

induplati

konoplan

GLASILO
KOLEKTIVA INDUPLATI JARŠE

Leto XIX.

AVGUST 1970

Cena 0,20 din

Dopust, oh ta dopust...

Dragi bralci, ko je že čas remonta in dopustov, vam bomo tokrat namesto uvodnika postregli raje s tremi dopustniškimi zgodbicami, za nameček pa še z uganko, da se malce pozabavate z njo. Odgovore nam pošljite do 15. 9. 1970 na uredništvo. Pravilne rešitve bomo nagradili z lepimi nagradami. Zdaj pa posluh! Naše zgodbe se glasijo takole:

Prva zgodbica: Jože je že star maček. Svoje družinsko življenje si je lepo uredil, ima hišico, avto in vse, kar si naš poprečen dobro situiran državljani sploh lahko zaželi. Zato ima tudi že korenite izkušnje z dopusti, zlasti pa z družinskimi dopusti. Tako se je letos že zdavnaj, preden je sploh napočil čas dopustov, temeljito pomenil z ženo. »Dopust je za sprostitve, zabavo, rekreacijo,« ji je rekel. »Celo leto trdo garam, torej si imam pravico vsaj enkrat odpočiti. Letos grem na dopust sam.« Rečeno storjeno. In ko je Jože odpotoval na našo lepo obalo, so se mu na tistem prebujale pregrešne misli in skomine. O, ta brhka dekleta! Oh, ti zapeljivi večeri, tako prikladni za kakšne majhne avanturice! Ko je še istega dne na plaži ogovoril brhko dekle, ga je to pogledalo, kot bi ne bil povsem normalen, takoj za tem pa se je ob njej pojavil lepo razvit fant, ki ga je tako prebodel, da jo je raje kar na hitro ucvrl. Zvečer je v hotelu, kjer so prirejali ples, presedel ob svojem pol litru kot kaka stara devica. Pa kaj bi naštevati! Dovolj je, če povemo, da je bil že dan prej, kot se mu je iztekel dopust, spet lepo doma v svojem družinskem okolju.

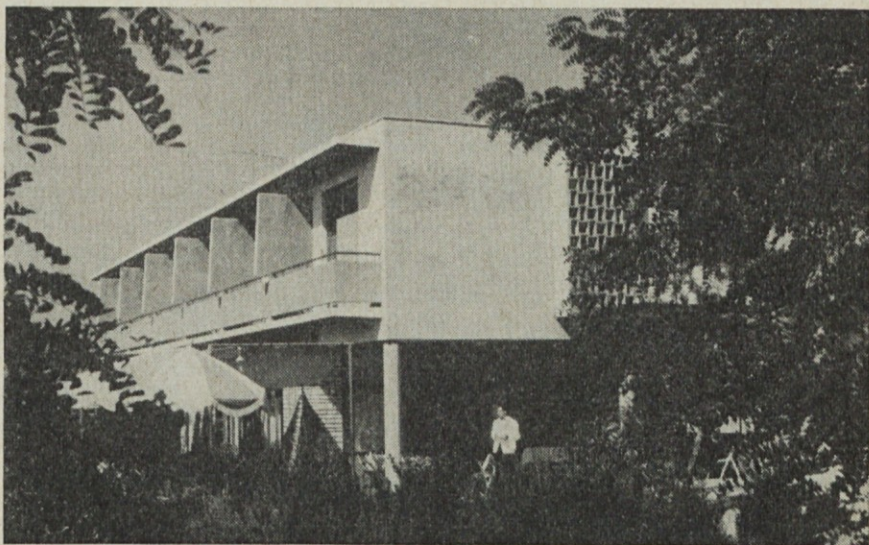
Druga zgodbica: Pepe si je lani postavil svoj domek. Cela leta nazaj je garal, si pritrigoval od ust in seveda žrtvoval vse dopuste. Toda letos, letos gredo na pravi dopust! Že vse leto je romantično sanjaril

o prelepem sinjem nebu, modrem morju, zlatem soncu, sončnih zahodih... Še slutil ni, kako kruto drugačna resničnost se mu obeta. Otroci so bili pravi vražički, po cele dneve je letal za njimi, jih lovil z očmi, nobena lepa ne grda beseda ni zalegla; zvečer pa je — namesto na ples in zabavo — hodil lepo s kurami spat. Njegova žena je bila kajpak za enakopravno delitev dela, o čemer je imel z njo — mimogrede rečeno — na dopustu obilo zelo živahnih debat. Pa kaj bi govorili! Nekdanje romantične sanje so bile pokopane in edino, kar je naposled na tistem in na glas mislil, je bilo nekako tole: »K vragu, pa takšen dopust!«.

Tretja zgodbica: Pavle nima časa za dopust. Še letos mora spraviti svojo hišico pod streho. O, potem pa pojdejo vsi na dopust, v kakšen

prelep morski kraj! In tako je Pavle cel dopust garal kot živina, se potil in mučil z vso družino. Naposled se je iztekel tudi zadnji dan Pavletovega dopusta, in ob misli, da bo moral spet v službo, ga je nenadoma zbolela glava. Pričel se je grabiti za glavo, srce, ledvica, za vse ude in dele telesa in ogorčeno razsajati. »Človek sem, ne pa konj,« je vpil, »ne morem kar naprej garati brez vsakega počitka.« In odhitel je k zdravniku in ga prosil in moledoval, naj ga da v bolnišnico. Koliko časa se je nato še vsepovsod vlekel okrog kot megla, najbrž ni treba posebej omenjati...

Tako, dragi bralci, naše zgodbe so pri kraju, zdaj pa naj vam postavimo vprašanje, na katerega morate pravilno odgovoriti. Vprašanje se glasi: V čem so pogrešili naši trije dopustniki, da se jim je dopust tako nesrečno končal?



Naš počitniški dom v Umagu je v času sezone vedno nabito poln. Povemo naj, da sta postrežba in hrana v njem v resnici na zavirljivi višini

Solidnost je dolgoročna politika

Delavski svet je na svoji seji dne 20. 7. 1970 potrdil polletni obračun. V zvezi s tem velja na tem mestu opozoriti mogoče samo na dve okoliščini:

1. Vrednost točke za celotno podjetje je v juliju znašala 1,29;

2. podjetje je ob polletnem obračunu sedaj dokončno pokrilo fiksne stroške, ki so se v času prehoda na nov obračun, tj. v letu 1969, zadrževali v zalogah nedovršene proizvodnje in gotovih izdelkov.

Prvega podatka bržkone ni treba še posebej komentirati, saj je dovolj zgovoren že sam po sebi. Kar pa se drugega tiče, naj poudarimo samo to, da stopa podjetja s tem v novo polletje neobremenjeno, da je torej naloga, ki si jo je zadalo ob priliki prehoda na nov obračun v lanskem letu, zdaj v celoti izpolnjena, tako da bo odslej tudi ves ostvarjeni dobiček, katerega del je do sedaj uporabljalo za kritje navedenih stroškov, lahko tudi v celoti izkazovalo v svojem uspehu poslovanja. Ob tej nemalo pomembni prelomnici v poslovanju podjetja smo se obrnili tudi na tovariša direktorja, dipl. ing. Srečo Berganta, da bi nam sam opredelil sedanjo situacijo podjetja, in mu pri tem zastavili naslednja vprašanja, na katera nam je takole odgovoril:

Vprašanje: Tov. direktor, v svoji zaključni besedi na seji delavskega sveta, na kateri je bil potrjen naš polletni obračun, ste poudarili, da stopa podjetja sedaj v novo obdobje »s čistimi računi«, da bi, ko ocenjujemo uspeh našega poslovanja za preteklo obdobje, morali k izkaza-

nemu dobičku dejansko prišteti še vse to, kar smo v tem obdobju glede na prehod na nov obračun porabili za pokritje fiksnih stroškov nanovo prevrednotenih zalog, tako kot tudi bomo sedaj po pokritju teh stroškov lahko pričeli izkazovati ta dobiček v celoti. V vaših besedah je bilo — kljub delni zadržanosti — čutiti določen optimizem. Prosim vas, da bi nam ta svoj optimizem kot tudi situacijo, v katero stopa zdaj podjetje, konkretno opredelili in osvetlili.

Odgovor: V letošnje leto smo šli nekoliko zaskrbljeni, ker nam je ostalo 92 milijonov S din še nepokritih fiksnih stroškov. V prvih mesecih pa smo že dosegli takšne rezultate, da se nam je ta naša prvotna skepsa takorekoč takoj razblinila.

Sedanjo situacijo, v kateri je podjetje, bi lahko imenoval »gospodarski boom za Induplati« — v Induplati smo bili namreč vse dosedaj bolj vajeni skromnosti. Ta »boom« je rezultat dolgoletnega dela. Lahko bi rekel, da smo imeli pri načrtovanju »srečno roko«, ker smo se odločili za turističen artikel. Na podlagi tega smo že dosegli določene rezultate in jih tudi bomo v prihodnosti — če ne bo nelojalne konkurence. Z doseženimi rezultati smo lahko zadovoljni danes, jutri ne moremo biti več.

Ob polletnem obračunu je treba poudariti, da bi bil rezultat lahko še boljši, če bi bil angažiran tudi en del delavcev tako kot drugi — pri tem ne mislim toliko na neposredne proizvajalce, ki so itak vezani na

normo, marveč na tako imenovane »spremljevalce proizvodnje«. Zavedati se moramo, da se Induplati uveljavlja z dobro kvaliteto in rednimi dobavnimi roki, ne pa s popuščanjem pri cenah.

Vprašanje: Kako ocenjujete prehod na novi obračun, za katerega se je podjetje odločilo v lanskem letu?

Odgovor: Mislim, da je sistem obračuna po direktnih stroških edini sistem, na podlagi katerega je mogoče sprejemati zares eksaktne poslovne odločitve. V podjetju imaš čisto situacijo, veš, da boš denar dobil, ko boš prodal blago. Pravilno je, da si plačan, ko je blago prodano, ne pa, ko je šele proizvedeno. Kolektiv namreč lahko živi le od tega, kar prodaja, ne pa od zaloga. Druga stvar je, da moraš biti pri tem sistemu obračuna vpražje previden, kajti če v enem mesecu ne dobiš dovolj pokritja, zabredeš; po našem Pravilniku o delitvi OD pa te obenem tudi useka po žepu.

Prehod na sistem obračuna po direktnih stroških je boleč predvsem za tiste, ki so imeli zaloge nerealno visoko ovrednotene. Za izvedbo tega prehoda je potrebna ekipa ekonomskih in tehničnih strokovnjakov. Naša ekipa je to nalogo uspešno opravila; pri tem naj omenim, da druga podjetja najemajo za izvršitev te naloge tuje strokovnjake, ki jih drago plačujejo, medtem ko smo mi izvedli ta prehod na mnogo bolj skromen način, v celoti z lastnimi močmi.

Odločitev podjetja, da preide na ta sistem obračuna, je bila več kot pozitivna. Tudi delavski svet ima, s tem ko dobi gradivo o tromesečnih obračunih, čiste račune: vse postavke v teh obračunih so čiste, za njimi se ne skriva nič. Mislim, da ni treba še posebej poudarjati, kakšen pomen ima to za direktorja pri spremljanju stroškov in sprejemanju splošnih poslovnih odločitev. V prihodnosti bomo napravili v tem sistemu obračuna še en korak naprej, naše zaloge bomo vrednotili samo z minimalnimi stroški: vse druge stroške bomo morali pokriti s prodajo. Jasno je seveda, da se bo morala s tem tudi povečati stopnja pokritja.

Sistem obračuna po direktnih stroških ima to prednost, da znižuje potrebe podjetja po obratnih sredstvih. Poleg tega pa ima ta sistem še to prednost: ta sistem ti tudi jasno pokaže asortiman, ki nima zadostnega pokritja — ker na trgu ni povpraševanja po njem — tako da tudi moraš opustiti njegovo proizvodnjo. Pri sistemu obračuna po lastnih cenah se to ni kazalo tako čisto.

Vprašanje: Tov. direktor, ker je od prodaje navsezadnje odvisen naš poslovni uspeh, nas seveda zanima,



Tov. direktor, dipl. ing. Srečo Bergant: Z doseženimi rezultati smo lahko zadovoljni danes, jutri ne moremo biti več

kakšna je in kako lahko zagotavljam njeno čimvečjo uspešnost.

Odgovor: Pri plasmaju naših artiklov cenim predvsem osebne stike. V prvem letu, ko sem nastopil svojo sedanjo dolžnost, sem se bolj zadrževal v podjetju, zdaj pa se vse pogosteje odpravljam tudi na teren. Enako odhajajo sedaj vse pogosteje na teren tudi naši ljudje iz komercialne. Kot vidimo, smo se dobro uveljavili na zunanjem trgu; našli smo nove kupce. Pri kupcu, ki ga najdeš sam, lahko dosegaš boljše cene kot pri tistem, ki tebe poišče. Tudi sestanek na Bledu je rodil dobre rezultate; takšni sestanki pomenijo dejansko sodobne ukrepe pri uveljavljanju podjetja na tržišču. Vendar ti ukrepi ne smejo biti enkratni, marveč jih moramo gojiti kot tradicijo. Pri prodaji naših izdelkov nam pomaga tudi kreacija. S kreiranjem novih vzorcev smo na tekočem, včasih celo malce prehitavamo čas, za kar gre zasluga našemu oddelku za oblikovanje proizvodov. Omenim naj, da smo z marsikaterimi kupci v dobrih partnerskih odnosih; pri nekaterih računamo celo na kooperacijo.

Samo jugoslovansko tržišče je za Induplati preozko. Danes imamo stike tudi že z Bližnjim vzhodom in Afriko. Zavedati se moramo, da pomeni izvoz mednarodno delitev dela. Pri izvozu se navadiš drugih, novih delovnih izkušenj, kar je tudi deviza.

V prihodnosti moramo posvetiti vsekakor največ pozornosti domačemu kupcu, mu nuditi najboljše, kar se v svetu dobi, in nizke cene. Obenem pa bomo morali tudi gojiti vezi z našimi zunanjimi partnerji.

Vprašanje: Tov. direktor, se vam ne zdi, da bi bilo v današnji situaciji, ko mnogokrat ugotavljamo, kako trgovina živi na račun proizvajalcev, mogoče koristno razmisliti

o tem, da bi si izgradili svojo lastno trgovsko mrežo?

Odgovor: Kar zadeva prodajo naših izdelkov, nimam bojazni, pa naj gre za izdelke, ki jih sprejema trgovina ali pa proizvodnja. Asortiman naših izdelkov je tako pester, da pri njihovi prodaji ne more priti do stagnacije. Mogoče je ta način proizvodnje nekoliko dražji od serijskega, vendar se nam splača.

Razmisliti bi bilo treba kvečjemu o tem, da bi lastne trgovske lokale odprli na področjih, kjer se prodaja našega blaga zaenkrat še ne more dobro uveljaviti, tako npr.: v Bosni in Hercegovini in v delu Makedonije. Kar zadeva Bosno, je vzrok za slabšo prodajo naših izdelkov mogoče tudi malo njena zaostalost. Asortiman naših izdelkov je za to območje morebiti malo prekvaliteten.

Vprašanje: Danes precej govorimo in pišemo o nelikvidnosti v gospodarstvu, občutimo pa jo tudi sami na svoji koži. Kako smo se spopadli z njo?

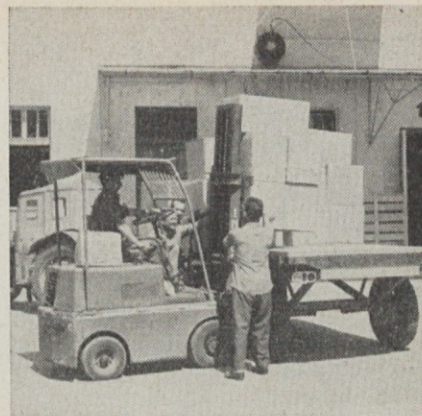
Odgovor: Nelikvidnost ni nič novega, razlika je le v tem, da smo jo zdaj začeli bolj potencirati. Nelikvidnost ustvarjajo podjetja, ki poslujejo z izgubo. Glavni vzrok za nelikvidnost pa je uvoz, in sicer ne le blaga, marveč tudi repromateriala, kar velja prav tako za tekstilna podjetja. Mi uporabljamo malon vlakno že od vsega začetka, ko smo ga začeli proizvajati doma. S tem smo zmanjšali svoj uvoz.

Kar zadeva izterjavo naših kupcev, bomo morali celotno situacijo zaostri: vsem kupcem smo že pisali, da ne bi radi uveljavljali svojih terjatev do njih s tožbami, in jim poslali akceptne naloge. So pa podjetja, ki se kot kupci enkratno pojavljajo in ki mimogrede povedano tudi ustvarjajo nelikvidnost. Takšna podjetja, če pravočasno ne poravnajo svojih obveznosti do nas, načeloma tožimo takoj.

Vprašanje: Problem, na katerega podjetje že nekaj časa zadeva — in ki je v neposredni zvezi z nelikvidnostjo — je porast naših terjatev do kupcev. Ko ugotavljamo, da smo uspeli znižati zaloge skoraj na raven normativa, ugotavljamo obenem, da so terjatve za 58 % iznad normativa in da so po svoji tendenci še v nadaljnjem porastu.

Odgovor: Zaloge smo pretopili v terjatve, del pa nam jih je uspelo tudi vnovčiti — vendar brez kakih posebnih znižanj, čisto regularno.

Porast terjatev je zaskrbljujoč; ta problem skušamo reševati z osebnimi kontakti na terenu, s kupci se skušamo sporazumeti o načinu plačevanja. Vsak kupec hoče delati z denarjem proizvajalca; ta težnja se danes pojavlja tudi že na zunanjem tržišču. Zato mora biti naše geslo: nabrati si čimveč obratnih sredstev, da nam ne bi bilo treba najemati kreditov in da bi lahko včasih kupca kreditirali. Smatram in še enkrat poudarjam, da bi morali vsa sredstva,



Celotna prodaja v I. polletju je bila v primerjavi s planirano višja za 1 %, v primerjavi s prodajo v istem obdobju lani pa za 10 %. Na sliki: odprema pošiljke našemu kupcu

ki bodo ostala, vložiti v obratna. Le njihov minimalni del bi lahko namenili za vlaganja v rekonstrukcije; za takšna vlaganja imamo po planu predvideno amortizacijo. Prav tako tudi ne smemo pretiravati z osebnimi dohodki. Potrebe v podjetju so tako velike — čas pa beži — da moramo delati s pametjo.

Vprašanje: Naposled bi vam rad zastavil, tov. direktor, še vprašanje o bodočih nalogah podjetja in njegovih načrtih za razvoj, zlasti seveda, kar zadeva modernizacijo naše strojne opreme in uvajanja novih tehnoloških postopkov.

Odgovor: Splačajo se hitre investicije. V tekstilni industriji trajajo investicije predolgo — 2—3 leta. Ta čas pa si praktično že zamudil vlak.

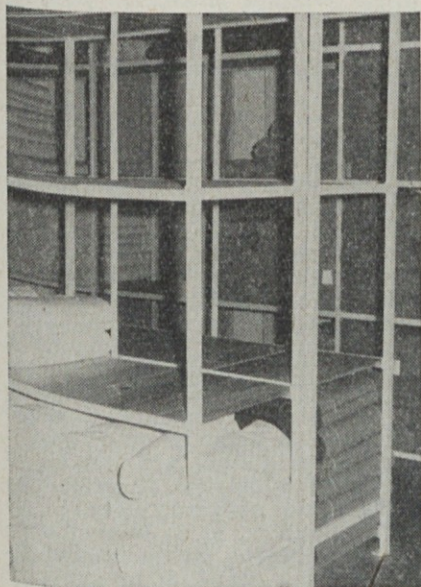
V našem podjetju imamo detajlno izdelan plan razvoja do leta 1975, okvirno pa do leta 1980. S temi plani usklajujemo tudi naše investicije; morda bi lahko rekli, da jih s svojimi investicijami celo malce prehitavamo. S strojnimi parkom se skušamo prilagajati sodobnim tehnologijam. Najboljšega pa ne moremo nabavljati, ker bi to potem takoj potegnili za seboj cel kompleks vprašanj.

V zvezi s perspektivo našega poslovanja je tudi perspektivna naša skrb za človeka: strokovnemu kadru nudimo možnost izobraževanja, delovnemu človeku pa regresirano prehrano, oddih, zdravstveno zaščito in varne pogoje dela. To mislimo še naprej gojiti.

Na koncu bi rad dodal, da letošnje prvo polletje ni bilo razgibano samo po proizvodnji in komercialni dejavnosti, marveč tudi kar zadeva delo pri naši notranji ureditvi, pri sprejemanju pravilnikov in statuta. Vsem, ki so bili pri tem delu angažirani, bi se rad osebno zahvalil za njihovo požrtvovalno delo in sodelovanje.

Vprašanje: Ob zaključku tega razgovora bi rad poudaril svojevrsten vtis, ki me že nekaj časa spremlja v

Nadaljevanje na 4. strani



Zaloge smo znižali skoraj na raven normativa. Na sliki: izpraznjene police v skladišču gotovega blaga



Lani smo izdelali za razstavo »Smederevska jesen« velik razstavni šotor, ki je vzbujal pri obiskovalcih pravo senzacijo. Ker je bil naročnik z njim zelo zadovoljen, smo dobili tudi za letošnjo razstavo naročilo za izdelavo treh takih šotorov. Na fotografiji vidimo maketo enega izmed njih. Šotori premera 22 m bodo visoki 5 m. Streha bo iz rdeče, stranske stene pa iz bele tkanine

Solidnost je dolgoročna politika

Nadaljevanje s 3. strani

sami praksi poslovanja Induplati in ki ga je ta razgovor zdaj znova prebudil v meni. V svojih dogovorih ste, tov. direktor, večkrat poudarili skromnost, solidnost, kvaliteto kot vodilo našega ravnanja in poslovanja podjetja. Ta vodila so v ostrem nasprotju z neko mentaliteto lahkega in hitrega zaslužkarstva, ki se danes pri nas očitno čedalje bolj uveljavlja. Kljub takšnemu uveljavljanju te mentalitete, ki v bistvu izrablja le trenutne prilike, da na lahek način pride do denarja, menim, da je vztrajanje pri vodilih, ki ste jih v tem razgovoru ponovno podčrtali — če že ni to vprašanje vesti — gotovo edino možna osnova za dobro gospodarjenje.

Odgovor: Mislim, da je solidnost kot trdna osnova dobrega gospodarjenja tudi vprašanje vesti. Gre za

skrb za nadaljnjo rast podjetja, za njegov bodoči razvoj tudi takrat, ko v njem ne bomo več delali. Solidnost je dolgoročna politika.

Zakaj ljudje, ki jih obvladuje takšna mentaliteta, brez pomislekov pograbi vsako priliko za lahek zaslužek? Večina teh ljudi ni bila nikoli v proizvodnji, da bi vedela, koliko truda in materiala je treba, da zaslužiš milijon. Zato tudi mi drugače in bolj solidno ravnamo z dinarji, ker vemo, kako se dinar zasluži. Po drugi strani pa se zavzemamo za solidnost tudi zato, ker se vedno postavimo na stališče potrošnika. Tudi mi smo namreč potrošniki.

Tov. direktor, za vaše odgovore se vam v svojem imenu in imenu bralcev Konoplana iskreno zahvaljujem.

Razgovor vodil in priredil
Ingo Paš

Pristojnosti svetov

(1. nadaljevanje)

1. Sprejem na delo

Sveti morajo najprej ugotoviti, ali obstaja v njihovi OZD kako prosto delovno mesto, ki bi ga bilo treba zasesti. Pri tem je treba vedeti, da je prosto delovno mesto, bodisi da je nanovo odprto bodisi da je ostalo izpraznjeno, samo tisto, ki ga ni mogoče zasesti z razporejanjem delav-

cev podjetja, bodisi zato, ker takšnega delavca ni v podjetju, bodisi zato, ker takšna možnost po samem zakonu ni dopustna. Posebej je treba poudariti, da je zasedanje izpraznjenega ali nanovo odprtega delovnega mesta z razporejanjem delavca dopustno samo, če delovni proces sam zahteva, da se eden od delavcev razporedi z enega na drugo delovno mesto. Če svet ugotovi, da obstaja v njegovi OZD prosto delovno mesto, ki ga je

treba zasesti, sklene, da se to delovno mesto objavi po javnih informacijskih sredstvih. Pri sklepanju o izbiri kandidata na objavljeno prosto delovno mesto, mora svet ugotoviti, ali kandidat, ki se je v določenem roku prijavil na to delovno mesto, izpolnjuje splošne in posebne pogoje. Splošni pogoji so določeni s samim zakonom; po teh pogojih mora delavec, ki naj bo sprejet na delo:

- izpolniti starost najmanj 15 let,
- izpolnjevati splošne zdravstvene pogoje.

Izpolnjevanje splošnih zdravstvenih pogojev dokazuje delavec z zdravnim zdravniškim potrdilom.

Posebni pogoji so predpisani s splošnim aktom podjetja in obsegajo zahteve, ki jih mora delavec izpolnjevati glede strokovnih in splošnih delovnih sposobnosti za opravljanje nalog na tem delovnem mestu.

Če kandidati izpolnjujejo pogoje iz objave, je sprejet tisti kandidat, za katerega se je odločila večina navzočih članov sveta. Sklep sveta je dokončen. Ta sklep more razveljaviti DS podjetja edinole v primeru, če je bil z njim sprejet na delovno mesto kandidat, ki ne izpolnjuje pogojev iz objave, torej v primeru, če je nezakonit. Omenimo naj še, da mora biti sprejeti kandidat **pismeno** obveščen o sklepu sveta, s katerim je bil sprejet na delo, in da mora to pismeno obvestilo vsebovati tudi podatek iz tega sklepa o dnevu, ko nastopi delo. Če se sprejeti kandidat določenega dne brez opravičenega razloga ne zgleda na delo, se šteje, da ne želi stopiti na delo. To ugotovi s sklepom svet, ki je odločil o njegovem sprejemu na delo. Zoper odločbo, izdano na podlagi tega sklepa ima delavec pravico ugovora.

Nekaj besed je treba spregovoriti še o institutu tako imenovanega poskusnega dela. Pri tem je treba jasno razlikovati od poskusnega dela predhodnih preizkus delavčevih strokovnih in drugih delovnih sposobnosti in se zavedati, da morata biti, če naj se uporabita, tako poskusno delo kot navedeni predhodni preizkus določena v splošnem aktu za to delovno mesto kakor tudi v sami objavi tega delovnega mesta. Predhodni preizkus se bistveno razlikuje od poskusnega dela po tem, da delavec, katerega strokovne in druge delovne sposobnosti se ugotavljajo s tem predhodnim preizkusom, še ni bil sprejet na delo in mu zaradi tega tudi še niso nastale nobene pravice in obveznosti iz delovnega razmerja, medtem ko te v celoti pridobi delavec, ki je bil sprejet na poskusno delo. Glede na to, da delavec — kandidat, katerega strokovne in druge delovne sposobnosti se predhodno preizkušajo, še ni sprejet v delovno razmerje, zadošča sama negativna ocena strokovne komisije, ki jo je svet imenoval za izvedbo tega preizkusa, da ta delavec — kandidat ni sprejet v delovno razmerje in mu torej v tem oziru tudi ni treba vračati nobene posebne odločbe. Nasprotno pa je delavec sprejet na poskusno delo, že v

delovnem razmerju. Na podlagi poročila in ocene strokovne komisije, ki jo imenuje svet iz vrst delavcev, ki imajo iste ali večje strokovne kvalifikacije od delavca, ki opravlja poskusno delo, mora svet sklepati o prenehanju delovnega razmerja tega delavca oz. s sklepom ugotoviti, da delavec nadaljuje z delom v podjetju. Proti odločbi, izdani na podlagi tega sklepa, ima delavec pravico ugovora na odbor za kadrovska vprašanja. Omeniti velja, da mora biti obseg trajanja poskusnega dela določen v splošnem aktu, in sicer tako, da traja to delo dejansko samo toliko časa, kolikor je potrebno, da se lahko ugotovijo delavčeve delovne sposobnosti.

Pri sprejemanju delavcev na delo za določen čas je treba poudariti, da je mogoče sprejemati delavce na tako omejeno delo samo v primerih, določenih v splošnem aktu. Delavci, sprejeti na delo za določen čas, so enakopravni člani delovne skupnosti in pridobijo vse pravice in dolžnosti iz delovnega razmerja. Postopek pri sprejemanju teh delavcev v delovno razmerje je enak kot pri sprejemanju delavcev na delo za nedoločen čas. Razlika nastopa le glede okoliščin, ob katerih takemu delavcu preneha delovno razmerje. Takemu delavcu namreč preneha delovno razmerje:

- z dnem, ko je naloga izvršena,
- s potekom določenega roka,
- z dnem, ko se vrne na delo odsotni član delovne skupnosti.

2. Razporejanje delavcev na delovna mesta

Glede razporejanja delavca z enega na drugo delovno mesto je treba opozoriti, da je takšna razporeditev možna samo v primerih in ob pogojih in postopku, kot to določa splošni akt.

Prvi splošni glavni pogoj, ob katerem je takšna razporeditev možna, je, da jo terjata sam proces in sama organizacija dela. Drugi splošni pogoj je, da je delavec lahko razporejen na drugo delovno mesto samo, če delovno mesto, na katerega je premeščen, ustreza stopnji njegove strokovne usposobljenosti za posamezen poklic ali smer. Izjema od tega velja, kot smo že navedli, v izjemnih okoliščinah, ko je delavec lahko razporejen na delovno mesto, za katero je predvidena nižja stopnja strokovne usposobljenosti, kot jo ima, dokler take okoliščine trajajo. Delavec, ki misli, da je z njegovo razporeditvijo kršena njegova pravica, ima pravico do ugovora. Posebej velja omeniti, da je ob izpolnitvi navedenih pogojev delavec lahko razporejen na delovno mesto, na katerem prejema večji ali manjši OD, kot ga je prejemal na svojem prejšnjem delovnem mestu. Delavcu ne more biti zagotovljen OD, ki ga je prejemal na prejšnjem delovnem mestu, ker pripada po Ustavi in TZDR vsakemu delovnemu človeku OD, skladno z načeli delitve po delu, po rezultatih njegovega dela in dela delovne enote in podjetja kot celote. Zaradi tega

o priliki razporejanja delavcev ni bistveno, ali je za drugo delovno mesto, na katero se delavec razporeja, predviden manjši OD, kot je bil za njegovo dotedanje delovno mesto. Nekoliko drugačen je položaj, če gre v izjemnih okoliščinah za začasno razporeditev delavca; v takem primeru je mogoče — ne pa nujno! — določiti, da prejema delavec OD, ki ga sicer prejema na svojem rednem delovnem mestu.

Do razporejanja delavcev na druga delovna mesta pa lahko pride tudi v drugih primerih, zlasti v primerih, ko more prenehati delavcu delovno razmerje proti njegovi volji, tako predvsem, kadar se odpravi delovno mesto ali trajneje zmanjša obseg dela oz. poslovanja ali kadar se ugotovi, da delavčeva delovna sposobnost ne zadovoljuje zahtev delovnega mesta, na katerem dela. V teh primerih mora namreč delovna skupnost ponuditi delavcu, da bi mu pravno veljavno prenehalo delovno razmerje, drugo ustrezno delovno mesto ali vsaj delovno mesto, za katerega bi se lahko strokovno usposobil, oz. delovno mesto, za katero po svoji delovni sposobnosti zadovoljuje zahteve, ali pa — če takšnega delov-

nega mesta v podjetju ni — to posebej ugotoviti. Poudariti moramo, da mora delovna skupnost delavcu, katerega delovno mesto je bilo odpravljeno, ponuditi v prvi vrsti drugo ustrezno delovno mesto — če to seveda v podjetju obstaja — medtem ko bo delavcu, ki ne zadovoljuje zahtev svojega delovnega mesta, ponudila takšno delovno mesto, katerega zahteve bi po svoji delovni sposobnosti zadovoljeval, torej tudi takšno delovno mesto, za katerega je potrebna nižja strokovna izobrazba od tiste, ki jo terja delovno mesto, na katerem je do tedaj delal. Podobno lahko pride do razporeditve delavca tudi v drugih primerih, npr.: če nastopi pri delavcu invalidnost, pa delavec more glede na preostalo delovno zmožnost brez poklicne rehabilitacije delati na istem ali drugem ustreznem delovnem mestu. Na koncu naj poudarimo, da delavcu, ki noče ravnati po dokončni odločbi o razporeditvi na drugo delovno mesto, preneha delo po preteku časa, kolikor ima po določbah statuta pravico ostati na delu.

(Se nadaljuje)

Pravnik Ingo Paš

Kadrovska služba

V aprilski, majski in junijski številki smo orisali pomen, problematiko in okvirni nadaljnji razvoj naše finančne, komercialne in tehnične službe. Tokrat smo zaprosili za razgovor ing. Janka Ukmarja, šefa kadrovske-organizacijskega sektorja, ki nam je prijazno ustregel in na naša vprašanja odgovoril takole:

Pomen kadrovske službe lahko razdelimo v izvrševanje štirih glavnih funkcij: kadrovske funkcije, organizacijske funkcije, splošno družbene funkcije in pravne funkcije. V okvir teh štirih glavnih funkcij pa spada še vrsta delovnih področij oz. nalog, od katerih predstavlja vsako posebno zaključeno enoto. Tako zagemajo:

I. Kadrovska funkcija

- kadrovanje, politiko OD, na predovanje,
- sprejem in odpust delavcev,
- izobraževanje,
- varnost podjetja in imovine,
- TO in CZ,
- izvajanje določil samoupravnih aktov.

II. Organizacijska funkcija

- organigram podjetja,
- komunikacije,
- koordinacije med sektorji,
- sistematizacijo,
- medsebojne odnose (klimo).

III. Splošno družbena funkcija

- družbeni standard,
- samoupravo,
- odnose do političnih organizacij v podjetju,
- odnose med podjetjem in obično in drugimi družbeno političnimi

skupnostmi, njihovimi organi, družbeno političnimi organizacijami izven podjetja itd.

IV. Pravna funkcija

- zakonitost poslovanja,
- zastopanje podjetja pred sodišči in upravnimi organi,
- pravnne zadeve,
- pripravljanje osnutkov pogodb,
- sestavljanje osnutkov samoupravnih aktov,

Nadaljevanje na 6. strani



Šef kadrovske-organizacijskega sektorja ing. Janko Ukmar: Glede na obilico nalog je služba številčno še preibko zasedena. Misliti bomo morali tudi na posodobitev administrativnega poslovanja

— pravne nasvete in pravno pomoč,

— pripravljalne postopke pri ugotavljanju kršitev delovnih dolžnosti.

Problematika, ki jo srečuje kadrovska služba pri izvrševanju svojih nalog, je precej pestra, neredkokdaj pa tudi zelo zapletena. Služba prihaja pri svojem delu v neposredne stike z delavci podjetja, njihovimi težavami, željami, problemi in zahtevami. Prav tako mora tudi obenem često neposredno pripravljati predloge za odločitve o njihovih pravicah in dolžnostih, kar je vsekakor — če upoštevamo, da so medčloveški odnosi zelo zapleteni in občutljivo področje — mnogokrat naporno in nevhvaležno opravilo. Služba ima tudi pri svojem administrativnem delu vrsto problemov, saj je dostikrat vezana na točno določene postopke, na točno določene roke itd., ki se jih mora držati, če noče, da bi zadele podjetje kake škodljive posledice. Da je to mnogokrat zvezano s precejšnjimi naporimi delavcev v tej službi, ni treba posebej omenjati. Marsikaki problemi zahtevajo poglobljeno delo in študij, marsikateri nagle rešitve in hitro ukrepanje, kar vse mora služba zagotoviti v ustreznem roku in na ustrezen način.

Posebna skrb službe pa je seveda izvajanje same kadrovske politike v podjetju. Služba mora zagotoviti podjetju, da bi lahko uspešno poslovalo, ustrezno strukturo kadrov, kar v današnjih okoliščinah nikakor ni ne enostavna ne lahka naloga. Dejstvo je, da je za tekstilno industrijo danes težko dobiti delavce določenih profilov, predvsem ekonomiste, strojnike in sploh profesionalni kvalificirani kader, kot so kurjači, instalaterji itd. Da bi zagotovila ta kader podjetju, vodi služba tudi ustrezno politiko pri štipendiranju. Reči pa je treba, da so — vsaj zaenkrat — odzivi na razpise naših štipendij precej skromni. Vsekakor mora služba za uspešno izpolnjevanje te svoje naloge tudi budno spremljati politiko OD v podjetju in v tej zvezi tudi neposredno pripravljati svoje predloge. Služba se pri tem dostikrat srečuje z zahtevami posameznih delavcev, z vprašanji razmerij med OD za posamezna delovna mesta itd., kar pa mora obenem tudi stalno vsklajevati z realnimi možnostmi podjetja in seveda tudi s planom določenim okvirom povečanja OD.

Služba mora pri reševanju kadrovske problematike v podjetju tudi zagotavljati izvajanje splošnih aktov podjetja in veljavnih zakonskih predpisov. V tem smislu daje služba ustrezno pomoč zainteresiranim delavcem, jih napotuje na ustrezne organe in jim sploh daje pouk o njihovih pravicah in dolžnostih.

Kar zadeva organizacijska vprašanja in izpolnjevanje splošno družbene funkcije službe, velja omeniti, da se ta problematika zdaj ne zastavlja več v taki ostrini kot nekoč.

Poslovanje podjetja se je v organizacijskem smislu uteklo, v svojih družbenih odnosih pa so danes glede na razvoj samoupravljanja delovne organizacije pridobile precej samostojnosti, tako da — razen seveda v upravičenih primerih — ne prihaja več do neposrednega poseganja v probleme delovnih organizacij od zunaj, marveč je družbeni nadzor nad njihovim delom striktno določen z veljavnimi predpisi.

V zvezi s pravno problematiko je treba omeniti, da mora služba natančno spremljati predpise tako s področja delovnih razmerij kot s področja gospodarskega prava, civilnega prava, upravnega prava in seveda predpisov, ki neposredno urejajo poslovanje delovnih organizacij. Služba mora poleg normativne dejavnosti (sprejem splošnih aktov, njihovo vsklajevanje z obstoječimi predpisi, njihovo izvrševanje, izdajanje odločb itd.) zagotavljati še uspešno rešitev vseh predmetov, ki so v postopku pred sodnimi ali upravnimi organi kakor tudi pravilno urejanje delovnih razmerij v podjetju.

Služba ima pomembne naloge tudi na področju informiranja članov delovne skupnosti. Pri izpolnjevanju te naloge je predvsem pomembno, da služba zagotavlja delavcem podjetja avtentične in točne podatke kot tudi

popolne informacije, in sicer sproti in tekoče. Pri zagotovitvi te naloge mora služba ustrezno oblikovati in posredovati informacije članom delovne skupnosti. Najuspešnejša načina informiranja sta vsekakor neposredno poročanje samoupravnim organom in objavljanje preko Konoplana. Vsekakor ostaja naloga službe še izboljšati informiranost članov delovne skupnosti in poiskati še dodatna učinkovita sredstva in načine informiranja.

Dejstvo je, da je služba glede na obilico svojih nalog številčno še prešibko zasedena. V njenem okviru so delovna področja, ki po svojem obsegu in pomenu predstavljajo delovna mesta, za katera bo služba morala v perspektivi predlagati, da se kot taka odpro in zasedejo z ustreznimi kadri. Ta problem rešujejo zdaj delavci v tej službi z dodatnim delovnim naporom sami. Druga naloga službe je predvsem posodobitev administrativnega poslovanja. Seveda so za takšno posodobitev potrebna finančna sredstva, na kar pa bo treba v perspektivi računati. Danes imamo že vrsto novih metod pri tem poslovanju, ki pa so seveda zvezane tudi z nabavo ustreznih delovnih pripomočkov (diktafonov, sodobnih razmnoževalnikov, sodobne registrature itd.).

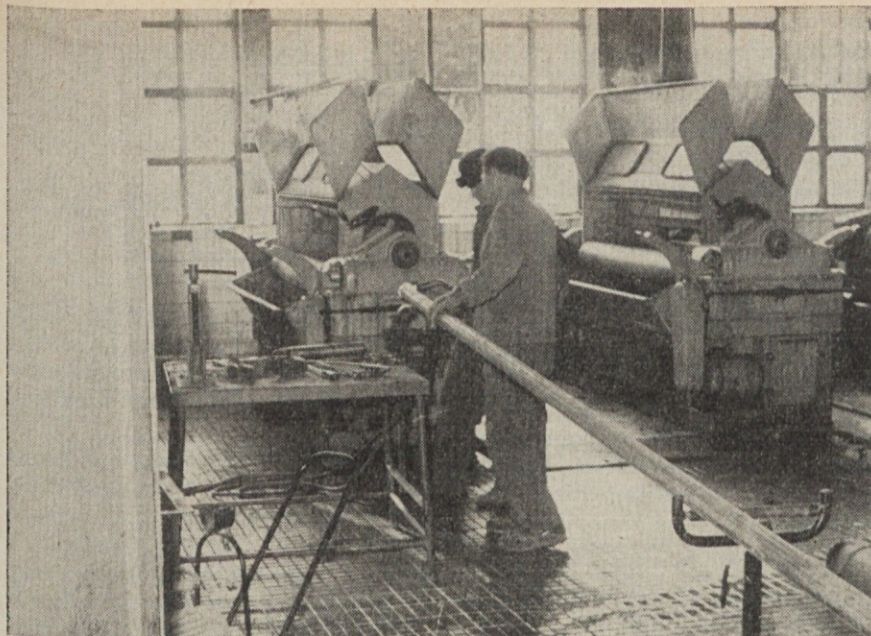
Zasedanja DS

DS je na svojem zasedanju dne 20. 7. 1970 potrdil polletni obračun podjetja kot celote, dokončno sprejel spremembe Pravilnika o delitvi OD v zvezi z novo oceno nekaterih delovnih mest v OZD za vzdrževanje in investicije in posameznih proizvodnih enotah, dalje je sklepal o nabavi 10 kom. novih šivalnih strojev, in nabavi 30 novih statev, o odpisu centrifuge za ožemanje preje v belilnici, izdelavi polic v skladišču gotovega blaga, izdelavi stroja za rezanje travkov, sprejel osnutek Pravilnika o formiranju cen in sklepal še o drugih točkah dnevnega reda. Na svojem zasedanju z dne 24. 7. 1970 je DS dokončno potrdil novi statut podjetja, na svojem zasedanju z dne 3. 8. 1970 pa je izvolil tudi nova kolegialna izvršilna organa podjetja, poslovni odbor in odbor za kadrovska vprašanja, imenoval člane štaba za NO in uredniškega odbora Konoplana ter člane svojih komisij in delavca, pooblaščenega za vodenje predhodnega postopka pri ugotavljanju kršitev delovnih dolžnosti. V nadaljevanju bomo obravnavali samo glavne točke z navedenih zasedanj DS.

I. Polletni obračun

Obračun za I. polletje je podala tov. Francka Marinšek, šef računovodstva, po gradivu, ki so ga člani DS dobili predhodno na vpogled. Podatki o delitvi dohodka in bilanca sredstev, s katerimi je podjetje razpolagalo na dan 30. 6. 1970, so bili grafično prikazani. Podana je bila tudi primerjava sredstev in virov s podatki na dan 31. 12. 1969. Obrazložene so bile vse spremembe, ki so nastale v poslovanju. Predvsem je bilo poudarjeno, da so se znižale celotne zaloge, ki pa so se dejansko prelile v terjatve; finančna situacija glede obratnih sredstev zato ni boljša, predvsem če upoštevamo, da je moralo podjetje odplačati več kreditov za osnovna in obratna sredstva.

Šef računovodstva, tov. Francka Marinšek, je podala tudi poročilo o poslovanju Industrijske prodajalne, Stanovanjske enote in Menze in počitniških domov v I. polletju 1970. Na tem mestu naj ugotovimo samo, da je poslovanje vseh navedenih treh enot v obravnavanem obdobju izkazalo pozitiven finančni rezultat. V nadaljevanju naj opozorimo še na



Remont v oplemenitilnici

nekaj podatkov iz poslovanja samega podjetja v tem obdobju:

Rezultate proizvodnje v letošnjem I. polletju lahko ocenimo kot zadovoljive. V asortimanu izdelkov je proizvodnja sicer odstopala od planiranih, vendar so bile spremembe nujne zaradi drugačnih zahtev tržišča. V primerjavi z lanskim I. polletjem je proizvodnja po posameznih obratih dosegla sledeče rezultate:

Obrat — mera	Indeks I. polletje 1969
Predilnica	
— predenje (kg)	108,4
— sukanje (kg)	110,5
Tkalnica	
— tm	114
— m ²	122,9
— 000 votkov	106
Oplemenitilnica	
— tm	108,3
Tiskarna	
— tm	100
— bm	132,4
Konfekcija	
— N ure	107,6

Proizvodnost se je v tkalnici povečala merjeno v votkih na izvršeno delovno uro od 7080 votkov v lanskem letu na 8122 v I. polletju 1970, tj. za 15 %.

Pri prodaji na domačem trgu je bila v obravnavanem obdobju dosežena poprečna stopnja prispevka za kritje v višini 37 %. Najvišja stopnja

prispevka 62 % je bila dosežena pri prodaji storitev, sledi prodaja tkanin z 38 % stopnjo in izdelki konfekcije s 37 % stopnjo. Pri drugi prodaji (polproizvodi, makulatura, odpadki, material) je bila dosežena prodajna vrednost za 525,78 din nižja od variabilnih stroškov. Negativna razlika je nastala pri prodaji makulature, in sicer v višini 71 096,27 din.

V istem obdobju je podjetje pri prodaji tkanin na zunanjem trgu doseglo 89 %, pri prodaji konfekcioniranih izdelkov 74 %, pri prodaji storitev 106 % oz. pri celotni prodaji 76 % variabilnih stroškov. Zaradi nedoseženih variabilnih stroškov v celoti je imelo podjetje pri tej prodaji za 947 812,17 din izgube.

V primerjavi s planom je bila prodaja na domačem trgu dosežena skoraj v višini planirane, v primerjavi z letom 1969 pa je bila za 7 % višja, medtem ko na zunanjem trgu dosežena prodaja presega planirano za 15 %, prodajo v letu 1969 pa celo za 73 %. Celotna prodaja je v primerjavi s planom višja za 1 %, v primerjavi z letom 1969 pa za 10 %.

Prispevek za kritje, ki je bil v primerjavi s planom dosežen 112 %, v primerjavi z letom 1969 pa 123 %, je zadoščal za kritje fiksnih stroškov, popustov in kondicij pri prodaji, izgubo pri izvozu, ostalih odbitkov in dobička.

Posebej je treba ugotoviti, da so fikсни stroški, ki so se v trenutku prevrednotenja, tj. 1. 1. 1969, zadrž-

vali v zalozah nedovršene proizvodnje in gotovih izdelkov, sedaj v celoti pokriti.

Rezultati poslovanja v I. polletju so presegli rezultate, predvidene s planom, prav tako pa tudi rezultate, dosežene v istem obdobju lanskega leta. Nadrobnejši podatki o tem so razvidni iz naslednje tabele:

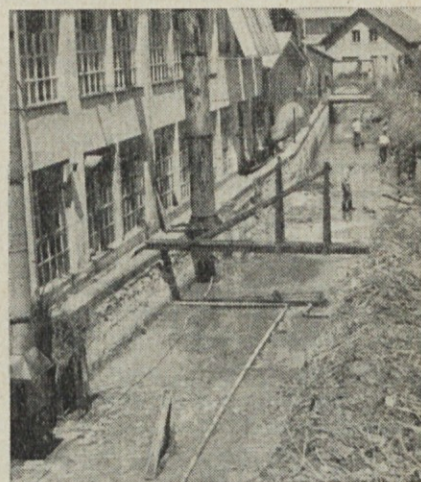
Kategorija	Indeks Plan I. poll. 1970	Indeks Dejansko I. poll. 1969
Celotni dohodek	101	110
Porabljena sredstva	97	106
Dohodek	112	122
Pogodbene obveznosti	125	127
Zakonske obveznosti	129	77
Osební dohodki	107	121
Ostanek dohodka	164	209

Poprečno število zaposlenih je v primerjavi s planom še za 2 % večje, medtem ko je v primerjavi z letom 1969 za 3 % manjše. Bruto izplačani OD so bili v I. polletju za 16 % večji, od teh OD v I. polletju lanskega leta.

Opozorimo naj še na to, da so bili fikсни stroški v letošnjem I. polletju za 1 % večji od planiranih, da so celotne zaloge po stanju na dan 30. 6. 1970 samo še za 7 % iznad normativa in da so se v primerjavi z njihovim stanjem na dan 31. 12. 1969 znižale za 18 % ter da so terjatve po stanju na dan 30. 6. 1970 za 54 % iznad normativa in so se v primerjavi s stanjem na dan 31. 12. 1969 povečale za 18 %.

V razpravi se je član DS, tov. Edi Rojc pozanimal, ali bi bile prevozne storitve z našim kamionom cenejše od tujih. Šef računovodstva tov. Ma-

Nadaljevanje na 8. strani



V času remonta je prišlo na vrsto tudi čiščenje struge Mlinščiće

Zasedanja DS

Nadaljevanje s 7. strani

rinškova mu je pojasnila, da nastajajo prevozní stroški v zvezi z izvozom in prodajo na domačem trgu. Tov. direktor mu je nadalje pojasnil, da je bil izdelan izračun glede prevozov z lastnim kamionom, pri katerem pa se je izkazalo, da bi bili stroški z novim kamionom isti, če pa bi uporabljali še naš stari kamion, bi bili ti stroški večji. Člani DS so se še pozanimali, zakaj so se povečali stroški nabavljene vode, in dobili odgovor, da je Vodovodna skupnost Preserje povečala ceno. Nato so člani DS soglasno potrdili obračun za I. polletje 1970 za podjetje kot celoto in navedene organizacije združenega dela.

Na koncu se je tov. direktor v zaključni besedi navedel še nekatere podatke v zvezi s polletnim obračunom in dejal: »Po bilanci za I. polletje izkazujemo manj dobička kot bi ga lahko, ker moramo upoštevati, da smo pokrili 92 milijonov Sdin fiksnih stroškov zaradi prehoda na novi sistem vrednotenja zalog, da je bila pokrita izguba pri izvozu v znesku ca. 95 milijonov, da smo plačali za preteklo leto zamudne obresti v višini ca. 60 milijonov Sdin in da smo delno razmejili sredstva za super rabat.

Po pravilniku o stimulaciji znaša za julij 1970:

vrednost točke za celotno podjetje	1,29,
OD za določena delovna mesta	114,66 ‰,
OD za delovna mesta delavcev v skl. got. izd.	114,50 ‰,
OD za del. mesta referent v prodaji	111,50 ‰,
vredn. točke za delavce v Industr. prodaj.	1,35.

Še letos bo potrebna korektura Pravilnika o delitvi OD, tako da bodo tudi delavci, ki imajo sedaj nižje osebne dohodke od 800,00 din, bolje stimulirani. Na drugi strani pa se moramo zavedati, da ne smemo vseh sredstev porabiti samo za OD, marveč da moramo upoštevati tudi nove investicije in zagotovitev obratnih sredstev.

Ob upoštevanju vseh navedenih elementov smo v primerjavi z drugimi podjetji dobro poslovali. Če namreč primerjamo situacijo celotne

tekstilne industrije v Sloveniji s situacijo našega podjetja v I. polletju 1970, je slika sledeča:

V SRS so zaloge v tem obdobju porasle za	24 ‰,
proizvodnja pa se je znižala za	12 ‰.
V našem podjetju so se zaloge znižale za	37 ‰,
proizvodnja pa je porasla za	14 ‰.

Naposled je tov. direktor pripomnil, da smo z doseženimi rezultati lahko delno zadovoljni, da pa moramo gledati na to, da bodo ob koncu leta še boljši. Zato pa je potrebna angažiranost slehernega člana kolektiva.

II. Sprejem novega statuta

Pravnik Ingo Paš je pojasnil članom DS, da je zakoniti rok 30 dni od dneva dostave našega sprejetega predloga statuta na Občinsko skupščino Domžale že potekel, ne da bi Občinska skupščina dostavila podjetju svoje pripombe in priporočila na ta naš sprejeti predlog statuta; tako lahko DS sedaj dokončno sprejme novi statut. Po krajši obravnavi so člani DS sprejeli sklep, da se sprejeti predlog statuta v nespremenjeni obliki dokončno potrdi in prične novi statut veljati v roku 8 dni po njegovi objavi.

III. Volitve kolegialnih izvršilnih organov podjetja in komisij DS

Na dan uveljavitve našega novega statuta je DS izvolil nova kolegialna izvršilna organa podjetja, poslovni odbor in odbor za kadrovska vprašanja. Še poprej pa je poslušal poročila UO in komisij DS o njihovem delu v preteklem letu in jim dal razrešnico. Potem, ko je bil kandidacijski postopek za volitve članov poslovnega odbora in odbora za kadrovska vprašanja končan, je DS s tajnim glasovanjem v navedena kolegialna izvršilna organa izvolil naslednje kandidate:

Poslovni odbor

1. dipl. ing. Tone Matičič
2. dipl. ing. Branko Novak
3. dipl. ing. Franc Verhovec
4. Francka Marinšek
5. dipl. ing. Boža Pogačnik
6. ing. Janez Rainer
7. Stane Marolt
8. Anton Ručigaj

Odbor za kadrovska vprašanja

1. Janez Bartol
2. ing. Janko Ukmar
3. Brane Zupan
4. Ivan Deržič
5. Majda Škrinjar
6. dipl. ing. Tone Dečko
7. Venčeslav Perko
8. Franc Majdič.

Posebej je treba omeniti, da je skladno z določbami našega novega statuta, direktor po svojem položaju član obeh kolegialnih izvršilnih organov.

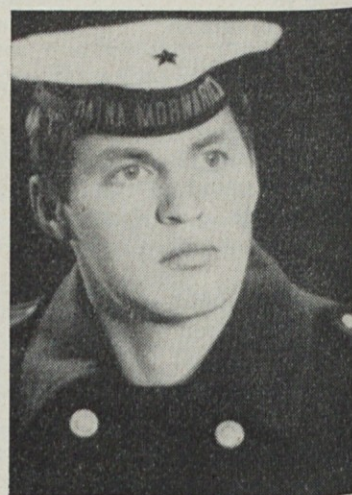
V nadaljevanju zasedanja je DS še imenoval člane štaba za NO in komisije za splošne akte, popisne (inventurne) komisije, komisije za odpis in cenitev osnovnih sredstev in sredstev skupne porabe, komisije za prošnje in ugovore, imenoval uredniški odbor Konoplana v njegovi dosednji sestavi tudi za novo mandatno dobo ter še pooblaščen osebo za vodenje pripravljalnega postopka pri ugotavljanju kršitev delovnih dolžnosti.

Prejeli smo

Sindikalni organizaciji podjetja se iskreno zahvaljujem za njeno nepričakovano darilo, zlasti pa za pozornost, ki mi jo je s tem izkazala v času, ko služim kadrovski rok.

V spominu na vse člane delovnega kolektiva »Induplati« vas pozdravljam

mornar
Stane Tome



Mornar Stane Tome

Proizvodnja in kvaliteta

v juniju 1970

V juniju sta predilnica in konfekcija dosegli boljše proizvodne rezultate kakor v maju. Tkalnica in z njo v zvezi tudi oplemenitilnica pa sta dosegli slabši rezultat. Vzrok, da je tkalnica dosegla slabši rezultat, je v nepravčasni pripravi osnov in v pomanjkanju votka. Z ureditvijo tega problema se je stanje popravilo, vendar pa bo pravi rezultat viden šele v juliju.

Oskrba s surovinami je bila tako količinsko kot kvaliteto dobra. Zastoji nastajajo tudi v čistilnici tkanin, saj tkanine niso tekoče očiščene.

Vzrok je v povečani proizvodnji sintetičnih tkanin, in njihovi delno slabši kvaliteti. Zaradi teh napak je bil sestanek z mojstri in tkalkami. Če se bodo te napake odstranile, bo tudi čistilnica lažje zagotovila, da ne bodo surove tkanine ležale ne- očiščene.

V juniju so posamezni obrati dosegli naslednje rezultate, ki jih obenem primerjamo z rezultati iz istega obdobja lani:

		Plan junij 1970 — %	Index junij 1969 — %
Predilnica	— predenje kg	114,6	125,4
	— sukanje kg	107,3	108,7
Tkalnica	— mtr	93,1	118,8
	— m ²	93,6	130,5
	— 000 votkov	94,8	113,7
Oplemenitilnica	— mtr	97,0	102,7
Tiskarna	— t. m.	—	29,5
	— b. m.	—	20,9
Konfekcija	— Nh	—	118,4

Iz zgoraj navedenih podatkov lahko ugotovimo, da je proizvodnja kljub neizpolnitvi plana v vseh objektih precej boljša, kot je bila v juniju lanskega leta.

Kvaliteta surovih in adjustiranih tkanin se je v primerjavi s prejšnjimi meseci še poslabšala. To nam narekuje, da moramo vložiti več truda v kvaliteto izdelkov in da ne smemo gledati samo na količinsko

proizvodnjo. Faktor kvalitete mora biti namreč pred faktorjem količine. Če ugotovljamo kvaliteto po posameznih skupinah, vidimo, da se je močno poslabšala v skupini bombažno lanenih tkanin, kar je dalo tudi v skupnem rezultatu nižji odstotek tkanin I. kvalitete.

V posameznih skupinah je bila dosežena naslednja kvaliteta tkanin, izražena v %:

	I. kvalit.	II. kvalit.	III. kvalit.	Nereg. tkanine
Bombažne tkanine	94,82 %	3,24 %	0,79 %	1,15 %
Sintetične tkanine	91,24 %	4,29 %	1,24 %	3,23 %
Laneno-bombažne tk.	94,70 %	2,39 %	0,55 %	2,36 %
Bombažno-sintetič. tk.	56,88 %	29,90 %	3,02 %	10,20 %

Skupni rezultat pri surovih in adjustiranih tkaninah pa je bil naslednji:

	Surove tkanine	Adjustirane tkanine
I. kval. tkanin	94,36 %	94,55 %
II. kval. tkanin	3,11 %	3,01 %
III. kval. tkanin	0,85 %	0,81 %
Neregul. tkanine	1,68 %	1,63 %

Iz zgornjih podatkov vidimo, da se skupina neregularnih tkanin ni izboljšala in da moramo ukreniti vse, da bi se odstotek v tej grupi znižal vsaj na 1 %.

Tehnolog PTK:
ing. Franc Jeraj

velika in da bi se vsi strinjali s tem zares majhnim odtegljajem. S tem denarjem bi med drugim lahko pomagali nekaterim mladim, ki živijo v težkih razmerah.

Tov. Viki Pogačar je predlagal, naj se izvede v podjetju kakšna delovna akcija, ker je treba pokazati tudi voljo do dela, delati, ne pa samo zahtevati denar.

Mladi našega aktiva se premalo zanimajo za organizacijo dela, čuti se pasivnost na sejah delavskega sveta, bolj bi se morali zanimati za napredek in ne bi smeli biti zaprti izključno samo v svoje delo. »Mladina sprejema samoupravljanje, ker ji pomeni najrealnejšo možnost za uresničitev njenih teženj, interesov in ustvarjalnosti...« je bilo na 8. kongresu ZMS v Velenju zapisano v resoluciji o vlogi in nalogah mladine pri uresničevanju družbene in gospodarske reforme.

Mladinski aktiv mora biti bolj povezan s sindikalno organizacijo ter organizacijo ZK, ker bo tako bistveno lažje reševal konkretna vprašanja, načrtane akcije (kulturne prireditve, zabavna srečanja, izlete, športna tekmovanja, razna predavanja in tečaje).

Prisotni na konferenci so potem izbrali zastopnike v posameznih oddelkih tovarne:

Jože Gerbec — pripravljalnica
Vlado Marinšek — tkalnica
Viki Pogačar — vzdrževanje
Jana Kovačič — konfekcija
Viki Jenič — tkalnica
Anica Urbanija — predilnica
Slavi Gerbec — uprava.

Glasevali so za razrešnico starega UO in izvolili novega: Mija Požar, Janez Platiše, Darinka Rode, Slavi Gerbec, Viki Pogačar, Jože Gerbec, Janez Kotnik, Vlado Marinšek, Marta Žučko, Sonja Kocjan in Tatjana Stefan.

Za predsednika je bil izvoljen tov. Janez Platiše, ki mu želimo veliko sreče in volje do vodenja našega mladinskega aktiva, obenem pa tudi, da bi mu pri izvrševanju zadanih nalog pomagali vsi člani organizacije, še posebno pa seveda novi UO.

S. G.

S konference mladinskega aktiva

Člani mladinske organizacije so imeli 20. maja konferenco. Prisotnih je bilo 30 članov, povabljeni so bili: šef kadrovske službe — ing. Janko Ukmar, predsednik sindikata — Marjan Slapšak in predsednik mladine občine Domžale — Janko Kralj.

Po izvolitvi delovnega predsedstva, je predsednica aktiva Darinka Rode prebrala poročilo, iz katerega je bilo razvidno okvirno delo mladine iz našega podjetja. Poročilo je zajemalo obdobje dveh let. Člani mladinske organizacije so se udeleževali prireditvev v okviru meseca mladosti, na katerih so zasedli nekaj prvih mest. Organizirali so proslavo ob dnevu žena, priredili izlet po Dolenjski, kjer so si med drugim ogledali rojstno hišo pisatelja Josipa

Jurčiča. Udeleževali so se seminarjev, ki jih je priredil OK ZMS Domžale.

Mladinci »Induplati« so imeli pred to konferenco sestanek, na katerem so izrazili željo po raznih krožkih. Dekleta so se zlasti zanimala za šiviljski in kuharski tečaj. Ing. Janko Ukmar se je zavzel za te njihove želje in obljubil, da se bo pozanimal, v kakšni meri bi jih bilo mogoče uresničiti.

Prisotne na konferenci je pozdravil predsednik mladine občine Domžale, ki je spregovoril o delu in pomenu mladinske organizacije. Predlagal je, da se uvede v podjetju samofinansiranje. Vsakemu mladincu bi se od mesečne plače odtrgalo 200 SD. Upal je, da ta vsota ni pre-

Obvestila iz kadrovske službe

Za dobro voljo

Vstopi:

1. Renato Privilegio, elektro vajenec, vstopil 1. 7. 1970,
2. Branko Lamberšek, elektro vajenec, vstopil 1. 7. 1970,
3. Ivanka Vodlan, sukanje preje, vstopila 1. 7. 1970,
4. Alojz Pušlar, tehn. za raz. proiz., vstopil 1. 7. 1970,
5. Nikola Barišič, not. transp. v pripravljalnici, vstopil 3. 7. 1970,
6. Janez Majhen, varjenje cerad v konf., vstopil 7. 7. 1970,
7. Zdravko Kržan, del. v prejem., vstopil 9. 7. 1970,
8. Marija Grbec, previjalka, vstopila 7. 7. 1970,
9. Štefka Smolnikar, prev. preje, vstopila 13. 7. 1970,
10. Bernard Jemec, str. ključav., vstopil 15. 7. 1970,
11. Alojz Dornik, ključav. vajenec, vstopil 15. 7. 1970,
12. Živko Popovič, del. v skl. preje, vstopil 17. 7. 1970,

13. Igor Pavlovič, trgov. vajenec, vstopil 1. 7. 1970,
14. Marija Sršen, trg. pomoč., vstopila 21. 7. 1970,
15. Cerar Kazimira, kuharica, vstopila 27. 7. 1970.

Izstopi:

1. Anton Pestotnik, kovač, upokojen 30. 6. 1970,
2. Albin Rojc, zidar, upokojen 30. 6. 1970,
3. Jože Pučko, del. v oplem., izstopil 2. 7. 1970,
4. Marija Rokavc, previjalka, upokojena 3. 7. 1970,
5. Anton Iskra, del. v skl. preje, izstopil 9. 7. 1970,
6. Jožefa Černivec, del. v oplem., izstopila 11. 7. 1970,
7. Marija Škorič, tkalka, izstopila 15. 7. 1970,
8. Marija Poljanšek, del. v konfek., izstopila 23. 7. 1970.

Strokovnjak

Ali je vaše podjetje oddalo zaključni račun za leto 1969?

Oddali smo vse račune, pa je med njimi gotovo tudi zaključni.

Kadrovska

Zakaj ste bili zaprti 3 leta?

Zato, ker me prej niso izpustili.

Kratko in jedrnato

Zapravljivi študent pošlje očetu na deželo telegram: »Denarja, vaš Anton!«

Oče mu kratko odgovori: »Figo, tvoj oče.«

8. marec

Otrok očetu: »Pravijo, da žena tri hišne vogale podpira... Kaj če se danes hiša podre, ko ima mamica praznik.«

Zahvala

Svojim sodelavkam in sodelavcem se zahvaljujem za poklonjeno cvetje in izrečeno sožalje ob smrti mojega očeta.

Marica Jerman

Uzebina:

Dopust, oh ta dopust...

Solidnost je dolgoročna politika

Pristojnosti svetov

Kadrovska služba

Zasedanje DS

Proizvodnja in kvaliteta v juniju 1970

S konference mladinskega aktiva

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