



NEKAJ POSLOVNIH UGOTOVITEV OB TRICETRTLETJU

Naši rezultati so nad povprečjem v panogi

Podjetje kot celota je letni plan doseglo po 11 mesecih dela — Primerjava z rezultati istovrstnih podjetij pokaže dobre rezultate, odkriva pa tudi nekaj pomanjkljivosti

STRAN 2



Proslava 20-letnice obstoja podjetja

Življenje podjetja se je v zadnjih dveh mesecih leta v precejšnji meri odvijalo ob spominih na dvajsetletno dobo dela, naporov in uspehov. Ozrli smo se na prehojeno pot, ki ni bila vedno rožnata, pa je vendar vztrajno vodila navzgor. »Uradno« pa smo dvajsetletnico obstoja podjetja proslavili v petek, 8. decembra.

(Nadaljevanje na straneh 8 in 9)

Ob zaključku poslovnega leta 1967 in ob vstopu v novo leto 1968 čutimo dolžnost, da se vam v imenu Centralnega delavskega sveta, Upravnega odbora in vodstva podjetja toplo zahvalimo za sodelovanje, zavestno prizadevanje in požrtvovalno delo v tem letu in vam čestitamo k doseženim uspehom.

Leto, ki ga pravkar zaključujemo, je bilo leto ponovnih velikih naporov in prizadevanja dela vseh članov delovne skupnosti za izvršitev plana podjetja. Pri tem ni teklo vse in povsod gladko. Ukrepi gospodarske reforme in spremembe na trgu so ne-

katere obrate precej prizadeli. Letošnje izkušnje kažejo, da se bomo morali v prihodnje za tržišča še bolj boriti ter iskati nova področja dela doma in v inozem-

bili za podjetje kot celoto zadovoljivi. Po podatkih, s katerimi za sedaj razpolagamo, bo letošnja realizacija podjetja za približno 15% večja od lanske.

Vsem članom kolektiva IMP!

stvu. V tem bomo uspevali le, če bomo konkurenčni. Vse to pa nam nalaga vrsto notranjih ukrepov, ki jih bo treba v prihodnjem letu izvesti.

Letošnji rezultati so

Pri tej ugotovitvi ob vstopu v novo poslovno leto vam v imenu organov upravljanja in vodstva podjetja izrekamo polno zahvalo za vaš trud in delo v letu 1967 in želimo, da bi bilo tu-

di leto 1968 vsaj tako uspešno. Uspehe pa bomo dosegli, če bodo v kolektivu vladali enotnost, tovarištvo in delovna disciplina: le tako bo mogoče zagotoviti boljšo organizacijo dela, večjo produktivnost in večjo proizvodnjo, s tem pa tudi večje osebne dohodka vsakega posameznega člana kolektiva.

Vsem članom kolektiva in njihovim svojcem želimo zdravo, srečno in uspehov polno novo leto 1968.

Predsednik CDS:
Dominik Brajer
Predsednik UO:
Alojž Štrus
Glavni direktor:
Stanko Krumpak

V drugo leto

S to številko stopa naš GLASNIK v drugo leto svojega izhajanja.

Časopis v podjetju ni imel nobenih tradicij, ekipa uredniškega odbora pa je bila v glavnem — na področju časnikarskega dela — popolnoma neizkušena. Nekaj časa je preteklo, preden se je časopis med člani kolektiva udomačil in so pričeli vanj tudi samostojno dopisovati. Načelo, da prispevamo vse članke sami člani kolektiva, je brez izjeme obveljalo. V prvih štirih številkah je GLASNIK prinesel nad 80 daljših ali krajših člankov, vrsto diagramov, grafikonov ter karikatur in fotografij iz življenja podjetja. Avtorjev člankov je bilo 41, med njimi 30 takih, ki niso člani uredniškega odbora. Za tretjo in četrto številko člankov za objavo ni več manjkalo — tega smo se sprva najbolj bali. Nasprotno, zaradi obilice prispelega gradiva je morala četrta številka iziti v povečanem obsegu, na 16 straneh, isto velja tudi za to številko. Vrsta prispelih dopisov priča, da se za naš časopis zanimajo tudi naši vojaki

in upokojeanci ter družbeno-politične organizacije in poslovni partnerji.

Upravni odbor podjetja, ki je nadzorni organ uredniškega odbora, je na svoji zadnji seji ocenil iziše številke in ugotovil, da je časopis svoje bistvene naloge na področju informiranja delovne skupnosti že do sedaj prav dobro izpolnil in dosegel svoj namen. Hkrati je upravni odbor tudi potrdil program dela uredniškega odbora za naslednje leto in plan stroškov.

Program predvideva na prvem mestu razširitev mreže dopisnikov, ki bodo redno poročali o dogodkih in življenju v posameznih obratih, delovnih enotah, pa tudi manjših montažah. Zaželene so reportaže o življenju kolektivov posameznih enot in fotografije o aktualnih dogodkih v podjetju. Objavljali naj bi tudi poglavitne sklepe obratnih samoupravnih organov, ne le centralnih. V naslednjih številkah časopisa morajo najti svoje mesto tudi poljudnostrokovni članki, tako s področja ekonomike, kakor tudi iz posameznih dejavnosti, s katerimi se podjetje ukvarja. Dva taka članka prinaša za vzorec že ta številka, o problematiki obratnih sredstev in o TV-pretvornikih. Take članke bo uredniški odbor tudi v prihodnje stimuliral s primernim honoriranjem, prav tako tudi druge zahtevnejše prispevke, npr. reportaže, kritične članke, izvirne komentarje in podobno. Razen teh bodo dobrodošli še posebno krajši članki o posameznih aktualnih dogodkih, ki bodo širši kolektiv zanimali.

Uredniški odbor GLASNIKA vabi k kar najširšemu sodelovanju, vsem bralcem pa še posebej želi mnogo uspehov in sreče tudi v tem letu.



PO 2567/1991

NEKAJ POSLOVNIH UGOTOVITEV OB TRIČETRTLETJU

Naši rezultati so nad povprečjem v panogi

Organi delavskega samoupravljanja so na svojih sejah sicer že razpravljali o rezultatih letošnjega poslovanja podjetja v prvih 9 mesecih in sprejeli ustrezne sklepe s tem v zvezi. Prav pa je, da se s kazalniki gospodarjenja sproti seznanjajo vsi člani delovne skupnosti, k čemur naj pripomorejo predvsem tudi prispevki, objavljeni v časopisu podjetja. V tem članku bomo zato obravnavali le nekaj karakterističnih podatkov, ki se nanašajo na pozitivne in negativne pojave v preteklem obdobju. Negativne kazalnike poudarjamo zlasti s tem namenom, da bi v naslednjih obdobjih odpravili njihove vzroke.

Podjetje je v 9 mesecih poslovanja izvršilo letni plan bruto realizacije do 80,43 %, kar predstavlja vrednost 107,896.055 N-din. Dinamični plan za 9 mesecev smo presegli za 12,85 % ali za 12,291.055 N-din. V obdobju, ki ga obravnavamo, so vsi obrati podjetja planske naloge dosegli oziroma presegli, in sicer:

CKV Ljubljana	za 8,84 %
CKV Koper	za 14,03 %
CKV Maribor	za 24,05 %
Elektromontaža	za 14,98 %
TEN	za 8,15 %
Trata	za 13,85 %
Proj. biro Lj.	za 9,58 %
Avtopark	za 7,10 %
Razvojni sektor	za 7,01 %
Delo v inoz.	za 8,97 %

Bruto realizacija, dosežena v 11 mesecih tekočega leta, pa znaša 136,004.916 N-din, kar pomeni, da je podjetje kot celota v tem času doseglo že letni (!) plan oz. ga celo presleglo za 1,4 % ali 1,854.916 N-din. Letno plansko nalogo so izpolnili vsi večji montažni in proizvodni obrati, razen obrata CKV Ljubljana, ki pa bo svoj letni plan do konca leta predvidoma tudi izpolnil.

DELOVNI ČAS SMO IZKORIŠČALI INTENZIVNEJE

V letošnjih prvih 9 mesecih je bilo v podjetju povprečno zaposlenih 1.832 delavcev, ki so opravili 2.713.271 učinkovitih delovnih ur, kar predstavlja 0,89-odstotni presežek planiranih ur po dinamičnem planu.

Ob primerjavi dosežene realizacije s porabljenim delovnim časom pridemo do zaključka, da znaša dejansko presežena realizacija 11,41 %, kar je vsekar ugodno.

Za dobro gospodarjenje je zelo pomembno izkoriščanje delovnega časa, ki je v neposredni zvezi s produktivnostjo dela. Zato bomo v nadaljnjih odstavkih navedli nekatere pomembne kazalnike s tega področja.

V preteklem letu smo od skupnega fonda razpoložljivega delovnega časa zabeležili na enega delavca 264 ur izostankov zaradi praznikov, dopustov, boleznih in drugih vzrokov, letos pa le 232 ur, kar je za 12,1 odstotka manj kot v istem

obdobju preteklega leta. V okviru izostankov z dela je odpadlo v obravnavanem 9-mesečnem obdobju na enega delavca za dopuste 15 dni, planirali pa smo za celo leto povprečno 21 dni: iz tega sledi, da preostane za zadnje tri mesece leta še 6 dni neizkoriščenih dopustov na posameznika. Med vsemi izostanki z dela predstavljajo velik del izostanki zaradi bolezni, katerih je bilo v obravnavanem obdobju povprečno 75 ur na enega delavca, kar je za 14,8 % manj kot v istem obdobju preteklega leta. Ostali upravičeni in neupravičeni izostanki predstavljajo le manjši del in je njih število zadržalo približno isti nivo kot v preteklem letu, to je povprečno 13 ur na enega zaposlenega delavca.

Izostanke z dela je delno nadomestilo nadurno delo. Povprečno je v 9 mesecih vsak delavec opravil 148 nadur, torej približno toliko kot v istem obdobju minulega leta. Prizadevati pa si je treba, da bo v bodoče nadurnega dela še manj, zlasti v neproizvodnih dejavnostih.

Iz navedenega sledi, da smo v tekočem letu intenzivneje izkoriščali razpoložljivi delovni čas kot v preteklem letu. To smo v programu za uvedbo 42-urnega delovnega tedna tudi predvidevali. Pri gornji ugotovitvi je izjema le nadurno delo.

Razmerje proizvodnih in režijskih ur ter nadur proti skupnim učinkovitim delovnim uram se je letos v 9 mesecih izboljšalo za 0,81 odstotka v korist proizvodnega dela. V 9 mesecih dosežena bruto realizacija na eno proizvodno uro je za 12,49 % večja kot pa jo je predvideval plan za letošnje leto.

Poslovni stroški so se v obravnavanem obdobju povečali za 1,32 % glede na isto obdobje preteklega leta. Torej je za isti odstotek nižji tudi dohodek. V bodoče se moramo dosledno truditi, da bo podjetje čim bolj ekonomično in rentabilno poslovalo, in sicer predvsem zaradi večje konkurenčne sposobnosti podjetja na tržišču, pa tudi zaradi povečanja sredstev, namenjenih za osebne dohodke in sklade.

PRIMERJAVA Z REZULTATI ISTOVRSNIH PODJETIJ

Zanimivo bo na kratko pregledati še primerjavo med gospodarjenjem našega podjetja in gospodarjenjem drugih istovrstnih podjetij v Sloveniji v letošnjih 9 mesecih. Predvsem so tu pomembni kazalniki, ki se tičejo celotnega dohodka in delitve dohodka.

Celotni dohodek montažnih podjetij v SR Sloveniji je znašal 274.048.000 N-din. Udeležba IPM — Ljubljana v tem celotnem dohodku dosega 88.331.000 N-din ali 32,4 %. Po odbitku vseh poslovnih stroškov je znašal dohodek montažnih podjetij 95.176.000 N-din, torej 34,7 % celotnega dohodka, dohodek IMP pa 31.881.000 N-din ali 35,3 % celotnega dohodka. Iz tega se da sklepati, da je IMP doseglo za 0,6 % boljši uspeh, kot v povprečju ostala montažna podjetja v SR Sloveniji.

Vendar pa s tem rezultatom, ki je sam na sebi sicer pozitiven, ne moremo biti zadovoljni, saj je IMP največje montažno podjetje v republikah in je s svojim strokovno zelo sposobnim in izkušenim kadrom ter dolgoletno tradicijo sposobno izvajati najzahtevnejša montažna dela. Zaradi tega je brez dvoma potrebno v bodoče dosegati take rezultate poslovanja, ki bodo neprimerno boljši od povprečnih rezultatov v panogi, razen tega pa moramo doseči tudi večjo udeležbo v celotnem dohodku montažnih podjetij.

Na osebne dohodke odpade v montažnih podjetjih Slovenije 26,1 % njihovega celotnega dohodka, na sklade pa 8,6 %; pri IMP pa so v obračunskem obdobju znašali osebni dohodki 25,9 odstotka, skladi pa 9,4 % celotnega dohodka. Udeležba osebnih dohodkov v celotnem dohodku je torej pri IMP za 0,2 % nižja kot pri obravnavani skupini montažnih podjetij Slovenije. To pa velja samo začasno, kajti ko bomo upoštevali pri izračunu še delitev gibljivega dela osebnih dohodkov po doseženem uspehu za tretje četrtletje, bo odstotek te udeležbe brez dvoma preselil ustrezni odstotek pri tej skupini montažnih podjetij. Za znesek izplačanega gibljivega dela osebnih dohodkov pa se bodo seveda znižali skladi podjetja.

OBRATNIM SREDSTVOM JE POSVETITI POSEBNO SKRIB

Pri ugotavljanju in presojanju uspehov gospodarjenja uporabljamo enotne kazalnike, ki so bili dolo-

čeni sporazumno z Zveznim sekretariatom za delo, Centralnim svetov Zveze sindikatov Jugoslavije in Zvezno gospodarsko zbornico. Samo s primerjanjem doseženih poslovnih rezultatov podjetja po enotnih kazalnikih namreč lahko ugotovimo, ali posluje podjetje enako, boljše ali slabše kot druga sorodna podjetja. Če ugotovimo pri tem določena negativna odstopanja od povprečja, pa nam to služi kot opozorilo, da zboljšamo svoje poslovne rezultate v tem pogledu.

Ob primerjanju rezultatov našega podjetja s povprečnimi rezultati montažnih podjetij v SR Sloveniji se bomo omejili le na nekaj najvažnejših kazalnikov. Vrednost delovnih priprav na enega delavca predstavlja v tej skupini montažnih podjetij 8.329 N-din, pri IMP pa 7.387 N-din ali za 11,3 % manj. V prihodnje bo torej treba nameniti več sredstev za nabavo delovnih priprav, da bomo postopoma dosegli v tem pogledu povprečni nivo drugih montažnih podjetij.

V obravnavanem obdobju doseženi neto produkt na enega delavca je znašal v tej skupini montažnih podjetij 20.847 N-din, pri IMP pa 22.408 N-din ali za 7,49 odstotka več. Prav tako je dohodek na enega delavca pri IMP za 11,25 % večji. Oba pozitivna rezultata sta posledica ekonomičnejšega poslovanja našega podjetja.

Izplačani povprečni mesečni neto osebni dohodek na 1 delavca je pri obravnavani skupini montažnih podjetij dosegel 969 N-din,

pri IMP pa 1.013 N-din (za 4,54 % več), pri tem pa dodatno izplačilo gibljivega dela osebnih dohodkov za tretje četrtletje niti še ni upoštevano. Na drugi strani je ostanek dohodka po odbitku osebnih dohodkov, na enega delavca, pri našem podjetju za 24,84 % večji od povprečja: ta razlika se bo sicer z izplačilom gibljivega dela zmanjšala, vendar bo ostanek dohodka še vedno višji od povprečja.

Na vrsto pride še en negativen kazalnik v teh primerjavah, to je hitrost obračanja obratnih sredstev: pri nas 2,73, v panogi montažnih podjetij pa 3,44. To je delno opravičljivo s tem, da se naše podjetje ukvarja tudi s proizvodno dejavnostjo, pri kateri je hitrost obračanja glede na ciklus proizvodnje manjša kot pri montažni dejavnosti. Vendar pa bo treba v bodoče temu vprašanju posvetiti posebno skrb, ker je od hitrosti obračanja obratnih sredstev odvisna tudi rentabilnost poslovanja.

Doseženi rezultati gospodarjenja po navedenih kazalnikih nam dajo za določeno časovno dobo splošno sliko o poslovnem uspehu našega podjetja v primerjavi s povprečnim poslovnim uspehom sorodnih gospodarskih organizacij. Analiza teh primerjav je na splošno pokazala, da je bilo naše poslovanje v letošnjih 9 mesecih uspešno. Na področjih sicer maloštevilnih negativnih rezultatov pa moramo v bodoče postopoma doseči izboljšanje oziroma potrebno skladnost.

F. H.

Kratek pregled

Člani naših centralnih samoupravnih organov so se v času od izida prejšnje številke GLASNIKA večkrat sestali, in sicer upravni odbor na sejah 30. oktobra, 24. novembra in 11. decembra, centralni delavski svet pa na IV. rednem zasedanju 27. novembra. Na vseh omenjenih sejah so prvenstveno obravnavali realizacijo podjetja v prvih devetih mesecih letošnjega leta ter analizo poslovanja in periodični obračun za tretje tromesečje. Ker od teh, sicer za gospodarjenje podjetja najbolj bistvenih vprašanih, širše poročamo v samostojnih prispevkih, objavljenih v tej številki, se bomo v naslednjih odstavkih pomudili pri nekaterih drugih važnejših in hkrati zanimivejših sklepih.

Tako je upravni odbor sklenil, da v organizaciji zdravstvene službe tudi letos izvedemo cepljenje članov kolektiva proti gripi, služba za varstvo pri delu pa je dolžna posebej vedeti evidenco o morebitnih obolenjih gripe. Ta evidenca nam bo koristila v prihodnjem letu, ker bo pokazala, za koliko je upadel bojniški stalež zaradi cepljenja in

ali so se torej izdatki za cepljenje izplačali.

Nadalje so člani upravnega odbora razpravljali tudi o tem, da bi podjetje kupilo za oddih članov kolektiva še eno počitniško kočjo, ker so sedanje zmogljivosti koč na Veliki planini premajhne in ne zadoščajo več ob vedno večjem zanimanju. Kočo naj bi nabavili na Gorenjskem, imenovana pa je tudi komisija,

NAŠE PODJETJE SE JE VKLJUČILO V VELIK

Pri nas že udomačeno tujko »inženiring« uporabljamo navadno v tehničnem pomenu kot pojem, ki naj z eno besedo opiše vodenje neke gradnje vse od začetnih razgovorov med poslovnimi partnerji do končne stopnje »ključ v roke« ali »pritisk na gumb«. Pri tem je seveda nosilec inženiringa odgovoren za pravilno funkcioniranje vseh naprav, oz. še več, za pridobivanje določenih proizvodov pod pogoji, ki jih je vsebovala ponudba pred podpisom pogodbe.

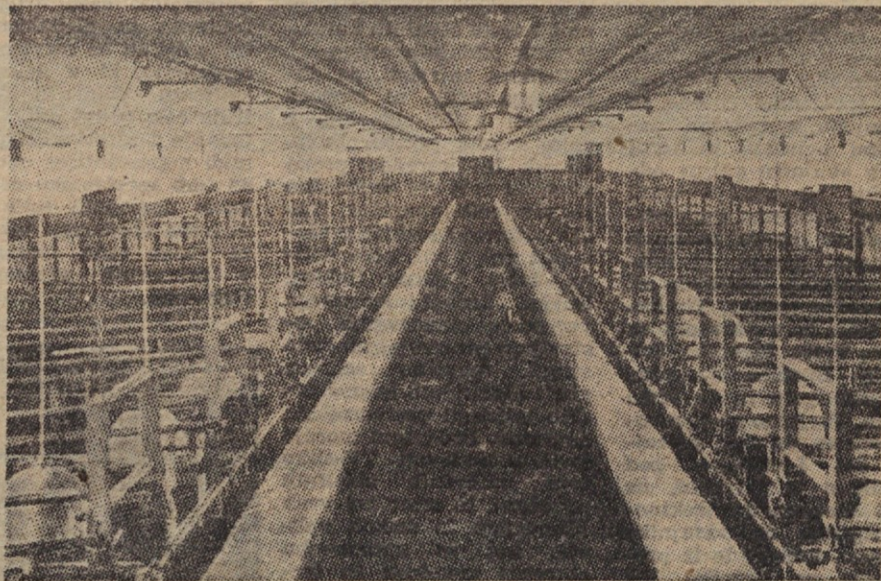
Naše podjetje se je skupaj z ljubljanskimi podjetji Agrokombinat EMONA, ki je nosilec posla, Tehniko in Obnovo ter ameriško specializirano tvrdko »Big Dutchman«, ki ima svojo ekspozituro v Holandiji, udeležilo mednarodne licitacije za izgradnjo farme za 100.000 prašičev — pitancev v Nemški demokratični republiki. Skupno smo nudili med vsemi udeleženci licitacije najugodnejše pogoje tako glede referenc in načina plačevanja, kakor tudi glede roka izgradnje. Sedaj so podpisane in potrjene že vse potrebne pogodbe za vsa dela od projektiranja do tehničnega prevzema stavb in naprav.

Moderna farma prašičev ni skoraj v ničemer

MEDNARODNI INŽENIRING

podobna velikemu posestvu; bolj industrijskemu kompleksu za proizvodnjo serijskih artiklov. Nobenega nastiljanja živalim, sprehanjanja ali obračanja. Napajanje in krmljenje opravljajo avtomatske naprave s točno določenim urnikom in samostojnimi vklopi. Vsaka žival je glede na svojo starost v določenem oddelku v svojem boku.

Farma, ki je največji tovrstni objekt v Evropi, je locirana v kraju Lichterfelde — okraj Eberswalde, približno 50 km severno od Berlina. Tvori jo skupno 54 različnih objektov na prostoru 450 × 500 m. Razen tehnoloških objektov z različnimi funkcijami obsega še vrsto pomožnih objektov, tako upravno zgradbo s površino 2500 kv. metrov, internat s šolo — 1300 kv. metrov, hladilnice, klavnice — 550 kv. metrov, sprejemno in kontrolno zgradbo s televizijskim pregle-



Takšna je moderna farma prašičev

dom nad vzrejo, črpališče vode — 200 kW, prečrpavanje fekalij — 150 kW, kotlarno — 7

milijonov kalorij, trafopostajo — 3 × 1000 kVA, diesel — agregate — 2 × 120 kVA, prostore za specialno pripravo zraka itd.

mokratične republike, to je 18. 10. 1969. Po dinamični izgradnji je določeno, da prične naše podjetje z deli v marcu prihodnjega leta. Predvidevamo, da bo v konnici zaposleno skupno z vodstvom gradbišča 80 do 100 naših delavcev. Živiljenjski standard glede prehrane in nastanitve delavcev bo ustrezal predpisom obeh držav, za kar organizatorji že pridno skrbijo. Delo bo forsirano, z mnogimi delovnimi urami, tako da pridnemu članu kolektiva ob koncu montaže ne bo žal za zamujeno.

Naše sodelovanje pri izgradnji farme v Eberswaldu bo podjetju referenca za prihodnje montaže v raznih vzhodnoevropskih državah. Podjetje pa je s tem pred novo veliko preizkušnjo, ki jo bomo uspešno izpolnili le z vestnostjo vsakega posameznega udeleženca. Spoznali bomo tudi spet del sveta in pridobili nekaj izkušenj za nadaljnje samozavestno nastopanje v tujini.

J. N.

važnejših sklepov CDS in UO

ki naj bi proučila prispele ponudbe.

Upravni odbor je izdelal tudi vrsto predlogov o vprašanjih, o katerih je potem dokončno odločil še CDS. Tu gre n. pr. za predlog, ki naj bi članom kolektiva, ki se vrnejo z odslužitve kase drovskega roka iz JA v prvi polovici leta, in jim po pravilniku pripada polovica njihovega letnega dopusta, izplačali tudi polovico nadomestila za redni letni dopust. Sindikalna podružnica pa je prosila za dotacijo zaradi obdaritve otrok članov kolektiva ob novoletni jelki. V poštev pride 1200 otrok. CDS je oba predloga sprejel.

Nadalje je CDS sprejel na podlagi predlogov upravnega odbora tudi nekaj sprememb pravilnika o delitvi osebnih dohodkov. Med njimi bo za širši ko-

lektiv morda najbolj zanimivo, da se maksimalni znesek povračila nočnih delavcem na terenu, ki prejema terenski dodatek, poveča z 10,00 N-din na 17,50 N-din; povračilo nočnih za službena potovanja pa se poveča s 30,00 N-din na 50,00 N-din. Centralni komisiji za delitev osebnih dohodkov je CDS naložil, da pregleda sistem plačevanja terenskih dodatkov delavcev na gradbiščih, ki niso na sedežu podjetja oz. obrata in izdelava predlog za spremembo določb pravilnika. V zvezi z delitvijo osebnih dohodkov nasploh pa je bilo na zasедanju ponovno poudarjeno, da bo mogoče v bodoče zviševati osebne dohodke samo na podlagi povečanja produktivnosti dela in ne več s spremembami delitvenega

razmerja med osebnimi dohodki in skladi ali na kakršenkoli drug »umeten« način.

Zadnje sejo pred izidom te številke GLASNIKA je imel upravni odbor podjetja 11. decembra. Obravnaval je 11-mesečno realizacijo podjetja in imenoval letošnje komisije za popis sredstev podjetja. Na tem področju bo delovalo v vseh obratih podjetja 48 komisij, ki bodo imele 177 članov. V zvezi s povečanjem zaščite delovnih invalidov je upravni odbor sprejel predlog za spremembo pravilnika o delovnih razmerjih, ki ga v tej številki tudi širše obravnavamo v posebnem prispevku. Končno je upravni odbor na tej seji še oenil izhajanje GLASNIKA v letu 1967 in odobril program dela uredniškega odbora za leto 1968.

VLOGA FREKVENČNIH PRETVORNIKOV PRI POSREDOVANJU TV PROGRAMA

Naš izdelek — pri vrhu evropske lestvice

Na željo mnogih bralcev Glasnika objavljamo krajši poljudno-strokovni članek o vlogi in delovanju frekvenčnih pretvornikov pri posredovanju televizijskega programa.

Za začetek bi pogledali, zakaj v večini hribovitih predelov ni mogoče samo s televizijskimi oddajniki oskrbeti vseh naseljenih področij s TV-signalom, kot je to možno na radijskih valovih z radijskim programom. Glavni razlog je v tem, ker se ultrakratki valovi, s pomočjo katerih se prenašajo televizijske oddaje, širijo premočno — podobno kot svetloba. Zato tisti gledalci televizije, katerih sprejemne antene so zaklonjene z različnimi naravnimi ovirami, in torej niso v »vidnem polju« oddajnika, ne morejo imeti dobrega sprejema. Sprejemne težave imajo običajno prebivalci naselij, ki ležijo v dolinah, kotlinah ali ob vznožju hribov. Tipična taka naselja v Sloveniji so Kropa, Tržič, Jezersko, Bohinjska Bistrica, Jesenice, Kranjska gora in še vrsta drugih. Verjetno pa je mnogim znano, da tudi precejšen del Ljubljane, pod Rožnikom in Gradom, ne more sprejemati direktnega signala iz oddajnika Krvavec, temveč le iz pretvornika na Rožniku. Vsi kraji, ki ležijo v televizijski »senci«, se morajo oskrbeti s televizijskim signalom preko frekvenčnih pretvornikov, ki bi jim lahko rekli tudi relejni ali posredovalni televizijski oddajniki.

ZELO STROGE TEHNIČNE ZAHTEVE

Pretvornik je treba najprimerneje postaviti na vrhovih ali grebenih hribov in gora v neposredni bližini zasenčenih krajev, ker je na teh mestih direkten sprejem od glavnega oddajnika običajno dober.

Glavna naloga televizijskega pretvornika je, da signal določenega kanala, ki ga dobi od sprejemne antene, ojači na potrebno izhodno moč in ga pretvori na drug kanal. S tem se preko posebnega oddajnega antenskega sistema oskrbi s TV-signalom določeno zasenčeno področje. Ta predstavitev kanalov je potrebna, ker bi sicer prišlo do raznih motenj med sprejemnim in oddajnim ojačenim signalom, kakor tudi do sprejemnih motenj na zasenčenem področju. Običajno je namreč direktni sprejemni signal še tako močan, da lahko povzroči motnje na zaslonih TV-aparatur. Pretvorniška naprava je sestavljena iz antenskega stolpa s sprejemno in oddajno anteno ter an-

tenske hišice, v kateri je pretvorniška aparatura.

V praksi pridejo v poštev največ pretvorniki izhodnih moči 0,5 do 50 W, s katerimi je mogoče preko ustreznih izbranih oddajnih antenskih sistemov pokrivati področja v oddaljenosti 2 do 50 km. Ta domet je odvisen deloma od geografskih pogojev, v veliki meri pa od vrste sevalnih karakteristik oddajnih anten.

Večkrat se zgodi, da določenega kraja ni mogoče oskrbeti s TV-signalom z enim samim pretvornikom, ampak le posredno preko dveh ali celo več zaporedno razporejenih aparatov. Takih primerov je tudi v Sloveniji več, npr. Soška dolina, Tržič, Cerkno, Bohinj, Idrija. Zaradi opisanega verižnega obratovanja postavljajo proizvajalci zelo stroge tehnične zahteve glede električnih in mehanskih lastnosti pretvorniških aparatov. Predvsem morajo le-ti posredovati TV-sliko brez vsakršnih občutnih popačenj, in sicer pri vseh klimatskih in drugih vplivih, kot so sprememba omrežne napetosti in frekvence, sprememba velikosti sprejemnega signala in podobno. Ti aparati morajo biti prirejeni nadalje za sprejem in oddajo na vseh televizijskih frekvenčnih področjih (VHF in UHF) ter za vse v poštev prihajajoče izhodne moči 0,5 do 500 W.

AVTOMATIKA IN PRVOVRSTNI ELEMENTI

Vse pretvorniške aparature so brez osebja, zato morajo imeti vgrajeno posebno avtomatiko, ki vklopi aparaturo v trenutku, ko dobi TV-signal z glavnega oddajnika in jo izklopi nekaj minut po prenehanju oddaje. Na ta način se doseže mnogo večja življenjska doba razmeroma dragih specialnih elektronskih cevi.

Pretvorniške točke so običajno težko dostopne, zlasti pozimi in v slabih vremenskih razmerah. Zato zahtevajo kupci v prvi vrsti zelo visoko kakovost sestavnih elementov, to je elektronke, kondenzatorjev, uporov itd., ker edino to lahko zagotovi dolgotrajno stabilno obratovanje aparatov ob redkih servisnih posegih na terenu. Danes noben proizvajalec ne more uspešno plasirati pretvorniških aparatov na tržišče, če v proizvodnji ne uporablja prvovrstnih sestavnih elementov.

8 LET DOMAČIH PRETVORNIKOV

Po tem potrebnem uvodu še nekaj besed o pretvorniških napravah, ki jih že vrsto let proizvaja naše podjetje.

Prvi začetki v osvajanju pretvorniške tehnike in tehnike visoke frekvence nasploh segajo nekako v leto 1959. Takrat smo organizirali razvojni oddelek za šibki tok, ki se je v skromnih razmerah med drugim začel ukvarjati tudi s to tehniko. Na predlog tehničnega svetnika ing. Staneta Rojca in drugih tehničnih strokovnjakov zavoda RTV-Ljubljana pa smo začeli tudi z razvojem prvega TV-pretvornika.

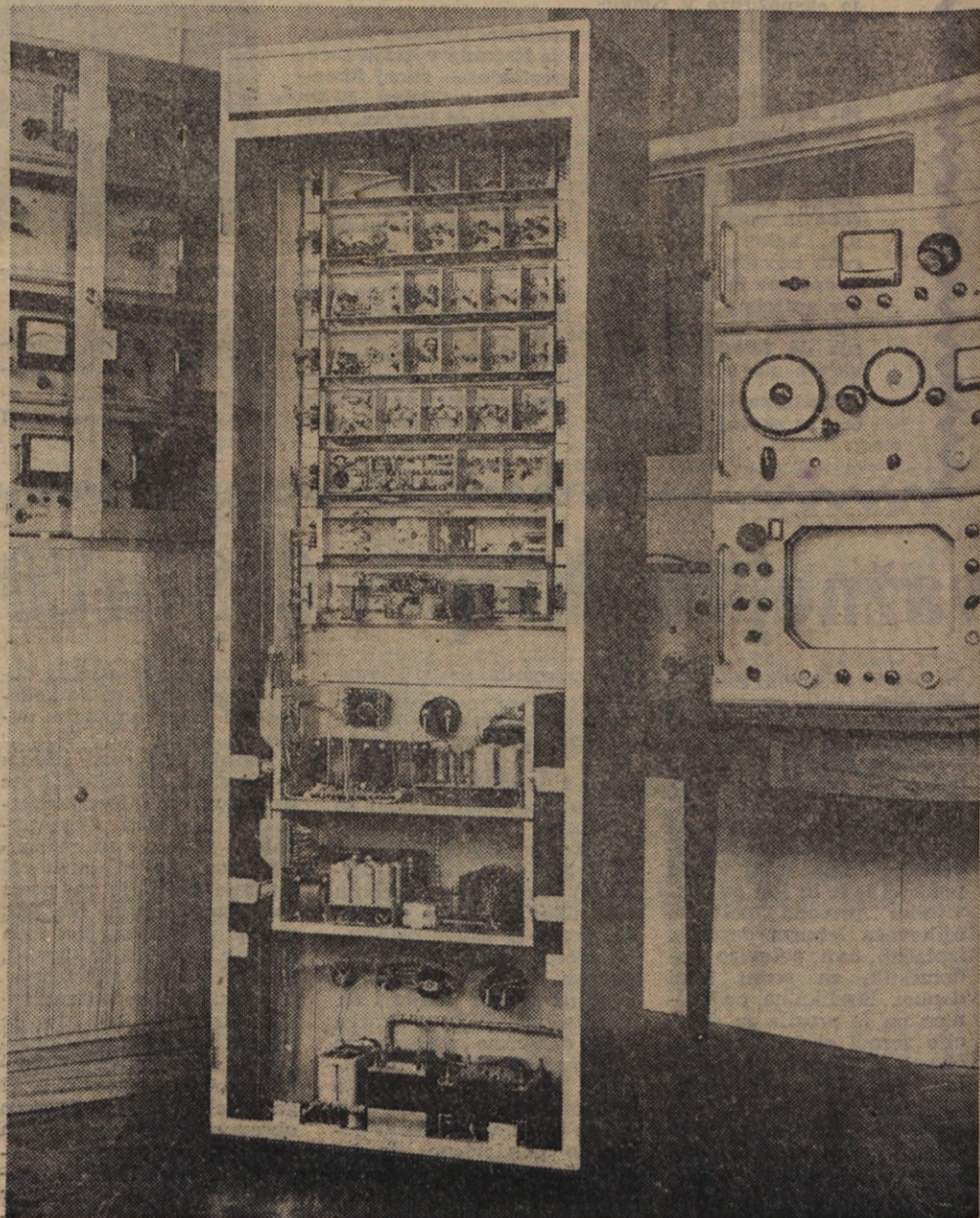
Zaradi pomanjkanja sodobnega instrumentarija in seveda tudi zaradi majhnih izkušenj so bili prvi prototipi in tudi kasnejši individualno izdelani artikli s te-

ga področja še razmeroma skromni. Kljub temu so vzbudili precej zanimanja in pojavili so se prvi interesi za nakup pretvornikov v Sloveniji in drugih republikah. S časom pa so se nabirale tudi tehnične izkušnje, nabavili smo osnovni instrumentarij in druge pripomočke. Stvar je stekla.

Ob stalnem sodelovanju s strokovnjaki naše RTV službe, spremljanju tehničnega razvoja v naprednejših evropskih državah, stalnem izpopolnjevanju instrumentarija in seveda ob velikem prizadevanju naših domačih strokovnjakov v podjetju, se je kakovost tovrstnih izdelkov iz leta v leto večala.

PRODOR NA TRŽIŠČA

Kmalu po združitvi podjetij Toplovod in Elektrosignal, ko je bil organizirano izdelani artikli s te-



Pogled v notranjost TV pretvornika

NEKATERI SEDANJI IN BODOČI VIDIKI

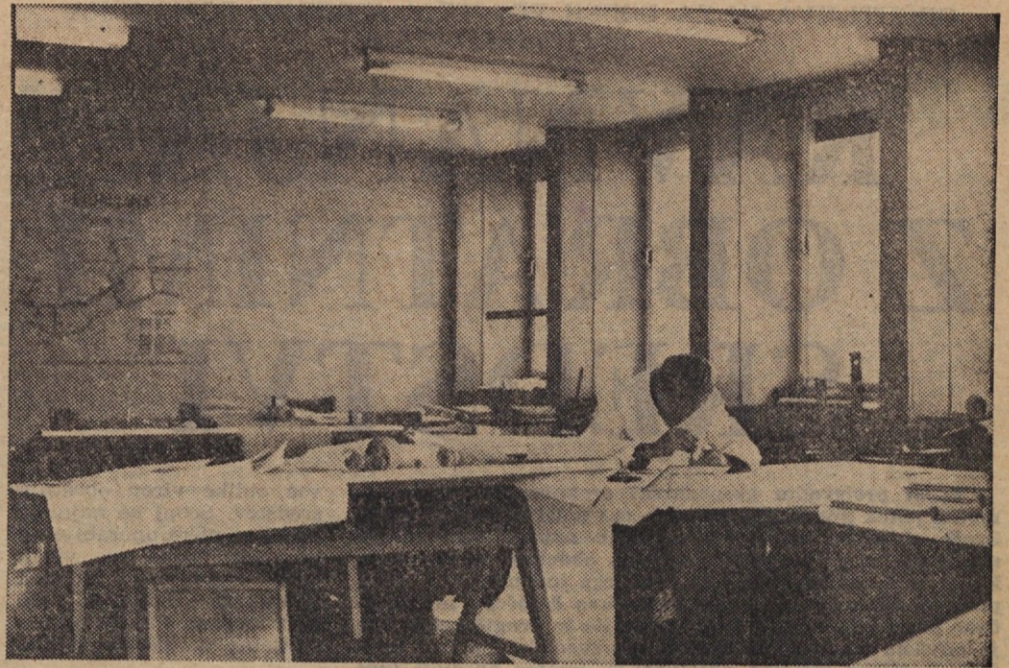
Projektantske dejavnosti podjetja

Načrt, osnutek, namera ali projekt je tisti začetek, katerega konec se navezuje na posel, opravilo ali operacijo. Ideja in stvarnost sta si med seboj odmaknjeni prav za ta del, ki ga lahko izmerimo s časom, denarjem ali kako drugače. Ta že od nekdaj ustaljeni način ustvarjanja je dandanes povsem dognan, in vendar ga na primer računski stroj lahko le dopolnjuje, ne more ga pa nadomestiti.

Načela ekonomike zahtevajo, naj bosta vložena čas in denar po vrednosti kar najmanjša. Organizacijska oblika dela pa naj bo tisto, s čimer jamčimo samoupravne pravice, prevzemamo odgovornost, svobodno gospodarimo, vključujemo upravne organe ob čim manjši meri upravnih postopkov, ki so potrebni za usklajevanje interesov investitorjev z interesi družbe, ter zagotavljamo kvaliteto objektov, pa varnost življenja in zdravja ljudi ter okolice.

Velike spremembe v našem družbeno-političnem sistemu, do katerih je prišlo po sprejetju nove ustave in gospodarske reforme, so zahtevale drugačno obravnavanje razmerij med nosilci zamisli in ostalimi udeleženci pri njihovi realizaciji. Tako je Zvezna skupščina konec minulega leta sprejela zakon o spremembah in dopolnitvah temeljnega zakona o graditvi investicijskih objektov. Investicijski objekt se gradi na osnovi investicijske tehnične dokumentacije. To je elaborat, v katerem se tehnično razčleni tehnološko — proizvodna oz. eksploatacijska zamisel investicijskega objekta in dajo tehnične rešitve za njegovo zgraditev. Ta dokumentacija sestoji, glede na naravo investicijskega objekta, iz več projektov. Med njimi so tudi razni projekti instalacij, ki še posebej vsebujejo: tehnično obrazložitev oz. opis, risbe, tehnične izračune, predizmero oz. specifikacijo, predračun z opisom del, detajle in drugo. Tu ni všteta dokumentacija za proizvodnjo opreme, posameznih delov naprav, konstrukcij itd. s strani industrijskih podjetij. To namreč ni tehnična dokumentacija za graditev investicijskega objekta, ampak dokumentacija za proizvodnjo opreme in elementov, ki jih je treba šele kasneje vgraditi v objekt pri njegovi izgradnji.

je tudi v ožjem izboru tistih podjetij, ki lahko na tem področju prevzamejo najzahtevnejše naloge. Sicer si lahko investitor po veljavnih zakonskih predpisih sam izdela investicijsko tehnično dokumentacijo, toda le za manjše objekte. Zato so na kompleksnih toriščih naše dejavnosti odprta vsa pota, pri čemer pa se moramo vselej na-



Iz našega projektivnega biroja

tanko zavedati naslednjih dolžnosti:

- Upoštevati moramo določbe zakona in na njegovi podlagi izdanih predpisov, z zakonom ali na podlagi zakona določene pogoje za posamezno lokacijo, tehnične predpise, normative in standarde, obvezne pri posamezni vrsti investicijske tehnične dokumentacije, nadalje še druge predpise, ki se nanašajo na graditev in eksploatacijo posamez-

negi objekta; predvideti moramo ukrepe, predpisane za varstvo pri delu, za varstvo pred požarom, za varstvo zraka in vode pred onesnaženjem, za varstvo pred elementarnimi nevarnostmi in drugimi dogodki ter še druge potrebne ukrepe.

● Poiskati moramo najbolj smotrne tehnične rešitve in zagotoviti osnovne ekonomsko-tehnične pogoje, ki jih je investitor postavil v investicijskem programu ali kako drugače.

- Predvideti je treba vgraditev materiala, naprav in opreme ustrezne kakovosti ter njihovo preiskavo oz. preizkus, če je to potrebno; nadalje predvideti ukrepe za varstvo objekta, ki naj bo zgrajen na potresnem ali poplavnem območju ali na zemljišču, ki je nagnjeno k drsenju, kakor tudi ukrepe, ki imajo pomen za narodno obrambo in podobno.

- Izvršiti moramo notranjo kontrolo brezhibnosti tehničnih rešitev, računsko pravilnosti in popolnosti dokumentacije in kontrolirati, ali je ta dokumentacija v skladu z določbami zakona.

Organizacija, ki izdela investicijsko tehnično dokumentacijo, mora na njej potrditi, da je opravila notranjo kontrolo. Tako so se dolžnosti in odgovornosti projektantskih organizacij povečale, kar velja še posebno pri objektih, kjer so se že dogajale nepravilnosti ali pomanjkljivosti.

PROJEKTIRANJE JE ORGANIZIRANA DEJAVNOST

Znan je napredek in vzpon vseh organizacij, ki (Nadaljevanje na str. 15)



STOLPNICA »C« NA TRGU REVOLUCIJE V LJUBLJANI,

ki jo gradi ljubljansko GP »TEHNIKA«, je dograjena do tretje faze. V prihodnjem letu bodo pričeli z gradnjo dvoetažnega prizidka. Vsi prostori so namenjeni Kreditni banki in hranilnici v Ljubljani in bodo vseljivi predvidoma do konca leta 1969. Vse instalacije za to zgradbo projektira naše podjetje, z izvajanjem pa bomo pričeli v prihodnjem letu.

V OŽJEM IZBORU PODJETIJ ZA NAJZAHTEVNEJŠE NALOGE

Takšne storitve, ki se v tej ali oni obliki ponavljajo od objekta do objekta, nudi naš projektivni biro. Še več: sestavljamo razširjene študije ali projektne naloge, idejne projekte, glavne in detajlne projekte ter elaborate izvedbenih del. IMP je podjetje, ki je posebej registrirano tudi za izdelavo investicijske tehnične dokumentacije. Zato

OBCUTLJIVA IN ZA USPEH PODJETJA IZREDNO POMEMBNA
JE PROBLEMATIKA

RAVNANJA Z OBRATNIMI SREDSTVI

Vsaki proizvodni gospodarski organizaciji so za nemoten potek produkcijskega procesa potrebne razen gradbenih objektov, strojev in strojnih naprav tudi zaloge materiala, ki ga podjetje predeluje, obdeluje ali dodeluje, kakor tudi zaloge orodja in drobnega inventarja. V sami proizvodnji nujno vsak čas zasledimo določeno nedokončano proizvodnjo, ki je enkrat manjša in drugič večja, kar je odvisno od vrste in načina proizvodnje. Če ima podjetje vpeljeno serijsko proizvodnjo, imamo opraviti tudi s polizdelki kot sestavnimi deli končnih izdelkov. Pri tej proizvodnji je tudi nemogoče sproti odpremiti vse proizvedeno blago, zato se pojavljajo zaloge gotovih izdelkov.

S prodajo blaga oziroma storitev pa podjetje ne prejme takojšnjega plačila, zato se prodano blago pojavlja določen čas v obliki terjatve, ki se z nakazilom spremeni v učinkovita finančna sredstva. Ta pa služijo za obnovitev proizvodnega procesa bodisi v enostavni reprodukciji (če pri prodaji ni bil dosežen noben dobiček) bodisi v razširjeni reprodukciji (če smo blago oz. storitve prodali z akumulacijo). Vse navedene oblike vezave denarnih sredstev v učinkovite denarnih sredstvih, v zalogah materiala, nedovršeni proizvodnji, polizdelkih in gotovih izdelkih, terjatvah in ponovno v učinkovite denarnih sredstvih, imenujemo **OBRATNA SREDSTVA**.

RAZMERJA TRAJNIH IN OČASNIH VIROV

Kot vir finansiranja obratnih sredstev se pojavljajo naslednje oblike: avansi, ki jih podjetje prejme od odjemalcev, najeti krediti in del poslovnega sklada, ki je namenjen za finansiranje obratnih sredstev. Med letom igra precejšnjo vlogo tudi tisti del sproti ustvarjene akumulacije, ki se razdeli šele po zaključnem računu na posamezne vrste skladov. Pri naštevanju teh virov ne smemo zanemariti še nabav blaga na kredit.

Glede na časovno vezavo posameznih virov obratnih sredstev poznamo **stalne vi-re**, med katere spadajo predvsem del poslovnega sklada za obratna sredstva, pa tudi srednjeročni in dolgoročni krediti za obratna sredstva, ter **občasne vi-re** v obliki avansov, kratkoročnih kreditov ter med letom ustvarjene, toda začasno nerazporejene akumulacije. S stalnimi viri naj bi bile torej pokrite minimalno potrebne zaloge mate-

rialna, nedovršene proizvodnje, polizdelkov in gotovih izdelkov ter ne nazadnje tudi terjatev. Vsa odstopanja angažiranih obratnih sredstev od predvidenega minimuma, kar pa seveda ne sme biti trajnejšega značaja, se krijejo z že omenjenimi oblikami občasnih virov.

Vsak dober gospodar oz. kolektiv si mora prizadevati za čim manjšo vezavo poslovnih sredstev (osnovnih in obratnih sredstev) ob čim večjem družbenem bruto — produktu, dohodku in predvsem ostanku dohodka, ki služi ob racionalnem angažiranju kot možni vir novega dohodka jutrišnjega dne ter s tem tudi zadovoljuje individualne interese kolektiva v obliki višjih osebnih prejemkov.

Kakršnakoli gospodarska politika, ki temelji na životarjenju od danes do jutri, naj ne bi imela več prostora v novih pogojih po reformi, čeprav je bila prej marsikdaj in marsikje povečevana in celo stimulirana z različnimi družbenimi intervencijskimi skledi.

POVEČATI NAŠE LASTNE VIRE OBRATNIH SREDSTEV

V tem članku se omejemo le na prizadevanja za čim nižje angažiranje obratnih sredstev, in to iz dveh bistvenih razlogov. Prvič, vi-re trajnejših vezav obratnih sredstev je treba danes povečevati predvsem iz lastne akumulacije, ki jo na ta način — zlasti v proizvodnih obratih — odtegujemo prepotrebni nabavam sodobnejših in visokoproduktivnih strojev in strojnih naprav, zmanjšujemo pa pravzaprav tudi tista sredstva, ki bi jih sicer lahko razporedili za stanovanjsko izgradnjo. Drugi razlog pa so obresti, ki jih moramo plačevati na

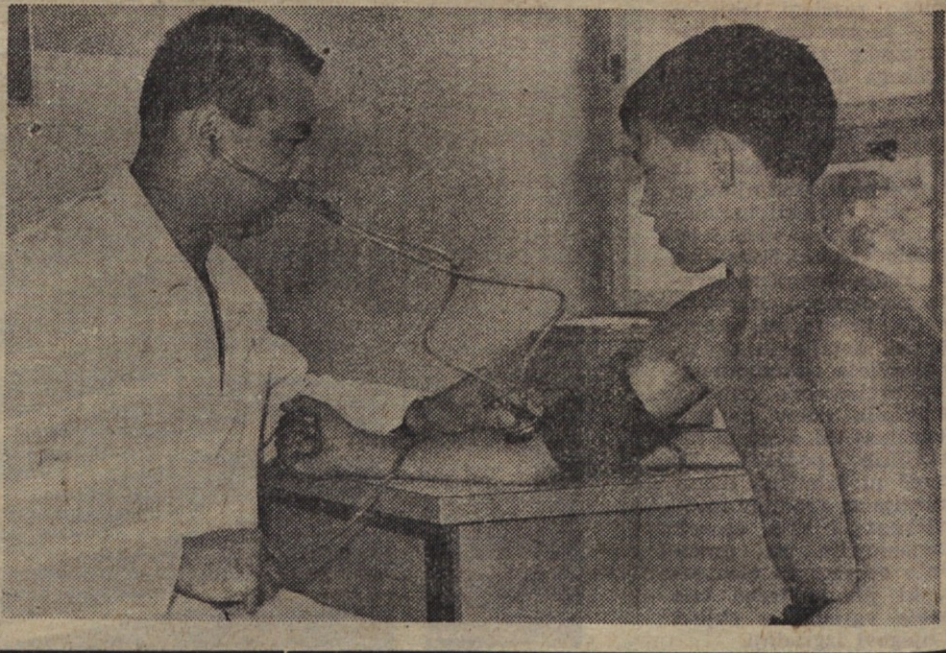
vse oblike virov obratnih sredstev. Sedaj se najnižja obrestna mera uporablja na poslovni sklad v višini 3,5 %, medtem ko je treba plačati na kredite od 8 do 10 % obresti. Čeprav je nesmiselno, da moramo plače-

Zdravstvena preventiva



Gripa je neprijetna bolezen, ki pa pogosto razsaja kar v epidemičnih razsežnostih in prisili v bolniški stalež množico delavcev hkrati. — Naše podjetje je zaradi pogostih izpadov delovne sile v zimskih mesecih prejšnjih let pričelo z rednim organiziranim cepljenjem članov delovne skupnosti zoper to bolezen. Cepljenje opravlja obratni zdravnik našega podjetja dr. Boris Stopar, stane pa za eno osebo podjetje 850 S-din. Izkušnje so pokazale, da je cepljenje uspešno in da med cepljenimi delavci ni pogostejših primerov obolenj zaradi gripe. Letošnja akcija, ki smo jo zaključili v decembru, je zajela približno tri četrtine vseh zaposlenih delavcev

Preden sprejme podjetja vajenca v uk, ga mora pregledati zdravnik — specialist, da ugotovi, ali je kandidat zdrav in sposoben za poklic, ki se ga želi izučiti. Za naše podjetje opravlja te preglede dr. Miloš Šetina, ki je eden prvih zdravnikov — specialistov za medicino dela na področju Ljubljane. Pred specializacijo, ki jo je opravljal v letih 1964 do 1966, je bil dr. Šetina obratni zdravnik našega podjetja, sedaj pa je zdravnik oddelka za medicino dela v Zdravstvenem domu Ljubljana-Bežigrad



vati na lasten sklad dajatve družbeni skupnosti v obliki obresti, pa je ta oblika družbene dajatve za nas fiksna, ker točno vemo, s kakšnim poslovnim skladom razpolagamo in kakšno obrestno mero smo dolžni plačati. Čim hitreje smo sposobni obrniti vložena sredstva, tem manj obresti odpade na enoto proizvoda oz. tem večjo akumulacijo smo ustvarili v korist podjetja ob nespremenjenih prodajnih cenah. V prejš-

njih sistemih obdavčitve pa je bil dohodek obdavčen po progresivni lestvici ne glede na to, ali je bil dosežen zaradi konjunkturnejših pogojev gospodarjenja ali zaradi večjih naporov delovnega kolektiva.

Naše podjetje je v zadnjih letih vložilo kar največje napore za povečanje lastnih virov obratnih sredstev. Ta tendenca tudi pri razporejanju sredstev čistejšega dohodka po zaključnem računu za leto 1967 ne bo

smela izostati, saj je danes pravzaprav ves ostanek dohodka, ustvarjen v 11 mesecih letošnjega leta, angažiran v obratnih sredstvih, tako v povečani nedovršeni proizvodnji, polizdelkih in gotovih izdelkih, predvsem pa v terjatvah.

ZALOGESO NEVARNE, KER NJIHOVA VREDNOST PADA

Naša naloga pa ni samo to, da skrbimo za povečanje lastnih virov obratnih (Nadaljevanje na str. 10)

PREDVSEM OD UREJENOSTI DELOVNIH RAZMERIJ V PODJETJU JE ODVISNO

Kdaj pride do delovnega spora

Do delovnega spora pride navadno tedaj, kadar posamezni delavec ni zadovoljen s konkretno odločitvijo pristojnega organa v podjetju, pa se ta odločitev neposredno tiče njegovih pravic, ki jih ima kot član delovne skupnosti iz delovnega razmerja. Najpogostejši so delovni spori zaradi odločitev delovnega razmerja, izpovedi delovne skupnosti, ključitve iz delovne skupnosti, prenestitve na drugo delovno mesto in zaradi osebnih dohodkov. Tako pa je treba povedati, da ni vsak spor, ki nastane med podjetjem in delavcem, delovni spor: tako nastane, n. pr., če se delavec pri delu po krivdi podjetja ali delavca poškoduje, in zato zahteva odškodnino od podjetja, odškodninski, ne pa delovni spor.

Delovni spor lahko začne samo delavec, in sicer tako, da pri sodišču vložijo zoper podjetje tožbo, v kateri obrazloži, s katero odločbo podjetja ni zadovoljen in zakaj. Mora pa že v tožbi tudi določeno predlagati sodišču, kako naj razsodi v delovnem sporu. Delavec n. pr. ne more v tožbi predlagati, naj sodišče razsodi tako, kot se mu zdi primerno in pravično.

Določbe o delovnih sporih spadajo po ustavi in pristojnost zvezne zakonodaje, in jih sedaj najdemo v temeljnem zakonu o delovnih razmerjih (TZDR) in v zakonu o pravdnem postopku (ZPP). Te določbe so sicer maloštevilne in povedo samo, v katerih pogledih se delovni spor loči od drugih sporov, ki jih obravnavajo sodišča. Urejajo predvsem predpogoje, ki morajo biti izpolnjeni za nastanek delovnega spora, roke za vložitev tožbe, pritožbe in drugih pravnih sredstev ter pristojnost sodišč. Nadalje določajo, da delavec v delovnem sporu ne plačuje sodnih taks, predpisujejo, da morajo sodišča delovne spore obravnavati hitro, to je hitreje kot spore drugih vrst, urejajo pa še nekatere elemente, važne za končno razsojo spora. Kljub navidezni maloštevilnosti teh določb pa je delovni spor zamotana stvar in bo delavec v njem zelo težko nastopal brez strokovne pomoči pravnika ali odvetnika.

Določb o delovnih sporih torej ne bomo našli v statutu ali pravilnikih podjetja, ker podjetja glede tega v svojih splošnih aktih nimajo kaj urejati, zlasti pa ne drugače kot je to urejeno v zakonih. Pač pa so v pravilnikih zelo važne določbe glede tako imenovanega predhodnega postopka, ki mora biti izveden v podjetju, preden lahko delavec vložijo tožbo. TZDR namreč skoraj brez izjemno določa, da mora delavec zoper odločbo, s katero ni zadovoljen, ugovarjati v podjetju in lahko vložijo tožbo pri sodišču šele v primeru, če tudi višji, to je pritožbeni organ v podjetju njegov ugovor zavrne in osporjeno odločbo potrdi. V našem pravilniku o delovnih razmerjih je predhodni postopek urejen enotno (izjeme se v glavnem tičejo le vodilnih delavcev) tako, da odloča o delavčevi pravici najprej obratna komisija, o morebitnem ugovoru delavca pa dokončno odloči obratni delavski svet; šele zoper to drugo odločbo je možna tožba pri sodišču. Centralni samoupravni organi v našem podjetju torej načeloma ne odločajo o konkretnih vprašanjih iz delovnih razmerij.

Pač pa sodišča v delovnih sporih, ko odločajo o delavčevem zahtevku, ki ga je postavil v tožbi, razsojajo ne samo po zakonu, temveč tudi po določbah statuta in pravilnikov podjetja: te določbe imajo najmanj isto veljavo kot zakon. Se zlasti velja to od maja 1965 dalje: tedaj je bil namreč uveljavljen TZDR, ki ureja delovna razmerja le v splošnem, podrobno ureditev pa prepu-

šča statutom in pravilnikom podjetij, seveda v okviru zakonskih načel.

Na tem mestu se ponuja zaključek, da bo delovnih sporov v določenem podjetju tem manj, čimbolje in čimprimerneje bodo delovna razmerja urejena v splošnih aktih podjetja. Tako v praksi tudi je. Za primer naj povejmo, da je naše podjetje zabeležilo od maja 1965 do danes, torej v dveh letih in pol, en sam delovni spor, nekaj delovnih sporov, ki so bili že v teku, pa je »podedovalo« v preteklem letu od priključenega podjetja Agroservis v Ivančni gorici, v katerem so bila delovna razmerja kaj šibko urejena in je prihajalo do pogostih nesoglasij. Vsi ti delovni spori so danes že zaključeni (razen enega iz Ivančni gorice, ki je zaradi odsotnosti delavca prekinjen), in sicer vsi popolnoma v korist podjetja.

Verjetno bo zanimivo in poučno, če si pobliže ogledamo

tisti edini spor, ki je nastal v enem izmed matičnih obratov IMP. Seveda pa bomo zaradi pomanjkanja prostora lahko na kratko prikazali le bistvene elemente tega spora. Dejansko stanje je bilo naslednje: VKV monter S. S. se je zaposlil v podjetju v letu 1964 in je bil razporejen na delovno mesto šefa montaže. V oktobru 1965, leta se je odločil oditi na delo v Nemčijo v okviru našega obrata za izvajanje investicijskih del v inozemstvu. Pred odhodom je, kot vsi drugi delavci, ki so odšli na delo v inozemstvo, sklenil s podjetjem običajni sporazum glede medsebojnih razmerij v zvezi z zaposlitvijo v inozemstvu. V Nemčiji je delal na delovnem mestu VKV monterja. Na delo v domovino v svoj matični obrat se je S. S. vrnil v novembru 1966, leta. Obratna komisija za delovna razmerja ga je razporedila na delovno mesto VKV monterja. S to odločitvijo pa S. S. ni bil zadovoljen. Smatral je, da bi ga

morala razporediti na delovno mesto šefa montaže, na katerem je delal pred svojim odhodom v inozemstvo. Zato je v tem smislu vložil ugovor na obratni delavski svet, le-ta pa je njegov ugovor zavrnil in potrdil odločitev komisije kot pravilno. S. S. je nato preko odvetnikov, ki delajo v službi pravne pomoči pri republiškem sindikalnem svetu, in so specializirani za dajanje pravne pomoči iz delovnih razmerij, vložil tožbo pri občinskem sodišču v Ljubljani in predlagal, da sodišče razsodi sledeče:

»Ugotovi se, da sta odločbi tožene stranke IMP Ljubljana z dne 17. 11. 1966 in 30. 1. 1967 o razporeditvi tožnika S. S. na delovno mesto VKV monterja nezakoniti in neveljavni. Tožena stranka je dolžna vrniti tožnika na delovno mesto šefa montaže in mu povrniti vse pravdne stroške.«

V tožbi je navedel, da je bil v Nemčiji razporejen na delovno mesto VKV monterja

le za čas dela v tujini, da je šlo le za začasno premostitev in da mu zaradi tega ob vrnitvi v domovino pripada isto delovno mesto, kot ga je zasedal pred odhodom. Pojasnil je tudi, da je delovno mesto VKV monterja nižje od delovnega mesta šefa montaže.

V svojem odgovoru na tožbo je podjetje razložilo svoje stališče, da sta izpodbijani odločbi zakoniti in utemeljeni. Podjetje je namreč že v letu 1964 sprejelo pravilnik o zaposlovanju delavcev v inozemstvu in je v tem pravilniku izrecno določeno, da je delavcu, ki se za daljši ali krajši čas zaposli v inozemstvu, po povratku zagotovljeno v podjetju delovno mesto, ki ustreza njegovim kvalifikacijam, torej nikakor ne isto delovno mesto, kot ga je zasedal pred odhodom v inozemstvo. Sporazum, ki ga delavec sklene s podjetjem pred svojim odhodom v inozemstvo, pa temelji na določbah tega pravilnika. Nadalje podjetje ob povratku S. S. iz inozemstva seveda ni imelo prostega nobenega delovnega mesta šefa montaže, delovno mesto VKV monterja pa popolnoma ustreza strokovnim kvalifikacijam, ki jih ima S. S.

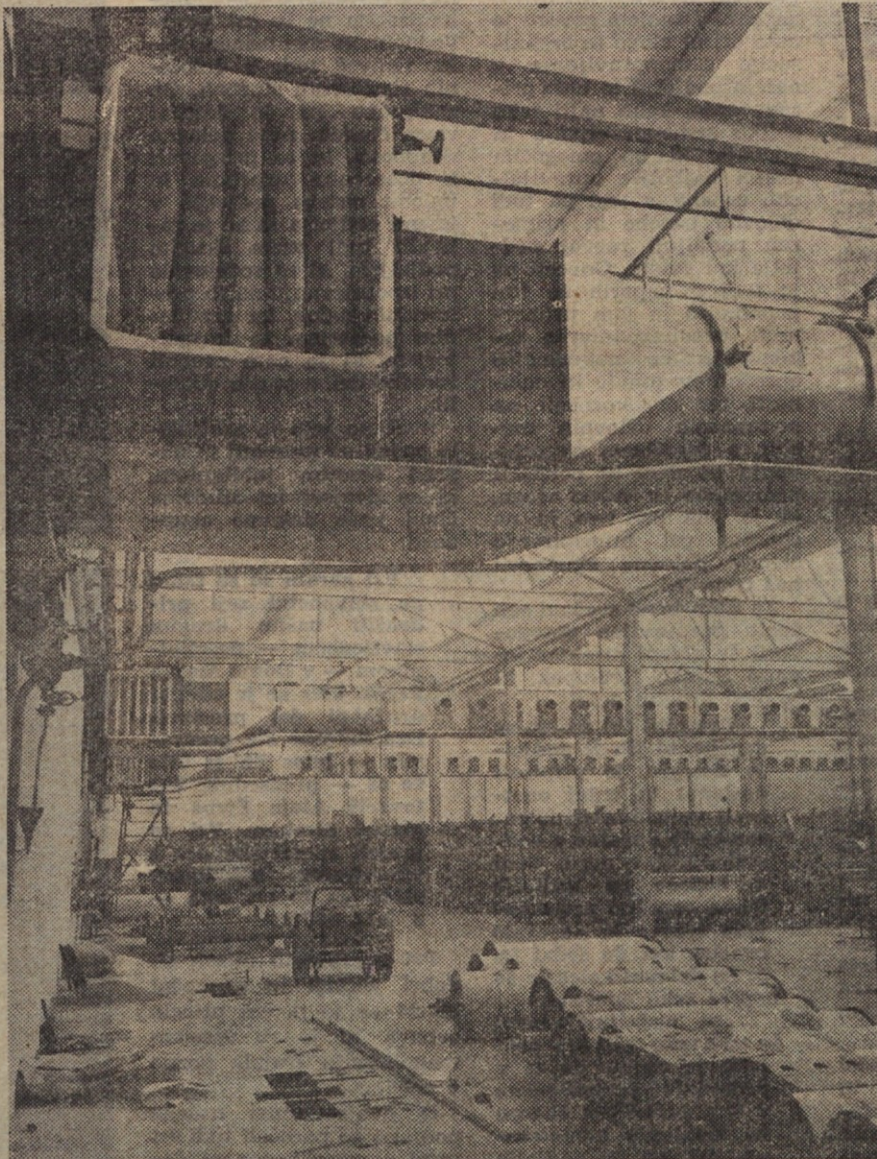
Sodišče je na dveh obravnavah izvedlo dokaze, ki sta jih predlagali pravni stranki, nato pa je tožbeni zahtevek S. S. kot neutemeljen zavrnilo. V obrazložitvi sodbe je sodišče med drugim povedalo, da so organi podjetja pri razporeditvi S. S. na delovno mesto VKV monterja postopali popolnoma pravilno in v skladu s pravilnikom podjetja o zaposlovanju delavcev v inozemstvu. Določbe tega pravilnika pa so bile S. S. znane, preden je odšel na delo v inozemstvu, saj je podpisal sporazum, ki se nanje sklicuje.

Zoper to sodbo se je S. S. pritožil. V pritožbi je zatrjeval, da določba pravilnika podjetja, ki govori o tem, da je delavcu po povratku iz inozemstva zagotovljeno delovno mesto po njegovi kvalifikaciji, ni v skladu z zakonom. Nadalje se je skliceval še na to, da te določbe pravilnika pred svojim odhodom v inozemstvo ni poznal in da zato le-ta zanj ne more veljati.

Okrožno sodišče v Ljubljani je njegovo pritožbo kot neutemeljeno zavrnilo in potrdilo sodbo občinskega sodišča. V obrazložitvi svoje sodbe, s katero je bil spor dokončno zaključen, pravi okrožno sodišče med drugim takole:

»Pritožba ni utemeljena... Pritožbeno sodišče se z razlogi prvega sodišča v celoti strinja... Tožnikovo sklicevanje, da mu določbe pravilnika o zaposlovanju delavcev v inozemstvu niso bile poznane, ne more biti upoštevno... Po mnenju pritožbenega sodišča ni v nasprotju z določbami temeljnega zakona o delovnih razmerjih tista določba pravilnika podjetja, ki pravi, da je delavcu po povratku iz tujine zagotovljeno delovno mesto po njegovi kvalifikaciji... Treba je namreč imeti v vidu tudi določbe 30. in 31. člena TZDR in upoštevati, da so delavci v okviru svoje strokovnosti mobilni in jih delovna skupnost lahko razporeja glede na zahteve delovnega procesa. Zato more delovna skupnost razporediti delavca na drugo delovno mesto tudi brez njegovega pristanka, če pogoji, ki se zahtevajo za to (drugo) delovno mesto, ustrezajo delavčevim strokovnim in drugim delovnim sposobnostim.«

Se kratka informacija o trajanju tega delovnega spora: tožba je bila vložena 23. 2. 1967, končno sodbo okrožnega sodišča pa sta pravni stranki prejele v drugi polovici oktobra. Tožnik je moral povrniti podjetju za približno 360 N-din (Nadaljevanje na 15. str.)



Poskusno obratovanje industrijskih klimatov v MTT — Mariborski tekstilni tovarni, ki se je odločila, na pobudo mariborskega obrata našega podjetja, sistem klimatiziranja v celotnem kompleksu tovarne poenotiti in avtomatizirati. Klimate je izdelal naš mariborski obrat in so to pravzaprav prvi polno-avtomatski klimati takšnega tipa, izdelani doma z vgrajeno pnevmatsko regulacijo in vlačilci iz uvoza (JUCKER — Milano)

Proslava 20-LETNICE obstoja podjetja

(Nadaljevanje s 1. str.)

Pravzaprav je bil ta petek navaden zimski dan in za vse člane kolektiva običajen delavnik. Kljub temu pa je bilo čutiti praznično razpoloženje, posebno še, ker smo tega dne prejeli presežek osebnih dohodkov za 3. četrtletje, hkrati z denarno kuverto pa tudi izvod Almanaha podjetja z natisnjeno kroniko dela, življenja in razvoja našega podjetja od vseh začetkov v prvih povojnih letih. Mišli in razgovori članov naše delovne skupnosti v vseh obratih, delovnih enotah in montažah so se tega dne sukali okoli prazničnega dogodka ob trdnem prepričanju, da imamo vsi, s podjetjem vred, še lepše izgleda za prihodnost.

Z naše poslovne stavbe na Titovi 37 v Ljubljani je v opoldanskih urah zaplapolala zastava, ki je vsem pogledom dala vedeti, da kolektiv proslavlja pomemben datum.

Za sedemnajsto uro je bila napovedana svečana seja centralnega delavskega sveta. Svečano razsvetljena poslovna stavba je sprejemala člane organov upravljanja, vodstva podjetja in obratov, naše jubilate in povabljenе goste, med katerimi se je seje udeležila vrsta predstavnikov oblasti in družbeno-političnih organizacij ter zastopnikov investitorjev, naših naročnikov in naših sodelavcev. Goste smo sprejemali pred dvorano v najvišjem nadstropju.

Slavnostno sejo je začel pred popolnoma polno in posebej za ta namen okrašeno dvorano predsednik centralnega delavskega sveta tovariš Dominik Brajer. Najprej je pozdravil vse navzoče in se jim posebej zahvalil za udeležbo ter čestital jubilarantom, 20-letnikom, ki so s svojim vztrajnim, zglednim in požrtvovalnim delom pripomogli, da se je podjetje tako razvilo in doseglo v svojem poslovanju tako zavidljive uspehe. V svojem govoru je nato orisal vlogo in organizacijo samoupravljanja v našem podjetju in naša prizadevanja, kako najti tako obliko samoupravljanja in vodenja, ki bo omogočila doseči najboljše upravljal-ske uspehe, s tem pa tudi delovne uspehe in primere nadaljnji razvoj podjetja kot celote. Govoril pa je tudi o naporih za čim popolnejšo in čim primernejšo ureditev interne zakonodaje, za natančnejšo opredelitev pravic in dolžnosti ter odgovornosti na posameznih delovnih mestih, o pravilnem nagrajevanju po delu in poudaril pomembno in važno vlogo, ki jo ima pri tem in na splošno pri informiranju članov delovne skupnosti naš Glasnik.

Precejšen del svojih izvajanj je glavni direktor posvetil borbi za zmanjšanje poslovnih stroškov, angažiranosti delavcev na delovnih mestih in načrtom za nujno povečanje obsega mehanizacije ne le pri proizvodnem in montažnem delu, temveč tudi v določenih strokovnih službah. Ob zaključku pa je čestital vsem članom naše delovne skupnosti, ki so prispevali k doseženim uspehom in ugledu našega podjetja, v imenu podjetja za se je zahvalil tudi vsem drugim podjetjem, ki so sodelovala pri izpolnjevanju naših proizvodnih nalog, ter gradbenim podjetjem in investitorjem, ki so nam zaupali izvedbo del v svojih objektih.

Svečano sejo je zaključila podelitev priznanj in nagrad desetim jubilarantom, ki so dvajset let zdržema člani naše delovne skupnosti.

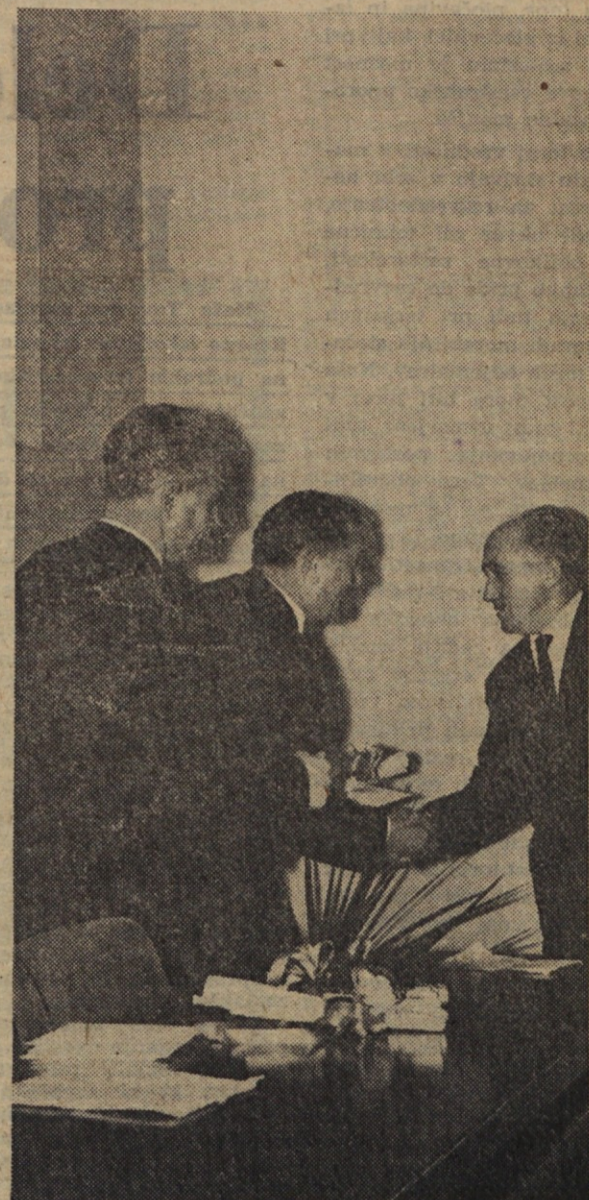
Vsi zbrani so se takoj po slavnostni seji pridružili našim drugim slavljencem — desetletnikom — v Domu Maksa Perca, kjer se je odvijal družabni del proslave. Desetletnike sta pozdravila — letos jih je bilo že 63 — predsednik UO tovariš Alojz Štrus in glavni direktor. Vsi so prejeli spominske ure z vgraviranim besedilom: »IMP za 10 let dela — 8. XII. 1967.«

Pri pogrnenih mizah ob dobri večerji in poskočni glasbi se je potem pričela zabava, ki je ob veselem razpoloženju trajala pozno v noč...

O dvajsetletnici našega podjetja so poročali tudi vsi večji slovenski dnevni časopisi, kratek vložek pa je posredovala tudi RTV Ljubljana na televizijske ekrane.



- Levo zgoraj: na proslavi so bili tudi naši delavci, ki so v podjetju že 20 let.
- Levo sredi: nekaj naših desetletnikov v veselem razpoloženju. Levo spodaj: predsednik CDS Dominik Brajer odpira proslavo. Na preostalih treh slikah pa glavni direktor Stanko Krumpak, predsednik UO Lojze Štrus in predsednik CDS Dominik Brajer čestitajo jubilarantom in jim izročajo priznanja ter nagrade



(Nadaljevanje s str. 6)

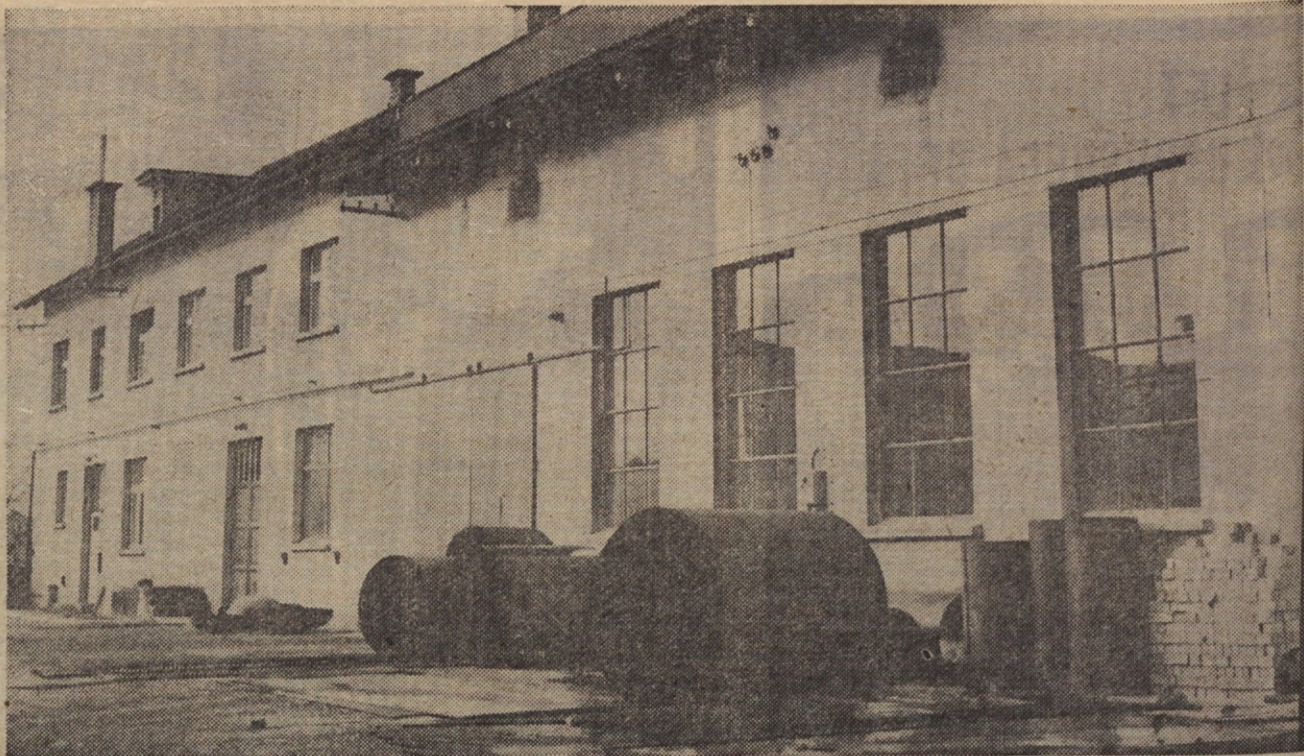
Ravnanje z obrat- nimi sredstvi

sredstev, ampak moramo stalno ukrepati, da nobena oblika vezave obratnih sredstev ne bo dobila fiktivnega značaja. Paziti moramo torej na to, da bodo izkazane zaloge predstavljale realno vrednost. Nenehno moramo ukrepati, da se čimprej znebimo zalog, ki nam predolgo ležijo. Zlasti pa moramo paziti na tiste vrste reprodukcijskega materiala, ki predstavlja višjo fazo obdelave v predhodnem proizvodnem procesu (npr. pločevina in izdelki iz pločevine), kajti pri tem materialu je možnost njegove vsestranske uporabe vedno manjša.

Ce torej vrednosti v materialu skrivajo v sebi nevarnost za razvrednotenje, zaradi okvar ali tehnične in oblikovne zastarelosti, pa lahko pride do razvrednotenja tudi pri terjatvah — zaradi morebitnih stečajev naših odjemalcev. Naša budnost mora biti torej v veliki meri usmerjena tudi v ocenjevanje poslovnih partnerjev. Tega občutljivega posla pa se moramo lotevati razumno in z določeno mero strpnosti. Glede na rezultate 9-mesečnega obračuna dohodka in ocenitev za zadnje tromeščje imamo stvarno možnost, da korigiramo vrednost posameznih nekurantnih zalog na realno vrednost. Seveda pa se moramo pri tem zavedati, da s tem zmanjšujemo dohodek. Ne smemo biti torej niti preveč širokosrčni niti preozki. Znižanje naj bo čimbolj realno.

Ce bomo torej tudi v bodoče skrbeli za večanje stalnih virov obratnih sredstev iz lastne akumulacije, če bomo racionalno angažirali vire teh sredstev in če bomo hkrati stalno skrbeli za ohranitev realnih vrednosti vseh oblik vezave obratnih sredstev, nam uspehi ne bodo izostali.

-si



V PRENOVLJENI PLOČEVINARNI NA TRATI SO

Delovni pogoji boljši, proizvodnja pa večja

Naša Tovarna regulacijskih armatur in aparatov z livarno izboljšuje tehnologija dela in delovne pogoje tudi na področju izvenserijske proizvodnje. Ta dejavnost za značaj našega podjetja prav gotovo ni nepomembna in zavzema važno mesto v proizvodnem programu tovarne na Trati, ki je prav ob dnevu republike v celoti dosegla svoj letni plan proizvodnje in uspešno zaključila program investicijske izgradnje.

Ce govorimo o izvenserijski proizvodnji, potem mislimo v pretežni meri na pločevinarno, katero bomo v tem članku tudi v glavnem obravnavali. Ta dejavnost obstaja od vsega začetka tovarne na Trati, njene kapacitete pa so se iz leta v leto večale. V zadnjih letih pa teh zmogljivosti ni bilo več mogoče bistveno povečevati zaradi omejenega prostora. Vodstvo obrata se je že dalj časa ukvarjalo z vprašanjem, kako pridobiti ustrezen prostor, ki je potreben za takšno proizvodnjo.

Sprva smo nameravali prekriti sedanje dvorišče in s tem pridobiti primeren prostor, ki bi zagotavljal kontinuirano proizvodnjo cistern, protitočnikov, raznih posod itd. V tem smislu je bil izdelan že idejni projekt in bi pri tem predlogu verjetno tudi ostali. Toda ker smo istočasno obravnavali vprašanje livarskih kapacitet, se je rodila mi-

sel, kako lahko rešimo obe vprašanji hkrati. Takoj, ko se je livarna preselila v Ivančno gorico, smo izdelali projekt in pričeli z adaptacijo starih prostorov. Preuredili smo električno instalacijo, priključke za komprimiran zrak in uredili še druge tehnične pripomočke oz. pomagala, česar v stari delavnici ni bilo mogoče opraviti.

Vložena investicija se bo kaj kmalu amortizirala glede na to, da so novi postori za tretjino večji od starih, svetlejši in zagotavljajo neprimerno večjo varnost pri delu. Prostori so nadalje ustrezno ogrevani in po svoji velikosti omogočajo tudi proizvodnjo največjih cistern, ki smo jih do danes lahko izdelovali le na prostem in seveda le ob lepem vremenu. Tak delovni pogoji v današnjem položaju niso bili več sprejemljivi. Vedno pogostejši so kratki dobavni roki, teh pa ni mogoče izpolniti, če ni pogojev

za kontinuirano proizvodnjo.

Za prihodnje leto predvidevamo tudi uvedbo strojnega varjenja, ki bo nadalje zagotovilo še boljšo kvaliteto in večjo ekonomičnost varjenja. V starih prostorih je bilo možno izdelovati le manjše posode oz. cisterne, novi prostori pa dopuščajo tudi izdelavo cistern do prostornine 50 kubičnih metrov. Strojno dletenje bo možno vse leto, in sicer z večjim učinkom, kot do sedaj. Manipulacijski prostor je bil do nedavna problematičen, ker ga je zasedala livarna s svojim repro-materialom. Sedaj je rešeno tudi vprašanje skladiščenja pločevine in je bilo mogoče glede na novo pridobljene površine urediti skladišče po dimenzijah in kvaliteti materiala: neurejeno stanje v tem pogledu je bilo do sedaj precejšnja ovira in je povzročalo neprestano prekladanje materiala tudi nepotrebne dodatne stroške.

Novi prostori pa ne zagotavljajo samo večje produktivnosti dela, temveč tudi občutno boljše delovne pogoje in kar največjo varnost pri delu. Do sedaj je bil ropot ob delu neznan, saj je ob dletenju pogosto

celo presegal 100 db. Sicer bo verjetno ta ropot tudi v novih prostorih še vedno nekoliko višji, kot je dovoljeno, prav gotovo pa bo vsaj za 15 do 20 db manjši, to pa se že močno približuje predpisanim normam.

Lepih perspektiv pa tej proizvodnji ne zagotavljajo samo novi prostori z novo opremo, temveč tudi kadrovska zasedba: od vseh delavcev, ki so zaposleni v tej dejavnosti, ima tretjina izobrazbo VKV-delavca, le desetina izobrazbo PKV-delavca, vsi ostali pa izobrazbo KV-delavca. Obrat razpolaga tudi z lastno konstrukcijo, ki zagotavlja tako danes kot tudi za bodoče vse možnosti za proizvodnjo tudi zelo zahtevnih proizvodov. Konstrukcija je v zadnjih letih standardizirala nekatere artikle in s tem pomembno prispevala k nadaljnji razširitvi proizvodnega programa in znižanju poslovnih stroškov.

Letos bo dosegla vrednost izvenserijske proizvodnje v tovarni okoli 250 milijonov S-din, v prihodnjem letu pa se bo glede na gornje pridobitve ta številka zelo verjetno povečala za petino, kar predstavlja ob isti kadrovske zasedbi nov pomemben uspeh. V. M.

ZAKAJ JE TREBA IZPOPOLNITI ORGANIZACIJO POSLOVANJA

Ne napredovati pomeni - zaostati

Naše podjetje je v začetku letošnjega leta na podlagi odločitev samoupravnih organov naročilo pri ljubljanskem Zavodu za organizacijo in revizijo poslovanja izdelavo predloga za izpopolnitev obstoječega sistema organizacije podjetja. To odločitev je narekvalo več razlogov.

Po združitvi podjetij Toplovod in Eelektrosignal v letu 1963 je znašala realizacija podjetja 9 milijard S-din. Ob izvedbi te ekonomsko upravičene združitve pa je bila nekoliko zanemarjena sama organizacija podjetja. Letos bo znašala realizacija podjetja že okoli 15 milijard S-din, organizacija podjetja pa v vsem tem času ni doživela nobene bistvene spremembe. Hkrati pa razmere na tržišču postavljajo pred gospodarske organizacije vedno resnejše zahteve po večji poslovnosti in strokovno-

sti v vsakodnevnih ekonomskih odločitvah.

Zaostren položaj podjetij po reformi je razviden tudi iz podatkov, da je v prvem polletju tekočega leta polovica vseh gospodarskih organizacij v Sloveniji namenila le 5 % ustvarjenega dohodka za sklade, skoraj desetina slovenskih podjetij pa le 1 %, kar pomeni, da poslujejo na robu rentabilnosti: 136 gospodarskih organizacij naše republike je v tem času poslovalo z izgubo, ki je narasla v primerjavi z istim obdobjem preteklega leta za 67 %. Naše podjetje je v istem obdobju namenilo za sklade 20 % svojega dohodka. Ta podatek bi lahko koga privedel do površnega zaključka, da utečenega mehanizma, to je organizacije in poslovanja podjetja, ne gre spreminjati. Taka logika pa je popolnoma nesprejemljiva in celo nevarna, saj ostati na istem nivoju

organizacije v spreminjajočem se gospodarstvu pomeni: zaostati.

Vodilni delavci našega podjetja so v aprilu obravnavali izdelani predlog za izpopolnitev sistema organizacije. Rezultat teh razprav je bil predvsem predlog strokovnega kolegija, da se ustanovita delovni mesti vodje nabave in referenta za analizo trga. Do realizacije tega predloga pa ni prišlo zaradi sklepa UO, da se z ustanavljanjem novih delovnih mest počaka do kompleksnega reševanja celotne organizacijske problematike. Seveda pa ni mogoče pričakovati, da bi se stara organizacija podjetja lahko v trenutku porušila in zgradila nova. Pravi namen prizadevanj za izpopolnitev organizacije bo dosežen le ob postopnem ukinjanju nekaterih obstoječih delovnih mest in uvajanju novih delovnih mest, metod in postopkov.

Izdelani predlog omenjenega zavoda je nekoliko preveč enostransko obravnaval organizacijske probleme podjetja: poudarek je bil na zbiranju in obdelavi podatkov o poslovnih dogodkih. Zato je podjetje naročilo še en predlog s tega aktualnega področja, in sicer pri Višji šoli za organizacijo dela v Kranju. Ta predlog je bil v novembru dan na vpogled vsem članom strokovnega kolegija z nalogo, da ga proučijo in dajo nanj konkretne predloge in pripombe. Predvideva se skupen sestanek vseh članov kolegija, na katerem naj bi izdelali koncept (morda v več variantah), o katerem bi potem razpravljali organi samoupravljanja.

Izdelani predlog zastopa naslednja organizacijska načela:

CELOVITOST IN ENOTNOST DELOVNEGA KOLEKTIVA

Težnje po še večji enotnosti delovnega kolektiva se morajo okrepiti, saj bi pojavi neenotnosti lahko privedli do zmanjšanja rentabilnosti poslovanja podjetja.

UVELJAVITEV SAMOSTOJNOSTI EKONOMSKIH ENOT

Uspeh vsake delovne enote je odvisen predvsem od produktivnosti in ekonomičnosti poslovanja enote same. Zato nove organizacijske oblike ne smejo vključevati nobenih elementov, ki bi samoupravljavcem (ODS) onemogočali posege na vsa področja, ki odločilno vplivajo na produktivnost, ekonomičnost poslovanja ter polno zaposlenost obratov.

NAJUSTREZNEJŠA ORGANIZACIJA STROKOVNIH SLUŽB

Glede na specifično dejavnost je obstoj centralnih strokovnih služb opravičljiv, ker se na enem mestu opravi določeno strokovno delo hitreje (možnost elastičnejšega razporejanja delovne sile), kvalitetneje (več znanja na enem mestu) in ceneje (manj delovne sile). Izbira oblik strokovnih služb je vedno odvisna od velikosti podjetja; večanje števila zaposlenih in realizacije pa zahteva kvalitetno nove organizacijske oblike.

PRILAGODLJIVOST ORGANIZACIJE

Izpopolnjena organizacija mora dopuščati možnosti za izpopolnitev mehanografskih sredstev. Vse večja poplava poslovne dokumentacije na eni strani in potreba po razpolaganju s tekočimi podatki na drugi strani postavljata danes pred vsako večje podjetje zahtevo po najrazličnejših mehanografskih sredstvih, ki omogočajo dnevno kontrolo poslovanja, s tem pa posredno tudi večjo disciplino na vsakem delovnem mestu.

Nadalje mora biti omogočeno hitro prilagajanje podjetja refleksom širših gospodarskih gibanj. Podjetje mora imeti službo, ki bo sprejemala ekonomski in tehnični razvoj v državi in svetu. Le-ta bo morala

(Nadaljevanje na 15. str.)

LETOS Z ZAKONOM BISTVENO POVEČANA

Zaščita delovnih invalidov

Nesreče pri delu, ki jih je še vedno precej v podjetjih — kljub vsem predpisom o varstvu pri delu in kljub vsem preventivnim ukrepom, imajo za posledico vrsto vprašanj, ki jih mora reševati družbena skupnost. Gre za našega delovnega človeka, ki ima pravico zahtevati, da mu družba zagotovi potrebno varnost, da bo lahko brez skrbi za svoje življenje in zdravje opravljal svoje delo.

V tem pogledu nalaga družba delovnim organizacijam velike dolžnosti, da namreč s primernimi preventivnimi ukrepi skrbje za varnost svojih delavcev pri delu ter s poučevanjem, izobraževanjem in stalnim opozarjanjem na nevarnosti delavce tudi vzgajajo.

Naravno je, da se nesrečam pri delu povsem izogniti ne da, skrbeti pa moramo, da jih bo čim manj. Posledica teh nesreč je precejšnje število invalidov, ljudi z zmanjšano delovno sposobnostjo, pa tudi s popolno nezmožnostjo za delo. Dolžnost družbe je, da tem svojim članom nudi pomoč in zaščito v njihovem nadaljnjem življenju. Zato jim nudi možnosti, da se poklicno rehabilitirajo ali prekvalificirajo, daje jim pravico do odškodnine, plačuje jim invalidnino in invalidsko pokojnino.

V letošnjem letu pa je bila s posebnim zakonskim predpisom naložena delovnim organizacijam nadaljnja dolžnost, da določijo v svojih splošnih aktih tista delovna mesta, na katerih bodo zaposlile delavce, ki bodo med delom pri njih postali invalidi, ali pa bodo tem delavcem preskrbele primerna delovna mesta pri drugih organizacijah.

Na podlagi tega zakonskega predpisa smo v našem podjetju sestavili osnutek za dopolnitev pravilnika o delovnih razmerjih. V njem smo določili nekaj delovnih mest, ki bodo rezervirana za delovne invalide, in

sicer predvsem v obeh proizvodnih obratih in v splošnih službah podjetja, saj skoraj ni računati, da bi mogli delovnega invalida zaposliti na montaži. Predlagani osnutek je že sprejel upravni odbor podjetja ter bo predvidoma v kratkem dokončno sprejet in objavljen.

V zvezi z opisano ureditvijo, ki jo nalaga zakon, pa bi bilo dodati nekaj kritičnih pripomb.

Vsekakor je prav in potrebno, da družba zagotovi delovnim invalidom potrebno zaščito tudi s tem, da jim zagotavlja delo po nastanku invalidnosti. Ni pa, po obstoječih zakonskih predpisih, jasno vprašanje razporeditve tistih zdravih delavcev, ki se morajo s tako določenih delovnih mest umakniti, čim zaradi nesreče pri delu nastopi potreba na tem predvidenem delovnem mestu zaposliti invalida.

Po temeljnem zakonu o delovnih razmerjih je namreč dopustno delavca, ki uspešno opravlja svoje delo, razporediti na drugo delovno mesto le z njegovo privolitvijo. Nekatrna »časna« zaposlitev zdravega delavca na delovnem mestu, ki je sicer predvideno za invalida, po predpisih ni dopustna, prav tako ni mogoče skleniti delovnega razmerja za določen čas, saj ni mogoče vnaprej predvideti, kdaj bo nastopil primer, ko bo treba zaposliti invalida na tem delovnem mestu.

Z določitvijo delovnih mest, ki so prvenstveno predvidena za zaposlitev delovnih invalidov, je podjetje sicer izpolnilo svojo obveznost, ki mu jo nalaga zakonski predpis. Kako bomo pa v konkretnem primeru uredili vprašanje razporeditve delavcev, ki sedaj delajo na teh delovnih mestih, pa trenutno še ni mogoče predvideti. Predvsem upamo, da bodo primeri nastanka invalidnosti v našem podjetju na moč redki, zato si je treba še več prizadevati za čim popolnejšo varnost pri delu.

G. K.

RAZGOVOR Z LIDIJO MOČILNIJKARJEVO

Milijonarka brez MILIJONOV

V dneh pred prazniki, zlasti okoli novega leta, nikoli ni dovolj denarja, čeprav prejemamo v podjetju osebne dohodke redno, od časa do časa pa še kaj več.

Stopil sem k Lidiji. Na vratih piše — **BLAGAJNA**. Kratek razgovor. Vedno nasmejana in prijazna je odševala manjšo vsoto denarja: še podpis, in denar je prešel iz roke v roko.

Pravkar poteka že osmo leto dela Lidije Močilnikarjeve v našem podjetju. Doma je iz Zg. Kašlja pri Ljubljani in tam tudi živi. Večina zaposlenih jo pozna. K njej prihajajo delavci, monterji in uslužbenci — zlasti takrat, ko urejajo obračune dnevnic, potnih stroškov, ko dvigajo akontacijo za službena potovanja, ob izplačilih regresov, povračil za prevoze na delo in z dela, zaradi izplačil honorarjev, poravnave manjših računov.

Vsi smo zelo zadovoljni z njenim poslovanjem, v katerem ni čakanja. Lepa beseda, nasmeh in izredna ročnost so odlike, ki jih pri njej posebno občudujemo.

Na polici pisarniškega okna mirno sledijo njenemu delu razne cvetlice in okrasne rože. Vse je usklajeno, umirjeno in prijetno. Delo poteka brez nepotrebnega razburjanja.

O tem ima Lidija približno takole mnenje:

»Delo z denarjem mora biti predvsem natančno. Blagajniški dnevnik zaključim vsak dan ob določeni uri. In še nekaj — denar je zame samo vrednostni papir, s katerim ravnam, nanj pazim in zanj odgovarjam. Ob pravem času mora priti v roke tistemu, kateremu je namenjen. Če je evidenca natančna, je s tem moje delo pravilno opravljeno.«

Kaže, da je denar (ki je mnogim »sveta gospodar«) ne zanima nič bolj, kot monterja njegovo orodje, čeprav seveda pri ravnanju z njim ni niti najmanj navivna

Delo v blagajni je po svoje vsak dan enakomerno, vendar se tudi stopnjuje. Zlasti ob dviganju mesečnih osebnih dohodkov. Okoli petnajstega v mesecu so honorarji. Od časa do časa pridejo večje skupine iz inozemstva, zlasti pred prazniki. Tudi takrat se denarni promet poveča.

Čeprav gre vse poslovanje nekako po istem načinu, ima Lidija delo blagajničarke za zanimivo in pestro. **Vežano je na ljudi, in ti prinašajo s seboj vedno kaj novega. Dobro se počuti na svojem delovnem mestu, pohvali se z odnosi drugih delavcev do nje in upa, da smo tudi vsi mi z njo zadovoljni.**

Skušal sem zvedeti, ali je zadovoljna z odmerjenimi ji osebnimi dohodki in zvedel sem, da je »plačana po pravilniku...«, kar seveda ni isto kot biti plačan po delu (vendar tega ni ona rekla!).

V razgovoru naju je zmotil telefon: nekdo se je zanimal, ali se je Lidija že vrnila iz banke. Na pritrilni odgovor je dostavil, da se bo oglasil v blagajni.

V banko mora Lidija vsak dan, ker je blagajniški maksimum našega podjetja le 160.000 S-din, povprečni mesečni denarni promet blagajne pa dosega 290 milijonov S-din.

Ko je izrazila željo, da bi razgovor čim prej zaključila, sem se pozanimal še, kako izrabi svoj prosti čas in letni dopust.

»Dopust delim. Zvonki Moravsovi sem za nadomeščanje v tem času zelo hvaležna. V prostem času pa... no — da, v prostem času se posvečam delu doma, obiskujem gledališče, kdaj pa kdaj tudi potujem.«

Tisti, ki je po telefonu napovedal svoj prihod v blagajno, je že čakal. Lidija je bila spet vsa na svojem delovnem mestu. Skozi njene prste so brzeli novi petdesetaki... z njimi pa delo in čas.

S. Ž.

Puščice s Trate

Član delovne skupnosti naše tovarne na Trati nam je poslal spodnji prispevek, v katerem z budnim očesom in zašiljenim peresom opozarja na nekatere sicer malenkostne pojave, ki pa bi jih bilo verjetno res mogoče brez posebnih naporov odpraviti. Naslovil ga je:



LAHKO VERJAMETE, ALI PA NE...

● da smo že zdavnaj kupili žigovno uro in predalčke za kontrolne kartice, s katerimi bi preverjali prihode na delo in odhode z dela. Kartic pa ni od nikoder. Baje zato ne, ker nekaterim ta način kontrole ne bi ustrezal...

● da smo z novim načinom prihoda v tovarno preskrbeli uslužbencem za 150 m daljšo pot do delovnih miz...

● da imamo stranšče, ki baje že nekaj let ni bilo razkuženo, ima pa delno zamašen odtok, in je zato higiena na ničli, za boljše razpoloženje pa se je na njegovih zidovih v zadnjem letu pojavilo precej dokazov, kako pismeni so nekateri in kakšna je njihova folklor...

● da nekateri prav uživajo, če cevni material z velikim ropotom mečejo na tla; tisti, ki so zatopljeni v svoje delo na strojih, pa potem glasno protestirajo. Tako monotonost odpada...

● da smo obratu na zunaj uredili boljši videz, treba pa bi se bilo odločiti tudi za to, da se delavnica s stroji tla kuje z lesenimi kockami, kajti sedanji pod otežuje čiščenje in zmanjšuje delovno okretnost...

● da imajo nekateri »lepo« navado, da po uporabi puščajo vodne pipe odprte, čeprav smo s tem prizadeti vsak s po nekaj stotaki na leto...

F. V.



VPELJALI SO NOVO OBLIKO ZA

POMOČ ČLANOM SINDIKATA

Mestni sindikalni svet Ljubljane je letos sprejel pravilnik o oblikovanju in uporabi sredstev sklada za pomoč članom sindikata. Pravilnik določa način, kako se sredstva oblikujejo, ter kdaj in v kakšni višini ima član sindikata pravico do pomoči, ureja pa tudi, kdo in kako odloča o delitvi oz. višini pomoči posameznemu upravičencu.

Sredstva za pomoč se zbirajo iz redne članarine, višino sredstev pa v odstotku od vplačane članarine za vsako proračunsko leto posebej določi predsedstvo MSS.

Pomoč po tem pravilniku lahko dobi predvsem nezaposleni član sindikata, ki je bil nazadnje zaposlen na področju MSS, pa ni izgubil zaposlitve zaradi izključitve ali sicer zaradi samovoljnega prenehanja dela, lastne odpovedi ali na podlagi sporazuma. Prav tako nima pravice do pomoči član sindikata, ki je sklenil delovno razmerje za določen čas.

Nezaposleni delavec pridobi pravico do pomoči, če je nezaposlen več kot 15 dni, ob pogoju, da je bil prej najmanj 11 mesecev član sindikata na območju MSS.

Kdor želi dobiti pomoč, mora prošnji priložiti naslednja dokazila:

- člansko izkaznico, v kateri je potrjena plačana članarina;
- odločbo o prenehanju delovnega razmerja, in
- potrjeno prijavnico zavoda za zaposlovanje delavcev.

Pomoč odobrava tehnični sekretar ali druga pooblaščen oseba, in sicer največ do dvakratne vrednosti vplačane članarine.

Razen nezaposlenih lahko dobi pomoč iz omenjenega sklada tudi vsak član sindikata, ki je sicer zaposlen, vendar trenutno v težkih življenjskih razmerah. Tako pomoč izplačuje MSS po svoji uvidevnosti in finančnih možnostih, največ do višine 500 N-din.

M. D.

Delavske športne igre za Bežigra- dom končane

Poročali smo že, da naši športniki tekmujejo na občinskem prvenstvu v šahu, namiznem tenisu, streljanju in malem nogometu.

Tekmovanje se je končalo 23. novembra s proglasitvijo zmagovalcev in podelitvijo pokalov in plaket. Zaključne prireditve so se udeležili tudi predstavniki delovnih kolektivov in vodje ekip. Ker so letošnje igre zelo uspele, so sklenili, da bodo v prihodnjem letu priredili podobno tekmovalje.

Na letošnjih igrah, ki so potekale po ligaškem sistemu v dveh delih, je sodelovalo okoli 260 pre-



NOVI ŠPORTNI USPEHI KOLEKTIVA IMP

težno mladih športnikov, kar je zelo razveseljivo. Naše podjetje je zastopalo 30 članov, večina iz vrst TEN. Z vzorno disciplino in športnim duhom so naši tekmo-

valci dvignili tudi ugled našega kolektiva. Osvojeni pokali in plakete pa že krasijo naše prostore. (Na sliki zgoraj.)

Naši športniki so dobili naslednja odličja:

- pokal za 1. mesto v šahu
- pokal za 1. mesto v namiznem tenisu
- plaketo za 2. mesto v streljanju
- plaketo za 3. mesto v malem nogometu

— pokal za najuspešnejši kolektiv.

Pridružujemo se čestitkama, ki so jih bili naši deležni ob zmago-slavju.

M. D.



Od spodnje postaje mogočne nihalne žičnice v Kamniški Bistrici do končne postaje sedežnice na Zelenem robu je potrebno le dobrih 15 minut, od tod pa še 10 minut do naselja prijaznih počitniških koč, zgrajenih v stilu starih pastirskih stanov Velike in Male planine.

Dve prijazni kočici Košuta in Ciklama pripadata počitniški skupnosti našega podjetja in vabita na prijeten oddih. Lepo urejeni in čisti pričakujeta goste. Knjigi vpisov sta polni navdušenja obiskovalcev tako nad lepotami Kamniških planin kot nad ureditvijo naselja in naših koč. Zato se prav vsi radi vračajo nazaj.

Želja počitniške skupnosti je, da bi kar največ članov kolektiva in njihovih svojcev preživelo del svojega dopusta ali vsaj prijeten vikend v planinah.

Vsaka kočica ima pet ležišč ter dnevni prostor s kuhinjo in potrebnimi pritoklinami; na razpolago je vsa posoda za pripravljanje hrane ter tudi posteljno perilo. Razen tega je v bližini naselja gostišče, kjer se je mogoče oskrbeti z živili oz. se celo abonirati. Na razpolago je v naših kočah tudi nekaj sank in smučí.

Člani kolektiva in njihovi svojci plačajo za bivanje v naših kočah dnevno po 3 N-din, tuji gostje pa 6 N-din, vsi pa razen tega še turistično takso 50 N-par dnevno. Za otroke do 7 let je bivanje brezplačno.

Največ zanimanja za bivanje v naših kočah je seveda med novoletnimi prazniki in šolskimi počitnicami. Sicer pa je skoraj vedno nekaj prostorov na razpolago. Prijave sprejema tajništvo podjetja, kjer se dobe ob odhodu tudi ključi.

T. P.

DVE HUDOMUŠNI S PROSLAVE

Tisti petek so bili naši slavljenici — desetletniki in dvajsetletniki — v ospredju pozornosti. Tudi njim se je ta dan globoko vtisnil v spomin.

Dva izmed njih pa tega svečanega petka prav gotovo ne bosta nikoli pozabila.

Prvi — dvajsetletnik — je svečani del proslave, ki je bil napovedan za peto uro (popoldne!) — prespal doma. Menda

bilov, katerih šoferji — niso pili.

Pač pa so nekoliko pregloboko pogledali v kozarec nekateri izmed tistih udeležencev, ki so se pripeljali na proslavo s svojimi avtomobili. To pa je predvidela — prometna milica.

Obe strani sta bili sicer na moč zviti, igra pa se je zaključila v korist »modrih«, ki so uporabili v njej tudi zasede in obveščanje po radijskih UKV valovih. Osvoženih balončki so zelene-

HUMOR

si je hotel nabrati kar največ moči za dolg večer, pa je pri tem nehote pretiraval...

Drugemu — desetletniku — je budnost popustila šele mnogo kasneje, v prvih sobotnih urah. Prejel je spominsko uro in se ves večer dobro zabaval. Ob odhodu pa je uro — pozabil na mizi... Ko jo je v ponedeljek ponovno dobil, je moral glasno ugotoviti, da je bil v zares pošteni družbi.

Družabni del proslave se je odvijal v DOMU MILICE (Domu Maksa Perca) v Kotnikovi ulici. Postrežba je bila odlična in vse drugo tudi. Domači organizatorji so marsikaj predvideli: tako je bilo za razvažanje gostov dsmov stalno na razpolago nekaj avtomo-

li... in mnogi so morali domov peš, pa še brez vozniškega dovoljenja.

Sobotne izjave:

Eden izmed »modrih«: »Svoje goste smo le obvarovali česa hujšega!«

Nesrečni duhovitež brez vozniškega dovoljenja: »Avto sem zvečer parkiral prav pred vhodom v Dom milice, češ bodo miličniki nanj pazili. Pozabil pa sem, da bodo hkrati pazili tudi name...«

TARIFNA POLITIKA V OBRATU

— Imaš za današnjo sejo kaj predlogov, Ladiš?

— Imam.
— Koliko?
— Trideset.
— Kaj bo to dovolj?
— Ne morem več, nimam časa...

MOŽNOSTI IN IZGLEDI ZA ZIMSKO REKREACIJO

VELIKA PLANINA VABI



● *Nadaljevanja s prejšnjih strani:*

Projektantske dejavnosti podjetja

so sodelovale v investicijski izgradnji, v minulih letih stanovanjske in industrijske izgradnje — tako po njihovem številu, kot tudi po obsegu sodelujočih. Ta napredek je bil viden tudi na področju projektne dejavnosti. Naloga projektantskih organizacij je bila zadovoljevati povečane potrebe ne da bi bila ogrožena kvaliteta njihovih storitev. Zato je bilo treba posvetiti organizaciji dela v projektivnem biroju posebno skrb.

Projektiranje je izrazito individualno in intelektualno delo, katerega opravljajo ter ga tudi morajo opravljati najsposobnejši visokokvalificirani strokovnjaki. Toda takoj je treba

poudariti, da določenega kompletnega projektne elaborata ne more izdelati en sam strokovnjak; glavni projektant mora imeti ob sebi ustrezno število sodelavcev, da skupno obdelujejo določen projekt. Zato projektiranja ni mogoče obravnavati kot zvrst samostojnega dela, temveč kot organizirano dejavnost, preko katere potekajo vsa investicijska vlaganja, združena z interesi skupnosti.

Preizkušene so bile vse vrste organizacijskih oblik projektantske dejavnosti. Spoznavali smo se z dobrimi in slabimi stranmi različnih organizacijskih struktur. Vedno pa je bilo važno to, da je moralo biti zagotovljeno ustrezno število

sodelavcev takega kvalifikacijskega sestava, da je lahko projektantska organizacija uspešno in samostojno obdelovala kompletne projektne elaborate iz dejavnosti, za katero je bila registrirana. Razen tega je morala biti taka organizacija številčno tako organizirana, da je lahko jamčila kontinuirano delo.

USPOSOBLJANJE ZA SPECIALIZIRANE ZVRSTI DEJAVNOSTI

Ni nekih ustaljenih pravil o sestavu in številu strokovnjakov v takšni organizaciji, ker je to odvisno od številnih okoliščin. Vendar so izkušnje pokazale, da je za uspešno delovanje osnovne organiza-

cijske grupe potrebno pet ali šest strokovnjakov. V naši toplotni in elektro dejavnosti pa je več grup, ter se zato prištevamo med večje projektantske organizacije. Da lahko učinkoviteje nastopamo v širšem okviru naše republike, imamo razen projektivnega biroja v Ljubljani še projektantske grupe v Mariboru in Kopru. Samo tako obsežna organizacija je namreč popolnoma kompletirana in sposobna prevzeti projektiranje najtežjih, npr. industrijskih instalacij.

V prihodnje bomo posamezne grupe postopoma prilagajali in usposabljali za specializirane instalacijske zvrsti. Pri tem se mo-

ramo predhodno posvetiti raziskovalni dejavnosti v okviru lastne standardizacije, in sicer predvsem na osnovi uporabno-raziskovalnega dela, manj pa znanstvenega in razvojnega dela, ki po naravi ne sodi v okvir projektivne dejavnosti. Opažamo namreč, da nas izpolnjevanje vsakodnevni obveznosti odvrča od možnosti sistematičnega spoznavanja lastnih že realiziranih dosežkov. Zato so naša stremjenja za prihodnost usmerjena k čimbolj smotrnemu oblikovanju samega sebe, ob prilagajanju zahtevam ponudbe in povpraševanja na tržišču — brez togih, neživljenjskih organizacijskih oblik. I. G.

Naš izdelek — pri vrhu evropske lestvice

ran razmeroma močan skupni razvojni sektor, smo začeli z razvojem pretvorniških aparatov popolnoma novega koncepta. Le-ta se je tekom let do danes, predvsem zaradi velikega razumevanja in podpore vodstva podjetja, razvoja in proizvodnje, toliko izpopol-

nil, da smo letos z njim prodrli že na tuja tržišča.

Po ceni pretvorniških proizvodov našega podjetja smo konkurenčni napram vsem evropskim proizvajalcem, po tehnični kvaliteti teh proizvodov pa smo po mnenju nekaterih vodilnih televizijskih strokovnjakov

na drugem do tretjem mestu. Doseženi rezultati pa nas nikakor ne smejo uspraviti, temveč moramo, tako kot druge firme, še naprej izboljševati kvaliteto proizvodov, če nečemo izgubiti tega težko priborjenega vrstnega reda. Treba bo še naprej vlagati mnogo truda

v mehanske in električne izpopolnitve aparatov, ki jih bomo proizvajali, hkrati pa vlagati nadaljnja sredstva za nabavo instrumentarija in proizvodnih pripomočkov, brez katerih si proizvodnje tovrstnih kvalitetnih aparatov ne moremo niti zamisliti.

Vsekakor pa je vlaganje truda in sredstev v tej smeri upravičeno, saj je povpraševanje po kvalitetnih pretvornikih na domačih in tudi tujih tržiščih veliko, kajti nekatere države že uvajajo drugi in celo tretji TV program, na pohodu pa je tudi že barvna televizija. A. P.

Kdaj pride do delovnega spora

pravnih stroškov, približno toliko pa je izdal še za zastopanje svojih odvetnikov. Pri tem pa je treba upoštevati, da je bil ta delovni spor zaključen v sorazmerno kratkem času in tudi zato stroški niso bili posebno visoki.

Analiza gornjega delovnega spora lepo kaže, kako važno je, da so določbe v splošnih aktih podjetja med seboj harmonično urejene, skladne z vsemi obstoječimi zakonskimi predpisi, hkrati pa primerne organizaciji in poslovanju podjetja. Če je to tako, potem v podjetju res zelo poredko pri-

de do delovnega spora, ker prvič za to ni potrebe, drugič pa je vsak neutemeljen poskus posameznika, da bi s pomočjo tožbe pri sodišču prišel do pravic, ki mu v resnici ne gre, že vnaprej obsojen na neuspeh, in bo pravni strokovnjak delavcu vložitev take tožbe odsvetoval. Na drugi strani pa v podjetjih, kjer delovna razmerja niso primerno urejena, pogosto prihaja do delovnih sporov in se večina teh sporov tudi zaključi v škodo podjetja. Ker delovni spor navadno razdeli podjetje ali vsaj delovno enoto, v kateri je na-

stal, v dva ali še več »taborov«, ima vse skupaj redno slab vpliv na notranje odnose med člani delovne skupnosti, to pa se hitro negativno odraža v slabih poslovnih uspehih podjetja oz. delovne enote in zmanjšanem ugledu podjetja na zunan. Ne glede na to pa izgubljen delovni spor podjetje (s tem pa vse člane kolektiva) tudi finančno precej stane, saj mora delavcu, ki je s tožbo uspel, navadno plačati precej visoke odškodninske zneske, pogosto tudi za delo, ki ga dejansko ni opravil, pa bi ga bil, če bi podjetje postop-

palo zakonito in pravilno.

Zato si je treba stalno prizadevati, da bodo statut in splošni akti podjetja vedno urejeni ne le v skladu z zakonskimi predpisi, ampak tudi primerno vsem situacijam, ki nastajajo v življenju podjetja. Te pa je pri sestavljanju splošnega akta nemogoče v celoti in vnaprej predvideti, zlasti ne v podjetju, kot je naše, ki obsega celo vrsto med seboj bistveno različnih dejavnosti, ki so specifične, pa deloma še geografsko ločene.

● Zaradi tega je še posebej ● v našem podjetju narav-

- nost nujno, da se pri se-
- stavljanju in obravnavanju predlogov splošnih aktov, pa tudi pri njihovem spreminjanju in dopolnjevanju, res aktivno angažirajo vsi člani delovne skupnosti in na podlagi svojih delovnih izkušenj postavljajo strokovnim službam predloge. Le tako bodo splošni akti lahko urejeni primerno potrebam in v zadovoljstvo vsaj pretežne večine članov kolektiva.

A. P.

Ne napredovati pomeni — zaostati

predlagati operativnemu vodstvu podjetja dolgoročne programske variante v posameznih, za razvoj podjetja izredno pomembnih vprašanjih.

ELASTIČNOST KOMERCIALNIH SLUŽB

To zahteva spremenjena vloga trga. Odras novih razmer je v našem podjetju na primer tudi sprejetje pravilnika o stimulaciji prodajne službe. Na tem področju se ponu-

ja več možnosti od samostojne prodajne službe obratov in centralizirane nabavne službe, preko dvojnosti služb (centralne in decentraliziranih) do danes obstoječe oblike.

SISTEMATIČNOST REŠEVANJA KADROVSKE PROBLEMATIKE

Zagotovljeno mora biti sistematično vključevanje novih delavcev v kolektiv in programirano izpopolnjevanje že obstoječega kadra

po strokovnih in splošnih vidikih.

KONTINUITETA OBLIK POSLOVANJA

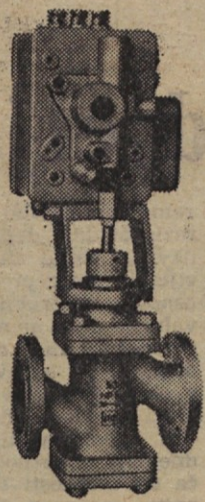
Prehod na izpopolnjeno obliko organizacije poslovanja podjetja se mora izvršiti postopoma, tako da se najprej odpravijo nekatere deformacije v poslovanju in hkrati uvedejo najnujnejše postavke izpopolnjenega sistema. Le na ta način bo možno neboleče preoblikovanje organizacije,

obenem pa ne bo prizadeto redno poslovanje. Organizacija poslovanja podjetja mora biti dinamična in perspektivna, vsebuje naj take elemente, ki bodo sposobni spodbujati nadaljnjo rast podjetja.

Očitno izpopolnitev organizacijskih oblik ne bo enostavna, zlasti še, ker je pri uvajanju pričakovati različnost stališč in kasneje morda tudi negativno reagiranje nekaterih nasproti izpopolnjenim oblikam.

Ljudje se že itak neradi navajamo na spremembe v vsakdanjem življenju, zato je razumljiva tudi reakcija na spremembe v načinu dela na delovnem mestu. Vedeti pa moramo, da nam le zavestno spreminjanje nas samih lahko prihrani težave pri vključevanju v novo okolje. Zato je pričakovati, da bo delovni kolektiv podprl vodstvo podjetja pri uveljavljanju najustrežnejše oblike organizacije poslovanja. M. M.

NAGRADNA KRIŽANKA



SLASTVOST

ZALEGA

SUROVINA

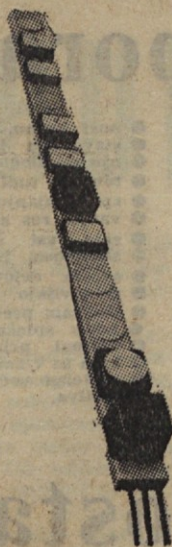
ELEKTRODA

PREDMET

TRACNICE

SVOJILNI ZAMEK

KRIVONOŽEC



VERSKI NAUK	POGON- SKA SILA	VPRAS, ZAMEK	POTU- JOČE KRDELO	KAZALNI ZAMEK LUTKA	AFRIŠKA DRŽAVA	VRAČEC MEDMET BOLEČINE	STARI NASEL- JENCY	SLOV. ŠAHIST	FILMSKA TROFEJA ANTON INČOLIČ	ČOL SVET
STO- LETJE			STRA- HOTA IZDELOVA LEG- OMEL							ŽENSKO IME
REPUB. V PRINEJH					PRE- ROD 6.ČRKA					
TRDNO ODLO- ČEN						ŽENSKO IME KOR- KOLI			KAZ. ZAMEK ZARTEK ABECEDA	
gospod. RAZSTA VIŠČE		ŽENSKO IME NADEJA- TA SE			TRSKA PER- ZIJA			PLUG		
REČNA RIBA				EGIP- ČANSKO BOŽAN- STVO		PEVSKI ZBORI	SIMON GREGORČ PRIBOR ZA BRITJE	PARNA KOPEL	DEL CI- LINDRA KMETIJA SOLA	PREDLOG 10.178 ČRKA
KRAJ V KENIJI ZAMR- ZITI				SMO- TER	MESTO NA PRIMOR. BOMBA					12. ČRKA
ZALE- GA			PRET- VORNIK	SL.MAR. GLEDAL. ANGL. PIVO		NAŠ DIREK- TOR				
SURO- VINA	DEL MESE- CA	HAČA- TURIAN GRŠKI MODREC			18. ČRKA 24. ČRKA	GLAS ZVONČKA RASTLINO- SLOVJE				
ELEK- TRODA			ANGL. KRA- LJICA							
PRED- MET			KUR- JAVA ČARY		GLASB. ZNA- MENA ZRTVE NOB			HRIB PRI BEOG- RADU		
TRAC- NICE				ČOZD						
SVOJIL- NI ZAMEK	ITAL. SPOJNIK KOŽNA BOLEZ.	SIJ IVAN VRAČEC		DESKA ARAB. ŽREBEC		ŽENSKO IME	PRED- LOG VZKLIK			
	INDUST. RASTLINA VOJAŠ NOVINEC			1.ČRKA POLET	PLAT- NENA TOVAR. V CELJU					
KRIVO- NOŽEC						MAMI- LO	STAROSLO- VANSKA PIJACA ATENSKI GRČ			
		TELE- FON		Ž.IME ENER- GIJA			PLOSK. MERA		DVA ENAKA SOGL.	1000 W.
		GR. MU- ZA POEZ. NAŠ OTOK			SLOV. NAROD. HEROJ			SOMMER 16,1,3. ČRKA		
			PRED- LOG MESNA JED		IGRAL KARTA		PRI- PORO- ČENO	PRELIV JUŽ,AM. ŽIVAL		
		KORAL- NI OTOK		MOŠKO IME	MLADIN- SKA ORĀN.	12. V ČRKA	OBRT- NIK STREL. JAREK		KITAJ. M. IME LJUDSKI ODBOR	
							PADO- BRAN RBR			VEZ- NIK
		IGRA S KARTAMI			KOVINA CR			NOČNA PTICA KOSI- TER		
					VLADA				ANTON LAJO- VIC	
		SLU- ŽAB- NIK			ZELO STAR			PRE- NAŠATI		

Slikovna skandinavka križanka, ki jo objavljamo v današnji številki, ima posebno razveseljivo ozadje: v celoti in samostojno jo je namreč sestavil član našega kolektiva, njegovo ime bomo seveda objavili šele v prihodnji številki. V sestavljanju križank je »čisti« amater, zgradba tako velike križanke pa bi bila tržih oreh tudi marsikateremu strokovnjaku s tega področja. Kak morebiten spodrsrlaj manjšega značaja bo zato treba spregledati. Da ne bo predolgega tuhtanja (še zlasti za primer, da se bo kdo reševanja lotil med delovnim časom), naj povemo, da je ERATO grška muza poezije, IJARA pa je kraj v afriški državi Keniji, ki jo tudi sicer v križanki še enkrat srečamo. Slike predstavljajo izdelke našega podjetja ali pa tuje proizvode, ki jih naši monterji stalno uporabljajo pri svojem delu.

Za uspešne reševalce so pripravljene štiri običajne nagrade, rešitve pa v zaprtih kuvertah s svojim priimkom, imenom in naslovom ter označbo »NAGRADNA KRIŽANKA« pošljite na tajništvo podjetja — Ljubljana, Titova 37, najkasneje do 15. februarja 1968.

IMP Glasnik izdaja delovna skupnost IMP — Industrijskega montažnega podjetja, Ljubljana. Izhaja na 2 meseca v 2500 izvodih. Uredništvo in uprava: Ljubljana, Titova 37. Ureja uredniški odbor. Glavni urednik Edvin Stepančič, odgovorni urednik Aleksander Perdan. Tisk in kllšeji: Tiskarna Ljudska pravica v Ljubljani