



V TEM LETU PRAZNUJEMO 20 LET
SAMOUPRAVLJANJA V NAŠEM PODJETJU

NAŠE DELO

GLASILO DELOVNE SKUPNOSTI LIKO VRHNIKA

LETO V.

ŠTEVILKA 10

AVGUST 1970

Kako smo poslovali v prvem polletju letošnjega leta

Lahko trdimo, da so poslovni rezultati prvega polletja dobri; če pravimo dobri ne pomeni, da ne bi v bodoče želeli še boljših. Dobri so, če podatke primerjamo s podatki iz preteklega še bolj pa s podatki iz predpreteklih let. Že na začetku lahko trdimo, da so ti rezultati plod vsestranskega prizadevanja celotnega kolektiva, zlasti pa vodilnega in vodstvenega kadra, ki je vložil ves svoj trud in znanje, da bi poslovanje čimbolj potekalo. Res je, da ni še vse idealno rešeno in da so se dogajale tudi napake, vendar pa jih odpravljamo, da bi bilo čutiti čim manj posledic.

Naše poslovanje bazira na planu in pa na poslovni politiki, ki je bila sprejeta skupno s planom na delavskem svetu na začetku leta. Osnove so torej bile dane in naloge postavljene. Te so bile nekoliko večje kot lani, toda kljub temu beležimo preseganje v obeh poslovnih enotah. Glede na plansko zadolžitev je poslovna enota Verd presegla proizvodni plan za 11 %, Borovnica pa za 1 %. V kolikor pa primerjamo vrednost proizvodnje v prvem polletju letos z enakim obdobjem v letu 1969, pa je proizvedel Verd za 37,4 % več, Borovnica pa za 38 % večjo vrednost proizvodnje. V zvezi s to primerjavo pa sta obrata praktično enaka.

Osnovna naloga, ki smo si jo postavili je bila oskrba proizvodnje s surovinami in materiali. Na splošno lahko rečemo, da so prizadevanja v tej smeri rodila zadovoljive rezultate, vendar so se od časa do časa še pojavljale praznine, ki so se odražale v do-

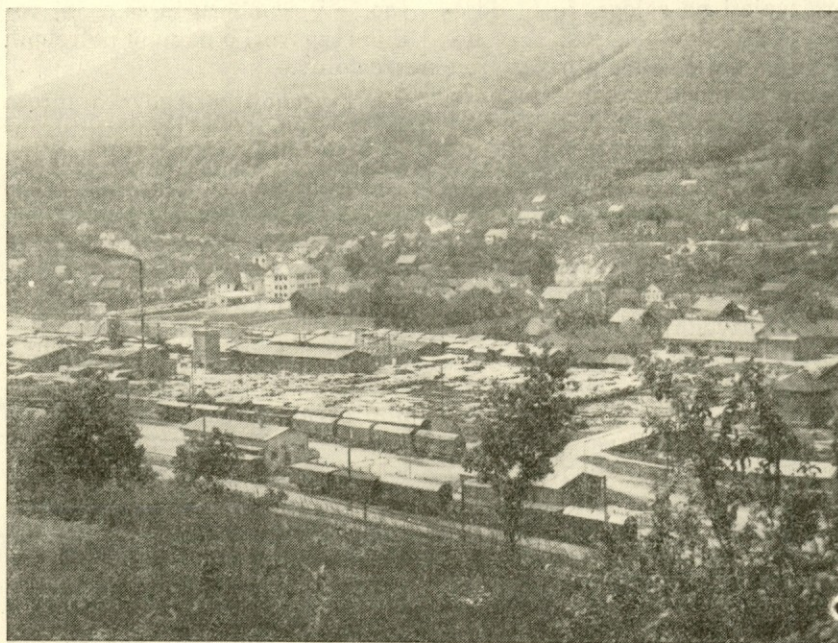
seganju proizvodnjega plana. Zlasti je bilo na začetku leta občutno pomanjkanje vseh vrst surovin tako za žage kot tudi za ostale proizvodne ekonomske enote, kot posledica premajhnih varnostnih zalog. Orijentacija, da je treba žagam zagotoviti dovoljnih količin hlodov v odnosu na njih kapacitete je bila pravilna, saj so sedaj žage založene s hlodi, ki smo jih morali dovažati z drugih področij, toda ne samo bukovih kot je bil doslej običaj temveč tudi jelovih.

Zlasti bi moralo biti manj kritike na račun dobave bukovih hlodov. Res je, da se je dobava nekoliko zavlekla in je bila s strani obratov izrečena bojazen, da bi se ne pričela kvariti, toda treba

je vedeti, da je ob velikem povpraševanju treba blago vzeti takrat ko je na razpolago. Zaenkrat ni izgledov, da bi sečnja in dobava potekala tako kot mi želimo, zato bo treba računati na take situacije tudi v prihodnje.

V bodoče se bo moral vodilni kader v žagarski proizvodnji sprijazniti s tem, da bodo med dobrimi tudi slabi hlodi in bo morala nabavna služba dobave bolj plansko usmerjati, predvsem pa prizadete delavce informirati o rokih, količinah dobav, ker bo le tako možna pravilna razporeditev delavcev v proizvodnji.

V mizarskih delavnicah, zlasti v Borovnici, bi bili lahko doseženi še boljši rezultati, če bi bilo na razpolago dovolj lesa, natančneje



Tovarna v Borovnici

suhega lesa. Če smo pričakovali, da bo že sama pripojitev Požege rešila mizarske delavnice primankljaja v surovinah smo se zmotili. Res je, da imamo sedaj tam surovinsko zaledje, toda to nam še nič ne pomeni, če pride na obrat les v svežem stanju, kar se je letos dogajalo. Skozi ta spodrsrljaj vodilnih delavcev v Požegi in premajhne budnosti naše nabavno-tehnične službe se je ocenjevala tudi uspešnost integracije in ugotavljala upravičenost.

Količine lesa, ki smo jih kljub temu dobili s tega področja pa nam dokazujejo ravno nasprotno. Precej truda smo vložili v to, da bi se situacija izboljšala od sestankov z vodilnimi delavci Požege do nabave lesa na drugih mestih.

Tudi proizvodnja vratarn ni bila brez težav. Zlasti v Borovnici se iz leta v leto vlečejo vedno ene in iste napake. Pomanjkanje vezanih plošč ene od potrebnih dimenzij onemogoča dokončanje delovnega naloga. Tega je bilo v letošnjem letu spet vse polno. Pa tudi občasno pomanjkanje drugih materialov ima enak učinek na proizvodnjo. Nabava bo morala biti v svojih zahtevah do dobaviteljev bolj vstrajna ker bi bila trditev, da se ni borila za pravilnost dobav nepravilna. Vendar pa so napake bile zlasti pri dobavah drugih materialov oz. surovin, tako v pogledu rokov, kot kvalitete glede namena uporabe. Cilj, da se začne v vratarni proizvodnjo na zalogo, še ni dosežen. Napravljene so sicer bile nekatere študije, obstoja pa bojazen, da ne bi mogli iz zalog zadostiti potrebam gradbenih podjetij v taki meri, da ne bi bil prehod brez temeljitejšega študija rizikanten. H kraju gre študija o grundiranju vrat z inverzalnim temeljem s čemer naj bi izdelke napravili privlačnejše za kupca.

V proizvodnji vhodnih vrat je nastopilo zlasti pomanjkanje hrastovih nalimkov, ker ni bilo v skladu s tezo o povečanju proizvodnje. Te težave so se do neke mere premostile z dobavo lesa iz uvoza, saj obstoječe kapacitete dovoljujejo še večjo proizvodnjo.

Za parket je letošnje leto izredno konjunktorno. Glede na lanskoletno odločitev zaradi znanih razlogov, da se proizvodnja parketa zmanjša na eno izmeno, se je zane-

marila dobava friz, ki pa jih v kritičnem momentu zaradi prodaje v izvoz ni bilo mogoče dobiti v zadostnih količinah. Glede na spremenjeno situacijo pri prodaji parketa — veliko povpraševanje in zadovoljive prodajne cene, ne pride v poštev zmanjšanje ali pa celo ukinitve proizvodnje, temveč bi bilo potrebno v tej situaciji ob upoštevanju akumulativnosti proizvodnje povečati seveda z zagotovitvijo, da se preskrbijo surovine.

Tudi prodaja izdelkov je zadovoljiva. Iz Borovnice je bilo odpremljenega blaga v vrednosti 16 % več kot lani v istem času, iz Verda pa kar 37,5 % več, ali povprečno 23,3 %. Vsekakor v pogledu odpreme prednjači obrat Verd tako na notranjem trgu kot v izvozu. Zavedali smo se, da pomeni večja proizvodnja večje napore in boljša obdelava trga, da bi lahko vse izdelane količine plasirali. Uspehi so, vendar bi morali v tem pogledu še več storiti. Pri prodaji vrat smo se odločili zadržati lani postavljeno razmerje med gradbenimi podjetji in trgovino, saj je zaenkrat najpovolnejše. Kljub pogodbam pa so odločili s strani trgovine napram lanskemu letu manj intenzivni, zato smo začeli razmišljati o formiranju lastne prodajne mreže vsaj na nekaterih področjih. Ob sodelovanju s KLI Logatcem že posluje skladišče v Dragomerju, ki kaže na začetku, da je bil tak ukrep pravičen. Nadaljna možnost za formiranje skladišča je trenutno še v Somboru in se sedaj vodijo razgovori o nakupu potrebnih prostorov.

Pri prodaji v trgovsko mrežo se je občutnejše povečal monopolizem trgovcev. To se kaže v zahtevah po izredno velikih rabatih (8 in več odstotkov) kar je za naše pojme povsem neposlovno. Ob vedno večji konkurenci skuša trgovina kar največ oskubiti proizvajalca, čeprav glede na stroške, ki jih pri tem ima, ni upravičena. To stanje je poznano tudi oblastnim organom, zato so bile za nekatere artikle s predpisom določene marže in rabati, posledica pa so bile v tem, da je kar naenkrat takega blaga v trgovinah zmanjkalo, porasle pa so zaloge pri proizvajalcih.

Na zunanem trgu je situacija slaba kot lani vsaj kar se tiče možnosti plasiranja izdelkov. Ta-

koj pa je treba povedati, da problem ne bi bil tako velik, če bi nivo prodajnih cen obdržali na lanskoletni ravni. Ob veliki vztrajnosti smo dosegli do neke mere sprejemljive cene, ki so imele za posledico zmanjšanje količin in pa zastoj v odpremi. Tako sedaj nekateri tipi izdelkov čakajo na odpremo na Reki ali pa doma v skladišču in jih je za preko 200 milijonov din. Trenutno so kapacitete delavnic zasedene nekoliko slabše v Borovnici. Pri vsem tem pa ne gre zanemariti dejstva, da se tudi tu pojavlja vedno večja konkurenca zlasti na jugu, ki kvari trg z znatno nižjimi cenami. Za enkrat je naše protiorožje kvaliteta, toda ne samo v izvozu temveč tudi na notranjem trgu. Ali pa nas lahko na jugu dohitijo v kvaliteti? Verjetno lahko slej ko prej. Zato skoraj ni opravičila, da smo v zadnjem času prejeli nekaj reklamacij, ki kažejo predvsem na malomarnost delavcev in pa slabo kontrolo mojstrov. Neizvrtane luknje, nesimetrično zavrtane in podobne napake res ne morejo biti drugega kot malomarnost. V nobenem primeru ne smemo dovoliti, da bi si zaradi takih napak porušili reno, ki ga uživamo. Da se v bodoče to odpravi so že bili poduzeti ustrezni ukrepi.

Kjub naštetim težavam in posameznim spodrsrljajem, pa je dohodek oz. dobiček zadovoljiv.

Temu primerno se izboljšuje razmerje plače — skladi in sicer v korist skladov, da pa bi pri tem osebni dohodki niso bili prizadeti še več od lanskega povprečja 800.00.- din smo v letošnjem letu prišli na povprečje 1.120.30. Če smo si s planom zadali, da moramo osebne dohodke popraviti za 10 %, smo to zadožitev realizirali s 30,6 %. Če so se življenjski stroški povečali za 10 %, vsaj tako beremo v statističnih poročilih, se je v našem primeru realnost osebnih dohodkov dvignila. Tako smo se v povprečnih plačah zelo približali oz. celo dosegli industrijo usnja, ki je že dalj časa prednjačila v občini. Pri tem pa ne smemo prezreti dejstva, da v industriji usnja še vedno delajo 48 ur na teden kar pomeni, da mora njihov delavec delati skoraj za isti denar 204 ure na mesec, pri nas pa 184 ur. Vendar naj to ne bi bila tolažba, ampak prej

priznanje, da nam je uspelo doiti industrijo usnja.

Kljub takim finančnim rezultatom pa je stanje glede obratnih sredstev znatno slabše kot na začetku leta. V prvih mesecih smo še kar v redu poravnali obveznosti do upnikov, čemur je pripomogla odobritev dolgoročnega kredita za obratna sredstva. Zato tudi niso stroški tožb opombe vredni. Zadnje mesece pa se likvidnosti vse bolj slabša. Pretečeni mesec smo morali vložiti vse sile, da smo zbrali dovolj sredstev za dvig plač. Tudi ta mesec julij ne kaže na boljše. Ustvarjen dohodek in amortizacija položaj nekoliko izboljšuje, vendar smo resno zaskrbljeni, kako bo v bodoče zlasti še po tem, ko bodo dospele v realizacijo investicije planirane za letošnje leto. Povedati je treba, da še vedno obračamo cca 300 milijonov din kot nemični kredit dobljen preko Slovenijalesa. Tega daje na podlagi pogodbe iz leta 1968, katera pa se izteče v mesecu oktobru letos. Poiskati bomo morali način, da se pogodba podaljša, ker bi v nasprotnem slučaju pri vsem tem dohodku ostali brez plač oz. samo v višini 80 % vendar od lansko doseženega povprečja. Prav bi bilo da bi se tega kritičnega momenta vsi zavedali, vsekakor pa bomo vložili vse sile, da bi do take situacije ne prišlo.

K poslabšanju likvidnosti so v znatni meri prispevale višje cene surovinam in izdelkom, prav tako pa tudi večje zaloge, ki so se povečale kar za 700 milijonov din od 1. januarja dalje. Povečanje zalog je povezano z že prej opisano situacijo na trgu podjetij pa bodo ustrezni ukrepi, da se zaloge zmanjšajo. Zaloge osnovnih surovin ne bomo mogli zmanjšati, saj bi s tem ogrozili proizvodnjo. Gre predvsem za gotove izdelke in repromateriale, katere bo potrebno vsaj pri tistih, ki se lažje dobijo, zmanjšati na optimalne količine, od dobaviteljev pa zahtevati potrebno dinamiko.

Vzvezi z likvidnostjo je potrebno omeniti tudi izterjavo. Zavedamo se, da brez stalne akcije na tem področju sploh ni nikakršnih rezultatov. Zato je upravni odbor določil način izterjave. Zelo široko smo začeli uporabljati akceptne naloge pred kratkim pa smo se dogovorili tudi o osebi, ki bo pretežno vodila računa o izterjavi. Pri vsem tem gre za to, da bi

dosegli vsaj tiste plačilne roke, ki so dogovorjeni v pogodbah, ki jih brez organiziranega pristopa sploh ni mogoče dosegati. Vedeti je treba, da s tožbo pred zapadlostjo ne moremo nastopiti, če tudi je roka plačila 90 dni, tožbeni postopek skupno z izvršbo pa traja najmanj mesec dni. Po tem takem pri nerednem plačniku dosežemo plačilni rok v najboljšem primeru 120 dni ali 4 mesece. Nalog »prodajajte tistim, ki takoj plačajo« ne pride v poštev, ker takih kratkomalo ni. Še več, tudi tisti, ki so bili doslej dobri plačniki (Slovenijales, Lesnina) so prav tako zabredli v finančno stisko. To pomeni da je nelikvidnost splošen jugoslovanski problem in se prav sedaj zvezni organi temeljito upadajo s tem problemom in ga skušajo rešiti z različnimi ukrepi, ki bodo sprejeti v bližnji bodočnosti.

Doseženi čisti dohodek ni odraz povišanja cen izdelkom, ker bi mogoče nekdo mislil, ampak je povišanje v znatni meri odraz povišanja produktivnosti. Če primerjamo produktivnost z lanko je letos porasla v Borovnici za 32,3 %, na Verdu pa za 27,2 %. Pri tem nismo upoštevali vpliv povišanih cen surovinam in materialom, ki znaša od 7-30 %. Torej gre pri vsem tudi za uspešnot proizvodnje, ker nam dokazujejo tudi indeksi prodajnih in lastnih cen, saj je razmerje med tem ostalo bistveno nespremenjeno, indeksi porasta lastnih cen pa so manjši kot indeksi porasta cen surovinam in materialom.

Kot že omenjeno, so se osebi dohodki znatno izboljšali. Z analitično oceno je bilo izvršeno prestrukturiranje tako, da se je dalo poudariti kvalificiranim delovnim mestom in pa strokovnim kadrom. Vendar pa moramo ugotoviti, da namen analitične ocene v celoti ni bil izpolnjen. Predvsem so odstopanja pri strokovnih kadrih in nam primerjave z drugimi podjetji povedo, da so strokovni kadri drugje bolj plačani kot pri nas. Ta pojav je tudi v naši panogi. Ne samo to, da je pomanjkanje kadrov vedno bolj pereče — saj jih gre mnogo v inozemstvo — pod takimi pogoji, tudi ni mogoče kadrovati. Zato bo potrebno vzporedno z izdelavo nove organizacije podjetja revidirati oz. ponovno oceniti vsa strokovna mesta

in osnove približati na raven drugih podjetij.

Obsežna naloga, ki se bliža kraju je tudi izdelava statuta. Na obratih so že bile razprave o predloženem osnutku, vendar pa bodo o tem še morale biti razprave. Nove smernice za delo na tem področju smo dobili v resoluciji Zvezne skupščine o uredništvu ustavnega amandmaja XV. Bistvo te resolucije je, da z odpravo nekaterih zakonskih ureditev samoupravljanja, ne gre za zmanjšanje samoupravnih pravic, kakor so to nekateri tolmačili, temveč za hitrejši napredek samoupravne prakse. Ugotavljamo, da so naše teze sestavljene v smislu resolucije, vendar pa bomo morali nekatere stvari še dopolniti in izboljšati. Ob vsestranskem sodelovanju nam bo to uspelo.

Prav tako bi bilo najti ustreznih rešitev glede delitve dohodka in odvisnosti vrednosti točke, ki naj bi se enotno ugotavljala za celo podjetje ali še naprej na ravni poslovnih enot. Ustrezno in še bolj poudariti kot doslej je, da je dolžnost vseh podpirati poslovno politiko celotnega podjetja, ker bodo sicer rezultati slabši.

Na področju izdelave razvojnega programa za celo podjetje so stvari nekoliko zamrle. Ne gre za to, da se ne zavedamo velike važnosti tega akta, ampak je posredi izdelava elaborata o operacijskih raziskavah, ki naj pripomore k lažji izdelavi koncepta razvoja podjetja. Prvotni koncept, ki je bil predložen lani kolektivu, ni bil obdelan naprej, ker so pripombe, iznošene na obratih dajale vtis ločevanja obratov, ne pa gledanja na perspektivo celotnega podjetja. Vendar pa bomo morali s programom pohiteti, saj kljub napredovanju relativno zaostajamo za tistimi, ki vlagajo v proizvodnjo in rekonstrukcijo znatno več kot mi. Pred našimi strokovnimi delavci je nemajhna in odgovorna naloga. Prav za radi ne-

Člane delovne skupnosti podjetja vabimo k sodelovanju s članki. Vsaka tipkana stran prispevka je honorirana z 10.— din.

Objavljamo tudi sprispela vprašanja in odgovore.

razčiščenih razvojnih konceptov je zelo težko investirati, parcialnost pa rešuje na enem mestu oska grla, hkrati pa jih na drugem mestu odpira.

Obrat v Slavonski Požegi je prav tako zaključil prvo polletje s pozitivnimi rezultati. Ta pa je znatno slabši od našega.

Dva oddelka mizarna in decimirnica delata v izgubo, dočim žaga in parket z dobičkom. Še

bolj kot našo enoto pa tare Požego nelikvidnost. Z naše strani skušamo elemente, ki jih prejemo čimprej plačati, kljub temu pa ni sredstev za pravočasno plačilo dobavljenih hlodov. Tudi na tem obratu so porasle zaloge, ki jih morajo držati prvenstveno za naše potrebe. Iz tega problema izvira tudi moralna skrb za pravočasno plačevanje upnikov.

Vlado Mejač

Nelikvidnost

Ne bomo razkrili nobene skrivnosti če povemo, da je jugoslovansko gospodarstvo letos v veliki krizi. Ker se o problemu veliko razpravlja, naj povemo samo nekaj bistvenih rezultatov in ukrepov, ki se že izvajajo.

Vsa skrivnost leži v tem, da manjka denarja. Denarja nimajo ne podjetja, ne poslovne banke, ne narodna banka, ki skrbi za obtok denarja, skratka denarja nimajo prav tisti, ki ga najbolj potrebujejo. Po vseh znakih sodeč je največ denarja v privatnih rokah v denarnicah ali »štumfih«, kakor se temu po domače reče. Denar je lahko v privatnih rokah, le naložen bi moral biti v bankah da bi v obliki kreditov krožil na našem tržišču, pa bi bilo polovico manj problemov, kakršni so sedaj.

Drugi vzrok pomanjkanja denarja pa so velike investicije, ki jih financira federacija, sem sodijo predvsem elektrarna Djerđap, železarna v Skopju in druge za katere pa ni rednega denarnega priliva. Zakaj ni priliva? Federacija je računala na donos vrnjenih anuitet od investicijskih naložb iz preteklih let. Večina navedenih naložb pa ni rentabilna, in ne vračajo anuitet, na katere je računala federacija za sedanje gradnje.

Tretji vzrok pomanjkanja denarja pa leži v izgubah podjetij, ki še vedno poslujejo, nabavljajo materiale in ga ne plačujejo, ker je izgub več milijard, manjka tudi več milijard denarja.

Seštevek vseh treh vzrokov je občutno pomanjkanje denarja v vsem gospodarstvu.

Rešitev problema ni v tiskanju novega denarja, ker bi s tem zašli v težko inflacijo in razvrednote-

nje dinarja. S tem bi najbolj prizadeli delavce z nizkimi osebnimi dohodki, in bi odprli vrata špekulantom, da se še bolj obogatijo.

Rešitev denarja je v mobilizaciji prostega denarja v zasebnem sektorju in likvidacija podjetij, ki delajo z izgubo. Z mobilizacijo zasebnih sredstev, bi poživili obtok denarja, ki je obležal, z likvidacijo izgubljenih podjetij, bi sicer delno oškodovale dobavitelje teh podjetij, toda ustavili naraščanje izgube in s tem nelikvidnosti.

Rešitev seveda ni lahka, ker bi prizadela zaposlenost ljudi z zaprtjem mnogih tovarn, zato so pristojni organi ubrali drugo pot.

Ne prizadeti ene, temveč vse. Ne dosti, temveč vse malo. Kako?

1. Podjetja, ki delajo z izgubo smejo izplačevati samo 80 % osebne dohodke, na podlagi izplačil iz preteklega leta. V roku treh mesecev morajo predložiti pristojni občini sanacijski program, t. j. plan s katerim morajo povedati kako bodo zlezli na zeleno vejo, povedano po domače, oziroma pravilno, kakšne ukrepe bodo povzeli v proizvodnji in v prodaji, da bodo poslovali z dobičkom.

Od 1. januarja 1971. leta dalje bodo taka podjetja likvidirana, če bo njihov sanacijski program zan nič oziroma, če v svojem delu kljub programu ne bodo uspeli.

2. Za podjetja, ki so rentabilna t. j. ki delajo z dobičkom, pa nimajo denarja so predvideni naslednji ukrepi.

Taka podjetja morajo imeti denar, ker je pri njihovih kupcih. Od njih naj dobijo zlepa ali s silo ali si ga izprosijo ali iztožijo potomo sodišča. Če hočejo izplačati osebne dohodke morajo imeti na

dan izplačila denar na žiro računu. Če ga nimajo lahko mobilizirajo vse svoje sklade razen rezervnega — toda smejo ob tem primeru izplačati samo 80 % OD.

3. Do novih predpisov so bili skladi podjetja nedotakljivi, ker so bili strogo namenski.

Poznamo sledeče sklade:

- rezervni sklad — obvezni,
- rezervni sklad — neobvezni,
- sklad skupne porabe za rekreacijo in pomoč delavcem,
- sklad skupne porabe za stanovanjske namene,
- blokirana sredstva za investicije,
- devizna sredstva.

4. Po novih predpisih sme podjetje po sklepu delavskega sveta uporabljati vse sklade s tem, da jih prenese na žiro račun in od tod poravnava vse svoje obveznosti, ki jih ima do dobaviteljev. Tako mora podjetje storiti tudi če je toženo.

Ker so vsa sredstva dosegljiva, sedaj torej ni več rezerve za izplačilo osebnih dohodkov, kakor je bilo zdaj. Če podjetje uporabi vse sklade, nima več rezerve in ima samo možnost, da iztoži svoje terjatve in da si zopet napravi sklade.

Vsi navedeni ukrepi so že dali dolžene rezultate. Aktivirana so vsa prej blokirana sredstva na sklade, skratka mobiliziral se je dosedaj zamrznjeni denar. Sedaj se že opazi, da je kroženje denarja boljše, ker kupci tudi bolje plačujejo.

Ko bo federacija v zvezi s tem ukrepom plačala svoje dolgove, bo stanje vsekakor boljše. Koliko časa bo to trajalo še ne vemo, ker bodo gospodarske organizacije z izgubo nekaj časa še delale.

Alojz Sivka

Štipendije

za šolsko leto 1970/71 podeljuje podjetje za naslednje šole:

- 1 štipendijo za študij na ekonomski fakulteti
- 1 štipendijo za študij na biotehnični fakulteti — lesni oddelek
- 3 štipendije za šolanje na tehnični srednji šoli — lesni oddelek
- 1 štipendija za šolanje na 4-letni administrativni šoli

Vloge za štipendije sprejema kadrovska služba podjetja do 31. avgusta 1970. Kandidati morajo vlogi priložiti zadnje šolsko spričevalo.

Nova hitra cesta

Začelo se je graditi novo avtomobilsko cesto. Pred 3 meseci so tudi uradno zasadili prve lopate (buldožerske) na gradbišču avtomobilske ceste med Vrhniko in Postojno. Uradno zato, ker so že lansko jesen povsem neuradno posekali gozdove in podrli hiše, ki so stale na bodoči novi cesti.

Večina ljudi, ki jim je cesta vzela streho nad glavo že stanuje v novih, boljših in večjih domovih in to v Uncu, Postojni in Ravbarkomandi. Mirna vasica Unec, ki leži med Cerknico in Planino, postaja živahen gradbeni čebelnjak.

Med mostom čez Ljubljano pri Vrhniku, kjer je začetek trase in do Postojne je 31.990 m dolgo gradbišče. Z gradnjo je pričelo troje podjetij. Na odseku med Vrhniko in Logatcem, ki je dolg 9 km dela združenje »Jugoslavija-put« iz Beograda. Investicijska vrednost gradbenih del je 114 milijonov N din.

Odsek med Logatcem in Uncem dela »Mavrovo« iz Skopja. Dolg je cca. 12 km, investicijska vrednost pa je cca. 109 milijonov N din. Med Postojno in Uncem dela slovenski »Gast«, v katerem sodelujejo »Slovenija-cesta« iz Ljubljane, »Primorje« iz Ajdovščine in »Tehnogradnja« iz Maribora. Odsek meri v dolžino 11 km,

investicijska vrednost del pa znaša 124 milijonov N din.

Na trasi je mnogo mostov in viaduktov, od katerih jih je kar sedem, ki so daljši od 50 m. Najdaljši bo pri Ravbarkomandi, kjer bo nadvoz čez železniško progo in staro cesto. Dolžina mostu je 570 m, investicijska vrednost pa znaša 34 milijonov N din. Rekord v ceni bo dosegel most čez Ljubljano pri Vrhniku, dolg 77 m, saj se trdna skala na barjanskih tleh skriva cca. 30 m globoko, za kar bodo porabili cca. 5 milijonov N din.

Zelo velik je tudi most-viadukt pri Verdu, dolg cca. 487 m, ki bo olajšal vzpon ceste med Vrhniko in Štampetovim mostom. Večji most je pri Ivanjem selu, dolg 230 m, ob Planinskem polju in pri Uncu. Priključka na cesto bosta 2 pri Vrhniku in sicer v smeri proti Ljubljani in v smeri proti Postojni, medtem ko bodo odcepi pri Logatcu ter pri Uncu. Sama

cestišča bodo široka 26,40 m, odstavna pasova 2,50 m, na klancih pa 3,00 m. Po sredini bo 3,00 m širok zeleni pas. Cesto bodo tlačkali z betonom in asfaltom. Debelina cestnega sloja bo debela cca. 0,50 m, saj bo večji del speljan po kamnitih tleh. Dovoljen osni pritisk bo do 10 ton, maksimalna dovoljena hitrost pa bo 200 km/h, največji vzpon pa bo imela cesta na viaduktu Verd, t. j. 4%.

Pri gradnji Verdskega viadukta bo PE Verd izgubila del skladiščnega prostora. Za nadomestilo izgubljenega želi LIKO odkupiti del privatnega zemljišča, last Levec Ivana in Masten Marije. Z gospodarskimi poslopiji vred. Z obema je načelni sporazum že sklenjen.

Če pogledamo v letošnji turistični sezoni, kako gost promet se odvija na sedanji cesti, ki gre proti morju, vidimo, da je skrajni čas za izgradnjo nove ceste. Zato želimo, da se izvajalci del na novi avtomobilski trasi potrudijo, in izpolnijo obljube, ki so jih dali, da bo nova hitra avtomobilska cesta zgrajena v roku dveh let.

ing. Vrviščar Anton

Nagrajevanje v tem letu

Nagrajevanje se v letu 1970 predvideva po pravilniku o delitvi dohodka. Kot osnova nam služi že izvršena analitična ocena

delovnih mest, katera naj tudi v prihodnje ostane kot metoda razvrščanja delovnih mest v posamezne težinske grupe oziroma skupine.

Nagrajevanju režijskih delavcev, kakor tudi strokovnemu kadru je bilo do sedaj posvečeno premalo pozornosti, kar je skušal delavski svet na svojem 11. zasedanju dne 30. maja 1970 urediti. S tem dnem je podana možnost, da prejme vsak član kolektiva pri svojem delu in prizadevanju premije v taki višini, kolikor je pri tem sodeloval.

Obračun vrednosti točke za maj predstavlja odraz stimulacije kolektivnih uspehov in se bo izplačeval vsako tromesečje kakor bodo podani materialni pogoji oziroma upravičenost do izplačila.

Končno oblikovanje nagrajevanja v tem letu pa nam regulira uspeh podjetja na eni strani, na drugi strani pa je treba imeti v vidu vse obveznosti katere podjetje že ima in katere še prispejo v izplačilo v letu 1971. Zavedati se moramo, da je nagrajevanje —



Skladišče v PE Verd preko katerega bo zgrajen viadukt nove hitre avtomobilske ceste

osebni dohodek del dohodka podjetja, ki se izplača po odplačilu — pokritju vseh obveznosti, ki prispejo v odplačilo v tekočem obdobju.

V zvezi s prednjim izvajanjem je delavski svet na 10. rednem zasedanju sprejel dokončno stališče nagrajevanja v letu 1970, s tem, da je že upošteval nagrajevanje režijskih delavcev.

Nagrajevanje delavcev v proizvodnji poteka po pravilniku o osebnih dohodkih in pravilniku o normah. Z izvedbo analitične ocene delovnih mest oziroma grupacij posameznih delovnih mest v težinske grupe so prejemki v glavnem zadovoljivi. Ne smemo pa se zadovoljiti s tem stanjem, temveč moramo ta sistem še vedno dopolnjevati in izpopolnjevati. Kajti imamo določene primere delovnih mest v proizvodnji, ki napram razporeditvi delovnih mest v letu 1969 zelo visoko kotirajo, so pa tudi delovna mesta, katera so nižje nagrajevana. Ravno iz teh razlogov je potrebno ta sistem še dopolnjevati.

Proizvodni delavec ima možnost preseganja norm in s tem višje prejemke, dočim je režijski delavec nagrajen samo po postavki delovnega mesta. Analize nam kažejo, da je v proizvodnji za celotno podjetje povprečni mesečni prejemek ca. 900.00 N din za opravljene ure. S tem pa ni rečeno, da niso prejemki nižji. Res je, da so nekateri delavci prejeli v preteklem obdobju osebne prejemke v višini 600.00 do 650.00 N din. Toda v večini primerov je ugotovljeno, da so ti prejemki bili izplačani za nepolni delovni čas, oziroma za manj kakor 184 efektivnih ur.

Kakor je bilo uvodoma omenjeno, da je do sedaj bilo premalo poudarka na režijska delovna mesta glede nagrajevanja, naj bi bilo z zadnjim sklepom DS to urejeno.

Načela, katera so bila upoštevana pri formiranju predlogov nagrajevanja so bila naslednja:

— za večjo osebno prizadevnost pri izvrševanju nalog,

— upoštevati vsa delovna mesta, kjer ni mogoče meriti individualnega učinka.

— upoštevati doseganje mesečnega plana proizvodnje in kumulativno doseganje plana dohodka,

— s konkretnimi faktorji podati poudarek vpliva na proizvodnjo.

Vsa režijska delovna mesta so razvrščena v pet težinskih skupin, kar ustreza posameznim uspehom proizvodnje. Osnova za obračun stimulativnega nagrajevanja je deljena:

a) za ekonomske enote plan proizvodnje ekonomske enote in dohodek poslovne enote,

b) za poslovno enoto plan proizvodnje poslovne enote in dohodek poslovne enote,

c) za upravo podjetja plan proizvodnje podjetja in dohodek podjetja.

Na osnovi teh predlogov je bilo izvršeno izplačilo v mesecu maju, kar je napravilo ugoden vpliv in

zadovoljstvo med prizadetimi delavci.

Pri zadnjem izplačilu je bila izplačana vrednost točke za prvo tromesečje, katera je predstavljala 15 % za tri mesece, oziroma 5 % mesečno. S tem izplačilom se nagrajuje kolektivni uspeh podjetja, katero pa bo tem višje, kolikor boljše rezultate bomo dosegali.

Sam sistem nagrajevanja ne sme biti šablonski temveč se mora prilagajati oziroma se mora dopolnjevati in pri tem upoštevati načela vsakomur po njegovem delu in prizadevanju. S takim izvajanjem bomo dosegali boljše rezultate — s tem tudi osebno zadovoljstvo.

Marjan ing. Krmavner

Kri so darovali

Pred dvema mesecema je na Vrhniki organizacija RK pripravila odvzem krvi za občane Vrhnike. Od našega podjetja so sledeči delavci darovali kri:

inž. Friderik Kovač, inž. Ferdinand Malnar, Dušan Plestenjak, Franc Petrič st., Valentin Košir, Anton Kržič, Mato Kraljič, Marija Hren, Francka Mele, Jože Trček st., Ivanka Mustedanagič, Marija Japelj, Pavla Oblak, Branko Rožnik, Janez Gutnik, Franc Gutnik, Marko Bizjak, Janez Seljak, Veljko Ivanovič, Franc Jurovič, Nace Vehar, Angela Jurca, Anton Hren, Marija Nagode, Anton Knapič, Ignac Otrin, Franc Petrič ml., Valentin Seljak, Jože Kogovšek, Jakob Petkovšek, Anton Žust, Ciril Gerdina, Šte-

fan Hanžek, Cveta Vait, Vinko Bogataj, inž. Vinko Volušček, Anton Kržič, Jože Štrukelj, Ivan Jereb, Anton Štager, Anton Rot, Dragica Ferenac, Vlado Kocjančič, Ana Jurca, Ivanka Smrtnik, Katerina Verhovec, Anka Berišič, Željko Kralj, Janez Peršin, Cveta Pristavec, Jelka Fekonja, Štefka Ternar, Franko Martinčič, Franc Žerjav, Marjan Telban, Francka Rom, Miloš Rijavec.

V naslednjem letu priporočamo vsem tistim članom kolektiva, ki so zdravi, da darujejo svojo kri in tako pomagajo pri reševanju človeških življenj.

»Nič ne veš — kdaj te lahko doleti, da boš sam potreboval kri, katera ti lahko reši življenje!«

Polletni finančni rezultat za celotno podjetje

V dobi od 1. januarja do 30. junija letos je podjetje kot celota doseglo sledeče finančne rezultate:

	LIKO	LIPA	DUR	Skupaj
Realizacija	27.274	14.938	261	42.473
Izredni dohodki	178	84	1	263
Celotni dohodek	27.452	15.022	262	42.736
Poslovni stroški	24.092	14.629	289	39.010
Izredni stroški	187	132	—	319
Čisti dohodek	2.273	261	— 27	2.507
Amortizacija	1.132	260	—	1.392
Akumulacija	3.405	521	— 27	3.899
Stopnja dohodka	8,3	1,7	— 10,3	5,9

Sistemizacija delovnih mest

Že več let nazaj so nam zvezni in republiški zakonodajni organi obljubljali izdajo predpisa, ki bi obvezoval podjetja, da izdelajo pravilnik, v katerem bodo določeni pogoji za zasedbo delovnih mest. V preteklem letu je le bil sprejet zvezni zakon, ki je zadolžil vsa podjetja, da v roku enega leta izdelajo sistemacijo delovnih mest.

Tudi pri nas smo ta akt pripravili in ga po postopku, ki je določen za vse interne predpise dali v javno obravnavo in nato v potrditev delavskemu svetu podjetja.

Pred dnevi so mi nekateri sodelavci v razgovorih dali pripombe, za katere so mislili, da se nanašajo na to sistematizacijo. Toda iz tega razgovora sem videl, da vsi ne vedo zakaj bomo uporabljali to sistematizacijo in komu je namenjena.

Zato želim na kratko obrazložiti namen tega pravilnika:

Sistematizacija delovnih mest je izdelan seznam pregleda vseh delovnih mest s prikazom osnovnih elementov procesa dela, oziroma zahtev, ki so potrebni za normalni potek dela. Sistemizacija je torej organizacijski pojem, inštrument organizacije dela. Vsakršna drugačna namembnost skoraj neogibno pripelje do sistematizacije prilagojene drugim interesom. Takšnih primerov bi bilo

mogoče naštetih precej zlasti s področja dohodka.

Kljub temu, da je sistematizacija organizacijski pojem, je pravilno izdelana, hkrati pomemben pripomoček za oblikovanje in izvajanje kadrovske politike.

Sistematizacija namreč prikazuje za vsako delovno mesto bistvene elemente. To sta opis del in opravil, ki so vsebina delovnega mesta ter opis znanja, strokovnosti, delovnih sposobnosti, kakršne so potrebne delavcem, ki naj opravljajo ta dela in opravila. Sistemizacija prikazuje torej podatke, ki so izločilnega pomena

za izbiro ljudi, za kadrovsko programiranje, za organizacijo in usmerjanje strokovnega izpopolnjevanja, za razporejanje delavcev, kakršno je v interesu uspešnega dela in hkrati v interesu delavca, da lahko uveljavi in sprostijo svoje strokovne in delovne sposobnosti.

S temi svojimi podatki je lahko sistemizacija organizacijsko funkcionalna vez med človekom in delovnim procesom, a zopet pod pogojem, da ji je organizacija tega procesa izhodišče, ne pa iskanje razlogov za kakršne druge koristi.

Če primerjamo našo sistemizacijo z gornjimi načeli, lahko trdimo, da bo služila namenu za katerega smo jo izdelali.

Miloš Rijavec

Bolovanja v prvem polletju

V začetku leta je DS podjetja sprejel sklep, da se v bodoče vsakih 6 mesecev izplača nagrada v višini 150 din vsem tistim, ki niso imeli izostankov z dela zaradi nezgod in ostalih obolenj.

Glede na to, da je minilo prvo obdobje 6 mesecev ter da je podjetje že izplačalo navedeno nagrado, se postavlja vprašanje ali je navedeni ukrep DS, ki je imel vplivati na znižanje izostankov z dela, tudi dosegel svoj namen.

Če pogledamo razpredelnico podatkov, ki prikazujejo točno stanje nezgod in obolenj za obdobje 6 mesecev, v primerjavi z istim

obdobjem minulega leta, se takoj vidi, da je stanje dosti bolj ugodno, tako glede števila, predvsem pa glede izgube delovnih dni. V primerjavi izgubljenih dni v minulem letu skupaj nezgode in bolovanja ugotovimo, da je letos manj izgubljenih ca. 1361 delovnih dni, čemur prištejemo še 54 dni zaradi zmanjšanja spremstva otrok dobimo 1415 delovnih dni manj kot v letu 1969.

Pri upoštevanju, da je planska bruto proizvodna ura ca. 2700 S din, je vrednost dni ($1415 \times 8 \times 2700 = 30.564.000$ S din) ca. 30 milijonov din. Če od te vsote odšte-

NEZGODE V OBDOBJU OD 1. 1. 1970 DO 1. 7. 1970

Besedilo	PE Borovnica			PE Verd			»LIKO«		
	1969	1970	Indeks	1969	1970	Indeks	1969	1970	Indeks
Število nezgod	41	22	53,8	18	27	15,0	59	49	83,2
Izgubl. delovnih dni — skupaj	873	507	58,0	640	369	57,8	1.513	876	58
Od tega: a) do 30 dni	583	256	43,7	264	231	106,5	847	537	63,3
b) nad 30 dni	290	251	86,5	376	78	20,7	666	329	49,5
Hranarina: a) do 30 dni	12.905,05	6.980,25	54,0	7.059,15	8.550,75	112,1	19.064,20	15.531,00	77,8
b) nad 30 dni	6.889,35	6.458,40	94,0	8.993,20	1.924,10	21,2	15.882,55	8.382,60	52,8

BOLOVANJE V OBDOBJU OD 1. 1. 1970 DO 1. 7. 1970

Število bolovanj	377	282	74,9	239	180	75,5	616	462	75,0
Izgubl. delov. dni — skupaj	3.712	3.207	86,5	1.089	1.870	88,5	5.801	5.077	87,4
Od tega a) do 30 dni	2.530	1.973	77,9	1.358	1.026	76	3.888	2.999	77,3
b) nad 30 dni	1.182	1.234	104,5	731	844	115	1.913	2.078	108
Hranarina: a) do 30 dni	41.204,58	38.155,40	92,9	27.130,70	25.312,50	93,5	68.335,28	63.467,90	93
b) nad 30 dni	21.807,40	27.112,75	112,4	13.499,30	20.457,10	150	35.306,70	47.569,85	135

jemo 10 milijonov izplačanih din za delavce, ki niso болоvali ter ca. 8 milijonov izločene bolniške do 30 dni, nam ostane še ca. 12 milijonov. Glede na te podatke lahko sklepamo, da je ukrep DS imel v glavnem le ugodne posledice na znižanje izostankov.

Kljub temu pa moramo gornje podatke jemati z določeno rezervo, ker ni mogoče zanesljivo trditi, da je na znižanje izostankov oziroma tako stanje vplivalo le to,

da so se delavci zavedali, da v primeru болоvanja izgubijo pravico do nagrade, temveč je lahko takšno stanje le slučaj. Zato bo verjetno bolj prav, če rečem, da je ukrep le toliko vplival na znižanje, da podjetje zaradi izplačila 10 milijonov ni imelo izgube, drugače povedano, da je podjetje dobilo vrnjenih 10 milijonov z znižanjem izostankov, kar je vsekakor pozitivno. Zato je moj predlog, da še v bodoče ostane ta ukrep v uporabi. Rado Ogrin

Verdski strelci

Strelstvo je v našem obratu stara športna panoga, saj je začetek zapišan leta 1954/55. Takrat je v Parketarni Verd bilo vključenih približno 40 strelcev in strelk.

Z leti je ta panoga športa začela upadati. Mladih strelcev ni in tudi zanimanje za ta šport upada v podjetju kakor tudi v občini Vrhnika.

Udeležba na republiških tekmovanjih lesne industrije s strani naše ekipe je bila prvič leta 1962 v Ajdovščini. Prvo mesto ekipno smo dosegli leta 1963 v Škofji Loki, drugič v Sevnici leta 1968. Na Vrhniki je tako tekmovanje bilo prvič 1964. leta in drugič 1969. leta.

Letošnje tekmovanje lesne industrije je bilo razširjeno tudi na kegljanje, šah, odbojko in streljanje, in sicer v organizaciji NOVOLESA Novo mesto.

Naša ekipa, ki so jo sestavljali Janez Gutnik, Anton Sajevec, Vilibald Pušnik, Stane Urh in jaz smo zasedli

drugo mesto in to zopet sami brez strelcev PE Borovnica.

Težave s katerimi se srečujemo pri treningih so, da treniramo lahko samo ob nedeljah dopoldne, ker ob delavnikih delamo po izmenah. Puške



s katerimi treniramo ali tekmujemo, so že stare in nesigurne za doseglo boljših rezultatov.

Starostni sestav ekipe je poprečno 35 let in je že v naprej jasno, da če ne bomo imeli mlajših članov, bodo naši dosednji uspehi zamrli oziroma ne bo naše strelstvo imelo več perspektive.

Ze deset let je minilo, odkar smo na tekmovanjih lahko s ponosom prijavili tudi žensko ekipo Parketarne Verd. Priporočam delavkam našega kolektiva, ki imajo veselje do tega lepega športa, da bi prišle in poizkusile s treningi v streljanju.

Rezultati »LESARIAD« naših tekmovalnih ekip:

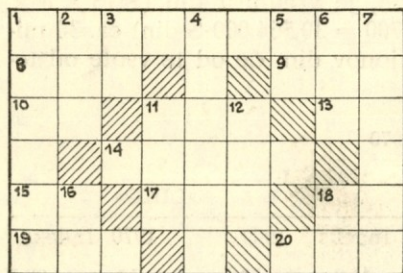
— kegljanje 12. mesto -- 207 točk od 16 tekmovalnih ekip,

— streljanje 2. mesto — 1134 točke od 18 tekmovalnih ekip.

Od 18 udeleženih lestnih podjetij je naše podjetje zasedlo v skupnem seštevku vseh panog 10. do 11. mesto.

Franc Gutnik

KRIŽANKA



Vodoravno: 1. Nauk o ureditvi mest in naselij, 8. Neumen, podivjan, 9. Žabji glas, 10. Rimska številka, 11. Rimski pozdrav, 13. Arabski žrebec, 14. Kmetijsko orodje, 15. Nota, 17. Žensko ime, 18. Medmet, 19. Reka v Afriki, 20. Časovno razdobje.

Navpično: 1. Porazen, skrušen, 2. Predor pod zemljo, 3. Dva neenaka soglasnika, 4. Šega, običaj, 5. Kratica organizacije, 6. Doba, 7. Moško ime, 11. Ploščinska mera, 12. Števniki, 16. Italijanska pritrdilnica, (fonetično), 18. Oranje.

Kratke vesti

PE Borovnica

V zadnjih dveh mesecih se je zaposlilo v našem obratu 35 delavcev. Predvsem jih je veliko sprejela EE žaga zaradi nujnosti razreza bukove hlodovine.

V EE ŽAGA SO SE ZAPOSILILI: Ivan Jereb, Karol Novak, Alojz Zore, Josip Kranjec, Anton Stager, Anton Pečjak, Stjepan Novak, Stjepan Katalenič, Luka Stipančević, Muhamet Hodžič, Nenad Zunič, Jovica Nešić, Boško Čvizović, Čedo Zunič, Mirko Perko, Franjo Poljakovič in Dušan Aleksič.

EE MIZARNA: Mirko Brancel, Ignac Šinkovec, Josip Brodarič, Niko pogorelec, Cvetka Svete, Ivan Svete, Marija Habjan.

EE VRATARNA: Antonija Jereb, Dragica Dragar, Rajko Kržič, Alija Skender, Irena Fekonja, Miroslava Vukadinovič, Muhadin Hadžič, Silvestra Gutnik in Jožefa Vogrin.

EE POGON: Rado Soklič in Jožef Suhadolnik.

Novo sprejetim želimo, da bi dosegli v našem podjetju veliko delovnih uspehov!

Iz delovne organizacije pa so izstopili:

ŽAGA: Boško Čvizović, Muhamet Hodžič, Radoslava Vrabčič, Ljubica Škrbec, Milan Matijašević, Jelka Debevec, Vjakoslav Horvat, Ani Šraj, Nada Jurčec.

MIZARSKA: Antonija Rahne, Ignac Šinkovec, Drago Horvatič.

POGON: Viljem Benkič in Jože Drašler.

PE Verd

V prvi polovici letošnjega leta je fluktuacija delovne sile v našem obratu naslednja:

V tem času je stopilo na delo 20 moških, in sicer:

EE ŽAGA: Peter Jakomin, skladanje žaganega lesa, Branko Rožnik, šofer viličarja, Martin Dragovan, Adem Osmančević, Asim Muratagič, Rasim Okanovič, Jusuf Rosić, Anton tagič, Franc Jurovič, Esad Durdžić, Hren, Franci Rožnik, Husein Muraškladanje žaganega lesa, Danilo Fortuna, montaža vrat, Drago Hribor, brušenje vrat — pomočnik, Božo Marinšek, montaža lestvnic za zasteklitev, Ferid Šupuk, pomočnik viličarja.

EE POMOŽNA: Janez Koderman, strojni ključavničar, Janez Ogrin, brušenje rezil.

EE VRATARNA: Stane Gutnik, montaža vrat.

Z delom je pa prenehalo 29 delavcev s sledečimi vzroki:

— samovoljna zapustitev dela 9 delavcev,

— prenehanje med poizkušnjo 4 delavci,

— sporazumno 9 delavcev,

— upokožitev 2 delavca,

— na odsluženje vojaškega roka 5 delavcev.

Na UPRAVI PODJETJA je stopilo na delo 5 delavcev: inž. Jožica Antlova, Marko Kržič, Olga Dolenc, Slavko Peršin in Helena Kunc.

Z delom so prenehali: Jože Pavlin, Ciril Mrak in Zmaga Simčič.

NAŠE DELO izdaja »LIKO« Vrhnika
— Odgovorni urednik Miloš Rijavec — Urejuje uredniški odbor: Vlado Mejač, Alojz Sivka, Anton inž. Vrviščar, Marjan inž. Krmavner, Božo Habič — Tiska Železniška tiskarna v Ljubljani.