

RAZGOVOR Z GENERALNIM DIREKTORJEM PODJETJA JOŽETOM KOVAČEM

Uspeh pri delu dviga delovno zavest in naše zadovoljstvo

Urednik našega glasila Janez Gabrovšek je zastavil generalnemu direktorju podjetja Jožetu Kovaču nekaj vprašanj ter dobil nanje ustrezne odgovore. Ker gre za vprašanja in odgovore, ki zadevajo delo in življenje v našem kolektivu, ta intervju tudi v celoti objavljamo.

Vprašanje: Tovariš direktor, v podjetju ste že dve leti in ste imeli v tem času že priložnost spoznati kolektiv, njegove želje pa tudi težave, ki se pojavljajo v proizvodnji, zahteve tržišča ter naše finančne zmogljivosti. Prosimo vas, povejte nam, kaj menite o kolektivu, ki ga vodite, predvsem pa o delovnih pogojih, ki niso povsod najboljši ter o naših osebnih dohodkih, ki niso visoki.

Odgovor: Kolektiv »Hoje« v tem času kar sem pri podjetju lahko samo pohvalim. Mislim, da kljub precejšnjemu spreminjanju sestava kolektiva obstoja zanesljivo, pripadno in vdano jedro ljudi, ki so preživeli že vse čase v podjetju in tudi danes nosijo glavno breme razvoja, gibanja in zaupanja v razvojne načrte podjetja. Prav na teh

in s solidarno pomočjo vseh ostalih slonijo razvojne možnosti. Trudimo se, da bi izboljšali v doglednem času tako delovne pogoje, kakor tudi osebne dohodke skladno z rezultati našega dela. V kolikor bodo naši načrti boljše in hitreje izpeljani, v toliko večje zaupanje, pomoč in pripadnost kolektiva podjetja lahko pričakujemo.

Vprašanje: Smo v začetku akcije gradnje novih objektov v industrijski coni Vič in rekonstrukciji nekaterih naših obratov. Vse to nas bo veljalo bojda okrog milijardo starih dinarjev. Kaj pričakujete od te akcije, ki terja prizadevanja vsega kolektiva? Ali so finančna sredstva zagotovljena, kot vemo, da cene nenehno rastejo?

Odgovor: Res smo že sredi izvajanja naših investicijskih

načrtov. Proizvodna hala na Lžanski cesti, tovarna gradbenih plošč in tekoče investicije na vseh obratih, bodo zahtevali znatna investicijska sredstva. Nikakor ne moremo pričakovati, da si bo kolektiv še naprej pritrgoval pri osebnih dohodkih za investicije. Naši osebni dohodki namreč še vedno niso takšni, da bi bili z njimi lahko vsi zadovoljni. Prav zaradi tega bo morala investicijska izgradnja potekati tako, da bodo sredstva zagotovljena ali iz tekoče akumulacije podjetja, iz prodaje osnovnih sredstev, iz bančnih sredstev ali vlaganja soinvestitorjev. Enako pa moram poudariti, da so utemeljene investicije lahko poleg dvigovanja produktivnosti dela edina možnost, s katero lahko zagotovimo razvoj podjetja in gotovost pri naraščanju družbenega standarda naših delav-

cev, torej tudi osebni dohodek.

Naraščanje cen v našem življenju pa nas redno opozarja, da moramo biti pri vseh investicijskih pogodbah na daljši rok še posebno previdni. Poslovna politika podjetja na področju investicij bo torej morala biti taka, da bo zagotovljen uspešen razvoj podjetja, prav tako pa tudi vzporedno naraščanje življenjskega standarda naših delavcev.

Vprašanje: Nič nenavadnega ni, da človek s svojimi navadami in lastnostmi povzroča včasih tudi osebne konflikte na delovnem mestu. Zato bi radi slišali, kaj vi priporočate vodstvenemu kadru, da bi ustvaril resnične tovariške odnose, ki so eden izmed osnovnih činiteljev za večji delovni učinek bodisi pri posamezniku, kot tudi pri kolektivnem delu.

Odgovor: Resnične tovariške odnose v podjetju ustvarja sposobnost, poštenost, delavljivost in discipliniranost vsakega posameznega člana kolektiva. Še posebno pa morajo biti razvite take lastnosti pri vodilnih delavcih. Mislim, da so potrebni pri vodstvenem kadru tudi še odločnost, vztrajnost in nepristranost pri izvajanju poslovne politike. Še posebno pa želim, da bi bili uspešni pri organiziranju dela, kajti menim, da je moč po vseh naših obratih dvigniti produktivnost dela. To pa je tudi zelo pomemben ključ pri dviganju storilnosti vsakega posameznika. Uspeh pri delu pa dviga delovno zavest in zadovoljstvo, torej vzpodbuja k ustvarjalnemu razmišljanju in trajnemu delovnemu položju. Kakor naj bi bili odločni in dosledni pri izvajanju dela, pa želim, da bi vodstveni kader razvijal sproščene med-

(NADALJEVANJE NA 2. STRANI)

Dragi bralci!

Seveda, tudi letos bo izhajalo naše glasilo. Še več, za razliko od prejšnjega glasila bo zdajšnje tiskano v tiskarni, pa bo kvaliteta tiska veliko boljša. Toda tudi z vsebino prejšnjega »Glasila« nismo bili zadovoljni, pa zato želimo, da bi se z objavljenimi prispevki še bolj približali našim bralcem — članom kolektiva, ki jih v prvi vrsti zanimajo novice iz življenja in dela v našem kolektivu. Doselej smo premalo pisali o dogajanju v obratih, o naših proizvajalcih, veselimo se seznanjati naš kolektiv z delom samoupravnih organov in strokovnih služb, pisali naj bi več o problematiki, ki jo srečujemo pri našem delu v proizvodnji, veselimo bomo vsakega novega dopisnika, ki nam bo iz posameznih obratov poročal kaj se tam novega dogaja, skratka, na vso moč si bomo prizadevali, da bi bili naši bralci z vsebino njihovega glasila kar najbolj zadovoljni.

- Zagotovo pa ste tudi že opazili, da smo spremenili ● naziv našega glasila: poslej se bo imenovalo »HOJA«
- — GLASILO KOLEKTIVA PREDELAVE LESA LJUB- ● LJANA.

Uspeh našega glasila je odvisen tudi od vas; čim večji bo krog naših dopisnikov, tem boljši bo naš časnik. Zato pozivamo vse člane našega kolektiva, da nam pošiljajo dopise, informacije in članke, ki jih bomo prav radi objavljali, pa tudi vsakega honorirali. Veseli bomo tudi slehernega predloga za izboljšanje vsebine časnika.

Danes ste spoznali šele prvo številko svojega glasila v novi obliki, a se bomo potrudili, da bodo prihodnje številke še boljše. Želimo uvesti nove rubrike, v katerih bodo naši bralci našli poleg informacij tudi prispevke, ki jim bodo v pomoč bodisi pri delu, kot tudi v življenju izven naših obratov. Radi bi objavljali tudi več strokovnih prispevkov, pa napotkov zdravnikov, socialnih delavcev, pravnikov in podobno.

Skratka, naša in vaša želja je, da bi naše glasilo »HOJA« izhajalo na splošno zadovoljstvo vseh članov našega kolektiva.

UREDNIŠTVO



Ceravno je še sneg, pa tudi mraz, to delavcev na gradbišču nove tovarne specialnih gradbenih plošč Velox ne moti. Delajo kot bi bilo sredi poletja. Tesarja na sliki sta le za trenutek postala pred našo kamero, potem pa spet nadaljevala delo.



USPEH PRI DELU DVIGA DELOVNO ZAVEST

(NADALJEVANJE S 1. STRANI)

sebojne odnose, ki temeljijo na razumevanju želja in problemov vsakega posameznika ter vzpodbujal vse dejavnike, ki omogočajo ustvarjanje tovariškega, prijetnega okolja. Vsi si namreč želimo, da bi na delovnem mestu, kjer prebimo skoraj polovico našega življenja, živeli in delali v okolju, v katerem bi se dobro počutili. Ni vse osebni dohodek, ampak je osebno zadovoljstvo prav tako pomembno. Na vse to pa lahko v veliki meri vpliva vodstveni kader, zato je ob željeni rasti podjetja njegovo delovanje še toliko bolj pomembno. Ker se tega zelo močno zavedamo, bomo skušali vodstveni kader nenehno vzgajati v duhu novih spoznanj s področja vodenja in skrbeli, da bo vodstvene položaje zasedal resnično sposoben in vsestransko razgledan delavec. To pa nam bo uspelo le tedaj, če bomo za tako pomembne akcije pri kadrovanju imeli polno podporo in razumevanje vsega kolektiva.

OBVESTILO!

Naše podjetje se pripravlja na velika in obsežna dela. Prav zaradi tega vabimo vse nekdanje delavce prejšnjih samostojnih podjetij, ki so zdaj združena v podjetju »HOJA«, da se ponovno prijavijo za zaposlitev.

Člane našega kolektiva prosimo, da vse tiste delavce, ki bi bili pripravljene vrtniti se v naš kolektiv, o tem obvestijo, njihove naslove pa posredujejo obratovodjem ali pa kadrovskemu oddelku. Lahko pa se tisti, ki so pripravljene vrtniti se v podjetje, oglasijo kar osebno v našem kadrovskem oddelku kjer bodo lahko prejeli vse potrebne informacije in napotke.

Sklepi delavskega sveta

Na seji dne 25. februarja letos, je delavski svet našega podjetja sprejel naslednje sklepe:

1. Sprejet je zaključni račun podjetja za leto 1969 (podrobnosti so v prispevku, ki ga objavljamo pod naslovom »Kako smo gospodarili«). Od ustvarjenega dobička je dodeljeno v poslovni sklad 2.386.454,91 N din, v sklad skupne porabe pa 470.913,08 N din.

2. Ustvarjeni dobiček, ki ga izkazuje poslovna enota SVEA Zagorje iz naslova vloženega kapitala po medsebojno sklenjeni pogodbi v znesku 244.974,03

N din, se ji ga v skladu s pogodbo pusti za razširitev in modernizacijo razne proizvodnje.

3. Vse delovne enote, ki jim po pravilniku o ugotavljanju in delitvi dohodka podjetja pripada dobiček, le-tega ne dele enkratno, pač pa delitev razporedijo na naslednje tri mesece.

4. V višini 315.000,00 N din iz sredstev podjetja, se razpišejo stanovanjska posojila, ki se bodo črpala v tekočem letu. Ta posojila se bodo dodeljevala po določbah pravilnika o dode-

ljevanju stanovanj in posojil.

5. Prošnje za stanovanjska posojila z vso potrebno dokumentacijo, bodo sprejemale delovne enote do vključno 25. marca 1970. Naknadnih prošenj se ne bo upoštevalo.

6. Prispele prošnje za stanovanjska posojila naj sveti delovnih enot obravnavajo v času od 25. do 30. marca letos in jih nato dostavijo komisiji za družbeni standard.

7. V zvezi z ustanovitvijo obrata za gradbene elemente, je potrjena pogodba o poslovno-tehničnem

sodelovanju s podjetjem Investbiro Koper.

8. Začasni sedež obrata za gradbene elemente je na Ižanski cesti 18.

9. Za vršilca dolžnosti obratovodje obrata gradbenih elementov se imenuje diplomirani inž. gradbeništva Rajko Javornik.

10. Za izdelavo glavnega projekta za industrijsko cono Vič se odobri 220.000 dinarjev.

11. Sprejeto je tolmačenje za priznavanje delovnih jubilejev (podrobnosti objavljamo v prispevku pod naslovom »Prvi jubileji v podjetju«.

NEZGODE PRI DELU

Po letu 1965 je bilo opaziti zmanjšanje števila nezgod pri delu, toda lani smo ugotovili, da se je število nezgod povečalo za 2 odstotka

Na tečaju iz varstva pri delu smo se dobro seznanili s predpisi o varstvu na delovnem mestu, pa tudi o pomenu in posledicah, ki jih povzročajo razne nezgode. Vsem nam mora biti znano, da zakon o varstvu pri delu zadaljuje slehernega delavca za skrb in odgovornost ter nenehno izboljševanje zdravstvenega in tehničnega varstva v podjetju. Zato pa tokrat ne bo odveč, da člane našega kolektiva seznanimo, kako smo lani izvajali stroge predpise, ki nam jih narekuje varstvo pri delu.

Tudi v letu 1969 smo marsikaj naredili, pa tudi vložili precej sredstev za izboljšanje delovnih pogojev, čepravno jih vselej ne opazimo. Naj na-

vedemo samo nekaj podatkov: za osebna zaščitna sredstva in ostala zaščitna sredstva pri delu smo lani porabili 120.000 dinarjev, za izobraževanje na področju varstva pri delu pa 2.680 dinarjev. Nabavili smo tudi dva viličarja, ki znatno olajšata delo tistim delavcem, ki morajo dvigati težka bremena. Precej sredstev smo porabili za izboljšanje ogrevanja (v Podpeči je bila zgrajena nova kotlovnica), razsvetljave (Mizarstvo I. in II.), nabavljenih je bilo precej novih strojev in strojnih naprav ter lakirni kanal v Podpeči. Za naš tesarski obrat pa smo kupili gasilsko črpalko.

Po letu 1965 je bilo opaziti zmanjšanje števila nezgod pri

delu, toda lani smo ugotovili, da se je število nezgod povečalo za 2%. Ko smo ta zaskrbljujoči pojav analizirali, smo prišli do zaključka, da je porast števila nezgod treba pripisati predvsem visoki fluktuaciji, predvsem v prvi polovici leta, to je v času »tesarske bitke«. Na novo je prišlo v podjetje lani kar 233 delavcev. Dobro pa je znano, da se prav novi delavci največkrat ponesrečijo pri delu. To nam dokazuje podatek, da lani 53% nezgod odpade na delavce, ki so bili pri nas zaposleni šele manj kot leto dni. Na porast nezgod pa vpliva tudi nadurno delo, saj domnevamo, da se je zaradi utrujenosti ponesrečilo več delavcev (19% od skupnega števila nezgod).

Navzlic navedenim podatkom pa lahko ugotovljamo razveseljivo dejstvo, da ni bilo lani na delovnih mestih težjih nezgod. Očitno je, da je resnost poškodb znatno padla v primerjavi z letom 1968. Tako pride lani na vsako nezgodo 25,5 dneva izostankov od dela, leta 1968 pa 27,5 dneva. Zmanjšalo se je tudi število nezgod pri vrtiljivih delih strojev. Teh je bilo le še 18, čeravno je bilo skupno 122 nezgod. Vse ostale nezgode so posledice raznih padcev, ubodov, udarcev, uredov z ročnim orodjem, poškodb pri čiščenju ali popravilu strojev itd. Do vseh teh nezgod pa največkrat pride zaradi neprevidnosti delavcev, neurejenih delovnih mest, pri neurejenem transportu in podobno. Skratka, največ nezgod je takih, ki bi jih bilo moč preprečiti, če bi temu



Samo majhna neprevidnost in že lahko pride do nesreče pri delu

vprašanju posvetili večjo pozornost, predvsem pa, če bi imeli več smisla za red. In še to: ni dovolj, če delavec pozna predpise o varstvu pri delu, ko pa se po teh predpisih ne ravna. Če bomo hoteli uveljavljati varnostne predpise, bomo morali doseči, da bo sleherni delavec tudi zbran in da si bo prizadeval izogniti se nezgodam. Tako bomo koristili sebi, pa tudi našemu podjetju.

Zato naj na koncu še enkrat poudarim, da bo treba v prihodnje posvetiti večjo pozornost varnosti pri delu, saj si bomo le tako ohranili zdravje in se izognili nepotrebnim izdatkom, ki jih prav vsi občutimo. Da je temu res tako, naj povem, da nas je 122 lanskih nezgod veljalo 366.000 dinarjev. Seveda pa v ta znesek še niso vračunani stroški za zdravila in izgube zaradi izpada v proizvodnji.

Zatorej, delajmo varno, pa bomo imeli vsi od tega koristi.

ANTON CURK

Praznovanje dneva žena

Na letošnje praznovanje dneva žena nismo pozabili tudi v naših obratih. Vsak je po svoje poskušal izkazati pozornost in izreči čestitke članicam našega kolektiva. Sicer pa je na to mislil tudi koordinacijski sindikalni odbor podjetja, ki je sklenil obdariti žene s skromnim darilom na proslavi, ki jo je organizirala sindikalna organizacija v obratu.

Čeprav je bil 8. marec na nedeljo, pa je praznovanje tega praznika minil v izredno prijetnem razpoloženju tudi v posameznih obratih. Proslava dneva žena je bila sicer v soboto, 7. marca, v posameznih obratih pa so obdarili žene že v petek po 12. uri. Tako so v vseh obratih podarili vsaki ženi ducat robčkov, v Podpeči pa še vileta krpo in po 10 dkg kave. V obratu Polhov Gradec so vse žene še lepo pogostili, na upravi pa je o pomenu mednarodnega praznika žena zbranim spregovoril generalni direktor našega podjetja Jože Kovač. V SVEA Zagorje pa so vse članice kolektiva obdarili z robčki in namiznimi prtji, pa tudi vse po lepo pogostili.

Skratka, praznovanju dneva žena se je pridružil tudi naš kolektiv, vsak obrat je skušal izkazati za ta dan čim več pozornosti svojim ženam.

Čeprav z zamudo, se tudi naše uredništvo pridružuje čestitkam, ki so jih članice našega kolektiva prejele za 8. marec.

Kako smo gospodarili v letu 1969

Vsakega člana kolektiva prav gotovo zanima, kako smo gospodarili v lanskem letu. Prav je, da vsi vemo, kaj smo dosegli, pa tudi, kaj nas je oviralo pri doseganju še boljših rezultatov. Zaradi tega smo tudi pripravili kratek pregled naših lanskoletnih rezultatov gospodarjenja.

● BOLJŠE KOT LETA 1968

Lanskoletna proizvodnja vseh obratov je, izražena v dinarjih, dala naslednje rezultate (v milijon S din):

	1968	1969	Indeks
1. Celotni dohodek	6218,2	7178,1	116
2. Porabljena sredstva	4080,5	4808,1	117
3. Dohodek (1 — 2)	2137,7	2364,0	111
4. Ostanek dohodka (dobiček)	143,6	283,0	196

Če sledimo indeksu vidimo, da so rezultati porasli glede na leto 1968; tudi če upoštevamo, da je v njih del plačil za proizvode iz leta 1968 (v katerih je tudi del dobička v znesku 41,8 milijona), smo dosegli boljše rezultate. Vendar pa nas doseženo še ne zadovoljuje, saj smo v lesni stroki glede na delež dobička, ki ga ustvari posamezen delavec (in ki znaša v letu 1969 približno 330 starih tisočakov) precej za razvitimi (kjer dosega ta delež že 1 milijon starih din). Nezadovoljni smo tudi zato, ker smo te uspehe dosegli ob pomoči ugodnega stanja na trgu naših proizvodov (nesporno je, da so tržne cene nekaterih izdelkov zelo porasle in povečale naše rezultate).

● VEČ SREDSTEV ZA STANOVANJA

Poglejmo še nekaj pokazateljev našega poslovanja, ki poleg dobička orazajo uspeh podjetja (v milijon S din):

	1968	1969	Indeks
Sredstva za stanov. izgradnjo	66,1	74,7	113
Sredstva za osebni dohodek	1653,6	1787,2	109
Amortizacija	164,4	183,9	112

V letu 1969 smo ustvarili več sredstev za stanovanjsko izgradnjo, za nadomestitev iztroženih sredstev kot tudi za večje osebne dohodke. Pomembno je tudi, da so poprečni OD narasli za 22 % (saj so le-ti znašali v letu 1968 817,92 in v letu 1969 996,40 N dinarjev).

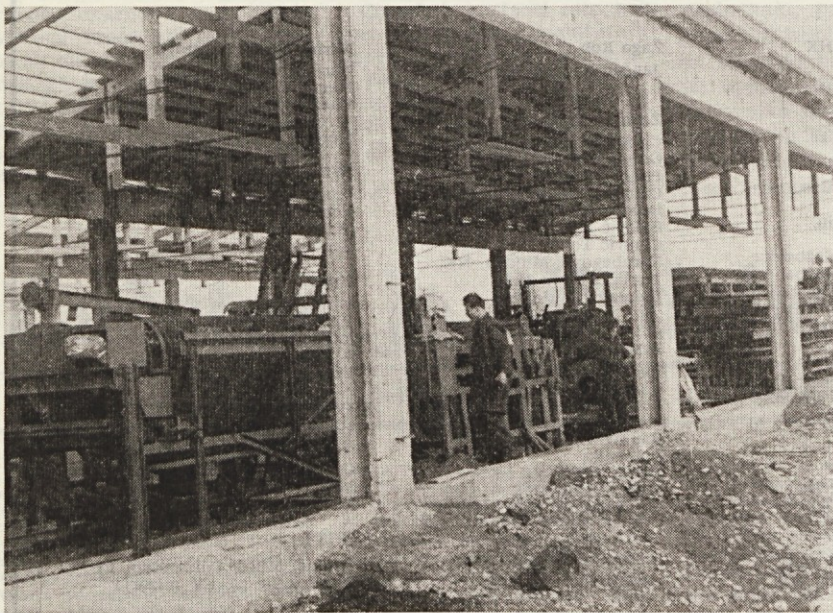
Posamezni obrati pa so poslovali takole (v milijon S din):

	Dobiček ali izguba kot enota	Dobiček kot podjetje
Podpeč	-130,5	-151,4
Polhov Gradec	60,3	119,4
Tesarstvo II	-32,3	-32,3
Mizarstvo II	-48,3	-54,3
Mizarstvo I	45,6	66,9
Rob	23,3	35,1
Škofljica	20,5	82,1
Tesarstvo I	88,1	132,5

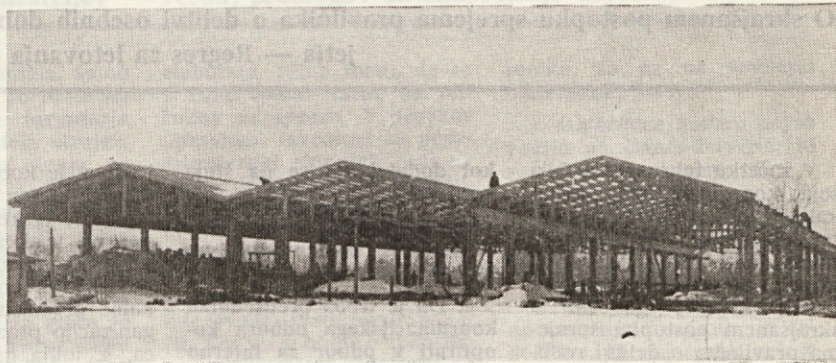
● IZGUBE V TREH OBRATIH

Iz gornjih rezultatov je razvidno, da smo poslovali manj uspešno zaradi izgub v treh obratih. Vzroki neuspešnosti teh obratov so sicer znani, a jih vseeno navajamo:

● **PODPEČ:** v resnici so rezultati za okrog 20 milijonov boljši (ali: izguba je za 20 milijonov manjša) — te dosega podjetje s tem, ko za devize (ki jih ustvarja Podpeč z izvozom) kupuje stroje in ostalo opremo v tujini. Pomembnejši vzroki izgube pa so naslednji:



V hali bodoče tovarne Velox že stojijo stroji, ki čakajo na montažo



Lepo se že zaznavajo obrisi nove tovarne specialnih gradbenih plošč

a) Podražitev hlodovine kot osnovne surovine za približno 40 % in temu neustrezno stanje prodajnih cen (ki jih na zunanjih trgih — kamor Podpeč prodaja večino svoje proizvodnje — ne moremo povečati); vzrok je tudi v tem, da pristojni organi ob vseh nenehnih dvigih cen, niso spremenili pogojev izvažanja (niti niso menjali razmerje med dinarjem in tujimi plačilnimi sredstvi, niti niso povečali izvoznih premij za pokritje razlike med doseženo prodajno ceno v tujini in dejanskimi proizvodnimi stroški).

b) Izguba enega največjih nemških kupcev, ki je izsiljeval neugodno nizke cene je tudi vzrok zastojev v prodaji.

c) In končno so vzroki tudi znotraj obrata: tehnoški, organizacijski in kadrovske problemi (neustrezna kvaliteta surovine, premalo učinkovita vlaganja v modernejšo opremo itd.). Podatki namreč kažejo, da se je proizvodnja v zadnjih dveh letih povečala le za približno 6 %, medtem ko so se stroški povečali za približno 20 %.

Treba je povedati, da podjetje išče izhod iz nastale situacije po dveh poteh: I. v odpravi neustreznih izvoznih pogojev,

II. v odpravi notranjih vzrokov.

● **TESARSTVO II:** dogodki ob likvidaciji tega obrata so poznani, prav tako finančne posledice (prikazane v izgubi).

● **MIZARSTVO II:** Izguba izvira predvsem iz delovnih nalogov, prevzetih že v letu 1967 (tj. LIKO Vrhnika idr.), saj je analiza letos prevzetih del pokazala pozitivni finančni rezultat. Izguba se izkazuje le v stavbenem mizarstvu, obe ostali dejavnosti pa sta zaključili leto z dobičkom (pohištvo s približno 15 milij. in rolete s približno 6 milij. dobička).

Pohvale vredno je gospodarjenje v obratu Polhov Gradec, ki je s približno 570 starih tisočakov dobička na zaposlenega precej nad poprečjem podjetja.

Tudi **Tesarstvo I** je glede na preteklo leto močno povečalo svojo proizvodnjo (od realizacije 568 milij. S din v letu 1968 na 1174 milij. S din v letu 1969), kar se odraža tudi na deležu dobička na zaposlenega — okrog 700 starih tisočakov. Proizvodnja na žagah je po fizičnem obsegu prav tako porasla, kar ima za posledico povečan finančni uspeh.

● ZADOLŽENOST NAŠIH KUPCEV

Morda ob navedenih rezultatih ni odveč navesti splošne finančne situacije podjetja, ki je osnova za opravljanje vsake dejavnosti (saj pomanjkanje finančnih sredstev privede do propada podjetja hitreje kot pa poslovanje z izgubo). S te strani je bil položaj podjetja v lanskem letu že resen, saj je primanjkovalo sredstev za tekoče plačevanje obveznosti, le-to pa je imelo za posledico novo gospodarsko škodo (izvirajočo iz obresti za nepravočasno plačilo). Naše terjatve so se gibale v prvi polovici leta pri 1,5 milijarde, v drugi pa še pri 2 milijardah — vzroki temu so v medsebojni zadolženosti naših kupcev, v možnostih prodaje naših proizvodov le na daljši rok plačila, veliko sredstev pa so nam vezale investicije (nova hala na Ižanski cesti) — zanje smo porabili okrog 500 milijonov S din — in zaloge gotovih izdelkov (predvsem obešalnikov); vsi ti vzroki so se kopičili in ostrili finančni položaj. Zato nam je v novem poslovnem obdobju glavna skrb ravno finančno stanje podjetja.

● SVEA JE UGODNO PRESENETILA

Pregled poslovnih rezultatov združenega podjetja »HOJA + SVEA« za leto 1969 (v milijonih S din) pa je takšen:

1. Celotni dohodek	8848,3
2. Porabljena sredstva	5960,3
3. Dohodek (1 — 2)	2888,0
4. Ostanek dohodka	347,1
Predlog razdelitve ostanka dohodka:	
a) obvezni rezervni sklad	45,8
b) skupne rezerve gospodarskih organizacij	15,6
c) sklad skupne porabe	47,1
d) poslovni sklad	238,6
	347,1

Poslovna enota SVEA je presenetila z ugodnimi rezultati, saj je glede na leto 1968 povečala svoj celotni dohodek za približno 56 %, svoj dohodek pa kar podvojila. To se odraža tudi v doseganju dobička (približno 64 milij. S din, ki pa je, všteti še režijske stroške iz neprodanih zalog proizvodov v letu 1968, ki jih je ob prehodu na ovrednotenje zalog po direktnih stroških morala pokriti iz dohodka, ustvarjenega v letu 1969, že nad 100 milijonov S din). Tak rezultat je dosegla predvsem s povečanjem obsega proizvodnje.

Iz celotnega pregleda našega gospodarjenja v letu 1969 je razvidna ugodna dinamika, ki pa nas ne sme zavesti, da ne bi hoteli še hitrejšo, s še večjimi uspehi.

Kritike in predlogi našega sindikata

O skrajšanem postopku sprejema pravilnika o delitvi osebnih dohodkov — Predlog novih cen v počitniških domovih, ki so last podjetja — Regres za letovanja — Koledarčki za krvodajalce

V začetku februarja je bila seja koordinacijskega sindikalnega odbora podjetja. Na tej seji so kot člani odbora predsedniki sindikalnih organizacij posameznih obratov precej kritično govorili o skrajšanem postopku sprejema pravilnika o delitvi osebnih dohodkov. Samo opravičilo, da so bili na vseh obratih kolektivni sestanki, na katerih so bila obrazložena načela delitve, ni potolažilo navzočih. Po mnenju predsednika sindikalne organizacije obrata Polhov Gradec je bil za tako stanje kriv predsednik koordinacijskega odbora Janez Gabrovšek, češ, da je sejo o razpravi osnutka tega pravilnika sklical prezgodaj. Zato so razpravljali samo o težah in glavnih načelih, ne pa o podrobnostih osnutka, ki so izšle pozneje. Zaradi tega se je tudi zastavljalo vprašanje, zakaj na obratnih sestankih niso bila obrazložena posamezna določila pravilnika. Zaradi takih pomanjkljivosti so bili člani prepričani, da bodo tudi fizični delavci ocenjeni. Računali so, da bo ta ocena pribitek k osnovni postavki.

Na osnovi vsega tega so člani koordinacijskega sindikalnega odbora podjetja menili, da je treba članom kolektiva dati pojasnila v zvezi z naslednjimi šestimi točkami:

1. Zakaj je najnižja osnovna postavka 500 dinarjev in ne več?

2. Zakaj se ne more izločiti delovne dobe iz osnovne postavke in to izplačevati

kot dodatek, ki se pa šteje kot osebni dohodek?

3. Kakšna so bila merila za vrednost delovne dobe po letih?

4. Da je treba predsednika koordinacijskega odbora kooptirati v odbor za interno zakonodajo, kjer bo lahko posredoval zahteve sindikata.

5. Da se v obvestilu številna dni pripadajočega letnega dopusta ne prikazuje odbitkov na račun prostih sobot.

6. Razčisti naj se, kako je prišlo pri uslužbencih finančnega sektorja do spreminjanja osebni ocen.

Koordinacijski odbor je pripravil delavskemu svetu tudi predlog cen dnevnih penzionov v počitniških domovih, ki so last podjetja. Tako bodo letošnje cene v domovih za člane podjetja za okrog 10 do 12 % višje od lanskoletnih. Še višje pa bodo za tiste, ki niso člani kolektiva. Predlagano je znižanje samo za člane, ki bi letovali na Krvavcu.

Regres za koristnike letovanja v počitniških domovih, ki so last podjetja, naj bo enak lanskoletnemu, čeprav so se cene storitvam in prehrani povišale. Razliko pa bi pokrili z višjimi cenami, ki bodo veljale za tiste, ki niso člani kolektiva.

Delavskemu svetu je tudi predlagano, da naj bo povišan znesek, ki ga dobi vsak član kolektiva za nadomestilo v času koriščenja letnega dopusta (K-15).

Na podlagi 95. člena Pravilnika o delitvi osebnih do-

hodkov je koordinacijski sindikalni odbor podjetja predlagal delavskemu svetu, da naj na vsakega zaposlenega odobri po 100 dinarjev kot dotacijo za poslovanje sindikalne organizacije ter za organizacijo praznovanj 8. marca, 4. julija in za novoletno

jelko. Odobren je bil tudi nakup okrog 70 koledarčkov Rdečega križa, ki jih bo dobil vsak krvodajalec kot skromno priznanje za humano dejanje.

Za popestritev glasila »Hoj« je bilo predlagano, da bi v vsakem obratu našli po

enega poverjenika. Predsedniki sindikalnih organizacij posameznih obratov pa so menili, da takih ljudi v obratih ni.

MORDA PA JE LE KDO, ki bi rad sodeloval pri oblikovanju našega glasila?

Prizadeti odgovarjajo

V zvezi z zastavljenimi šestimi točkami, ki jih objavljamo v prispevku »Kritike in predlogi sindikata« in ki terjajo pojasnila, bomo le-ta posredovali v naslednjih nekaj vrstah, tako kot so to menili na sestanku koordinacijskega sindikalnega odbora podjetja.

Za posamezne točke veljajo naslednja pojasnila.

1. Ko je bil v pripravi Pravilnik o delitvi osebnih dohodkov, se je izhajalo iz predpostavke, da bi moral biti najnižji osebni dohodek 600 dinarjev na mesec. Ker pa se je izkazalo, da tega ne bomo mogli, se je prešlo na predlog — 500 dinarjev. Pri letošnjem januarjem izplačilu osebnih dohodkov se je izkazalo, da je samo 8 delavcev prejelo manj kot 600 dinarjev. Prevladuje mnenje, da bo moč tudi to urediti, pa se bo razprava o tem nadaljevala na naslednji seji sindikalnega odbora.

2. Obstaja možnost, da bi se delovna doba lahko izlo-

čila iz osnovne postavke, če bo kolektiv v prihodnje to zahteval. Tako spremembo bo lahko delavski svet sprejel brez posebnih procedur.

3. Konkretnih meril za upoštevane delovne staže pri določanju urne postavke ni bilo, pač pa so bila dana samo osnovna merila, in sicer delovni staž in težavnost delovnega mesta. Mlajši delavci z nižjim delovnim stažem so bili razporejeni bolj na začetku lestvice posameznega razreda, starejši pa bolj proti koncu lestvice razreda znotraj enako težavnih delovnih mest.

4. Ni nobenih razlogov, da ne bi sindikalni odbor imel svojega člana v odboru za interno zakonodajo. Ko bodo v maju volitve v samoupravne organe, bo sindikat kandidiral svojega predstavnika, ki bo v odboru zastopal interese in zahteve sindikata.

5. V skladu z zahtevo sindikata je že urejeno, da se v obvestilu števila dni pripadajočega letnega dopusta ne

prikazuje odbitkov na račun prostih sobot.

6. Do spreminjanja osebni ocen v finančnem sektorju ni prišlo zaradi samovolje ampak zato, ker je vodja službe želel ponovno preveriti realnost ocene uspešnosti, ki je bila narejena v lanskem letu. Nove ocene so bile precej nižje od starih, ker je za kolektiv veljalo bolj strogo ocenjevanje. Direktor sektorja je bil mnenja, da so nove ocene uspešnosti do neke mere realne, toda preizkusi za učinek dela, ki ga ta služba doseže. Zato se je ravnal po predhodnih ocenah.

- Ko je koordinacijski sindikalni odbor razpravljal o vseh teh vprašanjih, so člani odbora menili, naj bi v prihodnje veljala praksa, da bi ob vseh perečih vprašanjih, ki zadevajo strokovne službe oziroma vodstvo podjetja, poklicali merodajne, ki bodo lahko posredovali potrebna tolačenja.

OSEBNE NOVICE • OSEBNE NOVICE • OSEBNE NOVICE • OSEBNE NOVICE

(december 1969 ter januar in februar 1970)

NAŠI NOVI SODELAVCI

Podpeč

Drašlar Viktorija, NK
Jereb Jože, KV
Umek Franc, NK
Debeved Milena, NK
Peršin Jože, NK
Mazi Alojz, NK
Jovanović Leposava, NK
Švigelj Janez, NK

Polhov Gradec

Trobec Matevž, NK
Pogačnik Peter, KV
Kozjek Anton, vajenec

Zaga Rob

Zakrajšek Janez, NK
Peterlin Anton, NK

Zaga Škofljica

Balažič Franc, KV
Heine Viktor, NK
Črtalič Božidar, tehnik
Černič Alojz, NK
Delalagić Mujo, NK

Montaža gradbenih elementov

Javornik ing. Rajko, dipl. gradbeni ing.
Kos Stane, VK gradbenik
Urbančič Jože, višji gradbenik

Mizarstvo I. Slomškova

Stare Janez, KV

Mizarstvo II. Parmova

Kregelj Anton, vajenec
Kališnik Janez, vajenec
Štrucelj Alojz, KV
Baumgartner Marija, uslužbenka
Knežević Nikola, NK
Rotar Franc, KV
Sever Robert, vajenec
Gostiša Stanislav, PK
Lesica Andrej, NK
Grm Alojz, KV
Majcen Peter, NK

SVEA, Zagorje

Grobljar Joahim, NK
Zupan Franc, NK
Peterlin Roman, NK
Grabnar Milan, NK

Zagorc Slavko, NK
Jamšek Anton

Uprava

Dekleva Branka, administratorka
Vrančič Dragica, administratorka
Milosavljevič Milan, trg. zastop.
Jurman Benjamin, ind. psiholog
Oblak Milka, uslužbenka
Ivanc Anton, uslužbenec
Prinčič Radivoj, električar
Anžič Sonja, administratorka
Gorše Alojz, tehnik

Velox

Vidmar Janez, električar
Urbančič Franc, strojnik

ODŠLI SO

Podpeč

Seligo Ljudmila, NK
Drašler Marija, NK

Polhov Gradec

Končan Anton v JLA
Koprivec Francka, NK

Zaga Rob

Jančar Andrej, NK

Zaga Škofljica

Gala Mirjam, uslužbenka
Gregorič Andrej, NK
Podržaj Janez, NK
Cimperman Janez v JLA
Dolenc Milan, NK
Balažič Franc, KV
Cindrič Tomo, NK
Karabegović Mujaga, NK
Turšič Emil v JLA
Delalagić Mujo, NK

Tesarstvo

Kadunc Anton, KV
Murovec Jože, NK
Verbič Ivan, NK
Međimurec Slavko, NK
Baumgartner Marija, uslužbenka
Morel Ivica, NK
Mohor Alojz, NK
Mitev Dragi, NK

Mizarstvo I. Slomškova

Caserman Franc, KV

Mizarstvo II. Parmova

Turjačanin Peter, NK
Nemanič Miha, NK
Knežević Nikola, NK
Jeredič Ivica, PK
Neralič Nikola, NK

SVEA Zagorje

Panec Marija, NK
Peterlin Roman, NK
Marcan Ivo, KV
Grabnar Milan, NK

Uprava

administratorka
Vrančič Dragica, administratorka
Vidmar Janez, električar
Urbančič Jože, višji tehnik

UPOKOJENI SO BILI

Vidovič Ivan (Podpeč)
Truden Anton (Tesarstvo)
Oblak Jože (Polhov Gradec)
Marolt Janez (Mizarstvo II.)
Virant Jože (Mizarstvo II.)

IZPITI

Djukič Miloš (Mizarstvo I.)
opravil izpit za KV mizarja

KOLIKO ČASA ŠE PO STAREM?

Iz letošnje inventure je moč izluščiti nekaj pozitivnih pokazateljev — Nekaj predlogov za čimprejšnjo ureditev

Kako poslujemo, nam kažejo tudi letne inventure. Po dosednji praksi so se inventure opravljale na koncu leta. Z letom 1969 pa jih je možno opraviti v kateremkoli času. Mi smo to priložnost že izkoristili pri inventuri žaganega lesa in hlodovine. Inventuro ostalih materialnih sredstev pa smo zopet opravili na koncu leta. Inventurne komisije, sestavljene iz vrst delavcev obrata in uprave, so to delo opravile v že naprej določenih rokih za vsak obrat posebej. Centralna komisija pa na podlagi vseh obratnih inventurnih elaboratov izdelala inventurni elaborat podjetja.

Napraviti zaključek, kaj so komisije ugotovile ob popisu ni tako preprosto. Na splošno se vsaka inventura razlikuje od prejšnjih v tem, da kaže boljše poslovanje, kar pa še ne pomeni, da je to poslovanje dobro.

Iz letošnje inventure je razvidno nekaj pozitivnih pokazateljev. Precej manjši so obsegi odpisov in razvrednotenja materialov, ki so se kot neozdravljiva bolezen vlekli že od nastanka podjetja, potem pa še posebno od vseh ukinitvah in združitvah obratov. Ker so že prejšnje inventurne komisije opravile glavno delo pri drobnem inventarju na uporabi, s tem, da so izdelale spiske zadolžitve, je bilo ob sedanjem popisu veliko lažje. Veliko več pa so komisije ugotovile negativnosti, ki so bolj pomembne in se nam kar vsiljujejo, da jih odpravimo. Med največjimi zaprekami za dobro opravljeno inventuro so neprimerna in neurejena skladišča, nezadovoljiva strokovnost skladiščnikov in materialnih knjigovodij. Verjetno pa je največji povzročitelj takega stanja — sam sistem in organizacija vskladiščenja, oddaje

in prevzema materiala. Samo primer: komisije so našle na spisku drobnega inventarja razne rezervne dele strojev, ki so sestavni del stroja, ne pa drobnih inventar. Največji nered pa je pri drobnem inventarju na uporabi. Kljub temu, da so izdelani spiski osebnih zadolžitve, pa za ostali drobnih inventar, ki ga ni malo, ne odgovarja nihče in vsi. Seznam je namreč samo v materialnih karticah. Stalne težave so tudi z elektromotorji, ker jih je nekaj na drobnem inventarju, nekaj pa na osnovnih sredstvih, medtem ko so ostali mišljeni kot sestavni del stroja. Te se knjižno ne vodi posebej. Potem so tu še zaščitna sredstva na uporabi, katerim je doba trajanja točno določena, v praksi pa se to vselej ne upošteva. Velika težava, ta sodi v sam popis, so tudi roki za izdelavo inventurnega

elaborata. Kljub temu, da se z roki vedno kasni, se teh rokov ne sprosti. V pravkar opravljeni inventuri so posamezni roki zamujali tudi za teden dni in še več. Vprašujem, čemu tako kratki roki in hitrost pri izdelavi inventurnih elaboratov, ko se na koncu roki podaljšujejo v glavnem zaradi prehitrega zaključevanja materialnih poročil. Ker bo v bodoče zaposlen na upravi stalni sodelavec za izvedbo inventure po obratih in kontrolo materialnega poslovanja, si lahko obetamo tudi na tem polju boljših uspehov.

Kaj najprej terja ureditev, navajam v nekaj točkah:

1. Ureditev skladišč — prostorov in organizacija samega vskladiščenja.

2. Urediti centralni kodeks — nazivnik za materiale in artikole, ki niso v planskem

ceniku, so pa na seznamu materialnih kartic.

3. Materialne kartice naj se vodijo po članih-delavcih, ki so zadolženi z inventuro.

4. Organizirati strokovni tečaj za skladiščnike in materialno službo kako se pravilno vodi to službo.

5. Vsak obrat naj ima stalno komisijo za odpise in zadolžitve, ki naj sproti rešuje vprašanja, katera ne sodijo v kompetenco skladiščnika ali materialnega knjigovodje.

Prosim skladiščnike in materialne knjigovodje, naj ne bodo prizadeti, kajti namen članka je opozoriti odgovorne sodelavce, da s skupnimi močmi rešimo stara vprašanja in nepravilnosti.

Sestavek naj odgovorni pregledajo še pred tiskom, da ne bi bilo po nepotrebnem vroče krvi.

ANTON TEHOVNIK

Koncept nove inventure

Na članek tovariša Antona Tehovnika dajem nekaj pripomb.

Ker mi je bil sestavek dan na vpogled z obrazložitvijo, naj bi ga prej prebrali vodilni delavci, da bi ne bilo vroče krvi, posredujem svoje mnenje.

Uredniški odbor mora sam prevzeti na sebe odgovornost za objavo sestavkov v glasilu. Sam jih mora pretresati ter ocenjevati njihovo zrelost ne glede na osebne poglede posameznikov, čeprav so to vodilni delavci. Prakso spraševanja vodilnih za dovoljenje je treba izbrisati iz dela uredniškega odbora. Moje osebno mnenje o sestavku pa je sledeče:

V prispevku ni nobene take revolucionarnosti, da bi lahko vzbujal vročo kri in je zato strah zaradi tega odveč. Članek pa je pomanjkljiv in zastarel. Pomanjkljiv zato, ker glavni grehi — poglobitve slabosti inventure sploh niso zajete. Te pa so: enkratna inventura ob koncu leta ima

za posledico, da vsi odpisi, primanjkljaji in podobno padajo na koncu leta kot strošek v obračun poslovanja. Zato so redno zaključni računi nižji od periodičnih, pa so ocene poslovanja ob polletju in tričetrtletju vprašljive. Zavajajo kolektiv in vodstvo podjetja. Delavcem je zato nerazumljivo, da četrta kvartal, čeprav bogat po realizaciji, ne daje rezultatov in so deplasirani tudi kratkoročni operativni plani. Taka inventura povzroča redno časovno stisko na vseh relacijah računovodskih služb in materialnih evidenc, s tem pa tudi površno delo in dodatne stroške (nadurno delo). Tak sistem dela naenkrat iz proizvodnje okrog 140 delavcev.

Članek je zastarel zato, ker smo na osnovi inventurnih opažanj šli v prve ukrepe že s tem, da smo prenesli inventuro lesa in hlodovine iz decembra v september. Tako odpade popisovanje pri nizkih temperaturah, ko je skladišče prekrito s snegom. Te-

mu prvemu koraku je sledil drugi. V celoti smo spremenili koncept inventure in se bo ta opravljala umirjeno skozi celo leto, v mesecih, ko ni periodičnih obračunov. Popisovanje bo potekalo takrat, ko dobo delavci v tovarni, ko ne bodo razkropljeni po montažah, ko bo imela proizvodnja za popis največ časa, ko bo s popisom najmanj stroškov. Koncept nove inventure je bil že dan v pretres obratovodjem ter je bil v grobem potrjen. Finančni sektor pripravlja na osnovi tega organizacijski priročnik inventure. Vendar tudi s tem še ne bomo odpravili vseh slabosti. Dolžnost popisnih komisij, ki bodo še zasledovale napake v materialnem poslovanju, pa je predvsem pomagati izoblikovati prijeme za odpravo napak takoj, ko jih opazijo. Sugestije Antona Tehovnika smo zabeležili, čeprav bi jih lahko posredovali predsednici centralne inventurne komisije tovarišici Puc-



Udeleženci tečaja za pridobitev polkvalifikacije v obratu Polhov Gradec

ljevi tudi na drugačen način. Če misli uredniški odbor, da je članek primerno gradivo za naše glasilo, ga lahko

objavi. Smatram pa, da to gradivo zanima samo ožji krog ljudi.

M. GREGORIČ

Začetek je bil dober, kakšen bo konec?

V obratih Polhov Gradec in Tesarstvo sta v teku tečaja za pridobitev naziva »polkvalificirani delavec lesne stroke«

Sredi januarja se je v našem obratu v Polhovem Gradcu začel strokovni tečaj za pridobitev naziva »polkvalificirani delavec lesne stroke«. Ta tečaj obiskuje 16 tečajnikov, ki z velikim zanimanjem sledijo predavanjem. Program tega tečaja pa zajema naslednje predmete: delovna zakonodaja, (3 ure), varnost pri delu in požarna varnost (3 ure), gospodarjenje po ekonomskih principih (3 ure), tehnolo-

logija lesa (3 ure), strojeslovje (9 ur) ter sušenje in skladiščenje lesa, pomožni materiali, vezava lesa in uporaba ročnega orodja (9 ur).

Teoretični del tega tečaja ima skupaj 30 ur. Vsi tečajniki, ne glede na to kakšno delo opravljajo, bodo v prostih sobotah delali praktično tudi na strojih. Na koncu tečaja bo teoretični del izpita, na katerem bo vsak tečajnik od-

govarjal na 15 vprašanj, ki jih bo sam potegnil, praktični izpit pa bo vsak tečajnik opravljal na svojem delovnem mestu. Najspodobnejšim bo potem omogočeno obiskovati nadaljevalni tečaj za pridobitev kvalifikacije v lesnoindustrijski šoli v Škofji Loki. Pogoj za obiskovanje tega tečaja pa je, da ima vsak tečajnik končano osnovno šolo.

Konec februarja pa se je pričel tudi v obratu Tesarstvo prav tak tečaj, kot ga imajo v Polhovem Gradcu. Tečaj obiskuje 7 tečajnikov, imel pa bo 33 teoretičnih ur. Praktični del tečaja pa bo v prvi vrsti porabljen za vezavo lesa. Sicer pa so ostali pogoji prav takšni kot v Polhovem Gradcu.

Na koncu naj povem še to, da izmed članov delovne skupnosti podjetja Hoja trenutno obiskujejo

razne šole tile: lesni tehnik Andrej Kos (Podpeč) višjo lesno šolo, ekonomski Ignac Novak (uprava) višjo ekonomsko komercialno šolo, mizar Franc Bergant (Mizarstvo II.) delovodsko lesno šolo. Na ekonomski srednji šoli pa je diplomirala naša uslužbenka Mimi Purkart, ki ji za ta uspeh iskreno čestitam.

JANEZ GABROVSEK

PRVI JUBILANTI V PODJETJU

111 delavcem bodo za 1. maj izplačane nagrade v skupnem znesku 66.000 novih dinarjev

Po 39. členu pravilnika o delitvi osebnih dohodkov bomo letos prvič izplačevali nagrade ob priliki delovnih jubilejev posameznikov. Zato naj najprej citiramo ta člen:

— Delavcu pripada za vsako leto opravljenega dela pri podjetju ali pri podjetjih, ki so se združila ali pripojila k temu podjetju, vsakokratna nagrada v višini 50,00 din.

Nagrada iz prejšnjega odstavka tega člena se izplačuje ob posebnih prilikah, in sicer:

- ob proslavljanju 10 let delovnega staža pri podjetju;
- ob proslavljanju 15 let delovnega staža pri podjetju;
- ob proslavljanju 20 let delovnega staža pri podjetju;
- ob proslavljanju 25 let delovnega staža pri podjetju;
- ob upokojitvi.

Ob upokojitvi pripada delavcu nagrada iz prvega odstavka tega člena tudi, če ni dosegel 10 let delovnega staža pri podjetju.

Ker pa je bila razlaga navedenega 39. člena v kolektivnih naših obratov zelo različna je o tem na seji delavskega sveta dne 25. 2. 1970 v imenu strokovnega kolegija podal tolmačenje industrijski psiholog Benjamin Jurman. Le-ta je v svoji razlagi navedel naslednje:

— Letos bo v podjetju uvedena novost, ki je zelo pomembna. Gre namreč za uvedbo izplačevanja nagrad ob priliki delovnih jubilejev. Podjetje uvaja to novost v letu 1970, zato je bilo okrog tega člena veliko razpravljanj, pri čemer so si različni delavci dokaj različno tolmačili 39. člen. Želel bi obrazložiti nekaj tolmačenj.

A) Vsak delavec, ki je prebil na delu v podjetju 10, 15 in 20 let se smatra za jubilaranta. Analiza delovnega staža delavcev v podjetju je pokazala, da bi bilo v podjetju 427 jubilarantov, če bi se 39. člen razlagal po zgoraj navedenem pojmovanju, kar bi dalo sledečo sliko:

— desetletniki	188	×	500 N din	=	94.000 N din	(10—14, 11 let)
— petnajstletniki	165	×	750 N din	=	123.000 N din	(15—19, 11 let)
— dvajsetletniki	72	×	1000 N din	=	72.000 N din	(20 in več let)
SKUPAJ:	427				289.000 N din	

Taka razlaga 39. člena pravilnika o delitvi osebnih dohodkov bi imela sledeče posledice:

1. To ne bi bil jubilej, ker bi razen delavcev do 10 let prejeli vsi delavci v podjetju nagrado, kar bi močno okrnilo vrednost jubilejev.

2. Denar za jubileje gre iz sredstev enot, to je iz dobička. V kolikor bi vsi delavci starejši od 10 let prejeli nagrado, bi se masa za delitev tako zmanjšala, da bi predstavljala skoraj nepomembni višek. S tem bi bil močno udarjen mlad kader, ki bi ga s takim postopanjem samo odbili.

3. V tem primeru bi se delila vsota 24 milijonov S din, kar predstavlja za podjetje, ki trenutno veliko denarja investira v nove obrate, precejšnjo vrednost, ki bi jo lahko mnogo koristneje uporabili.

4. Težave bi nastopile tudi zato, ker bi nekateri delavci z delovnim stažem 14 in 19 let čez leto dni ponovno praznovali jubilej, kar se ne sklada s 39. členom, ki za nazaj ne priznava nobenih jubilejev.

Iz navedenega je lepo razvidno, da taka razlaga 39. člena nima nobene osnove, ker uničuje osnovno misel o jubilejih, ki predstavljajo izredno pohvalo za delo, ki ga je posameznik vložil v podjetje.

B) Prejšnji razlogi, podobna razlaga, ki je tudi krožila med delavci, je tudi ta, češ vsak delavec bo letos dobil toliko denarja kot nagrado, kolikor znaša 5000 S din krat število njegovih let pri podjetju. To pojmovanje je

enako prvemu in je tudi odraz nepravilnega tolmačenja 39. člena pod točko e) ki tako uporabo dopušča le za delavce, ki gredo v pokoj.

C) Z ozirom na to, da se letos prvič uvaja novost — podeljevanje nagrad jubilarantom, je možna v skladu s 39. členom samo ena in edina pravična razlaga. Jubilarant je lahko samo tisti, ki v letu 1970 doseže 10, 15, 20 in 25 let delovnega staža. Ta razlaga bi dala sledečo sliko:

— desetletniki (10—11 let)	51	×	500 N din	=	25.500 N din
— petnajstletniki (15—16 let)	38	×	750 N din	=	28.500 N din
— dvajsetletniki (20—21 let)	22	×	1000 N din	=	22.000 N din
SKUPNO:	111				= 66.000 N din

Ta razlaga je tako jasna, da n ebo mogoče, da bi prišlo do nejasnosti. Res je, da bodo pri tem tisti delavci, ki so v preteklem letu dosegli 11, 16 in 21 delno prizadeti, toda pred njimi je naslednja nagrada, ki bo pa toliko višja, kolikor bodo morali čakati. Poleg tega obdobja še ta nevarnost, da nekateri delavci, ki so tik ali zelo blizu upokojitvi ne bi mogli doseči nobenega jubileja. Čeprav so v podjetju več kot 11, 16 in 21 let. Vsled tega predlaga strokovni kolegij delavskemu svetu tako tolmačenje 39. člena.

Za jubilaranta se smatra vsak delavec, ki v tekočem ali kateremkoli naslednjem koledarskem letu doseže 10, 15, 20 in 25 let delovnega staža. Delavec, ki zaradi upokojitve ne bi mogli doseči nobenega izmed navedenih jubilejev, pa se ob odhodu v pokoj prizna nagrada za zadnji doseženi jubilej. Drugi odstavek tega tolmačenja velja tako dolgo, dokler se bodo pojavljali tako primeri.

Takšen je bil torej predlog strokovnega kolegija in industrijskega psihologa Benjamina Jurmana. Mnenja posameznih članov delavskega sveta pa so bila zelo različna. Slišati je bilo, naj vsi, ki so v podjetju več kot 10 let, dobijo ročne ure, drugi so spet menili naj bi z denarjem, ki je namenjen jubilarantom, raje povečali osnovo delavcem, ki so pred upokojitvijo itd. Toda navzlic različnim predlogom so na koncu člani delavskega sveta le sprejeli predlog strokovnega kolegija in Benjamina Jurmana, pa bodo tako že letos za 1. maj izplačane prve nagrade jubilarantom:

- 51 delavcem, ki jim letos poteče v podjetju 10 let po 500 din;
- 38 delavcem, ki jim letos poteče v podjetju 15 let po 750 din;
- 22 delavcem, ki jim letos poteče v podjetju 20 let po 1000 din.

Tako bodo 111 delavcem izplačane nagrade v skupnem znesku 66.000 dinarjev.

Prispevek za dopuste

Sindikalni koordinacijski odbor našega podjetja je sklenil predlagati delavskemu svetu podjetja, da naj bi odobril enkratno izplačilo kot prispevek za čas dopusta (K-15) po naslednjem ključu:

delavcem z mesečnim osebnim dohodkom	do 800 din	po 300 din
	od 800 do 1100 din	po 150 din
	od 1100 do 1400 din	po 100 din
	nad 1400 din	—

V pojasnilo naj navedemo mesečne osebne dohodke (brez SVEA Zagorje) v lanskoletnem decembru:

do 800 din so prejeli 204 delavci
od 800 do 1100 din je prejelo 318 delavcev
od 1100 do 1400 din je prejelo 162 delavcev
nad 1400 din je prejelo 143 delavcev

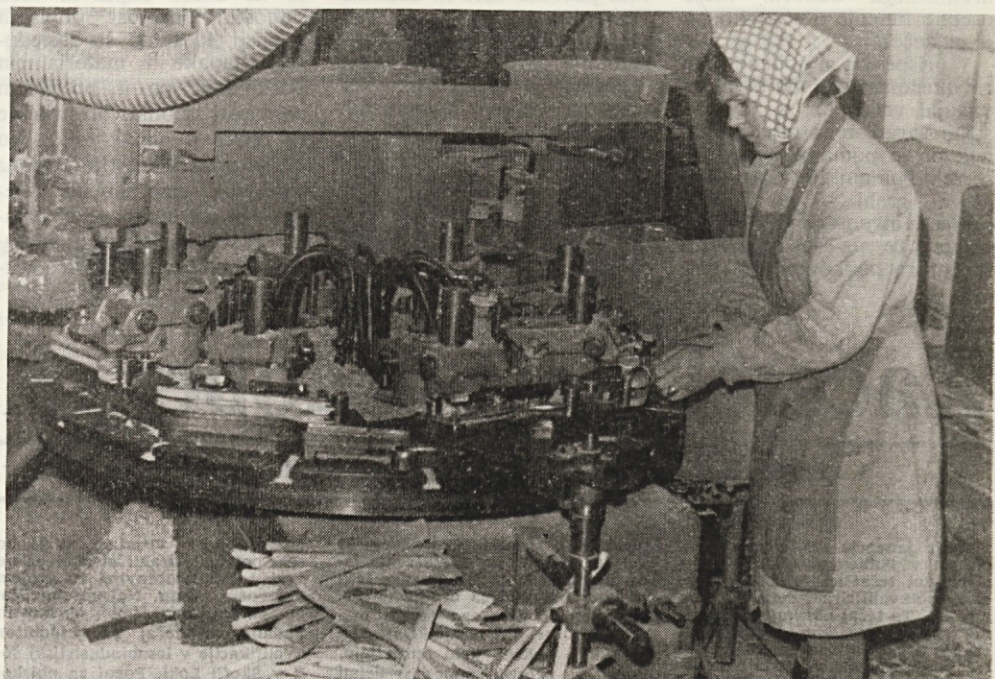
hoja

PREDELAVA
LESA
LJUBLJANA



HOJA — Glasilo kolektiva HOJA — PREDELAVA LE-
SA LJUBLJANA, Langusova 8 — Odgovorni urednik
Janez Gabrovšek — Ureja uredniški odbor: Janez Gab-
rovšek, Benjamin Jurman, ing. Anton Majcen, ing.
Polde Pristavec in Anton Šuštar — Tiska Tiskarna
PTT Ljubljana.

Dopisujte v naše
glasilo »HOJA«



Delavka pri kopirnem rezkalnem stroju v našem obratu v Podpeči