

GLASNIK

DELOVNE SKUPNOSTI ■ INDUSTRIJSKEGA MONTAŽNEGA PODJETJA ■ LJUBLJANA

OKTOBER 1977



LETO XI

TRI DESETLETJA DELA, USPEHOV IN RASTI

Pred tridesetimi leti je bilo v Kranju ustanovljeno montažno podjetje Toplovod, za današnje razmere zelo majhna delovna organizacija. Podjetje z nekaj deset monterji in vajenci je uspešno začelo obnavljati porušeno domovino in kmalu je našlo svoj prostor med podjetji republiškega značaja. Pot navzgor se je začela. Delali smo na vedno večjih objektih, vedno bolj zahtevnim nalogam smo bili kos. Vzporedno z montažo se je začela razvijati tudi proizvodnja. Želeli smo v korak s časom in zaposlovali številne strokovnjake, obenem pa smo številne mlade fante vzgajali v dobre monterje, vodilne monterje, operativce, projektante. Že leta 1948 smo v Kranju ustanovili prvo vajeniško šolo za monterje vodo-odnih instalacij in centralne kurjave v Sloveniji, ki deluje še danes v okviru gradbenega šolskega centra.

Nov impulz v razvoju pomeni združitev Toplovida in Elektrosignala. Nastala je trdna osnova za nadaljnji razvoj. Sledilo je še nekaj priključitev po letu 1970 in tako nas je danes že preko 6 tisoč od Kopra do Murske Sobote, na montažah pa po vsej Jugoslaviji in tudi v tujini. Vzporedno z montažno se je razvijala tudi proizvodna dejavnost za potrebe montaže. Iz majhnih delavnic so nastale velike

tovarne. Prav tako so montažne TOZD razvile svoje delavnice za proizvodnjo predfabriciranih elementov za montažo. Tako v številne objekte vgrajujemo naše izdelke, s posameznimi posegi smo skrajšali čas montaže, ker določene del pripravimo hitreje in ceneje v delavnicah. Danes ni več objekta, ki mu ne bi bili kos, zato sodelujemo pri gradnji številnih bolnišnic, jedrske elektrarne, termo in hidroelektrarne, raznih tovarn in stanovanjskih sosesk.

Trideset let v življenju podjetja niti ni posebno dolga doba, napredek, ki smo ga dosegli, pa je ogromen. Delavci, ki so k nam prišli ob ali kmalu po ustanovitvi, se še spominjajo, kako so vajenci vozili material na gradbišče. Sedaj teh vprašanj ni več. Skupine so opremljene z ustreznimi pripomočki za svoje delo. Želja, da bi danes naredili več kot včeraj in jutri še več, nas je pripeljala na prvo mesto med montažerji v Sloveniji in med največja montažna podjetja v državi. Razvoj še ni končan. Pred nami je reorganizacija. Iz ene bo nastalo sedem delovnih organizacij, ki se bodo povezale v sestavljeno organizacijo združenega dela. Nove delovne organizacije bodo nova kvaliteta, ki bo omogočila nadaljnji tehnološki razvoj in uresničitev dohodkovnih odnosov.

Naloga nas vseh je, da omogočimo hitro rast in dobro osnovo za delo prihodnjih generacij.

Ko bomo pregledovali »bilanco« teh tridesetih let in se spominjali veselih in žalostnih dogodkov, se moramo zavedati, da so uspehi, ki smo jih dosegli, rezultat skupnega dela vseh zaposlenih. Vsem gre zahvala, posebej še tistim, ki so tudi del svojega prostega časa žrtvovali za delo samoupravnih organov in družbenopolitičnih organizacij in tako še dodatno veliko pomagali pri napredku. Mislim, da je bila vedno pred nami želja, da bi ustvarili boljšo družbo, da bi s svojimi močmi pomagali pri razvoju naše socialistične samoupravne družbe in delavskega samoupravljanja. V ospredju nam je vedno bil in bo tudi ostal delovni človek. Zato cilji, za katere smo se borili doslej, ostanejo še tudi odslej pred nami.

Ob koncu se zahvaljujem vsem, ki ste kakorkoli pripomogli k razvoju IMP z željo, da bi tudi v prihodnje napeli vse sile in dosegli še več. Vsem zaposlenim in našim upokojencem čestitam ob jubileju naše delovne organizacije.

Glavni direktor:
STANKO KRUMPAK

IMP LJUBLJANA 1947-1977

Začetek v Kranju

IMP industrijsko montažno podjetje, Ljubljana, n.sol.o., Titova 37, je bilo ustanovljeno z odločbo Okrajnega ljudskega odbora Kranj, št. 21634 z dne 13. februarja 1947. leta pod imenom »Montažno podjetje Toplovod«, s sedežem v Kranju. Z odločbo vlade Ljudske republike Slovenije št. S. zak. 611 z dne 18. novembra 1947 pa je dobilo status republiškega podjetja. Zaradi nujnosti tesnejšega sodelovanja z Ministrstvom za gradnje, je bil sedež prestavljen v Ljubljano.

Minulo 30-letno obdobje predstavlja izreden uspeh in dosežke v količinskem in kakovostnem smislu. Iz množice tedaj ustanovljenih podjetij v

Jugoslaviji je IMP Ljubljana postalo eno največjih nasploh, oziroma največje na svojem področju aktivnosti. Hiter razvoj našega gospodarstva in uspešno vključevanje v mednarodno delitev dela je postavljal pred delovni kolektiv potrebo po močni tehno-ekonomski strukturi z visoko razviti samoupravnimi proizvodnimi odnosi.

Zasledovanje in izpolnitev zahtev takih tendenc je omogočalo delovnemu kolektivu IMP Ljubljana uvajanje novih organizacijskih prijemov, ki so vodili v specializacijo in kompleksnost proizvodnega programa: projektiranje notranjih gradbenih instalacij, tako doma kot v tujini in v proizvodnjo izdelkov profesionalne (investicijske) porabe. Optimiziranje proizvodnih rezultatov je krepilo družbeno ekonomsko moč delovnega kolektiva, ki je zopet omogočala hitrejši razvoj, večanje ekonomske elastičnosti v poslovanju, pospešeno vključevanje in izobraževanje delovne sile, ipd.

Uvedba delavskega samoupravljanja je pospešila hitro rast in razvoj IMP Ljubljana. Delovni ljudje so občutili, da je od njih samih največ odvisno, kako bodo delali inženirji na delovnem mestu, doma in v širši družbeni skupnosti. Zato so bili in so iz dneva v dan vedno bolj zavzeti, da v organe delavskega samoupravljanja in delegacije izvolijo najboljše in najbolj zavedne člane naše socialistične samoupravne skupnosti. Začetek revolucionarnega procesa v oblikovanju novega proizvodnega sistema, kot popolna afirmacija delovnih ljudi, ki so edini nosilci družbene reprodukcije, je bil 8. julija 1950. leta, ko je bil izvoljen prvi delavski svet. Prvi upravni odbor je bil izvoljen 9. julija 1950. leta. Prvi delavski svet je štel 27 članov, prvi upravni odbor pa 7 članov.

Že v prvih letih po uvedbi samoupravnega proizvodnega načina v IMP Ljubljana je bilo čuti, da centralizirani sistem upravljanja preko enega samega delavskega sveta, ob siceršnji polni pomoči upravnega odbora, ne ustreza glede na različne dejavnosti in prostorsko razdrobljenost dejavnosti IMP Ljubljana. Zato je proces decentralizacije začel že leta 1956 in dobil 1960. leta zaokroženo podobo z oblikovanjem ekonomskih enot. Izvoljeni so bili štirje delavski sveti v ekonomskih enotah in centralni delavski svet. Delavski sveti so samostojno odločali o vseh zadevah ekonomske enote. Če je problematika zajemala celotno področje, je bilo odločanje pridržano centralnemu delavskemu svetu podjetja.

Z uveljavljanjem ustavnih dopolnil so delavci IMP Ljubljana začeli že v letu 1970, ko sta bila namesto poprejšnjega upravnega odbora, na temelju XV. ustavnega dopolnila ustanovljena Odbor za gospodarjenje in Odbor za programiranje in razvoj. Nadaljnji kakovostni premik v razvoju samoupravnih odnosov beležimo v letu 1973, ko so vzpostavljena delegatska razmerja neposrednih oblik samoupravljanja. Tedaj je bil 19. julija 1973 podpisan samoupravni sporazum o združitvi osmih TOZD in delovne skupnosti v delovno organizacijo IMP Ljubljana. Poleg odnosov, ki so bili opredeljeni v internih razmerjih, so bila dana tudi izhodišča za nove odnose pri vključevanju v širšo družbeno skupnost preko delegatskega sistema.

IMP Ljubljana je s svojim načinom in doseženo visoko stopnjo učinkovitosti v poslovanju in s stalnim poglobljanjem samoupravnih odnosov in novih oblik uresničevanja samoupravljanja, kmalu postalo jedro tehnološkega, ekonomskega in socialnega razvoja. Zaradi tega je že v letih prvega obstoja, še bolj pa po letu 1960 postalo nosilec integracijskega procesa. Pri tem si je prizadevalo za doseganje bistva integracijskih procesov, ki so omogočali povezovanje organizacij združenega dela zaradi racionalnega in bolj uspešnega poslovanja.



Predsednik izvršnega sveta skupščine SR Slovenije Andrej Marinc na obisku v IMP



Elektromonter pri delu

Za svoje delo je IMP Ljubljana dobilo številna priznanja in pohvale. Naj omenimo samo priznanje ob izgradnji v potresu porušenega Skopja, potem Kraigherjevo nagrado, ki jo je dobil glavni direktor tov. Stanko Krumpak, in IMP je med drugimi uvrščen med nosilce razvoja mesta Ljubljana.

In tako je tudi danes, ko stoji pred političnimi in samoupravnimi strukturami ena najpomembnejših nalog: uveljavitev načel neposrednega samoupravljanja po določbah zakona o združenem delu. Delavci IMP Ljubljana so na temelju izdelanih planskih dokumentov za obdobje 1975—1980 in skozi javno obravnavo osnutka zakona o združenem delu spoznali že meseca julija 1976 potrebo po samoupravni reorganizaciji delovne organizacije v sestavljeno organizacijo združenega dela. Iz soodvisnosti preko reprodukcijskega procesa in dohodka, kot temeljnega smotra prizadevanj delavcev posamezne TOZD, je podana materialna osnova za socialistično solidarnost in vzajemnost nadaljnjega razvoja proizvodnih sil. Aktivnost delavcev posameznih TOZD v procesu samoupravnega reorganiziranja je usmerjena v poglobitev in nadaljnji razvoj samoupravnih odnosov na temelju dohodkovnih odnosov, ki se porajajo v združenem delu. Nadalje v nadaljnjem skupnem poslovanju in uresničevanju programov sinhroniziranega razvoja s samoupravnim sporazumevanjem, dogovarjanjem in v pogojih afirmacije samoupravnega družbenega planiranja.



»Poslovna stavba« v Črtomirovi, ki je danes ni več



TOZD TRAA danes

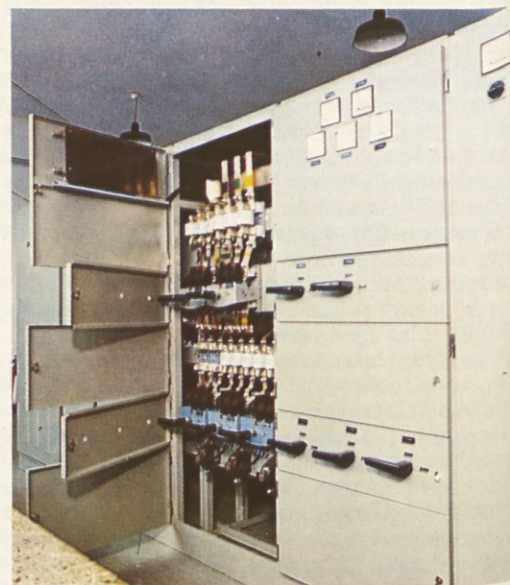


Skladiščne in proizvodne hale v Vojkovi ulici

Naše temeljne organizacije

Delovna organizacija IMP Ljubljana n. sol. o je sestavljena iz naslednjih temeljnih organizacij združenega dela in delovne skupnosti strokovnih služb:

1. TOZD OV — ogrevanje-vodovod Ljubljana, Titova 37, n. sol. o.
2. TOZD Klima, proizvodnja in montaža klima naprav, Ljubljana, Vojkova 58, n. sol. o.
3. TOZD PMI — Projekt-montaža-inženiring, Maribor, Ljubljanska 9, n. sol. o.
4. TOZD PM — projekt — montaža, Koper, Ulica 15. maja 4, n. sol. o.
5. TOZD EM — elektromontaža, Ljubljana, Titova 37, n. sol. o.
6. TOZD BLISK, — elektrotehniško podjetje, Murska Sobota, Lendavska 3, n. sol. o.,
7. TOZD EKO — montažno podjetje Ptuj, Združni trg 8, n. sol. o.
8. TOZD DVIGALO — inženiring, montaža in servis za dvigala in transportne naprave, Ljubljana, Smoletova 18, n. sol. o.
9. TOZD TEN — tovarna elektronaprav, Ljubljana, Vojkova 58, n. sol. o.
10. TOZD TRAA — tovarna regulacijskih armatur in aparatov, Ljubljana, ulica J. Jame 12, n. sol. o.
11. TOZD LSL — livarna sive nodularne litine, Ivančna gorica, n. sol. o.
12. TOZD TIO — tovarna instalacijske opreme Idrija, Vojkova 4, n. sol. o.
13. TOZD SKIP — strojno kovinsko industrijska proizvodnja, Ljubljana, Celovška 497, n. sol. o.
14. TOZD Panonija — kovinska in elektroindustrija Murska Sobota, Lole Ribara 4, n. sol. o.
15. TOZD PB — projektivni biro Ljubljana, Titova 37, n. sol. o.
16. TOZD ZST — zastopstva tujih firm, Ljubljana, Titova 37, n. sol. o.
17. TOZD DS — družbeni standard Ljubljana, Vojkova 58, n. sol. o.
18. DSSS — delovna skupnost strokovnih služb, Ljubljana, Titova 37



Razdelilna omara — izdelek TOZD TEN



Izolaterji pri delu



Poslovni predmet

Poslovni predmet IMP Ljubljana je izvajanje zaključnih montažnih del (montaža notranjih gradbenih instalacij):

- ogrevanja (energetike v širšem smislu)
- vodovoda (sanitarno, higienskih, industrijskih, potrošnih)
- klimatizacije, ventilacije in prezračevanja
- elektroinstalacij šibkega in jakega toka
- dvigal in transportnih naprav

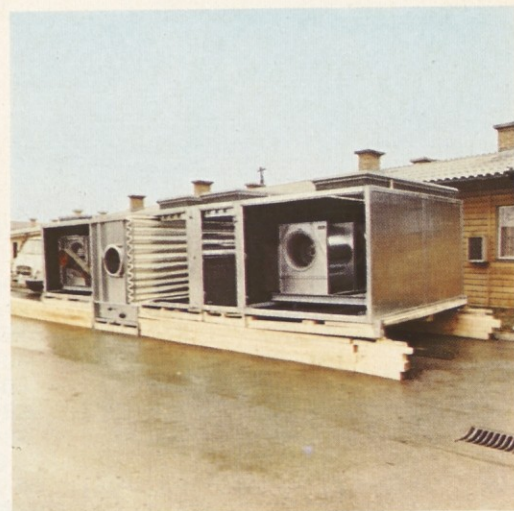
V vseh oblikah in namenih investicijske dejavnosti:

V strukturi proizvodnega procesa so tudi industrijske dejavnosti:

- tovarna elektronaprav šibkega in jakega toka
- tovarna regulacijskih armatur in aparatov
- tovarna komfortnih klima naprav
- tovarna prezračevalne tehnike
- tovarna kmetijske, gradbene in druge strojne opreme
- tovarna osebnih in tovornih dvigal
- livarna sive in nodularne litine.

Dejavnost poslovnega predmeta sega tudi na področje projektiranja vseh vrst notranjih gradbenih instalacij, ki so našteje v prvem odstavku.

In končno sta še zastopniška dejavnost, kot začetna oblika poslovno tehničnega sodelovanja s tujimi firmami in specifična oblika vključevanja v mednarodno delitev dela, in dejavnost skupnih strokovnih služb z vsemi elementi investitorskega, projektantskega, izvajalskega in kompleksnega inženiringa.



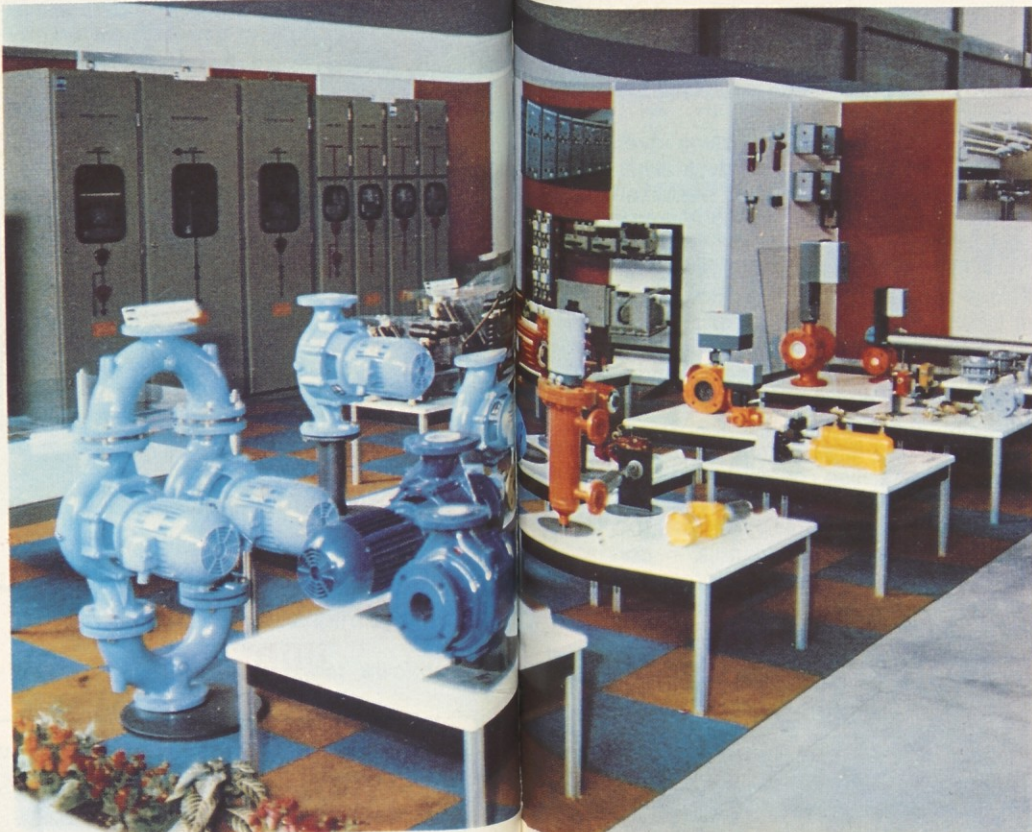
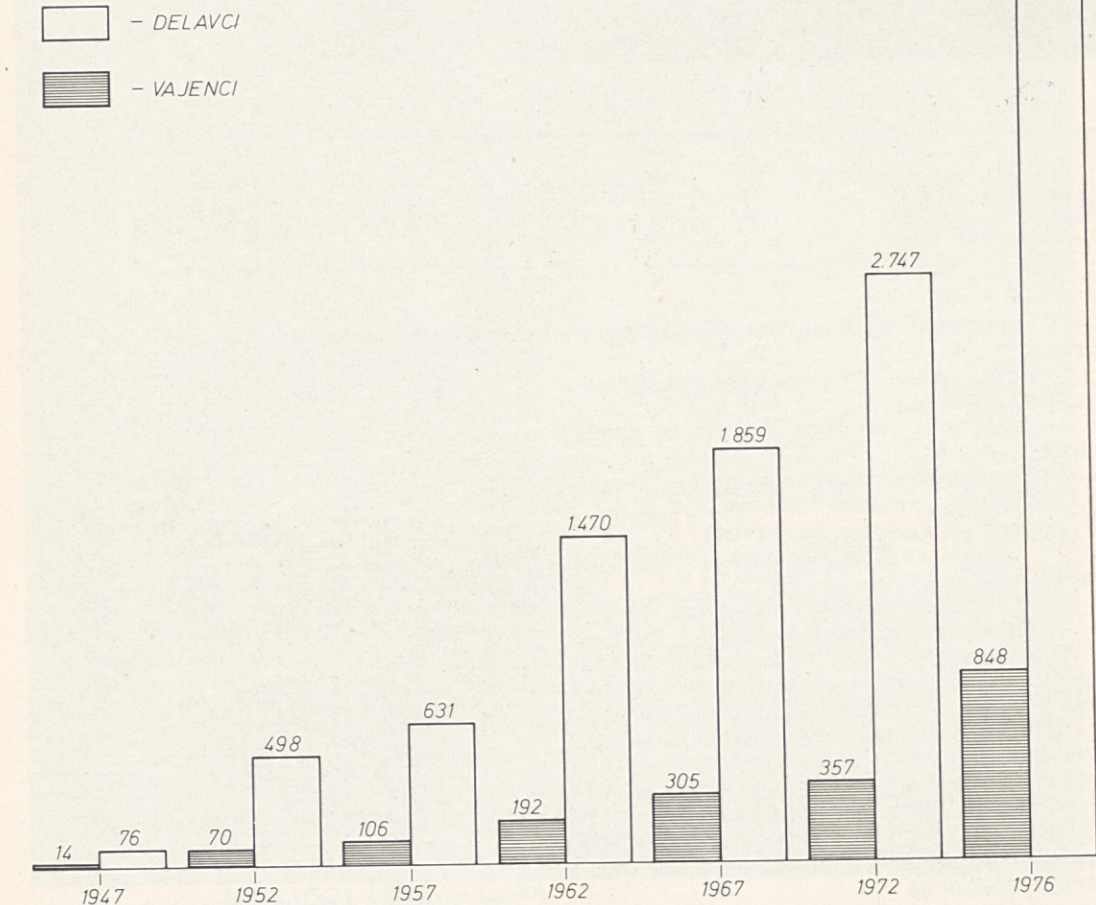
Klimat — izdelek TOZD Klima

Poslovni rezultati 1947-1976



Iz proizvodnje na Trati

USTVARJENI CELOTNI DOHODEK IN POVPREČNO ZAPOSLENI IMP LJUBLJANA 1947 - 1976



Naši izdelki na enem izmed sejmov

V grafikonu št. 1 in 2 prikazani kazalci razvoja opozarjajo na silen razvoj IMP Ljubljana v celotnem opazovanem obdobju: zaposlenost je porasla za 62-krat, povprečna letna stopnja fizične rasti znaša 19,52% za celotni prihodek, povprečna letna stopnja rasti produktivnosti dela pa 7,99%. To uvršča IMP Ljubljana na prvo mesto po doseženi produktivnosti dela za sorodna podjetja — montaža notranjih gradbenih instalacij v Jugoslaviji.

Seveda takšnih rezultatov ne bi dosegli, če ne bi skrbeli za razvoj kvalitetnih kadrov, za lastno razvojno dejavnost in za visoko stopnjo letnega investiranja v osnovne naložbe. V prid temu prikazujemo v grafikonu št. 3 podatke o strukturi zaposlenih po doseženi stopnji izobrazbe.

Posledica in priznanje našim dosedanjim naporom, katerih odsev je tudi grafikon št. 3, ki kaže na visoko stopnjo strokovne kvalifikacijske ravni zaposlenih in njihove delovne usposobljenosti, je pridobljeni ugled med poslovnimi krogi doma in v tujini. Ob tem moramo poudariti, da smo se vseskozi izogibali stremljenju po trenutno doseženih rezultatih in da nam je v vsej dosednji zgodovini IMP Ljubljana predstavljal največjo vrednoto delovni človek. Zato je bila in je vsa skrb posvečena najprej njemu, njegovim delovnim in življenjskim pogojem. In v tem je tudi jedro naših uspehov. Samo človek, dober delavec, tako fizični kot umski, je sposoben ustvariti razliko v kakovosti dela. To pa seveda pomeni, da je bila pravilna usmeritev, ko smo vseskozi skrbeli za ustvarjanje ugodnega delovnega okolja kot možnosti, ki omogoča oblikovanje sprememb in njihovo sprejemanje.

Zaradi izredne dinamike gospodarske rasti, strukturnih premikov v proizvodnem programu, ki so nastajali zaradi uvajanja novih izdelkov, osvajanja novih proizvodnih programov in večstranskih učinkov tehnološkega napredka in ne nazadnje zaradi časovnega obdobja 30 let je tudi današnja vrednost dinarja težko primerljiva z začetnimi rezultati.

USTVARJENI CELOTNI PRIHODEK V 10³ IMP LJUBLJANA 1947 - 1976

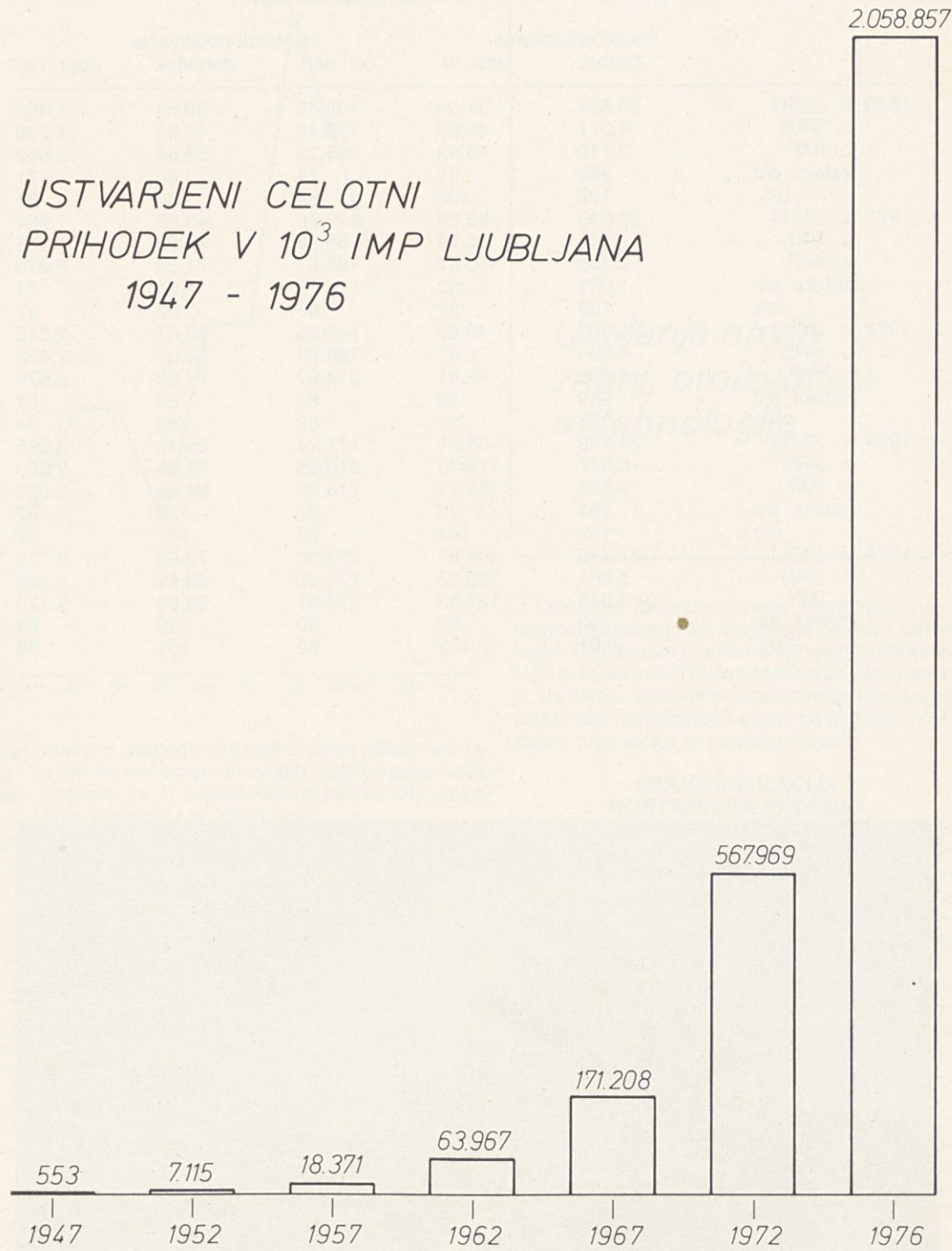


Tabela št. 1: Rezultati, pogoji in uspešnost poslovanja v 10³ din IMP Ljubljana 1970—1976

	1970	1971	1972	1973	1974	1975	1976	Indeks
1. Število zaposlenih	2.326	2.523	2.747	3.177	3.541	4.355	4.664	201
2. Celotni prihodek fakt. r.	309.831	428.625	554.683	714.074	1.125.619	1.770.363	2.100.087	678
3. Dohodek	118.322	165.201	194.432	280.517	360.594	652.472	776.649	656
4. Ostanek dohodka	37.684	70.480	79.835	100.583	123.162	268.680	184.501	490
5. Amortizacija	3.796	7.053	15.350	18.873	31.469	47.082	56.279	1.483
6. Uporaba posl. naložb	92.030	139.451	210.172	361.361	466.052	690.636	822.904	894
7. Vrednost izvoza	22.369	59.311	47.672	62.191	57.134	66.024	94.246	421
8. % ostanka dohodka	12,2	16,4	14,7	13,5	10,3	15,2	14,21	1165
9. Količnik obrač. naložb	3,4	3,1	2,6	2,0	2,6	2,6	2,6	76
10. % rentabilnosti	20,1	24,7	24,0	22,0	26,1	32,4	14,19	71
11. Indeks ekonomičnosti	114	120	117	116	114	118		
12. Posl. nal. na zaposl.	43,43	60,47	82,91	108,71	127,83	158,58	176,44	406
13. Povprečni OD	2.143	2.481	2.600	3.000	3.450	4.425	5.085	237

Tabela št. 2: pogoji in rezultati poslovanja v dejavnosti 413-20
SFRJ, SRS IMP 1970—1974 na 1 zaposlenega

Pogoji poslovanja			Rezultati poslovanja		
	zaposl.	posl. sr.	cel. doh.	dohodek	popr. OD
1. 1970 a. SFRJ	20.527	31,04	108,46	36,64	1.465
b. SRS	4.071	46,95	130,48	47,98	1.786
c. IMP	2.119	43,43	146,22	55,84	2.052
indeks a/c	969	71	74	66	71
b/c	192	108	89	86	87
2. 1971 a. SFRJ	23.073	36,26	129,86	43,88	1.694
b. SRS	4.581	55,79	158,59	58,59	1.955
c. IMP	2.306	60,47	185,87	71,64	2.373
indeks a/c	1.001	60	70	61	71
b/c	198	92	85	82	82
3. 1972 a. SFRJ	24.302	48,62	145,26	49,67	2.013
b. SRS	4.694	75,83	188,99	65,07	2.422
c. IMP	2.535	82,91	214,87	77,88	2.579
indeks a/c	959	59	68	64	87
b/c	185	91	88	65	94
4. 1973 a. SFRJ	24.959	85,21	177,24	65,45	2.295
b. SRS	5.077	112,70	210,85	85,56	2.555
c. IMP	3.324	108,71	214,82	84,59	2.637
indeks a/c	751	78	83	78	87
b/c	153	104	98	101	97
5. 1974 a. SFRJ	27.446	104,61	223,30	79,60	2.779
b. SRS	5.881	130,03	274,22	99,61	3.109
c. IMP	3.646	127,83	277,91	98,90	3.170
indeks a/c	753	82	80	80	88
b/c	161	102	99	101	98

Zato v tabeli št. 1 vidimo pregled razvoja IMP Ljubljana od vključno 1970. leta naprej. V tabeli št. 2 pa primerjalne s slovenskimi oziroma jugoslovanskimi dosežki: žal nam podatki za SFRJ za leto 1975 v času pisanja tega sestavka še niso bili dostopni.

K tabeli št. 1 dajemo naslednji komentar:

— število zaposlenih se je v 7-letnem obdobju podvojilo

— vrednostno izražen obseg poslovanja je narasel za 6,7-krat, od tega gre na račun fizičnega povečanja obsega produkcije dobri $\frac{2}{3}$, oziroma fizični obseg se je povečal za 4-krat, od česar odpade 55 % rasti na račun dviganja produktivnosti dela

— dohodek sicer izkazuje rahlo počasnejšo rast od celotnega dohodka, vendar je temu vzrok interna struktura dohodka, za katero veljajo naslednje značilnosti:

a) relativno se zmanjšuje udeležba pogodbenih obveznosti, ker ima IMP Ljubljana v strukturi virov poslovnih naložb preko 90 % lastne udeležbe, ki narašča iz leta v leto (drugače povedano: obstoji nizka stopnja zadolženosti, kot neposreden pokazatelj dobrega gospodarjenja z družbenimi sredstvi)

b) relativno se zmanjšuje udeležba OD in to zaradi visoke stopnje produktivnosti dela in počasnejše rasti poprečnih OD, in drugih zaradi intenzivne investicijske dejavnosti, ki zagotavlja boljše opremljenost delovnih mest in potemtakem zmanjšuje udeležbo živega dela v novoustvarjeni vrednosti

— kot sintetičen izraz intenzivne investicijske dejavnosti, je rast amortizacije dvakrat hitrejša od ostalih ekonomskih kategorij in nekoliko hitrejša rast družbenega proizvoda od celotnega prihodka in od dohodka

— k 55 % deležu rasti produktivnosti pri naraščanju fizičnega obsega poslovanja za dobri dve tretjini je v pretežni meri pripomogla boljše opremljenost delovnih mest z osnovnimi in obratnimi naložbami, ki je v tem sedemletnem obdobju narasla za 8,6-krat v celoti, oziroma so se na zaposlenega povečale za 3,8-krat

— kot skupen izraz notranjega izboljševanja poslovanja z boljšo opremljenostjo delovnih mest, z zmanjševanjem deleža gubljenega dela s stalnim dviganjem produktivnosti dela, se je povečala ekonomičnost poslovanja in donosnost poslovanja: drugače povedano: procent rentabilnosti se je dvignil 1,8-krat, akumulativnost pa se je povečala za 15 %

— vključevanje v mednarodno delitev dela se je povečalo za 4,1-krat.

Še kratek komentar k tabeli št. 2:

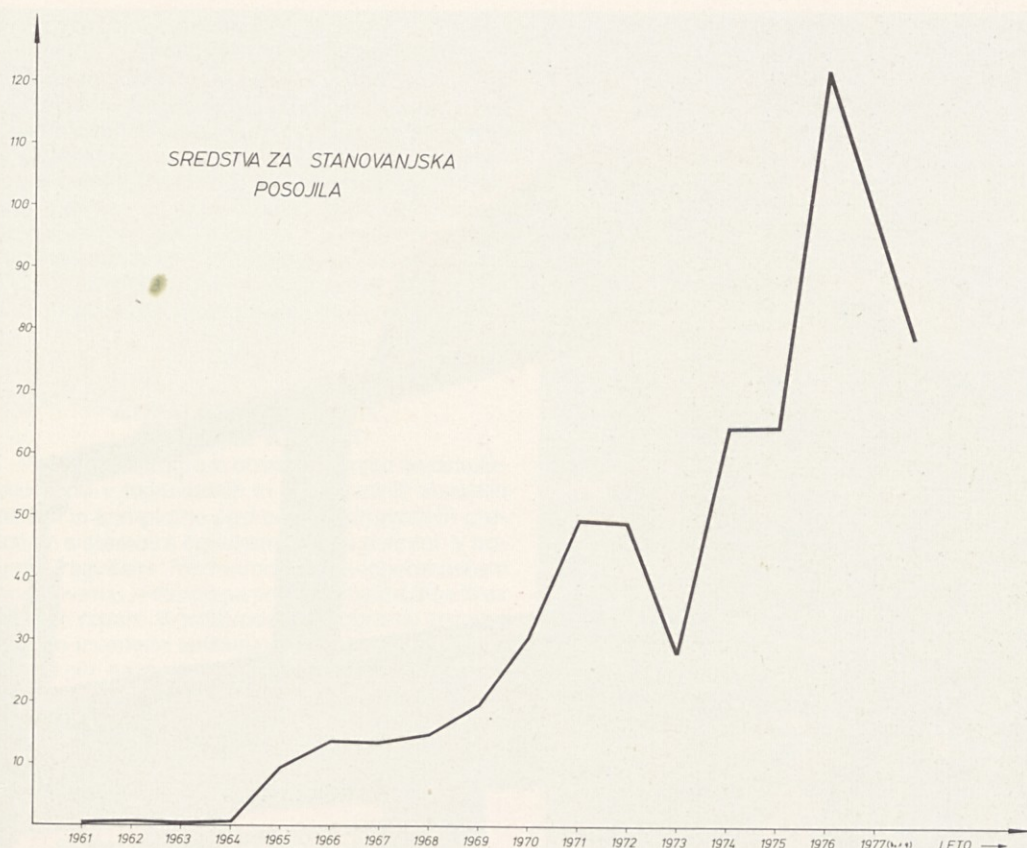
— IMP Ljubljana ima glede doseženih poslovnih rezultatov hitrejšo rast kot znaša poprečje za Jugoslavijo ali Slovenijo; tudi nivo družbenih rezultatov — produktivnost dela je v celotnem obdobju bistveno višja od obeh poprečnih.

— Hitra gospodarska rast ilustrira tudi udeležbo zaposlenih v IMP Ljubljana v skupnem številu zaposlenih v dejavnosti 413-20 (montaža notranjih gradbenih instalacij), ki je porasla od 10,32 % v letu 1970 na 12,47 % v letu 1974, v skupnih jugoslovanskih razmerah; oziroma, od 52,05 % v letu 1970 na 62,02 % v letu 1974 v republiki Sloveniji.

— Bistveni vzrok za nižjo produktivnost za isto dejavnost v obeh družbenopolitičnih skupnostih, glede na doseženo v IMP Ljubljana, je v slabši opremljenosti delovnih mest s poslovnimi sredstvi (poslovna sredstva na zaposlenega).



Gradnja plinovoda v Celju

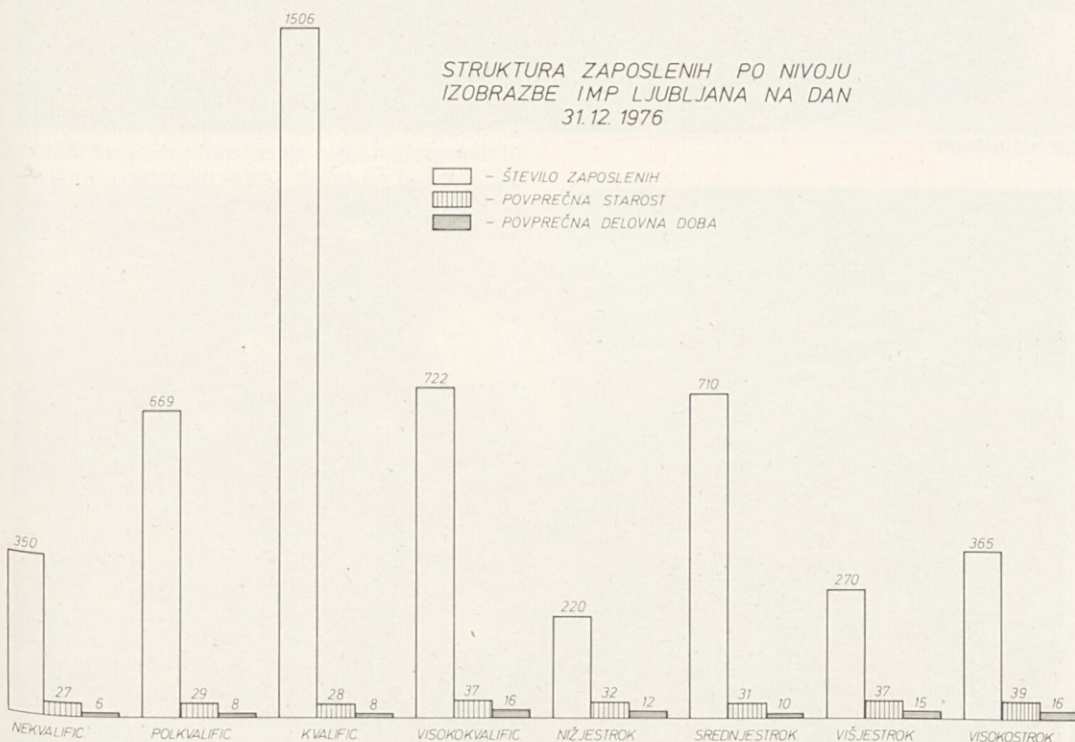


— V opazovanem obdobju je začela relativno upadati reprodukcijska sposobnost gospodarjenja, predvsem v SRS in v IMP, glede na splošne jugoslovanske razmere; vzroke za to najdemo v bolj zaostrenih pogojih gospodarjenja (padanje

splosne gospodarske rasti in s tem počasnejši razvoj) na eni strani, in drugih zaradi vedno večje uravnilovke in destimulativne delitve OD, je začela v obdobju po 1970. letu.

STRUKTURA ZAPOSLENIH PO NIVOJU IZOBRAZBE IMP LJUBLJANA NA DAN 31.12.1976

□ — ŠTEVILO ZAPOSLENIH
▨ — POVPREČNA STAROST
■ — POVPREČNA DELOVNA DOBA



Uvajanje novih znanj, proizvodov in tehnologije

Času, v katerem živimo, verjetno najbolj ustreza karakteristika izrednega prodora tehnologije. Gre torej za problem proizvodnih procesov, ki jih je treba uvesti in se nanje opreti. Naš namen je, da tukaj s kratkimi kvalitativnimi prikazi predložimo naše najvidnejše uspehe pri uvajanju novih znanj, proizvodov in tehnologij sploh:

INDUSTRIJALIZACIJA MONTAŽNEGA PROCESA

Povečan obseg investicijske gradnje omogoča med drugim uvedbo industrijalizacije gradnje. Vzporedno je seveda treba razviti nove postopke pri osvajanju montaže ustreznih instalacij. Zmudno in na obrtniški način izvajano delo na gradbišču mora zamenjati montaža že v delavnici izdelanih elementov in sklopov.

Na področju vodovodnih instalacij uvajamo tipizirane sanitarne odtočne vozle in v višji stopnji predelave sanitarne stene, kjer celotne tlačne, električne in prezračevalne instalacije izdelajo v delavnicah in pripeljejo na gradbišče in tam montirajo z ostalimi elementi.

IMP Ljubljana je poleg tega in v sklopu teh prizadevanj uvedlo sistematično pri tipiziranih plastificiranih odtočnih elementih, izpeljali smo tipizacijo sistemov prezračevanja v stanovanjskih objektih in smo tudi osvojili nov program sistema tipiziranih prezračevalnih elementov. Z dokončno uvedbo tega sistema bo moč skrajšati čas zadrževanja monterjev na gradbišču do 5-krat! Delo pod težkimi pogoji na gradbišču pa prenesti v delavnico z boljšimi delovnimi pogoji.

Nadaljnje področje tehnoloških sprememb je prenos dela v delavnice za instalacije vseh vrst ogrevalnih sistemov, predvsem na področju razdelilcev, toplotnih postaj in sklopov strojníc. Med vsemi novimi ogrevalnimi sistemi izstopa enocelni sistem, ki smo ga razvili in testirali v lastnih razvojnih oddelkih. Na ta način bo prišlo v končni fazi do 15% pocenitve instalacij ogrevalnih sistemov.

IMP GLASNIK izdaja delovna skupnost IMP — Industrijskega montažnega podjetja v Ljubljani. Izhaja mesečno v 6.660 izvodih. Uredništvo in uprava v Ljubljani, Titova 37. Ureja uredniški odbor: Rudi Bukovec, Anton Križan (glavni urednik), Anton Štrus (odgovorni urednik), ing. Vinko Kuder, ing. Janez Trost, ing. Vanc Učakar, Jože Weis. Tiska: Tiskarna Ljudska pravica v Ljubljani. Po mnenju sekretariata za informacije IS SRS, št. 421-1/72 z dne 26. septembra 1974 je IMP Glasnik oproščen plačila temeljnega davka od prometa proizvodov.



V številne hotele doma in po svetu smo vgradili vse instalacije

Posebno področje predstavlja razvoj montažnih sistemov prezračevanja, ventilacije in klimatizacije, ki pa ima svoje začetke v osvojitvi proizvodnje komfortnih klima naprav.

PROIZVODNJA KLIMATSKIH NAPRAV

V celoti smo osvojili program prezračevalne in klima tehnike (od klimatskih elementov, klima komor, tiho tekočih ventilatorjev, do cele vrste tipiziranih vpihovalnih elementov, rešetk, protipožarnih loput, itd.).

Vrhunske tehnološke dosežke predstavlja proizvodnja elektronskih tranzistoriziranih regulacijskih ojačevalcev s pripadajočimi elementi za regulacijo temperature, nadalje elektromehanski regulatorji nivoja in tlaka po najsodobnejših konceptih in serija regulacijskih armatur s pripadajočimi elektromotornimi pogoni.

PROIZVODNJA ELEMENTOV IN NAPRAV ZA AVTOMATIZACIJO

Za avtomatizacijo in upravljanje v procesni industriji smo vodilni jugoslovanski proizvajalec elektronskega avtomata z integriranimi vezji sistema CMOS. Njegovo delovanje je zasnovano na digitalni tehniki, analogne meritve prenašamo preko analognih digitalnih pretvornikov, ki delujejo na dokončnem principu tako, da na njegovo natančnost ne vplivajo temperaturne in napajalne spremembe.



Livarna v Ivančni gorici

LIVARSTVO— ČRNA METALURGIJA

V aprilu 1975. leta je stekla v novi livarni proizvodnja visokokakovostne, a v svetu izredno deficitarne modularne litine. Gre za litino izrednih mehanskih lastnosti, ki v mnogih primerih zamenjuje odlitke jeklolitine, v proizvodnji tankostenjskih odlitkov pa je nodularna litina celo mnogo bolj uporabna kot jeklolitina. Osvojitev proizvodnje modularne litine je narekoval tudi srednjeročni razvojni program IMP Ljubljana kot celote, zaradi proizvodnje visokotlačnih toplotovodnih armatur.

ČRPALKE, ARMATURE, TOPLITNI APARATI

Proizvodni program obsega črpalke za cirkulacijo vode v toplotovodnih in vročevodnih sistemih na eni in kompletno področje hladnovodnih pretočnih sistemov s črpalkami na drugi strani. V bogato razvitem mednarodnem kooperacijskem sodelovanju je osvojena proizvodnja družine brez šumnih črpalk. V proizvodnem programu armatur imamo izvedeno tipizacijo in standardizacijo ohišij raznih nazivnih primerov in različnih tlačnih stopenj. Na področju toplotovodnih aparatov je v celoti osvojena proizvodnja spiralnih toplotovodnih izmenjevalcev in dobro sodelujemo s tujimi partnerji.

PROIZVODNJA ELEKTRONAPRAV

Na šibkotočnem področju je IMP Ljubljana vodilni jugoslovanski proizvajalec TV oddajnikov, pretvornikov in skupinsko atenskih naprav za prenos TV signala črno-bele in barvne tehnike. Izhodne moči teh telekomunikacijskih naprav segajo od najnižjih do najvišjih že instaliranih moči v svetu. Na tem področju je v ozadju pomembno razvojno delo, čigar rezultati so pretežno lastna tehnična dokumentacija in bogato razvito mednarodno razvojno in kooperacijsko sodelovanje.

Na jakotočnem proizvodnem področju pomeni visoko tehnologijo obdelave proizvodnja sredjenapetostnih odklopnikov na temelju licenčne dokumentacije in proizvodnja nizkonapetostnih ločilnih in odklopnih stikal, delno na temelju lastnega razvojnega dela, delno po tuji tehnični dokumentaciji.

POSPEŠEVANJE IZUMITELJSTVA IN KVALITETE DELA

Pri koncipiranju proizvodnih programov in planiranju razvoja proizvodov in storitev montaže v TOZD IMP Ljubljana se ravnamo glede na funkcijo, ki ji služijo, ne pa na posamične proizvode, ki jih rabimo za celovito kompletiranje te funkcije. Od tod sledi tudi potreba po razvijanju kooperacije, z domačimi in tujimi partnerji. Zato imamo (v organizacijskem smislu) razvojno delo ločeno od neposrednega izvajanja obstoječega proizvodnega programa. To nam omogoča redno in pravočasno izločanje posameznih zastarelih proizvodov, postopkov in znanj. Tolikšen poudarek organiziranemu in rednemu razvijalnemu delu, bodisi z lastnimi napor, bodisi s sodelovanjem Univerze, je logična posledica zahtevnosti proizvodnega programa in karakteristik poslovanja naše dejavnosti.

Ob vsem tem je prisotno izumiteljsko — racionalizatorska dejavnost, ki beleži izjemen odziv. Kvaliteten korak je bil opravljen v letu 1976 s sprejemom novega samoupravnega sporazuma o inovacijah, tehničnih izboljšavah in koristnih predlogih. S tem aktom smo si ustvarili novo ugodno klimo, ki zagotavlja še večjo svobodo pri kreiranju novih idej ob istočasni kontroli — usmerjenosti izdatkov za razvoj.



Ena izmed številnih kurilnic — delo naših monterjev



Velika pridobitev — lastna deflektoskopska služba v TOZD OV



Volitve v TOZD Projektivni biro (junij 74)

Razvoj samoupravljanja

Prvi delavski svet je bil izvoljen 8. julija 1950. leta, prvi upravni odbor pa 9. julija 1950. leta. Tako, da sedanji delavski svet pomeni v zaporedju že XIX. sklic tega najvišjega samoupravnega organa. Enotni delavski svet je bil do leta 1960., ko je bil star mehanizem samoupravnega odločanja zaradi hitrega razvoja proizvodnih sil in razmaha družbenopolitičnega življenja v IMP Ljubljana preživet in ko so začele nastajati manjše organizacijske in poslovne enote s samostojnimi samoupravnimi organi. Danes imajo vse TOZD in DSSS močno razvite oblike neposrednega samoupravljanja in so preko delegacij in delegatskih razmerij vključene v razreševanje širše družbene problematike v krajevnih skupnostih in drugih družbenopolitičnih skupnostih in dejavnosti družbenih služb.

Z nekaj številkami lahko opredelimo tudi to plat aktivnosti najvišjega samoupravnega organa v IMP Ljubljana: dosedaj je 19 sklicev delavskega sveta podjetja, ki so imeli skupaj 166

sej, povprečno je bilo na dnevnem redu 5 točk (pretežno s problematiko samoupravnega odločanja, samoupravnih aktov in gospodarjenja) in je samo v tem organu do sedaj odločalo preko 800 delavcev IMP, ob upoštevanju zelo zgodnje decentralizacije samoupravnih organov pa dobimo, da je v delavskih svetih skupaj

delovalo okrog 2000 delavcev, če pa upoštevamo še ostale samoupravne organe, pa blizu 5000 delavcev. Z eno besedo, s formalnega stališča je bil vsak delavec IMP Ljubljana vsaj enkrat vključen v delo kateregakoli samoupravnega organa v TOZD, DSSS ali delovni organizaciji kot celoti.

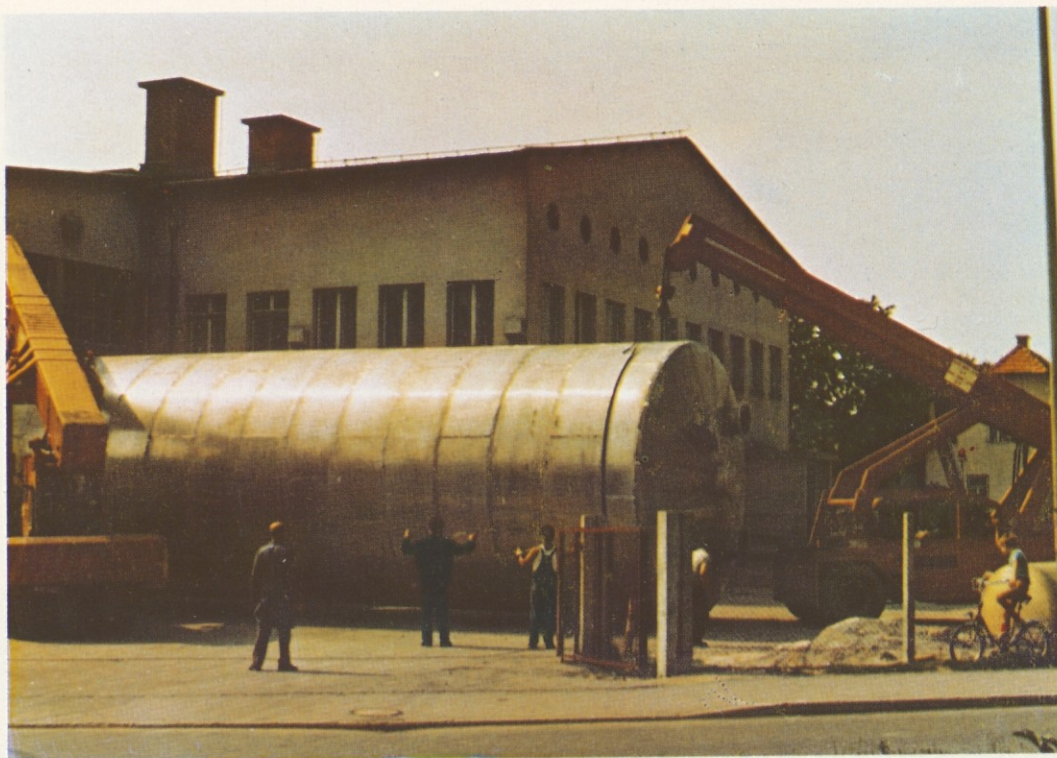


Prvi delavski svet podjetja

Delo družbenopolitičnih organizacij

V 30-letnem obdobju rasti in razvoja so družbenopolitične organizacije odigrale s svojo angažiranostjo nedvomno pomembno vlogo. V vsem tem času sta bila ZK in sindikat gonilna sila razvoja in napredka v podjetju. Ze od vsega začetka je delovala organizacija ZK, ki se je z rastjo podjetja tudi nenehno številčno večala. Organizacijsko se je prilagajala organizirati podjetja in so bile ob ustanovitvi obratov organizirane po obratih samostojne organizacije ali pa aktivni zveze komunistov. Temu primerno se je organizirala tudi sindikalna organizacija. Predvsem je treba poudariti vlogo družbenopolitičnih organizacij v krepitvi samoupravnih odnosov in decentralizaciji odločanja v obratih oziroma ekonomskih enotah. Družbeno-politične organizacije, predvsem sindikalna, so nenehno skrbele za dvig življenjskega standarda delavcev ter razvijanje nagrajevalnega sistema s poudarkom na doseženih rezultatih dela. Še posebno pomembna je bila vloga sindikata v obdobju takomenovanega liberalizma, ko je bil sindikat nosilec celotne politike in delovanja družbenopolitičnega življenja in dela v podjetju. Družbenopolitične organizacije so delovale s samoupravnimi organi v integracijskih procesih, ki so bili v preteklih letih dokaj uspešni, saj se je k IMP priključilo več podjetij s statusom TOZD. Posebno so se politične organizacije angažirale pri izpolnjevanju ustavnih določil, t. j. formiranja TOZD in uvedbi delegatskega sistema v okviru TOZD in podjetja kot tudi v okviru družbenopolitičnih in samoupravnih interesnih skupnosti.

Po ustanovitvi TOZD so bile formirane samostojne organizacije zveze komunistov in sindikata v vseh TOZD. Z uveljavitvijo samostojnih organizacij se je vpliv in dejavnost ZK močno povečala, kar se kaže v interesu delavcev do vključevanja v članstvo ZK. Za koordinacijo dela organizacij ZK ter organiziranja akcij skupnega pomena je na ravni podjetja formiran svet ZK IMP. Ravno tako deluje na nivoju podjetja konferenca osnovnih organizacij sindikata kot koordinacijski organ ter nosilec skupno dogovorjenih akcij.



Proizvodnja velikih posod — TOZD SKIP

Procesi povezovanja in združevanja

Doslej smo obravnavali rast in razvoj IMP Ljubljana ne računajoč z nujnostjo spremljanja integracijskih procesov. Posredno smo se tega problema sicer dotaknili, saj je IMP Ljubljana z že obstoječim proizvodnim programom, ki je plod lastnih razvojnih naporov in izvedenih integracij, ki jih v nadaljevanju navajamo, zaokrožena tehnološka in dohodkovna celota v njem združenih montažnih, proizvodnih in projektantskih TOZD. Pri tem velja še posebej poudariti, da vseskozi prisotni procesi decentralizacije niso negativno vplivali na proizvodne in poslovne dosežke in drugič, očitna realizacija objektivne nujnosti koncentracije sredstev preko mehanizma samoupravnega sporazumevanja in namenskega združevanja družbene akumulacije.

SMOTRI INTEGRACIJSKIH PROCESOV

IMP Ljubljana je v letu 1973 izdelal program integracijskih procesov, ta program smo delno že uresničili. Sicer pa z integracijskim procesom, ki je programsko obdelan in sprejet po široki javni razpravi kot sestavni del srednjeročnih planskih dokumentov, zasledujemo tele smotre:

— uresničitev splošno sprejete zahteve političnega razvoja, upoštevajoč pri tem pogoje, ki jih mora spodbujati nosilec združevanja in s tem razvoja v prostorskem, tehnološkem, ekonomskem in organizacijskem smislu,

— možnost svobodnega, vendar zavestnega vstopanja in izstopanja iz nakazanega poslovnega sistema IMP Ljubljana, ki ne sme okrniti samoupravne pravice zaposlenih v kateremkoli delu posameznih TOZD in ne sme škodovati ekonomskemu interesu v IMP združenih TOZD ali DO.

— zagotoviti vsem v IMP združenim TOZD enake začetne razvojne možnosti, diferenciacija nastopi šele kot rezultat boljšega ali slabšega izkoriščanja enakih startnih pogojev in uspešnega izvrševanja sprejetih delovnih nalog;

— smiselno v poslovni sistem IMP Ljubljana združujemo tiste TOZD in DO, ki se lahko; s svojim poslovnim predmetom in nivojem poslovne in samoupravne organiziranosti, vključujejo eno izmed naslednjih petih dejavnosti:

1. montažo notranjih gradbenih instalacij,
2. ki ima organizirano proizvodnjo investicijskih dobrin
3. projektantske organizacije s področja prvih dveh temeljnih razvojnih dejavnosti
4. trgovina predvsem zunanja trgovska podjetja kot najbolj primeren člen za vključevanje v mednarodno delitev za blagovni izvoz in investicijska dela
5. inženiring organizacije (vse vrste in oblike inženiring poslova), ki so nujna oblika sodobnega prevzemanja poslov;

— zgoraj našeta strukturiranja poslovne orientacije poslovnega sistema IMP Ljubljana, ki bo tudi v naprej hibridna organizacija združenega dela, mora spremljati razvoj kooperacije med proizvajalci in neposredno združevanje s skupnimi poslovnimi interesi povezanih partnerjev:

— s postopnim prečiščevanjem proizvodnih programov združenih ali na temelju samoupravnih sporazumov posameznih TOZD poslovni sistem IMP Ljubljana (povsem jasno je eden izmed odločilnih razlogov za integracijski proces današnje pretrano prekrivanje proizvodnih programov). Ko bi spoznali, kje so objektivno najprimernejši pogoji za razvoj posameznih dejavnosti in ko bo ustvarjena zadostna mera medsebojne informiranosti, medsebojnega zaupanja in enotnih pogledov na razreševanje tekočih in razvojnih problemov, bi smotre pretežno neposrednega (fizičnega) združevanja zasledovali predvsem v drugih fazah in tako dosegli specializacijo proizvodnih TOZD po proizvodnih programih.



Jedilnica s kuhinjo v Vojkovi ulici

Dosedanje integracije in sanacije

V tem kratkem sestavku bomo prikazali uspešno izvedene integracije in sanacije, ki so uspehe rodile dosledno v vseh primerih s prevzemom delovnih navad in načina poslovanja ter družbenopolitičnega delovanja in uresničevanja samoupravljanja, ki se je gradil in zgradil tekom obstoja IMP Ljubljana.

1. Prve dolžnosti saniranja nezdravega poslovnega obnašanja so bile poverjene tedaj še maloštevilnemu kolektivu »Toplovod« takoj po njegovi ustanovitvi 1947. leta, ko mu je bila poverjena obnova domovine in utrjevanje novega socialističnega gospodarstva. Ko je bilo treba poprejšnjim privatno-lastniškim proizvodnim odnosom narediti konec in vzpostaviti socialistični proizvodni odnos.

2. Leta 1962 je prišlo do prve večje integracije, ki v bistvu pomeni dolgoročno programsko zasnovano IMP Ljubljana, kar zadeva zastopnost proizvodnih programov. Združili sta se namreč podjetji »Toplovod« in »Elektrosignal« Ljubljana kot enakovredna gospodarska partnerja. Ta integracija je tedaj pomenila pozitivno usmeritev tudi v širšem družbenem smislu, ko se je naša družba začela na organiziran način boriti proti razdrob-

ljenosti gospodarstva: danes lahko rečemo, da je proizvodni program elektro naprav jakega in šibkega toka eno pomembnih tehnoloških žarišč IMP Ljubljana in elektro panoge sploh.

3. Leta 1965 je bila izvedena sanacija tedanjega podjetja »Agroservis« Ivančna gorica. S to sanacijo je bil dan v poslovni strategiji IMP Ljubljana poudarek nadaljnji pospešeni izgradnji dislociranih proizvodnih enot na področjih, ki so gospodarsko manj razvita. Danes je to ena najspešnejših in tehnološko najnaprednejših livarn v Jugoslaviji sploh, ki sega s svojimi proizvodnimi rezultati po produktivnosti dela med nadpovprečne evropske dosežke.

4. Verjetno najbolj posrečen primer uspešno izvedene sanacije je nekdanje podjetje »Simpleks« iz Idrije. To je kljub ugodnim gospodarskim razmeram, vendar zaradi povsem zgrešene poslovne politike, zašlo v hude probleme, najprej z nelikvidnostjo, kasneje tudi z nesolventnostjo, pa čeprav je bilo deležno izredne in vsestranske podpore lokalnih dejavnikov. Danes je to ena najboljše tehnološko, ekonomsko in samoupravno organiziranih in uspešnih TOZD, združenih v IMP Ljubljana.

5. 1. septembra 1974 se je k IMP Ljubljana pripojil Dijaški dom Domžale, kjer je zgrajen v tem času (1975—76) nov dom in spremljajoči prostori za postopno transformacijo v izobraževalni center poslovnega sistema IMP Ljubljana.

6. S 1. januarjem 1975 se je pripojilo Strojno kovinsko podjetje SKIP Ljubljana.

7. 1. julija 1975 so bile izvršene naslednje tri pripojitve k IMP Ljubljana.

a) Elektrotehniško podjetje »Blisk« Murska Sobota

b) Montažno podjetje »Elektrokovinar« Ptuj
c) Združitev Dvigalotehne in Elektrodvigala v eno TOZD in potem pripojitev.

8. 18. februarja je bila pripojitev elektro in kovinske industrije »Panonija« Murska Sobota k IMP Ljubljana.

Stanovanja, letovanja, družbena prehrana

Vzporedno z rastjo podjetja in naraščanjem števila zaposlenih je podjetje vlagalo znatna sredstva za reševanje standarda delavcev in boljše življenjske pogoje.

Že v letu 1953 sta bila zgrajena in vseljena z delavci podjetja prva stanovanjska bloka v Grasseljevi in Kolarjevi ulici. V tridesetih letih obstoja pa je podjetje zgradilo oziroma odkupilo še več stanovanjskih enot širom po Sloveniji. Poleg nakupa družbenih stanovanj je bilo v preteklih letih dodeljeno prek 6 milijard starih dinarjev kreditov za nakup zasebnih stanovanj ali individualno gradnjo. Kupljena sta bila tudi dva samska domova s skupno 171 ležišči. V zadnjih dveh letih je bilo poskrbljeno za vse naše učence v lastnem dijaškem domu v Domžalah. Temeljne organizacije so za adaptacijo in dograditev doma prispevale znatna sredstva ter s tem omogočile učencem in osebju doma boljše delovne pogoje.

Za letovanje delavcev je bilo poskrbljeno v lastnih počitniških domovih, v zadnjih dveh letih pa tudi z najemom dodatnih ležišč v zasebnem in družbenem sektorju. Velika želja po lastnem počitniškem domu ob morju je bila izpolnjena že v letu 1955, ko je bil odprt »stari« počitniški dom v Fiesi. Z rastjo podjetja so bile kapacitete doma kmalu premajhne in že čez nekaj let je bil v Fiesi postavljen nov dom s 104 ležišči. Na Lošnju pa smo kupili in adaptirali dom, kjer je skupaj s starim domom 71 ležišč. Poleg Lošinja in Fiese so imeli delavci možnosti oddiha še v počitniških hišicah v Ankaranu, Veliki planini in Pohorju. V zadnjem času pa so nekatere temeljne organizacije omogočile letovanje svojim delavcem v avtomobilskih prikolikah.

Z zgraditvijo prizidka v Vojkovi ulici se je uresničila večletna želja članov kolektiva, da bi imeli lasten obrat družbene prehrane. Kapaciteta kuhinje, planirana na 1300 toplih obrokov dnevno, sedaj ne zadošča potrebam. Kuhinja v Vojkovi ulici oskrbuje s toplimi ali mrzlimi malicami vse TOZD v Ljubljani. Mesečno pripravi prek 30.000 toplih obrokov ter iztrži ca. 400.000,00 din za hladne malice. Poleg centralne kuhinje v Ljubljani, pa imajo tudi nekatere lokacijsko ločene TOZD dokaj dobro organizirano prehrano delavcev.

Kot skrb za delavca je treba omeniti tudi varstvo delavca na delovnem mestu, kakor tudi organizirano zdravstveno varstvo prek lastne ambulante.



Sedanji počitniški dom v Fiesi



Rekreacija v 30 letih

Lahko rečemo, da se je z razvojem podjetja širila tudi misel o potrebi rekreacije delavcev, kajti kolektiv je mlad in željan uveljavljanja tudi na športno rekreativnem področju kot pri opravljanju delovnih nalog. V prvih letih bi lahko poudarili uveljavljanje planinstva, izletništva in sploh množičnejših akcij, ker avtomobilizem še ni bil na pohodu. S širjenjem oziroma večanjem podjetja in števila zaposlenih pa so se razvila tudi druga koristna športno rekreacijska tekmovanja oziroma panoge za boljše počutje delavcev tudi v prostem času. Pomembno za vse hitrejši razvoj rekreacije nasploh je tudi dejstvo, da se je prav v gradbeništvu dajalo poseben poudarek razvedrilu delavcev, kajti njihovo naporno delo je zahtevalo tudi razbremenitev in sproščene športne igre za pridobivanje svežih moči. Tako se je tudi rodilo organizirano športno rekreativno življenje delavcev, danes tako dobro znano vsem pod kratico ŠIG, ki se je iz leta v leto širilo in raslo, tako po številu nastopajočih kot kvaliteti in rezultatih in ne nazadnje se je tudi razdelilo v letne in zimske igre gradbenih delavcev Slovenije. Če vemo, da vsako organizirano tekmovanje še bolj privlači k udeležbi, moramo povedati, da je tudi organizacija ŠIG postajala vse zahtevnejša, zato se je v teku let dopolnjevala oziroma prilagajala tako, da bi bila vsem najprimernejša. V tem tekmovanju ima tudi IMP vidno mesto tako v sodelovanju kot v uspehu v posameznih panogah. Naj povem, da je tekmovanje v sedmih športnih panogah, nastopajo pa moške in ženske ekipe. Največ uspeha v dolgoletnih igrah so imeli naši namiznoteniški igralci, odbojkarji, nogometaši, balinarji, šahisti, ki so osvajali tudi prva mesta, nekateri tudi večkrat zapored, pa kegljalke in kegljači so tudi osvajali od-



Stari počitniški dom v Fiesi



Ekipe v malem nogometu

ličja ter strelci in strelke, ki so tudi v samem vrhu nastopajočih ekip. Zadnja leta nastopa v tem tekmovanju prek 70 delovnih organizacij.

Drugo poglavje ŠIG pa so zimske igre gradbenih delavcev Slovenije, kjer pa ima IMP še vidnejšo vlogo. Takoj naj povem, da sta ekipno v vseh dosedanjih petnajstih tekmovanjih zmagovali le GP Sava Jesenice in IMP, za kar sta prejela več prehodnih pokalov in seveda tudi v trajno last po treh zaporednih uspehih pokal ROSGDS, ki krasi vitrine še danes. Nič manj pa niso pomembne zmage posameznikov v skupinah. Imamo dosti tekmovalk in tekmovalcev, ki so vrsto let in še vedno pobirajo odličja v zelo močni konkurenci, saj nastopajo tudi bivši in sedanji državni reprezentanti.

Tudi v samem podjetju, ki raste iz leta v leto, so iskane vedno nove, boljše oblike rekreacije. Zaradi precejšnje montažne dejavnosti so delavci na delu po vsej Jugoslaviji, zato je težko vsem najti najbolj ustrezen rekreacijski odmor med delom in po njem. Toda z občutkom in veseljem delavci že sami najdejo primeren in možen način sprostitve, ker vedo, da jim ta močno koristi. Sicer pa je rekreacijsko življenje v TOZD zelo priljubljeno in na tekmah v raznih športnih panogah se kaže zanimanje in potreba po še boljše organiziranem delu. Nekatera tekmovanja, kot na primer kegljanje, mali nogomet, odbojka, šah, streljanje, naredijo organizatorjem kar precej dela, kako zadovoljiti vse nastopajočim dobro počutje in možnost dobrega uspeha. V dosedanjih »medtozd-nih« tekmovanjih se je pokazala tudi potreba po lastnih športnih prostorih oziroma igriščih, kar bi omogočilo še boljše vadbo še večjemu številu zaposlenih. No, tudi tu se stanje boljša, saj imamo že nekaj najetih igrišč za večletno uporabo, najbolj pa je pridobitev kegljišča v Ljubljani, ki so ga ljubljanske TOZD sofinancirale in nam sedaj nudi vsakodnevno zabavo in sproščanje pri podiranju kegljev. Tudi v zimskem času se iz leta v leto večja število navdušencev za smučanje in teke na smučeh, le da ga včasih zagode sneg, ki ga je zadnje leta malo. Poleg navedenih oblik in udeleževanja naših delavcev moramo omeniti še vrsto uspehov na raznih občinskih, mestnih in republiških tekmovanjih kot tudi med podjetji po vsej Sloveniji in Jugoslaviji. Ker imamo že nekaj registriranih klubov (strelci, balinarji, šahisti itd.), ki nastopajo v ligah, bi radi še povečali število teh, zato iščemo najboljši način vključevanja delavcev v klube, da bi lahko še uspešneje organizirano



Ob proslavi tridesetletnice IMP je sindikalna organizacija organizirala izlet na Triglav, ki se ga je udeležilo 165 planincev. Posnetek je izpred Kredarice

vadili in nastopali na tekmovanjih. Da bi resnično lahko nudili čim večjemu številu zaposlenih vsaj delno sodelovanje v posameznih panogah, smo razširili udeleževanje tudi na vseh mogočih nudenih storitvah drugih organizacij. Tako imamo že od otvoritve bazena v hali Tivoli permanentne karte za vstop, kjer se lahko naši člani nauče plavati oziroma se v vodi lahko dodobra pregibljejo in osvežijo. Bazen je zelo dobro koriščen. Organizirano odhajajo člani v hribe, kjer se naučijo svežega zraka in tudi vzpostavijo nova medsebojna poznanstva in še bi lahko naštevali mnoge skupne akcije, ki so dobro obiskane od naših delavcev. Skratka — zavest in volja do rekreacije v kolektivu ni neznanka, kar so člani tudi dokazali z glasovanjem za odvajanje sredstev za izgradnjo športnih objektov v korist zaposlenih delavcev, ki bi radi vadili oziroma v prostem času vzgajali sebe in svoje otroke v športnem duhu. Če se še malo ozremo po številkah, lahko vidimo, da keglja organizirano vsaj enkrat tedensko več kot 1500 de-

lavcev, strelcev je tudi prek 500, šah igra večina naših delavcev, mali nogomet igramo v občinskih ligah z več ekipami, tako da se razvrsti v igri več igralcev — ženske se navdušujejo za lažje igre, kot odbojka, pikado, kegljanje in streljanje, zelo rade pa plavajo, smučajo in tudi v gore jih ne hoči malo. V zimskem času pa niti ne moremo vsem, ki bi radi smučali, ugoditi zaradi prevozov, včasih pa tudi zaradi snežnih razmer. Kljub temu je v zimskem času dovolj priložnosti, da se najdejo iz vseh koncev Slovenije naši delavci na smučiščih in izmenjajo svoje izkušnje.

Iz vsega navedenega lahko ugotovimo, da je v podjetju dovolj razumevanja tudi za športno rekreativno življenje, saj se vsi zavedamo, da je tudi rekreacija pomemben faktor v življenju in delu za boljše počutje in večji uspeh. Zato moramo stremeti za tem, da se čim več naših delavcev vključi v raznoliko športno življenje v svoje zadovoljstvo in v zadovoljstvo tistih, ki pripravljajo in organizirajo rekreacijo v IMP.



Naši odbojkarji



Ekipa balinarjev vedno dobro uvrščena na tekmovanjih



Na športnih tekmovanjih sodelujejo tudi naše sodelavke

Prihodnje naloge in usmeritev

Velikost IMP Ljubljana in razvoj, ki je neizogiben, če hočemo tudi v prihodnje uspešno delati in poslovati, zahtevata določene spremembe v poslovnem obnašanju in samoupravnem organiziranju. Poleg tega moramo v prihodnje resno računati z bolj zapletenimi odnosi v proizvodnji in montaži, transportu in poslovnih odnosih s tujino pri vključevanju v mednarodno delitev dela. To zahteva boljšo organizacijo, močnejše vezi in sodelovanje na temelju samoupravnega planiranja dohodka in dohodkovnih odnosov. Pomeni, da moramo trajno skrbeti za vzdrževanje tistega, kar nas je in nas bo v prihodnje združevalo. Po eni strani gre za proces decentralizacije upravljanja, ki postavlja gospodarjenje kot primarno samoupravljalško dolžnost vsakega v delovnem kolektivu in je torej primarna družbenoekonomska, pa zato tudi politična naloga.

Samo s tem bomo zagotovili izgradnjo in uveljavitev kakovostno drugačnega odnosa do dela, da bo delavec TOZD zares začutil, da je sredi dogajanja, ko mora prevladati zavest vseh, da z nedelom ne moremo razvijati samoupravnih odnosov. Ta poglobitev in decentralizacija samoupravljanja pa mora seveda po drugi strani voditi k višji stopnji samouprave in poslovne integracije, kot posrednik, vendar za širjenje materialne baze samoupravnega proizvodnega načina neizogibnih načinov združevanja dela in sredstev s samoupravnim planiranjem in sporazumevanjem.

Tako ali drugače je naša srednjeročna programska usmeritev tesno povezana z našim dosedanjim delom in nas hkrati zavezuje, da ohranjamo in skušamo prenesti na druge sorodne proizvajalce vse tisto, kar nas v pozitivnem smislu loči od njih, hkrati pa prevzeti od njih, kar je pri nas še nedorečenega. Saj je znano, da je IMP Ljubljana tipičen predstavnik, čigar poslovni predmet je tako imenovani »kooperativni — integracijski program«, v katerem nastopa tehnološka veriga od projektiranja prek montaže in proizvodnje vse do črne metalurgije. Takšna repro celota seveda omogoča boljše izkoriščanje zmogljivosti in s tem višjo produktivnost dela. In končno visoka stopnja integracije združenega dela v IMP Ljubljana omogoča bolj gospodarno rabo družbene lastnine.

SMOTRI RAZVOJA IMP LJUBLJANA

V planskih dokumentih so zapisani naslednji razvojni in programski smotri IMP Ljubljana za obdobje 1976—1980:



Dijaški dom Domžale — desno novi prizidek



Današnja poslovna stavba



TOZD TRAA nekdanj...



Samski dom v Grassellijevi ulici v Ljubljani

— da pospešujejo tisto zvrst montažnih storitev in razvoj tistih proizvodov, za katerimi je realna družbena potreba,

— da pri tem dosegamo čimvečjo produktivnost in rentabilnost poslovanja,

— da se aktivno vključujemo v integracijske procese kot eden izmed nosilcev slovenskega razvoja, ki je sposoben za uporabo in kreacijo sodobne tehnologije, izvajati notranjo delitev dela prek specializacije, razvijati raziskovalno dejavnost in se vključevati v svetovne gospodarske procese,

— da nam uspešno zasledovanje teh ciljev omogoča razvoj in napredek posameznih TOZD in poslovnega sistema IMP Ljubljana kot celote,

— da so nam uspešnost in rezultati dela temelj za nadgradnjo in stalno izboljševanje življenjskih in delovnih pogojev zaposlenih,

— da trajno skrbimo za procese združevanja dela in sredstev znotraj poslovnega sistema kot enega temeljnih kamnov za realizacijo enakih pogojev gospodarjenja v pogojih socialistične solidarnosti in vzajemnosti,

— da nam mora razvoj poslovnega sistema IMP Ljubljana pomeniti sredstvo za realizacijo načel socialističnega samoupravljanja ter nadaljnji razvoj in poglobitev delegatskih razmerij,

— da utrjujemo vlogo delavcev v upravljanju in s tem dosledno uresničimo v zakonu o združenem delu zapisana načela uresničevanja neposrednega samoupravljanja, še posebej v smislu oblikovanja, konstituiranja in delovanja po določenih omenjenega zakona.

SREDNJEROČNI PLAN

Lahko rečemo, da so naloge, zastavljene za srednjeročno obdobje 1976—1980, izredno zahtevne in ambiciozne. V nadaljevanju navajamo bistvene kvantifikacije teh nalog.

Celotni prihodek bo 1980. leta dosegel (brez inflacije in integracijskih procesov, ki so predvideni) 3,2 milijarde din, dohodek 1,32 milijarde din, zaposlenih pa bi bilo 6350 delavcev in okrog 900 učencev v gospodarstvu. Fizični obseg bo v tem srednjeročnem obdobju naraščal po letni povprečni stopnji 13,93 %, od

tega bi novozaposleni prispevali 7,46 % ali 53 % celotnega povečanja fizičnega obsega, na vse ostale dejavnosti, ki jih v tem primeru združimo v naraščanje produktivnosti živega dela pa bo odpadlo 6,47 % oziroma 47 % celotnega povečanja. Pri tem gre za interni strukturni premik prispevka živega dela k rasti fizičnega produkta od sedanjih 60 % na planiranih 63 %, kar pomeni osrednjo strateško nalogo pri izvajanju stabilizacijskih programov in drugih oblik oživiljanja gospodarjenja.

Seveda pa kot bistven pogoj za pravočasno in zadostno doseganje planiranih rezultatov nastopajo investicije v vse tri oblike porabe: za osnovne naložbe, za obratne naložbe in za razne oblike družbenega standarda. Položaj, izražen s številkami, je naslednji: celotna pla-

nirana predračunska vrednost vseh treh vrst investicij znaša 1,3 milijarde din, od tega 0,73 milijarde za osnovne naložbe in njihovi tehnični strukturi odpade na investicije v stroje in tehnološko opremo okrog 50 %, za obratne naložbe bo treba nameniti 0,44 milijarde din, predvsem za ohranitev likvidnosti in večjo ekonomsko elastičnost v dohodkovnih odnosih, in ne nazadnje nastopa v tako velikem poslovnem sistemu in s toliko zaposlenimi kot je v IMP Ljubljana v zelo pomembnem obsegu in kot nujnost, tudi investiranje v razne oblike družbenega standarda zaposlenih (prehrana, počitniški domovi, samski domovi, stanovanjska izgradnja, pospeševanje družbeno-političnega, kulturnega in športnega življenja, itd.), ki bodo znašale 0,13 milijarde din.



Izolacijska stena — izdelek TOZD TIO Idrija



Kristina ZEVNIK-TINCA, Delovna skupnost strokovnih služb

Rodila se je v Vidmu — Dobropolje. Po končani šoli se je 1. 10. 1947 zaposlila v finančnem knjigovodstvu podjetja, kjer dela še danes na delovnem mestu vodja centra za vodenje glavnih knjig. Sodelovala je pri delu raznih samoupravnih organov.



Marjan KOŠIR, šef montaže v TOZD Ogrevanje-vodovod

Rodil se je 5. 9. 1925 v Domžalah, kjer živi še danes. Po opravljenem pomočniškem izpitu se je zaposlil pri podjetju 1. 10. 1947. S prizadevnim delom na raznih montažah si je pridobil zaupanje. Bil je nekaj let vodilni monter. Zaupane so mu bile vedno bolj zahtevne naloge, odšel je na delo v inozemstvo. Po vrnitvi je postal šef montaže in to delo uspešno opravlja še danes.



Stanislav SMERAJC, vodilni monter v TOZD Ogrevanje-vodovod

Rodil se je 11. 11. 1926 v Jaršah, stanuje v Trzinu pri Domžalah. V podjetju se je zaposlil 14. 4. 1947. Vsa leta službovanja pri podjetju je delal na terenu. Njegov miren nastop in trezno reševanje problemov sta vplivala tudi na mlajše, ki jih je vzgojil. Aktivno je sodeloval pri delu samoupravnih organov.

Naši jubilanti



Anton PRIMC, šef montaže v TOZD Ogrevanje-vodovod

Rodil se je 23. 12. 1927 v Motniku, sedaj živi v Ljubljani. Kot monter se je zaposlil pri podjetju 24. 11. 1977. Vzgojil je veliko mladih kadrov. Zaradi prizadevanja in strokovne usposobljenosti je kmalu postal šef montaže. Pionirsko delo je opravil tudi na pomembni prelopnici, ko se je montažna dejavnost preusmerjala tudi v parovode in industrijsko montažo. Aktivno je sodeloval pri delu samoupravnih organov in tudi na drugih področjih je opravil veliko dela.



Janez VOVK, vodilni monter v TOZD Ogrevanje-vodovod

Rodil se je 15. 9. 1926. Stanuje v Kranju. Pri podjetju je zaposlen od ustanovitve. Vodovodne instalacije je vgrajeval predvsem na Gorenjskem. Vrsto let je sodeloval pri delu samoupravnih organov. Svoje bogate izkušnje je rad prenašal na mlajše. Vzgojil je vrsto dobrih monterjev. Kot doslej še vedno opravlja zahtevna montažna dela.



Alojz ZADNIKAR, vodilni monter v TOZD Ogrevanje-vodovod

Rojen 11. 6. 1915 v Ljubljani. Zaposlil pri podjetju se je 1. 10. 1947 in se je letošnjega junija upokojil. Pri obnovi razrušene domovine je vodil delovne skupine na pomembnih industrijskih gradbiščih po vsej Sloveniji. Vsa leta je v glavnem delal na terenu. Vzgojil je veliko mladih in nanje prenesel svoje bogate delovne izkušnje. Bil je član prvega delavskega sveta.



Bronislav REMIC, šef montaže v TOZD Ogrevanje-vodovod

Rodil se je 8. 9. 1918 v Ljubljani, sedaj stanuje v Nadgorici pri Ljubljani. Pri podjetju se je zaposlil 26. 10. 1947. Bil je skupinovodja, opravljal je odgovorno delo v proizvodnji Trate. Aktivno je sodeloval pri delu samoupravnih organov, bil je predsednik prvega delavskega sveta.

Zaradi uspešnega dela je že vrsto let vključen v tehnično operativo, kjer so mu poverili številne zahtevne objekte, na katerih je delo uspešno opravil.

KAJ PRAVIJO DELAVCI

Ob pripravah na proslavo 30-letnice IMP smo se pogovarjali z enim delavcem iz vsake TOZD. Zapis prinaša glavne misli in probleme, ki so jih nakazali v razgovoru.



Franc Lešnik, vodja prodajno projektivnega sektorja TOZD Maribor, zaposlen pri podjetju od leta 1948.

»Ko smo začeli v Mariboru, nas je bilo 20 do 22. Kolektiv se je neprestano povečeval. Prvi zagon je dala petletka. Zaradi vedno večje prostorske stiske smo se večkrat selili. Sedaj je IMP dosegel svojo skrajno točko in zakon o združenem delu je dobrodošel, saj se bomo lahko ponovno organizirali in dosegli efekte, ki jih je bil IMP vajen. Ne smemo ostati, kjer smo. Tržišče je danes zahtevno, pri istih zmogljivostih moramo vsak dan narediti več. Veliko računamo na inženiring. Naročnik zahteva celotno ponudbo, kar bo lahko naredil dobro organiziran inženiring. Znotraj IMP pa bo nujna delitev dela in specializacija posameznih TOZD. Bistvo vsega pa pomeni konkretna rešitev dohodkovnih odnosov. Zavedati se moramo, da imamo hudo konkurenco dobesedno pred vrati. Togost, ki se je začela pojavljati v zadnjem času, mora z novo organizacijo izginiti.«

Franc Fridl, elektrovarilec pri TOZD Elektrokovinar Ptuj, zaposlen od leta 1964:

»Več let smo delali predvsem okrog Ptuja. Jasno nam je, da razvoj v tej smeri ni možen. Zato tudi pozdravljamo povezovanje s PMI in Bliskom. Radi bi dobili določena serijska dela in opustili individualna naročila. Smisel povezovanja vidim predvsem v dogovarjanju, kaj bo kdo delal, da si ne bomo skakali v lase. Delavski svet in zbor delovnih ljudi sta potrdila naslednjo usmeritev: ključavničarska dela in elektro montažo, vodovod, centralno kurjavo in prezračevanje bo razvijal PMI, mi bi imeli samo servis za vzdrževanje doslej vgrajenih tovrstnih instalacij. Področje delovnih navad in delovne zavesti smo nekoliko zanemari-li. V sedanji obliki organiziranosti je poslovanje s

skupnimi službami otežkočeno. Tako kot verjetno povsod, bi tudi pri nas lahko razdelili zaposlene na del, ki se navdušuje za dobre, stare čase in del, ki hoče naprej.«

Alojz Kouter, obratovodja montaže, zaposlen v TOZD Panonija v Murski Soboti od leta 1946:

»Nacionalizacija zasebnega podjetja pomeni začetek Panonije. Takrat nas je bilo 30. Izdelovali smo razne posode iz pocinkane pločevine in bakra. Leta 1955 smo povečali proizvodnjo škroplnic in kotlov. Sodelovanje z nekaterimi TOZD v IMP se je že razvilo, upam, da bo Panonija našla svoje mesto tudi v novi organiziranosti IMP. Po vsej verjetnosti ne bomo ostali pri dosedanjem proizvodnem programu. V tridesetih letih se je marsikaj spremenilo. Od leta 1959 sem obratovodja. Takrat je bil moj položaj čisto drugačen, sedaj sem enak med enakimi, le da imam večjo odgovornost. En čas sem imel težave z mladino, sedaj smo se ujeli.«

Štefan Horvat, monter specialist, zaposlen pri TOZD Blisk, od leta 1964:

»Monterji klima naprav smo začeli iz nič, sedaj smo naročili stroje za manjša dela. Upam, da bo povezovanje s PMI in ELKO prineslo zaželjene rezultate, ker bo sodelovanje boljše in lažje. Tu je perspektiva, rezultati se bodo pokazali čez leto ali dve. Priključitev k IMP nam je prinesla večje osebne dohodke, sicer pa smo razočarani. Pogrešamo večje sodelovanje, a na žalost vsak vleče na svojo stran. Obljubljena nam je bila nova livarna barvnih kovin, sedaj pa slišimo, da bo zgrajena v Ljubljani. Zakaj je Blisk potisnjen nekako v stran, ostaja vprašanje brez odgovora.«

Stane Kramar, vodja centralne kuhinje, zaposlen v TOZD Družbeni standard od leta 1974:

»Ko je nastala TOZD Družbeni standard, so bili samski domovi zapuščeni in zanemarjeni. Vsi so skrbeli zanje, nihče pa ni bil zadolžen. To je sedaj urejeno. Možnosti letovanja so bile letos dokaj velike in različne in se je zanje odločilo veliko delavcev. Centralna kuhinja pripravi dnevno od 1250 do 1300 obrokov — na zimo število poraste, ki jih razdeli na 21 odjemnih mestih. Za vsako dejav-

nost vodimo točen obračun. V novi reorganizaciji TOZD Družbeni standard ni predvidena. Sprememba pa ne bo bistveno prizadela centralne kuhinje. Dogovarjanje glede cen bo ostalo še naprej, kuhali bomo za iste ljudi.«

Mirko Sedej, ključavničar specialist v TOZD TIO, zaposlen pri podjetju 14 let:

»Ko sem se zaposlil, smo delali kot obrtnik — popravljali smo razna orodja, delali ograje, itd. Prvi večji objekt je bil vodovod na Krasu. Razvojne službe ni bilo. Pomeril si sproti sam in naredil. V letih 1966-67 smo se hitro, verjetno celo prehitro razširili — od 200 zaposlenih na 500. Potem se je začela kriza in morali smo se nekam priključiti. IMP nam je ponudil širok program predvsem klima naprav. Prvo leto kakšnih sprememb ni bilo, potem pa se je uspeh vidno boljše. Dela je bilo vedno dovolj, OD so se povečali. Sedaj smo zaposlili rudarje, ki zaenkrat še ne dosegajo norme, kar bo vplivalo tudi na uresničevanje plana. Menim, da so bili pri dosednji delitvi osebnih dohodkov premalo upoštevani težki delovni pogoji pri izdelavi cistern. Upam, da bo tudi nova delovna organizacija dala dobre rezultate, kajti tu so perspektive.«

Silvo Germanis, vodilni monter vodovodnih instalacij v TOZD PM Koper, zaposlen pri podjetju od leta 1961:

»Ko sem se zaposlil, nas je bilo okrog 60, delali smo na šolah, stanovanjskih blokih, hotelih — zelo velik objekt pa je bila tovarna Tomos. Takrat smo se vsi poznali, sedaj je to nemogoče. Delali smo vse ročno, danes imamo stroje. Prvo rezilnico smo dobili leta 1964. Določen del instalacij za ogrevanje in prezračevanje naredijo danes v delavnici, kjer so delovni pogoji boljši in delo cenejše. Opažamo, da je kvaliteta našega dela slabša kot pred leti. Delno so krive tudi norme, kjer je pomembna predvsem količina, ne pa tudi kvaliteta. Menim, da bi se z dobrim sistemom nagrajevanja dalo to urediti. Sedaj normo obračunajo šele, ko je delo na objektu zaključeno, kar slabo vpliva na monterje in njihovo delo. Upam, da bo v novi delovni organizaciji manj medsebojne konkurence. Sedaj so Ljubljančani delali v Umagu, mi pa v Ljubljani — se vam to zdi logično?«



Franc Lešnik



Franc Fridl



Alojz Kouter



Štefan Horvat



Stane Kramar



Mirko Sedej

Martin Brinovec, visoko kvalificirani strojni ključavničar v TOZD TRAA, pri podjetju od leta 1964:

»Takrat nas je bilo malo, imeli smo le nekaj enostavnih strojev. V delavnici so pogoji dela niso spremenili, v obdelovalnici pa je danes bolje. Produktivnost je danes precej večja, ker imamo boljše stroje in tudi zavest delavcem je danes drugačna. Iz leta v leto smo širili proizvodni program. Zdi se mi, da je ime IMP med našimi odjemalci nekaj pomenilo. Vseskozi nas tare prostorska stiska. Mislim, da vprašanje delitve osebnih dohodkov nismo najbolje rešili. Sicer pa delavec pri nas ni pozabljen. Urejeno imamo družbeno prehrano, razdeljenih je bilo precej stanovanj, nekateri delavci so dobili prostor v samskem domu, učenci pa v dijaškem domu, organizirano je bilo tudi izobraževanje ob delu in tako je precej delavcev pridobilo pol kvalifikacijo in kvalifikacijo.«

Stane Poredoš, ključavničar v TOZD SKIP, zaposlen pri podjetju 9 let:

»Priključitev k IMP nam je veliko prinesla. Organizacija dela je sedaj drugačna, posamezniki so dobili konkretne naloge, razvile so se službe, ki jih prej ni bilo, povečali so se osebni dohodki in izboljšali delovni pogoji za večino zaposlenih. Zavedamo se, da moramo izšolati svoje delavce, razviti lastne proizvode, da ne bomo plačevali dragih licenc. Tudi sama tehnologija je danes precej drugačna, delamo hitreje, potrebna je večja natančnost. Kupili smo nekaj ključnih strojev, kar za nas veliko pomeni. Povezovanje s TOZD TRAA ocenjujem pozitivno. Nimamo kaj izgubiti, smo si prostorsko blizu in imamo slično proizvodnjo.«

Milan Prošek, delovodja v TOZD TEN, zaposlen pri IMP dvajset let:

»Ko sem prišel od vojakov, sem začel v kovinski delavnici, kjer delam še danes. Tehnološki postopek se ni dosti spremenil, imamo pa več strojev. Od vsega začetka nas tare prostorska stiska. Pri nas je individualna proizvodnja, ki je odvisna od tržišča — volumen izdelkov je zato zelo različen. Veliko naših izdelkov vgradi Elektromontaža. Menim, da bi do povezovanja moralo priti že prej, TEN — jaki tok ni imel dela, montaža pa preveč, kar naj bi se v bodoče ne dogajalo. Mi se lahko dokaj hitro prilagodimo potrebam montaže, bilo pa bi bolje, da bi izdelovali večje serije. Kljub temu, da delamo po ustaljenem tehnološkem postopku, je še precej skritih rezerv. Pred dvema letoma sem oddal predlog za inovacijo, ki je bil sprejet, odškodnino pa bom dobil, ko bomo to uporabili, a ni nikogar, ki bi rekel, kdaj lahko začnemo. V odpadu so skriti še veliki denarji, ki jih bomo najbrž nekoč znali poiskati, a koliko smo jih že vrgli stran?«

Drago Bregar, delovodja v proizvodnji TOZD Klima, zaposlen pri IMP 12 let:

»Naša temeljna organizacija se je zelo hitro razvila in modernizirala. Uvedli smo novo tehnologijo, nakupili nove stroje, zaposlili mlade kadre. Organizacija dela še šepa, ni izpolnjena, dovršena. Kvaliteta naših izdelkov je na evropski ravni v tej vrsti proizvodnje. Razvili smo tudi samoupravljanje, ki je še iz OVK na visoki in demokratični ravni. Čutimo pa, da so neposredni proizvajalci še premalo glasni glede svojih pravic in zahtev. Saj

ni mogoče, da na zboru delovnih ljudi, pri petnajstih točkah dnevnega reda, nihče ničesar ne vpraša. Smatram, da ni vsem dovolj jasno, kaj sprejemamo, ker še vedno nismo dovolj informirani. Nimamo še nagrajevanja po delu, delavci še vedno gledajo dobesečno akordno delo. Če bi bil sistem nagrajevanja po delu narejen za vse, bi se delavci bolj potrudili, a kaj ko še vedno govorimo, da se nekatera dela ne dajo meriti — od tod pa izvira nezanimanje za delo in samoupravljanje.«



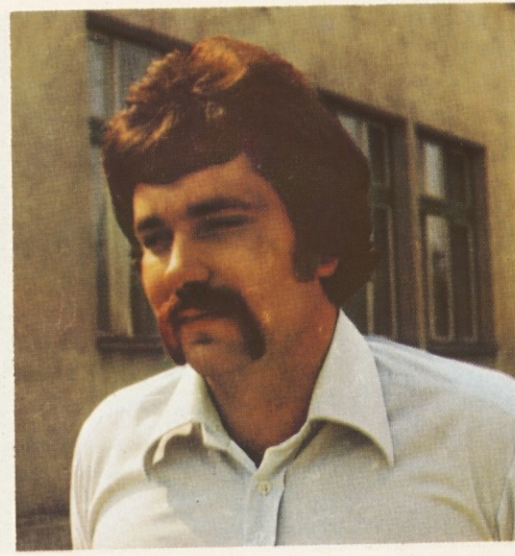
Milan Prošek



Silvo Germanis



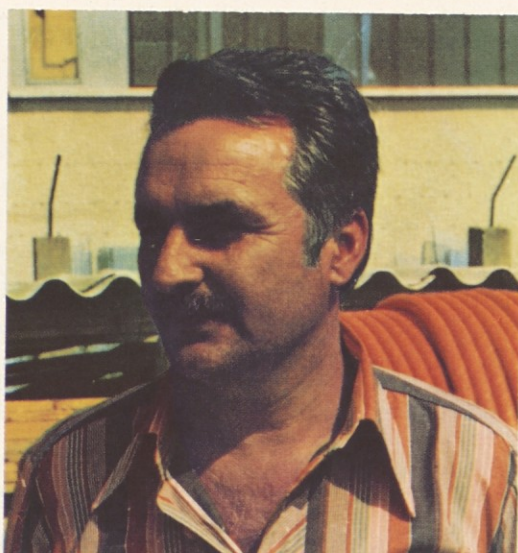
Martin Brinovec



Stane Poredoš



Drago Bregar



Miro Koželj



Alojz Indof

Miro Koželj, skladiščnik v TOZD Elektromontaža, zaposlen pri podjetju 22 let:

»Elektroobrat je nastal pred 28. leti in je takrat zaposloval okrog 70 ljudi. Zahteve tržišča in želja po rasti sta pripeljala do današnjega obsega. Ob tako hitrem razvoju so nastajali problemi, ki pa so bili pozneje rešeni. Vedno smo ustvarjali toliko, da je delavec dobil svoje. IMP se je hitro večal, a delavec ni bil pozabljen. Velika sredstva so bila namenjena za družbeni standard. Nastajanje nove delovne organizacije spremljam z optimizmom. Rezultati bodo boljši, če bomo določena vprašanja dokončno rešili in združili posamezne službe. Želim, da podjetje tudi v prihodnje še tako napreduje, da bi imeli dovolj dela, primerne osebne dohodke in da bi še več sredstev namenili za družbeni standard.«

Alojz Indof, delovodja v prototipni delavnici TOZD Dvigalo, pri podjetju zaposlen 8 let:

»Danes se ne pozna več, da je naša TOZD nastala iz dveh konkurenčnih podjetij. Dvigalogradnja je zahtevna panoga, zato je bilo treba zmogljivosti združiti, če smo hoteli napredovati. Mislim, da smo na pravi poti. Sedaj je vsako dvigalo enak, izdelamo kakršnokoli dvigalo po želji naročnika. Zaradi tega smo imeli vedno dovolj dela, a zelo obremenjeno skladišče, otežkočeno nabavo. Moti nas prostorska razdrobljenost. Sicer pa

obveščanje in samoupravljanje ni okrnjeno, ker ima vsak obrat svojo oglasno desko in predstavnike v samoupravnih organih.«

Janez Brajer, vodilni monter centralne kurjave v TOZD Ogrevanje-vodovod, pri podjetju od leta 1954:

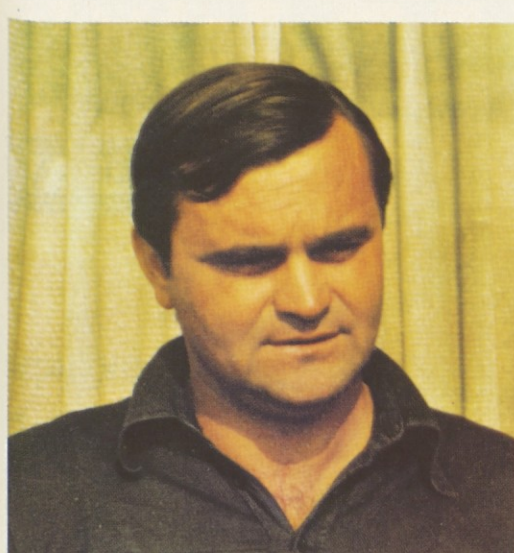
»Kako smo delali v tistih letih? Material smo zvozili po gradbiščih sami s cizami in tricikli, prave dela ni bilo nobene. Mojster je takrat delal najzahtevnejša dela in vodil celotno skupino. Danes mora vodilni monter skrbeti, da delo normalno teče, kontaktirati z investitorjem in nadzorim. TOZD OV je našel sam sebe. Zidamo v Črnučah. Ko se bomo preselili, se bomo bolje organizirali, predpripava elementov za gradbišče bo potekala v delavnici. Mislim, da imamo lepe možnosti za razvoj vodovodnih, ogrevalnih instalacij in cevovodov. Smo na dobri poti, da se skupaj s PM Koper razvijemo v dobro delovno organizacijo. Koprsko področje ima dovolj dela, a ga je PM doslej dobila premalo. Reorganizacija naj bi v organiziranosti pomenila korak naprej v vseh službah. Montaža bi morala nastopati enotno, ne pa da pri istem investitorju nastopajo trije ali štirje IMP. Velikokrat gledamo zelo ozko. Včasih so imele tri TOZD eno skladišče, danes nočemo delavcu iz druge TOZD posoditi niti lestve — tu smo vsi enaki. Planu so zelo napeti in pri neprestanem divjanju pozabljamo na človeka. Zavedati bi se morali, da je vse družbeno, ne pa tvoje in moje.«

Ing. Vane Učakar, vodilni projektant v TOZD Projektni biro, pri podjetju zaposlen od leta 1959:

»Takrat smo projektirali centralne kurjave, vodovodne instalacije za stanovanjske bloke in enostavne prežračevalne naprave. Delali smo vsi vse. Šele kasneje smo se specializirali, klimatske in prežračevalne naprave so postajale vse zahtevnejše. Domača industrija je začela proizvajati nove elemente, s katerimi smo lahko sledili novim zahtevam v klimatski tehniki. Po naših projektih je delo pretežno izvajal IMP. Sedaj naša skupina projektira v glavnem bolnišnice, kar IMP potem tudi izvaja, ter komfortne klimatske naprave in klimo za industrijo. Pri projektiranju smo v zadnjih letih dosegli velik napredek z uvajanjem računalnika. Dela bomo imeli verjetno čedalje več. Veliko investitorjev se odloča za vgraditev klimatskih naprav, nekateri objekti ne morejo brez njih. Prišli smo na specializacijo znotraj oddelka za klimatizacijo in hladilno tehniko in sicer na grupo za komfortno klimatizacijo in na skupino za industrijsko klimatizacijo. Večkrat se postavlja vprašanje obiska projektanta na objektu. Zaenkrat je to stvar samoiniciative, menim pa, da bi določila o dolžnosti projektanta morala vsebovati že pogodba. Če nas je poklical izvajalec ali investitor, obiska nismo nikoli odklonili.«

Franc Hočevar, kalkulant v DSSS, zaposlen pri podjetju od leta 1952:

»Kljub temu, da smo veliko podjetje, je del poslovanja še vedno obrtniški — vprašanje pa je ali je to dobro ali slabo. Za določene usluge še nimamo prakse. IMP je že tako velik, da je težko govoriti, kam naj bi se razvijal v bodoče. Morali bi



Janez Brajer

se v sedanjem sestavu dobro organizirati, združevanje prehitve ostali razvoj. Delo kalkulantov ni organizirano tako, kot bi moralo biti. Podatkov imamo vedno premalo. Povezava in sodelovanje je premajhno, zato tudi prihaja do različnih ponudb istemu investitorju. Tu bi le moral nekdo reči takole in se ne bi lovili vsak po svoje. To je samo stvar dogovora in ena od nalog inženiringa. Verjetno so še precejšnje rezerve, ki jih bomo morali poiskati, da bomo bolj konkurenčni.«

Jože Šubic, predsednik konference osnovnih organizacij sindikata:

»Najširša družbenopolitična organizacija je imela in ima veliko vlogo. Menim, da našemu delavcu manjka splošno znanje o samoupravljanju. Delavec, ki se zaposli, bi moral biti oblikovan, ne da začne spoznavati samoupravljanje šele na delovnem mestu in pri tem procesu ima sindikat vedno večjo vlogo. Ko je bila še enotna osnovna organizacija, so bile na programu predvsem tra-

dicionalne naloge. Ko so nastale osnovne organizacije v TOZD, se je sindikat približal članstvu. Trdim, da za sindikalno delo še vedno primanjkuje časa, veliko je namreč dela, ki ga je treba opraviti v rednem delovnem času. Usposobljenost sindikalnih delavcev je premajhna, za kar pa ne more biti izgovor: ne razumem, nisem vedel. Če gledamo uspeh posamezne TOZD in delo sindikata, lahko ugotovimo, da je družbenopolitičnega dela več in denarja manj, kjer je poslovni rezultat slab, če pa je ta dober, običajno menimo, da problemov ni. Če se je delavcu sindikat pribli-



Ing. Vane Učakar

žal in če je ta zadovoljen, potem je sindikat dosegel svoj namen. Uresničiti bomo morali načelo — ničesar brez sindikata. To pa pomeni, da bomo morali v temeljni organizaciji združenega dela imeti nekoga, ki bo usklajeval delo med družbenopolitičnimi organizacijami in samoupravnimi organi. Ne smemo dovoliti, da bo zaživela praksa, ki se vsiljuje, da kritiziramo druge, ne iščemo pa napak pri sebi.«

Stane Vrhovec, predsednik delavskega sveta podjetja; pri IMP zaposlen od leta 1956:

»S tolikšnim napredkom se verjetno lahko pohvalijo le redke delovne organizacije v Jugoslaviji. Jasno, da smo ob tako hitrem vzponu naredili tudi nekatere napake, kar se bo dogajalo tudi v bodoče. Prišli smo do takšne stopnje v razvoju, ko sedanja oblika ne ustreza več. Za ilustracijo: teče deveti mesec, vprašanja investicij pa še vedno nismo rešili. Menim, da so delegati premalo

osveščeni, da se ne zavedajo vedno, kaj je njihova dolžnost, na seje delavskega sveta prihajajo brez stališč sredine, ki jo zastopajo. Del krivde pa pade tudi na nas, ker večkrat ne dobijo ustreznih gradiv pravočasno, da bi lahko karkoli storili v TOZD. Enotnost smo v sedanjih oblikah težko dosegli, prejšnja oblika je bila enostavnejša in bolj določena. Pri pripravi na reorganizacijo, ki je pred nami, se je pokazalo, da nekatere TOZD gledajo stvari kratkoročno, ne vidijo pa bistva združevanja. V novih delovnih organizacijah bodo imeli delegati večje možnosti — pri približno enakih pogojih se bodo delavci lažje odločali. Reorganizacija



Franc Hočevar

mora prinesiti nove uspehe in nove možnosti razvoja. Menim, da moramo zakon o združenem delu uresničiti, tako da spremenimo naše navade, naše delo, ne pa da zakon »navlečemo« na naše kopito.«

Ignacij Drugovič, tehnolog v pripravi dela v TOZD Livarna sive litine v Ivančni gorici, zaposlen pri IMP devet let:

»Ko sem se zaposlil, je bila livarna neopremljena. Sledila je modernizacija, povečali smo zmogljivosti in dosegli večji ekonomski učinek. Zgradili smo novo livarno in jo opremili s sodobnimi stroji, kjer lahko proizvajamo velike serije. Zaradi velikih naročil so naše zmogljivosti premajhne, nova kaluparska linija bo gotova ob koncu leta. Delovne razmere danes ne moremo primerjati z nekdanjimi. Uredili smo kuhinjo, sanitarije, izboljšali garderobe, a bi morali še kaj narediti. Pripravljamo se na izgradnjo nove hale za dodelavo hladnovodnih armatur. Livarska tradicija v Ivančni gorici se razvija in se bo še razvijala. Po pridružitvi še dveh livarn (Lige in Žičnice) bomo ulivali tudi barvne kovine.«

Ing. Peter Varl, vodja zastopstva v TOZD Zastopstva, zaposlen pri IMP 7 let:

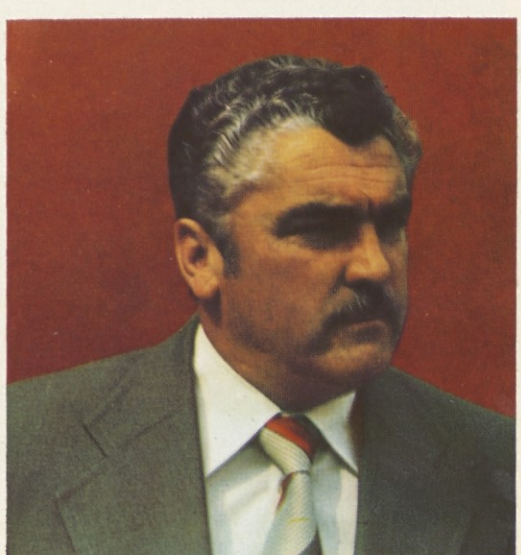
»Organizacija dela je bila takrat precej drugačna. Takrat smo se borili za kupca in ko smo ga dobili, so bili problemi rešeni, danes pa se problemi šele začnajo. Celotna procedura uvoza je pre-



TOZD Panonija v Murski Soboti



Jože Šubic



Stane Vrhovec



Ing. Peter Varl



Ciril Kurent



Albin Miklič

cej dolga. Naš sistem zastopanja je eden od težjih tipov. Sama trgovina ni tako pomembna, kot je tehnološka plat. Tehniko je treba prilagoditi biologiji. Pri okvarah je treba zelo hitro posredovati. Krava mora biti pomolzena, mlekarstva industrija ne pozna skladiščenja. Kupci danes želijo vse na ključ, za tako delo pa je potrebna skupina. To pa nujno zahteva povezovanje in sodelovanje. Danes že vsak zasebnik želi kompletno ponudbo. Tempo nas je prerasel, hiter vzpon ima tudi negativne posledice — stvari niso izdelane do konca. Z delom smo pridobili zaupanje kupcev, saj smo vedno skušali najti rešitev, če se je le dalo.«

Ciril Kurent, sekretar sveta Zveze komunistov:

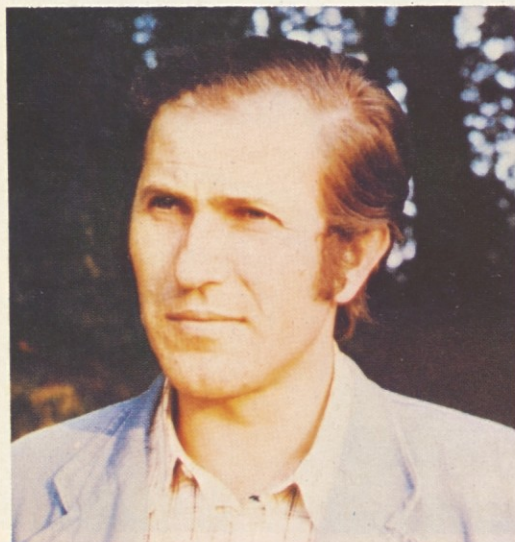
»Pozitiven element je prav gotovo bil obstoj osnovne organizacije ZK v šestdesetih letih, kar je tudi vplivalo na nastanek aktivov v ekonomskih enotah. Sedaj so organizirane osnovne organizacije v vseh TOZD, razen v Zastopstvih, vendar že imajo pogoje za njeno organizacijo. Organizacija ZK se je razvijala skladno z razvojem podjetja. Osnovne organizacije danes povezuje svet ZK. Ta povezava ni ustrezna. Svet ZK ima samo posvetovalni značaj. Sklepi niso obvezni in jih velikokrat osnovne organizacije ne izvajajo. V zadnjih letih se je število članov povečalo in spremenila se je struktura — več je neposrednih proizvajalcev. Za uspeh IMP imajo zasluge tudi družbenopolitične organizacije. IMP se bo organiziral v SOZD in vzporedno bo treba reorganizirati družbenopolitične organizacije, ki naj bi bile bolj učinkovite kot doslej. V delovnih organizacijah bodo

organizirane konference s komiteji ZK. Družbenopolitične organizacije so morale že pri pripravi na reorganizacijo opraviti pomembno delo — predvsem obveščati. Osebo smatram, da nismo dovolj upoštevali vseh stvari in da so v nekaterih sredinah osebni interesi pred družbenimi, v kar bi morale družbenopolitične organizacije bolj odločno poseči in primerno ukrepati.«

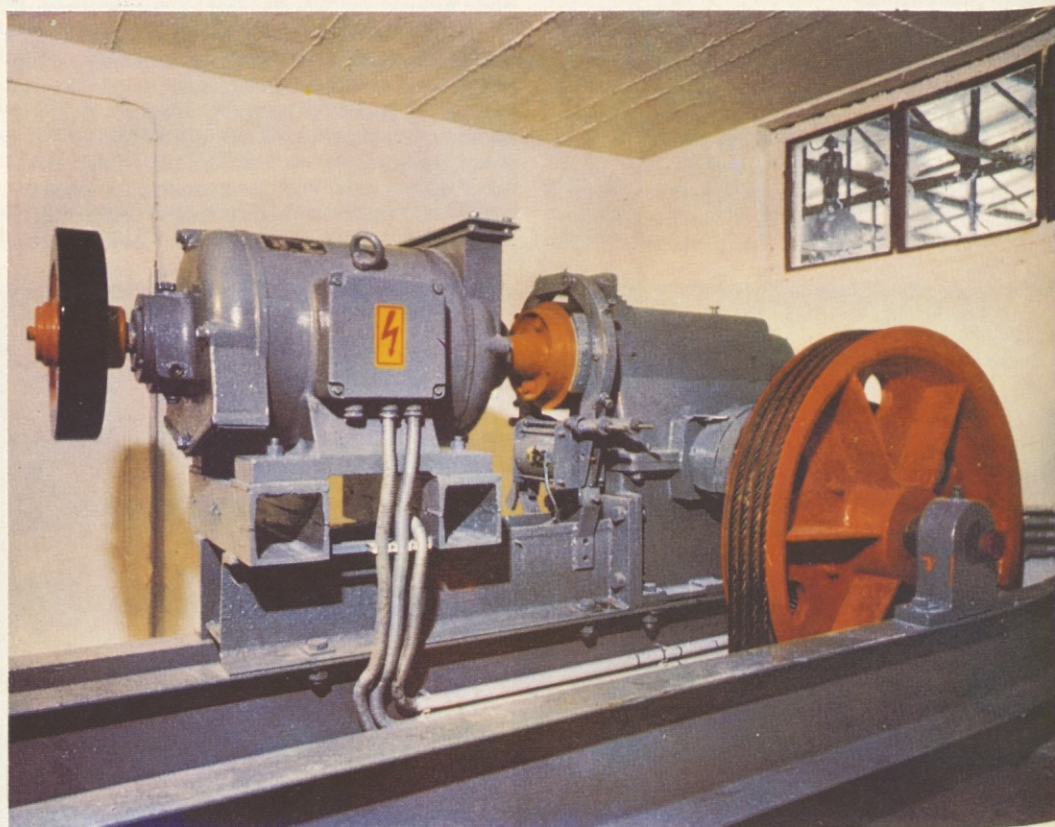
Albin Miklič, upokojenec TOZD TRAA, zaposlen pri podjetju od leta 1948 do leta 1975, ko se je upokojil, sedaj dela honorarno:

»Delal sem najprej na Slomškovi, nato Ilirski in 1. marca 1949 sem prišel na Trato. Nato sem bil leto pri zasebniku Grošičarju, ki je izdeloval črpalke, da bi se privadil temu delu. Videl in prevzel sem njegove prijeme in potem smo jih začeli izdelovati. Prvo serijo — deset črpalk — sem sam po-

stružil, sestavil, preizkusil in vse podatke zapisal. Kam so šle te črpalke, ne vem. Vrnila se ni nobena. Potem se je začela proizvodnja razvijati. Kako smo bili veseli, ko smo jih naredili 2.500 v enem letu! Dolgo časa sem bil pri preizkušanju vsake črpalke. Vse podatke sem skrbno zapisal. In ko smo dobili naročilo, smo iz teh podatkov ugotavljali, kakšna črpalka bi želim kupca najbolj ustrezala. Ko smo začeli s serijsko proizvodnjo, sem vse zvezke izročil konstrukciji, kjer so podatke lahko uporabili pri načrtovanju serije. Za moj 50. rojstni dan smo preizkusili prvo brezšumno črpalko. Kako smo delali, ne bi pripovedoval. Marsikaj smo sami naredili (njegovo delo je bil stolp za razbijanje železa, dvigalo za transport železa — opisca). Sedaj delam na vzdrževanju orodja. Delam zato, ker doma nimam kaj početi in ker se čutim še sposobnega za delo.«



Ignacij Drugovič



Strojnica dvigala, ki ga montira naša TOZD Dvigalo