

Zakaj na novo organiziranost sindikata?

Letos bo začela vpletati nova ustavna ureditev SFR Jugoslavije in SR Slovenije. V zadnjem obdobju smo doživeli precejšnje revolucionarne spremembe naše celotne družbe. Vse te spremembe pa odpirajo nove možnosti sindikatom in jim seveda nalagajo tudi nove odgovorne naloge. V tem je tudi cilj predlagane nove organiziranosti sindikatov.

Vse večji problemi, ki se dogajajo po vsej Jugoslaviji, narekujejo tudi sindikatom, da je treba forumsko delo prenesti na neposrednega proizvajalca.

Prehajamo v obdobje 2. faze ustavnih amandmajev. Seveda se moramo na to bolj pripraviti, zakaj, 1. faza ni bila dobro pripravljena in zato tudi ne do konca izpeljana. To so dejstva in na podlagi tega so tudi rezultati takj kot so — ne samo v našem kolektivu, ampak po vsej Jugoslaviji. Vzroki za tako stanje so na dlani in zato tudi stabilizacija ni prinesla predvidenih rezultatov. Vse bolj se bo treba poglobiti in stabilizacijo utrditi. To je tudi cilj nove organiziranosti samouprave in sindikatov.

Sindikati se bo moral vse bolj spoprijeti s problemi in težavami znotraj in sami proizvodnji, da se napravi red, utrdi disciplina na vseh nivojih in v vsem podjetju.

Izvršni odbor predvsem pa sindikalni pododbori po naših obratih bodo morali v svojih razpravah zavzeti stališča in dajati sugestije za čim boljše proizvodne uspehe, za vse večje varčevanje in nastopiti povsod tam, kjer se še vedno trošijo velika finančna sredstva za stvari, ki niso najbolj potrebne in v tej situaciji lahko še počakajo.

Le tako bo sindikat v podjetju odigral svojo vlogo in bo potem tudi lahko nastopil takrat, ko se bodo ta sredstva delila za kakršnekoli namene. Vemo, da so nam potrebna finančna sredstva za obnovo strojnega parka, družbenega standarda in pa seveda nujno za povišanje nizkih osebnih dohodkov.

Ne smemo pozabiti, da je ena od osnovnih nalog sindikata tudi stanovanjska problematika v podjetju. Posebno pa še sedaj, ko prehajamo na nov sistem stanovanjske politike in tudi na nove načine stanovanjske graditve.

Sindikati bo moral organizirati v podjetju razprave o stanovanjski problematiki. Osnovna naloga sindikata naj bi bila tudi ta, da se v podjetju takoj izdela srednjeročni program stanovanjske graditve.

Zavzemati se bomo morali tudi za to, kako z zbranimi finančnimi sredstvi najboljše gospodariti in zgraditi čim več stanovanj za neposredne proizvajalce. Sindikat mora biti na osnovi tako obsežne problematike glavni nosilec vseh akcij, seveda s tesno povezavo s samoupravnimi organi in drugimi družbenopolitičnimi organizacijami v podjetju in tudi zunaj podjetja.

Naloga sindikata je tudi ta, da budno spremlja delo posameznih služb, za katere lahko trdimo, da so vse preveč zaprte v svojih oddelkih in premalo poznajo probleme. Predvsem gre za proizvodne in socialne težave, ki jih v podjetju ni malo. Socialna služba bi morala imeti izdelan tak sistem dela, da že v preventivi reši vse primere in tako ne bi prišlo do kritičnih situacij in problemov. Tako bi se tudi odnosi v podjetju normalno uredili.

Ko smo na pragu praznovanja 20-letnice obstoja podjetja, naj bi sindikalni pododbori po obratih začeli akcijo priprave predlogov za podelitev priznanj in odlikovanj najbolj zaslužnim članom kolektiva. Največjo pozornost naj bi posvetili članom, ki so že vseh 20 let v kolektivu in tudi že več, če prištevamo še leta vojaške uprave podjetja. Ne bi smeli pozabiti tudi pridnih in vestnih delavcev v neposredni proizvodnji iz vrst mladine, ki s svojim delom prispevajo k čim boljšim proizvodnim uspehom ali pa delujejo v organih samoupravljanja ter družbenopolitičnih organizacijah.

To naj bi bilo samo nekaj osnovnih misli na naloge sindikalne organizacije in na sklepe sindikalne konference, ki je bila januarja. Precej je takih sklepov, ki se vse prepočasno uresničujejo, so pa bistvenega pomena za trenutno stanje v neposredni proizvodnji.

Osnovno vprašanje: zakaj spremeniti organizacijo?

Smo sredi temeljitih priprav za formiranje temeljnih organizacij združenega dela v podjetju. Delavski svet je na eni izmed zadnjih sej iz-

volil odbor, ki je že določil nekatera izhodišča kot temelj vseh nadaljnjih ukrepov okrog ustanavljanja TOZD.

V vsaki temeljni organizaciji združenega dela praviloma vsaj ena osnovna organizacija sindikata.

Osnovni poudarek je dan neposredni udeležbi vseh članov v aktivnosti sindikatov. Tudi sedaj imamo osnovne organizacije sindikata, kjer v velikih primerih deluje le izvršni odbor, v nekaterih primerih pa le predsednik. Nove naloge sindikatov pa zahtevajo v vseh osnovnih organizacijah sindikata korenite spremembe v načinu delovanja.

V podjetju imamo že več let izvoljene po obratih sindikalne pododbore kot pomožne organe izvršnemu odboru sindikalne organizacije. To pomeni, da imamo že sedaj uveden nekak delegatski sistem, vendar bi ga morali izpopolniti in poživeti prav tam, kjer bi moral delati in prenesti probleme izvršnemu odboru osnovne organizacije. Prav ti sindikalni pododbori, če jih bomo v bodoči organiziranosti še tako imenovali, se bodo morali organizirati tako, da bodo res zastopali interese članov. Osnovna or-

ganizacija sindikata bo morala septembra in oktobra organizirati razprave po vseh obratih o tem, kako naj bi bil organiziran sindikat v celotnem podjetju.

Osnovna naloga sindikata naj bi bila v tem obdobju omogočiti vsakemu članu kolektiva, da se seznani in da ima možnost dajati v razpravi tudi konkretne predloge, kako naj se sindikat približa vsakemu članu kolektiva. Javna razprava, ki bo v prihodnjih mesecih, mora dati konkretne odgovore na naslednje predloge:

— zakaj spremeniti organizacijo,

— nekatera vprašanja organizacije sindikatov in njihovega dograjevanja,

— osnutek statutarne dogovora o organiziranosti in delovanju sindikatov v SR Sloveniji,

— teze za sporazum organiziranosti sindikata.

Republiški svet Zveze sindikatov Slovenije bi moral omogočiti, da se s temi predlogi seznani čim širši krog članov sindikata — mislim prek časopisa, radia in televizije.

Franc Gaber

Nekatera določila samoupravnega sporazuma

Zaradi pogostih vprašanj glede višine osebnih izdatkov, sredstev skupne porabe in drugih izplačil osebnih dohodkov, podajamo posamezne najvažnejše določbe dopolnjenega samoupravnega sporazuma o merilih za delitev dohodka in osebnih dohodkov.

1. Polno višino dnevnic za potovanje po Jugoslaviji lahko podjetje izplača v višini 80,00 din. Po pravilniku o službenih potovanjih, ki ni v nasprotju s sporazumom, pa podjetje izplačuje 80,00 din polne dnevnic za vodilne uslužbence in 70,00 din za druge delavce.

2. Podjetje lahko izplačuje povračila stroškov za prenočevanje po predloženem računu. Če računa ni mogoče

predložiti, podjetje lahko izplača povračilo stroškov največ v višini polovice dnevnice. Slednja možnost po pravilniku o službenih potovanjih ni dopustna.

3. Povračilo stroškov za uporabo lastnega vozila v službene namene lahko podjetje izplača največ 0,90 din za dejansko prevoženi kilometer. Pravilnik podjetja določa zgornjo mejo, določeno s samoupravnim sporazumom.

4. Povračilo zaradi zvišanja stroškov za ločeno življenje lahko podjetje izplača največ do 500,00 din neto na mesec. Te možnosti pravilnik oziroma sklepi samoupravnih organov ne upoštevajo.

5. Tedenski dodatek lahko podjetje izplača do največ

70,00 din na mesec za dejansko bivanje in delo zunaj kraja stalnega delovnega mesta. Pravilnik določa terenski dodatek na uro, kar lahko presega višino, dovoljeno s samoupravnim sporazumom. V tem primeru mora podjetje preseženi znesek všteti med osebne dohodke.

6. Povračilo stroškov prevoza na delo in z dela lahko podjetje izplačuje v skladu s svojimi internimi akti. Delavec pa mora prispevati najmanj 20,00 din na mesec za vse delovne dni. Po pravilniku o povračilu stroškov za prevoz na delo in z dela mora delavec prispevati 30,00 din na mesec.

7. Regres za prehrano sme znašati največ 60,00 din na mesec na zaposlenega delavca

in vaje. Znesek se ne sme izplačati posamezniku v gotovini.

8. V breme sredstev sklada skupne porabe lahko podjetje izplačuje tudi druge osebne prejemke (primer: nagrade, darila, za strokovno izpopolnjevanje, za rekreacijo). Ta izplačila ne smejo letno presegati 2% neto izplačanih osebnih dohodkov.

9. Odpravnina pri odhodu delavca v pokoj ali ob smrti delavca lahko znaša največ 2-kratni mesečni povprečni osebni dohodek podjetja v zadnjih treh mesecih.

10. Avtorske honorarje in dopolnilno delo podjetje izplačuje v višini, ki jo določa Pravilnik o delitvi dohodka in osebnega dohodka podjetja.

Jurij Zebre

Jubilant - Gasilsko društvo Jelovica

Gasilsko društvo Jelovica praznuje letos lep jubilej — 20-letnico obstoja. Naprosili smo Ivana Breznika, predsednika gasilskega društva, za nekaj odgovorov na vprašanja, ki zanimajo člane našega kolektiva.

»Kako boste gasilci GD Jelovica proslavili ta praznik?»

»Temu jubileju bomo skušali dati čim večji poudarek. Datum praznovanja še ni določen, vendar predvidevamo, da bo oktobra.

Predvidevamo, da bomo na dan jubileja dali v uporabo novo motorno brizgalno, ki smo jo dobili letos. Pripravili bomo verjetno tudi gasilsko parado ter skupno gasilsko vajo.

Mladostna zagnanost naših članov nam da tudi misliti o tem, če ne bi poskušali pripraviti tudi gasilsko tekmovanje. Vsekakor pa ne bomo pozabili tudi naših dolgoletnih članov. Točnejši program bomo sestavili in z njim kasneje seznanili tudi vse naše delavce.

»Dolgoletni član društva ste že in tudi njegov predsednik. Od kdaj opravljate to dolžnost?»

»Predsedniško mesto v društvu sem prevzel leta 1965. Pred tem pa sem opravljal dolžnost predsednika nadzornega odbora.

»S kakšnimi težavami ste se srečali v tem obdobju in kakšen je napredek društva v obdobju vašega predsednikovanja?»

»Pri prostovoljnem delu se vedno in povsod srečujemo s težavami, predvsem denarnimi, ki so tesno povezane z aktivnim delom. Tudi pri našem društvu je tako. Dolgo let smo s trdim aktivnim delom postopoma pridobivali zaupanje samoupravnih organov in uprave podjetja, ki so prav v času mojega predsednikovanja ugotovili potrebo in koristnost gasilskega društva. Tako nam zadnja leta finančna sredstva ne predstavljajo posebnega problema, saj vsi delavci verjetno zelo dobro vedo, da smo vložena finančna sredstva v naše društvo že večkrat vrnila s pravočasnimi akcijami v podjetju ob požarih. Naše društvo je v zadnjih letih v vidnem vzponu. Opremljenost društva je dosegla letos največjo stopnjo. Z našo sedanjo opremo smo se sposobni spoprijeti z vsakim požarom, ki bi nastal na kateremkoli našem obratu. Ne samo opremljenost, tudi organiziranost društva je vedno boljša, kar pa nam vsekakor pomagajo delavci, ki opravljajo delo na delovnem mestu gasilcev.

»Lahko poveste nekaj o nastanku GD Jelovica?»

»Gasilsko društvo Jelovica je bilo registrirano v register društev pri okrajnem ljudskem odboru v Kranju. Za delovanje društva z nazivom »prostovoljno gasilsko društvo Jelovica, Stari dvor« pri Škofji Loki je bila izdana odločba dne 19. 11. 1953. Te-

daj tudi prvič zasledimo naziv društva z imenom Jelovica. Zаметke gasilskega društva zasledimo že leta 1948, ko je bivše vojno lesno-industrijsko podjetje Jelovica ob nastanku formiralo industrijsko gasilsko enoto, ki je bila sestavljena iz ene desetine in so jo sestavljali delavci takratnega podjetja in ene vojaške desetine. Zaradi hitrega razvoja in razširitve takratnega podjetja se je leta 1952 razformirala vojaško-gasilska desetina, namesto nje pa se je formirala nova desetina, ki so jo sestavljali le delavci. Leta 1953 je podjetje zgradilo gasilski dom, gasilsko društvo pa je dobilo tudi pravico javnega delovanja z že omenjeno odločbo OLO Kranj. V tem času sta delali pri LIP Trata tudi dve gasilski desetini, ki jih je imela v takem številu do pripojitve. Leta 1956 je prostovoljno gasilsko društvo Jelovica dobilo še gasilski stolp poleg gasilskega doma za sušenje gasilskih cevi.

V prostovoljnem gasilskem društvu Jelovica, je delovala tudi dramska sekcija, ki je štela 8 članov. Ob ustanovitvi DPD Svoboda na Trati so se člani vključili v to društvo.

S pripojitvijo LIP Trata leta 1955 je nato delovalo prostovoljno gasilsko društvo tudi naprej v skupnem sestavu. Po letu 1960 zasledimo postopno opuščanje gasilskega doma na Trati, kjer smo najo zadržali samo shrambo za nujno potrebno gasilsko opremo.

Kasneje je gasilsko društvo stalno skrbelo za znanje svojih članov in ostalih delavcev podjetja, poleg tega pa je predvsem veliko skrb posvečalo potrebni gasilski opremlitvi.

»Kaj lahko poveste o kadrovskih problemih?»

»Probleme sproti rešujemo, za težje pa načrtujemo dolgoročne rešitve. Tu mislim predvsem na delavce, člane društva, ki imajo možnost bivanja v stanovanjih pri vratarju. Trije naši bivši delavci-gasilci so se odselili, tako da imamo v stanovanjih pri vratarju prosta ležišča, delavcev pa žal kljub iskanju še po štirih mesecih nismo uspeli dobiti.

Prav tako predstavlja določen problem vključevanje novih članov — predvsem mladih v naše društvo. Do danes še nismo dobili nikakršne pomoči niti od mladinske organizacije (do sedaj je res bolj živovarila) niti od družbeno političnih organizacij. Do danes o problemu članov in problemu društva še nismo razpravljali niti v samoupravnih organih niti v družbenopolitičnih organizacijah pod posebno točko dnevnega reda.

Poseben problem za naše podjetje bi moralo predstavljati vprašanje nesposobno-

sti in neznanja naših obratovodij in izmenovodij za gašenje požarov. Nevednost obratovodij in slaba poznavanja gasilskih pripomočkov prav tako ni v prid številnim članom v našem društvu. Menim, da bi v našem podjetju, ki spada med podjetja s povečano nevarnostjo za nastanek požara, morali biti obratovodje in izmenovodje že po svoji delovni dolžnosti člani našega društva. Sicer pa imamo v društvu dve usposobljeni gasilski desetini. Eno desetino sestavljajo starejši člani društva, drugo desetino pa mlajši člani. Poleg teh dveh usposobljenih desetini bi lahko sestavili še tretjo, vendar smo zaradi boljše pripravljenosti raje ostali pri dveh desetinah.



Sedaj poskušamo ustanoviti žensko desetino. Deklet imamo v podjetju dovolj. Radi bi povečali število članov kot tudi dokazali, da delo v gasilskem društvu ni samo delo moškega spola. Dekleta so v Jelovici že aktivno delala v gasilskem društvu, saj so v letu 1960 osvojila celo prvo mesto. In zakaj ne bi v prihodnjem letu oživel delo žena v gasilstvu?»

»Kakšna je tehnična opremljenost gasilskega društva?»

»Tehnična opremljenost gasilskega društva se ne da primerjati z letom ustanovitve. Ob ustanovitvi je imelo gasilsko društvo motorno brizgalno rosenbauer in motorno brizgalno standard. Poleg teh dveh pa tudi motorno brizgalno rakovica, ki je bila bolj za učenje članov društva. Društvo je imelo tudi prikolico za priključek na avtomobil ali na ročno vleko. Vsa oprema je bila bolj slaba.

Danes imamo gasilski avto, dve novi motorni brizgalni rosenbauer, dva dihalna aparata in vso ostalo moderno opremo, ki je potrebna za gašenje požarov.

»Katere so najvidnejše akcije oziroma posredovanja jelovških gasilcev v teh dvajsetih letih?»

»V vsem času obstoja naše gasilsko društvo ni imelo zaprtega delovanja. Tako zapiramo gasilsko društvo Jelovi-

ca vedno na požarnovarnostnih akcijah zunaj podjetja. Poleg PGD Škofja Loka je imelo naše društvo vedno zelo vidno vlogo. Gasilske akcije oziroma posredovanja bi zaradi tega zelo težko ocenili, saj je večših gasilsko društvo s svojo akcijo, ki ni na zunanjo kazala znamenje velikega požara, preprečilo veliko večjo gospodarsko škodo kakor pri akcijah ob večjih požarih.

Menim, da ima vsaka akcija članov gasilskega društva zelo veliko težo in pomen. Predvsem to velja za naše podjetje, saj smo do sedaj še vedno uspeli zadušiti požar.

»Koliko je članov, ki so že 20 let v društvu in so aktivni še danes?»

»Naslednji so: Leopold Čanžek, Anton Kužnik, Rafko Rihtaršič, Valentin Sajovic, Slavko Šink (med tem časom je bil zaposlen tudi v podjetju Color—Medvode). Enako dolgo pa delajo še: Avgust Bertonec, Anton Kavčič, Janez Ržen st. in Avgust Zupančič. Navedeni člani pa so pred dvajsetimi leti delali v LIP Trata.

»Koga bi za zasluge pri obstoju društva in za uspehe posebej poudarili?»

»To je zelo težko. Razumljivo, da gre pri tem posebno priznanje vsem dosedanjim predsednikom društva, ki so bili naslednji: Avdo Sekić — 1953, Silvo Koler — 1954, 1955, Pavel Olip dipl. ing. — 1956, Stane Razpet — 1957, Vlado Vendramin — 1958-1964. Poleg predsednikov pa ne smemo prezreti starih mačkov, ki delajo še danes v društvu. Prav tako pa vse priznanje ostalim članom, ki so se v času delovanja vključili v društvo, so v njem delali ali delajo še sedaj. V zadnjih letih pa moram izreči posebno priznanje Tonetu Kužniku, ki je ne samo s strokovnimi nasveti pomagal pri delu društva, ampak je naučil naše mlade gasilce tako, da so zasedli prvo mesto na tekmovanju občinske gasilske zveze v Škofji Loki in drugo mesto na tekmovanju sektorja v letošnjem letu. Lani pa so zasedli prvo mesto tako na tekmovanju sektorja kakor tudi občinske zveze. In naj ne pozabim. Dolžan sem se zahvaliti tudi vsem ostalim članom našega kolektiva, ki so v dvajsetih letih kakorkoli delovali v društvu, prav tako pa vsem ostalim, ki danes niso več zaposleni v podjetju, pa so delovali v društvu.

»Kakšen odnos do gasilskega društva ima vodstvo in kolektiv Jelovice?»

»Samoupravnim organom in vodstvu podjetja sem dolžan posebno zahvalo. Pri tem mislim na razumevanje do dela društva in njegovih potreb.

(Nadalj. na 3. strani)

Šahovska vest

V počastitev dneva vstaje je bil 14. julija organiziran dvokrožni brzopotezni turnir, ki je kljub slabši udeležbi lepo uspel. Vsi udeleženci so izrazili željo, da bi bilo treba podobnih turnirjev več. To bi koristilo ekipi, ki zastopa naše podjetje na lesariadi, po drugi strani pa bi se razširil krog ljubiteljev šaha.

Zmagovalec turnirja — turnir naj bi postal tradicionalen — je Karel Kalan. Pokazal je zelo zanesljivo igro in končal turnir brez spodrsiljev s skoraj maksimalnim številom točk — izgubil je le eno partijo z Ruparjem. Povratnik iz JLA Jože Rupar se

je uspešno vključil v šahovsko življenje Jelovice. Njegova eno in polletna odsotnost se je ekipi močno poznala, zato upamo, da bo uvrstitev šahistov na letnih igrah leta 1974 boljša od letošnje. Bertonec, Medja, Vendramin, Madjar, ki so zasedli naslednja mesta, tvorijo srednje-kvalitetni razred in vsako od njih lahko preseneti. Posebej Bertonec je z letošnjim prvim mestom na prvenstvu podjetja potrdil svoje kvalitete, medtem ko je Vendramin odlično zaigral na tretji deski v Novi Gorici.

Naslednji podobni turnir bo 20. novembra.

Príimek in ime	1	2	3	4	5	6	7	8	9	točk	mes-to
1. KALAN KAREL		1	2	2	2	2	2	2	2	15	I.
2. RUPAR JOŽE	1		0	2	2	2	2	2	2	13	II.
3. BERTONCELJ ANDREJ	0	2		1	1	2	1	2	2	11	III.
4. MEDJA BRANE	0	0	1		1 1/2	2	2	1 1/2	2	10	IV.
5. VENDRAMIN VLADO	0	0	1	1 1/2		2	1	2	2	8 1/2	V.
6. MADJAR ANTON	0	0	0	0	0		2	2	2	6	VI.
7. HORVAT BRANE	0	0	1	0	1	0		1	1	4	VII.
8. BONDI MIRKO	0	0	0	1 1/2	0	0	1		2	3 1/2	VIII.
9. ČULUM LADO	0	0	0	0	0	0	1	0		1	IX.

Poslovno združenje za industrijsko gradnjo – IMOS

Ker je tudi naše podjetje član IMOSA, je prav, da se naš kolektiv seznani z delom in načrti podjetij v okviru združenja V ta namen objavljamo reportažo z vodilnimi delavci IMOSA, objavljeno v »Slovenija paralele«.

Deset gradbenih podjetij združenih v IMOS zaposluje 14.000 delavcev, in omogoča kompletno izgradnjo objektov, namenjenih različnim uporabnikom. Dosegli so velike uspehe na področju pocenitve stanovanjskih površin, saj je njihovo prizadevanje usmerjeno za izgradnjo stanovanj najširšim delovnim množicam.

Devet let delovanja in razvoja Poslovnega združenja za industrijsko gradnjo (IMOS je bil ustanovljen 1964), je

podjetju prineslo veliko uspehov in tradicije na področju visokih gradenj, ki so njihova glavna dejavnost. Danes združuje IMOS Gradbeno podjetje Grosuplje, Konstruktor Maribor, velenjski Vegrad, Technik Škofja Loka, IMP Ljubljana – Termoplast, in Jelovico iz Škofje Loke. Vsi ti gradbeni proizvajalci se v svojem programu delovanja dopolnjujejo, IMOS pa ni ozko vezan samo na ta podjetja, prizadeva si sodelovati tudi z drugimi slovenskimi podjetji. Njihova dejavnost zajema vse priprave na gradnjo, samo izvajanje del, montažo, sami proizvajajo tudi stavbno pohištvo. Takšen način gradnje je že dal prve uspehe, saj so gradnje, ki so plod skupnega sodelovanja, projektiranja in

izvajanja, 10 % cenejše kot drugje v Ljubljani. Princip inženiringa, ki so se ga lotili v IMOS-u, je torej pokazal veliko prednost in nujnost takšnega načina organizacije in delovanja.

Gradbena podjetja v okviru IMOSA gradijo veliko število objektov za različne namene in različne uporabnike. Njihova gradnja zajema stanovanjske objekte za trg, industrijske objekte, poslovne objekte in veleblagovnice; montažne konstrukcije in industrijske objekte. Pomembno mesto v gradnji IMOSA zavzemajo tudi hoteli in drugi objekti za turizem, kakor tudi izgradnje terminalov.

O IMOS-ovi gradnji smo se pogovarjali s tovarišem generalnim direktorjem Slavkom Troštom, inženirjem Tomcem in tov. Bojcem. Izvedeli smo, da se podjetje ukvarja tudi z izvozno-uvozno dejavnostjo, o kateri je tovariš direktor Slavko Trošt povedal: »V izvoz smo se usmerili kot v dopolnilno dejavnost. Dolgoletne raziskave tujega tržišča so nas pripeljale do ustalitve na nemškem tržišču in v Avstriji, v vzhodnih evropskih deželah pa smo se usmerili na Poljsko, Madžarsko in Češko. Poleg tega smo delali tudi s Francijo in nekaj malega z Italijo.« V te dežele so izvažali stavbno pohištvo, okna in vrata, montažne hiše in izvajali investicijska dela. »Naš lep uspeh pri gradnji v tujini je kompletno zgrajeno veliko stanovanjsko naselje v Bonnu. Zgradili smo 630 stanovanj in 250 podzemnih garaž. Zgradili smo tudi posebni stanovanjski – poslovni objekt za sovjetsko ambasado v Bonnu. Med prvimi smo na tržišču Zahodne Nemčije pričeli prevzemati dela po enotah mere z dobro organizacijo in solidnim nastopom, lahko trdimo, da smo s tem svojim načinom tudi uspeli. Doživeli pa smo vrsto nelojalne konkurence, cela vrsta podjetij, tudi iz Jugoslavije, je nastopala z nemogočimi cenami. Veliko priznanje za nas pa je, da predstavništvo Zvezne zbornice daje za vzgled naše poslovanje drugim jugoslovanskim podjetjem. Po istem sistemu kot v Zahodni Nemčiji, delamo tudi v ostalih deželah. V zadnjih letih smo se intenzivno usmerili na tržišče vzhodne Evrope, predvsem v Češkoslovaško in Poljsko. Izlicitali smo upravo carin v Pragi, največji uspeh pa je pridobitev hotela v Zakopanah na Poljskem. Uspeli smo kljub konkurenci petnajstih podjetij iz Nemčije, Anglije, Francije, Švedske in Italije. Plačilo za gradnjo tega objekta je v ameriških dolarjih in ne v klirinški valuti, kar je zelo

pomembno, vrednost objekta pa znaša 9.134.000 ameriških dolarjev. Z gradnjo smo že pričeli in bomo objekt predali v uporabo že prihodnje leto.«

Lep uspeh je dogovor, po katerem je IMOS ekskluzivni nosilec za poljsko tržišče. S tem je zaprta pot nelojalni konkurenci in razdrobljenemu nastopu na inozemskem tržišču. IMOS si veliko prizadeva pri organiziranju izvoza gradbenih proizvodov. Ima že več zadovoljivo zaključenih izvoznih poslov, predvsem na Madžarskem. »Naša glavna tendenca«, kot je dejal tovariš Trošt, »je aktivirati še več možnosti jugoslovanske gradbene operativne za dela v vzhodnih deželah, pri čemer vidimo trenutno največ možnosti na Poljskem in v Sovjetski zvezi.«

Uvozna dejavnost IMOS zajema nekatere gradbene materiale nujno potrebne za kvalitetno gradnjo, ki jih pri nas ni mogoče dobiti. Za določene gradbene materiale so tudi ekskluzivni zastopniki za Jugoslavijo. Eden takšnih pomembnih materialov je DRYVIT, ki služi za izolacijo fasad. Takšna izolacija je posebno pomembna pri tehnologiji litega betona in v naših razmerah, ko se zahtevajo kvalitetni izolacijski materiali. Uvažajo tudi stroje in opremo za svoje člane, med drugim tudi potrebne tunnelske opaze. Uspehi, ki jih je IMOS dosegel pri združevanju kapacitet in pri razvoju organizacije ter tehnologije, so vidni tudi doma. Tak uspeh IMOSA je tudi 2800 stanovanj, ki so že v gradnji za Bežigradom. Pri teh uporabljajo novo tehnologijo litega betona. Na Kodeljevem je v končni pripravi izgradnja stanovanjske soseske, ki je prvo demonstracijsko gradbišče. Na njem bo zgrajenih okrog 3000 stanovanj z vsemi spremljajočimi objekti. Izredno zanimivo pri

tej soseski je to, da je prva usmerjena gradnja. V IMOSu so našli obliko in način, da so se zbrali skupaj proizvajalci, investitor Ljubljanska banka, podjetje Dom kot upravljalec stanovanjskega fonda, podjetje za urejanje zemljišč in mestni svet ter občina Ljubljana-Moste. Vsi zainteresirani so skupaj pripravili ta obvezni projekt in tako prispevali k hitri, serijski in urejeni gradnji in se zavzeli za dostopnejše cene. Tudi to naselje bo zgrajeno v najsodobnejši tehnologiji litega betona z uporabo prostorskih opazev, ki bo zagotovilo najmanj 10 % cenejšo gradnjo teh stanovanj.

Projekt Murglje, katerega izvajalec je prav tako IMOS, je nekoliko drugačen. Ta projekt ne dovoljuje visokih gradenj. To področje nameravajo pozidati s šestimi montažnimi hišami, sistem Jelovica, ki so popolnoma finalizirane, njihova kvaliteta pa je na izredno visoki kvaliteti. Naselje teh sodobnih hiš bo sestavljeno iz hiš različnih tipov in velikosti, tako da bodo imele na voljo izbiri po svojih potrebah. Zgrajenih je že 250 hiš, ostalih 600 hiš, pa bo dograjenih v treh letih.

IMOS ima že načrte za prihodnost. V polnem teku je priprava gradnje stanovanjske soseske na Viču, ki bo poleg 8000 stanovanj, zajemala tudi vse potrebne spremljajoče objekte. Za začetek gradnje predvidevajo v IMOSu leto 1976.

Naloge, ki si jih je zastavil IMOS, so zahtevne. Štiri- najstisoč zaposlenih delavcev, kolikor jih zaposluje poslovno združenje in 1400 inženirjev ter tehnikov, bo tem zahtevnim nalogam zanesljivo kos. V to smo prepričani, saj njihovi dosedanja rezultati takšno trditev zgovorno dokazujejo. O tem jasno priča tudi njihova finančna realizacija, ki v celoti znaša letno 2 milijardi novih din.

Jubilant - GD Jelovica

(Nadalj. z 2. strani)

Vendar nečesa pogrešam. Že res, da sem zaposlen v Jelovici na vodstvenem delovnem mestu, vendar pogrešam zanimanje in prisotnost naših vodilnih delavcev za delo gasilskega društva. Prav želim si, da bi kdaj kdo prišel pogledat, kako naši člani društva vadijo v prostem času, kako se pripravljajo za akcije v posameznih požarih. Veste, vsakemu delu, ki je prostovoljno, je že z navzočnostjo mnogokrat dano priznanje razen tega pa se poveča zanimanje članov.

Osebnost bi želel še v bodoče tolikšno razumevanje do potreb društva kot do sedaj pa bomo kar lahko delali in programirali načrte za v naprej.

»Občinska gasilska zveza pripravlja za vaše društvo posebno nagrado. Kakšno bo to priznanje in za katere zasluge?«

»Občinska gasilska zveza nam je letos dodelila posebno priznanje. Da nameravajo še kaj drugega dodeliti društvu ne vem. Res pa je, da je občinska gasilska zveza Škofja Loka predlagala republiški gasilski zvezi, da dodeli našemu društvu za 20-letno delo priznanje za posebne zasluge. Do takega priznanja imajo pravico gasilska društva, ki delujejo najmanj 50 let, vendar meni občinska gasilska zveza, da se doba 20-letnega dela nekega društva v industriji lahko primerja z dobo 50 let dela na terenu. O vsem tem pa moramo torej še počakati na sklep gasilske zveze Slovenije.«

»Kakšne so vaše želje glede napredka društva v bližnji prihodnosti?«

»V naslednjih letih moramo poskrbeti za aktivno delo članov društva v taki širini

kot je bilo to v zadnjih letih. Brez tega si ne predstavljam napredka našega društva. Predvsem pa bi želel, da bi prostovoljno delo dobilo med širšim krogom zaposlenih delavcev ponovno tako mesto, kot ga je imelo pred leti, ko je bilo mnogo lažje dobiti delavce za delo brez plačila. Vzbudivi moramo torej zavest med zaposlenimi delavci, da bodo hvaležni vsakomur, ki bo delal v gasilskem društvu. Prav to lahko v primeru požara v podjetju pomaga, da bomo še vsi vnaprej imeli svoj kruh v podjetju. Prav tega pa sedaj pogrešam. Ne nasmeh članom društva, ki so na gasilskih vajah v prostem času, priznanje in zahvala imata svoje pravo mesto.«

»Česa si kot predsednik društva želite od svojih članov in kaj želite vašemu oz. ma tudi našemu društvu?«

»Od članov želim in pričakujem tudi v bodoče najmanj takšen tovariški odnos kot je sedaj. Predvsem pa želim, da bi stopilo v društvo čim več mladih delavcev, ki bi se usposobili za tekmovanje gasilskih društev, saj bodo naši sedanji mladi gasilci počasi začeli odhajati v JLA. Prav pa bi bilo, da starejši člani društva tudi v bodoče tako kot so zadnji dve leti sami vzdržujejo svojo kondicijo in znanje, mesto mladim pa je v tekmovanju.

Tudi v bodoče mora naše društvo biti nosilec vseh gasilskih akcij, ostati mora tudi vnaprej na čelu vseh društev v naši občini.«

Tovariš predsednik, hvala lepa za izčrpne odgovore ob jubileju. Vsem gasilcem pa želim v imenu kolektiva našega podjetja še veliko uspehov pri obrambi naše družbene lastnine.

Franc Jenko

Jelovica – balinarski prvak

Na balinišču BK Trata je bilo v nedeljo, 5. avgusta, občinsko sindikalno prvenstvo v balinanju. Nastopilo je pet moštev: Jelovica, LTH, Iskra-Reteče, Gradis in društvo upokoencev.

Izreden uspeh je dosegla ekipa naše Jelovice, saj je premočno premagala vse tekmece in si priborila naslov prvaka občine Škofja Loka za leto 1973.

Rezultati: Jelovica : Iskra 13:10, Jelovica : LTH 13:6, Jelovica : Gradis 13:4, Jelovica : društvo upokoencev 13:3.

Za moštvo Jelovice so nastopili: Ivan Breznik, Milan Blažič, Stane Berginc, Franc Seljak ml.

Za odličen uspeh veljajo našim balinarjem vse čestitke.

Franc Jenko

Poslovno poročilo

Kadrovske vesti

(julij 1973)

NOVI SODELAVALCI

V strokovnih službah: Janez Tušek, Lidija Peternel, Nataša Zbontar, Stanimir-Milivoj Vukadinović in Rudolf Kokelj.

V trgovski mreži: Slavko Simić.

V obratu vhodnih in garažnih vrat: Anton Jamnik.

V obratu montažnih objektov: Emin Ilmić.

V oddelku za stavbno pohištvo: Jožef Hrušovar.

V obratu montaže montažnih objektov: Marjan Drnovšek.

V obratu montaže stavbnega pohištva: Drago Krštinc.

V obratu oken in notranjih vrat: Alojz Suljić.

V delovni organizaciji so se v času šolskih počitnic zaposlili tudi naslednji učenci in dijaki srednjih šol: Tomislava Delavec, Alenka Tičar, Marinka Cuderman, Majda Pohar, Milena Zihel, Jakob Subić, Janez Subić, Marija Bertonec, Sonja Mezek, Teodor Račič, Sonja Lukanc, Nuša Vrbinč, Andrej Štremfelj, Marko Štremfelj, Draga Langus, Anton Verčič, Marija Proj, Marjeta Baloh, Slavica Vodnik, Franc Avguštin, Andrej Oman, Vilma Sifrar, Olga Platiša, Miloš Jesenko, Roman Jemec, Janez Dolinar, Tomaž Kožuh, Lidija Pogačar, Danica Peternel, Jožefa Oblak in Anka Maček.

Novim sodelavcem in dijakom želimo v novem delovnem okolju obilo dobrega počutja in delovnih uspehov.

V istem času so prenehali z delom v delovni organizaciji:

V rednem odpovednem roku: Janez Setnikar, Franc Pušnik in Miha Logar.

Sporazumno prenehanje dela: Adem Đimić, Rajko Nikić, Nikola Tanasić in Miha Guček.

Samovoljno prenehanje dela: Marija Demšar in Milan Skok.

Z delom je prenehalo tudi 20 dijakov.

Podjetje je v prvem polletju izpolnilo proizvodni plan z 90 % oziroma s 108 %, če upoštevamo zaposlenost, ki je bila nižja kot planirana. Posamezni obrati so različno dosegali svoje proizvodne plane. Montaža je dosežena s 97 %, proizvodnja pa z 89 %. Plane sta presegla obrat Kranj in montažni objekti, obrat oken in notranjih vrat je plan dosegel z 91 %, ostali obrati pa so svoje plane dosegli med 72 in 87 %. Kapacitete — katerih plan sta izkoriščena, znaša 75 % — so bile zaradi nedoseganja plana izkoriščene le med 58 in 68 %.

Vzroki za neizpolnjevanje proizvodnega plana so predvsem:

- neurejena preskrba z materiali, zlasti v prvih treh mesecih leta,
- pomanjkanje delavcev,
- pomanjkanje nekaterih materialov na trgu,
- uvedba novega programa, ki je vplivala zlasti v prvih treh mesecih in še ostali faktorji.

Podjetje je v prvem polletju doseglo 80.534,00 din realizacije, kar predstavlja le 68 % doseganja plana. Grosistična realizacija podjetja je znašala 56.244.000 din, realizacija v naši trgovski mreži pa 24.290.000 din. Plan grosistične realizacije je bil dosežen z 68 %, plan prodaje z maloprodajo pa 74 %.

Plan izvoza stavbnega pohištva (tu štejemo tudi prodajo stavbnega pohištva v poslovalnicah za devize) ni bil izpolnjen, saj je bilo v prvih šestih mesecih realiziranega le 34 % letnega plana. Celoten izvoz je znašal 629.000 \$ oziroma 10.228.000 din.

Najboljše je bil plan dosežen pri montažnih objekti, montaži montažnih objektov in v poslovalnicah, slabše pa je dosežen izvoz stavbnega pohištva oziroma izvoz montaže stavbnega pohištva. Vzroke za nedoseganje plana realizacije je treba iskati med zunanjimi in notranjimi faktorji.

Poleg podražitve, novega programa, nižji kupni moči prebivalstva, ugotavljamo, da tudi notranji faktorji, ki v veliki meri lahko vplivajo na večjo prodajo, niso bili realizirani v polni meri.

Tu mislimo na nesortiranost zalog, pomanjkanje prospektov, prešlabo obdelavo trga in drugo.

Podjetje je v prvem polletju doseglo 81.210.000 din celotnega dohodka; porabljena sredstva so znašala 64.580.000 din, dohodek pa 16.630.000 din. Za pokritje osebnih dohodkov, zakonskih in pogodbenih obveznosti je bilo potrebnih 17.944.000 din. Razlika v višini 1.314.000 din predstavlja izgubo zaradi nedoseženega dohodka.

Izguba v tej višini je sestavljena deloma zaradi predpisov, po katerih je bilo treba 12 % terjatev do kupcev, ki so starejši od 90 dni, odšteti od celotnega dohodka (494.000 din) in izgube zaradi prenizke realizacije.

Poglaviten vzrok za doseženo izgubo je prenizka realizacija. Čeprav so se cene materialu (zlasti žaganemu lesu — okovju) znatno dvignile, ugotavljamo, da te niso bistveno vplivale na rezultate v prvem polletju. Indirektni stroški, čeprav se zavedamo, da so visoki, niso bili doseženi v planirani višini, temveč le z 97 %. Direktni stroški, ki ponazarjajo količinsko porabo materiala in časa v proizvodnji, so bili doseženi s 100 %, kar pomeni, da se je poraba v proizvodnji gibala po planu, odstotek kritja se je gibal po planskem nivoju.

Ti rezultati dokazujejo, da je podjetje prikazalo izgubo, ker ni moglo pokriti vseh indirektnih stroškov, ki bi jih lahko, če bi bila večja realizacija. Vedeti je namreč treba, da so to pokriti indirektni stroški, ki so fiksnega značaja. Celotno doseženo kritje pomeni dobiček.

Na področju financ v prvem polletju zasledimo velike strukturne premike. Poleg teh se je nivo obratnih sredstev bistveno povečal, saj znaša ob koncu polletja 61.525.000 din (1. 1. 1973 — 56.742.000 din). Močno so se povečale zaloge, saj znašajo 41.135.000 din (1. 1. 1973 — 26.689.000 din). Povečale so se zlasti zaloge gotovih izdelkov (za ca. 6.000.000 din) in zaloge blaga v poslovalnicah (za ca. 4.000.000 din). Tudi zaloge nedovršene proizvodnje so se povečale za ca. 3.500.000 din. Povečanje zalog materiala znaša le ca. 500.000 din. Povečanje obratnih sredstev je omogočil zlasti najem kratkoročnih kreditov, ki smo jih najeli v Ljubljanski banki in Skladu skupnih rezerv SRS.

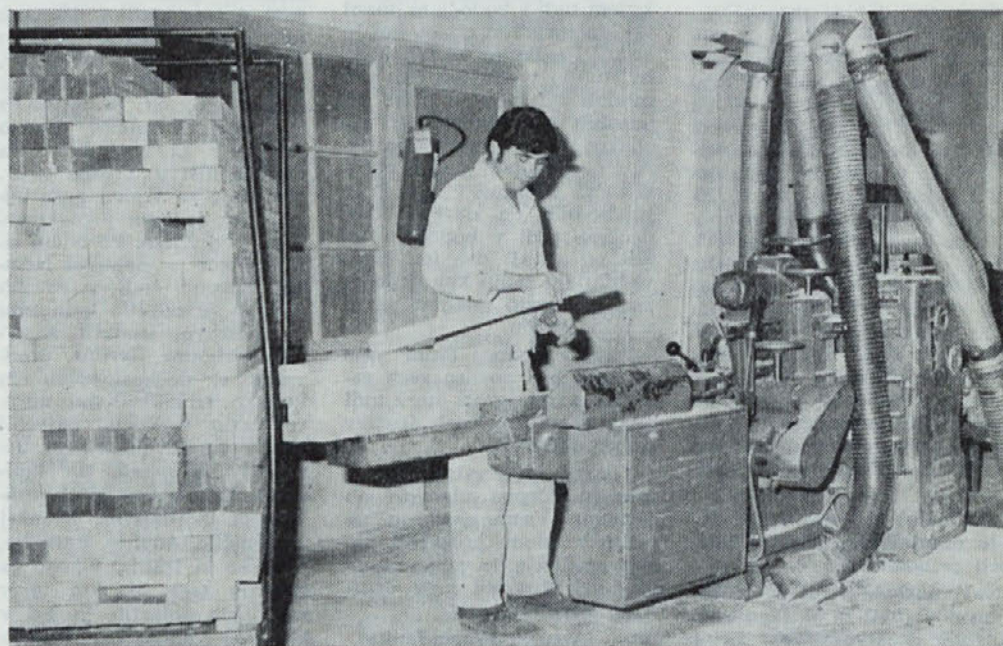
Bolj kot povečani obseg obratnih sredstev, ki zagotavlja normalen potek procesa poslovanja, pa izkazuje ugodno sliko struktura virov obratnih sredstev. Maja in junija je podjetju uspelo zagotoviti ca. 9.000.000 din trajnih virov za obratna sredstva, t. j. dolgoročnih kreditov na dve leti in deset let po ugodni nizki obrestni meri. Ti krediti, ki jih je treba seveda odplačati, omogočijo, da podjetje zmanjšuje velik primanjkljaj virov obratnih sredstev in s tem lahko nabavi tudi manjša osnovna sredstva, oziroma izvaja manjše investicije.

Čeprav vsi podatki za prvo polletje niso ugodni, pa je treba omeniti, da so številne akcije in napore na področju financ, prodaje in ostalih področjih rodili že lepe rezultate. Sanacijski program podjetja, ki je že v veliki meri realiziran, je omogočil normalen proces poslovanja. Akcijski program prodaje je poleg zunanjih vplivov tudi v veliki meri pripomogel, da je prodaja stekla, da se bodo zaloge zmanjšale in da bomo dosegli boljše rezultate. Tudi napore pri oskrbi žage z lesom že dajejo prve rezultate.

Veliko vprašanj še ni zadovoljivo rešenih in jih bo treba rešiti v najkrajšem času. Na osnovi smernic PO, bo treba izdelati akcijski program in ga med tem polletjem realizirati.

Jurij Žebre

JELOVICA — Glasilo delovnega kolektiva Jelovica, lesna industrija Škofja Loka — Ureja odbor delavskega sveta za informacije in tisk: Franc Jenko, inž. Tomaž Peternel, Jože Tičar, Jože Demšar, Mirko Bondi, dipl. inž. Jurij Seme in Franc Pavlin — Odgovorni urednik: Franc Pavlin — Tisk CP Gorenjski tisk, Kranj v 1100 izvodih



Kako preživljamo letni dopust

Sredi dopustniške sezone smo se namenili pogovoriti z delavci, ki so se letos odločili za dopust na morju. Obiskali smo delavce, ki letujejo v Pulju in v Strunjanu.

V naš počitniški dom v Pulju smo prišli v času, ko so šli naši »letoviščarji« na smejani in ogoreli obrazov iz bližnje plaže na kosilo.

Hitro smo zavrteli naše »kamere« in v sproščeni obliki so »letoviščarji« začeli pripovedovati slabe in dobre strani njihovega dopusta. V Pulju ta čas letuje 60 naših delavcev.

Anica Ušeničnik, zaposlena v podjetju od leta 1968, telefonistka v telefonski centrali.

Na dopust je prišla s prijateljico. »Vsako leto grem v naš dom, tako sem že četrtrič tukaj,« nam pripoveduje vesela Anica. S stanovanjem in hrano je nadvse zadovoljna. Cena (penzion) 51,50 din se ji zdi primerna, pravi, da je hrana v redu in seveda tudi naša kuharica. »Zakaj bi podjetje ne regresiralo 10 bivalnih dni, namesto 7,« pripominja Anica. »Zaradi bližnje Pulja od Skofje Loke, dobrih prometnih zvez, urejene plaže in čistega morja bom tudi drugo leto preživela del dopusta v Pulju. Mislim, da bi podjetje moralo razširiti zmogljivosti v Pulju. Tudi malo razvedrila, predvsem zvečer, bi nam koristilo. Mogoče bi se predvsem mladi še bolj sprostiti ob poskočni polki, če bi bil v domu magnetofon.«

Avzug Kuralt, zaposlen v obratu Kranj, v podjetju že 16 let, trenutno dela na montaži polken.



Avzug Kuralt

Letos letuje šele prvič v Pulju s štiričlansko družino. Zena je zaposlena v Tekstilindusu, vendar sta se zaradi bolj-ših pogojev, odločila za letovanje v našem domu. Stanuje v privatni hiši, vendar bi bil raje v domu, kjer je večja družba in bolj veselo. »Mislim, da je regresiranje vzdr-

ževanih članov v našem podjetju urejeno dobro. Ta del regresa bi bil lahko večji, saj je za družino treba poseči globlje v žep, če greš na dopust: kokta, limonada, sladolek pa še kaj, to so vsakdanje želje naših otrok. Zaradi dobrega počutja bom prišel tudi naslednje leto v Pulj,« nadaljuje.

»Razširitev doma v Pulju je potrebna, prav tako pa bi podjetje lahko nekaj uredilo za letovanje tudi v naših hribih (svoj objekt na Krvavcu, Starem vrhu).«

Marija Božnar, zaposlena v obratu oken in notranjih vrat, v podjetju je že 21 let.

Na dopustu je z družino. Letos je na morju že šestič. »Štirikrat sem bila v Strunjanu. Zelo sem zadovoljna z namestitvijo in hrano. Če bom drugo leto finančno zmogla breme dopusta, (gradi namreč hišo) se bom zopet odločila za letovanje v Pulju. Cena penziona se mi zdi primerna. Bolj sem navdušena nad morjem kot pa da bi letovala v planinah.

Mislim, da bi podjetje moralo razmisliti o regresu za vzdrževane člane, ki naj bi bil v bodoče večji.«

Vendel Kalamar, kvalificiran mizar v prototipni delavnici, v podjetju zaposlen 19 let.

»Zadovoljen sem s hrano in v celoti s postrežbo. Na dopustu sem sam. V Pulju sem že tretjič. Letos me je podjetje poslalo za 10 dni zaradi zdravstvenih razlogov v Pulj. Mislim, da podjetje dobro skrbi za rekreacijo tudi obolelih članov kolektiva. Tudi naslednje leto nameravam v Pulj, če bo podjetje izplačalo regres,« je pripomnil.

Cilka Slapar, zaposlena kot kuharica v obratu Preddvor, letuje s hčerko v Pulju.

»Stanujem pri privatniku, hranim pa se v domu. S sta-



Cilka Slapar



Franc Gaber, Ciril Pintar, Franc Bogataj, Franc Zavrl in Franc Zihler

novanjem kot s hrano sem zadovoljna. Lani sem bila v Novigradu, vendar mi je tu bolj všeč. Hrana je odlična, postrežba pa hitra,« taka je njena strokovna ocena za kuharico in pomožno osebje v domu.

»Če bomo v podjetju poslovali boljše, naj bi se regresiralo 10 dni namesto 7. Tudi o razširitvi doma v Pulju naj bi se razmislilo. V Pulj, kam pa drugam, grem tudi naslednje leto,« nam je na postavljeno vprašanje odgovorila.

Miloš Zakotnik, vodja mehanične delavnice, že 25 let v podjetju.

»Letos letujem že četrtrič v Pulju in to z vso družino. Letovanje v Pulju se mi zdi zelo dobro urejeno od hrane pa do plaže. Potrebno bi bilo razmisliti še o svojem domu nekje v planinah. Kuhinja je skoraj



Nada Slovnik

premajhna za toliko obrokov, vsekakor pa naj bi se uredil poseben prostor za pijačo, kar sedaj onemogoča normalno delo v kuhinji. Regres za družinske člane bi moral biti večji.«

Z njim je tudi dr. Marjan Cesenj, ki zatrjuje, da je to najcenejša oblika sindikalnega turizma. »Hrana je zelo kalorična, postrežba v redu kakor tudi vse ostalo. Tako klima kot tudi drugi pogoji mi tu zelo ustrezajo in nimam pripomb.« Tudi hčerka Nada Zakotnik, poročena Slovnik, zaposlena v analitičnem oddelku na upravi, letuje tu s svojo 21 mesecev staro hčerko Marjano. »Mislim, da je letovanje v Pulju izredna priložnost prav za otroke, zadovoljna pa sem tudi s celotno oskrbo v domu. Na Pulj sem se navadila in upam, da bom še prišla semkaj.«

V veselem razpoloženju smo našli skupaj pri kozarčku »ta črnega« Cirila Pintarja, skladiščnika na žagi, v podjetju 22 let; Franca Bogataja, obratovodjo obrata Gorenja vas, pri podjetju 11 let; Franca Zihlerja, izmenovodjo obrata vhodnih in garažnih vrat, in Antona Zavrla, vodjo strojne delavnice, pri podjetju že 25. leto.

Na dopust v Pulj so prišli s svojimi družinami. Zadovaljni so s hrano, redom in čistočo v domu. Predlagajo povečanje pakirnega prostora, ki dela preglavice vsem tistim, ki s svojimi konjički pridejo v Pulj. S samim načinom dodeljevanja regresov v podjetju so zadovoljni, nič pa nimajo proti temu, da bi se povečal regres za vzdrževane člane. Pravijo, da so cene za oskrbni dan na primerni višini. V primerjavi z njihovim osebnim dohodkom in glede na regres si lahko privoščijo teden dni dopusta na morju.

Tudi njihova želja je postaviti dom podjetja nekje v planinah. Seveda pa je vse odvisno od poslovnega uspeha podjetja. Vsi štirje so zadovoljni v Pulju in verjetno se bodo drugo leto ponovno namenili v ta konec naše lepe Istre.

Jože Oblak, kvalificiran mizar, zaposlen v obratu Gorenja vas, je letos prvič na morju in prvič v Pulju.

»Naši delavci so premalo zainteresirani za tak način

preživljanja letnega dopusta. Predvsem na našem obratu ni dovolj zanimanja. Zakaj, ne vem. Mislim pa, da cene niso vzrok. V zvezi z osebnim dohodkom in regresom, ki ga dobimo, bi lahko v večji meri koristili tak dopust.« S hrano in z oskrbo je zadovoljen, pogrša pa več sadja. Tudi vojni red za tiste, ki potujejo z javnim prevoznim sredstvom, pogrša, pa premajhno reklamno tablo za poslovalnico itd. No, Jože, upamo, da bo drugo leto že marsikaj boljše in na svidenje!

V pogovoru z **Milko Šifrer**, kuharico, ki skupaj s še tremi pomočnicami skrbi za polne želodce, smo opravili kar na hitro, kajti imeli smo še precejšen kos poti pred seboj. Milka letos že drugič vodi nabavo in kuhinjo v našem domu, drugače pa je zaposlena na delovnem mestu ročni krpalec v obratu Sovodenj. Kar dva poklica ima. Raje pa bi bila vedno kuharica nam pripoveduje. »V Jelovici sem že 10 let. Letos sem priplejala s seboj tudi hčerko, ki obisku-

(Nadalj. na 6. strani)



Milka Šifrer

Kolektivno nezgodno zavarovanje

Naša delovna organizacija je ena izmed redkih, ki še nima sklenjenega kolektivnega nezgodnega zavarovanja delavcev. Zato smo se na podlagi pogovorov s predstavniki podjetja in sindikalne organizacije odločili, da ponovno seznanimo vse člane podjetja s koristnostjo in pomembnostjo kolektivnega nezgodnega zavarovanja. Kolektivno nezgodno zavarovanje je najcenejše nezgodno zavarovanje, saj zavarovancem daje najširše jamstvo. Zato je tudi najmasovnejše, saj skoraj ni kolektiva, ki ne bi imel sklenjenega tovrstnega nezgodnega zavarovanja. Omenimo naj vam, kako so zavarovani delavci v nekaterih drugih podjetjih:

LTH Šk. Loka za 7,00 din mesečne premije od 1. 1. 1972, Gorenjska predilnica (dve polici) za 6,00 din plačuje podjetje od 1. 2. 1971 in za 5,00 din plačujejo delavci od 1. 4. 1969, KROJ, Škofja Loka za 5,00 din od 1. 2. 1972, Trans-

turist Škofja Loka 8,50 din od 15. 12. 1969, EGZ Škofja Loka 8,00 din od 1. 2. 1969, Inštalacije Šk. Loka za 10,00 din od 1. 7. 1971, PEKS Šk. Loka od 1. 6. 1969 za 6,00 din mesečne premije.

Delavci našega podjetja pa so zavarovani takole: obrat Gorenja vas za 4,00 din mesečne premije, bivše podjetje LIK Kranj za 2,00 mesečne premije.

Pri kolektivnem nezgodnem zavarovanju je vsak član kolektiva zavarovan za primer nezgodne smrti, trajne nesposobnosti za delo - invalidnost in začasne nepsposobnosti za delo - dnevno odškodnino, ki mu pripada od dneva začetka zdravniškega zdravljenja pa do končanega zdravljenja, toda največ za 200 dni za posamezno nezgodo.

Kolektivno nezgodno zavarovanje je edino osebno zavarovanje, pri katerem se lahko pod normalnimi pogoji zavarujejo osebe, ki imajo zaradi nezgode ali bolezni zmanj-

šano delovno zmožnost (invalidi). Take osebe plačajo enako premijo in v primeru nezgode prejmejo enake odškodnine kot zdrave osebe.

Zavarovalnica pa ne izplača odškodnine, če je bil zavarovanec pod vplivom alkohola, ali če ni imel vozniškega dovoljenja oz. veljavnega prometnega dovoljenja.

Predlagamo vam zavarovanje z mesečno premijo 6,00 din, zavarovalne vsote pa so: nezgodna smrt 7.944 din, invalidnost 15.888 din, dnevna odškodnina 7,95 din.

Zavarovalne vsote in premija so izračunane po povprečnem nevarnostnem razredu, tako da vsi plačujejo enako premijo in v primeru nezgode dobijo enako odškodnino, ne glede na vrsto dela, ki ga posameznik opravlja.

Omenimo naj tudi, da lahko vsak član zavaruje zakonca tako, da plača še za zakonca premijo 6,00 din in je zavarovan pod enakimi pogoji.

Boštjan Jocič

Delavska kontrola da ali ne

Izvršni odbor sindikalne organizacije je na zadnji seji razpravljal in sprejel sklep, da se je treba takoj lotiti organiziranja in delovanja organov delavske kontrole. Kljub temu pa gre vse prepočasi in ostaja le pri besedah. Osnovna misel na setankih pa je bila ta, da moramo organizirati delavsko kontrolo.

Delavsko kontrolo povsod tam, kjer se trošijo sredstva neposrednega proizvajalca.

Pri formiranju in izvajanju teh nalog se srečujemo z bolj ali manj odkritimi opori ali napačnim tolmačenjem zahtev po določenem uveljavljanju delavske kontrole. Velikokrat se sliši, da je zahteva po taki kontroli zaradi tega, ker smo v perečih družbenoekonomskih razmerah. Vendar že ustava iz leta 1963 daje to možnost in pravico delavcem, da jo organizirajo.

Tudi prepričanje, da je samoupravljanje oziroma delav-

ski svet že tako kontrola nad delitvijo dohodka in razpolaganjem le-tega. Toda dosedanja praksa je pokazala, da to ne drži in da so brez organiziranega nadzora razne deformacije. Koncept, da so delavci čim bolj informirani in da je že to dovolj velika kontrola, ne drži in je treba tudi obveščanje nadzirati in preverjati.

Kaj je delavska in kaj strokovna kontrola?

Delavska kontrola naj bi nadzirala proizvodne odnose, delitev sredstev itd. Strokovna kontrola pa bi morala kontrolirati proizvodni proces (kvaliteto proizvodov in drugo).

Delavska kontrola je torej samo podaljšek samoupravljanja, zato je vsak odpor proti taki kontroli poskus odpujanja samoupravnih pravic delavcev. Seveda pa bo delavska kontrola dosegla svoj namen le tedaj, ko ji bodo ustrezno določene njene naloge. Organizacija delavske kontrole mora omogočiti vsem delavcem vpogled v vse tiste podatke, ki so najpomembnejši za ocenjevanje uspešnega gospodarjenja, trošenja obratnih sredstev in kako se delijo sredstva za osebne dohodke.

Delavska kontrola naj bo povsod. Le tako bo delavcem omogočila uresničitev pravic in dolžnosti iniciative takrat, ko bodo ugotovili da se krši jo samoupravne pravice in zakonitosti.

Boštjan Jocič

Franc Gaber

Možnost pridobivanja visoke izobrazbe

Delavska univerza TOMO BREJC v Kranju v sodelovanju z Ekonomsko fakulteto v Ljubljani razpisuje vpis v poslovni oddelek Ekonomske fakultete za gorenjsko regijo za I. in II. stopnjo v šolskem letu 1973/74.

Namen tega članka je, da se zaposleni seznanijo z možnostjo vpisa na Ekonomski fakulteti (izredni študij). Podrobnejše informacije glede pogojev vpisa in organizacije študija kandidati lahko dobijo v kadrovsko-socialnem oddelku podjetja.

Novost pri pogojih vpisa je v letošnjem letu v tem, da se lahko v I. letnik EF vpišejo občani, ki imajo dokončano katerokoli srednjo šolo (ne samo gimnazijo in ESS). Možnosti vpisa se tako zelo povečujejo.

V letošnjem šolskem letu tudi prvič vpisujejo izredne študente v II. stopnjo. Absolventi I. stop. šol, bodo imeli tako možnost izrednega študija tudi po predmetih tudi za II. stopnjo. Pogoji za pridobitev visoke izobrazbe so zato ugodnejši.

DU Tomo Brejc z EF sodeluje že štiri leta. Rezultati izrednega študija, ki so jih v tem času dosegli, so spodbudni. Šolanje v Kranju je za študente ugodno, ker se jim ni treba voziti v Ljubljano, predavanja so enkrat tedensko, program šole se izvaja po predmetih. V pripravah za izpite pomagajo študentom z inštrukcijami, dopolnilnim delom in nasveti.

Celotna šolnina za tri šolska leta (kakor so predavanja razporejena znaša za eno stopnjo (I. ali II.) 6.000

dinarjev in se v skupini v Kranju lahko vplača v 30 obrokih — po 10 obrokov na leto.

K prijavi je treba predložiti: rojstni list, zadnje šolsko spričevalo, potrdilo o zaposlitvi, kolek za 2 din in 2 slike.

Prodaja stavbnega pohištva

Letos prodajamo stavbno pohištvo v glavnem enakim kupcem kot v preteklih letih, in sicer: Slovenijalesu iz Ljubljane, Smreki iz Maribora, Gramexu iz Ljubljane, Izbiri iz Ptuja, Murki iz Lesc in Šumi iz Zagreba. Od novih kupcev smo letos pričeli prodajati Astri iz Ljubljane. Poleg teh grosističnih kupcev oskrbujemo tudi naše poslovalnice. V kratkem bomo odprli novo poslovalnico v Skopju, ki že dela oziroma prodaja. Stavbno pohištvo z montažo dobavljamo gradbenim podjetjem Obnovi iz Ljubljane, Projektu iz Kranja, Grosuplju iz Grosuplja, Tehniku iz Škofje Loke in Gradisu iz Jesenice.

Stagnacija pri prodaji stavbnega pohištva se je v manjši meri pokazala tudi pri nas. Cene stavbnega pohištva so bile na trgu različne, razen tega pa je na prodajo vplivala tudi menjava proizvodnega programa.

V mesecih junij in julij se je prodaja občutno izboljšala, saj smo julija dosegli

12.735.000 din grosistične prodaje, poslovalnice pa so prodale za 6.660.200 din, tako da je bila skupna prodaja stavbnega pohištva 18.801.200 din.

Predvidevamo, da bo prodaja avgusta približno enaka juliju ali nekoliko manjša zaradi nesortiranosti oken. Ze s potrditvijo dispozicij za avgust smo imeli težave, saj kupcem nismo mogli potrditi zahtevanih količin. Iz proizvodnje v avgustu ne bo dvo-krilnih oken in balkonskih vrat. Uskladiti bo treba proizvodnjo s prodajo, saj v zadnjem času v proizvodnji »škriplje« predvsem v nekaterih obratih (polkna, podboji, rolete, okna).

V zadnjem času smo pridobili oziroma se dogovarjamo z novimi kupci, kot s Krenico iz Ljubljane — za poslovalnico Duvno imamo že dispozicijo za prvo odpremo — in s podjetjem Peščara, združni kombinat Subotica. Povečali smo tudi prodajo gradbenim podjetjem in prevzeli večja dela v Tuzli.

Vlado Vendramin

REALIZACIJA JULIJ

Grosistična prodaja	17.379.479,15 din
od tega izvoz	1.407.889,15 din
Maloprodaja (poslovalnice)	6.066.222,60 din
od tega izvoz	1.591.815,20 din
Celotna realizacija	23.445.701,75 din

Kako preživljamo letni dopust

(Nadalj. s 5. strani)

je šlo za medicinske sestre. Delo samo ji ne more škoditi, koristi pa lahko veliko,« nam odvrne Milka.

»Z letoviščarji sem zadovoljna, pogrešam pa večji prostor za kuhinjo in pa večji avto (kombi) za dostavo in nabavo hrane. Mislim, da se bodo stvari drugo leto uredile, saj je dela že tako dovolj. Ker je oskrba z mesom težka, predlagam, da podjetje sproti plačuje dobaviteljem, tako da ne bomo imeli preveč dela s sestavo jedilnikov.«

Na poti domov smo se ustavili tudi v Strunjanu, kjer letujejo naši delavci.

Srečko Debenc, edini, ki preživlja dopust v Strunjanu iz našega podjetja, nam je povedal: »Letujem skupaj z družino, 16 let sem zaposlen pri podjetju, in sicer kot inštruktor v obratu oken in notranjih vrat. Cena 50,50 din se mi zdi previsoka za to, kar nam tu lahko nudijo. Hrana je preveč enolična pa tudi solato pogrešamo. Plaža je preveč oddaljena — 15—20 minut. Žena je zaposlena v tovarni Iskra v Retečah.« Oba sta ugotavljala, da je bilo letovanje pred dvema letoma v Pulju ugodnejše in verjetno v Strunjan ne bosta več šla. »Z višino in načinom dodeljevanja regresa se strinjam. Predlagam pa večji regres za vzdrževane člane.«



Srečko Debenc

Take in podobne ugotovitve so nam v pogovoru sročeno pripovedovali naši delavci, ki si nabirajo novih moči. Mislimo, da bi morali marsikatero ugotovitev upoštevati naslednje leto pri načrtovanju letovanj v podjetju.

Boštjan Jocič