

# Konoplan

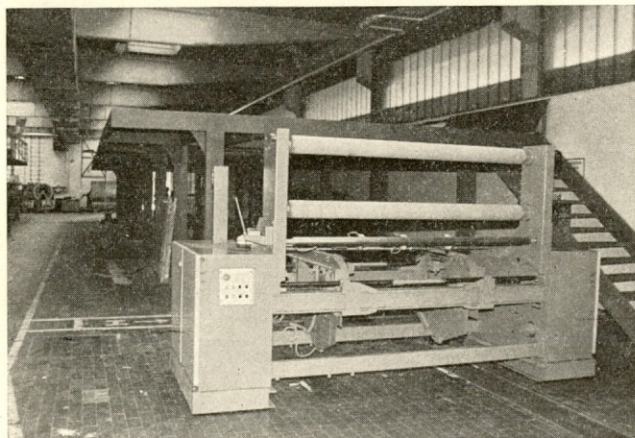
induplati

glasilo delovne organizacije

induplati jarše

LETO XXXIII.

OKTOBER 1985



Prikaz septembrskih dogajanj v naši delovni organizaciji prek objektiv (od zgoraj navzdol): Obrat konfekcije šotorov v Mokronogu z novim skladiščem; Montiranje novega širinsko-razpenjalnega stroja; Udeleženci troboja Dekorativna — Svilanit — Induplati; Praznik delovne organizacije — 17. september, je tudi praznik njenih jubilarov; Letos so se upokojevalci podali na izlet v Umag; Naši športniki so na troboju največji uspeh dosegli v odbojki

# Zvestoba — lepa čednost

V naši delovni organizaciji obstaja lepa navada, da se vsako leto ob tovarniškem prazniku, 17. septembru, spomnimo tistih sodelavcev, ki ostajajo zvesti tovarni 10 let, 20 let in celo 30 let. Kakor je že tradicionalno, se tega dne pripravi jubilatno manjša zakuska, predstavnik delovne organizacije jih pozdravi s kratkim nagovorom, obenem pa prejmejo spominska priznanja in denarno nagrado. Vse to se priredi z željo, da bi se na skromen način oddolžili tistim, ki so v daljšem časovnem obdobju pomagali graditi temelje naše proizvodnje in ustvariti tisto, kar imamo. Obenem pa je pri tem prisotno upanje, da bodo delavci, ki so se dobesedno zaljubili v to tovarno, njej ostali zvesti še v prihodnje. Zvestoba je lepa čednost, pravimo. Biti zvest v dobrem ni težko, medtem ko se v slabem ta lastnost bolj potrjuje in zato tiste, ki se je kljub temu držijo, lahko pohvalimo.

Takšnih zvestih sodelavcev, ki so s tovarno živeli v dobrih in slabih poslovnih letih imamo letos 65. Od teh jih je 39 deset let v naši tovarni, 8 jih ima 20-letni delovni staž v Induplati, 18 pa jih hodi v kolektiv v Jaršah, Mengšu ali Radomljah že 30 let.

Na tem mestu podajamo tudi poimenski seznam vseh jubilatov celotne delovne organizacije:

## JUBILANTI Z DELOVNO DOBO 10 LET:

Kurtinovič Vinka — Jarše  
Mikola Erzika — Jarše  
Ugrinič Viktorija — Jarše  
Salkič Šerka — Jarše  
Martinjak Jasminka — Jarše  
Opaškar Franc — Jarše  
Oraščanin Silva — Jarše  
Radič Ivka — Jarše  
Bokolič Julijana — Jarše  
Farkaš Antonija — Jarše  
Guberinič Terezija — Jarše  
Jeran Albina — Jarše  
Kosi Brigita — Jarše  
Peterka Ivan — Jarše  
Petkičič Marica — Jarše  
Razpotnik Anton — Jarše  
Šimenc Ivana — Jarše  
Ugrinič Stojan — Jarše  
Burja Franc — Jarše  
Hribar Štefan — Jarše  
Hudmal Drago — Jarše  
Jug Stanko — Jarše  
Kavka Franc — Jarše  
Kramberger Maks — Jarše  
Banko Cirila — Radomlje  
Vodlan Dragica — Radomlje  
Pavli Janez — Radomlje  
Zabret Milan — Radomlje  
Kušar Karla — Mengeš  
Lavrič Štefanija — Mengeš  
Ribič Ljudmila — Mengeš

Birk Vera — Peče  
Razpotnik Anica — Peče  
Hlade Milena — Mokronog  
Kolar Branka — Mokronog  
Kuhar Marinka — Mokronog  
Lenarčič Nada — Mokronog  
Škerjanec Antonija — Mokronog  
Zakrajšek Marija — Mokronog

Jazbec Štefan — Jarše  
Mislej Franc — Jarše  
Oštir Ivan — Jarše  
Barle Ana — Radomlje  
Grošelj Valentina — Radomlje  
Pogačar Ivana — Mengeš  
Rejc Ivanka — Mengeš  
Kunstelj Ana — Mengeš

## JUBILANTI Z DELOVNO DOBO 20 LET:

Križman Oton — Jarše  
Švigelj Franc — Jarše  
Tome Stane — Jarše  
Pavlič Tone — Jarše  
Maljkovič Relja — Jarše  
Marinšek Francka — Jarše  
Zaveršnik Marija — Jarše  
Kern Ivan — Radomlje

## JUBILANTI Z DELOVNO DOBO 30 LET:

Marolt Stanislav — Jarše  
Rode Ignac — Jarše  
Berk Ana — Jarše  
Peče Regina — Jarše  
Zrim Rudolf — Jarše  
Klopčič Ljudmila — Jarše  
Stražar Anton — Jarše  
Blažič Francka — Jarše  
Grošelj Ljudmila — Jarše  
Hribar Ana — Jarše

Nekatere sodelavce sem ob njihovem delovnem jubileju zaprosila za kratek razgovor. Pri tem je ena misel prehitela drugo, kasnejši vtisi so spodirivali prve, spomini pa so se prelivali v besede in stavke.

Štiriinpetdesetletna Ana Barle z Vira je naši delovni organizaciji zvesta že 30 let. Samo eno leto je delala v Stolu v Kamniku, od tedaj dalje pa je vseskozi v Induplati.

Nekaj čez 20 let je Ana štela, ko se je zaposlila pri nas — začela je v mokri predilnici, ob težkih delovnih pogojih, nato je prišla v tiskarno, kjer je zbolela na hrbtenici. Po sedemnajstih letih dela v tiskarni je bila na različnih oddelkih v Jaršah.

Od preureditve nekdanje Opekarne v Radomljah za potrebe tozda Konfekcija pa je zvesta temu

Nadaljevanje na 3. str.



Letošnje jubilate sta pozdravila predsednik delavskega sveta DO Rajko Birk in predsednica KOOS DO Iva Lederer



Ena od delavk z dvajsetletnim delovnim stažem v Induplati je tudi Minka Zaveršnik

Nadaljevanje z 2. str.

predelu Radomelj na obronku smrekovih gozdov. Barletova je povedala, da se je v tridesetih letih marsikaj spremenilo. »Ne samo, da smo se mi postarali. Izboljšali so se delovni pogoji, ki so bili v petdesetih letih še zelo skromni, danes imamo boljše stroje, tako da z manj dela dosegamo večje učinke, napredek je dosežen tudi pri normiranju,« se je svojih začetkov v Induplati spominjala Ana.

**Kunstelj Ana in Pogačar Ivana** iz Mengša sta ravno tako zlati jubilatki. Z delom sta pričeli v nekdanjem mengeškem Slamniku, kateremu sta ostali zvesti tudi po njegovi priključitvi organizaciji Induplati. »Delati bova morali še nekaj let, da bova dosegli polno pokojninsko dobo,« je v imenu obeh spregovorila Kunstljeva. »Tisti časi so bili težki. Namesto, da bi takoj po končani osnovni šoli odšli v službo, sva nekaj časa pomagali doma na kmetijah. Ko pa so se najini bratje izšolali, sva se pa tudi midve lahko zaposlili,« je Ivana obudila spomin na temne trenutke v mladosti. Pogačarjeva je dodala, da delovnih pogojev pred 30 leti ni možno primerjati z današnjimi.



**Za trideset let zvestobe DO Induplati je Štefan Jazbec prejel priznanje iz rok Rajka Birka**

Takrat namreč ni bilo ne centralnega ogrevanja, ne vodovoda. Za delavce je bilo bolj slabo poskrbljeno. Delovnih oblek niso imeli, prav tako je primanjkovalo ostalih zaščitnih sredstev. »Malica je pa bila — in to zelo dobra, zdela se mi je celo boljša kot sedaj!« Ivana je še dejala, da je v službo hodila s kolesom, ob slabem vremenu peš, vseskozi je delala na eno izmeno. Ana pa ji je prikimala in se nasmihala, misleč, koliko juter jo je v teh tridesetih letih zbudila budilka.

Da se ženske trdneje držijo načela zvestobe, bo kar držalo, rečemo pa lahko, da tudi moški pri tem načelu niso izjema. To namreč potrjujejo nekateri jubilarci, ki so naši delovni organizaciji prisegli tridesetletno zvestobo. Letos je takšnih kar sedem. Eden izmed njih je tudi **Anton Stražar**, zaposlen v pripravljalnici na delih in nalogah delavec pri notranjem transportu. Anton je začel delati v predilnici, petindvajset let pa je v pripravljalnici. Pri delu si je tudi poškodoval oko, tako da je danes delno slep na levo oko. »O, takrat, na začetku, smo vse delali ročno. Ročno smo zlagali blago v skladišča. Toda bili smo mladi in še tako veliki naporji se nam niso zdeli pretežki! Danes so pa vsi pomehkuženi. Seveda je res, da viličarji in dvigala pomagajo človeku ter ga razbremenijo marsikaterega dela, ampak lušno pa je nekaj bilo tudi na delu,« se je svojih mladih let spominjal Anton in pripomnil: »V Induplati sem ostal, kljub temu, da so bila vmes tudi težka poslovna leta. Navadil sem se na sodelavce, s katerimi smo se in se še vedno dobro razumemo, pa tudi svoje delo sem vzljubil.«

Tudi dvajset let dela v vedno isti tovarni je precej dolga doba. Toda dolga le v življenju posameznika, medtem ko v življenju človeštva ne pomeni nič več kot kaplja v morje zgodovine. Pač pa vsakdo prispeva majhen kamenček v celotni mozaik življenja sveta. Eden izmed te celote je tudi **Ivan Kern**, zaposlen kot voznik viličarja in delavec na montaži v obratu kovinskih konstrukcij v Radomljah. »Kot mlad fant sem pričel delati v kamniškem Titanu. Nato sem prišel v Opekarno v Radomlje. Po njeni ukinitvi sem ostal zvest temu mirnemu kotičku domžalske občine, kamor se je leta 1976 preselila konfekcija iz Induplati,« je svojo življensko pot opisal Ivan. »Delo, ki ga opravljam, mi je všeč. Tudi delovni pogoji niso pretežki. Delam pa samo ob dopoldnevih. Ne mislim se pritoževati čez ničesar, saj je vedno težko ustreči vsem ljudem,« je še pripomnil, nato pa nadaljeval pogovor s sodelavcem, katerega sem jaz predtem nepričakovano prekinila.

Deset let — malo, veliko! Le koliko takšnih desetk si človek naloži na pleča tekom svojega življenja! — Nekateri žal še ene ne, drugi komaj dve, tri, precej je pa tudi takšnih s sedmimi, osmimi desetletji, redkejši so tisti z devetimi ali celo desetimi. Seveda so tu mišljena leta življenja. Delovnih desetk je nekaj manj. Toda ali lahko primerjamo med sabo prvo dekada življenja in prvo dekada dela? Je človek po desetih letih dela še vedno otrok?

**Anica Razpotnik**, ki je takoj, ko se je izučila za šiviljo, pričela z delom v obratu konfekcije Peče, se s tem prav gotovo ne bi strinjala. Lahko ji verjamemo, da

pozna svoje delo in celoten obrat kot svoj žep. »Vseskozi šivam,« je povedala Anica, »seveda ne vedno ob enem in istem stroju, pa tudi ne le enake artikle. Na začetku sem šivala šotorska krila, vmes je bilo precej šivanja šotorov, zadnje čase so pa spet na vrsti šotorska krila. Veliko je vredno to, da imam službo blizu doma. Stanujem na Gori pri Pečah in nimam daleč do delovnega mesta. Precej bolj naporno bi bilo, če bi se morala voziti na delo — na primer v Jarše.« O spreminjanju delovnih pogojev tekom let Anica ni mogla povedati toliko kot tisti s tridesetletnim delovnim stažem. Pripomnila pa je, da se vedno kaj spreminja in izboljšuje. Obenem pa si je zaželela, da bi se to tudi nadaljevalo, saj bo, če bo šlo vse po sreči, še velikokrat prestopila prag peške Konfekcije.

Po slučajnem izboru sem se pogovorila z nekaterimi jubilarci — zvestimi delovni organizaciji deset, dvajset ali trideset let. Misli, izrečene v nekaj minutah, prav gotovo ne izražajo vseh občutkov, nabranih v teh letih bodisi pri delu, bodisi v vsakdanjem življenju. Zato je zelo dobrodošla pesmica, ki jo je napisala jubilarica Karla Kušar in prav gotovo pove več kot v prozi zapisana mnenja. Pesem tudi objavljamo, komentar pa prepuščamo bralcem.



**Nasmešek na obrazu Staneta Juga ob prejemu priznanja za desetletno zvestobo delovni organizaciji**

Najvišji človek na svetu je bil Robert Wadlow, rojen leta 1918 v Illinoisu, ZDA. Pri 22. letih je meril 272 cm in tehtal 223 kg. Umrl je v starosti 22 let in štiri mesece.



»Ko smo pred tridesetimi leti prišli v službo, smo bili mladi in še tako veliki napori se nam niso zdeli pretežki!« so povedali jubilanti Ana Barle, Anton Stražar in Ljudmila Klopčič



Jubilant Ivan Kern iz Radomelj v pogovoru z urednico Konoplana

## Kakovost — in poti do nje

Prav gotovo vsaka organizacija — v tujini, pa tudi pri nas, teži za čimboljšo kvaliteto svojih proizvodov in uslug. Le uspešno poslovanje podjetja in kakovost izdelkov bi moralo biti merilo, ki bi obvarovalo podjetje pred stečajem oziroma bankrotom. Kako pa doseči kakovost na vseh področjih dela? Oglejmo si, na kakšen način so k reševanju problema kakovosti pristopili v angleških tovarnah IBM. Da bi lažje razumeli prizadevanje IBM za dvig kakovosti, naštejmo področja, ki so jedra tendenc za izboljšanje dela:

1. Kakovost proizvodov, programska oprema, dodatna oprema, dobava rezervnih delov, zaračunavanje, prejemanje plačil, plačevanje.
2. Ažurnost dela, planiranje potreb po aparaturni in programski opremi, uvajanje in zamenjave proizvodov, podpora strankam, vodenju, komuniciranju, izvajanje tajniških in telefonskih uslug, bančnih uslug, poslovnih opravil, iskanje zunanjih dobaviteljev, prodajalcev in zastopnikov ter delovanje strokovnih centrov za IBM sisteme.

Teh prizadevanj ni možno doseči samo s formalnim predpisom. Vodstvo mora natanko poznati svoje obveznosti, vsi udeleženci v delovnem procesu morajo biti usposobljeni za svoje delo, vso podporo je treba dajati krožkom za dvig kakovosti, obveščanje udeležencev morara potekati brezhibno, zlasti pa je treba preverjati, če izvajanje načrtovanih poslov poteka časovno in vsebinsko po načrtu.

Vsi udeleženci v delovnem procesu morajo stremeti, da bi svoje naloge opravili brez napak že v prvem poskusu. Če pa do napak le pride, jim je treba takoj poiskati vzroke, da se v prihodnje ne bi več ponavljale. Od zastavljenih ciljev se ne sme odstopati, nobenih kompromisov ne sme biti, kadar gre za kakovost. Vodstvo mora skrbeti za usklajeno teamsko delo.

Na tem mestu nimamo namena pisati o vseh pravkar naštetih prijemih, ki naj bi vplivali na kakovost. Pač pa vas želimo seznaniti s krožki za dvig kakovosti, ki so se v svetu, zlasti na Japonskem, izkazali za najuspešnejši način izboljševanja kakovosti dela.

### NASTANEK IN VSEBINA KROŽKOV ZA DVIG KAKOVOSTI

Več kot deset let je že preteklo, odkar je Lockheed Corp. iz Kalifornije poslala skupino svojih izvedencev na Japonsko, da bi raziskali japonsko idejo o ustanov-

ljanju skupin delavcev, ki se ukvarjajo z odpravljanjem težav pri izvrševanju delovnih nalog. Te skupine so Japonci poimenovali »krožki za dvig kakovosti«.

Ideja je bila Američanom tako všeč, da so jo kmalu uvedli v svojih tovarnah v ZDA. S tem se je začelo gibanje, ki je razširilo krožke za dvig kakovosti ne samo v ZDA, kjer jih je uvedlo že 75% velikih proizvodnih podjetij in uslužnostnih organizacij, temveč tudi v Južni Ameriki, Zahodni Evropi, Vzhodni Evropi (Madžarska) in tudi v Jugoslaviji.

Po letu 1974, ko je prišlo do prvega poskusa pri Lockheedu, je bilo v zahodnih strokovnih glasilih objavljeno veliko prispevkov o krožkih za dvig kakovosti. Vendar pa so mnogi tedaj izražali dvom o uspešnosti te akcije, češ da so krožki za dvig kakovosti še ena kratkoročna domislica vodstva, ki lahko delujejo samo na Japonskem, upoštevajoč njihovo tradicijo navezanosti na eno podjetje in poistovetenje z njegovimi cilji.

Zanimivo je, da se ta ideja ni rodila na Japonskem, temveč v začetku 60-tih let v ZDA, toda potreben je bil ovinek prek Japonske, da bi lahko vzkliła tudi v »matični« deželi.

Ameriška raziskava o delovnih vzpodbudah je naučila Japonce, da se proizvodna uspešnost in morala delavcev na osnovi zadovoljstva pri opravljanju delovnih nalog in neposredne udeležbe pri ciljnih podjetja, izboljša s rastjo udeležbe delavcev pri odločanju o delovnih nalogah. Zamisli, kako izboljšati kakovost na eni strani in dvigniti moralo delavcev na drugi, sta privedli do ustanovitve prvega krožka za dvig kakovosti na Japonskem v letu 1962. Od takrat je skupno število članov presegló število desetih milijonov.

Kaj je krožek za dvig kakovosti? To je skupina štirih do desetih prostovoljcev, običajno sodelavcev, ki se odločijo za redno krajše sestajanje, pod vodstvom neposrednega vodje, z namenom, da bi določili, analizirali in odpravili težave, ki izvirajo iz njihovega dela.

### USTANAVLJANJE KROŽKOV PRI IBM

Krožke za dvig kakovosti pri IBM formirajo neuradno in so navadno posledica prestativne delovanja krožkov na sestanku oddelka ipd. Sledi šolanje predlaganega vodje, ki je praviloma neposredni vodja skupine. Pri prvih sestankih krožka je še močno potrebna prisotnost in pomoč strokovnjakov.

Vodja krožka je polno odgovoren za delovanje krožka, sodelovanje članov in skupni uspeh. Za doseganje le-tega mora storiti naslednje:

- načrtovati sestanke in usklajevati neizbežne odsotnosti posameznih članov (zaradi službenih potovanj ipd.)
  - vztrajati na dogovorjenem času trajanja sestanka (ena ura) in skrbeti za njegovo racionalno izrabo
  - zagotoviti praviloma soglasen izbor obravnavanih težav
  - vztrajati pri discipliniranem delu
- Posebno pomembno pa je, da so:
- težave, s katerimi se krožek za dvig kakovosti ukvarja, jasne in razumljive
  - viri vzrokov, težav analizirani na osnovi zanesljivih podatkov
  - rešitve težav stalne, ne pa samo začasne in rezultat vsestranske analize, pri čemer so upoštevani tudi nezaželeni stranski učinki.

Krožki za dvig kakovosti pa za predmet svojega dela izbirajo praviloma le lastne težave in se ne ukvarjajo s problemi drugih delov organizacije.

Povzetek iz revije Pregled, Ljubljana 1985

## OBISK AKTIVA KMEČKIH ŽENA PRI KZ ŠKOFJA LOKA V DO INDUPLATI

Želja po spoznavanju sveta, življenjskih in delovnih navad ljudi v krajih in okoljih, ki jih ne poznamo, je stara toliko kot človeštvo. Seveda pa se je marsikdaj zataknilo pri vprašanju, kako to željo uresničiti. Sele zadnje stoletje je s hitrim razvojem prometnih sredstev in njihovo raznolikostjo omogočilo širšim množicam realizacijo teh misli. Tako je ogledovanje in spoznavanje tujih krajev, ljudi in običajev postalo dostopno tudi »navadnim«<sup>1</sup> ljudem. Le-to pa je omogočilo tudi prevrednotenje pojma prosti čas, dopust, racionalizacija in mehanizacija dela, širša razgledanost ipd. Tako si vse več ljudi najde čas, da se v enem dnevu ali dlje ogleda kakšen nov kraj, njegove zanimivosti, spozna domačine, njihove navade, delo, prehrano itd. Tako so številni kraji, zlasti tisti, ki slovijo po naravnih in zgodovinskih znamenitostih zelo pogosto obiskovani. Ljudi pa ne zanimajo samo drugi kraji s svojimi specifičnimi lastnostmi, temveč tudi sedanje življenje in delo prebivalcev v njih. Tako niso redki primeri, ko turisti pri ogledu kraja obišejo tudi tovarno oziroma kakšno drugo ustanovo, ki daje kruh večini ljudi v določenem okolišu in tako najbolj verno spoznajo ta kraj. Seveda niso cilji takšnih izletov vedno isti — poleg spoznavanja ljudi preko dela gre tudi za splošno seznanjanje s samim delovnim procesom.

Podoben namen je imel obisk aktiva kmečkih žena pri kmetijski zadrugi Škofja Loka v DO Induplati Jarše 22. avgusta letos. Kakor je povedala Mira Primožič, sekretarka KZ Škofja Loka in voditeljica izleta kmečkih žensk, je bil njihov cilj ogled predvsem tistih delovnih mest v tovarni, na katerih so zaposlene ženske in primerjava tega dela z delom na kmetijah. Tako je izlet, ki je za en dan odtrgal kmečke ženske od njihovih vsakdanjih kmetijskih in gospodinjstevskih opravil, le-te seznanil s precej drugačnim delom, kot so ga vajene.

Med ogledom predilnice sem govorila z nekaterimi izmed petinštridesetih izletnic, ki so o sebi, svojem delu in primerjavi z delom v tovarni povedale marsikaj zanimivega. Ker sem želela izvedeti čimbolj raznolika mnenja, sem si izbrala štiri sogovornice različne starosti.

Ena izmed žensk, ki je vneto poslušala vodiča Franeta Rihtarja je povedala, da je stara 21 let in poročena na kmetiji, kjer imajo trenutno petinštrideset glav živine. Mož hodi v službo, ona pa skupaj

z njegovimi starši dela na kmetiji, katere glavna dejavnost je oddaja mleka in mesa. Ta mlada kmetovalka je dejala, da je izučena za trgovko in je bila do poroke zaposlena v trgovini. Dodala je, da bi rada delala kot prodajalka, vendar pa bi se zaradi majhnih otrok in precejšnjega dela na kmetiji težko zaposlila.

Naslednja sogovornica, 30-letna kmetovalka iz Gorenje vasi, živi na kmetiji, kjer redijo trideset govedi. Dejala je, da na njenih plečih leži precejšnje breme kmetije, ker je mož zaposlen in je tako doma le polovico dneva. Tudi ona je do poroke hodila v tovarno — delala je v DO LTH Škofja Loka. Potem pa so otroci in kmetija zahtevali svoje, tako da je ostala doma. »Dela na kmetiji ne bi zamenjala z delom v tovarni,«<sup>2</sup> je rekla ob pogledu na predice, ki so vso pozornost namenjale strojem in preji ter dodala: »Delovni pogoji na kmetiji — vsaj za našo tako trdim, so boljši od tistih v tovarni, čeprav je delo, zlasti v konicah, težavnejše od tovarniškega, saj marsikdaj terjaja izjemen napor, vzdržljivost in precej zagnanosti ter volje. Težje pa primerjam zaslužek v tovarni in tega na kmetiji. Rečem lahko samo to, da so potrebna ogromna vlaganja v kmetovanje, če se želi doseči boljši dohodek. Vse to pa sloni na ramenih samo enega ali kvečjemu dveh ljudi in je dostikrat povezano s tveganjem.«

Neka 45-letna obiskovalka je izrazila naslednje mnenje: »Sedaj na starost ne bi zamenjala kmečkega dela za delo v tovarni, če bi bila še enkrat mlada, bi pa to mogoče storila.«<sup>3</sup> Dodala pa je še: »Ker nisem nikoli delala v tovarni, je pogled na ogromne delovne prostore, stroje in delo ob njih zanimiv. Moti me pa hrup, ki ga nisem vajena in bi težko zdržala tukaj.«<sup>4</sup> To ji lahko verjamemo, saj njeno višinsko kmetijo v glavnem moti mukanje govedi, brnenje kmetijskih strojev in kričanje sedmero otrok, v zadnjem času pa tudi bližina rudnika urana Žirovski vrh, ki kmetije trenutno še ne ogroža, nič se pa ne ve, kako bo v prihodnje.

Nazadnje sem govorila še s kmetovalko z 900 m visokega Golega vrha, ki je stara 54 let in je lažja invalidka. Povedala je, da je njihova kmetija precej hribovita, tako da morajo z možem in otroki vse delo opraviti s konji, traktorja sploh ne bi mogli uporabiti, zato ga tudi nimajo. »Vem, da je delo v tovarni enolično in utrudljivo, toda kljub temu bi svoje delo na kmetiji takoj zamenjala z zaposlitvijo v tovarni,«<sup>5</sup> je še dodala.

Iz pripovedi štirih kmetic — obiskovalk naše tovarne vidimo, da si življenje in delo v tovarni predstavljajo zelo različno. Njihove predstave o lažjem oziroma težjem delu v tovarnah so prav gotovo odvisne od načina in pogojev življenja ter dela na kmetiji. Ali je to pravilo?

Lada Lavrič



Članicam Aktiva kmečkih žena iz Škofje Loke sta razkazala tovarno Frane Rihtar in Dane Andromako.

## BISTVO DELEGATSKEGA SISTEMA NISO POVRATNE INFORMACIJE, PRAVO KONTAKTIRANJE MORA OBSTAJATI PRED SKUPŠČINSKIMI SEJAMI

Institucija delegatskega sistema je še mlada, saj je od uvedbe delegatskih načel minilo komaj enajst let. Tako se generacija, ki je ta sistem uvedla, srečuje z najrazličnejšimi problemi in težavami, ki jih bolj ali manj spretno rešuje. Toda porajajo se vedno nova in nova vprašanja, ki ne dovolijo »spanja na lovorikah«, temveč stalno budnost in iskanje novih možnosti.

Letos se bliža h koncu tretje mandatno obdobje delegatov (spomladi 1986 bodo volitve). Po pričakovanih teoretikov delegatskega sistema naj bi le-ta zaživel že v polni meri, saj omogoča ljudem neposredno odločanje o vseh področjih njihovega življenja in dela. Toda ni tako! Nastaja celo vedno več problemov, pri čemer so na boljšem delegacije za družbenopolitične skupnosti, medtem ko sestanki delegacij za posamezne interesne skupnosti čestokrat niso niti sklepčni. Kje naj iščemo vzroke za takšno stanje! Razlogi vsekakor niso enostavni, niti ne površinski, še manj pa rešljivi v kratkem času. Prav gotovo bo steklo še precej Save v Donavo, preden jih bomo, ne rešili, temveč dodobra razumeli.

Delovanje delegatskega sistema v posameznem okolju (delovnem ali bivalnem) je največkrat odvisno od nekaterih zanesenjakov, ki »porivajo voz dalje«. Večina (volilci) pa se lepo uspava in je vesela, da ima na sestankih občinske skupščine vedno svojega delegata in obenem nobenih problemov z zagotavljanjem prisotnosti na sejah. Tak delegat spočetka še išče impulze pri volilcih, toda ko spozna, da pri njih ne dobiva ustreznih predlogov in prav tako ne pomoči s strani strokovnih služb, dela v glavnem zaradi veselja do takšnega posla ali pa ožjih interesov. Ko je treba kakšno napačno odločitev (ki je napačna ravno zato, ker je o njej po sili razmer odločala manjšina) kritizirati, pa vsi dvignemo »glave iz peska«. Kdo je kriv? Ali delegat ali delegatski sistem ali vsi volilci!

Vprašanja, na katera so možne desetine odgovorov oziroma izgovorov! Da pa ne bomo ostali zgolj na abstraktni ravni, smo za mnenje o delovanju delegacij v naši delovni organizaciji povprašali eno od aktivnih članic delegacije za družbenopolitično skupnost — Danico Blejc.

— Nekateri vas dobro poznajo, drugi pa malo manj. Se lahko vseeno predstavite!

Sem Mengšanka, v INDUPLATI pa sem pričela delati 7. julija 1960. leta. Eno leto sem bila v tkalnici. Potem sem začela študirati ob delu in se zaposlila v ekonomsko-analitskem sektorju. Nato sem se vpisala še na 1. stopnjo Visoke ekonomsko-komercialne šole v Mariboru in leta 1971 prišla v SEOP kot organizator-programer.

— Kakšne funkcije ste opravljali do sedaj in kje ste še vedno aktivni?

Takoj po prihodu v delovno organizacijo sem pričela z delom v OO ZSMS in sindikatu, od leta 1982 sem članica temeljne delegacije v naši DO, dve leti pa sem bila tudi predsednik Zbora združenega dela v občini Domžale. Poleg tega sem predsednik komisije za družbeno-ekonomske odnose pri občini Domžale, član finančne komisije pri občinskem izvršnem svetu in član odbora za gospodarjenje pri Stanovanjski skupnosti Domžale. Izvoljena sem bila tudi za člana delegacije zbora združenega dela za republiško skupščino. Aktivna sem tudi v krajevni skupnosti, kjer sem delegat skupščine KS Mengeš.

— Kot članico temeljne delegacije v INDUPLATI vas prosim, da predstavite njene dobre in slabe strani!

Moram reči, da je delegacija za zbor združenega dela v naši de-

lovni organizaciji še kar aktivna, če odmislim, da nekaterih njenih članov nisem še nikoli videla in jih sploh ne poznam. Dobivamo tudi ustrezno podporo strokovnih služb v zvezi s točkami, ki se nanašajo na problematiko podjetja. Kakšnih posebnih pobud naša delegacija na sejah zbora združenega dela ni dajala, razen takrat, ko je bil prepovedan uvoz računalnikov in smo predlagali ukinitve te ekonomsko nelogične restrikcije.

Imam pa pripombo glede na sam poslovnik sestankov zbora združenega dela, ki je preobsežen in pretog — tako se na teh sejah obravnavajo še problemi krajevnih skupnosti (npr. zazidalni načrt Trzina), kar jih samo podaljšuje in povzroča nezainteresiranost delegatov (razen npr. tistih iz Trzina).

— Kako ocenjujete vsebino in obliko delegatskega gradiva?

Velik uspeh je, da so se v zadnjem letu spremenila delegatska gradiva, ki so sedaj po velikosti in obliki podobna šolskim zvezkom. Samo pomislimo, koliko prostora in papirja so zahtevala prejšnja, na ciklostil razmnožena gradiva. Dosežek so tudi povzetki posameznih referatov. Spremenila pa se je tudi vsebina gradiv, ki postajajo čedalje razumljivejša povprečnemu nivoju delegatov.

— Že prej ste omenili prekrivanja poslovnika sej zbora združenega dela in zbora krajevnih skup-

nosti, pri čemer oba zbora razpravljata o isti stvari, zgodi pa se, da zavzmeta različna stališča (kar je znano v primeru obravnave zazidalnega načrta Preserje). Kakšno rešitev predlagate!

Do nesporazumov prihaja zato, ker delamo in živimo v različnih okoljih. Recimo, mene naj ne bi kot delegata iz INDUPLATI v zboru združenega dela zanimala problematika Mengeš, za katero pa bi bila zelo zainteresirana kot delegat iz KS Mengeš. Rešitev vidim v tem, naj bi na republiški oziroma zvezni ravni čimprej opredelili delokrog posameznih delegacij.

Takšne primere smo do sedaj reševali s sklicevanjem medzborovskih komisij, ki so dosegale usklajevanja med zbori



Delegati ne bodo zainteresirani za obravnavo problemov toliko časa, dokler ne bodo spoznali, da imajo možnost odločanja in spreminjanja obstoječega stanja

— V naši delovni organizaciji deluje aktivno samo delegacija za zbor združenega dela. Kje tičijo vzroki za nedelo delegacij za posamezne samoupravne interesne skupnosti?

Po mojem mnenju je delen razlog v preobsežnosti poslovnika sej skupščin posameznih sisov. Res pa je (in to velja za vse delegacije), da ne bo zainteresiranosti delegatov za obravnavo problemov vse do tedaj, dokler ne bodo začutili in spoznali, da imajo možnost odločanja in spreminjanja obstoječega stanja. Problem pa tiči tudi v nepovezanosti in neobveščanju delegacije. Navedla bom konkretni primer: če je na prvem sestanku skupščine Občinske zdravstvene skupnosti prisoten en član delegacije, na naslednjem sestanku drugi, spet na naslednjem tretji, itd. ter če ni obveščanja med njimi (kar je zelo redko), potem vsak od teh delegatov lahko glasuje samo proti ali pa se vzdrži.

Nadaljevanje na 7. str.

Nadaljevanje s 6. str.

— Načelno naj bi na sestanke zborov združenega dela hodili vsi člani delegacije, vsak na enega, pri čemer bi se morali pred sestankom posvetovati med seboj, s strokovnimi službami in poiskati tudi mnenja volilcev. Ali to deluje v praksi in kakšen je sistem delegatskega obveščanja?

Načela, da se sestankov zbora združenega dela udeležujejo različni delegati, se naša delegacija drži. Problem so potem povratne informacije, ki zelo šepajo. Zato je bila nekaj časa praksa takšna, da so se v Konoplenu objavljali kratki povzetki sej, kjer pa nismo mogli zajeti dosti več kot navadni prepis dnevnega reda, zato smo to opustili. Bilo bi pa potrebno in to močno zagovarjam, da bi na vsakem sestanku temeljne delegacije delegat, ki se je udeležil zasedanja zbora, podal poročilo oziroma navedel kakšne novosti, zanimivosti s seje.

Seveda pa ni bistvo delegatskega sistema dajanje povratnih informacij — pravo kontaktiranje bi moralo obstajati pred samo sejo zbora združenega dela. Tedaj bi se morala sestati delegacija (vsaj to uresničujemo v naši delovni organizaciji!), pretehtati bi bilo treba vse gradivo, poiskati določena mnenja in predloge pri ustreznih strokovnih službah in o vsem tem obveščati sredino, ki je delegate izvolila. Toda za takšno obliko dela je malo zanimanja, mogoče ga je več na začetku mandata, potem pa počasi usiha.

— Od česa je pravzaprav odvisno ali je delegacija uspešna ali pa dela slabo oziroma sploh ne dela? So številnejše delegacije bolj uspešne?

Številčnost ni merilo za aktivnost delegacije; merilo je le aktivnost posameznih delegatov in njihova zavzetost za delo. Velik del uspeha je odvisen tudi od vodje delegacije — da zna vodja približati gradivo ostalim članom delegacije in da poišče pomoč »na pravem naslovu«. Na žalost pa večina delegatov v razpravah sploh ne sodeluje.

— Ali delavci oziroma delovni ljudje in občani v zadostni meri



Nekaterih delegatov v temeljni delegaciji nisem še nikoli videla in jih sploh ne poznam

rešujejo probleme, težave in pomanjkljivosti preko delegatov?

Moram priznati, da se na delegate za zbor združenega dela delavci bolj malo obračajo. Več takšnih primerov se rešuje na zborih krajevnih skupnosti. Razlog je v tem, da probleme delovne organizacije premalo občutimo za svoje, osebne, čeprav so še kako osebni — npr. dvig prispevne stopnje iz dohodka na osnovi brutto osebnega dohodka. Previdni bi morali biti tudi pri potrjevanju bilanc, ki se največkrat avtomatično sprejemajo, ne da bi se vprašali, ali so vsi odhodki resnično potrebni.

— Kako je z reševanjem delegatskih vprašanj?

Če je delegatsko vprašanje naslovljeno na strokovne službe skupščine občine tri dni pred zasedanjem, so le-te dolžne nanj odgovoriti — če je vprašanje ožje, že na sami seji, če je pa širše in je treba poiskati ustrezen odgovor zunaj meja občine, pa lahko kasneje. Delegatska vprašanja je možno postavljati na samem sestanku, odgovori nanje pa morajo biti znani do naslednjega zasedanja. Kar jaz poznam stvari,

sem prepričana, da se je kvaliteta delegatskih odgovorov izboljšala. Imamo pa tudi določene ljudi, ki spremljajo reševanje teh odgovorov — najbolj pa teži za rešitvijo tista delegacija, ki je vpraševala oziroma izrazila določen zahtevek.

— Kaj bi kot dolgoletna družbenopolitična delavka želeli spremeniti oziroma izboljšati?

Z ozirom na to, da nisem pristaš fraz »treba bi bilo« ali »moralo bi« nimam konkretnih predlogov, razen tistega, naj bi na vsakem sestanku delegacije delegat, ki se je udeležil skupščinskega zasedanja, tudi podal kratko poročilo o njem. Nasploh pa želim, da bi v novem mandatnem obdobju izbrali takšne delegate, ki bodo odgovorno opravljali svojo vlogo in tako opravičili zaupanje volilcev. Obenem pa bi rada, da bi naše strokovne službe nudile delegatom podporo vsaj v takšni meri, kot dosedaj. Le tako bo delegat dobil v našem samoupravnem sistemu takšno mesto kot smo mu ga namenili ob uvajanju delegatskega sistema, od katerega pa na žalost še velikokrat odstopamo.

Razgovor vodila L. L.

## PREDSTAVLJAMO VAM BETKO PIRMAN, RAČUNOVODJO TOZDOV MALOPRODAJA IN RESTAVRACIJA

Betka Pirman se je v naši delovni organizaciji zaposlila v začetku septembra. Pirmanova je rojena 1944. leta, stanuje na Podrečju pri Domžalah, po poklicu pa je ekonomski tehnik. Vrsto let — kar dvajset se jih je zvrstilo, je delala v Toku v Domžalah na delih oziroma nalogah vodje knjigovodstva v tozdu Maloprodaja.

V Induplati se bo v kratkem upokojila Vida Andromako, dosežani računovodja Maloprodaje in Restavracije. Na njena dela pa je od 2. 9. 1985 dalje razporejena tovarišica Pirmanova.

Dela in naloge računovodje, ki jih bo v kratkem Betka opravljala povsem samostojno, so zelo odgovorna. Delo je potrebno opravljati v skladu z zakonskimi predpisi, obenem pa je treba pravilno ugotavljati poslovne rezultate. Zelo pomembno pri tem je nenehno spoštovanje raznih rokov, ki se postavljajo pred računovodjo.

Nadalje je Pirmanova pripomnila, da računa tudi na določene težave, tako kot ni nobene stvari brez njih. Vendar pa upa, da jih bo z dobro voljo in ustreznim strokovnim poznavanjem svojega dela le rešila. Pri tem je omenila predpise, ki se v računovodstvu hitro spreminjajo in jih je potrebno nenehno spremljati, da ne pride do odstopanja od zakonskih določil. »Seveda obstajajo občasni seminarji, na katerih se delavci našega profila seznanjamo z novostmi, toda obeljem moram redno

spremljati vse predpise, odloke ipd. v štirih uradnih listih — v zveznem, slovenskem, srbskem in bosansko-hercegovski, ker ima tozd Maloprodaja poslovalnice v nekaterih drugih republikah. Svoje zakone pa izdajajo tudi posamezne občine, s čimer moram biti ravno tako seznanjena, da ne prihaja do nesporazumov.« je obrazložila Pirmanova zahtevnost svojih del.

O odnosih s sodelavci Betka ni mogla povedati kaj več, ker v Induplati ni niti mesec dni. Je pa dejala, da upa, da do konfliktov ne bo prihajalo in da se bodo morebitna nesoglasja reševala takoj ter iz oči v oči.

L. L.

Rekreativci, pozor!

Vse interesente obveščamo, da so v letošnji jeseni prosti termini za naslednje rekreacijske dejavnosti:

KEGLJANJE: vsak torek od 16. do 19. ure na kegljišču Induplati Jarše

NAMIZNI TENIS: vsak ponedeljek in četrtek od 18. do 20. ure v dvorani Induplati Jarše

BALINANJE: vsak torek od 16. ure dalje na balinišču Papirnice Količevo

SAH: vsak petek od 18. ure dalje v prostorih krajevne skupnosti Preserje (pri Kriškarju)

Komisija za šport  
in rekreacijo

# Kje je meja še možne obremenitve združenega dela s prispevki za delovanje sisov

Izvršni svet SO Domžale je poslal vsem delovnim organizacijam v občini Domžale osnutek družbenega plana občine Domžale za obdobje 1986—2000, ki ga je pripravil Komite za družbeno planiranje. Pri osnutkih planov posameznih samoupravnih interesnih skupnosti in krajevnih skupnostih je podan tudi komentar Izvršnega sveta. Izvršni svet navaja, naj bi sredstva za skupno porabo v obdobju 1986—1990 rasla skladno z rastjo družbenega proizvoda, to pa je letno povečanje za 3,5 %, kar je razvidno iz smernic, ki so bile sprejete na zborih občinske skupščine v decembru 1985. Pri sprejemanju programov za to obdobje pa naj bi bila dana prednost osnovnemu izobraževanju in raziskovalni dejavnosti.

Toda groba ocena predlaganih programov sisov kaže, da naj bi se obveznosti iz osebnih dohodkov in iz dohodka tozod v prihodnjih letih v celoti precej povečale. Večina sisov namreč predlaga precejšnje povečanje prispevne stopnje. To pa je v nasprotju s sprejeto usmeritvijo, da se zaradi gospodarskih težav, v katere smo zašli, obseg pravic za uporabnike ne bo širil. Osnutki planskih dokumentov sisov družbenih dejavnosti in materialne proizvodnje ter krajevnih skupnosti, so po tej oceni zato bolj plani želja. Pri dokončni izdelavi teh planov bo namreč potrebno upoštevati realne možnosti in celotno skupno porabo ter izdelati prioriteto lestvico potreb. Poleg tega se ne bi smelo precenjevati tudi poslovno-financijskih sposobnosti gospodarstva naše občine in mu nalagati prevelikih bremen. Nasploh pa sisi ne bi smeli pozabiti, da že sedaj zaposlenim delavcem odrežejo precejšen del dohodka, tako da bi bistveno večje povečanje prispevnih stopenj ob stalnem upadanju življenjskega standarda že ogrozilo osnovno življenjsko raven precejšnjega števila delavcev. Sredstva za dejavnosti sisov se namreč zbirajo iz prispevkov iz bruto osebnih dohodkov delavcev ter iz dohodka in čistega dohodka tozodov. Za dejavnosti tistih sisov, katerih koristniki so delavci neposredno (komunalna dejavnost, zdravstvo, socialno varstvo, . . .), se oddvajajo sredstva iz bruto osebnih dohodkov delavcev. Tako pomeni povečanje prispevne stopnje hkrati zmanjšanje prejetega osebnega dohodka. Iz dohodka tozodov pa se v naši občini financira samo občinska raziskovalna skupnost.

Če povedano ponazorimo s številkami, izgleda stvar takole. V procentih je prikazano stanje, kakršno je bilo na dan 31. 6. 1985 in povečanje obveznosti v predloženi oceni za obdobje 1986—1990.

## I. Prispevne stopnje iz BOD v %

	31. 6. 1985	Ocena
Občinska skup. otroškega varstva		
— redna dejavnost	1,43	1,70
— denarne pomoči	0,69	0,89
Izobraževalna skupnost	4,44	5,77
Telesnokulturna skupnost	0,41	1,26
Obč. kulturna skupnost	0,76	
Skupnost socialnega skrbstva	0,84	1,30
Skupnost zdravstvenega varstva	0,50	0,60
Skupaj občinske prispevne stopnje	9,07	11,32
Zveza skup. otroškega varstva	1,10	1,55
Kulturna skupnost Slovenije	0,50	0,50
SPIZ	12,54	15,54
Davki (SRS in občina)	1,90	1,90
Črna gora	0,60	—
Skupaj prispevna stopnja iz BOD	25,71	30,81

Tu gre po trenutnih izračunih za okrog pet odstotno povečanje prispevnih stopenj iz naših BOD (nekatere

podatki so še nepopolni, novega podatka za občinsko kulturno skupnost še ni). Kaj to pomeni? Vsekakor nič drugega, kot več kot 5 % zmanjšanje osebnih dohodkov delavcev.

Oglejmo si še ostale prispevne stopnje.

## II. Prispevne stopnje iz dohodka na osnovi BOD v %

	31. 6. 1985	Ocena
Skupnost zdravstvenega varstva	9,66	13,56
SPIZ	2,70	2,70
Skupnost za zaposlovanje	0,20	0,20
Požarna skupnost	0,26	0,30
Stanov. skupnost — solidarnost	1,20	1,20
SKIS — vzdrževanje	1,20	2,00
SLO	0,19	0,30
Skupaj	15,41	20,26

## III. Prispevne stopnje iz čistega dohodka na osnovi BOD v %

	31. 6. 1985	Ocena
Stanov. skupnost — vzajemnost	1,50	1,50
SKIS — prispevek za izgradnjo komunalnih naprav	1,00	3,00
Energetika	—	0,50
Skupaj	2,50	5,00

## IV. Prispevne stopnje iz dohodka na osnovi dohodka TOZD v %

	31. 6. 1985	Ocena
Občinska raziskovalna skupnost	0,05	0,07

Teh treh prispevnih stopenj nimamo vpisanih na lističu, na katerem nam obračunavajo prispevke iz osebnih dohodkov. Vendar pa kljub temu vplivajo na zniževanje realnih osebnih dohodkov.

Če seštejemo vse te prispevne stopnje, dobimo približno vrednost 68 %. Res da se to oddvaja iz različnih osnov, vendar pa je opazna razlika s seštevanjem prispevnih stopenj na dan 31. 6. 1985, kjer dobimo vrednost 49,7 %. Povečanje torej znaša približno 20 % (približno zato, ker za nekatere republiške sise ocene še niso znane). Seveda to ne pomeni za celih 20 % manjši osebni dohodek, vendar pa bi se ob sprejemu takšnih programov za sise naši osebni dohodki prav gotovo precej znižali.

Prispevki za sise se oddvajajo v odstotkih, to pa pomeni, čim večji so bruto osebni dohodki, večji so prispevki. To pa strokovne službe raznih sisov očitno zanemarjajo in zato predlagajo povišanje stopenj. Zanimiv je primer Samoupravne komunalne interesne skupnosti, ki je junija poslala vsem delovnim organizacijam v domžalski občini predlog financiranja srednjeročnega programa SKIS Domžale za obdobje 1986—1990. Po predlogu bi bilo treba dosednji prispevek 1 % iz čistega dohodka na osnovi BOD dvigniti na 1,09 %, za financiranje programov razširjene reprodukcije objektov individualne kolektivne rabe pa bi bilo treba združevati še dodatne 3 % iz ČD na osnovi BOD. Toda to ni edini prispevek za delovanje skisa. Dosedanja prispevna stopnja 1,20 % iz dohodka na osnovi BOD naj bi se po predlogu dvignila na 2 %. Predlog skisa pomeni povečanje prispevkov z 2,20 % na 6,09 %. Takšne številke so navedene v predlogu, ki ga je poslal SKIS delovnim organizacijam.

Nadaljevanje na 10. str.



## ORIJANA OSOLNIK računovodkinja tozda Konfekcija



Računovodja mora med drugim spremljati nove dosežke na svojem področju in jih uporabljati pri delu

Konec letošnjega poletja je svoje delovno okolje spremenila diplomirana ekonomistka Orijana Osolnik. Prijazna Orijana je prišla v Induplati 2. septembra na dela in naloge računovodje tozda Konfekcija, kjer je zamenjala Fanči Majheničevo, ki odslej naprej opravlja dela računovodje delovne organizacije.

Osolnikova je bila rojena 1957. leta v Raši, sedaj pa stanuje v Šmarci. Za sabo ima dve zaposlitvi — eno leto je delala pri Kompasu v Ljubljani na delih obračunskega referenta in referenta v zunanji trgovini. Pred tremi leti je sprejela delo inšpektorice Uprave za družbene prihodke občine Kamnik. Ker pa je želela opravljati takšno delo, ki bi bilo čimbolj podobno njeni izobrazbi, je tudi spremenila delovno okolje.

Na vprašanje, kaj spada v njen delokrog, mi je Orijana predložila opis del oziroma nalog računovodje tozda Konfekcija, s kakršnim so jo seznanili pri sprejemu na delo. Menila je namreč, da tisto, kar opravlja v času poskusne dobe, ne ustreza komplet-

nim nalogam računovodje. Računovodja tozda Konfekcija je pri svojem delu odgovoren za organizacijo in vodenje glavnega knjigovodstva denarnih sredstev, terjatev, obveznosti, skupne porabe, polizdelkov, stroškov, materiala, osnovnih sredstev in osebnih dohodkov. Obenem mora spremljati in proučevati vse operativne dejavnosti v tozdu, izdelovati rokovnike pritekanja knjigovodskih listin in skrbeti za notranjo kontrolo njihovega gibanja. Računovodja mora poleg tega opozarjati pristojne organe upravljanja na primere kršitve notranjih in zunanjih gospodarsko-financijskih predpisov ter na pomanjkljivosti samoupravnih aktov s predlogi konkretnih rešitev za njihovo izboljšavo. Podobno kot vsi strokovni delavci mora tudi računovodja spremljati nove dosežke na svojem področju ter jih uporabljati pri delu.

Zatem me je Orijana seznanila še s podrobnejšimi podatki pri organizaciji in vodenju knjigovodstva, ki omogočajo spremljanje pridobivanja dohodka, izkazovanje rezultatov poslovanja in dela delavcev, spremljanje delovnega procesa, izdelavo analiz o delu in poslovanju in še marsikaj. Vsaka temeljna organizacija pa mora imeti knjigovodstvo iz naslednjih razlogov: s tem je zagotovljena pravica delavcev, da v tozdu odločajo o celotnem dohodku, ki ga pridobivajo s skupnim delom, obenem pa to zagotavlja delavcem tudi odločanje o drugih vprašanih, ki so pomembna za njihovo delo in poslovanje tozda.

Nazadnje je Osolnikova omenila, da bo morala delo opravljati natančno in vestno ter z vsem svojim strokovnim znanjem. »Od svojega dela sem pričakovala več in ne le pretežno spremljanje podatkov ter njihovo kontrolo,« je dejala. »Toda zdaj je šele začetek. Ko se bom navadila na delovni utrip v Induplati, bom gotovo drugače razmišljala,« je pripomnila Orijana, ki je bila na prejšnjem delovnem mestu navajena na precejšnjo samostojnost. Povedala je še, da bi se rada širše seznanila s proizvodnim programom naše delovne organizacije, zlasti pa s tozdom Konfekcija, za katerega opravlja tako zahtevne delovne naloge, pa niti matične tovarne v Radomljah ne pozna, kaj šele njene obrate v Mengšu, Pečah in Mokronogu.

Na koncu zaželim Orijani, da bi se čimhitreje vživela v novo delovno okolje, se seznanila z njegovimi specifičnostmi in tako premagala začetne težave, kar je podlaga za vestno in odgovorno opravljanje delovnih nalog.

Lada Lavrič

## MESTNO GLEDALIŠČE VABI V NOVO SEZONO

Iz Mestnega gledališča Ljubljana so sporočili, da osnovne organizacije zveze sindikatov lahko v sezoni 1985/86 pripravijo za svoje članke ogled predstav v MGL v obliki abonmaje ali priložnostno, po kontu sistemu.

V sezoni 1985/86 bodo izvedene naslednje uprizoritve:

Franz Kafka: PROCES

Rainer W. Fassbinder: GRENKE  
SOLZE PETRE VON KANT

Harold Brighouse: HOBSON V  
ŠKRIPCIIH

Heinrich von Kleist: RAZBITI  
VRČ

Tone Partljič: JUSTIFIKACIJA

Marsha Norman: LAHKO NOČ,  
MAMA

Aleksander Gelman: KLOPCA

JUGOSLOVANSKA NOVITETA

V abonma je vključeno šest od  
našteti osmih predstav.

KOOS DO Induplati se je odločila, da bo omogočila delavcem z nakupom abonentskih izkaznic ogled 120 predstav. Naročili smo 20 abonentskih kart — štiri karte so namenjene predstavam ob četrtkih, ostalih šestnajst kart pa se bo koristilo ob petkih. Cena ene predstave je 250,— din, toda posamezen delavec prispeva le 100,— din, ostalo krije konferenca sindikata.

Kako si bodo lahko naši delavci ogledovali predstave? Nekaj dni pred vsako predstavo bomo prek oglasnih desk in sindikalnih poverjenikov seznanili delavce z datumom predstave in kratko vsebino. Potem se bodo zainteresirani zglasili pri urednici Konoplana (Lada Lavrič), kjer bodo prejeli karto in vplačali zgoraj navedeni prispevek. Po ogledu predstave bodo izkaznico vrnili, ker je ena karta namenjena ogledu šestih različnih predstav. Na ta način želimo doseči, da bi si predstave ogledalo čimveč ljudi.

KOOS DO INDUPLATI

## Srečanje balinarjev

V počastitev tovarniškega praznika smo organizirali na balinišču na Količevem srečanje balinarskih ekip iz naše delovne organizacije. Srečanje je bilo na praznični dan — t.j. 17. 9. 1985 v popoldanskem času.

Za tekmovanje so se prijavile štiri ekipe, vendar je bila ena nepopolna, tako da so tekmovale le tri ekipe.

Po napetih in dolgotrajnih bojih je bila na koncu najboljša ekipa iz organizacijske enote vzdrževanja, v kateri so igrali: Drago Mrdženovič, Oto Križman, Tone Plaznik in Alojz Prša. Drugo mesto je osvojila ekipa Konfekcije in tretje ekipa EOP.

Zelja vseh pa je, da bi bilo srečanje balinarjev tradicionalno in ekipno številčnejše.

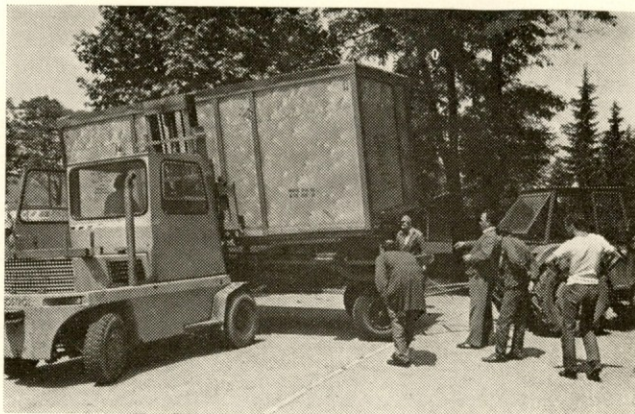
Rajko Kavčič

Nadaljevanje z 8. str.

V skriptih Izvršnega sveta SO Domžale, kjer so navedeni povzetki samoupravnih sporazumov o temeljnih planov sisov in krajevnih skupnosti za obdobje 1986--1990 pa je prispevna stopnja 1,09 % od BOD iz čistega dohodka tozda skrivnostno izginila. Zakaj, lahko samo ugibamo! Mogoče gre pri tem za tiskarsko napako ali pa so odgovorni že videli nerealnost planov oziroma obremenitev združenega dela.

Položaj, v katerem je naše gospodarstvo, ne dovoljuje razcveta delovanja raznih sisov. Nasprotuje kvantitativnemu širjenju dejavnosti. V ospredje bi morala stopiti kvaliteta, premišljeno načrtovanje. Ne smemo namreč dovoliti, da smo še vedno priče pomanjkljivo izvedenih naložb — kot na primer križišče Pavovec v Mengšu, ki je po rekonstrukciji deležno nešteti kritik, tako da je njegova rekonstrukcija navedena tudi v planskih dokumentih za to srednjeročno obdobje.

Lada Lavrič



Za razkladanje težjih bremen nam večkrat priskoči na pomoč viličar iz Slovenijalesa

## Krožki za izboljšanje proizvodnje

V juniju smo obratovodje iz Induplati obiskovali tridnevni seminar o Krožkih za izboljšanje proizvodnje.

Tam smo izvedeli, da je matična domovina teh krožkov Japonska, kjer so pričeli z uvajanjem že pred 20 leti, od koder so se sprva še previdno in počasi, kasneje pa mnogo hitreje (pod vplivom nekaterih velikih firm iz ZDA) začeli širiti v industrijsko razvite države. Se vedno pa je obstajal dvom, da so te oblike tako tipično japonske, da ne sodijo v druga okolja.

Danes je praksa takšna mnenja demantirala, saj v ZDA pričakujejo na vsakoletni mednarodni konferenci IAQC (International Association of Quality Circles) več tisoč delegatov iz vsega sveta. Število krožkov pa samo v ZDA hitro narašča. Angleži prav tako s pridom uvajajo krožke. Ustanovili so celo angleško zvezo krožkov kakovosti. Krožki so se razvili tudi v vseh ostalih deželah zahodne Evrope. Posebej velja omeniti, da se krožki uspešno razvijajo v vrsti dežel tretjega sveta. Mehika ima poseben vladni program za pospeševanje krožkov. V Braziliji se ukvarja z uvajanjem krožkov več kot 400 firm. Tudi iz Indije, Južne Koreje, Hongkonga, Tajvana in drugih južnoazijskih dežel poročajo o uspehih pri uvajanju krožkov kakovosti. Posebej je treba omeniti socialistične dežele vzhodne Evrope, kjer pred letom dni še ni bilo informacij o krožkih, danes pa že poznamo madžarski vladni program za uvajanje krožkov. Prav tako so tudi v Nemški demokratični republiki že pričeli uvajati krožke. Izjema med vzhodnimi deželami je Kitajska, kjer so pričeli uvajati krožke že prej in je imela že pred leti nacionalni kongres z več sto udeleženci.

Doseženi rezultati v omenjenih deželah so naravnost presenetljivi, tudi če jih gledamo s stališča njihove družbene ureditve, izobrazbe, socialnih motivov in navad. Postaja namreč jasno, da se lahko s spodbujanjem osebnega angažiranja delavcev ter s priznavanjem in realizacijo njihovih samoniklih rešitev dosežejo veliki rezultati.

Čprav gre v navedenih primerih za dežele z drugačno družbenoekonomsko ureditvijo, kot jo imamo pri nas, smemo vseeno pričakovati, da bomo s prilagojenim pristopom in metodami dela ter z modelom, ki ustreza naši družbeni ureditvi, dosegli enake ali podobne rezultate.

Se več, naša ustava in zakonodaja ter smernice in družbeni dogovori ta razvoj še podpirajo in omogočajo.

**Takšni krožki so v bistvu inovacije v proizvodnem procesu, ki prispevajo k boljšemu rezultatu delovne enote in delovne organizacije v celoti.** Pomenijo neko vrsto obogatitve dela, saj delavci na takih sestankih obravnavajo konkretne probleme svojega delovnega okolja, o njih razpravljajo in iščejo rešitve.

Problemi doseganja produktivnosti, kakovosti, rentabilnosti, varnosti in drugo pa so danes pri nas eno osrednjih vprašanj stabilizacije gospodarstva. Z namenom, da se razišče stanje in pripravijo primerne rešitve za naše razmere, je bila v okviru Odbora za napredek dela in poslovanja pri Gospodarski zbornici Slovenije že leta 1979 oblikovana raziskovalna skupina. Rezultat njihovega dveletnega dela je preverjen model krožka za izboljšanje proizvodnje, ki združuje delavce v skupino, ki se redno sestaja, ki ugotavlja, analizira in rešuje probleme.

**Tako pri nas v Sloveniji krožki delujejo doslej največ v Iskri,**

**LIK Kočevju, Kolinski, Tomosu in še v nekaterih drugih ozdih. Tudi v drugih republikah so nekatere organizacije že uvedle krožke (npr. Rade Končar iz Zagreba).**

Krožek za izboljšanje proizvodnje naj bi združeval od 5 do 12 delavcev, običajno jih šteje okoli osem. Vsi ti opravljajo podobna dela in naloge, se tedensko redno sestajajo med rednim delovnim časom, prostovoljno in z namenom, da ugotovijo probleme, analizirajo vzroke in predlagajo svoje rešitve vodstvu in če je le mogoče, sami odpravijo vzroke ali izvedejo izboljšave — seveda v soglasju z vodstvom podjetja. Krožek vodi vodja krožka. Delavci izberejo vodjo krožka iz svoje sredine ali pa zaupajo vodenje skupinovodji oz. predelavcu. Za svoje delo mora biti vodja krožka posebej šolan in seznanjen s temelji tehnike in metodami dela v krožku. Vodja krožka je tudi tisti, ki ob občasnih pomočih pospeševalca krožka (to naj bi bili obratovodje) prenaša tehnike in metode dela na celoten krožek.

**Reševanje problemov in ne zgolj njihovo golo naštevanje (s pripombo — reši pa naj jih nekdo drug!), je bistveni element delovanja krožkov.** Krožki sicer rešujejo probleme svojega delokroga, torej »majhne« probleme, vendar so stvarni in rezultat njihovega dela je tudi dejansko izboljšanje dela, ne pa prenašanje odgovornosti na nekoga drugega.

Katja Kham

Nadaljevanje prihodnjič!

*Najvišja stanovanjska zgradba na svetu je v Chicagu. Ima 110 nadstropij in meri 443 m. Graditi so jo začeli marca 1970, dokončali pa maja 1973. V njej živi 16.700 ljudi, ki jih razvažajo 103 dvigala. Vseh oken je 16.000.*

# Troboj Dekorativna — Svilanit — Induplati

Tudi letošnje leto je bil tradicionalni športni troboj med delovnimi organizacijami Dekorativna, Svilanit in Induplati. Organizacija letošnjega tekmovanja je bila prepuščena Dekorativni iz Ljubljane. Srečanje je bilo v soboto, 14. septembra v Ljubljani. Tekmovalo se je v sedmih disciplinah: v streljanju, nogometu, namiznem tenisu, kegljanju, odbojki (moški in ženske) in v šahu. Naše 41-člansko zastopstvo je od tega tekmovanja veliko pričakovalo; prvič so se predstavili tudi v novih trenirkah in dresih, zasedli pa smo eno prvo mesto, štiri druga mesta in dve tretji mesti.

Prvo mesto smo tokrat zasedli le v odbojki (moški). Drugo mesto smo zasedli: v nogometu, namiznem tenisu, kegljanju in odbojki (ženske), medtem ko smo tretje mesto zasedli v streljanju in šahu.

Prijetno so nas presenetile odbojkarice, ki so z zmago nad domačinkami — Dekorativno — zasedle drugo mesto. Ta uspeh je še toliko večji, saj smo odbojkarice nabirali še dan pred tekmovanjem. Neprijetno pa so nas tokrat presenetili naši strelci, ki so že tolikokrat zmagali.

Imeli smo tudi nekaj nešportne sreče. Našim nogometašem po začetnem vodstvu v Dekorativno (1:0 in 2:1) ni uspelo zmagati, saj so domačini malo pred koncem izid izenačili. Tako je o vrstnem redu v tej disciplini odločil izid z ekipo Svilanit, ki so jo naši premagali s 7 goli razlike, vendar to ni bilo dovolj. Ekipa Dekorativne je premagala Svilanit z večjo razliko. Tako je v nogometu zasedla prvo mesto Dekorativna, naši so bili drugi, medtem ko je bila ekipa Svilanita tretja.

Tudi v namiznem tenisu se dolgo ni vedelo o vrstnem redu. Tu so odločile posamezne točke.

Zmagovalec troboja je bila ekipa Dekorativne (le nekaj točk pred našo ekipo), medtem ko je bila ekipa Svilanita tokrat najslabša.

Organizacija troboja je bila dobra — tako organiziranje posameznih tekem, kakor tudi prehrana. Na zaključku tekmovanja pa so vsi tekmovalci dobili praktične nagrade.

Pa še to! Ob koncu srečanja smo se predstavniki vseh treh delovnih organizacij domenili, da se dobimo v oktobru tega leta v Jaršah in se dogovorimo o stalnih panogah in propozicijah troboja, tako da ne bo prihajalo do tega, da si domačin izbira tiste discipline in propozicije, ki njemu najbolj odgovarjajo.

Rajko Kavčič



Zmagovalna ekipa odbojkarjev: (z leve) Tone Šuštar, Mile Topič, Miha Bulič, Matjaž Korošec, Stane Zajc in Vinko Kurzweil



Tone Šuštar prejema v imenu odbojkarjev nagrado za osvojen prvo mesto na letošnjem troboju

## Ta veseli dan ali upokojenci v Umagu!

V sredo, 18. septembra, je šest polnih avtobusov odpeljalo iz Jarš v prelep sončen dan proti morju. Dobra volja vseh potujočih je vzknila že takoj ob startu in se je stopnjevala vso pot do Umaga, kjer pa je dosegla višek. Kako tudi ne? Tako odlično pripravljen izlet s »popotnico« v avtobusu in s skrbnim, budnim očesom spremljevalcev nas je resnično spravil iz naše vsakdanjosti. Potem pa pristrčna dobrodošlica v Umagu, kjer nam je naš Gustl s svojo prizadevno ekipo pripravil okusno kosilo in malico, kar nam je vsem še kako teknilo. Neutrudni godci so poskrbeli za boljše razpoloženje, tako da so prenekateri zarsrbele pete in so se veselo zavr-

teli. Redki pogumneži pa so se pognali v ne preveč toplo morje, a vseeno jim je bila kopel osvežujoča. Spet drugi so krenili na sprehode, raziskavo terena in turističnih novosti, ki jih zadnja leta ni malo. Tako so vstajali spomini iz preteklih let, ko je bil naš dom še skoraj v »divjini«. Vsakdo je tako našel nekaj, kar ga je zanimalo in zadovoljevalo in zato si videl samo vedre, nasmejane obraze ob srečanju nekdanjih sodelavcev in prijateljev. Seveda pa smo se spominjali tudi onih, ki niso bili več z nami in vrstili so se spomini, spomini.

Ko gledamo napredek našega podjetja, nam niso neznani napor vodstva, ki uspešno kljubuje

vsem težkim bremenom sedanje gospodarske situacije. Zato smo tembolj čutili globoko hvaležnost, da nismo pozabljeni tudi mi, ki živimo sicer odmaknjeni, vendar pa še vedno povezani s podjetjem, na katerega smo lahko resnično ponosni. Celotnemu kolektivu pa iskreno želimo še veliko nadaljnjih delovnih uspehov.

Lepa hvala tudi vsem sodelujočim, ki so se zelo potrudili, da nam čimbolj olepšajo dan našega srečanja. Mi pa ne bomo pozabili tega dne v letošnjem poznem sončnem poletju in — v naši jeseni. Bilo je res enkratno!

Hvaležni upokojenci

## GOSPODARSKA GIBANJA V OBČINI DOMŽALE V OBDOBJU JANUAR-JUNIJ '85

Z resolucijo o politiki izvajanja družbenega plana občine Domžale za obdobje 1981—1985 je bila v letu 1985 planirana 4% realna rast družbenega proizvoda, ob pospešenem vključevanju v mednarodno menjavo, uveljavljanju stabilizacije na vseh področjih in uveljavljanju delitvenih razmerij dohodka v korist povečanja akumulativne sposobnosti gospodarstva.

Kljub vlaganju velikih naporov v ozde, v globalu te planske obveznosti v prvem polletju niso bile izpolnjene.

V obdobju januar—junij 1985 so bila na področju rasti obsega industrijske proizvodnje dosežena neugodna gibanja. Dosežena indu-

strijska proizvodnja je bila za 5% manjša kot v enakem obdobju lanskega leta, kar je znatno pod resolucijskimi predvidevanji, po katerih naj bi proizvodnja porasla za 4—5%.

Na področju ekonomskih odnosov s tujino v obdobju januar—junij 1985 planirani rezultati niso bili doseženi, predvsem zaradi močno zmanjšane izvoza v države v razvoju.

Uvoz je bil v tem obdobju dosežen v višini 3.820 milijonov dinarjev in je bil za 2% manjši kot v istem obdobju lani.

Doseženi finančni rezultati poslovanja so bili v obdobju januar—junij 1985. leta ugodni. Na izkazovanje finančnih rezultatov

in njihovega gibanja pa v letošnjem letu pomembno vpliva tudi novi obračunski sistem. Celotni prihodek je bil v primerjavi z enakim obdobjem preteklega leta za 81% večji in je bil dosežen v višini 40.855 milijonov dinarjev.

Organizacije združenega dela so ustvarile 10.461 milijonov dinarjev dohodka, kar predstavlja 68% povečanje glede na enako obdobje preteklega leta. Glede na nižji doseženi fizični obseg proizvodnje je porast dohodka v celoti rezultat višjih cen gotovih proizvodov.

Z izgubo je poslovala Papirnica Količevo — TOZD Bistrakarton, ki je dosegla izgubo v višini 15.908 tisoč dinarjev.

**In kako je poslovala INDUPLATI?**

Fizični obseg proizvodnje je manjši za 7%, izvoz je večji za 25% in celotni prihodek je večji

	I = I—VI/85 I—VI/84		Zunanjetrgovinska bilanca				Poslovni uspeh			Čisti OD na zap. na mesec		
	Fizič. obs. pr.	Št. zapos.	Izvoz	Uvoz	% pokritja uvoza z izvozom		Cel. prih.	Doh.	Čisti doh.	1—6/84	1—6/85	I
					1984	1985						
Termit	97	100	121	134	37	34	223	209	235	23.782	45.629	192
Mlinostroj	—100	100	3	—	—	—	167	153	157	25.236	44.837	178
Lek	86	102	115	96	124	149	209	233	337	24.673	46.500	188
Helios	111	107	114	84	49	66	178	159	168	29.557	50.615	171
Slovenijales	99	105	111	108	9	—	202	226	247	26.867	58.589	218
Papirnica Količevo	100	103	90	97	—	—	197	156	271	25.129	48.521	193
<b>Induplati</b>	<b>93</b>	<b>105</b>	<b>125</b>	<b>145</b>	<b>—</b>	<b>—</b>	<b>199</b>	<b>187</b>	<b>188</b>	<b>24.115</b>	<b>43.007</b>	<b>178</b>
Trak Mengeš	102	100	—	—	—	—	170	233	230	21.492	39.266	183
Univerzale	99	101	81	82	387	386	157	145	146	22.579	37.608	167
Tosama	91	102	80	121	66	44	196	164	183	21.363	43.991	206
Filc Mengeš	79	98	3	48	304	20	202	135	302	21.163	40.652	192
Toko	82	98	150	127	347	412	186	174	194	21.449	39.860	186
Skupaj	95	103	109	97	129	145	186	176	200	24.052	44.931	187



Po ogledu notranjščine so si sindikalni izletniki ogledali še zunanost objekta v Mokronogu. K nekdanji šoli, kjer poteka sedaj proizvodnja šotorov, je prizidano moderno skladišče, ki se bo lahko nekoč razširilo v novo proizvodno dvorano

za 99%, dohodek za 87%, čisti dohodek pa za 88%.

Povprečni OD v DO Induplati v prvem polletju znaša 44.931 tisoč din in je za 87% večji kot v istem obdobju lanskega leta.

Iz Biltena SOB Domžale, št. 44  
povzela Darja Pleše



Naš obrat konfekcije šotorov v Mokronogu je od poletja dalje bogatejši za novo skladišče, ki služi skladiščenju blaga in končnih izdelkov ter demonstraciji šotorov. Na sliki so sindikalni izletniki iz DSSS, ki si ogledujejo prostorno skladišče

# Marsikje – marsikaj ni prav

Delavke in delavce naše delovne organizacije seznanjam z izvlečki s seje upravnega in nadzornega odbora IGD INDUPLATI, ki je bila 11. 9. 1985. Na tem sestanku smo razpravljali tudi o pripombah, ki so bile podane na račun našega gasilskega društva na seji osnovne organizacije sindikata tkalnice. Ker menim, da je bila kritika gasilcev neumestna, bom natančneje opisal aktivnosti in delo našega industrijskega gasilskega društva.

Ce je v zadnjem času prišlo v IGD nekajkrat do manjših pogoštitev in po velikih sušnih letih do enega izleta, s tem še ni rečeno, da se denar na veliko zapravlja.

Nekateri starejši člani, ki smo včlanjeni v IGD prek 30 let, vemo kaj vse smo naredili prostovoljno, ne da bi gledali na denar ali na uro. Če je bilo treba, smo podaljšali delovni čas zaradi nastalega požara ali elementarne nezgode ob prekomernem deževju, ko smo iz kleti predilnice, menze in v novem naselju Preserij pozno v noč premočeni črpali vodo. Koliko vaj je bilo izvedenih izven delovnega časa za razna tekmovanja, žal ni nikjer evidentirano! Res, nikdar ni bilo postavljeno vprašanje, kdo bo to ali ono dejavnost financiral.

IGD INDUPLATI ni bilo tako številčno kot je danes, pa smo vedno dosegli dobre rezultate tako na tekmovanjih, kakor pri nudenju pomoči ob nesreči v tovarni in bližnji okolici. Kako skromno opremljeni smo šli leta 1963 na gasilsko olimpiado v Francijo, ve le še nekaj starejših. Od sosednjih gasilskih društev smo si morali sposoditi celo svečane uniforme.

V domžalski občini je sedem industrijskih gasilskih društev. Tako dobrih rezultatov kot Induplati ni doseglo nobeno industrijsko društvo, nagrajevanje nekaterih pa je bilo precej izdatnejše kakor je sedaj pri nas.

Nikdar nismo bili nobenemu društvu nevoščljivi, vedeli smo, da od vodstva podjetja ne moremo kaj takega pričakovati in zahtevati, saj so nas vedno pestila pomanjkanja in zategovanje pasu. Kakor pa se v zadnjem času bolje posluje v DO, tako se je tudi v našem društvu obrnilo na boljše glede finančnih rezultatov.

Denar, ki ga dobimo za zbran odpadni papir in drugo, porabimo po planu in na podlagi sklepov občnega zbora ter upravnega odbora.

Število članstva se je v zadnjem času podvojilo, veliko je mladih, ki jim je treba nuditi več, kakor smo imeli včasih mi.

Sindikalni delavci naj bi se zato raje vprašali, kam so šli odpadki oz. denar, ki ga dobimo zanje, preden so to dejavnost prevzeli gasilci! Lahko navedem podatke, kaj vse se je iz teh sredstev nabavilo za IGD, čeravno je po zakonu za obstoj društva dolžna skrbeti DO. Naštejmo le nekaj: nabava in preureditev kombija za gasilske namene, nabava prikolice za motorno brizgalno, avtogume, ves bencin, dežni plašči, svečane uniforme, poklonili smo tudi denar šoli za prizadete otroke in Rdečemu križu.

Vsakemu delavcu ali delavki DO so vedno odprta vrata gasilskega orodjišča, lahko se včlani, dela z nami in tudi koristi vse te dobrote, katere nam nekateri člani DO očitajo. Zlasti vabimo, da se včlani v naše društvo čimveč mladih deklet in žena.

Vsako leto imamo občni zbor IGD, na katerem so podana vsa poročila, na voljo so vsa gradiva in vsak član si lahko ogleda poslovanje. Na občni zbor so vedno vabljeni vsi predstavniki DPO in vodstvo DO. Žal se vabilu slabo odzovejo ali pa sploh ne, z izjemo predstavnika vodstva DO.

Na omenjeni septembrski seji so bile besede o dolgoletnem delovanju društva namenjene predvsem mlajšim članom, da bi se seznanili z delom v preteklem obdobju. Bilo je poudarjeno, da je tudi v bodoče treba paziti na koristno uporabljanje zbranih sredstev, na dostojno obnašanje članov, zlasti takrat, ko so v uniformah.

Torej še enkrat vabimo vse, ki bi imeli veselje do prostovoljnega dela v industrijskem gasilskem društvu INDUPLATI, da se sami čimprej včlanite. Le tako se bomo skupno veselili uspehov naše humane organizacije, pa tudi trepetali v težkih trenutkih morebitnih nesreč, ki bi terjale nečloveško moč, trdno voljo in neomejen delovnik.

za IGD Induplati  
Franc Blejc

## ZAHVALA

Ob boleči in prerani izgubi našega moža, očeta, brata in tasta

## JANEZA GOLOBA

se iskreno zahvaljujemo vsem sodelavkam in sodelavcem iz pripravljalnice, tkalnice in predilnice za denarno pomoč, izraženo sožalje in za spremstvo na njegovi zadnji poti. Vsem še enkrat hvala.

Žalujoča družina Golob

## ZAHVALA

Ob boleči in mnogo prerani izgubi dragega očeta

## ZORANA FORTUNATA

se iskreno zahvaljujem sodelavcem iz DSSS za darovano cvetje, izraze sožalja in spremstvo na zadnji poti.

Darja

## ZAHVALA

Ob boleči izgubi mojega dragega očeta

## ALOJZA MARINČKA

se iskreno zahvaljujem vsem sodelavcem za izrečeno sožalje, denarno pomoč in spremstvo na njegovi zadnji poti.

Žalujoči  
France Marinček

## JUBILEJ

Deset je let minilo,  
kar sem v službo šla.  
V Jarše, v Induplati,  
v konfekcijo prišla.

Spoznala sem ljudi,  
mojstre, šefe, direktorje.  
Spoznala stroje, delo, normo,  
tovarno in obrate.

Delam zdaj v Mengšu,  
pri mojstru Majdiču.  
Tu šivamo, krojimo,  
šotore naredimo.

Velike, srednje, male,  
vseh barv in oblik.  
Vse pa sad je roke,  
roke delavske.

V teh letih sem spoznala,  
da je življenje borba in trpljenje.  
Trpljenje za boljše življenje,  
za svoj vsakdanji kruh.

Včasih mi hudo je,  
ko vidim, da vse ni pravica.  
Zakaj? tega nikdar ne zveš,  
če tud' do konca greš.

Kamen srčni je težak,  
ko nimaš kje izdati,  
kar bi srce povedalo,  
če govorilo bi.

Kdor pa srca nima,  
ta 'ma kamen.  
V službi — na delu se nam koža  
debeli,  
saj drugače še znoreli bi.

Poskušamo biti pogumni in  
hrabri,  
čeprav je včasih težko  
in ti solza  
zmoči oko.

Zato pa sodelavci, bodimo vsi eno,  
vsi skupaj držimo,  
le skupno in družno  
še sto jubilejev in praznikov  
doživimo!

Jubilantka

# Srečanje upokoјencev v Umagu

»Spet je leto naokrog.« je vesele rekla neka upokoјenka, ko se je približno tristo upokoјencev 18. septembra zjutraj zbralo pred našo tovarno v Jaršah, od koder so se odpeljali proti Umagu. Tu je namreč potekalo letošnje srečanje upokoјencev delovne organizacije Induplati. Objemi, vzkliki in prísrčni stiski rok so se kar vrstili v rahlo meglenem jutru. Seveda ni bilo potem med vožnjo na vseh šestih avtobusih nič manj živahno. Mnogi nekdanji sodelavci se od lanskega srečanja še niso videli, zdaj pa se je nabralo toliko novic, ki so jih vesele sporočali drug drugemu.

Tudi po prihodu v Umag so se vsi upokoјenci dobro počutili. K temu so prav gotovo pripomogli okusni sendviči in kozarček »močnega«, ki so ga spremljevalke delile med vožnjo. Oči so žarele, besede so kipele iz veselih, večinom na skromnost navajenih src. Po obilnem kosilu je nekaj upokoјencev in upokoјenk ostalo na terasi pred našim domom, nekateri so se hladili na klopicah v parku, ostali pa so se sprehodili ob še vedno zasadenih plažah. Tisti, ki so imeli s sabo kopalke, so se lahko namakali v izredno topli vodi. Vse pa sta zabavala dva mengeška godbenika, ki sta poživila prijeten, poletno topel septembrski dan. Od vsepovsod pa so se slišali vzkliki, kot je ta — »tako lepo je, da bi mi bilo žal, če ne bi šla!« Upajmo, da se je tako počutila večina udeleženecv tega srečanja!



Jedilnica v domu ni mogla sprejeti vseh upokoјencev. Nekateri so mize z vročega sonca prenesli v prijetnejšo senco. Povsod pa so potekali prísrčni pogovori

Najstarejše upokoјenke, sedeminsedemdesetletne **Lojzke Rode** z Vira po kosilu ni bilo nikjer. Iskala sem jo na klopih okoli doma, pa je nisem našla. Nato mi je nekdo namignil, da je odšla v mesto in da se bo prav gotovo kmalu vrnila. In res je na piknik čila Lojzka že prišla. Se-

veda v novih škorenjcih, ki si jih je kupila v Umagu. Ko sem jo prosila za razgovor, je dejala, da se govorjenja ne bo branila. Lojzka je upokoјena že 29 let. »1956. leto se je pisalo, ko so me upokoјili po 30 letih delovne dobe, čeprav sem delala dlje časa, saj sem že z devetimi leti odšla od doma služiti za dekló. Do 1942. leta sem služila pri kmetih, potem se zaposlila v Induplati, kjer sem bila perica v obratni ambulanti.« je svoja pota opisala Lojzka. Ta izredno bistra in vitalna upokoјenka kljub svojim letom živi sama, podnevi obdeluje vrt okrog domačije, ob večerih ali v hladnih dneh pa bere knjige in časopise. »Tudi v družbi sem rada,« je zatrdila, »do sedaj sem se udeležila vseh srečanj upokoјencev. Vedno sem bila zadovoljna in nikoli ničesar ne kritiziram. Upam pa, da se bom takšnih srečanj še lahko udeležila, če bo treba, po vseh štirih,« je pribila Lojzka in s kolegicami nadaljevala začeti pogovor.

Sedeminsedemdesetletni upokoјenec **Nace Žargi** iz Zgornjih Jarš res da ni bil najstarejši moški član na srečanju, je pa bil zato toliko bolj zgovoren. »Delati sem začel leta 1924, ko sem bil star 16 let. Takrat sem delal od 8. ure zjutraj do 17. popoldne. Nato sem pričel delati pri sometih v tkalnici, kjer sem delal v dveh izmenah, včasih pa tudi ponoči. Po devetintridesetih letih delovne dobe so me upokoјili. Tako sem že enaindvajset let doma. Dolgčas mi ni, saj rad delam na vrtu okoli hiše, včasih poklepem s sosedi, pa tudi z vnuki se razumem. Lahko se pohvalim, da sem v vseh dolgih 39 letih samo trikrat zamudil v službo, vsa ta leta pa sem porabil samo kakšne tri do štiri tedne bolniškega dopusta. Tudi sedaj se izogibam zdravnikov, v zdravstveni dom grem le tedaj, ko je nujno potrebno,« je razgrinjal Nace svojo preteklost. Srečanj upokoјencev se udeležuje vsako leto. »Zelo mi je bilo všeč, ko smo nekoč odšli v Tamar, pa tudi tu v Umagu se dobro počutim. Nad ničemer se ne pritožujem. Takšna srečanja so mi zelo všeč in želim, da bi jih doživel še veliko.«

Nekateri upokoјenci so se v pogovoru spomnili tudi težkih vojnih časov, zlasti pa obdobja po vojni. »Naša generacija je gradila ta dom,« je s ponosom povedala **Kati Rovanšek** z Vira, ki je upokoјena petnajst let. »Sem dol, v Umag, smo se vozili s tovornjaki, kjer smo z veseljem delali prek vseh norm. Velikokrat sem bila udarnica,« je nadaljevala Kati, ki se je po šestindvajsetih letih dela v pripravljalnici tudi upokoјila.

Pogumna in vedra Kati je povedala, da ni bila ves čas, kar je hodila v službo, nikoli na bolniški. Odkar je v pokoju, pa tudi še ni obiskala zdravnika.

Prijetne spomine na Umag ima tudi **Julijana Luteršek** z Vira. »Veliko se je spremenilo, odkar sem bila zadnjič tukaj,« je povedala, ko sta se s Kati vračali s sprehoda ob obali. Julijana ima o Umagu lepo mnenje tudi zato, ker se je tukaj naučila plavati. »Če mi bo zdravje dopuščalo, se bom semkaj še vrnila,« je veselo rekla. Obenem se je zahvalila delovni organizaciji, ki se je na tak lep način spomnila bivših delavcev. »Nepopisno lepo je! Vsi so zelo prijazni, rada bi, da bi se nas delovna organizacija še velikokrat spomnila, saj je v njenih temeljih nešteto naših delovnih ur,« je dejala Julijana nostalgичno in si ogledovala mirno morje, ki ga je bilo ob nastopajoči oseki čedalje manj.

**Štefka Klančar** iz Preserij je ena izmed mlajših upokoјenk, saj je upokoјena šele štiri leta. Štefka je svoje življenje posvetila Induplati, saj je v tkalnici delala dvaindvajset let, nato je bila deset let v konfekciji, zadnje tri leta pa je v tozdu Maloprodaja šivala zavese. »Doma mi čas hitreje teče kot takrat, ko sem še hodila v službo,« je povedala in pripomnila, da bo šla povsod tja, kjer se bo dogajalo kaj veselega. Tudi čisto po julijsko vroč izletniški dan ji je bil všeč, prav tako program izleta. Pripomnila pa je, da ni prav, da pelje delovna organizacija upokoјence samo bodisi v Umag bodisi v tovarniško restavracijo. Obenem je menila, da so tisti upokoјenci, ki se niso udeležili izleta, prikrajšani za oddolžitve delovne organizacije do njih. »Tudi nanje bi se morali spomniti,« je dejala, »saj bi se mnogi od njih prav gotovo radi udeležili izleta, pa se ga iz opravičljivih razlogov niso mogli.«

Vidimo, da so izjave večine upokoјencev o takšnem načinu in odnosu delovne organizacije do njih pohvalne. V glavnem se srečanj veselijo. Za mnoge je to edini način, da se zopet vidijo, pogovorijo ter obudijo spomine na »dobre stare čase«, ko so bili še »pri močeh«. Obenem pa nekateri to ali ono tudi pokritizirajo, ker baje »mladi ne spoštujemo sadov predhodnikov tako, kot bi bilo treba.« Veliko takšnega humorja se je slišalo po odhodu iz Umaga, ko so se vsi zadovoljni vračali domov. Tako se je v enem od avtobusov poleg neštetišal večkrat ponovil naslednji refren:

Nadaljevanje na 15. str.

Nadaljevanje s 14. str.

»Oj pokojnina,  
moja mala pokojnina,  
jaz komaj čakam te,  
do prvega!«

Upokojenci menijo, da je to njihovo geslo parodija na nizke pokojnine, ki ne dohitevajo realnih življenjskih stroškov in obenem v humorju izražen poziv družbi, da nimajo ljudje v jeseni življenja dosti manjših potreb, kot so jih imeli v obdobju aktivnih let.

Ker je precej upokojencev v pogovoru omenjalo prijazne spremljevalce, jih bom naštela tudi na tem mestu. Bilo jih je pet: **Mara Dimc** iz tozda Konfekcija Radomlje, **Lado Kočevar**, **Vida Koželj** in **Francka Orel** iz Jarš ter **Mari Šunkar** iz mengeškega tozda. Ves čas nasmejani so ustvarjali prijetnejše vzdušje na poti v Umag in nazaj, svetovali in pomagali tistim, ki so to prosili, pri kosilu in na pikniku pa so opravljali tudi vlogo natakarejev.



**Sodelavci, ki so spremljali naše upokojence na izletu v Umag. Stojijo (z leve): Mara Dimc, Lado Kočevar, Maks Kramberger, Mari Šunkar, Maks Lavrinc. Čepita: Francka Orel in Vida Koželj**

Spremljevalci, ki to delo opravljajo že več let, so pohvalili upokojence. Povedali so, da niso našli na večje težave. »Spremljanje upokojencev mi je v čast in zabavo,« je povedala Vida Koželj iz Maloprodaje. Mara Dimc pa je dodala: »To, da smo v glavnem stalni spremljevalci, zelo ugodno deluje na upokojence. Tako se med seboj poznamo in se lažje pogovorimo, kot če bi se prvič srečali ravno na izletu.«

Lada Lavrič

11. okt. 1972 je 23-letni Michael Gallen iz Avstralije pojedel v desetih minutah 63 banan.

Bozo Miller iz San Francisca je leta 1963 pojedel 27 piščancev po 907 g.

## Misel na prihodnji dopust

Toplo jesensko sonce, ki nas greje, nas spominja na vroče dopustniške dni, ki smo jih preživljali ob morju, v zdraviliščih, na planinah oziroma kjerkoli smo pač bili.

Spomin na lepo preživeti dopust nam krepi delovno sposobnost vse do konca leta. Po novem letu pa spet pričnemo razmišljati, kje bomo preživel poletni dopust — seveda pričnemo tudi zbirati denar v ta namen. Pa se morda kdo zamisli, za kakšen dopust ga zbira?

Tistemu, ki vsa leta letuje v »našem Umagu«, se ritem življenja tudi na morju čisto nič ne spremeni. Dejansko gre za isto pot kot od doma v službo in nazaj, le da je do krajev, kjer so naše počitniške prikolicice in domovi, malo več vožnje. Marsikdo, ki je že doživel lepote našega Jadrana od Lazareta do Ulcinja, se težko odloči, da bi preživel dopust v Umagu. Toda prišli so časi, ko si skorajda ne moremo predstavljati dopusta v obliki križarjenja z ladjo po Jadranu, korišćenje aranžmajev z letalskimi prevozi do srednje in južne Dalmacije ter daljših izletov v notranjost domovine, kajti problem so dragi prevozi. Toda, ko enkrat okusiš lepote Dalmacije, njenih otokov in čisto vodo brez mezd, se je temu težko odreči, čeprav veliko stane!

Ljudje imamo različne okuse. Nekateri se radi vedno gibljejo med poznanimi, drugim pa to ni všeč. Užitek je preživljati dopust nekje, kjer nikogar ne poznaš in kjer je tudi okolje popolnoma novo. To se dogaja le v primeru, da vsako leto preživljaš dopust v drugem kraju. Tako si najdeš nove znance, vidiš marsikaj novega in izveš, kako dopustujejo drugi ljudje.

Vrsto let razmišljam o tem, da smo tisti, ki preživljamo dopust izven naših počitniških domov, nekoliko prikrajšani. Tudi v pogovorih z drugimi dopustniki je to mnenje popolnoma resnično in utemeljeno. Tisti, ki preživljajo dopust v domačem počitniškem domu, imajo bonificiran oziroma cenejši penzion kot oni, ki dopustujejo preko turističnih agencij. Zato menim, da bi se moralo tu nekaj premakniti.

Nekatere delovne organizacije imajo dopustovanje urejeno tako, da tistim delavcem, ki ne letujejo v njihovih počitniških domovih, krijejo razliko med ceno njihovega aranžmaja in ceno dopustovanja delavcev v počitniških domovih. Takšni delavci dokažejo upravičenost do kritja razlike z računom, ki ga dobijo pri turistični agenciji. Seveda tu lahko pride do špekulacij in izstavljanja nepravilnih računov, zato bi pa morala delovna organizacija pri agencijah preverjati, če so bile usluge koriščene na pravem naslovu.

Nekatere delovne organizacije imajo dopustovanje urejeno tako,

da delavci samo prijavijo kraj in čas oziroma pri kateri potovalni agenciji bi želeli preživljati dopust. Nato jim vse ostalo uredi delovna organizacija (seveda so med agencijami precejšnje razlike v cenah in organizaciji, ker niso vse enako močne). Delovna organizacija zadrži tudi njihove regrese, tako da delavci doplačajo samo razliko med regresom in popustom. Pri tem pa se upošteva popust tudi za druge družinske člane.

V zadnjem času se širijo tudi različne govorice o »čudni« usodi počitniškega doma v Umagu. Če bo resnično porušen in če bo na njegovem mestu stal nov hotelski objekt, se dejansko stanje penzionov ne bo dosti spremenilo (razen okolice), le da bodo sobe rezervirane v hotelu. Drago vzdrževanje že z zobom časa načetega doma pa bi odpadlo. Sredstva, namenjena vzdrževanju in odplačevanju raznih dajatev, bi bila v večji meri porabljena za bonificiranje še nekaterih penzionov. S tem bi na enostaven način pridobili možnosti, da bi delavci dopustovali v katerikoli hotelsko-turističnih objektih ob Jadranu ali drugje in sicer samo enkrat letno (letni ali zimski dopust).

V bližajočih se zimskih mesecih bomo lahko dobro pretresli celotno dopustniško problematiko. Upajmo, da nas bo v prihodnje z bonificiranjem penzionov ter ob sodelovanju delovne organizacije, kjer smo zaposleni, turistični val zanesel v tiste kraje, kjer želimo preživeti svoj težko pričakovani dopust.

Lojze Peterlin



Na sindikalnem izletu DSSS so si delavci ogledali tudi proizvodni obrat v Mokronogu. Obratovodja Stane Stih in še nekateri drugi delavci so kljub prosti soboti prišli v obrat in gostoljubno sprejeli sodelavce iz Jarš. Potem, ko so jim razkazali proizvodne prostore in novo skladišče, so jih v jedilnici postregli s kavo in šilcem domačega. Večina iz delovne skupnosti je bila tokrat prvič v Mokronogu

# obvestila iz kadrovske službe

## TOZD PROIZVODNJA

Prišli:  
 1. GORJUP MINKA, predilnica, prišla 1. 9. 1985,  
 2. BOLHAR KAROLINA II., tkalnica, prišla 2. 9. 1985,  
 3. MUC BOJANA, pripravnik, prišla 2. 9. 1985,  
 4. MARKUŠ JOŽE, pripravnik, prišel 2. 9. 1985,  
 5. ADROVIČ ZINKA, tkalnica, prišla 2. 9. 1985,  
 6. RECEK ZDENKA, tkalnica, prišla 2. 9. 1985,  
 7. VRESK MARIJA, pripravnik, prišla 2. 9. 1985,  
 8. KOS ALENKA, tkalnica, prišla 2. 9. 1985,  
 9. SKOK BARBINA, predilnica, prišla 9. 9. 1985,  
 10. MUNIH ANA, tkalnica, prišla 16. 9. 1985.  
 Odšli:  
 1. GORUPIČ KAROLINA, čistilka, odšla 8. 9. 1985,  
 2. MARTINČEVIČ KSENIJA, tkalka, odšla 5. 9. 1985,  
 3. ZAJC VERA, tkalka, odšla 15. 9. 1985,  
 4. PROSENC ANTON, tkalnica, upokojen 30. 9. 1985.

## TOZD KONFEKCIJA

Prišli:  
 1. BERGANT KSENJA, pripravnik — tekst. konf. teh., prišla 2. 9. 1985,  
 2. DIVJAK ALENKA, pripravnik — tekst. konf. I, prišla 2. 9. 1985,  
 3. ŽAGAR IRENA, pripravnik — tekst. obrt. konf., prišla 2. 9. 1985,  
 4. LETNAR KATARINA, pripravnik — tekst. obrt. konf., prišla 2. 9. 1985,  
 5. HRIBAR BRANKO, pripravnik — finomehanik, prišel 2. 9. 1985,  
 6. BLEJČ MOJCA, del. v konf. OE Mengeš, prišla 2. 9. 1985,  
 7. ZUPAN ANDREJA, del. v konf. OE Mengeš, prišla 10. 9. 1985,  
 8. ANDREJKA RAFAEL, del. v kov. konstr., prišel 16. 9. 1985,  
 9. PRAŠNIKAR MIRO, del. v kov. konstr., prišel 16. 9. 1985.

## TOZD MALOPRODAJA

Sprememb ni bilo.

## TOZD RESTAVRACIJA IN POČITNIŠKI DOMOVI

Sprememb ni bilo.

## DSSS

Prišli:  
 1. PIRMAN ELIZABETA, rač. TOZD Rest. in Malopr., prišla 1. 9. 1985,  
 2. OSOLNIK ORIJANA, rač. TOZD Konfekcija, prišla 1. 9. 1985,  
 3. ŠTEBAL IRENA, pripravnik, prišla 2. 9. 1985,  
 4. URANKAR VILJANA, pripravnik, prišla 2. 9. 1985.  
 Odhodov ni bilo.

## POROČILO O GIBANJU OD ZA AVGUST 1985

Pregled osebnih dohodkov za junij 1985 za delo v polnem delovnem času ob normalnih delovnih pogojih in polni zahtevnosti del in nalog:

Razred	TOZD Proizv.	TOZD Malopr.	TOZD Restavr.	TOZD Konf.	DSSS	Skupaj
do 35.000	2			1		3
35.000—40.000	29			26		55
40.000—45.000	75		1	57		133
45.000—50.000	114	2		77		193
50.000—55.000	93	4	4	53	5	159
55.000—60.000	108	13	2	25	13	161
60.000—65.000	48	5	4	12	14	83
65.000—70.000	30	2	4	12	6	54
70.000—75.000	21		1	6	13	41
75.000—80.000	16	1	1	4	8	30
80.000—85.000	6	1		2	8	17
85.000—90.000	4			2	10	16
90.000—95.000	1			2	10	13
95.000—100.000	1			1	4	6
100.000—105.000	1	1			4	6
nad 105.000	1		2	2	11	16
<b>Skupaj</b>	<b>550</b>	<b>29</b>	<b>19</b>	<b>282</b>	<b>106</b>	<b>986</b>
Najnižji OD	33.548	46.776	42.266	25.456	50.549	25.456
Najvišji OD	122.726	101.236	108.073	121.460	147.729	147.729
Povprečni OD	54.406	60.552	65.900	51.314	79.261	56.596

Vrednost točke za avgust je znašala v brutto vrednosti 0,350 din.

## BOLNIŠKI IZOSTANKI V AVGUSTU 1985

TOZD	Stev. zaposl.	Bolezen v %	Nesreče pri delu v %	Nega druž. članov v %	Sprem. druž. članov v %	Redni in pod. por. dopust v %	Skupaj v %	Izpadle ure
Proizvodnja izdelkov iz sintetičnih vlaken	569	4,12	0,56	0,22	0,03	1,38	6,31	6.614
Maloprodaja	29	—	—	—	0,29	1,31	1,60	88
Restavracija in počitniški domovi	20	1,60	—	—	—	—	1,60	56
Konfekcija	289	4,56	0,04	0,78	0,06	3,11	8,55	4.554
DSSS	111	2,78	—	0,08	—	1,80	4,66	952

Povprečni izostanki za celotno podjetje:

Zaposlenih 1017 delavcev	
Izostanki zaradi bolezni:	3,93 %
Izostanki zaradi nesreč:	0,33 %
Izostanki zaradi nege družinskega člana	0,35 %
Izostanki zaradi spremstva	0,04 %
Izostanki zaradi porod. in pod. porod. dopusta	1,89 %
<b>Skupaj:</b>	<b>6,54 %</b>

Izdaja v 1650 izvodih DO INDUPLATI Jarše r. o. Uredniški urednik, Hilda FRELIH, Gordana GARDASEVIČ, Katja KHA Kristina PUNGERČAR in Franci VELEPEC. Natisnila tiskarna plačila prometnega davka z odločbo Sekretariata za informac

odbor: Ivica ČESNIK, Lada LAVRINC, odgovorni urednik, Vida KOZELJ, Miro LAVRINC, Mirjana MALL, član delavnic v Ljubljani, član delavnic v SRS (421-1/72 od 3. 4. 1974).

