



TO ŠTEVILKO POSVEČAMO USTANOVITVI TOZD
IN SREDNJEROČNEMU STANOVANJSKEMU
PROGRAMU

NAŠE DELO

GLASILO DELOVNE SKUPNOSTI LIKO VRHNIKA

LETO VIII.

ŠTEVILKA 16

FEBRUAR 1973

Samoupravni sporazum

Ustavni amandmaji XXI. in XXII. sprejeti v juliju 1971 uvajajo novo kvaliteto v delavskem samoupravljanju. V tem smislu je določeno, da je temelj socialističnih samoupravnih odnosov družbeno ekonomski položaj delovnega človeka v družbeni reprodukciji, ki mu zagotavlja, da s sredstvi in svojim delom odloča v vseh zadevah družbene reprodukcije. Oblika organizacije združenega dela, v kateri delavci na podlagi svojega dela neposredno in enakopravno urejajo medsebojna razmerja pri delu upravljajo s sredstvi, odločajo o dohodku in drugih vprašanih svojega družbeno-ekonomskega položaja je TOZD. Le to organizacijo ustanovijo delavci v delu podjetja, ki pomeni delovno celoto, v kateri se uspeh skupnega dela lahko potrdi kot vrednost na trgu in je na tej podlagi samostojno izražen.

Svoje delo in sredstva v TOZD delavci prosto združujejo v podjetjih z namenom, da povečajo dohodek, izboljšajo lastno in skupno poslovanje ter dvigujejo produktivnost skupnega združenega dela. Medsebojna razmerja med TOZD v okviru podjetja urejajo delavci s samoupravnim sporazumom o združevanju na podlagi enakopravnosti, pri tem pa zagotavljajo v teh razmerjih neodtujljivo pravico delavca, da odloča o zadevah družbene reprodukcije in o dohodku, ki ga ustvarja TOZD.

Nosilci vseh pravic in obveznosti so TOZD, ki združujejo sredstva, vendar pa z združevanjem sredstev ni mogoče pridobiti nobenih lastnih in drugih trajnih pravic. To je glavna vsebina

ustavnih amandmajev kot podlaga za ureditev notranjih razmerij v podjetju in utrditev samoupravnih odnosov.

Na podlagi tega je bilo potrebno urediti naslednje:

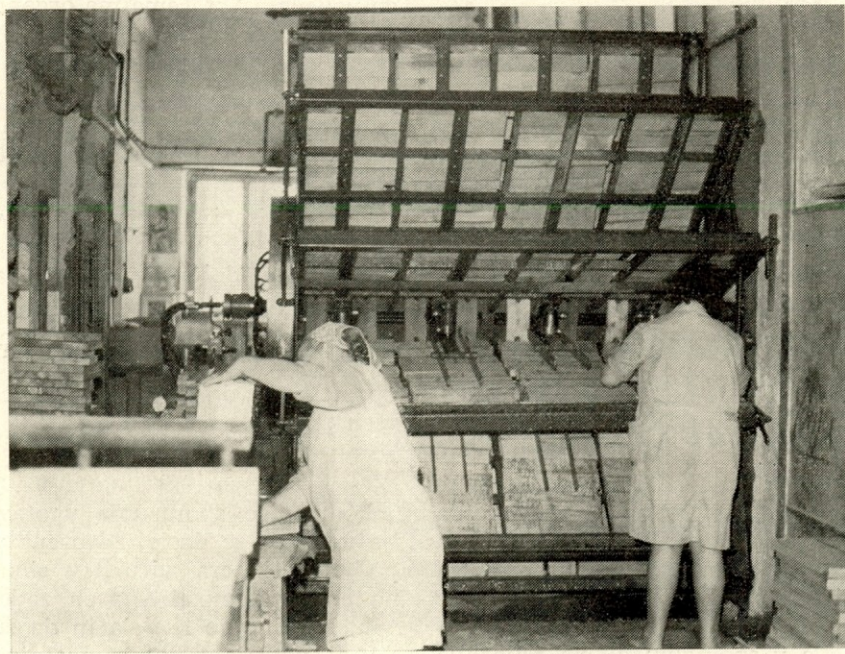
1. Organizirati oziroma ustanoviti Temeljne organizacije združenega dela.
2. Sprejeti samoupravni sporazum o medsebojnih odnosih kot osnovni dokument v okviru združenega podjetja.
3. Organizirati samoupravljanje tako, da bo kar najbolj omogočeno neposredno upravljanje.

Če upoštevamo, da TOZD pomeni delovno celoto, bi kot take lahko postale sedanje poslovne enote kot samostojne pravne osebe, t. j. Tovarna vrat Borovnica, Parketarna Verd in uprava pod-

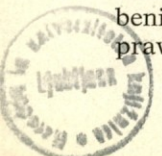
jetja, z nazivom skupne službe. Tak zaključek so tudi že sprejeli zbori delovnih ljudi omenjenih enot.

Že naša dosedanja organizacija podjetja, kakor tudi samoupravljanje je identična vsebini ustavnih amandmajev, saj se dohodek že deli na ravni poslovnih enot kakor tudi sprejemajo samoupravne odločitve na tem nivoju. Treba je dodati le še, da se samoupravljanje organizira tako, da bodo delavci dejanski upravljalci. Gre za spremembe odnosa do samoupravljanja, ki je tudi v tem, da delavci sprejemajo odgovornost za svoje odločitve.

Da bi se omogočilo neposredno uveljavljanje delavčeve volje pri odločitvah, so bile že formirane samoupravne grupe, ki bi zaje-



Novi lepilni stroj v Borovnici



90000 5997

male delavce določenih oddelkov v posamezni ekonomski enoti. Te grupe tudi predstavljajo enote za dajanje informacij o poslovanju TOZD in podjetja, problemih v zvezi s temi in drugimi vprašanji, s katerimi morajo delavci biti seznanjeni.

Pred nami je že naloga, sprejetje samoupravnega sporazuma.

Samoupravni sporazum o medsebojnih odnosih bi baziral na določenih obstoječem statutu. Z njim bi se dogovorili o formiranju podjetja v okviru katerega delajo skupne službe. Pri tem gre za združitev določenih poslovnih funkcij, kot nabavno prodajne, kadrovske in finančne, ki bi delovale za TOZD.

V tem smislu delujejo te službe kot dosedaj v okviru tovarne in že sedaj. Delitev dohodka ostane še naprej z možnostjo formiranja skupnih skladov za izvajanje razvojnih programov po predhodnem vsakokratnem dogovarjanju.

S tem sporazumom bo potrebno urediti medsebojno odgovornost za poslovanje. Z odločitvijo take odgovornosti lahko podjetja navzven predstavljajo monolitno in čvrsto organizacijo, saj do drugih organizacij kot poslovnih partnerjev nastopa z vsemi svojimi sredstvi. V kolikor nastopa potreba po uveljavljanju odgovornosti, ki se kaže v poravnavanju obveznosti druge TOZD, je potrebno porabljenih sredstev regresirati z obrestmi, kot je to v navadi pri bankah.

Za kratkoročne obveznosti (poravnava računov) pa bi obveljal že dosedanji dogovor o poravnavanju dolgov ob sprotne obracunu obresti.

Nekatere spremembe bi doživele reorganizacijo samoupravljanja. Tako bi na nivoju TOZD obstojali delavski sveti TOZD in štirje kolektivni izvršilni organi.

Pred nami so sedaj teze samoupravnega sporazuma, ki bodo v javni obravnavi do sredine februarja. V času od 1. do 5. februarja se bodo sestale samoupravne grupe k obravnavi tez. Zato je dolžnost vsakega člana kolektiva, da predložene teze prouči in se za sestanke grup pripravi s predlogi in pripombami. Komisija bo te pripombe proučila in jih vključila v sporazum ali pa pojasnila razloge, v kolikor jih ne bi.

Sestavni del samoupravnega sporazuma so tudi določila že obstoječega statuta. Kateri členi statuta se odpravijo zaradi sprejetja sporazuma, je razvidno iz posebnega dokumenta, kakor tudi spremembe posameznih čle-

nov. Zato je pri obravnavi upoštevati tudi to vprašanje.

Dokončen osnutek sporazuma in dopolnitev statuta bo nato predložen v potrditev delavskemu svetu.

Komisija za izvedbo amandmajev

Osnutek sporazuma

Na podlagi ustavnih amandmajev XXI. in XXII. ter 2. člena ustavnega zakona za izvedbo ustavnih amandmajev od XX. do XLI. (Ur. list SFRJ, št. 29/71) so zbori delovnih ljudi Tovarne vrat Borovnica in Parketarne Vard ter organizacija združenega dela »skupne službe« Zdrženega podjetja LIKO Vrhnika (v nadaljnjem besedilu: »podpisnice sporazuma«) sprejeli naslednji

SAMOUPRAVNI SPORAZUM o združitvi TOZD in medsebojnih razmerjih

I. Uvodna določila

1. teza

S tem sporazumom podpisnice sporazuma enakopravno urejajo medsebojna razmerja, zagotavljajoč v vseh teh razmerjih neodtujljivo pravico delavca, da na podlagi svojega dela upravljajo zadeve in sredstva družbene reprodukcije ter odločajo o dohodku, ki ga ustvarijo kot Temeljna organizacija združenega dela.

2. teza

S tem sporazumom se določa:

- organizacijska oblika podjetja,

- organizacija upravljanja v TOZD in v okviru podjetja,

- celotni dohodek in njegova delitev,

- druga medsebojna razmerja, ki izhajajo iz združenega dela, ob upoštevanju, da so delavci nosilci vseh pravic.

3. teza

Podpisnice sporazuma ugotavljajo, da so že doslej združene v podjetju, katera združitev sloni na enakopravnosti v vseh zadevah, ki izhajajo iz dela in da že doslej poslujejo kot samostojne pravne osebe z lastnim žiro raču-

nom in svojo letno finančno bilanco.

4. teza

Ne glede na pravico, da se lahko izločijo v samostojno delovno organizacijo, podpisnice sporazuma ugotavljajo, da je tudi v naprej možno dosegati poslovne rezultate ob ohranitvi vseh lastnih pravic in se zavezujejo delovati v okviru podjetja.

5. teza

Podpisnice sporazuma zagotavljajo, da se bodo vzdrževale vseh dejanj, ki bi pomenile enostransko spreminjanje medsebojnih dogovorov in obveznosti.

6. teza

Nadaljnji razvoj podjetja sloni na programu, ki so ga sprejele podpisnice sporazuma in je bil potrjen na delavskem svetu podjetja dne 23. 12. 1971 in dne 15. 11. 1972 in kasnejših programih, ki jih bodo sprejele podpisnice sporazuma vsaka zase in z enakim besedilom in potrdil delavski svet podjetja.

7. teza

Podpisnice sporazuma bodo poslovale po sporazumu, statutu in drugih splošnih aktih, ki jih sprejme delavski svet podjetja, vendar pa lahko delavski svet TOZD sprejme svoj akt.

Akte, ki jih sprejme delavski svet TOZD ne smejo biti v nasprotju s tem sporazumom.

8. teza

Delovanje (poslovanje) podpisnic sporazuma sloni na medsebojni solidarnosti in načelu vzajemnosti. Zato se bodo obveznosti, ki jih ne more poravnati ena od podpisnic lastnih sredstev, poravnale iz sredstev podjetja ali druge podpisnice (subsidiarna odgovornost).

Podpisnice sporazuma, ki je poravnala obveznost druge pod-

pisnice ima pravico do povračila (regresa), ki so praviloma enake rednim bančnim obrestim.

9. teza

Skupne službe v okviru združenega podjetja delajo ob izvrševanju tekočih nalog v imenu in za račun podpisnic sporazuma v obsegu pooblastil, ki izhajajo iz poslovnih funkcij, katerih nosilec je iz določb tega sporazuma.

V zadevah, ki niso predmet tega sporazuma opravljajo skupne službe naloge na podlagi posebnih dogovorov ali na podlagi sklepov samoupravnih organov.

II. Organizacijska oblika podjetja

10. teza

Podjetje kot izvedena organizacijska oblika zagotavlja delavcem — TOZD Tovarne vrat Borovnica,

— TOZD Parketarne Verd in
— TOZD skupne službe podjetja

uresničevanje programskega dela, merjenja učinkov dela ter odločanje o svojem delu, gospodarjenju in ekonomski poslovni politiki podjetja v okviru samostojnih organizacij združenega dela v smislu skupnega poslovnega programa in skupnih interesov podjetja.

11. teza

Temeljni organizaciji združenega dela Tovarna vrat Borovnica in Parketarna Verd sta organizacijsko oblikovani tako, da sami vršita funkcije, kot zaokrožen tehnološki proces od priprave proizvodnje do gotovih izdelkov ter evidenčno zasledovanje in obračunavanje učinkov tega procesa.

Temeljna organizacija združenega dela skupnih služb izvršuje funkcije: nabave, prodaje, splošno upravne zadeve, načrtovanje kadrovske politike, planiranje, financiranje in finančno knjigovodstvo, in sicer skupno za celotno podjetje.

TOZD se nadalje delijo še v delovne enote.

12. teza

Dolžnosti in odgovornosti posameznih služb izhajajo iz statuta, sklepov samoupravnih organov in sporazumov, ki jih sprejemajo ti organi.

13. teza

Vodilni in vodeči delavci so odgovorni za uspešno izvrševanje

nalog, ki jih opravljajo in za izvrševanje sklepov samoupravnih organov, ki se nanašajo na področje, na katerem delajo.

14. teza

Samoupravni organi (delavski sveti — kolektivni in individualni izvršilni organi) sklepajo o zadevah po vnaprej pripravljenih pisemenih predlogih, ki jih izdelajo strokovne službe in po predhodni obravnavi v samoupravnih grupah. Predlog mora biti podpisan od tistih delavcev, ki so sestavili in od vodje službe.

Za uspeh tehnoloških, poslovnih ali organizacijskih rešitev in ukrepov, ki jih je sprejel pristojni samoupravni organ je neposredno odgovoren delavec, ki vodi tako službo.

15. teza

Če samoupravni organ sprejme odločitev na podlagi predloga

16. teza

Predlogi, ki jih dajejo posamezni strokovno kvalificirani ali strokovno nekvalificirani delavci, se morajo obvezno obravnavati in analizirati v pristojni strokovni službi, ki lahko tako dopolnjen predlog posreduje samoupravnim organom v odločanje, ali pa sporoči predlagatelju, da je neustrezen.

17. teza

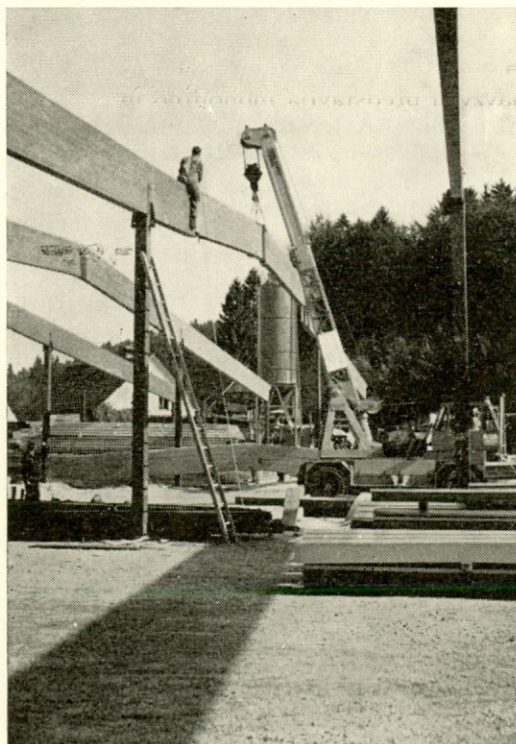
Pri sprejemanju sklepov samoupravni organi ocenjujejo, ali je predlog v interesu samoupravljevalcev oziroma celotne delovne skupnosti TOZD ali podjetja.

III. Organizacija samoupravljanja

18. teza

Samoupravljanje je organizirano na nivoju temeljnih organizacij združenega dela in podjetja v naslednjih organih:

Nova stolarna raste v TOZD Parketarne Verd



strokovno nekvalificiranega člana delovne skupnosti, če ni dal predloga v predhodno presojo strokovni službi, ali če je dal v izvršitev predlog strokovno kvalificiranega člana delovne skupnosti v spremenjeni obliki brez predhodne konsultacije z ustrezno strokovno službo, je za svoje odločitve sam odgovoren.

I. na nivoju podjetja:

- a) organ upravljanja
— delavski svet podjetja
- b) kolektivni izvršilni organi
— odbor za proizvodnjo in razvoj podjetja
— odbor za delovne odnose
— nadzorni odbor
— odbor za razreševanje

- sporov med TOZD
- c) voljen individualni izvršilni organ
 - direktor podjetja

II. Na nivoju TOZD

- a) organ upravljanja
 - delavski svet TOZD
- b) kolektivni izvršilni organi
 - proizvodni odbor
 - kadrovsko socialni odbor
 - odbor za izrekanje ukrepov
- c) voljen individualni izvršilni organ
 - direktor TOZD
- d) neposredno upravljanje
 - samoupravne grupe

19. teza

Neposredni proizvajalci po volilnih enotah izvolijo delavce kot delegate v organe samoupravljanja, in sicer v enakem številu iz vsake delovne enote ozir. TOZD.

Organi upravljanja imajo naslednje število delegatov:

I. na nivoju podjetja:

- delavski svet podjetja, ki šteje 15 delegatov
- vsak odbor šteje 7 delegatov

II. na nivoju TOZD

- delavski svet TOZD šteje 13 delegatov
- vsak odbor šteje 5 delegatov

20. teza

Volitve delegatov se opravijo vsako drugo leto, in sicer za polovico delegatov organov upravljanja.

Organi upravljanja na prvi seji po izvolitvi izvolijo nove delegate v kolektivne izvršilne organe.

Mandatna doba delegatov organov upravljanja traja 4 leta. Mandatna doba delegatov kolektivnih izvršilnih organov traja 2 leti.

Volitve se opravijo na podlagi sklepa DS podjetja in DS TOZD na seji po sprejemu zaključnega računa.

Volilne enote so po delovnih enotah. Volitve se opravijo po postopku, ki je predpisan v poslovniku o volitvah v organe upravljanja v podjetju.

21. teza

Delavski svet podjetja predvsem ugotavlja in postavlja skupne interese vseh TOZD, skupne gospodarske in druge cilje ter programske dolžnosti posamez

nih temeljnih organizacij združenega dela.

Podrobnejše pravice in dolžnosti so določene v statutu podjetja, enako tudi za ostale organe upravljanja.

22. teza

Kolektivni izvršilni organi podjetja operativno odločajo v zvezi z izvrševanjem skupnih ciljev in nalog, ki izhajajo iz združenega dela in sklepov DS podjetja.



Brušenje sedežev

23. teza

Direktor podjetja kot individualni organ podjetja, svoje dolžnosti in pravice samostojno izvršuje po zakonitih predpisih, po določenih samoupravnega sporazuma, statuta in drugih samoupravnih aktih podjetja, po smernicah razvojnega programa in letnih gospodarskih načrtih ter na osnovi posamičnih sklepov DS in kolektivnih izvršilnih organov podjetja.

24. teza

Delavski svet TOZD usmerja poslovno politiko TOZD z izhodiščem določil letnega gospodarskega načrta, ki ga na osnovi zbranih stališč, samoupravnih grup potrди DS TOZD, dokončno pa sprejme DS podjetja.

25. teza

Kolektivni izvršilni organi TOZD odločajo vsak na svojem področju, v interesu skupnih ciljev in nalog, ki izhajajo iz statuta, od sprejete poslovne politike, programov in sklepov organov upravljanja (DS TOZD).

26. teza

Direktor TOZD kot individualni izvršilni organ TOZD, samostojno

izvršuje svoje pravice in dolžnosti po zakonih, po predpisih, po samoupravnem sporazumu, statutu in drugih aktih ter na osnovi posamičnih sklepov DS TOZD in podjetja.

27. teza

Samoupravne grupe omogočajo delavcem, da neposredno in enakovredno sodelujejo v odločanju o zadevah in sredstvih reprodukcije TOZD v skladu z ustavo, zakonom, statutom in samoupravnim sporazumom, da sodelujejo v postopku oblikovanja in sprejemanja drugih samoupravnih odločitev, da dajejo predloge in zahteve za reševanje zadev v zvezi z delom, da izmenjujejo obojestranske informacije in da nadzorujejo učinkovitost izvajanja samoupravnih odločitev.

28. teza

Samoupravne grupe so sestavljene iz informativnih grup. Preko informativnih grup obveščajo neposredni vodje o izvrševanju plana, o sklepih samoupravnih organov, o redu in disciplini. Informacijo opravi neposredni vodja enkrat mesečno, in sicer med polurnim odmorom.

Delavci lahko na sestanku postavljajo vprašanja, ali pa dajejo pripombe na podane informacije.

29. teza

Samoupravne grupe se formirajo v delovnih enotah.

Število samoupravnih grup je odvisno od organizacijske oblike delovnih enot, zato delavski svet TOZD določi s posebnim sklepom obseg in število samoupravnih grup.

30. teza

Samoupravne grupe imajo praviloma mesečne sestanke. Sporazumevajo se na sestankih z večino glasov navzočih članov, če je prisotna najmanj polovica članov grupe. Sestanek sklicuje vodja grupe, katerega izvolijo na prvem sestanku, ko so izvoljeni novi organi upravljanja.

Kadar se samoupravne grupe sporazumevajo o zadevah in o nanašajo na celotno TOZD, veljajo sprejeti sklepi večine samoupravnih grup.

31. teza

V izjemnih primerih, ki so potrebni podati hitro informacijo in kadar je potrebno obravnavati



Luženje naslonjal

zadevo neposrednega odločanja (referendum), je mogoče sklicati sestanek neposrednih proizvajalcev na nivoju TOZD. V tem primeru je enak postopek za sklic in sprejemanje odločitev takega zbora, kot za samoupravne grupe.

32. teza

Kadar gre za interese družbene delitve dela in reprodukcije, ki se urejajo z družbenim dogovorom prizadetih organizacij združenega dela in upravlja s takimi sredstvi združenega dela skupni samoupravni organ, izvolijo v te organe delegate delavski sveti posameznih TOZD v enakem sorazmerju.

Kadar je število delegatov, ki naj se izvolijo manjše od tri, izvoli delegate delavski svet podjetja.

33. teza

Postopek za sprejemanje družbenega dogovora je enak postopku kot je določen za sprejem tega sporazuma.

IV. Celotni dohodek in njegova delitev

34. teza

Vsaka TOZD ugotavlja svoj celotni dohodek, dohodek in čisti dohodek.

35. teza

Celotni dohodek TOZD — skupnih služb je realizacija njenih uslug za TOZD — tovarna vrat Borovnica in TOZD Parketarna

Verd, ki se vsako leto ugotovi z družbenim planom podjetja.

Realizacija čistega dohodka je odvisna od uspešnih nalog, ki se kažejo v doseganju plana nabave prodaje in drugih uslug. Če TOZD skupne službe doseže in preseže letni plan je tudi soudeležena na dobičku ostalih TOZD, s katerim se poveča njegova realizacija, v nasprotnem primeru se realizacija zniža za toliko, kolikor je ustvarjena realizacija nižja od planirane. Za povečanje ali zmanjšanje se uporabljajo enaka merila.

36. teza

Iz celotnega dohodka se krijejo materialni stroški, amortizacija in drugi poslovni stroški, iz dohodka pa pogodbene in zakonske obveznosti ter kalkulativni osebni dohodki.

37. teza

Iz čistega dohodka se prvenstveno krijejo vse tekoče obveznosti iz naslova zapadlih anuitet, preostanek pa se vlaga v poslovni sklad, sklad skupne porabe in rezervni sklad, vse po družbenem planu podjetja.

38. teza

Iz čistega dohodka se izplačuje tudi vrednost točke, t. j. znesek dobička za osebne dohodke izračunanega na podlagi veljavnih internih predpisov o delitvi OD, vendar iz razlike, ki ostane med ugotovljenim zneskom čistega dohod-

ka in vsemi obveznostmi iz člena 37. tega sporazuma.

39. teza

TOZD si lahko posojajo sredstva vseh skladov na podlagi posebnega sporazuma. Za take odločitve se sklenejo medsebojne pogodbe z vsemi pravicami in obveznostmi, ki se določajo za vse tovrstne posle, ki so v običaju med podjetji ali podjetji in banko.

40. teza

Statut in drugi splošni akti morajo biti vsklajeni z ustavnimi amandmaji in s tem sporazumom do 31. 12. 1973.

V. Predhodne in končne določbe

41. teza

Statut in drugi splošni akti ostanejo v veljavi tudi po uveljavitvi tega sporazuma razen tistih členov, ki so v nasprotju s tem sporazumom. Kateri členi ostanejo v veljavi ugotovi delavski svet podjetja.

42. teza

Dogovori in sklepi samoupravnih organov, ki se nanašajo na ta sporazum in so že bili sprejeti pred podpisom tega sporazuma, ostanejo v veljavi od dneva sprejema.

43. teza

Volitve v samoupravne organe TOZD in podjetja se opravijo najkasneje do 31. maja 1973 po postopku, ki je predpisan v 4. odstavku 20. teze tega sporazuma.

44. teza

Ta sporazum velja, ko ga potrdijo delavski sveti TOZD in delavski svet podjetja.

TOZD Tovarna vrat Borovnica

Direktor Predsednik DS
TOZD Parketarna Verd

Direktor Predsednik DS
TOZD skupne službe

Direktor Predsednik DS

NAŠE DELO izdaja LIKO Vrhnika — Odgovorni urednik Rijavec Miloš — Poverjenik za PE Tovarno vrat Borovnica Mazi Cvetka — Poverjenik za Parketarno Verd Urh Danijela — Urejuje uredniški odbor: Mejač Vlado, Blažič Jože, dipl. ing., Kovač Friderik, ing. Dobnik Leopold, Sivka Alojz, Pungarčič Olomir dipl. inž., Mladenovič Veselka — Tiska železniška tiskarna v Ljubljani

**NEKATERI POKAZATELJI
O PODJETJU LIKO VRHNIKA ZA 1972. LETO**

	Borovnica	Verd	Skupaj
1. Vrednost proizvodnje 1972 %/o	61.326.950 65.5)	37.349.970 (34.5)	98.676.920 (100)
2. Fakturirana realizacija	61.027.455	32.124.448	93.151.905
od tega izvoz	20.680.245	16.468.674	37.148.920
(1971)	15.147.123	12.894.068	28.041.191
izvoz v %/o	33.8	51.2	39.8
izvoz v US dolar.	1.280.436	1.017.134	2.297.571
3. Čisti dohodek (za december dodano letno povprečje)	5.412.875 8.87	2.634.660 8.20	8.057.535 8.61
%/o od realizacije			
4. Amortizacija	2.885.114	1.543.700	4.428.814
5. Akumulacija skupaj	8.297.989	4.178.360	12.486.349
%/o akumulacije	13.60	13.00	13.40
6. Število zaposlenih	381	321	757
7. Povprečni OD	1.765.—	1.659.—	
8. Vrednost točke — izplačano	971.815.—	527.447.—	1.499.262.—

(Podatki od 3. do 5. točke so realizacija v decembru in dodano letno povprečje.)



Vedno prevelik kup elementov
za popravilo

Predlog srednjeročnega programa stanovanjske graditve

V mesecu novembru je bil pripravljen material za izdelavo srednjeročnega stanovanjskega programa v podjetju. V tem času je tudi občinska skupščina pripravila srednjeročni program stanovanjske izgradnje v občini, kateri določa večje prispevke v solidarnostni sklad skupnih naložb pri banki, kot so jih določile naše stanovanjske komisije. Toda, ker novi zakon o programiranju in financiranju stanovanjske graditve obvezuje vse gospodarske organizacije v občini, da pristopijo k enotnemu programu, ne more naše podjetje sodelovati v tem sporazumu z drugačnimi merili, kot so jih predlagala večina podjetij v občini. Zato so DS po poslovnih enotah in svet uprave podjetja sprejeli sklep, da se od bruto OD za stanovanjsko gradnjo odvaja 6 %. Od tako zbranih sredstev se za združevanje sredstev pri poslovni banki v okviru občine odvaja 20 % in 30 % za družbeno pomoč solidarnega sklada, ki se formira v občini.

Centralni delavski svet je pa verificiral naslednji sklep:

1. Srednjeročni (5)-letni program stanovanjske izgradnje v podjetju se daje do 15. februarja v javno obravnavo, nato ga pa potrdijo DS TOZD in verificira CDS podjetja.

2. Stopnja izločanja sredstev za stanovanjsko izgradnjo je 6 % od bruto OD.

3. Podjetje združuje 20 % stanovanjskih sredstev za kreditiranje usmerjanje stanovanjske izgradnje v okviru občine pri poslovnih banki.

4. Podjetje odvaja 30 % stanovanjskih sredstev v občinski solidarni sklad za družbeno pomoč stanovanjskega gospodarstva.

5. Pod pogoji določenimi v tem sklepu, podjetje pristopa k podpisu samoupravnega sporazuma o izločanju in usmerjanju sredstev za razširjeno reprodukcijo, rekonstrukcijo in družbeno pomoč v stanovanjskem gospodarstvu občini Vrhnika.

6. Ta sklep velja z dnem sprejetja, uporablja pa se od 1. 1. 1973 dalje.

V nadaljevanju objavljamo predlog srednjeročnega programa stanovanjske graditve, ki bo v

javni obravnavi do sredine februarja. Dolžnost vsakega člana delovne skupnosti je, da predlagani program prouči in z morebitnimi pripombami ali dopolnitvami sodeluje pri sestavi dokončnega programa.

PREDLOG PROGRAMA STANOVANJSKE GRADNJE V »LIKO« VRHNIKA

I. IZHODISČA

Še vedno velike potrebe za pridobivanje novih stanovanjskih površin narekujejo, da v podjetju skrbimo še naprej za zadovoljevanje stanovanjskih potreb svojih delavcev. Ker so enake potrebe tudi v drugih delovnih organizacijah in občinah je bil sprejet republiški zakon o programiranju in financiranju stanovanjske graditve, ki zagotavlja z določili, da morajo delovne organizacije v okviru podjetja in občine izločiti sredstva za gradnjo novih stanovanj (razširjeno reprodukcijo).

Tudi sedaj smo zbirali ta sredstva, vendar je njihova višina določena na podlagi zveznega pred-

pisa. Če izhajamo iz nove metode dela, ki jo nam narekujejo novi zakonski predpisi ugotavljamo, da smo doslej bolj evidentirali kot pa programirali stanovanjske potrebe.

Toda priznati si moramo, da smo z zavestjo dobrega gospodarja ta sredstva delili med delavce po najboljši presoji in zgradili nekaj družbenih stanovanj, samski dom in družbeni objekt. Vendar drugje so bili glede pravilne uporabe teh sredstev še manj gospodarni, zato v novem zakonu temelji zagotavljanje sredstev namenjenih za razširjeno reprodukcijo stanovanj na programih stanovanjskih potreb, katere morajo delovne in druge organizacije obvezno pripraviti in sprejeti. Minimalna višina sredstev pa se določa s samoupravnim sporazumom.

Program stanovanjskih potreb, sestavljen za srednjeročno obdobje bo postal tudi osnovni dokument za določitev višine sredstev, ki jih bo podjetje namenilo reševanju stanovanjskih potreb svojih delavcev.

II. VSEBINA PROGRAMA

Kadrovska služba je pripravila osnutek programa, ki obsega naslednja vprašanja:

— stanovanjsko stanje v podjetju glede na doseženo raven zadovoljenih stanovanjskih potreb;

— obseg in strukturo po stanovanjih;

— cilji zadovoljevanja stanovanjskih potreb z vidika razvoja podjetja;

— možnosti realizacije predlaganega programa.

III. ANKETA VSEH DELAVCEV IZ 1972. LETA

Ta anketa je bila izdelana v oktobru 1972, in sicer po enotnem vprašalniku, ki je bil izdelan za vse gospodarske organizacije in že z namenom izdelave srednjeročnega stanovanjskega programa v podjetju in občini. V anketi so zajeti vsi delavci, ki so bili v podjetju zaposleni v oktobru.

Analiza ankete je pokazala naslednje stanje:

Vprašanje	Borovnica	Verd	Uprava	LIKO
a) lastnik stanovanja	103	82	16	201
b) podnajemnik	27	42	2	71
c) najemnik v zasebni zgradbi	4	18	6	28
d) najemnik v družbeni zgradbi	54	25	5	84
e) stanovanje pri sorodnikih	45	10	3	58
f) družinski član	108	106	18	232

PRIMERNOST STANOVANJA

a) komfortno	100	107	21	228
b) nekomfortno	203	175	23	401

OPIS STANOVANJA

a) ima samo sobo	37	24	5	66
b) garsonjero	5	1	1	7
c) enosobno	78	76	12	166
d) dvosobno	104	101	5	210
e) trosobno	55	57	14	126
f) večsobno	23	17	3	43
g) nekompletno	8	8	1	17

ALI SEDANJE STANOVANJE USTREZA VASIM POTREBAM

— da	158	130	22	310
— ne	160	153	25	338

KAKšno REŠITEV PREDLAGATE ZAZADOVOLJITEV VASIH STANOVANJSKIH POTREB

a) zamenjava za večje	33	27	2	62
b) zamenjava za manjše	—	—	—	—
c) zamenjava za komfortno	10	10	—	20
d) zamenjava za manj komf.	—	—	—	—
e) zamenjava za nekomfortno	—	—	—	—
f) da si kupite stanovanje	1	1	1	11
g) dodeli novo stanovanje	10	28	4	42
h) gradnje lastne hiše	49	34	12	95
i) adaptacija stanovanja	44	38	5	87

Na zastavljena vprašanja niso odgovorili vsi delavci po vseh vprašanjih. Nekatera manj pomembna vprašanja nismo objavili v tem poročilu.

Iz prikazane analize opravljene ankete ugotovimo, da je v podjetju še vedno 310 delavcev, ki nima ustreznega stanovanja.

Zanimiva je še primerjava predlaganih rešitev stanovanjskih vprašanj anketiranih delavcev:

95 delavcev bi gradilo lastno hišo, 87 delavcev bi adaptiralo stanovanje,

62 delavcev bi zamenjalo stanovanje za večje,

42 delavcev želi, da se jim dodeli novo stanovanje,

20 delavcev želi, da se jim zamenja sedanje stanovanje za komfortno,

11 delavcev želi kupiti novo stanovanje.

Če bi izhajali iz podatkov te ankete bi bilo nemogoče rešiti vsa stanovanjska vprašanja v srednjeročnem planu stanovanjske graditve.

Toda vemo, da so v anketi delavci odgovarjali na vprašanja po svojih kriterijih. Ti kriteriji pa niso v skladu z merili, ki jih določa pravilnik podjetja o gradnji in nakupu stanovanj.

IV. VLOŽENE PROŠNJE ZA REŠITEV STANOVANJSKEGA VPRAŠANJA

Že vložene prošnje iz preteklega leta in prošnje dospele do polovice tega leta niso bile vse ugodno rešene.

Tako so ostale v Tovarni vrat nerešene 4 prošnje za dograditev in adaptacijo. V drugi polovici leta paso še 4 prosilci vložili prošnje za dodelitev posojila.

— V parketarni Verd je ostalo 5 nerešenih stanovanjskih vprašanj. Do izdelave tega poročila pa je še en delavec zaprosil za posojilo.

— Na upravi podjetja so tri prošnje za stanovanjsko posojilo.

Tako imamo v podjetju že 17 primerov, ki jih moramo v naslednjem letu obravnavati kot možne kandidate za dodelitev stanovanjskega posojila.

V. NEREŠENA STANOVANJSKA VPRAŠANJA

Tu mislimo na nerešena stanovanjska vprašanja, ki smo jih obravnavali v podjetju kot potrebna, da jih realiziramo, a zaradi kratkega roka od ugotovitve problema do realizacije in zaradi finančnih zmogljivosti ni bilo mogoče pristopiti k realizaciji in zaradi drugih programskih obveznosti so bila nekatera stanovanjska vprašanja odložena za prihodnje.

Ta vprašanja so naslednja:

— Gradnja novega samskega doma v Borovnici. Sedanji samski dom je dotrajan in ga ni mogoče obnavljati. Zato se je že pristopilo k izdelavi načrtov za nadgradnjo upravnih prostorov Tovarne vrat Borovnica. Za to realizacijo je že sprejet sklep in upamo, da bo realiziran v naslednjem letu.

— Formiranje ponovne stanovanjske izgradnje v stanovanjski zadrugi. Samo v tovarni vrat Borovnica je 27 delavcev, ki želijo graditi v taki obliki. Nekaj delavcev pa je tudi na upravi podjetja, ki želijo pristopiti k združni gradnji. Prvi informativni sestanek je že bil s temi kandidati, do nadaljnje realizacije pa ni prišlo.

— Kakor smo iz prejšnje točke ugotovili imamo 17 primerov, ki jih je potrebno obravnavati in ugotoviti upravičenost, da podjetje sodeluje pri izgradnji njihovih stanovanj ali adaptaciji sedanjih.

— V Borovnici in na Verdu imamo nekaj stanovanj, ki jih nismo vložili v stanovanjski fond pri Komunalnem stanovanjskem podjetju, pa je zelo potrebno, da jih adaptiramo, ker so v dotrajnem stanju.

— V samskem domu na Verdu je potrebna dodatna oprema in

razna popravila za normalno bivanje. Tudi v stanovanjski baraki na Ljubljanskem vrhu je potrebno napeljati vodo in še dopolniti ostale dodatne komunalne naprave.

— Stanovanjski baraki še nista odplačani. Po kupoprodajni pogodbi moramo plačati še kupnino v višini 450.000 din.

— Za dva strokovnjaka, če jih hočemo dobiti, moramo kupiti družinsko stanovanje.

— Dograditev dodatnih prostorov v samskih domovih.

— Obveznosti iz pogodbenega namenskega varčevanja delavec — podjetje.

VI. PROGRAM PROIZVODNJE ZA NASLEDNJIH PET LET IN S TEM V ZVEZI POVEČANA ZAPOSLENOST DELAVCEV

Program srednjeročnega razvoja za obdobje 1971—1975 LIKO Vrhnika predvideva povečano proizvodnjo vrat iz sedanjih 130 odstotkov v 1975. letu na 410 % in mizarna na Verdu iz 110 % v letu 1975 na 375 %.

Ta povečana proizvodnja bo zahtevala tudi načrtno reševanje stanovanjske problematike. Ugotavljamo, da 4 % stanovanjski sklad ne zmaguje vseh potreb, ki hitreje naraščajo kot pa dotekajo sredstva. Tudi kadrovanje postaja iz dneva v dan manj uspešnejše, ker podjetje ne razpolaga z

lastnimi stanovanji niti jih ne gradi. Gledano s tega stališča ozir. s stališča strokovnjaka pa je le temu boljše nuditi zgrajeno stanovanje, kot pa ga prisiliti, da si ga sam gradi. V takem primeru je prisiljen svoje umske sposobnosti trošiti za lastno gradnjo, pri čemer vsekakor trpi strokovno delo.

Tudi ob povečani zmogljivosti samskih domov bo v tem času potrebno poskrbeti, ker še naprej ostaja potreba po »uvažanju« delavcev.

Če pogledamo za koliko bo porast delovne sile na podlagi srednjeročnega razvoja podjetja, pridemo do naslednjih zaključkov:

1. Modernjša organizacija in tehnologija bo vplivala na povečano proizvodnjo.

2. Novi sodobni avtomatizirani stroji bodo prevzeli delo žive sile.

3. Toda vseeno bo potrebno za realizacijo povečane proizvodnje v Tovarni vrat Borovnica 25 novih delavcev, v Parketarni Verd pa 50 novih delavcev.

4. To nas obvezuje, da povečamo kapacitete samskih domov v Borovnici za 20 postelj, na Verdu pa tudi za 20 postelj. Poleg tega bi bila še uspešnejša gradnja cenenih delavskih stanovanj in zaposlovanje mladih družin, kjer sta lahko zaposlena oba zakonca. Po drugi strani pa je zaradi tega manjša fluktuacija.

VII. DEJANSKE POTREBE PO STANOVANJIH

Določanje potrebnega obsega in strukture stanovanj — naradni kazalci:

Struktura stanovanj	1973	1974	1975	1976	1977	Skupaj
Družbena igradnja stanovanj						
— samski dom Borovnica (število postelj) Verd	—	—	—	20	—	20
— družinska stanovanja Borovnica	—	1	1	1	1	4
Verd	—	—	1	2	2	5
Uprava	—	—	—	1	—	1
Individualna stanov. izgradnja						
Borovnica	5	8	5	8	8	34
Verd	—	5	7	7	9	28
Uprava	2	2	2	2	2	10
Adaptacije, modernizacije, rekonstrukcije						
Borovnica	4	6	5	6	10	31
Verd	1	4	6	10	12	33
Uprava	1	1	1	1	1	5

VIII. VIRI SREDSTEV

Lokacija virov	1973	1974	1975	1976	1977	Skupaj
Sredstva podjetja						
— stanovanjski sklad 6 %						
Borovnica	700	800	900	1000	1100	4500
Verd	520	530	800	900	1000	3850
Uprava	120	140	160	180	200	800
— sklad skupne porabe						
Borovnica	50	50	100	200	200	600
Verd	50	50	50	50	50	250
Uprava	—	—	—	—	—	—
— odplačila posojil						
Borovnica	5.5	5.5	5.5	5.5	5.5	27.5
Verd	5.5	5.5	5.5	5.5	5.5	27.5
Uprava	2	2	2	2	2	10
— stanarine						
Borovnica	10	10	10	10	10	50
Verd	1	10	10	10	10	41

IX. PORABA SREDSTEV

Namen	1973	1974	1975	1976	1977	Skupaj
						v 000 din
Družbena igradnja stanovanj						
— samski dom						
Borovnica	450	200	—	600	—	1250
Verd	525	205	175	300	300	572
— adaptacije tovar. stanovanj						
Borovnica	20	10	5	5	5	45
Verd	20	30	10	5	5	70
— nakup družinskih stanovanj						
Borovnica	—	250	250	250	250	1000
Verd	—	—	200	400	400	1000
Uprava	—	—	—	250	—	250
Individualna grad. adaptacije						
Borovnica	110	110	150	200	200	770
Verd	20	200	300	350	400	1270
Uprava	40	50	60	70	80	300
— prispevek stanov. zadrugi						
Borovnica	—	400	400	400	400	1600
Verd	—	—	300	300	400	1000
— skupno namensko varčevanje delavec — podjetje						
Borovnica	7	10	10	10	10	47
Verd	10	10	10	10	10	50
Uprava	60	60	40	—	20	180

(Nadaljevanje na 10. strani)

Testi iz varstva pri delu

Na osnovi 7. člena Republiškega zakona o varstvu pri delu (Ur. list SR Slovenije, št. 22/66) smo v podjetju izvedli v mesecu oktobru in novembru 1972. leta — testiranje iz varstva pri delu.

Testiranje so morali opraviti delavci in vodstveni kader, ki opravljajo, vodijo ali nadzorujejo dela, pri katerih je večja nevarnost za nastanek poškodb in zdravstvenih okvar.

Testiranje so uspešno opravili:

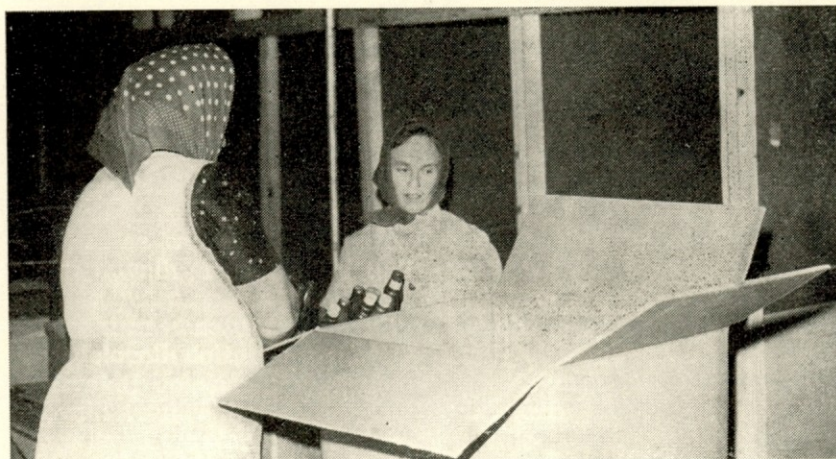
Številke v oklepaju pomenijo doseženo število točk.

PARKETARNA VERD

Alija Sahit (93), Cankar Vinko (100), Cussigh Beta (83), Dobrovoljc Ida (100), Filižič Pavla (93), Fortuna Ivica (84), Fortuna Ivanka (77), Filipič Ivanka (85), Gorcanc Andrej (67), Grom Stane (77), Gitnik Franc (90), Ivanovič Jurca Angela (93), Japelj Jožefa eDva (93), Istenič Angelca (93), (69), Jurovič Franc (93), Janez Herman (100), Kunc Martina (93), Kogovšek Anton (93), Krašovec Jožica (83), Kogovšek Zvonka (83), Mlakar Marjan (93), Metelko Marija (65), Markelj Marija (100), Markelj Francka (100), Martinčič Ivanka (65), Mesec Ivanka (93), Mele Francka (93), Nagode Zofi (93), Nagode Tonka (93), Pleško Matevž (82), Petrič Franc (100), Pušnik Baldi (100), Nagode Ivanpa (71), Rožnik Frenk (93), Rus Ana (69), Ramič Cazin (66), Rizman Anton (91), Svenšek Jurij (62), Šurca Tončka (93), Šalamun Jerca (68), Turk Franc (100), Urh Stane (93), Vidmar Marija (77), Vincencij Šemrov (100), Voljč Marko (100), Vrščaj Ana (81), Železnik Anton (68).

TOVARNA VRAT BOROVNICA

Andrej Bogataj (92), Bukejlovič Milenko (93), Brenčič Jože (100), Blagojevič Jelka (63), Barišič Anka (68), Brož Stane (88), Bizjak Jože (6), Celarc Vinko (100), Debevec Anton (84), Drašler Franc (100), Debevec Vera (85), Drašler Jože (68), Gerdina Ciril (100), Grimšič Anton (100), Gantar Jože (93), Gardina Franc



Embaliranje stolov za Ameriko

(88), Hanžek Štefan (100), Hrovatiš Marija (70), Jereb Antonija (85), Jereb Viljem (85), Jager Mirko (86), Jularič Ruža (81), Japelj Ivan (100), Kovačič Jože (100), Korošec Ivan (100), Kuzma Marija (83), Kovačič Minka (68), Kovšca Marjan (90), Lešnjak Janez (100), Lenarčič Anton (100), Lešnjak Tone (88), Lešnik Majda (71), Lukič Čedo (92), Molek Marija (71), Mohorčič Marija (88), Martinčič Franko (100), More Ferdo (70), Mivšek Francka (80), Mikuž Jože (73), Novak Srečko (100), Novak Zvonka (93), Oblak Anka (70), Peršin Janez (74), Peršin Rudi (100), Peršin Anton (100), Pavčič Ivan (100), Pristavec Ančka (74), Pristavec Tone (70), Ponikvar Ivanka (71), Petkovšek Jože (62), Petelin Rudi (80), Petrovič Stanko (66), Rado Soklič (100), Rot Anton (100), Rahne Anton (78), Rot Ivan (90), Suhadolnik Ivan (100), Sojer Jože (100), Stražišar Jože (92), Suhadolnik Jože (80), Smrtnik Ivanka (63), Svete Tone (61), Stipančević Manda (66), Setnikar Franccka (83), Slovša Ivanka (93), Svete Cvetka (93), Stanko Petrušič (70), Švigelj Franc (100), Škrbec Ivan (90), Sučur Božo (100), Telban Jože (100), Turk Marcelj (100), Turner Štefka (100), Trošelj Anka (70), Trček Anica (80), Turšič Milan (90), Telban Marjan (92), Tešar Franja (83), Tomašič Katarina (93), Urh Ivan (100), Viktor Štukelj (100), Vrhovec Štefan (100), Vukovič Ivan (60), Verbič Janez (100), Zaccar Jože (100), Zalar Janko (82), Zelič Milan (79), Zdravje Tončka (80), Zemljč Marija (90), Zalar Ana (63), Zorman Longin (100), Žust Abton (100), Žarn Edvard (88), Žitko Ivan (84), Fekonja Jelica (85), Fekonja Štefan (78), Bregar Angela (93), Drašler Antonija (93), Juha Anton (90), Omahen Ivan (70), Fekonja Jelica (85), Mikuž Jože (73), Mišič Štefka (93), Mesec Slavka (94), Peclaj Dana (73), Petkovšek Janez (90).

Člane delovne skupnosti vabimo k sodelovanju in sicer s članki ali raznimi vprašanji na katere želijo, da prejmejo določene odgovore. — Vsako tipkano stran honoriramo z 20 din.

Srednjeročni stanovanjski program

(Nadaljevanje z 9. strani)

Poraba sredstev v letu 1973 do 1974 v glavnem izvira iz obveznosti, ki smo jih že sprejeli. Poraba sredstev do 1977. leta je prognozirana na podlagi prikazane analize v tem materialu in po okvirnih cenah, ki danes prevladujejo v stanovanjski izgradnji.

X. NEKATERE UGOTOVITVE ZA SPREJEM SREDNJEROČNEGA STANOVANJSKEGA PROGRAMA

Porabo sredstev, ki smo jo planirali za dobo petih let, na podlagi predhodnih analiz, smo dobili naslednje končne zneske:

PORABA

TOZD	1973	1974	1975	1976	1977	Skupaj v 000 din
Borovnica	587	980	815	1465	865	4712
Verd	575	445	995	1365	1515	4895
Uprava	100	110	100	320	100	730
LIKO	1262	1535	1910	3140	2470	10.337

V to porabo sredstev pa bomo morali vključiti prispevek v ob-

činski solidarnostni sklad in skupno vlaganje v okviru občine.

VIRI SREDSTEV

TOZD	1973	1974	1975	1976	1977	Skupaj v 000 din
Borovnica	766	866	1016	1216	1316	4880
Verd	577	596	866	966	1066	4071
Uprava	122	142	162	182	202	810
Skupaj	1465	1604	2044	2364	2584	9761

Vidimo, da je primerjava med viri in porabo realno planirano, toda z dejstvom, da se sredstva zbirajo v višini 6 % od bruto osebnih dohodkov. Verd bo v letih 1976 in 1977 zbiral sredstva v višini 8 odstotkov. Ta analiza nas tudi opozarja, da bi morali ta sredstva centralno evidentirati in vlagati po predlaganem programu, saj ugotavljamo, da je eno leto v eni PE večja poraba, naslednje leto pa v drugi. Tudi po letih ni enakomer-

na poraba, kar bi morali kompenzirati iz prejšnjih let. Zavedati se moramo dejstva, da bomo morali v naslednjem letu odvajati del sredstev v občinski sklad, in sicer v sklad skupnega vlaganja in solidarnostni sklad. V tem primeru kakor vidite iz predvidevanj, bi toliko sredstev, kolikor jih bi vlagali v te sklade, tudi morali iz teh prejemati nazaj, če bomo le hoteli realizirati stanovanjsko izgradnjo po tem programu.

Nagrajenci

V podjetju imamo s pravilnikom o delitvi dohodka določeno, da se delavcem, ki so neprekinjeno zaposleni v podjetju več kot 10 oziroma več kot 20 let, ob priliki praznovanja praznika 29. novembra podeli nagrada, in sicer za 10-letno delo — ročno uro, za 20-letno delo pa denarno nagrado v višini 1000 din. Prav tako so pri tem upoštevani tudi delavci podjetja, ki gredo v pokoj in prejme-

jo za dolgoletno delo praktično darilo v približnem znesku 1000 dinarjev.

Tako so kolektivi našega podjetja tudi v lanskem letu podelili nagrade, in sicer:

TOVARNA VRAT BOROVNICA:

Nagrajeni za 10-letno delo z ročno uro: Kodrič Anica, Kondardi Frančiška, Mesec Angelca, Mesec Ivanka, Bizjan Pavla, Suhadolnik

Angelca, Rot Filip, Ubiparip Milan, Zalar Ana, Mikuž Antonija, Ružič Viktor, Smrtnik Ivanka, Ternar Štefka, Rot Anton, Vrhovec Stefan, Fekonja Gabrijela, Kralj Marko, Deronja Ante, Jularič Filip, Mikuž Jože, Oman Tonka, Mazi Cvetka, Huzjak Anton in Doljšak Marija.

Nagrajeni za 20-letno delo z denarno nagrado: Mivšek Franja, Žitko Ivan, Hrovatin Marica, Merlak Milena, Kovačič Jože, Škrbec Janez, Zelič Milan, Stražišar Jože, Palčič Ivan, Fortuna Zofka in Pristavec Francka.

Nagrajeni ob odhodu v pokoj: Špenko Franja, Tešar Franja, Košir Jelka, Kovač Francka, Turšič Ančka, Podržaj Franja in Calusso Alberto.

PARKETARNA VERD

Nagrajeni za 10-letno delo: Antolič Ivanka, Debevc Ivana, Gram-

povčnik Marija, Kogovšek Zvonka, Vukelič Marija, Mele Francka, Recek Vera, Krašovec Janez, Gorenc Franc, Plestenjak ing. Dušan, Japelj Marija, Trček Ida, Markelj Francka, Svalina Anica in Marinčič Marija.

Nagrajenci za 20-letno delo: Turšič Rezi, Makovec Alojz, Petkovšek Jakob, Dobrovoljc Anton, Jesenovec Matija, Rizman Anton in Knapič Stane.

Nagrajeni ob odhodu v pokoj: Strnen Marija, Grom Lovro, Tušar Stane, Jarc Franc, Zalar Pavel, Jarc Marija in Kobi Avgust.

UPRAVA LIKO:

Nagrajeni za 10-letno delo: Dobrovoljc Marija, Jazbec Rozi, Kovač Valentin, Mrlak Betka in Zakrajšek Anka.

Vsem nagrajenim čestitamo!

— reševanje tekoče problematike v zvezi s kadrovanjem
— izobraževanje, organizacija, medsebojni odnosi ipd.

e) Komisija za razvoj podjetja:
1. direktorji TOZD
2. vodji sektorjev
3. tehnični vodja TOZD

Naloga je v

— sprejemanju izvajanja obstoječega razvojnega programa
— sestavljanje predlogov za samoupravne organe
— skrb za pripravljane bodoče problematike v zvezi z nadaljnjim razvojem
— sodelovanje izven podjetja oz. opravljanje kontaktov z ostalimi podjetji na področju integracijskih procesov.

2. Na vseh področjih dela, je potrebno zaostriti vprašanje odgovornosti, vzporedno z določili obstoječega statuta, ki nakazuje posamezne odgovornosti za določene službe in njih vodje.

Šefi oziroma vodje sektorjev — nosilci posameznih poslovnih funkcij, so dolžni poročati samoupravnim organom, v kolikor se stvari ne izvajajo, kot so podpisane.

3. Poskrbeti je za vsestransko varčevanje in zniževanje poslovnih stroškov. V zvezi s tem je predvsem potrebno:

a) analizirati dosedanje uporabo reprezentančnih stroškov, ki



V remontni delavnici je vedno polne roke dela

UKREPI ki sledijo iz pisma

Na podlagi pisma predsednika Tita in Izvršnega komiteja, je CDS podjetja dne 11. 1. 1973 na predlog Poslovnega odbora sprejel naslednje

UKREPE:

1. Za zagotovitev večjega pregleda neposrednih proizvajalcev nad poslovno politiko podjetja, se ustanovijo naslednje komisije:

a) Komisija za nadaljnji razvoj samoupravljanja

1. Vlado Mejač
2. Jože Sojer
3. Jože Blažič, ing.
4. Janez Nagode
5. Friderik Kovač
6. Janez Herman
7. Jožica Antloga, ing.
8. Ferdinand Malnar, ing.
9. Strelec Franc
10. Janez Japelj
11. Rudi Eržen
12. Franci Ogrin
13. Ivan Lesjak
14. Miloš Rijavec
15. Sivka Alojz

b) Komisija za ekonomsko finančna vprašanja

1. Sivka Alojz
2. Turšič Matija

3. Kenig Stanka
4. Antloga ing. Joži
5. Dobnik Polde

Naloga komisije je, da pripravlja predloge za obravnavo iz področja ekonomsko finančnih zadev, dela strokovne analize in pripravljala predloge za samoupravne organe.

c) Komisija za komercialno poslovanje

1. Dobnik Polde
2. Kovač ing. Friderik
3. Blažič ing. Jože
4. Komercialist obrata Borovnica
5. Komercialist obrata Verd

Komisija ima nalogo izvajati komercialno politiko, ki jo določijo samoupravni organi, delati analize trga.

d) Komisija za kadrovske personalne vprašanja

1. vodja kadrovskega sektorja
2. kadrovik iz PE
3. vodja splošnega sektorja
4. organizator dela

Naloga komisije je:

- skrb za izvajanje kadrovske politike
- sestavljanje predlogov za samoupravne organe

jih mora odslej naprej odobravati izključno vodja sektorja na upravi ozir. direktor na obratu.

Računovodja je zadolžen, da pripravi podatke o uporabi za DS.

b) Pri uporabi lastnih osebnih avtomobilov je potrebno več reda. Ravnati se je po sprejetem pravil-

gande v odnosu na opravljeni promet. V ta namen se tudi v bodoče določa višina reklame s predlogom, kje se bodo objavljale, s planom. Izredne akcije pa se predlaga posebej.

f) V zvezi z inozemskimi potovanji mora o njih obvezno pred-

opravljajo po samouoravnih grupah, ki jih vodijo za to določeni delavci. Na sestankih se pišejo zapisniki, v katerih mora biti razvidno predvsem predlog in pripombe navzočih ter sklepi.

Kakšne informacije se posreduje članom kolektiva in o čem naj dajo predloge oziroma pripombe skrbi direktor TOZD ozir. glavni direktor.

Poleg vprašanj, ki jih določi direktor pa je obvezno poročati o grobih podatkih OD, izplačanih stroških za dnevnice, potne stroške, o višini uporabe lastnih osebnih dohodkov in o eventualnih drugih podatkih.

Poleg teh podatkov, pa ima delavec pravico na vpogled dokumente pri službi, ki tako evidenco vodi.

5. V bodoče je pojačati skrb za reševanje stanovanjskih problemov delavcev, ki si ga z lastnimi prihranki ne morejo zagotoviti. S tem v zvezi je potrebno izdelati program reševanja stanovanjskih problemov v podjetju, predvsem z upoštevanjem na stanovanja delavcev z manjšimi osebnimi dohodki.

6. V zunanjetrgovinski dejavnosti podjetja je potrebno zlasti izdelati analizo poslovnih partnerjev, predvsem glede tistih, ki so jugoslovanskega porekla ali pa ki kakorkoli kompromitirajo Jugoslavijo. Seveda pa je temu primerno prenesti poslovanje na druge oziroma z drugimi.



V Parketarni Verd ob 14.05 uri

niku o uporabi osebnih avtomobilov oziroma tega pregledati in prirediti tako, da je možno čim racionalnejše koriščenje. Zaradi racionalnejšega koriščenja osebnih avtomobilov podjetja je ponovno uvesti tedensko planiranje potovanj, prav tako pa potrebe po osebnih avtomobilih. Navodila o odobravanju potovanj je potrebno doslednejše izvajati.

Vodje sektorjev so dolžni pri naročanju avtomobilov ocenjevati upravičenost uporabe in neupravičene zahtevke zavračati. S tem v zvezi je pregledati Pravilnik.

c) Novoletne obdaritve je potrebno zmanjšati na minimum oz. odpraviti. Glede obdaritve inozemskih partnerjev pa za vsak posamezni primer odloča PO.

d) Zmanjša se objavljanje reklamnih oglasov, v kolikor ti niso direktno vezani na uspešno prodajo. V takih primerih morajo ustrezne službe predlog utemeljiti.

V zvezi s tem je komercialna služba za analizo trga dolžna izdelati analizo reklame in propa-

hodno razpravljati samoupravni organ (PO in UO).

V zvezi s tem je še:

Potovanja v zvezi prevzema surovin in polizdelkov se planira mesečno v naprej, katera tudi v naprej odobrava PO ali UO.

V primeru nujnih opravil v inozemstvu pa odloča direktor, o čemer mora poročati na prvi seji samoupravnega organa. S to vsebino je dopolniti Pravilnik o delitvi dohodka.

V roku enega tedna je izdelovati poročila in obračune opravljenih potovanj.

Za potovanja v inozemstvo, ki se nanašajo na razne strokovne ekskurzije in ogledne sejme predhodno odloča kolegij, potovanje pa odobri UO ali PO. Pri tem naj se upošteva, da delavci, ki delajo na strokovnih delovnih mestih, si morajo pridobiti razgledanost tudi na področju tehničnega razvoja v svetu.

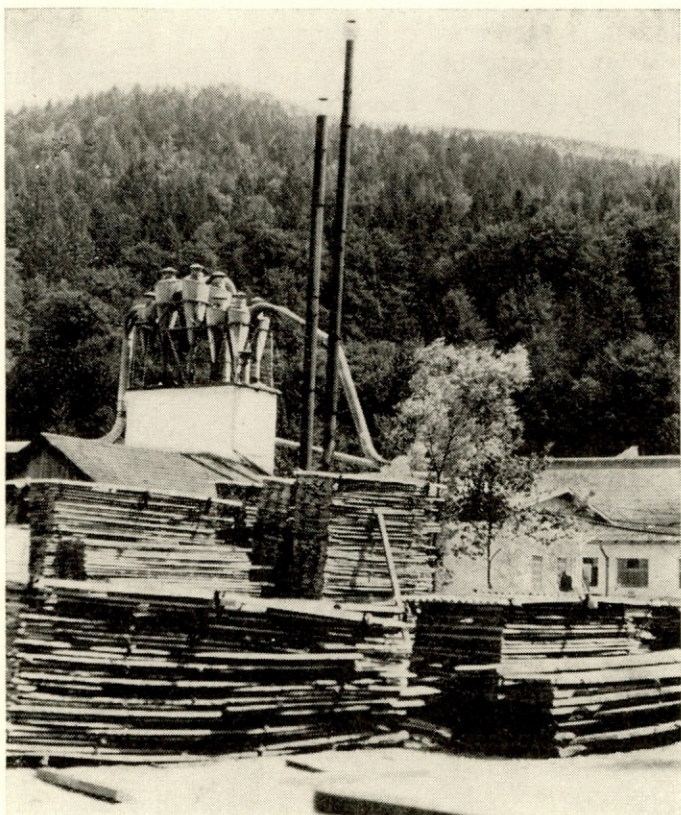
4. Zaradi večje možnosti sodelovanja članov kolektiva pri samoupravljanju se uvedejo redni mesečni sestanki. Ti sestanki se



Cvetka vedno na tekočem pri kadrovskih vprašanjih

7. Pri koriščenju uslug je treba dajati prednost družbenemu sektorju v primeru enakih pogojev.

8. Doslednejše je potrebno izvajati program likvidnosti pod-



**Skladišča
lesa,
v ozadju
produkcni
prostori
in silos
v TOZD
Parketar-
ne Verd**

jetja, ki je bil sprejet na poslovnem odboru 20. 10. 1972 in na sestanku vodilnih delavcev uprave v mesecu avgustu 1972.

9. Delavcem na odgovornejših delovnih mestih je prepovedano honorarno delati, razen če ni tako delo neposredno v zvezi s potrebami podjetja, ali pa če ima za to soglasje od občinskega organa. To honorarno delo ne sme oplivati na njegovo delo v službi. Glede na to je podjetje dolžno v skladu z zakoni voditi evidenco oziroma kontrolo nezakonitega dela.

10. V podjetju je potrebno takoj prekiniti z vsemi privatnimi uslugami, kakor tudi s posojanjem orodij in malih strojkov izven obrata, v kolikor se to opravlja oziroma nad njimi uvesti kontrolo naročilnic. Izjeme odobrava UO.

11. Glede na to, da je ukrepanje zaradi kršitve delovnih dolžnosti neefikasno, je proučiti možnost, da se kršilce obravnava na samoupravnih grupah, ki bi tudi izrekalo ustrezne ukrepe. Glede škode, ki nastane v zvezi s kršitvami delovnih dolžnosti je dosledno izvajati določila pravilnika o delovnih razmerjih in predvsem tam, kjer ni vprašanje višine škode, ker je razvidna iz dokumentacije, zahtevati povračilo.

Neposredni nadrejeni so odgovorni tudi za povzročeno škodo v svojem oddelku in so te dolžni zapisniško sporočiti svojemu vodji.

V kolikor te škode ne prijavijo, je za to odgovoren posredni vodja.

Zaradi tega, ker se ugotavlja, da večkrat nastanejo večji stroški v zvezi s proizvodnjo, kot so pla-

nirani, je potrebno zaradi tega urediti Pravilnik o delitvi dohodka tako, da bo zaradi teh višjih stroškov prizadeto izplačilo vrednosti točke.

12. Uvesti je takojšnje poročanje planiranih režijskih nadur, o katerih je poročati tudi samoupravnim organom in kolektivu, o številu opravljenih režijskih nadur.

13. Proučiti je možnost in način efikasnejšega kontroliranja izvrševanja sklepov samoupravnih organov.

14. Zaradi vzbujanja še večje odgovornosti vodilnih delavcev se uvede obvezno potrjevanje mandatov za naslednje leto, in sicer ob zaključnem računu.

15. Glede koriščenja dopustov, se je dosledno držati zakonitih predpisov — pravilnika, s tem, da je potrebno za vse vodilne in vodeče delavce izdelovati plan, ki mora biti napravljen tako, da je omogočeno redno delo. Za delavce v proizvodnji so dolžni izdelati plan dopustov neposredni vodje.

16. Zaostriti je disciplino na vseh področjih dela, pri tem je upoštevati, da ni dovoljeno zapuščati delovnega mesta in obratno med delovnim časom, če to ni povezano s samim delom. Delovni red, ki govori o začetku in zaključku dela ter prekinitve zaradi odmora, je potrebno dosledno

**Vodja
vrtarne
in tehnolo-
g ob
priliki
posveta za
nemoteno
nadalje-
vanje pro-
izvodnje**



upoštevati s tem, da se pravočasno prihaja na delovno mesto in ga predčasno ne zapušča.

S preventivnimi in drugimi ukrepi je zmanjšati bolniške izostanke, predvsem pa opravičene in neopravičene izostanke.

17. Organizirati je prodajo tudi za devize, da se s tem prepreči možnost malverzacije z devizami.

18. Vse službe so dolžne, da se ponašajo po načelu poslovne morale ter tako onemogočajo kokršnokoli malverzacija.

lo. V takem primeru si pa želim spremeniti delo.

Kaj bi bilo po tvojem mnenju dobro spremeniti in izboljšati na delovnem mestu?

Teško je reči, ko vsi čakamo na nove proizvodne prostore in vemo, da bo tam večja urejenost, boljša organizacija in večja proizvodnja, s tem pa računamo tudi na večji zaslužek.

S katerimi problemi se srečuješ izven podjetja?

Potežkoč je toliko, da si želim v življenju, da bi imela urejene vsaj najnujnejše življenjske pogoje. Želim si vsaj skromnega zdravja za mamu in zame. Želim si tudi, ureditev hiše, da se ne bi bilo potrebno v prihodnje odpovedati marsikateri osebni potrebi.

Kaj misliš o našem časopisu?

Nimam kaj reči. Mislim, da pri naša vse tiste novice, katere mora delavec vedeti. Želim samo, da ga bi redno prejemale, ali ob prejemu plače ali pa, da ga nekdo razdeli.

Tvoje želje za prihodnje?

Želja imam mnogo, kdo jih pa nima?

Želim si, da bi v tem letu popravila streho. Od sosede bom odkupila v širini en meter zemlje zadaj za hišo, kjer mislim urediti odtok vode in izolacijo hiše. V tem letu imam veliko željo, da si kupim televizor. V podjetju pa želim, da bi se med seboj dobro razumeli, veliko in kvalitetno delali in tako zaslužili tudi kakšen dinar več.

Naš portret

ANA OBLAK

Rojena 30. maja 1927 na Vrhniki, Na klancu 3, v mali hišici, takoj zadaj za Cankarjevo rojstno hišo.



Koliko časa si že v našem podjetju in kako to, da si se zaposlila v Parketarni Verd?

V Parketarni sem že 19 let.

Izučena sem pa za frizerko in sem bila zaposlena v frizerskem salonu na Vrhniki. Toda moje zdravstveno stanje ni dopuščalo, da opravljam ta poklic. Morala sem na čisti zrak, brez plinov in zatohlega zraka. Zato sem spremenila poklic in se zaposlila v Parketarni.

Stanuješ pa pri starših?

Da, toda oče je že 1962. leta umrl. Bil je delavec in je iskal kruh po svetu, bil je tudi v Ameriki.

Sedaj pa z mamu, ki je stara 84 let živiva skupaj. Sama prenašam tegobe življenja v stari hišici na klancu. Mama ima okvaro kolka, zato je nepokretna in potrebuje vso oskrbo. Brat pa živi s svojo družino v svoji hiši na drugi strani Trojice, tako, da sva z mamu popolnoma sami.

Kaj delaš ob prostem času?

Prosti čas mi mine v vsakodnevnih opravilih, največ v gospodinjstvu, pri kuhi, strežbi matere, ker ni moške roke pri hiši pa tudi pri vseh opravilih okrog doma. To so razna popravila hiše. Poleti grem pa tudi v košnjo, kjer grabim in spravljam seno, katerega nato prodamo, ker doma nimamo živine. Ob večerih pa zelo rada kvačkam, zato porabim tudi drugi prosti čas, če ga le ujamem. Zelo rada urejum tudi vrt.

Kaj pa v podjetju? Na katerem delovnem mestu si?

V tako dolgi delovni dobi v tem podjetju sem že marsikaj delala. Bila sem v skladišču, v lamel parketu, sedaj sem pa že vrsto let v mizarni. Delala sem že na različnih delih, tako da naše izdelke kar dobro poznam. Zato sem sedaj na delovnem mestu kontrola kvalitete posameznih elementov, pred montažo stolov. Tu, če ugotovim, da je slabo lakirano, izdelek prebrusim, če je pa preveč razpokan, ga dam v popravilo mizarjem.

Ali si z delom v podjetju zadovoljna?

Z delom sem zadovoljna, če so izdelki lepo in kvalitetno narejeni, da je čim manj popravil, malo vračanja izdelkov nazaj in da se čim več naredi. Če pa je ravno obratno sem pa zelo žalostna in me zelo skrbi, dela je dosti, narejeno končnih izdelkov je pa ma-



Vesti iz TOZD

V PARKETARNI VERD SO SE ZAPOSILIL:

Od 1. oktobra do 31. decembra
1972

EE mizarna:

1. Zalovič Tončka
2. Stržišar Bojan
3. Ciglenjak Majda
4. Repec Vilma
5. Perkovič Nedeljko

EE parketarna:

1. Sraka Milka
2. Mijovič Mirko
3. Žust Marija
4. Sraka Marija

EE žaga:

1. Josipovič Branko
2. Brenčič Andrej
3. Handanagič Dulaga
4. Kahrič Meho
5. Gorza Štefan

Pomožna dejavnost:

1. Rakar Eni
2. Kous Anton
3. Malavašič Anton

IZ POSAMEZNIH EE SO ODŠLI:

EE mizarna:

1. Jakopovič Slavica, samovoljno
2. Rajkovič Katica, samovoljno
3. Stržišar Bojan, samovoljno
4. Potrebuješ Ivanka, samovolj.
5. Merlak Mitka, v LIKO Borov.
6. Repec Vilma, samovoljno

7. Knežević Doma, samovoljno

8. Ciglenjak Majda, samovoljno

9. Ivanovič Silva, samovoljno

10. Poljanšek Ivanka, samovoljno

11. Mole Nada, samovoljno

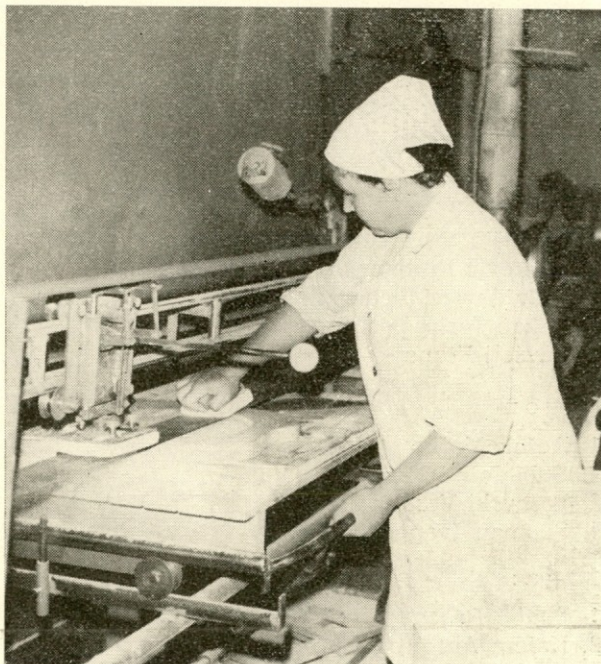
EE pomož. dejavnost:

1. Pivk Mirko, k vojakom

EE žaga:

1. Pučko Alojz, samovoljno
2. Hren Janez, samovoljno

**Mizni
brusilni pas
zahteva
mного moči
v rokah
in večje
izkušnje
za kvalitetno
delo**



EE vratarna:

1. Butolen Branko, samovoljno
2. Bogataj Pavla, samovoljno
3. Slavinec Danila, samovoljno

3. Jašaragič Agan, samovoljno

4. Dacič Feris, samovoljno

5. Gorza Štefan, samovoljno

6. Djordjevič Katica, samovoljno

PLAN ZA LETO 1973 IN PRIMERJAVA Z LANSKIM PLANOM

Predlog za leto 1973	Količina		Vrednost	Planirano za leto 1972		Indeks 1973 — 1972	
				Količina	Vrednost	Količ.	Vredn.
Žaga Borovnica	m ³	15.068	13,815.400	12.900	10,899.200	117	127
Žaga Verd	m ³	9.794	9,820.236	9.208	9,241.660	106	106
Mizarna Borovnica	kos	176.052	21,373.961	143.400	16,005.892	123	134
Mizarna Verd	kos	212.930	28,515.887	116.397	13,988.888	183	204
Vratarna Borovnica							
— vrata	kos	85.000	33,258.350	79.500	26,172.000	107	127
— krila	kos	75.000		50.000		150	
Vratarna Verd							
— vhodna vrata	kos	9.400	7,836.000	7.500	6,790.980	125	146
— garažna vrata	kos	1.700	2,108.170	1.200		142	
Montaža — vrat	kos	15.100	1,880.540	25.000	2,276.550	60	83
Barvarna							
— pleskanje	m ²	70.120	3,150.000	56.520	1,951.125	125	161
— lakiranje	m ²	104.320		26.010		401	
Parquet							
— klasični	m ²	63.000	3,306.000	63.000	4,385.000	100	75
— lamelni	m ²	—	—	30.000			
BOROVNICA			73,478.250		57,304.767		128
VERD			51,586.293		34,406.528		150
LIKO SKUPAJ			125,064.543		91,711.295		136

TOVARNA VRAT BOROVNICA

Zaposlili so se:

Mizarska:

1. Ojstršek Anton
2. Ivanušec Ivan
3. Subotič Borislav
4. Žigon Milka
5. Turšič Boris
6. Španič Blagoje
7. Živkovič Miroslava
8. Štrukelj Mirjam
9. Pančič Živko
10. Subotič Čedo
11. Tavželj Marija

Vratarna:

1. Petrušič Stanko
2. Perkovič Ljubko
3. Bukeilovič Milena
4. Sakač Josip
5. Tavželj Franc

Pogon

1. Režek Vojko
2. Suhadolnik Franjo
3. Peševski Veselin
4. Susman Ivan

Žaga:

1. Peulič Braco
2. Kalem Anton
3. Janjič Živko
4. Petrovič Nedeljko

Montaža vrat:

1. Bartolj Janez

Odšli pa so:

Vratarna:

1. Lukič Mormi
2. Rupnik Franc
3. Blažinovič Željka
4. Čudnič Cecilija
5. Borštner Jožefa
6. Freistajner Ivan
7. Opeka Ivan

Mizarska:

1. Španič Blagoje
2. Subotič Borislav
3. Perkovič Nedeljko
4. Stipančević Anton
5. Radič Kosavka
6. Ojstršek Anton

Žaga:

1. Lovko Branko
2. Vukovič Ivan
3. Smajič Mehmed
4. Merlak Janez
5. Čelik Salko

Pogon:

1. Mevec Srečko

Šale

Ne ve natančno ...

Komisar: »Ali zares veste, da je bil pijan?«

Stražnik: »Ne prav zares. A njegova žena mi je rekla, da je primahal v sobo s pokrovom od stranišča in ga položil na gramofon, da bi igral na njem.«

Z rožami ...

»Kako te je žena sinoči sprejela ko si prišel domov?«

»Rože je metala vame!«

»Rože? Zakaj pa si potem ves črn pod očmi?«

»To pa zato, ker jih je pozabila vzeti iz lončkov ...«

Ti dajejo največ napitnine, zato, da bi jih ne imeli za revne; bogati ljudje so pa večinoma umazani, zato, da jih ne bi imeli za bogate.«

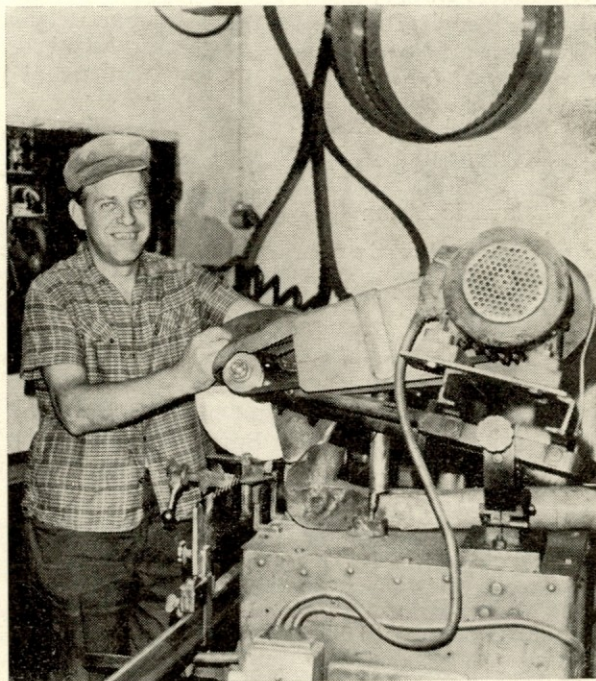
Kdo je boljši slikar?

Trije slikarji se pogovarjajo, kdo zna slikati bolj po naravi.

Prvi pravi: »Jaz sem naslikal severno pokrajino tako natančno, da pade živo srebro v toplomeru pod ničlo če ga sliki približam.«

Drugi pravi: »To ni nič! Jaz sem pa na leseno desko tako naravno naslikal marmor, da se deska koj potopi, če jo denem v vodo.«

Tretji pa reče: »Tudi to ni nič! Jaz sem pa portretiral nekega moža tako naravno, da ga moram vsak teden dvakrat obriti.«



Brez brusacev ne gre, zato imajo vedno polne roke dela

Saj se da pomagati

Gost: »Vino ima nekak postranski okus! Mislim, da zamašek ni bil dober!«

Natakarček: »Prinesem takoj drug zamašek!«

Cvičkarska modrost

»Bi še enega, ali ne bi — glava pravi: ne! Trebuh pa pravi: še! — Glava je bolj pametna kot trebuh. Kdor je pameten, pa odneha: Mica, še enega!«

Natakarjev samogovor

»Čudno — moji najboljši gostje so tisti, ki imajo malo denarja.

Zdaj me pa ne boš več!

Dva šrebeljca sta pod češpljo sedela in si zastavljala uganke.

Pa pravi prvi: »Kaj je to? Začne se z a, je črno in ima dve luknji?«

Drugi: »Ne vem.«

Prvi: »To je en par škornjev. — Kaj pa je to: začne se z d, je črno in ima dve luknji?«

Drugi: »Ne vem.«

Prvi: »To sta dva para škornjev. — Kaj pa je to: začne se s č, je višnjevo in ima češpljevo koščico v sredi?«

Drugi: »Preteta duša, zdaj me pa ne boš več; to so trije pari škornjev!«