

Pred nami je nov pravilnik o delitvi dohodka in osebnih dohodkov

Delavski svet je na 1. izredni seji, na kateri je obširno razpravljalo o OD, med drugim sprejel tudi sklep, da je treba do konca leta izdelati nov pravilnik o delitvi dohodka in osebnih dohodkov.

Izdelava novega pravilnika se je v zadnjem času, čeprav od izdelave dosedanjega še ni poteklo dve leti, pokazala kot nujna iz več razlogov:

1. Dosedanji pravilnik, ki se je sicer skrbno pripravljalo v novih pogojih po združitvi z LIK Kranj, je bil v kratkem času velikokrat spremenjen oziroma dopolnjen. Omenimo naj, da je kar osem sej delavskega sveta podjetja obravnavalo OD in na osnovi tega so bili sprejeti sklepi, ki so spreminjali pravilnik. Prek sto delovnih mest oziroma zaposlenih je bilo na ta način premeščenih v višje grupe.

S tem, ko so se razreševali le posamezni primeri, se je porušil sistem za celotno podjetje. Mimogrede, zaradi številnih sprememb pravilnika je poleg »zelenih knjig«, ki predstavljajo pravilnik, treba upoštevati še celo mapo zapisnikov in sklepov sej DS.

2. Dosedanji pravilnik oziroma odnosi med posameznimi OD so bili dvakrat porušeni z draginskima dodatkom, ki je bil enkrat vračunan celo v urno postavko. To je vplivalo tudi na nekatere vrste prejemkov, kot so nočno delo, nadurno delo in podobno.

3. Dosedanji pravilnik o delitvi dohodka podrobno določa le OD brez stimulativnega dela, za katerega so nakazana le merila. Zato sta se pojavila še dva dodatna pravilnika:

- za stimulativen OD za osebe v poslovalnicah,
- pravilnik o stimulativnem nagrajevanju,

v pripravi pa je še tretji — pravilnik o nagrajevanju delavcev na tistih delovnih mestih, na katerih lahko leti bistveno vplivajo na porabo nekaterih osnovnih materialov.

4. Medtem so se oblikovala nova delovna mesta, ki so bila neposredno vključena v dosedanji pravilnik OD. Takih mest pravilnik ni predvideval, za spremembe pa večkrat ni bilo časa in delavci se je razporedilo pač na podobna prazna delovna mesta.

5. Porušena sorazmerja so slabo vplivala na posamezne skupine zaposlenih, ki so zaradi tega močnejše zapuščale podjetje.

6. Dosedanji pravilnik ne ustreza bodoči organizaciji TOZD in bi ga bilo treba samo zaradi tega ustrezno spremeniti.

7. Pravilnik ni usklajen s samoupravnim sporazumom,

ki poleg OD ureja tudi nekatere druge osebne prejemke.

8. Dosedanji pravilnik ne izvaja dosledno osnovnega sistema delitve po delu oziroma rezultatov posameznika, saj delavci, ki več prispevajo k skupnim rezultatom kolektiva, največkrat dobijo prav toliko kot tisti, ki svoje delo opravljajo povprečno ali celo slabo.

9. Posledica gornjih dejstev in gibanj je »uravnolovka« v osebnih dohodkih, saj 95 % zaposlenih prejema OD med 1400 in 3000 din.

Z novim pravilnikom želimo doseči naslednje:

- delitev po vloženem delu,
- enotnost pri nagrajevanju v celotni organizaciji združenega dela,
- zagotoviti socialno varnost najnižjim kategorijam zaposlenih delavcev,
- pravilno ovrednotiti minulo delo,
- pravilno ovrednotiti strokovno izobrazbo in odgovornost pri delu,
- stimulirati produktivnost in ekonomičnost poslovanja,
- stimulirati doseganje planskih zadolžitev,
- stimulirati izgradnjo samoupravnih odnosov in samoupravnega sistema v podjetju,
- stimulirati doseganje planskih zadolžitev,

- stimulirati disciplino, prizadevnost, kreativnost in podobno,
- pravilnik uskladiti s samoupravnim sporazumom.

Na osnovi gornjih meril se oblikujejo naslednji deli osebnega dohodka delavca:

1. osnovni OD
 2. OD iz minulega dela,
 3. OD — nadomestila,
 4. OD — stimulativni del po objektivnih merilih,
 5. OD — iz osebne ocene delavca,
 6. OD — za dopolnilno delo,
 7. drugi osebni prejemki.
- Nov pravilnik o delitvi OD mora biti enoten za celo organizacijo združenega dela. Seveda se za posamezne TOZD in ožje organizacijske enote posebej ugotavljajo rezultati dela, ki po enotnih merilih za celotno OZD vplivajo na OD zaposlenih v posameznih TOZD in ožjih organizacijskih enot.

Na primer: kvalificiranim mizarjem na enakih delovnih mestih v različnih TOZD oziroma obratih pripada enak osnovni del OD; prav tako za enako delovno dobo enak OD iz minulega dela in podobno; prav tako naj bi bili proizvodni delavci enako v vseh TOZD oziroma obratih nagrajevani glede na doseganje plana. Na višino OD pa bo vplivalo doseganje plana vsakega TOZD oziroma obrata posebej.

Nov pravilnik mora torej upoštevati novo organizacijo TOZD ter v okviru njih in ožjih organizacijskih enot vsa določila nove ustave.

KAKO NAJ BI SE PO NOVEM PRAVILNIKU OBLIKOVALA OSEBNI DOHODKI OZIROMA POSAMEZNI DELI OSEBNEGA DOHODKA?

1. OD — Osnovni del

OD osnovni del pripada delavcu na podlagi dela, ki ga opravlja na svojem delovnem mestu. Izdelati je treba analitično oceno delovnih mest in na osnovi nje razporediti delovna mesta v skupine oziroma razrede. Ker je izdelava analitične ocene delovnih mest zahtevno delo, saj zahteva tudi dalj časa kot smo ga predvideli za izdelavo pravilnika, se bomo morali poslužiti enostavnejše ocene, ki pa jo bomo nato izpopolnili.

Analitična ocena delovnega mesta mora vsebovati: profil dela, strokovnost, odgovornost, varnost pri delu, težavnost pri delu in druge pogoje dela.

Delovna mesta se ocenjujejo po naprej določenih merilih, s katerimi čim bolj objektivno določimo vrednost oziroma zahtevnost posameznih delovnih mest in s tem tudi mesto v vseh delovnih

(Nadalj. na 2. str.)



Pred nami je nov pravilnik o delitvi dohodka in osebnih dohodkov

(Nadalj. s 1. str.)

mestih v podjetju oziroma rang delovnega mesta.

Ob tem je treba upoštevati vsa merila, ki jih za delitev predpisuje samoupravni sporazum: najnižji OD, najvišji OD, dovoljena masa OD za izplačilo.

Razen tega je treba zagotoviti realno razmerje med najnižjim in najvišjim OD. Z osnovnim OD je treba zagotoviti najnižji OD, ki zagotavlja socialno varnost zaposlenih ne glede na ostale prejemke oz. rezultate dela. Pri vseh teh merilih je treba upoštevati tudi obstoječe stanje v lesni industriji oziroma grupaciji, ki ji pripadamo, ter obstoječe stanje v regiji. Osnovni del osebnega dohodka naj bi predstavljala 80 % celotnih osebnih dohodkov zaposlenih.

2. OD — iz minulega dela

Osebnih dohodek iz minulega dela pripada delavcu za delo, opravljeno v pretekli dobi, katerega rezultati so se pokazali pozneje, prav zaradi odtrgovanja in odstopanja dela dohodka za druge namene (na primer za investicije in podobno). Merjenje tega dela oziroma OD iz tega dela je težavno. Največkrat se ta problem rešuje z dodatki na delovno dobo, dodatki na stalnost in podobno.

Tudi v našem podjetju obstaja dodatek na delovno dobo, s katerim se rešuje to vprašanje.

Nov pravilnik mora prav tako določevati ta del dohodka, vendar naj bi ga spremenili v tej meri, da bi upoštevali tudi delo oziroma delovno dobo v Jelovici. Hkrati pa bi spremenili tudi lestvico, tako da bi vsako leto delovne

dobe pomenilo povečanje dohodka iz tega naslova.

3. OD — nadomestila

Prav tako mora pravilnik določati osebni dohodek, ki predstavlja nadomestilo za ure dopusta, državnih praznikov, bolniškega staleža in podobno. Ta del dohodka je treba uskladiti s samoupravnim sporazumom in tudi z drugimi podjetji v naši regiji.

4. OD — stimulativni del po objektivnih merilih

Ta del dohodka mora temeljiti na doseženih rezultatih dela. Čeprav je končni rezultat celotnega poslovanja prikazan v dobičku ali izgubi, to merilo ni najbolj primerno za nagrajevanje vseh zaposlenih v podjetju. Priporočljivo je, da se pri pombi, ki jo lahko pripisemo dobičku kot neposrednemu merilu za nagrajevanje, je njegova posrednost pri rezultatih dela na posameznih delovnih mestih oziroma v posameznih organizacijskih enotah.

Al drugače povedano: povečana storilnost na posameznem delovnem mestu ob nespremenjenih drugih pogojih prav gotovo vodi do boljših rezultatov oziroma dobička. Na dobiček pa vpliva še vrsta drugih faktorjev, ki rezultate produktivnejšega dela na tem delovnem mestu lahko še povečujejo ali zmanjšujejo. Dobiček je od teh rezultatov predaleč in zato neprimeren za nagrajevanje na vseh delovnih mestih.

Z novim pravilnikom želimo med drugim posebej pravilno obdelati nagrajevanje po vloženem delu. Zato moramo najti taka merila, ki bodo kar najbolj izvajala to načelo.

Nagrajevanje proizvodnih delavcev mora temeljiti na neposrednem prispevku pri delu: doseganju normativov, doseganju plana proizvodnje.

Seveda mora biti delo tudi kvalitativno ovrednoteno. Tu mislimo na kvaliteto dela, stroške pri delu in podobno.

Tudi nagrajevanje neproizvodnih delavcev mora temeljiti na doseženem delu. Tu posebej pride do izraza kvaliteta dela. Na primer: delavci v prodaji morajo biti nagrajeni po doseženem kritiju, v nabavi glede na doseganje čim nižjih nabavnih cen. Službe, ki opravljajo zaloge morajo biti nagrajevane glede na optimalen nivo zalog in podobno.

Merila je nekoliko težje določiti. Posebej v našem podjetju tudi zato, ker jih sploh ni bilo. Vendar se je treba tega nujno lotiti, če hočemo uresničiti načelo delitve po delu in tudi stimulirati zaposlene k ustvarjanju

čim večjega dohodka in osebnih dohodkov.

Predloge za ta del nagrajevanja bodo izdelale službe in pri tem tudi upoštevale možnosti izračunavanja. Dokončne sklepe pa bomo oblikovali po razpravah na samoupravnih organih: DS, PO, svetih delovnih enot in zborih delovnih ljudi.

Ta del dohodka naj bi predstavljala predvidoma 15 odst. celotnih osebnih dohodkov.

5. OD — iz osebne ocene delavca

Z osebno oceno delavca, ki naj bi predstavljala 5 % celotnega OD, bi uravnavali tiste odnose, ki jih ureja dosežani pravilnik o stimulativnem nagrajevanju delavcev. Celotno maso za delitev po tem merilu naj bi predstavljala končni rezultat dela — dobiček.

6. OD — dopolnilno delo

Pravilnik mora urejati tudi dopolnilno delo. Ta del oseb-

nega dohodka mora biti usklajen z določili samoupravnega sporazuma. Razen tega pa mora upoštevati tudi OD iz tega naslova v drugih podjetjih v naši regiji.

7. Drugi osebni prejemki

Ker mora biti celotni pravilnik o delitvi dohodka in OD usklajen s samoupravnim sporazumom, ki določa tudi merila za druge osebne prejemke bomo pravilnik razširili tudi na to področje.

To naj bi bile na kratko teze novega pravilnika o delitvi dohodka in OD. Pred odgovornimi službami in samoupravnimi organi stoji veliko in pomembno delo. Prav bi bilo, da se sleherni član kolektiva po svojih močeh in v ustreznih samoupravnih organih vključi v problematiko novega pravilnika in tako pripomore, da bo pravilnik v čim večji meri uresničeval osnovna načela naše samoupravne družbe.

Jurij Zebre

Delo in organizacija stanovanjskega solidarnostnega sklada pri občinski skupščini Škofja Loka

Tudi naše podjetje je podpisnik samoupravnega sporazuma o ustanovitvi stanovanjskega solidarnostnega sklada. V ta sklad plačuje vsak naš delavec 1,56 % od neto osebnega dohodka.

Kot delegat našega podjetja pri UO solidarnostnega sklada naj povem nekaj o delu sklada, zbiranju in trošenju sredstev, katere prispeva tudi naš kolektiv.

Na področju stanovanjskega gospodarstva je bilo v zadnjem času sprejetih več predpisov, ki so prinesli bistvene novosti v sistem financiranja stanovanjske graditve. Namen teh predpisov je, zaščititi občane z nižjimi osebnimi dohodki in tako rešiti stanovanjske probleme pri občanah, ki jih sami ne morejo rešiti. Sredstva za te namene se zbirajo iz posebnega prispevka, ki ga plačujejo vsi v okviru samoupravnega sporazuma. Za namensko uporabo teh sredstev so občinske skupščine ustanovile solidarnostne stanovanjske sklade.

Solidarnostni stanovanjski sklad ima svoje organe upravljanja, vsa druga vprašanja pa se urejajo s statutom. Statut ureja predvsem naslednja vprašanja: pogoje kreditiranja najemnih stanovanj, organe upravljanja, sredstva sklada in poslovanje sklada. Organi upravljanja sklada so: upravni odbor (30 članov), izvršilni odbor (5 članov) in stalne komisije kot pomožna telesa upravnega odbora.

Upravni odbor ima naslednje stalne komisije: komisija

za programiranje (7 članov), komisija za reševanje vlog (5 članov) in komisija za prioriteto listo (7 članov).

Osnutek statuta, dopolnjen s predlogi posameznih gospodarskih organizacij, pa bo potrdil solidarnostni stanovanjski sklad in občinska skupščina Škofja Loka.

Solidarnostni stanovanjski sklad oziroma njegovi organi so že začeli delati. Izdelan je bil finančni program sklada na osnovi zbranih sredstev v skladu. Po predlogu komisije za programiranje se glede na zbrana sredstva pri skladu planira nakup stanovanj v vrednosti 5.171.853 din. Stanovanja bodo vseljiva konec leta 1973 in leta 1974.

Za dodelitev stanovanj oziroma za pomoč pri rešitvi stanovanjskih problemov je na sklad prispelo 89 prošenj. Pogoje izpolnjuje 57 prosilcev, 32 prosilcev pa je takih, katerih problem bi se morali reševati skupaj z OZD, kjer so delavci zaposleni. Za rešitev stanovanjskega problema, ki po vloženih prošnjah izpolnjuje pogoje, bi morali zgraditi iz sredstev solidarnostnega sklada: 23 garsonjer, 17 enosobnih, 10 dvosobnih in 7 trosobnih stanovanj. Prošnje za dodelitev najemnih stanovanj še prihajajo. Upravičencev iz tega naslova je veliko, kljub cenzusu osebnega dohodka 700 din na družinskega člana (SO Kranj 900 din). Odlok bi verjetno kazalo spremeniti v smislu ostalih gorenjskih občin.

Podrobnejši pregled potrebnih stanovanj bo mogoče sestaviti šele, ko bo komisija za sestavo prioritete reda sestavila pravila. Na osnovi prioritete in pravil se bodo reševali stanovanjski problemi v okviru zbranih sredstev, za katere je finančni načrt za leto 1973 takle:

1. Skupni dohodki sklada se za leto 1973 planirajo v znesku 7.342.500 din. Ta dohodek se bo formiral iz naslednjih virov: obvezni prispevki, neporabljena sredstva za gradnjo stanovanj udeležencev NOV in neporabljena sredstva za subvencioniranje stanarin.

2. Skupni izdatki sklada pa so naslednji: nakupi stanovanj, subvencije stanarin stanovanjskemu podjetju, sredstva za gradnjo stanovanj udeležencev NOV, prispevek za raziskovalno delo (zakonsko), obvezna rezerva (2 %) in vročitev sredstev pri banki. Skupni izdatki znašajo 7.342.500 din.

Boštjan Jocič, dipl. inž.

ZAHVALA

Franc Bonča, upokojenec našega podjetja, se je pismeno zahvalil za prejeto glasilo in poudaril, da ga je z veseljem prebral in da želi, da bi glasilo še prejemal.

Francu Bonči se zahvalujemo za zahvalo in ga obnem obveščamo, kakor tudi druge upokojence, da bodo glasilo še prejemali, in to brezplačno.



Za naše izdelke smo prejeli na jesenskem zagrebškem velesejmu 3. nagrado — bronasto plaketo, ki jo je podelil predsednik ZIS Djemal Bjedić v letu kvalitete.

Uvedli smo stimulatívno nagrajevanje

Delavski svet OZD Jelovica je na 4. redni seji 5. septembra letos sprejel Pravilnik o stimulatívno nagrajevanju delavcev, ki je sestavni del Pravilnika o oblikovanju in delitvi sredstev za OD. Čeprav je sprejet le začasno, ga bomo pri oblikovanju novega pravilnika o delitvi OD verjetno upoštevali. Potrebno ga bo popraviti glede na novo organizacijo po TOZD.

Osnova za delitev je ustvarjenj dobiček. Poslovni odbor vsak mesec sklène, kolikšen del ustvarjenega dobička bomo razdelili. Po pravilniku so vsi zaposleni razvrščeni v pet skupin s določenim številom točk. Vsak vodja za svoje podrejene mesečno vodi pregled točk, ki jih ima na voljo njegova enota. Vsakemu podrejenemu lahko po svoji oceni dodeli več ali manj točk. Pri tem pa jih ne sme razdeliti v skupnem seštevku več kot jih celotni enoti pripada. Merila za osebno oceno so:

- prispevek k rezultatom dela,
- kvaliteta dela,
- prihranki pri stroških,
- opravljanje sprejetih nalog,
- uresničevanje določil samoupravnega sistema v podjetju,
- samoiniciativnost in kreativnost,
- odnos do sodelavcev,
- disciplina v podjetju.

V primeru, da nadrejeni ne razdeli celotnega razpoložljivega števila točk, se le-te prenesejo z enako vrednostjo v naslednji mesec. V tem primeru bo točka določene enote v naslednjem mesecu vrednotena več ali manj, kot določi PO za tekoči mesec. Odvisno pač od preostalega števila točk in njihove vrednosti.

Zaradi načina ugotavljanja finančnega rezultata v našem podjetju se delj dobiček za mesec nazaj. Iz istega meseca se upošteva tudi 100 rednih delovnih ur kot merilo, da se delavca pri obračunu sploh upošteva. Če delavec podjetje zapusti oz. šele nastopi delo in pri tem nima dovolj rednih delovnih ur, mu točke ne pripadajo. Enako velja tudi za vse ure nadomestil, kjer so to v glavnem ure bolezni in dopustov. Medtem ko so ure le merilo za upoštevanje, se ocenjuje vse zaposlene v tekočem mesecu.

Glede na število točk, ki jih delavec dobi pri oceni, prejme tudi dinarski znesek. Množi se število točk s povprečno vrednostjo točke posamezne enote stimulanja.

Na 7. redni seji pa je poslovni odbor sprejel sklep o nadrejenih, ki odločajo o osebni oceni in pritožbenih instancah.

1. PO določí oceno glavnemu direktorju — pritožbena instanca je delavski svet.

2. Glavni direktor določí oceno: direktorjem sektorjev, vodji enote montažnih objektov, vodji razvojnega oddelka in drugim direktno podrejenim — pritožbena instanca je PO.

3. Direktorji sektorjev določí oceno vodjem oddelkov oz. obratovodjem — pritožbena instanca je glavni direktor.

4. Vodje oddelkov določí oceno podrejenim — pritožbena instanca so direktorji sektorjev. Obratovodje določí oceno izmenovodjem oz. inštruktorjem — pritožbena instanca je direktor tehničnega sektorja oz. vodja enote montažnih objektov.

5. Izmenovodje oziroma inštruktorji določí osebno oceno podrejenim — pritožbena instanca je obratovodja.

6. Sveti enot naj kvartalno ocenjujejo, kako se izvaja sistem stimulatívne nagrajevanja in kontrolirajo delo

nadrejenih, ki odločajo o osebni oceni.

V primeru izgube je delavski svet sklenil:

— če znaša izguba do 1.000.000 din, se OD v celoti zmanjšajo za 10 %,

— če znaša izguba več kot 1.000.000 din, se osebni dohodki lahko zmanjšajo za 25 %.

V tem primeru se odbitki nanašajo na tistih pet skupin zaposlenih, ki so osnova za delitev dobička. Vsakemu zaposlenemu se odbije skupna vrednost točk, ki mu pripada po pravilniku. Vrednost točke, seveda v negativni obliki, prav tako določí PO.

Oktober smo prvič prejeli stimulatívni OD po ocenah iz meseca septembra. Delili smo dobiček, ustvarjen v avgustu, in to po sklepu PO v višini 150.000 bruto sredstev za OD. Točka je bila v tem primeru ovrednotena s 1,00 din.

Smiljana Oblak

REALIZACIJA SEPTEMBER 1973

Grosistična prodaja	14.174.249,45 din
od tega izvoz	1.879.382,10 din
Maloprodaja (poslovalnice)	6.325.325,55 din
od tega izvoz	1.014.895,35 din
Celotna realizacija	20.499.575,00 din

Kadrovske vesti

(september 1973)

NOVI SODELAVCI

V poslovalnici Skopje: Sloboda Dorova, Predrag Kokanović in Grozdan Krstev.

V oddelku priprave dela: Marija Tušek.

V obratu žaga Skofja Loka: Janko Vekar, Albin Janc, Zvonko Prevec, Spirko Apostolovski in Dobrivoj Stojanović.

V obratu oken in notranjih vrat: Mirko Pleše.

V obratu Gorenja vas: Alojz Sinkovec.

V obratu oblog in letev: Ivan Prosen in Roman Oblak.

V obratu montaže stavbnega pohištva: Uzeir Đambić.

V obratu Sovodnj: Vladimira Peternelj.

V obratu Predvor: Jože Polak.

V skladiščni službi za stavbno pohištvo: Mehdi Salihi, Stanislav Pliberšek, Selim Krasnić, Milko Rojc in Vinco Črešnar.

V obratu vhodnih in garažnih vrat: Marjan Šubić, Eniz Huskić in Roman Dragar.

V delovni enoti montažnih objektov: Jože Madjar in Izet Dedić.

DELOVNO ORGANIZACIJO SO ZAPUSTILI

V rednem odpovednem roku: Marija Krek.

Sporazumno prenehanje dela: Peter Cuderman in Marjan Štremfelj.

V času preizkušnje: Janko Vekar, Selim Krasnić in Mehdi Salihi.

Odsluženje vojaškega roka: Janez Habjančič.

Samovoljno prenehanje dela: Anton Jamnik, Emin Ilmić, Alija Suljić, Bernarda Sovinc, Ivanka Vogrin, Avgust Zver, Milan Erjavc, Janez Mihelić, Darko Filipaj, Ciril Grkman, Stefan Košutar, Viljem Medvešček in Branko Kranjc.

Kje je mesto montažnih objektov v Jelovici

Pri obravnavi tega vprašanja moramo poseči malo nazaj. Jelovica je v zadnjih letih naredila precejšen korak naprej; tako pri stavbnem pohištvu kot tudi pri montažnih stanovanjskih hišah, ne glede na delež v celotnem obsegu podjetja. Ob vsem tem razvoju pa se je posvečalo dosti več pozornosti in skrbj stavbnemu pohištvu, medtem ko so se montažni objekti znašli povsem ob strani, prepuščeni več ali manj samim sebi.

Takšno stanje je povzročilo negativen odnos do te dejavnosti, pri čemer pa se ni povsem objektivno ugotovilo dejanskih negativnih stvari, niti pokazalo pozitivnih. Takšno gledanje na to dejavnost je vendar povzročilo, da je bilo izdelano »poročilo o problemih in dilemah na področju prodaje, proizvodnje in montaže stanovanjskih hiš«.

Sele to poročilo je dokaj realno pokazalo, kje smo na tem področju, kakšne so možnosti. Predvsem pa, kaj je treba storiti, da iz že doseženega ustvarimo pričakovano korist.

Vse to je privedlo do določenih premikov in odločitev nekaterih odgovornih ljudi in samoupravnih organov, da se na področju montažnih hiš vendar le nekaj ukrene in premakne. Skratka, da se spremenj odnos do te dejavnosti.

Koncem septembra lanskega leta je DS s tem v zvezi sprejel določene sklepe, čeprav prepozno kajti prav takrat so se poslabšali prodajni pogoji zaradi zapore prometa z zemljišči kot tudi zmanjšale možnosti za pridobivanje kreditov. Rezultat tega je bil, da v primerjavi s prejšnjima dvema letoma za leto 1973 praktično ni bilo sklenjenih pogodb. Tako se je vodstvo DE montažnih objektov znašlo pred glavnim vprašanjem: zagotoviti delo za zaposlene v DE.

Pri iskanju in ugotavljanju možnosti smo prišli do ugotovitve, da je treba iskati v smeri finaliziranih objektov

kot nadomestila za stanovanjske hiše, pri čemer so bili kot prvi objekti za otroške vrtce in pisarniški objekti. V tej smeri smo v konkretnih primerih mnogo storili, pri čemer smo kot prvo ugotovili, da se moramo strokovno okrepiti, pod drugo pa, da na področju politike izgradnje otroških vrtcev ni vse tako, kot se je to poudarjalo na vzven.

V okviru teh možnosti je vodstvo DE tudi izpolnilo sklepe DS; pripravilo novo sistemizacijo in plan za letošnje leto. Vendar se je še enkrat izkazalo, da so bili sklepi DS le navidezen korak, kajti vodstvo DE v svojih prizadevanjih ni našlo prave podpore. Gledanje na to dejavnost se v podjetju ni v ničemer spremenilo, kvečjemu še toliko poslabšalo, da je zdaj pravzaprav vsa skrb prešla na DE, ne glede na dejstvo, da imamo vendar še skupne službe. Je prav, da ves preostali del strokovnih služb rabi in deluje le za področje stavbnega pohištva? To kaže na nerazčiščene pojme pri vodstvu podjetja.

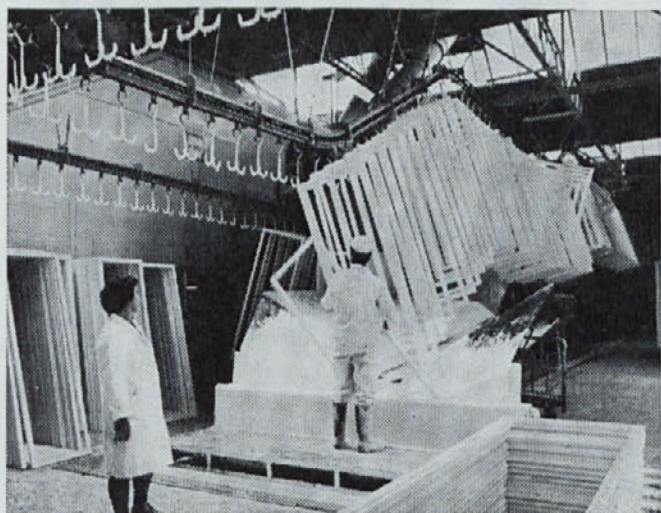
Posledica takih razmer je začela kazati v odhajanju delavcev. To pa prav gotovo ne daje zagotovila za boljše perspektivo.

Da so se vodstvo kot tudi vsi delavci DE montažnih objektov zavedali svoje odgovornosti in dolžnosti, potrjuje izpolnjevanje letnega plana, čeprav smo imeli v začetku leta ca. 170 zaposlenih, zdaj jih je pa le še 155. Razen tega imamo preskrbljeno delo za naslednjega pol leta.

Pri delovni sili je vmesno omeniti, da pride v povprečju na 5 proizvodnih delavcev 1 režijski delavec in da je v ceni montažnega objekta delež vloženega dela bistvena postavka v primerjavi z izdelkom stavbnega pohištva, kjer so ta razmerja obratna. To v pomislek tistim, ki tako neodgovorno trdijo, da je režijske delovne sile pri montažnih objektih še posebej preveč, s čimer so pravzaprav pomagali ustvariti mnenje o odnosu gledanje na to dejavnost in še posebej na strokovno delovno silo.

Na osnovi teh izkušenj se mora vodstvo podjetja, kot tudi DE montažnih objektov ob ustavljanju TOZD zavedati, da je edina realna možnost, da ta veja dejavnosti zaživi, in sicer kot samostojno organizirana TOZD z vsemi službami, pravicami in dolžnostmi, ki rabijo in spadajo edino le v tako zaokroženo in organizirano enoto celotnega podjetja.

Pri tem je treba zasledovati racionalnost in ekonomsko upravičenost reševanja problematike vsakega področja posebej, pri čemer osebne ambicije posameznikov ne morejo in ne smejo igrati nobene vloge. Lovro Kalan



Iz kronike okteta Jelovica

Priprave za VII. festival dalmatinske pesmi, so bile v polnem teku. Skladbe so dobivale pod novim vodjem Tomažem Tozonom dokončno obliko. Sledilo je snemanje v provizoričnem studiju; kar v galeriji loškega gradu. Posnetek šestih pesmi je romal v Omiš, od koder je čez nekaj dni prispela vest, da je oktet Jelovica avdicijo uspešno preстал.

Dalmatinske melodije namenjene za Omiš so bile v interpretaciji okteta prvič izvedene 23. junija 1972 na koncertu za maturante loške gimnazije. Bruci in njihovi profesorji so bili navdušeni nad nastopom. Poleg teh pesmi je oktet zapel še več slovenskih narodnih in umetnih pesmi.

Z nastopom na izseljenškem pikniku v Škofji Loki 4. julija je bila sezona 1971/72 sklenjena. To velja seveda za področje ožje domovine, saj je pravi konec sezone sledil na prvem večeru VII. festivala v Omišu 15. julija. Nastopilo je 15 izbranih skupin ali »klap« kot imenujejo Dalmatinci tovrstne vokalne sestave. Oktet Jelovica, edina »klapa« iz Slovenije je s skladbami: Pod tvojim prozorom in Proste susidi uspel prebiti v finale VII. festivala.

22. julija je nastopilo v finalu osem skupin. Mestece Omiš je bilo na nogah. Praznik lepe dalmatinske pesmi je dosegel kulminacijo. Vstopnice za finalni večer so bile razprodane že mesec dni prej. Prekrasen naravni avditorij na starodavnem trgu je bil poln do zadnjega kotička. Pred kamerami evrovižije so skupine zapele po tri pesmi. Publika je pevec Jelovice, edine Slovence, toplo sprejela. Oktet je zasedel odlično 4. mesto. Zmagovalci so bili seveda Dalmatinci. Strokovna komisija je dodelila 1. mesto »Lučici« iz Splita, dru-

ga je bila »Srdela« iz Makarske, tretja pa je bila klapa »Mostar« iz Hercegovine.

V Omišu je oktet Jelovica z ostalimi klapami navezal prijateljske stike. Z naslednjim dan je dobil oktet vabilo, da se udeleži turistične kulturne manifestacije v Makarski. To pot je oktet zapel šest slovenskih pesmi, ki so jih domačini in številni turisti lepo sprejeli. Oktet Jelovica je povsod maletel na gostoljubje prirediteljev. Splošno mnenje je bilo, da so bili pevci iz Slovenije presenečenje VII. festivala v Omišu, obenem pa je bil finale dalmatinskih pesmi doslej največji uspeh okteta Jelovica.

Nastop okteta Jelovica na običnem zboru društva upokojencev 9. septembra v Škofji Loki je bil obenem otvoritev sezone 1972/73. 24. septembra je oktet pozdravil s pesmijo vse udeležence poslovnišnic podjetja, ki so se zbrali na skupnem izletu po Gorenjski.

Nova uveljavitev okteta Jelovica je sledila 16. novembra 1972 z nastopom na srečanjih amaterjev »Abrašević« v Valjevu v Srbiji. Oktet Jelovica je zastopal republiko Slovenijo. Bratski Srbi so pevce iz Slovenije sprejeli odprti rok. Na srečanjih je nastopilo veliko skupin z vseh področij kulturne umetnosti. Številne izvrzne slovenske pesmi so navdušile poslušalce v Valjevu. Naslednji dan je oktet nastopil še pred kamerami beogradske televizije s pesmijo Kadar jes na pvaninco hrem in Je vpihnila luč.

Pevci okteta se še niso oddahnili od obiska v Srbiji in že so nastopili na jubileju okteta bratov »Pinnat« iz Jarš v Domžalah. Omenjeni oktet je slavil 15-letnico obstoja. Nabito polni dvorani so se predstavili še Goriški oktet in Sentjernejski oktet.

4. decembra je oktet Jelovica posnel na radiu Ljubljana tri pesmi za tekmovalni program, ki bo predvajan leta 1973.

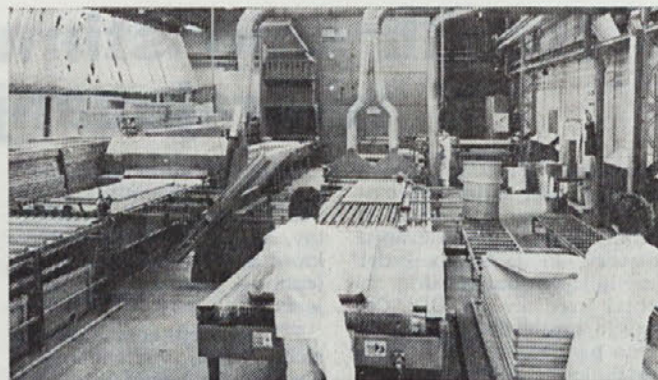
Zadnji nastop okteta leta 1972 je bil 26. decembra v Zagrebu na pogrebu Mate Tomiča, uslužbenca naše poslovnišnice. Oktet je zapel Slovo in Lipo.

Franc Jenko

Poslovno poročilo za razdobje januar — avgust 1973

Polletno doseganje plana proizvodnje se je julija in avgusta poslabšalo. Če smo plan v polletju dosegali z 90 %, lahko rečemo, da sta rezultata iz julija in avgusta zelo slaba. Julija je bilo doseganje le 68 %, avgusta pa 74 %. V polletju smo navajali za neizpolnjevanje plana naslednje vzroke: pomanjkanje hlodovine in žaganega lesa, lesa iz nakupa — zlasti ustrezne kvalitete lesa — spreminjanje tehnologije oz. uvajanje nove proizvodnje, pomanjkanje delavcev, izventipska proizvodnja (za domači in inozemski trg), slaba organizacija proizvodnje itd. Julija in avgusta še vedno nismo rešili problema suhega žaganega lesa ustrezne kvalitete, čeprav se je začelo glede tega načrtneje ukrepati. Nezadostna zaposlenost je stalna težava Jelovica. Zaradi pospešene proizvodnje za izvoz se nabira zlasti v obratih individualnega pohištva veliko nedokončane proizvodnje.

Dodaten vzrok zaostajanja v obeh mesecih je veliko ur dopusta in boleznin. Če so boleznine že dalj časa prisotne v preveliki meri, pa so dopusti popolnoma sezonskega značaja. Podjetje kot Jelovica, ki se zaveda intenzivnosti dela prav v poletnih mesecih



zaradi sezonskega značaja proizvodnje, ne bi smelo dopuščati takega nenačrtnega trošenja dopustov. Z navedenim vzrokom ustrezajo rezultati posameznih proizvodnih obratov in montaže. Montaža je v velikem zastoju, in to ne toliko pri stavbnem pohištvu za domači trg kot pri izvozu. Največja odstopanja so pri montaži montažnih objektov. Celotna montaža je julija dosegla plan 56 %, avgusta pa 68 %. Avgusta presega plan le obrat Sovodenj (106 %), vendar le zaradi nedokončane julijske proizvodnje (30 %) in je povprečje obeh rezultatov med slabšimi. V obeh mesecih izkazuje soliden rezultat obrat montažnih hiš, ki ne občuti kot vsi drugi pomanjkanja delavcev, ampak ima le-teh celo več kot je planirano. V primeru z drugim izkazujeta slab rezultat obrata Predvor (julij 61 %, avgust 64 %) in obrat vhodnih in garažnih vrat (julij 61 %, avgust 56 %). Prvemu še vedno ni povsem uspelo obvladati nove proizvodnje, pri drugem pa je veliko pomanjkanje delavcev.

Nekateri vzroki nedoseganja plana proizvodnje so objektivni, drugi pa: nižja storilnost, saj pada doseganje norm in slaba disciplina, ki se kaže v neupravičenih izostankih.

Terminski plan prodaje vključno z avgustom dosegamo 89 %. Pri tem je rezultat nižji v grozistični prodaji z 88 % doseganja, izboljšujemo pa skupni rezultat z ugodno prodajo poslovnišnic z 91 %. V celoti prodaja izpolnjuje letni plan le 52 %, torej zaostaja za 15 %, ki bi jih morala poleg redne prodaje nadomestiti v zadnjih štirih letošnjih mesecih. Če omenjene rezultate primerjamo s proizvodnimi, ugotovimo, da se ni nadejati izboljšanja. Prodaja zadnjih mesecev je rezultat dokaj ugodne proizvodnje v polletju, ki pa se je v zadnjih mesecih poslabšala. To pa bo

prav tako vplivalo na rezultate v prodaji, saj ne bo imela kaj prodajati.

V naši trgovski mreži najboljše posluje poslovnišnica Zagreb, ki osemmesečni plan presega 106 %, sledita ji Pulj in Niš, druge poslovnišnice pa so pod povprečnim doseganjem. S slabim rezultatom izstopata Zadar (64 %) in Sibenik (60 %).

Izvoz na tuje tržišče izkazuje slabše rezultate kot smo predvidevali. Zaostajamo 9 % za izpolnjevanjem letnega plana, vendar je to ugodnejše kot pri celotni prodaji. To pomeni, da pogodbe s tujimi kupci izpolnjujemo bolje kot z domačimi. Izjemno dober rezultat izkazujejo pri deviznem poslovanju naše trgovine, ki že konec avgusta izpolnjujejo letni plan 80 %. Celotni fakturirani devizni prihodek je tako na planiranem nivoju.

Stanje sredstev v finančnem poslovanju je nekje na nivoju polletnega obračuna, le da so se ustrezno večji prodaji znižale zaloge gotovih izdelkov. Ker je bila prodaja v zadnjih mesecih ugodnejša, se je izboljšal tudi finančni rezultat, saj je znašal julija 2.807.317 din, kar je izjemno visoko, in se je avgusta znižal za 691.456 din. Nadoknadi smo torej polletno izgubo in v celoti izkazujejo 2.038.713 din dobička, ki pa ga v zadnjih štirih mesecih glede na neugodno sliko v proizvodnji ne bomo mogli tako povečati, da bi dosegli planirani dobiček v višini 18.000.000 din. Verjetno se bo mesečno dobiček gibal nekje na nivoju avgusta. Finančni rezultat pa pri tem ni poslabšan zaradi nizkega kritja ali izjemno visokih indirektnih stroškov, ampak še vedno ne prodamo dovolj. Rekli smo že: prodaja je odvisna od proizvodnje, torej je velik zaostanek v izpolnjevanju proizvodnega plana neposreden vzrok za slabo poslovanje.

Smiljana Oblak



JELOVICA — Glasilo delovnega kolektiva Jelovica, lesna industrija Skofja Loka — Ureja odbor delavskega sveta za informacije in tisk: Stane Bernik, Mirko Bondi, Franc Jenko, Jurij Zebre, Franc Pavlin — Odgovorni urednik: Franc Pavlin — Tiska CP Gorenjski tisk, Kranj v 1300 izvodih