tov. Ivanka Vojska na 12 m² prostora in povprečno 80 ur mesečno, kar zdaleč presega vse normative v normalni trgovinski mreži.

Ugotovili smo, kako zelo se kupci zanimajo za naše izdelke in nemalokrat tudi, kateri izdelki so za kupce najlepše oblikovani. Odločitev za novogradnjo je bila upravičena.

V novi trgovini bodo kupci lahko videli tudi celotno kolekcijo, kar bo nedvomno tudi propagandno učinkovalo, saj prihajajo že sedaj kupci iz Maribora, Zagreba in še iz bolj oddaljenih krajev.

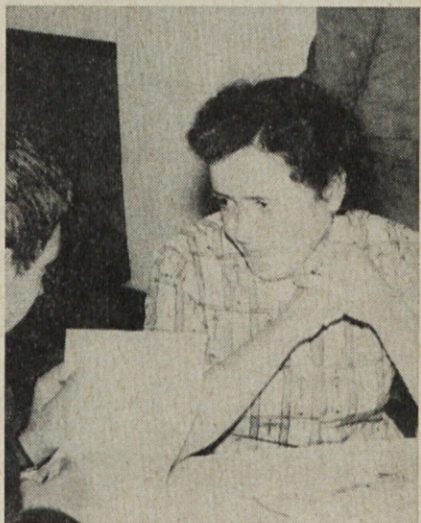
Novi prodajni prostori bodo znašali 90 m² površine, z lepo urejeno okolico za parkiranje in razstavnimi vitrinami. Gradbena dela izvaja »Obnova« Ljubljana. Otvoritev bo na tovarniški praznik 17. 9. 1969.

V začetku bodo v trgovini zaposlene tri osebe. Delovni pogoji in okolje bodo neprimerno boljši kot v stari vratarnici. Najpomembnejša pa bo stalna reprezentančna razstava naših izdelkov.

Želimo, da bi nova trgovina nadaljevala tradicijo in uspešno poslovala v korist potrošnika in podjetja.



Anton Opara



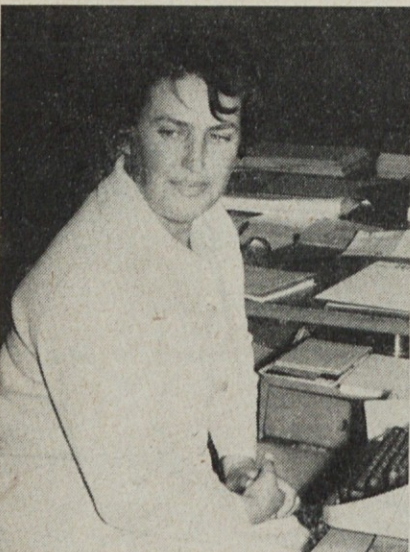
Ivka Borec



Franc Majdič



Angela Bernot



Marija Gorjup

je že kaj predvideno, kdaj bo do nje prišlo?

Drugi naš sogovornik, ki smo ga prav tako zmotili med malico v menzi, je tov. **Ivka Borec**, ki dela trenutno v predilnici. Na naša vprašanja je po prvi tremi odgovorila takole:

1. Na dopustu sem že bila. Imela sem se kar v redu, bila sem na enodnevem izletu na Bledu, v Bohinju, pri slapu Savica in se potepala tudi po Ljubljani. Posebno všeč mi je bilo pri slapu Savica in v Bohinju.

2. S svojim delom sem kar zadovoljna.

3. Najbolj všeč mi je to, da se podjetje modernizira.

4. Zastaviti bi želela sledeče vprašanje: Kako bi bilo mogoče urediti delo tako, da me ne bi stalno premeščali z enega delovnega mesta na drugo?

Naš tretji sogovornik, ki smo ga zaprosili za intervju v času odmora kar na tovarniškem dvorišču, ko je sedel v skupini sodelavcev, je tov. **Franc Majdič**, mojster v konfekciji. Na naša vprašanja je potem, ko se je v začetku nekoliko branil, odgovoril takole:

1. Na dopustu sem že bil. Imel sem lepo vreme, bil sem v bližini Trogira in sem se imel krasno. Z ribičem sem šel ponoči na lov, romantičnih, ljubezenskih pripetljajev pa nisem imel nič.

2. Problemi, s katerimi se srečujem, so predvsem ti, da je v določenih mesecih, to je pozimi in jeseni, preveč dela, poleti pa premalo; to poletno obdobje, ko je dela premalo, traja okoli tri mesece. (Na prigovarjanje sodelavcev, v družbi katerih je sedel, ali ne bo ničesar rekel glede menze, je izjavil, da o menzi ne bo govoril, ker je o njej že tako in tako mnogokrat povedal svoje pripombe. Naposled pa je vendarle kritiziral to, da mize niso počiščene in da so krožniki umazani, kljub sklepu z nedavnega sestanka vseh družbenih organizacij. Prav tako je imel pripombe na samo malico, češ, da mu ni všeč, in predlagal, naj jo raje podračijo na 2 din, s pogojem seveda, da bo potem kvalitetnejša.)

3. V podjetju mi je najbolj všeč to, da precej skrbijo za človeka; glede tega je bilo dovolj storjenega, ljudem pomagajo pri najrazličnejših stvareh.

4. Želel bi zastaviti sledeče vprašanje: Ali bi se dalo razporediti delo čez celo leto tako, da bi ga bilo vedno približno enako? Prav tako bi želel zastaviti tudi tole vprašanje: zakaj se blago, ki ga naredimo, ne odpremi takoj, marveč leži po 14 dni ali še več, medtem ko je bilo rečeno v nalogih, da se zelo mudi in da naj ga naredimo čimprej?

Naša četrta sogovornica, ki smo jo nagovorili kar med delovnim časom, je tovarišica **Angela Bernot**, snovalka v pripravljalnici. Ne da bi prenehala z delom, nam je na naša vprašanja dala sledeče odgovore:

1. Na dopustu sem že bila. Imela sem se dobro, bila sem doma, delala sem na vrtu, pri otrocih, skratka gospodinjala.

2. S svojim delom sem zadovoljna.

3. Ne morem reči za nobeno stvar, da bi mi bila prav posebno všeč; če bi rekla, da mi je všeč zvišanje plač, potem me moti to, da so jih zvišali tistim, ki delajo v pisarnah, nam pa bolj malo. Druge stvari pa niso tako pomembne.

4. Nimam nobenega vprašanja.

Naš peti sogovornik, ki smo ga prav tako nagovorili med delovnim časom in na delovnem mestu, je bila tovarišica **Marija Gorjup**, referent prodaje. Na naša vprašanja nam je odgovorila takole:

1. Na dopustu sem že bila. Potovali smo do Ohrida, bila sem zadovoljna in dopust je potekel kar prehitro. V Makedoniji se mi je zamerilo to, da so nas hoteli v neki restavraciji ogoljufati, kot da ne bi znali računati. V Ohridu sem bila razočarana, ker je bilo pri toliko opevanem Ohridskem jezeru precej hladno. Našega Bleda se nikoli ne naveličam, pa če grem tja poleti ali pozimi. Ceste so v Makedoniji dosti lepše, kot pri nas, zlasti slaba cesta pa je bila cesta od Beograda do Zagreba.

2. Težave so včasih v tem, da ni vedno na zalogi tistega blaga, ki je že prodano in ki je kurantno. Zadnje čase smo že nekoliko bolj ažurni. Razlika se čedalje bolj znižuje, ker je večja koordinacija med prodajnim oddelkom in drugimi službami. Težava je tudi v tem, da ni zadosti naročil (vendar mislim, da je to prehoden pojav, ki nastopa v poletnih mesecih, in da se bo to popravilo).

3. Ne vem, kaj bi rekla; všeč mi je samo delo, ki ga opravljam; v podjetju delam že 22 let.

4. Zastaviti bi želela sledeče vprašanje: Naš oddelek nima ustreznega skladišča. Skladišče gotovih izdelkov ni ustrezno in ne zadošča sedanjim zahtevam. Kdaj se bo to uredilo, ko je bilo o tem že toliko govora? Večkrat se zgodi, da pride mo ven z novimi izdelki, vendar potem nimamo dovolj velike zaloge; potniki naročajo, mi pa ne moremo zadostiti njihovim zahtevam. Ali bi se dalo to bolje urediti?

VSEBINA

Urednikova beseda
Strojna obdelava podatkov — nujnost
današnjega časa
Kaj je z »nadurami«?
V. redna seja DS
Proizvodnja in kvaliteta v juliju 1969
Prodaja v juliju 1969
Obvestila iz kadrovske službe
17. september — praznik našega samoupravljanja
Nova tkalnica
Prosimo vas za kratek intervju
Trgovina

Izdaja v 850 izvodih kolektiv tovarne
Induplati. Odgovorni urednik Ingo Paš.
Ureja uredniški odbor: ing. Janko Ukmar,
ing. Lado Zabukovec, dipl. ing. Janez
Pezdir, dipl. ing. Avgust Orehek, dipl.
ing. Boža Pogačnik, ing. Jože Klešnik,
Cilka Mrdzenovič, dipl. ing. Branko Novak,
Majda Škrinjar, Ivo Sešek, dipl. ing.
Alenka Korče-Pleteršek, dipl. ing. Franc
Verhovec, Janez Rainer. V uredniškem
odboru sodelujejo po službeni dolžnosti:
direktor, predsednik sind. org., sekretar
ZK, predsednik mlad. org. Natisnila in
klišeje izdelala Tiskarna »Jože Moškrič«
v Ljubljani