

NAŠ GLAS

DELAMARIS  IZOLA

INTERNA IZDAJA

LETO XVI

IZOLA, MAREC 1974

POSEBNA IZDAJA

Kako bomo naprej

Zaključni račun za leto 1973

V letu 1973 nismo najbolj poslovali, kot bo razvidno iz bilančnih podatkov. Že bilanca za prvo trimesečje je pokazala, da ne dosegamo plana niti v proizvodnji niti pri prodaji, še manj pa planirani dobiček. V stroške smo vkalkulirali pospešeno amortizacijo v višini planirane, to je 15 milijonov novih din. Vzrok, da smo to planirali, je bil na eni strani želja, lahko bi rekli velike potrebe po investicijah, na drugi strani pa predvidena izvozna premija, kot smo jo prejeli v letu 1972. Premijo za izvoz smo prejeli iz proračuna federacije. V letu 1973 so nastale spremembe in bi morali prejeti 50 odstotkov premije od federacije, 50 odstotkov od republike. Del premije od federacije smo že prejeli, za del od republike pa nismo prejeli ustrezne zagotovitve in tako nismo imeli osnove, da bi jo vkalkulirali v dohodek. Tako smo opravičevali izgubo vsako trimesečje s premijo, ki je še nismo prejeli, in računali na dobiček, kadar bo premija. Medtem ko smo računali na premijo, pa so stroški nezadržno naraščali, naraščali so osebni dohodki, naša realizacija pa je ostajala na zamrznjenih cenah in tudi količinsko je zaostajala, posebno na domačem trgu. V takem gibanju je potekalo celo leto, tako da smo morali že v bilanci za tretje trimesečje znižati amortizacijo na 10 milijonov Ndin. Ko smo v začetku februarja t. l. potegnili iz knjigovodstva prve grobe podatke o celotnem poslovanju leta 1973, smo ugotovili, da bomo morali stornirati celoten znesek pospešene amortizacije, za pozitiven rezultat

bilance pa bi morali vkalkulirati tudi dvomljivi del premije, ki znaša približno 8 tisoč din. Moram povedati, da so naše strokovne službe posvetile veliko časa in korakov temu, da bi izposlovale odobritev dokumentov za dodatno premijo, vendar tega nismo prejeli do roka; tako smo bilanco zaključili z izgubo 2.477 tisoč din.

Rekla sem v začetku, da smo izgubo opravičevali s premijo in napravili veliko korakov za njeno zagotovitev. V tem je smisel, da nismo tako intenzivno pogledali v notranje poslovanje in ugotovili, kje bi lahko vsaj delno nadomestili to, kar smo izgubljali zaradi zunanjih pritiskov, kot je naraščanje cen, povečanje zakonskih obveznosti in zamrznitev cen naših proizvodov. V notranjem poslovanju smo povečali osebne dohodke, čeprav nismo spremenili pravilnika, povečali so se režijski stroški poslovanja in zaloge materiala pri enaki ali celo zmanjšani proizvodnji. Povečane zaloge so vezale veliko likvidnih

sredstev, ki smo jih nadomeščali iz kreditov pri banki in plačevali drage obresti. Pri izplačilu osebnih dohodkov smo vezani tudi na samoupravni sporazum, ki smo ga podpisali v okviru živilske in tobačne industrije SRS. Po sporazumu bi se morali osebni dohodki gibati v okviru kalkulativnega osebnega dohodka, določenega za posamezne kvalifikacije. Povečanje pa bi morali kriti iz stimulacije, ki bi jo dosegli z ostankom dohodka. Take stimulacije v letu 1973 nismo dosegli ali zelo malo, zato smo izplačali osebne dohodke preko meril samoupravnega sporazuma. Posledica tega je plačilo davka po zelo strogi progresivni lestvici. O tem, ali smo bili upravičeni povečati osebne dohodke, ali bomo davek plačali ali ne, bo odločala komisija za samoupravno sporazumevanje živilske in tobačne industrije SRS. Če bomo davek plačali, bo bremenil dohodek leta 1974.

Podatki iz bilance za leto 1973 v primerjavi s planom in letom 1972:

OPIS	Plan 1973	Doseženo 1973	Doseženo 1972	% plana 72/73	Ind.
Realizacija domači trg	162.224	155.998	116.577	96,16	134
Izvoz na zahod	72.167	62.499	72.086	87	87
Izvoz na vzhod	15.410	23.511	13.810	152	170
Sveža riba	32.700	39.360	29.157	120	135
Druga realizacija	4.500	8.572	5.600	190	153
Interna realizacija	24.080	20.237	28.275	84	72
CELOTNI DOHODEK	311.081	310.177	265.302	99	117
Materialni stroški	242.296	244.811	193.883	101	126
Amortizacija	10.000	4.501	8.000	43	56
Izredni izdatki	—	2.828	4.370	—	64
SKUPAJ STROŠKI	257.296	252.140	206.253	98	122
DOHODEK	53.784	58.037	59.059	108	98
Delitev dohodka:					
Pogodbene obveznosti	3.150	6.557	5.045	208	130
Zakonske obveznosti	4.310	4.982	3.102	116	158
Bruto OD	39.000	48.974	41.077	126	119
Dohodek za sklade	7.325	—	9.762	—	—
IZGUBA			2.477		

(Nadaljevanje na 2. strani)

Glavni direktor o izgubi

Ob vsakem zaključnem računu smo obravnavali izgubo in iskali, kje so vzroki, ki privedejo do izgube. Sprejeli smo razne ukrepe, vendar izgleda, da rado vse skupaj pade na neplodna tla.

Če pogledamo proizvodnjo, vidimo, da ni bila toliko negativna. Morda je bil tudi plan visoko postavljen, saj so na tržiščih vsak dan spremembe.

Kar se tiče rentabilnosti izdelkov, bo potrebno vse še enkrat pregledati in izboljšati poslovanje. Čeprav so bili lanske leto osebni dohodki prekoračeni, jih ne moremo zniževati, ampak samo stremeti za tem, da se uskladijo, da ne bo prihajalo do raznih trenj. Ponekod so taka neskladja, da se čutijo strokovni delavci prizadeti, zato moramo res napraviti analizo naših kadrov, da bomo ugotovili, kje so kadri, ki jih res nujno potrebujemo, in kje taki, ki jih je potrebno razporediti na druga delovna mesta.

In še nekaj bi želel poudariti. V naši prodaji morajo biti sposobni ljudje, saj moramo gledati, da bomo čimbolj osvojili domači trg, šele nato bi se lotili izvoza. Tudi ni vseeno, kako je z ljudmi na terenu, saj je prodaja v Beogradu manjša od prodaje v Celju. Šele ko bomo uredili tako, da bomo uvedli odgovornost in red v vseh službah, bomo lahko govorili o nadaljnjem delu, o ukrepih, ki jih je potrebno storiti za boljše poslovanje. Dokler pa sklepov ne bomo izvrševali, vse do tedaj ne bomo

mogli govoriti o izboljšanju proizvodnje, prodaje in delovne discipline. Če so sklepi sprejeti, veljajo za vse enako, ne pa samo za nekatere.

V zadnjih letih je bilo v Delamarisu izvršenih vrsta reorganizacij, ustanavljali smo ekonomske enote, delovne enote in sedaj smo ustanovili TOZD. Z ustanovitvijo TOZD smo napravili velik premik tako glede odgovornosti kot glede odločanja. Zato je nujno, da temu premiku sledi organizacija podjetja. Od nove organizacije, ki bo prilagojena TOZD ne moremo pričakovati, da bo samodejno izboljšala rezultate poslovanja. Žal kažejo podatki, da dosedanje organizacije niso dosegle zaželenih ciljev. V zadnjih desetih letih Delamaris ni povečal niti fizičnega obsega proizvodnje, ampak je celo zmanjšal akumulativnost in osebne dohodke.

Doslej v podjetju še nismo ugotavljali, da je bila postavljena organizacija vzrok za neuspehe in prav gotovo tudi ni bila. Krivda za inertnost Delamarisa ni torej organizacija ampak neizvajanje konsekvenc za neopravljeno ali slabo opravljeno delo.

Lahko je naštetih samo nekaj poznanih zadev, ki so bile bistvene za poslovanje podjetja, pa niso bile opravljene, ali so bile slabo opravljene, oziroma so bile opravljene z zamudo:

plan in perspektivni plan podjetja, perspektivni plan Argo, gradnja hale v Irisu, nabava opreme za Iris in kontaktno zmrzovanje, prezidavanje bivše proizvodne hale v Argu, nameščanje vodilnih delavcev, viški in manjki v skladiščih, delitev osebnih dohodkov, itd. Vse to in še vrsta drugih morda še bolj važnih nalog, ki niso bile ali so bile slabo opravljene, ni imelo tožnika in ne sodnika. Vzrok za tako stanje je bila in je familiarnost na vseh nivojih. Na tem področju tudi družbeno-politične organizacije v podjetju niso napravile vsega in jih to delo vsekakor še čaka.

Z ustanovitvijo TOZD nam mora biti jasno (lahko bi nam bilo že preje), da vsakdo v podjetju odgovarja za svoje delo. Kaj je delo vsakega delavca pa je tudi dobro poznano, čeprav nimamo še sprejete sistemizacije delovnih mest in ne statuta. Glavni direktor je za celotno poslovanje podjetja odgovoren centralnemu DS, direktorji sektorjev in TOZD pa so odgovorni glavnemu direktorju in organom upravljanja, in to vsak za opredeljeno področje.

IVO HAJŠEK — vodja nabave

Toliko govorimo o izgubi, o sprejetih ukrepih, o nespoštovanju sklepov samoupravnih organov, vendar se nihče ne vpraša, kdo bo prizadet, če bomo slabo poslovali. Prizadeti bomo mi, vsi mi, ki danes tukaj sedimo in so nas delavci izbrali, da sprejemamo važne ukrepe, ki bodo tudi njim pomagali, da bodo z večjim veseljem in zaupanjem gledali na tovarno in vodilne delavce.

Ugotovili smo, da so nekateri dobili več sredstev, kot je bilo predvideno, vendar se tukaj ne pogovarjamo o tem, da bi koga poklicali na odgovornost. Za slabo poslovanje nismo odgovorni le kolektivu, ampak tudi širši družbeno-politični skupnosti.

In če govorimo o analizi, potem naj bo ta analiza oprav-

Kako bomo naprej

(Nanadljevanje s 1. strani)

Od celotnega dohodka 310.177 din ostane po odbitku materialnih stroškov dohodek v znesku 58.037 din, kar ne pokriva vkalkuliranega dohodka, ki je sestavljen iz zakonskih, pogodbenih obveznosti in osebnih dohodkov ter znaša 60.513 din. Tako je nastala izguba iz nedoseženega dohodka v znesku 2.477 din. Po zakonskih predpisih lahko pokrivamo izgubo iz odpisanih terjatev s prekoračenim zakonskim rokom, iz rezervne-

ga sklada in iz sklada skupne porabe. Podjetje, ki teh virov nima, gre v sanacijo. Pri nas bomo izgubo iz leta 1973 pokrivali iz terjatev v znesku 815.370 din in iz sredstev rezerv v znesku 1.661.362,53 din.

Zaključili smo leto 1973 in porabili odpisane terjatve in rezervna sredstva. Nehote se vsili vprašanje, kako bomo zaključili leto 1974. Premija ali ne, izguba — sanacija, ali boljše poslovanje in vsestransko varčevanje.

Marija Kenda

ljena na vseh področjih, ne pa samo pri vodilnih ljudeh.

Če pa se za nekaj dogovorimo, če sprejmemo program dela, proizvodnje, nabave itd., se tega programa tudi držimo, ne pa da ga spreminjamo, ker je delo posameznih služb s tem otežkočeno.

BOGOMIR COTIČ — vodja razvoja

Tehnologija se spreminja, a naše mišljenje ostaja vedno enako. Če hočemo dobro poslovati, moramo imeti pred seboj jasne cilje, trdno postavljenе, ne pa vsak dan drugačne. Pa tudi to: sedaj je prepozno ugotavljati naše napake, ko smo že v začetku leta 1974, ko si moramo prizadevati, da bomo letos boljše poslovali, zato naj se rezultati ugotavljajo mesečno, ne pa trimesečno ali na koncu leta. Takoj je potrebno ugotoviti, kje so tiste vrzeli, ki nam onemogočajo poslovanje, ki smo si ga zastavili.

MIRO PETELIN — delavec v Argu

Tudi če ne bi vedno ponavljali, kaj moramo delati, bi to že morali vedeti, saj je povsod napisano, kaj so naše delovne dolžnosti in pravice. Vendar izgleda, da o dolžnostih le neradi govorimo. Res bi bilo potrebno vsak mesec poročilo o opravljenih nalogah, da se potem na koncu leta ne sprašujemo, zakaj je tako slab rezultat, zakaj smo prekoračili plan izplačila dohodkov, ugotavljamo, da je preveč nadur itd.

ROBERT PRIMOŽIČ — v. d. vodja TOZD PLOČEVINKA

Najprej moramo poopriniti odgovornost v naši tovarni, ker brez tega ne bomo nikamor prišli. Takoj za odgovornostjo pa je spoštovanje samoupravnih aktov. Ni dovolj, da akte sprejmemo, ampak jih moramo tudi spoštovati.

Plan bi morali kontrolirati, da je enotno postavljen. Sedaj smo v začetku meseca marca, pa še nimamo plana in ravno tako tudi ne druge službe.

Kontrolirati bi morali izplačila osebnih dohodkov in drugih izdatkov — vseskozi, ne samo na koncu leta.

Zgodi se, da o določenih stvareh nismo seznanjeni, zato bi morala biti informiranost večja, ker po toči zvoniti je prepozno.

TANE JELIČ — vodja FRS

Izguba je rezultat spreminjenih pogojev dela ter nerešenih zunanjih in notranjih problemov v letu 1973. Ti problemi so še vedno prisotni in bodo vplivali tudi na rezultate v letu 1974.

Izvozna premija za leto 1973 v skladu z zakonom o ugotavljanju in obračunavanju celotnega dohodka temeljnih organizacij združenega dela ni mogla biti vkalkulirana v dohodek, ker do dneva zaključitve bilance nismo dobili nobenega dokumenta, niti ni bila odobrena do tega časa od zveznih organov. Zakon je treba spoštovati. Če bi premija bila vkalkulirana v dohodek za leto 1973, bi v Delamarisu ostali nespremenjeni finančni problemi, kot so primanjkljaj trajnih virov obratnih sredstev ter nepokrite investicije, le bilanca ne bi prikazovala izgube.

Torej ni razlogov za ustvarjanje kakršnekoli panike v podjetju, so pa ti razlogi taki, ki morajo pozitivno vplivati na spremembo metode dosejanja dela v podjetju, na spremembe odnosov ljudi do dela in delovnih sredstev, ter na spremembo odnosov tudi med ljudmi.

Potrebno je vedeti, kdo je kaj v podjetju, kdo za kaj odgovarja. To pa je treba potem tudi spoštovati. Ni dovolj, da nekateri opravljajo svoje delo v redu in točno, ampak morajo to delo ovrednotiti tudi drugi sodelavci. Spoštovanje odgovornosti je nujno potrebno in je zelo pomemben činitelj. Kar pa se tiče trenutnih problemov, kaj je potrebno ukreniti zaradi negativne bilance, mislim, da so stvari dovolj jasne, saj je bilo to že večkrat rečeno na raznih sestankih.

Potrebno je probleme analizirati, ugotoviti vzroke ter predlagati ukrepe za rešitev. Program stabilizacijskih ukrepov, če ga lahko tako imenujemo, ima širši obseg dejavnosti v podjetju: od surovinske

osnove, postavljanja normativ optimalnega angažiranja obratnih sredstev, zaključevanja investicij in njihovega vključevanja v proces proizvodnje, do urejanja osebnih dohodkov in sistema nagrajevanja ter krepitve in preorientacije prodaje, zlasti na domačem trgu.

Na današnji stopnji rentabilnosti nam je potrebna mesečna prodaja okrog 3 milijarde Sdin, da bi z njimi krili fiksne stroške. Tudi na drugih področjih ostaja še vedno dovolj rezerv in nepotrebnih stroškov.

Ta program je potrebno izdelati v kratkem času. Člani CDS so ob obravnavi zaključnega računa določili rok 31. 3. 1974.

S tem programom bomo lažje zagotovili kritje primanjkljaja trajnih virov obratnih sredstev. Tako bomo lahko nadaljevali začete investicije. Pri sestavi tega programa morajo sodelovati vse odgovorne osebe v podjetju, zlasti vodilne in strokovne.

Sklep centralnega delavskega sveta

Na podlagi razprave o zaključnem računu za leto 1973, ki prikazuje negativni finančni rezultat, CDS nalaga glavnemu direktorju, da skupaj s strokovnimi službami izdela in predloži CDS do 31. marca 1974 program ukrepov za zboljšanje obstoječega stanja.

Program ukrepov naj zajame naslednja nerešena vprašanja:

- uskladitev osebnih dohodkov
- ureditev organizacije podjetja in izdelava sistematizacije delovnih mest
- izvesti vrednostno analizo izdelkov in določiti perspektivni razvoj za naslednjih 5 let
- zaostri odgovornost pri izvajanju planskih dolžnosti
- analiza angažiranosti vseh kadrov
- angažiranje mlajših kadrov v tekočo problematiko
- zaostritev delovne discipline
- ureditev odnosov med TOZD in strokovnimi službami.

Seminar za novo sprejete komuniste

Tri dni smo vsi novosprejeti komunisti obiskovali seminar, ki ga je priredila Obalna delavska univerza v soglasju z Obalnim komitejem.

Program je bil tako obsežen, da smo šele po končanem seminarju urejali vse vtise in besede, ki so bile izrečene na seminarju.

Kaj vse je zajemalo predavanje?

S prvim predavanjem smo posegli v »Pomen znanja, znanosti in kulture za razvoj samoupravne skupnosti«, nadalje »Osnove marksizma: praksa kot izhodišče marksizma« ter še ostale zanimive teme, ki so segale na področje statuta ZKS in ZKJ — Vloga ZK v sedanjih razmerah, Metode dela v ZK ter še na ostala področja.

Že takoj v začetku je bilo omenjeno, da je bil čas skromno odmerjen, da bi lahko postavili vsa vprašanja, ki so nas

zanimala pri vsaki temi. Vendar je bilo tako postavljeno, da je predavatelj najprej predaval, nato pa smo si mi pripravili vprašanja po tej temi.

V Izoli je obiskovalo seminar 20 ljudi. Od tega nas je bilo iz Delamarisa kar 11. Zadnji dan pa smo se dobili še s tistimi, ki so obiskovali seminar v Kopru in vsi skupaj smo se pogovarjali o nalogah mladih komunistov v zvezi s sklepi III. konference ZKJ, o vključeva-

nju članov ZK v delo OO ter organov ZK in drugih aktualnih problemih.

Na koncu smo vsi, ki smo obiskovali seminar izrazili željo, da bi se čimprej dobili na nadaljevalnem seminarju, kjer bi obravnavali bolj zahtevne teme in se pripravljali na naloge, ki jih bomo imeli kot člani ZK.

Na koncu bi se radi zahvalili sekretarju naše osnovne organizacije Marjanu Mlekužu, ki nam je omogočil obiskovanje seminarja, ter ostalim vodilnim. **Skupina s seminarja**

Strelci bi spet radi streljali

V Delamarisu smo pred leti imeli skupino, ki je bila navdušen pristaš enega zelo lepih in zahtevnih športov — strelstva.

Zaradi pomanjkanja prostorov, finančnih sredstev in drugih težav, ki so se pojavljale ena za drugo, se je strelstvo ne samo v Delamarisu, ampak v vsej občini Izola umaknilo nekam v pozabo.

Pred nekaj meseci je imel ustanovni občni zbor »Darko Marušič«, to je strelska družina v občini Izola. Strelske sekcije, so se začele nato formirati tudi po vseh podjetjih. Tako je zaživela strelska družina v Mehanotehnik, Opremi, v sredo pa ima ustanovni občni zbor naša strelska družina.

Iniciativni odbor, ki je bil zadolžen za izpeljavo te akcije, je doživel ogromen uspeh. Prijavljenih je več kot 60 ljudi. Iz teh prijavljenih se bo dalo v določenem času izuriti strelce, ki nas bodo lahko zastopali v podjetju in tudi izven podjetja, tako kot je nekoč že bilo.

Za začetek bo nabavljenih toliko pušk, da bodo lahko vadili samo nekateri ali v izmenah, pozneje pa naj bi se dobilo toliko pušk, da bi jih več vadilo. Prav tako je bil določen človek, ki bo skrbel, da se bo orožje v redu spravljalo, čistilo in izročalo samo tistim, ki bodo z njim vadili.

Določiti bo potrebno tudi človeka, ki bo pomagal mladim strelcem, da se bodo pri-

vadili na streljanje, da ne bo prihajalo do nereda ali celo do kakšne nesreče.

Torej strelci le pogum in dobro voljo.

Iniciativni odbor

Izrečeni disciplinski ukrepi v letu 1973

Iz evidence je razvidno, da je komisija za varstvo delovnega reda v preteklem letu izrekla 52 disciplinskih ukrepov, in sicer:

- 15 zaradi samovoljnih zapustitev dela
- 6 zadnjih javnih opominov
- 11 javnih opominov
- 20 opominov.

V ostalih primerih pa je med disciplinskim postopkom prijavitelj odstopil od prijave ali je prišlo zaradi upravičenih razlogov do zastarelosti postopka ali pa zaradi tega, ker ni bilo za določena dela pismenih navodil, komisija ni mogla izreči ukrepa.

Če primerjamo navedene rezultate z letom 1972, vidimo, da je bilo v letu 1972 izrečenih:

- 10 kazni zaradi samovoljne zapustitve dela
- 2 zadnja opomina
- 14 javnih opominov
- 7 opominov
- 1 oprostitev
- 3 zastarelosti postopka.

V 6 primerih pa je med disciplinskim postopkom prijavitelj odstopil od prijave.

Metka Radovanovič

NE VEM, ČE JE VEDNO PRAV TAKO

Priznajmo si nekaj. Včasih mi grešimo, ker zjutraj zamudimo 5 ali 10 minut službe, ali med službo gremo tudi na neslužbene opravke.

Čutimo se krive, ker pa ni nobenega pravilnika, ki bi rekel: »Če zamudiš 5 minut, boš dobil eno uro manj plačano«, gremo mimo tega in pozabimo na 5 zamujenih minut, čeprav nas vratarji malo hudo pogledajo. Je pač njihova dolžnost, da pri vratih skrbijo za disciplino.

Zgodi pa se tudi, da je kakšen vratar prav brezobziren in si ne da dopovedati niti najmanjše stvari. Ne vem, če pri vseh enako, a nam se je pač nekoč to zgodilo.

Ubogali smo in se spraševali »zakaj« tako. Tudi besed je več vrst.

»Naš glas« izdaja kolektiv kombinata konzervne industrije »Delamaris« Izola. List urejuje uredniški odbor skladno s predpisi. Odgovorna urednica Albina Skapin. Tiska tiskarna ČZP Primorski tisk. Koper — 1974. List dobijo člani kolektiva brezplačno.