



• Razvoj industrije v Logatcu je viden

Mladinska brigada

Ce te vodi pot pred pričetkom dela prve izmene čez glavno tovarniško dvorišče, boš zapazil gručo mladih ljudi, ki dobivajo delovne naloge. Nekako takole: Marija, Bernarda in Mici na opeko, Draga, Stanislava in še ena Marija na čiščenje dvorišča, Francelj, Jože in še dva na planiranje garaže, Mitja in Janez na urejevanje novih parkovih gredic in na druga dela. To je naša mladinska brigada.

Skrbne mamice so nam v tovarno poslale svoje sinove in hčere, dijake tukajšnje gimnazije, v upanju, da bodo ovijali stole, v tovarni kaj prenašali ali čistili odpadke od strojev. Pa glej ga spaka! Odgovorni so določili, da mora mladina delati v režijski skupini, na zraku in na soncu, kar mamicam ni prav povšeči.

Solska mladina je dnevno v šolskih učilnicah. Po prihodu domov mora še doma predelovati naloge, ki niso ravno lahke. Tako jim preostaja le malo časa za sonce in zrak.

Že prvega dne po prihodu v tovarno so se ti beli in nežni fantiči in deklički srečali s soncem in zrakom, pa tudi z lopato in krampom. Najbolj skrbni starši so se kar prestrašili, ko je sina opeklo sonce in ko je hči na svojih neutrjenih rokah prinesla domov prvi žulj. Po prvih štiranjstih dneh pa je utrujenost izginila. Sedaj opravljajo že delo, o katerem se jim ni niti sanjalo, da ga bodo tako lahko obvladali.

Po njihovi pridnosti in fizični moči so razdeljeni v več plačilnih skupin, in sicer od 25 do 32 din, Tisti, ki so dosegli najvišjo postavko, morajo se-

veda to tudi opravičiti z delom, ki jim odgovarja.

Discipline so se posebno težko privadili Jože, Marija in Bernardka. Od mame so zahtevali vsako uro kos kruha, sedaj pa dobe malico samo enkrat in sicer ob 10. uri. Stanislava je zamujala na delo, še umiti se ni imela časa. Tudi Erika je premišljevala, če lahko še kakšno minuto poleži. Prve dni je bila ura največja dragocenost. Pa je vse minilo. Mladi delavci in delavke pravočasno ustajajo, se umijejo in pridejo celo po črti ure prej na delo. Razvajeni želodci so se navadili na tovarniški red in še ura je izgubila na vrednosti. Sedaj imajo zopet drugo delo, prodajo tombolskih kart in dogovarjajo se, kam bomo šli na izlet. Od vodje ne izveste ničesar. Mezdni oddelek ne ve

vsega, direktorja ne morejo vprašati. V zadnjem času se tajnika, ki je prej povedal vsaj za plače, ni blizu. Poleg dela hoče imeti mladina tudi razvedrilo. Uprava bo 14. avgusta priredila izlet v prav lep kraj in bodo tako prišli naši brigadirji na svoj račun. Mladincem svetujemo, da pri delu ne popuščajo, ker že sedaj cenimo njihovo delo, bo pa to tudi osnova za sprejem v redni delovni staž. Smatramo, da tisti, ki samo gleda, odkod bo prišel kdo od nadrejenih, ni pravi delavec-mladinec, ki bo zamenjal starega, ko bo odšel v zasluženi pokoj.

Skrbni starši naj bodo prepričani, da se njihovi sinovi in hčere ne bodo pretegnili. Spomnimo se stare resnice, da pripada bodočnost mladini.

Iz poročila o polletnem uspehu podjetja

Prvega avgusta je delovnemu kolektivu poročal o delu in uspehih podjetja direktor podjetja tovariš Petkovšek. Iz poročila navajamo:

Plan proizvodnje je bil postavljen za pol leta na 225 milijonov dinarjev proizvodnje. Izvršili smo ga za 260 milijonov, pri čemer smo plan presegli za 18% v polletnem merilu, ali za 9% v letnem merilu. Dobiček je bil planiran za pol leta na 38 milijonov dinarjev, dosegli smo pa 59 milijonov ali 170% planiranega.

V tem času je podjetje iz lastnih sredstev krilo vse stroške za nabavljene stroje kakor tudi za gradbene investicije. Podjetje danes nima nepokritih dolgov razen enega računa v višini en milijon dinarjev, ki pa zapade v plačilo šele ob koncu leta. Iz sredstev podjetja za vzdrževanje obratov smo v zadnjem času tudi dosti olepšali notranje in zunanje lice tovarne.

V drugi polovici podjetje nima več velikih investicij. Napravili bomo kompletne ventilacijske naprave, kompletne ogrevalne naprave, brusilnico, nekaj sto metrov poti in več manjših del. V strojnem parku bo treba povečati mizarski obrat za prerezovalni stroj, galanterijski pa za avtomat Hempel. Podjetje bo to zgradilo ali nabavilo v okviru rednih sredstev, ki jih bo imelo.

Zakaj tako velik dobiček in preseganje plana?

Vzrokov za ugodno polletno bilanco je več. Eden zelo važnih je ta, da so se že začele kazati posledice investicij v lanskem in letošnjem letu. Na novih strojih se več naredi, se laže in točneje dela. Vsaka rentabilna investicija mora pokazati uspeh. Tudi naše investicije so pokazale velik uspeh, saj smo letos z 550 ljudmi napravili več kakor lansko leto s 600 ljudmi. Lansko leto je na enega našega delavca prišlo za 800.000 din proizvodnje, letos pa pride že za 1.000.000.— dinarjev proizvodnje.

Strokovna usposobljenost naših delavcev se je v letošnjem letu dvignila za nadaljnjih 20%. To nam dokazuje tudi precej manj okvar na strojih in napravah.

Tudi akordni sistem dela je pripomogel k večjemu uspehu. 40% delavcev dela na akord. Ne le, da ti precej več naredijo, saj so akordi vedno prekoračeni, temveč tudi sorazmerno bolje zaslužijo, saj pride delavka v politirni, če dela po urni

postavki, mesečno na 6.800 din, sedaj pa lahko zasluži 8.600.— dinarjev. Pri uvajanju akordov smo imeli v začetku precej težav in smo morali delavce prepričati o potrebi akorda. Sedaj pa je obratno. Vsak dober delavec sam zahteva akord, ker na ta način več zasluži.

Ali ni tako velik dobiček morda posledica dobrih tržnih pogojev?

Naše podjetje pri prodajah blaga v notranjosti države nima velikih dobičkov, nasprotno, ima zelo majhne. Pri vseh mizarskih in tapetniških izdelkih delamo s prav malenkostnim dobičkom. Pri vzmetnici, ki stane 7.200 dinarjev, imamo komaj 200 dinarjev dobička ali 3%. Isto velja za vse ostale izdelke. Pri rezanem lesu prav tako nismo imeli dobičkov, saj smo v prvem polletju prodali le manjše količine tistega lesa, ki ga nismo sami uporabili. Od skupnje proizvodnje 260 milijonov smo prodali le za okrog 30 milijonov dinarjev lesa. Pri izvozu imamo mnogo večji dobiček, ki se pa veča še s tem, da zelo dobro prodajamo devize, ki jih dobimo za izdelke. Lahko trdimo, da je od 59 milijonov dobička kar 19 milijonov ustvarjenega na račun dobrih pogojev pri prodaji deviz in ostalih tržnih pogojih.

Delimo 50% dobička od mesečne plače!

S tem, da letos že tretjič delimo dobiček, smo dokazali, da napovedi v lanskem letu držijo. Vse skozi smo govorili, če se bo bolje delalo, če bomo imeli boljše urejeno tovarno, če bomo imeli boljše stroje in boljše delovne pogoje, bo tudi delovni kolektiv imel več od tega. S tem, da redno vsake tri mesece razdelimo dobiček, se plače naših ljudi znatno povečajo. Morda bi kdo rad dobil še več kot 50%, morda bi kdo rad še delovne obleke in druge stvari. No, lepo bi bilo, če bi lahko ves dobiček porabili za take stvari, vendar to danes ni mogoče, ker imao še ogromne obveznosti do naše skupnosti, tako da podjetju od dobička ostane le majhen delček. Neki tovariš je na sestanku upravičeno vprašal kam gre ostali denar od 59 milijonov dobička. Ta dobiček se razdeli takole:

29.697.100.— din gre za zvezni davek od dobička,

2.081.815.— gre v rezervni fond podjetja za čas, ko bi podjetje delalo z izgubo in bi se iz tega kril del plač,

19.883.005.— dinarjev pa je delež, ki ga moramo dati Okrajnemu ljudskemu odboru. S tem zneskom OLO finansira občinske proračune, šolstvo itd., ter daje tudi investicije podjetjem.

Podjetju ostane torej le 7.732.280.— dinarjev. Od te vsote gre del za sklad za samostojno razpolaganje, ki se lahko porabi za investicije. Po sklepu našega delavskega sveta smo od gornje vsote porabili za investicije 2.981.600.—, med kolektiv pa smo razdelili 3.322.574.— dinarjev in od te vsote plačali še 1.428.706 din za socialno zavarovanje. S tem smo prikazali porabo tistega dela dobička, s katerim lahko podjetje razpolaga.

Verjetno so tu in tam tudi kritike, da ima kolektiv premalo od dobička, ki ga ustvari. Tu pa moramo pomisliti na ogromne težave s katerimi se bori naša država. Sredstva za gradnjo cest, novih industrij, elektrarn, za vzdrževanje proračuna itd., so danes tako ogromna, da morajo podjetja več prispevati k skupnosti. Čim pa bodo zaključeni vsi večji investicijski objekti po državi, bo brez dvoma počasi rasel tudi delež dobička posameznim kolektivom ter se bo na ta način pridnim izboljševal standard.

Kako se deli dobiček?

Dobiček se razdeli vsem enako glede na njihove mesečne prejemke. Prvotno smo mislili, da bi bilo bolje ocenjevati delo posameznikov in z ozirom na njihovo pridnost, vestnost itd., dodelje-

vati dobiček. To bi pa zahtevalo veliko administrativnega dela, še več pa resnične nepristranosti, da bi se lahko vsakega pravično ocenilo. Sedaj, ko velik del ljudi dela na akord, je akord merilo pridnosti. Mojstri in drugi, ki delajo z večjim strokovnim znanjem in velikokrat tudi več ur, pa imajo višjo mesečno plačo in je s tem tudi njihov delež dobička avtomatično večji.

Za posebne uspehe posameznih delavcev, mojstrov in uslužbencev, so po zveznih določilih o tarifnih pravilnikih predvidenep premije. Mi smo že napravili par predlogov za premije, vendar pa še nimamo dovolj izkušenj niti dovolj dobro utrjene administracije po obratih, da bi lahko učinkovito in pravično spremljala efekt dela posameznika ter po tem odmerjali premije. Sedaj proučujemo predloge za premije po sorodnih podjetjih in verjetno je, da bomo našli pot oziroma način nagrajevanja, ki bo za naše podjetje zadovoljiv.

Kaj pa naše slabosti?

Ne moremo poudarjati samo lepega rezultata, če se ne bi ustavili še na naših temnih rečeh, na naših slabostih in naših napakah.

V prvem polletju smo imeli nekaj reklamacij, od katerih je bila ena večja, denarna, druge pa malenkostne. Skupno smo plačali v pol leta okrog 800.000 dinarjev reklamacij. Za to vsoto bi bil naš dobiček večji, če bi reklamacij ne bilo.

Uprava podjetja, pa tudi upravni odbor so o teh rečeh razpravljali. Zaključek vseh teh razprav je bil naslednji:



V sezoni reznje bukovine je bilo na krlišču živahno

a) pri prevzemu naročila se nov artikel premalo strokovno obdela, potreba ga je vsestransko pregledati, vnaprej spoznati vse slabe in dobre strani proizvodnje artikla, pripraviti material itd.;

b) čim se začne uvajati nov artikel, se morajo tudi predelavci in delavci, ki bodo artikel izdelovali, z njim seznaniti. Predhodno morajo mojstri ljudem razložiti posebnosti artikla in jih opozoriti, na kaj morajo posebno paziti;

c) 80% vseh napak na artiklih, pri katerih smo imeli reklamacije, pa je malomarnost pri delu. Slabo vrtane luknje, za par milimetrov ali pa tudi samo za pol milimetra premaknjen model na stroju, ima za posledico slabo montiran stol; premalo paznje pri lepljenju ima za posledico, da kasneje klej ne drži in posamezen del odstopi; premalo paznje pri montiranju ima za posledico, da je pri stolu ena noga grčeva, druga pa lepa, ali pa en del izdelka iz temnega, drugi del pa iz svetlega lesa;

d) velika krivda pa je bila, in to je kolektivu in tehničnemu vodstvu v opravičilo, na zelo slabih delovnih pogojih. Posebno v strojnih oddelkih je bilo temno, brez prave svetlobe, prostori slabi, stroji pomankljivi, rezkarji z nizkimi obrati itd. Sedaj so te pomanjkljivosti odpravljene in imamo delovne pogoje iste ali celo boljše kot sorodna podjetja, zato bo v bodoče ta vzrok odpadel.

Največji uspeh pri odpravi reklamacij pa bo takrat, ko se bo vsak član našega kolektiva zavedal, da ena sama reklamacija denarno ne pomeni mnogo, da pa silno mnogo škoduje ena in druga reklamacija moralnemu ugledu naše tovarne pri inozemskih kupcih. Popolnoma jasno je, da bodo začeli kupci oddajati naročila le tistim tovarnam, ki delajo dobre proizvode in kjer nimajo reklamacij. Kaj bi se zgodilo z nami v tem primeru?

O drugih slabostih, ki pa niso tako bistvenega značaja, ne bomo mnogo govorili. O čistoči smo poudarjali že mnogokrat, tako tudi o disciplini in o nekaterih nemarnejših, ki letajo od stroja do stroja, od soseda do soseda in klepetajo itd. itd. Te nedostatke mora odpraviti kolektiv sam. Z uvedbo akordov pri več izdelkih, z uvedbo delitve dobička po posameznih obratih, ko bo dobil kolektiv posameznega obrata tisti procent dobička, ki ga bo ustvaril, bo večina naših delovnih članov kolektiva sama preganjala slabosti, ki jih nava-jamo.

Zabojarna ne daje tistega efekta kot bi ga lahko.

Precej kritik smo čuli na račun zabojarne. Vendar moramo biti pravični in ugotoviti, da doslej zanj v tehničnem pogledu sploh nismo skrbeli. Cepilko so imeli v galanteriji, les so imeli na drugem koncu žage, orodje so imeli slabo itd. Zaradi tega je bilo sklenjeno, da se posveti večja paznja tudi zabojarni, ki jo bomo tehnično izpopolnili.

Ali gredo stroški za poti, vrt in zunanje lice tovarne na naš plačni fond?

Močno je presenečen tisti, ki po enem mesecu pride v tovarno. Iz strašno grdih dolinic, smetišč, ropotarnic itd. se je naredila krasna livada z stezicami, vodometom, svetilnimi lonci, potjo v garažo. Dela se pot, oziroma izboljšuje se pot, v mehanično delavnico in za tovarno.

Mi za te reči nimamo posebnih investicijskih sredstev, pa tudi potrebujemo jih ne. Samo vzdr-

ževanje stavb, beljenje, poprava podov, streh, obnovitev posameznih delov poslopij nanovo, obnovitev cest, planiranje zemljišč in slično, se finansirajo iz posebnega fonda, ki ga ima na razpolago podjetje, iz fonda za vzdrževanje. Napačno bi bilo, če podjetje ne bi imelo sredstev za te reči ali pa da bi taki stroški šli na račun našega dela dobička ki se deli med kolektiv. Tudi vnaprej bomo obnovili lice marsikakemu koščku naše tovarne in tovarniškemu dvorišču. Namen vsake dobre industrije je, da stoji tovarna med zelenjem in cvetjem, tako da n'so tovarniški obrati eno samo gnezdo zidu, kjer bi se delavci počutili neudobno.

Kako je z administracijo?

Tudi v pogledu administrativnega vodstva smo dosegli znaten napredek. Posebno računovodstvo, kjer se je včasih še dopuščalo vodenje mimo predpisov, je letos prišlo na zelo strog sistem ter se knjižijo po vseh predpisih še tako male reči, da se to marsikomu od naših ljudi zdi malenkostno in pikolovsko, vendar je mnogo bolje imeti dobro urejeno računovodstvo in ostalo administracijo ter vedno vedeti kako podjetje stoji, kakor pa imeti površno in pomankljivo in plačevati kazni, uživati nezaupanje pri kontrolnih organih, dopuščati malverzacije in konec koncev ne vedeti kako podjetje posluje.

Seveda se bo administracija še izpopolnjevala ter počasi utrdila do tiste stopnje, da bomo popolnoma obvladali položaj podjetja v vsaki podrobnosti.

Zgodijo se tudi v administrativnem poslovanju še nepravilnosti in pomankljivosti, kar je posledica ali malomarnosti ali neznanja zaradi prehitro menjajočih se predpisov. Vendar so te reči tako malenkostne, da se o njih skoro ne izplača govoriti. V zadnjem mesecu so se po tovarni razširile govorice, da je podjetje plačalo ogromno kazen, ker ni imelo prijavljenih motorjev in da je električna inšpekcija to ugotovila. Dejansko je inšpekcija pregledala vse naše električne naprave ter instalirane motorje in ugotovila, da je večje število v zadnjem času instaliranih motorjev neprijavljenih. Za vsak motor se namreč plačuje poseben mesečni prispevek. Podjetje je moralo tudi za te motorje plačati redni prispevek kot bi ga plačalo, če bi bili motorji prijavljeni poprej. Kazni pa ni podjetje plačalo nobene. Dejansko pa je v tem primeru v resnici delno pomankljivo delo naših tehničnih organov. Izgleda, da ima tehnična pisarna, kjer sta samo dva uslužbenca, ki delata večji del na kalkulacijah in akordih, premalo nepravilnosti lahko še pripetijo kar bi bilo v bodoče dejansko lahko zvezano z kaznijo.

Kaj pa družbeni standard?

Podjetje je nudilo v tem letu za dvig družbenega standarda malo, posebno kar se tiče stanovanj. Lastnih sredstev za gradnjo kakega bloka ni imelo. Po drugi strani pa je večje število naših delavcev začelo z gradnjo hiš. Tem ljudem smo v začetku leta obljubili večjo podporo kot smo jo dejansko nudili. Vzrok za to so finačni predpisi. Če bi hoteli kaj več pomagati, kršimo predpise, če pa hočemo dati, oziroma pomagati z brezplačnimi vožnjami, režnjo, dajanjem materiala itd., gre to vse na račun tistega dela dobička, ki ga delimo kolektivu. Potrebno bi bilo, da bi oblasti omilile tozadevne določbe ter v večji meri pomagale pri

gradnji hiš, oziroma omogočile, da bi podjetja lahko pomagala.

Bolj smo uspeli v prehrani. V naši menzi se hrani 90 delavcev in uslužbencev. Hrana je zelo dobra. Cena je 100 din dnevno ter to ceno po sklepu DS z dne 1. avgusta tudi ne bomo povišali, kljub temu, da so se živila podražila.

Na področju družabnega izživljanja smo dosegli delne uspehe. Pri tem je močno pomagal naš sindikat. Uprava podjetja je po sklepu DS in UP podjetja s sodelovanjem sindikalne podružnice organizirala izlete. Doslej je šlo na izlet: 35 delavcev in delavk na morje, in sicer v Portorož, 28 delavk in delavcev mladincev v Koper, 100 delavcev in delavk v Bohinj, skupno torej 162 naših delavcev. Poleg tega je med rednim letnim dopustom bil organiziran izlet našega računovodstva na Plitvice, poprej pa ostalih uslužbencev na Gorenjsko. Podjetje je nudilo brezplačen prevoz, sindikalna podružnica pa je vsakemu izletniku prispevala 200 din za potne stroške. Izleti se bodo nadaljevali v avgustu in septembru vsako drugo nedeljo.

Težko je pri izletih zaradi prevoza, kar po eni strani izgubimo zaradi registracije kamiona dva dni, v osebne avtomobile pa gre le 10 ljudi, tako da se ne morejo v večji meri porabljeni. Dobro bi bilo, če bi v prihodnjih letih podjetje nabavilo

avtobus znamke TAM, ki stane okrog 6 milijonov din. Med tednom bi vozilo delavce v Rovte in nazaj, v nedeljah pa bi prirejali izlete.

Verjetno je, da bi se dalo v tem razdobju več napraviti, tudi to, kar se je, boljše in lepše. Vendar so včasih želje laže izpolnjive v teoriji, medtem ko je praksa zelo težka. Razumljivo je tudi, da ne bodo odbor, Delavski svet in direktor podjetja, nikdar vsem ugodili. Že trije ljudje imajo tri različne misli in tri različne želje. Pri nas je ljudi zelo mnogo in verjetno se komu nekaj bolj dopade, nekaj pa zopet manj.

Tudi pri delitvi dobička bi eden rad hlače, drugi denar, tretji ali pa vsi, kar oboje, vendar vse ni mogoče in bo potrebno res mnogo dela in več pomoči vsakega poedinca, da bomo našo tovarno izgradili do konca.

Nekaj pa zopet in zopet ponavljamo: med nami, še več pa na vasi, so bili ljudje, ki so z nezaupanjem gledali na našo tovarno in na naš razvoj. Morda so še, ki tako gledajo. Toda naša vsakdanja delovna praksa, naši vsakdanji uspehi in naši otipljivi dokazi, da imamo tukaj preko proge že lepo in veliko industrijo, najlepše pobijajo take misli in govornice. Ni vse lepo, kar imamo in kar naredimo, toda mnogo več je vredno tisto, kar lahko z delom pokažeš, kot tisto, kar samo z jezikom poveš.

Obračun polletnega dela

1. avgusta 1955 je delavski svet podal poročilo delovnemu kolektivu o delu v I. polletju leta 1955. Iz tega izhaja, da smo letni proizvodni plan, računajoč po prodajni ceni proizvodov, izvršili 59%-no, medtem ko smo planirani dobiček za celo leto dosegli z 78%, kar predstavlja lep uspeh našega kolektiva.

Menim, da ni odveč, če si številke izvršitve plana malo podrobneje ogledamo. Naslednja tabela nam pokaže primerjavo med planom in izvršitvijo za I. polletje po sestavnih delih družbenega plana:

Elementi cene:

materialni stroški
plače
socialno zavarovanje
obresti na osn. sredstva
obresti ja obratna sredstva
zemljarina
prispevek za kadre
amortizacija
polna lastna cena
prometni davek
skupaj
dobiček
p. p. c. (prodajna cena)

Plan za leto 1955	Izvršitev I. poll.	%
260,560.000.—	154,132.000.—	59
57,030.000.—	25,301.000.—	41
24,522.000.—	10,464.000.—	
7,500.000.—	3,860.000.—	50
—	5,015.000.—	
17.000.—	17.000.—	
1,140.000.—	—	
14,500.000.—	7,139.000.—	50
365,269.000.—	205,928.000.—	56
9,200.000.—	4,501.000.—	50
374,469.000.—	210,429.000.—	
75,531.000.—	59,394.000.—	78
450,000.000.—	269,823.000.—	59

Že na prvi pogled vidimo, da so materialni stroški in prodajna cena v procentih enaki, kar pomeni, da tukaj nismo imeli prihrankov in poraba materiala ni vplivala na povečanje dobička. Nadalje nam to pove, da moramo v drugi polovici letošnjega leta posvetiti vso skrb znižanju materialnih stroškov, ker sicer ne bomo imeli pravice do obračunavanja premij za prihranke na materialu. Po obstoječih predpisih pa imamo pravico obračunavati premijo za znižanje materialnih stroškov proizvodnje in izplačati določen delež tistim delavcem, ki imajo pri tem zasluge.

Postavka plač nam pove, da smo imeli precej manj izdatkov kot smo jih predvidevali za navedeno vrednost proizvodnje.

To bo razumljivo, če povemo, da je ta dvig storilnosti predvsem odraz nabave novih strojev, ki so znatno povečali kapaciteto naše tovarne. Koncem lanskega leta in v prvi polovici letošnjega leta smo nabavili za okrog 20,000.000 novih strojev. Od teh so največ pripomogli k dvigu proizvodnosti stroji, uvoženi iz Nemčije. Po kalkulacijah nam ti stroji letno prihranijo pri polnem izkoriščanju kapacitete skoraj 30,000.000.— din,

spostijo pa tudi delovno silo, tako da imamo sedaj približno 30 delavcev manj za isto delo, ki se je doslej obavljalo z starimi stroji ali pa ročno.

Pri sestavi plana za leto 1955. smo upoštevali zmogljivost dotedanjih strojev in predvidevali, da bomo za 450.000.000.— din bruto produkta potrebovali 610 delavcev. Z uvedbo novih strojev se je število znižalo in jih imamo sedaj ca. 550. V povprečju I. polletja pa imamo 521 delavcev - mesecev (izraz delavec-mesec ali norma-delavec pomeni število izvršenih delovnih ur, razdeljeno z 208 ur, zato je to število manjše od dejansko zaposlenih, ker se ne upoštevajo razni izostanki).

Znižanje delovne sile pri večji proizvodnji pa se seveda odraža na dobičku podjetja. Nedvomno je v zadnjih dveh mesecih na povečanje storilnosti vplivalo uvajanje norm in uveljavljanje novega tarifnega pravilnika. Prezgodaj pa je o tem delati zaključke, ker se novi način dela šele uvaja in se bodo rezultati pokazali šele v tretjem tromesečju. Primerjava pa nam pove, da je bruto produkt na enega zaposlenega v primerjavi z lanskim letom porastel od ca. 800.000.— na ca. 1 milijon.

K temu so pripomogli v znatni meri tudi zelo ugodni prosti tečajji deviz v I. polletju. Pri prodaji deviz so dale tečajne razlike pri izvoznih poslih okrog 35.000.000.— dobička. Če odštejemo to od prodajne cene, ki predstavlja bruto produkt, vidimo, da znaša ustvarjeni bruto produkt na enega zaposlenega 900.000 v letnem merilu, to je pri čujoče polletje 450.000.—.

Za orientacijo naj povemo, da se v letni industriji, ki je dobro organizirana, dosega povprečno 1.000.000.— letnega bruto produkta na enega zaposlenega. Seveda je tukaj veliko momentov, ki vplivajo na dosego takega kosmatega dohodka. Predvsem je važno, kakšne izdelke podjetje proizvaja in komu jih prodaja (na notranji ali na zunanji trg), nadalje je važen strojni park in kvalifikacija delovne sile. Pri teh stvareh pa se ne moremo dalje zadrževati, ker nam prostor tega ne dopušča. Omenimo naj še zanimiv podatek, ki pokaže, kako se je gibal v I. polletju proizvodnja izražena v polni lastni ceni (to je vrednost proizvodnje brez davka in dobička).

mesec	povpr.		proizvodnja	
	št. zap.	v p. l. c.	na enega zaposl.	
januar	517	26,327.607.—	51.000.—	
februar	487	27,659.633.—	57.000.—	
marec	521	31,473.989.—	61.000.—	
april	524	31,054.991.—	62.000.—	
maj	508	32,926.779.—	64.000.—	
junij	568	39,097.724.—	67.000.—	

Če si ogledamo prednje številke, vidimo, da vrednost proizvodnje na enega zaposlenega raste iz meseca v mesec (podatki so vzeti po planirani, stalni polni lastni ceni, tako da vpliv večjih ali manjših stroškov ne pride v poštev.).

Dobiček: na enega zaposlenega pride ustvarjenega dobička ca. 114.000.— dinarjev v I. polletju. Kako se ta dobiček razdeli?

V polletju ustvarjeni dobiček din 59.394.200.— se razdeli takole:

za zvezni davek	din 29.697.100.—
za delež OLO	din 19.883.005.—
za rezervni fond	din 2.081.815.—
podjetju ostane	din 7.732.280.—

Od tega ostanka podjetje deli:

za plače	din 3.322.574.—
soc. zavarovanje	din 1.428.706.—
prosto razpolaganje	din 2.981.600.—

Iz deleža, namenjenega za plače, se po sklepu delavskega sveta razdeli 50 % mesečne plače vsem članom kolektiva, ki so zaposleni pri podjetju nad šest mesecev. S tem lahko rečemo, da je delo I. polletja uspešno končano.

ŠE TEH DEVET ...

I.

Zaenkrat naj začnem kar brez uvoda, reči brez smisla na papir pisati je velika škoda. Žvečilni gumi je na KLI-ju prava moda, odkar je cigarete doletela kruta — res — usoda.

II.

V blagajni ura se je zataknila in radovedneže je zadnjič potegnila. Zdaj pet pred štir', zdaj pet čez štir' jim kaže, tako s pisarne pride se najlaže.

III.

Ni še prav dolgo, ko vsi v Bohinj so tiščali, in vsako so nedeljo tjakaj s Tamom se peljali. Odkar pa Jelo naš se v jezeru prav dobro je opral, saj kmalu svoje mlado bi življenje tamkaj dal.

IV.

In od tedaj Bohinjčani imajo mir pred nami, ko naši so gasilci še v slovo jim pomahali. Mi pa gledat' druge kraje bomo šli, tja, kjer se lahko s čolnom voziš brez skrbi.

V.

Dolgčas je mes'ca julija bilo ko vse na letni je dopust odšlo. Samo »tačrni« vztrajno delat so hodili, in strojev par ta čas so prenovili.

VI.

Pred tajništvom se dolga vrsta vije, zaradi vožnje po železnici vse vprek zdaj vpije. Kot žrtev pa železniška postaja je bila, ko vsako karto sproti »poštempla«.

VII.

Saj ni potrebno daleč iti vam na plažo, na kombinatu sončno imamo masažo. K režijski grupi parkrat se potruži, v kopalkah hitro bodo ti rujavi udi...?

VIII.

V tovarni naši lep se park pripravlja, le rabimo še vestnega vrtnarja. Pozornost so zbudile le cementne vaze, ki še spominjajo na slabe čase.

IX.

Na tombolo še enkrat vas povabim, da zadnjo še dolžnost zato opravi. Saj spet dobiček lep bomo delili, in z njim par tombolskih si kart kupili.

-OSA-