

Vsem srečno, veselo in uspešno polno Novo leto 1971

hoja

GLASILO
KOLEKTIVA
PREDELAVE
LESA
LJUBLJANA

II 480081

hoja

LETO 1970

ŠT. 6

OB KONCU LETA 1970 IN NA ZAČETKU NOVEGA LETA

Z ZADOVOLJSTVOM GLEDAMO NA PREHOJENO POT

Dosegli smo lepe uspehe, čeprav je tudi res, da nas čaka še precej nedokončanih nalog — Smo v času splošnih gospodarskih težav

Poslovno leto 1970 je izteklo. Izredno burno, napeto in z vihnimi zagoni smo krmarili podjetje v gospodarskih vodah konjunktura in inflacije. Nobeno leto še ni minilo tako hitro in poslovno pregreto kot pretečeno. Prav zaradi tega pa je ob tem zelo pomembno razmišljati in analizirati minula dogajanja in predvideti, kaj nas čaka v prihodnje.

Dosegli smo lepe poslovne uspehe, katere lahko z neprikritim zadovoljstvom navedemo tudi ob tej priložnosti. Nova tovarna »Velox«, nova proizvodna stavba na Ižanski cesti za potrebe tesarstva, uspešno poslovanje obrata stavbnega mizarstva v Parmovi, izdelava projekta zazidave na industrijski coni na Viču, osnovanje novega obrata gradbenih elementov, novi stroji, prodor naših obratov pohištva na inozemski trg in tako dalje. Še bi lahko naštevali uspehe in se zadovoljno veselili ob njih.

Seveda pa moramo pogledati tudi drugo, temnejšo stran našega poslovanja. Na prvem mestu je gotovo še nerešen problem pozitivnega poslovanja Podpeči, čeprav

je bilo tudi za to vložene mnogo truda in veliko posmo, da je tudi ta problem na poti k rešitvi, čeprav ne slovnih odločitev. Prepričani tako hitri, kakor bi si mi želeli zaradi svoje izredno zapletene vsebine. Prav tako smo zadovoljni z urejevanjem finančne likvidnosti podjetja, ki nam veže znatna sredstva in hromi poslovanje. Tudi z doseženimi uspehi na področju skrbi za našega delovnega človeka nismo zadovoljni. Domovi, stanovanja za delavce, omejena sredstva za družbeni standard in ne nazadnje osebni dohodki, so področja, ki jih bomo morali še intenzivneje urejevati. Vse to nas je v letošnjem letu spremljalo in vse to bo v novi obliki prisotno tudi pri

snovanju poslovne politike v novem letu.

Če lahko z zadovoljstvom gledamo na prehojeno pot nazaj, pa toliko težje in nesigurno napovemo prihodnost. Verjetno še ni bilo takih okoliščin na pragu v novo gospodarsko leto, ki bi tako onemogočale ocene za poslovanje, kot so v tem trenutku. Eno je sicer jasno, da bo prišlo do počasnejše rasti našega gospodarstva, da bodo težave s pridobivanjem del, s sredstvi in da bodo stabilizacijski ukrepi močno pritisnili tudi na splošno potrošnje in investicije. To se bo odrazilo tudi na poslovanju našega podjetja, zato bo verjetno prišla toliko bolj do izraza kvaliteta in sposobnost našega kolektiva in vseh nas, ki podjetje vodimo.

Prepričan sem, da smo sposobni poslovati uspešno tudi v času splošnih gospodarskih težav, če bomo enotni, odgovorni in požrtvovalni pri delu. Prav tako bomo nadaljevali z izgradnjo podjetja tudi v prihodnjem letu, seveda v okviru in tempu, ki ga

bodo nakazovale splošne okoliščine. Zato pa bo potrebna podpora celotnega kolektiva in še posebno vseh, ki so odgovorni za uspešno poslovanje podjetja.

V prepričanju, da nam prehojena pot daje zagotovilo

za uspehe tudi v prihodnje, se želim celotnemu kolektivu zahvaliti za dosedanje delo, obenem pa želim zadovoljno in srečno novo leto 1971.

Generalni direktor
Inž. JOŽE KOVAČ,



Dobrodošel dedek Mraz

Njegovega obiska smo vselej veseli. Obiskal nas je lani, predlanskim, mnogo let nazaj, pa bo prišel tudi letos. Za naše otroke je to najlepši dogodek. Vselej jim dedek Mraz prinese kaj lepega, pa kup sladkarij.

Naša sindikalna organizacija je spet povabila dedka Mraza, ki naj bi prinesel darila za otroke od 1. do 11. leta starosti. Podjetje je namenilo za vsako darilo po 60 dinarjev, obdaritev pa naj bi bila organizirana v osnovnih organizacijah sindikata po posameznih obratih.

Torej, dobrodošel dedek Mraz!

LJUBLJANA

NAMESTO NOVOLETNE VOŠČILNICE

Tržišče 1971, znanka ali neznanka!?

Če smo dosledni, moramo priznati, da stoji pred nami trdo delo, mnogo trše, kot je bilo preteklo

Obseg naše proizvodnje je vse tesneje povezan s pogoji, ki nam jih narekuje tržišče in dejansko, ni važno le da čimveč glede na njih vrsto, kakovost in obseg ustrezno prodati oz. proizvedemo pač pa je vse važnejše, da je moč naše izdelke ovrednotiti.

V času, ko tržišče ni bilo še tako zasičeno, je bilo težišče problemov pretežno le v proizvodnji in v zvezi s proizvodnjo ter izdelke ni bilo težko prodati. Že vrsto let pa je glavno vprašanje v izbiri vrste izdelkov in kvalitete, ki jih tržišče oziroma kupec zahtevajo, tako da smo v položaju, ko se mora proizvodnja povsem podrežati tržnim zahtevam in pogojem. Ne moremo več izdelovati tistih proizvodov, ki nam proizvodno bolj ustrezajo, temveč obratno, proizvajati moramo za trg in ne za skladišče.

● Kaj lahko pričakujemo v letu 1971 glede na tržne prilike, stabilizacijske ukrepe, ob nujnem upoštevanju zmogljivosti naše proizvodnje?

Prvo lahko ugotovimo, da bo delo v zvezi s prodajo zahtevnejše kot v preteklem letu, vendar ocenjujemo, da ne bo prišlo do stagnacije pač pa do umiritve pri prodaji naših izdelkov. Naša realizacija verjetno ne bo več v porastu s 25–30 % letno, pač za le 10–15 odstotkov. Obseg realizacije se bo

pri našem podjetju vseeno povečal za cca 25–30 % zahvaljujoč novim proizvodnim zmogljivostim, ki smo jih pridobili z novim obratom »Velox« in z delom obrata »Gradbeni elementi«. Če ne bi pričeli z delom v novi tovarni »Velox« in brez obrata za gradbene elemente, bi se verjetno morali zadovoljiti le s cca 10–15 % večjo realizacijo kot smo jo planirali v letu 1970. Reševale nas bodo povečane proizvodne zmogljivosti, kar je razvidno iz priložne tabele orientacijskega plana realizacije v letu 1971 in primerjave z letom 1970.

Pri sestavi tabele smo upoštevali dosedanje izkušnje pri prodaji naših izdelkov, naše proizvodne zmogljivosti ter predvidene tržne razmere. Utesnjeni smo v toliko, da so za določene izdelke naše kapacitete prešibke in da je za nekatere izdelke težko dobiti tržišče.

Poznavalci naših razmer v podjetju, ob pregledu naše tabele lahko ugotovijo, zlasti če upoštevajo letošnje doseženo realizacijo, da smo dejansko planirali v večini obratov (z izjemo Veloxa in Gr. elem.) le toliko kot smo že letos dosegli. Zakaj tako?

Letošnje leto lahko štejemo, kot izjemno uspešno (glede na naše proizvodne zmogljivosti) zlasti v stavbno mizarjski dejavnosti na žagah, pri kuhinjskih elementih in ostalih dejavnostih z izjemo galanterije, saj smo delali brez zastojev. Pomanjkanja del nismo pozna-

li. Teško smo ob t. i. 2. reformi, ki je pred nami prehudi navdušenci, ki bi pričakovali, da bo tudi v letu 1971 tako.

Za enkrat ne kaže preslabo, saj imamo dela že za nekaj mesecev naprej. Dokajšnja neznanka je oskrba žag s surovinami, kajti vseobča nelikvidnost ali drugače veržne zadolžitve, nas utegnejo precej ovirati. Ob sedanjih restriktivskih ukrepih, bomo tudi imeli težave z uvozom nujnih repromaterialov.

Vendar pričakujemo tudi, da se bodo v naslednjem letu v izvozu obešalnikov, rezanega lesa, hotel-

ske opreme in drugih izdelkov zavdeve uredile kar tudi nekaj pomeni zlasti za Galanterijo Podpeč.

Ne smemo prezreti, da smo z našimi izdelki močno vezani na gradbeništvo, ki pa bo z zmanjšanimi investicijami, v industriji, turizmu in drugje, tudi moralo zmanjšati obseg svojih del. Vse bistvene ukrepe v zvezi s stabilizacijo gospodarstva bomo, seveda občutili tudi mi v lesni industriji verjetno šele h koncu naslednjega leta.

Če smo dosledni moramo priznati, da stoji pred nami trdo leto, mnogo trše kot je bilo to preteklo.

Toda čeprav ne bo lahko, prebroditi bomo tudi te težave, saj smo v podjetju že mnogo podobnih let preтолkli.

Na težave smo pripravljeni in z družinimi silami se bomo lotili dela, ki je pred nami. Upajmo, da se nam bo le posrečilo, če tudi s trdim, delom doseči v letu 1971 za nas magično številko: 10,7 milijard S din.

Srečno, zdravo in uspešno v letu 1971!

Inž. VLADIMIR OCVIRK
direktor komercialnega sektorja

ORIENTACIJSKI PLAN REALIZACIJE ZA LETO 1971 IN PRIMERJAVA S PLANOM 1970 (HOJA, GAL. PODPEČ IN SVEA)

Tek. št.	OBRAT	DEJAVNOST	PLAN 1970 v N din	ORIENT. PLAN 1971 v N din	% cca
1. PODPEČ		Galanterija	13.000	14.950	115
2. Polhov Gradec		Skupaj	8.690	10.500	120
		žaga	1.800	3.000	
		žabojažna	1.890	2.000	
		pohišstvo	5.000	5.500	
		Skupaj	12.940	15.550	120
3. Mizarstvo II		stavn. mizar.	7.000	7.700	
		pohišstvo	2.850	2.850	
		rolete	3.090	5.000	
4. Rob		žaga	3.030	3.330	110
5. Skofljica		žaga	10.540	9.500	95
6. Mizarstvo I		stavn. mizar.	5.880	7.050	120
7. Tesarstvo		Skupaj	10.320	10.800	105
		žaga	2.450	2.600	
		tesarstvo	7.870	8.200	
8. Gradbeni elementi		gradbena montaža	1.200	3.600	300
9. Velox		gr. plošče	3.000	13.880	460
»HOJA« mat. podj. Svea		Skupaj	68.600	89.200	130
		Skupaj	15.860	18.230	115
»HOJA« v celoti		Vse skupaj	84.460	107.430	127

DELO IN NALOGE SPLOŠNEGA SEKTORJA V PRIHODNJEM LETU

Organizacija in izpolnjevanje dela

Prihodnje leto: povečana skrb za izobraževanje, bolj učinkovito reševanje stanovanjskih vprašanj in izpolnjevanje čim bolj stimulativnega sistema nagrajevanja

Bodoče naloge splošnega sektorja izvirajo iz dejanskega stanja in potreb podjetja, ki jih zahtevata sedanja stopnja njegovega razvoja in plan razvoja podjetja v prihodnjih letih. Glede na navedeno in ob upoštevanju vsebine dela splošnega sektorja v okviru delovanja podjetja kot celote, bo tržišče našega dela v prihodnjem letu usmerjeno k organizaciji in izpolnjevanju dela predvsem kadrovske in samoupravne funkcije. Potrebe po tem se kažejo zlasti v naslednjem:

1. Če kadrovska služba ne bi uspešno opravljala kadrovske funkcije, bi podjetje začelo stagnirati, ker zaradi pomanjkanja ustreznih kadrov ne bi moglo uspešno opravljati svojih delovnih nalog in bi njegov poslovni uspeh začel zaostajati. To trditev smo preizkusili večkrat, zlasti pa v letu 1970. To leto je namreč bilo karakteristično po sorazmerno zelo ugodni konjunkturi, ki pa je bila vseskozi spremljana s splošnim pomanjkanjem in izredno visoko fluktuacijo kadrov na sploh. Kljub temu, da je podjetje doseglo sorazmerno zelo ugodne poslovne rezultate in da so tudi osebni dohodki zaposlenih bili v stalnem naraščanju, je v prvih desetih mesecih prenehalo delati v podjetju 213 delavcev. Z izrednimi napori je kadrovska služba uspela to število v celoti nadomestiti in celo povečati stalež zaposlenih od 979 na 1033. Upoštevajoč še dejstvo, da

je tako visoka fluktuacija bila v času ko je primanjkljaj delovne sile na sploh bil na višku, potem ni težko oceniti vloge in pomen kadrovske funkcije. Vendar tako visoko število novih delavcev postavlja pred splošni sektor tudi nove naloge. Te naloge, ki jih bo treba opraviti v prihodnjem letu so zlasti: povečana skrb za izobraževanje oziroma priučevanje za uspešno in varno opravljanje dela na delovnem mestu; bolj učinkovito reševanje stanovanjskih vprašanj pri čemer bo nujno posvetiti še posebno pozornost povečanju kapacitet za nastanitev samskih delavcev; razvijanje in izpolnjevanje čim bolj stimulativnega sistema nagrajevanja, pri čemer naj osebni dohodki naraščajo skladno z naraščanjem produktivnosti, ob istočasni skrbi, da splošni nivo teh ne zaostaja za osebnimi dohodki v sosednjih podjetjih.

Poleg navedenega je osnovna naloga splošnega sektorja v prihodnjem letu oskrbovati podjetje z ustreznimi kadri skladno z njegovimi potrebami. Spričo splošnega pomanjkanja zanimanja za izučitev za poklic v lesni industriji bo nujno (skladno z razvojem tehnologije) posvetiti več skrbi priučevanju, čeprav ne kaže zanemariti skrbi za pridobivanje vajencev za poklic mizarja in tesarja.

2. V prihodnjem letu bomo preiskovali delovanje samoupravnega sistema, ki je v tekočem letu bil v podjetju bistveno spremenjen. Z ustanovitvijo več kolektivnih izvršilnih organov se je bistveno spremenilo delo samoupravnih organov, ki so po svojem številu in sestavi prilagojeni novim pogojem dela. Načela organizacije in delovanja samoupravnih organov so določena v novem statutu podjetja, k tem pa so prilagojeni tudi vsi ostali interni samoupravni akti. Učinkovitost in ustreznost teh bo potrebno preizkusiti v praksi in jih spriti prilagajati in vsklajevati z dejanskimi potrebami in možnostmi podjetja.

Na ostalih področjih svojega delovanja bo splošni sektor v prihodnjem letu sodeloval z ostalimi

strokovnimi službami v podjetju. Pri tem bomo morali imeti pred očmi napovedane nove ukrepe za stabilizacijo gospodarstva. Iskusi kažejo, da se ob vsaki zostritvi pogojev gospodarjenja zožuje krog takoimenovanih dobrih plačnikov, povečuje pa krog tistih, ki svojih obveznosti ne morejo pravočasno poravnati oziroma, ki zapadajo v nelikvidnost in v to vlečejo za seboj še druge partnerje. Ti pojavi zahtevajo od nas še posebno skrb na področju pravne varnosti podjetja. Na tem področju se splošni sektor po svoji pravni službi učinkovito vključuje v sodelovanje tako s komercialnim kot finančnim sektorjem in jima je v stalno pomoč. Zaradi tega bo nujno okrepiti delo pravne službe, ki postaja čedalje bolj osnovni in najbolj učinkovit faktor za izterjatev plačil. V ilustracijo naj navedem, da smo v enajstih mesecih tekočega leta vložili nič manj kot 333 mandatnih tožb in izvršilnih predlogov za poravnavo dolgujočih nam plačil v skupnem znesku 1.024.794.310 S dinarjev. Ta podatek nas opozarja, da moramo biti čedalje več previdni glede plačil že ob sklepanju kupoprodajnih pogodb. Poleg navedenega bo v prihodnjem letu izdelan še nov pra-



Danilo Bajat

vilnik o varstvu pri delu in pravilnik o kreditiranju stanovanjske izgradnje.

DANILO BAJAT

ODNOS PODJETJA DO DELAVCA JE ENAK NJEGOVEMU ODNOSU DO PODJETJA

Dediščina preteklosti - nerešeni problemi

Pri taki raztresenosti obratov se pogosto dogaja, da dobi posamezni delavec občutek, da je samo številka, stroj v velikem mehanizmu

Nekoč, ko so obstajala majhna podjetja in delavnice, ko je vsak delavec sodeloval pri izdelavi izdelka od začetka do konca, so bili med delavci drugačni odnosi kot danes, ko so podjetja zelo velika. Prej so se delavci večinoma med seboj poznali, dandanes je ravno obratno. Hoja je precej veliko podjetje, kjer se delavci med seboj ne poznajo. Redko se zgodi, da se vsi zberejo na enem kraju in zaradi nekega skupnega cilja. Pri taki razpršenosti obratov se pogosto dogaja, da dobi posamezni delavec občutek, da je samo številka, stroj v velikem mehanizmu podjetja. Prav zaradi tega je njegov odnos do dela, predvsem pa njegova storilnost slabša kot bi lahko bila. Da bi se ta negativna posledica do neke mere odpravila smo letos in deloma tudi že prej uvedli nekaj metod, ki dokazujejo delavcu, da on za podjetje ne predstavlja samo številko temveč, da predstavlja pomemben člen, ki prispeva k skupnemu cilju. Te metode niso nekaj povsem novega v našem podjetju in želimo, da bi postale stalna praksa v načinu postopanja z ljudmi v podjetju. Poglejmo sedaj, katere so te metode.

1. Obdaritev otrok za novoletno jelko, predstavlja pomemben prispevek k razumevanju privatnih zadev delavcev, njihovim otrokom pa prinese veliko veselja. Obdaritev je zadnje dni decembra in predstavlja vstop v novoletna praznovanja in pomaga pri ustvarjanju vzdušja novoletnih praznikov.

2. 8. marec je praznik žena in prav je, da se njihovega dela tako v podjetju, kakor tudi doma zave-

damo in ga počastimo. Ta praznik v podjetju, spremljan z majhnim darilom za žene, predstavlja s strani podjetja priznanje in zahvalo za njihovo delo.

3. 1. maj in 29. november sta državna praznika, ob katerih praznujejo delavci našega podjetja še svoj praznik, to je jubilej. Ob teh dneh praznujejo naši desetletniki, petnajstletniki, dvajsetletniki in petindvajsetletniki svoj jubilej. Podjetje se jim za dolgoletno delo in vložen trud oddolži z denarnim priznanjem in zahvalo.

4. Zivljenjski stroški so danes zelo visoki in marsikateri delavec si težko privoščiti dopust ob morju ali kje drugje v hotelih. Zato ima podjetje svoje počitniške domove, ki so na voljo delavcem. V teh domovih dobijo delavci tudi regres in si na ta način lahko privoščijo daljši ali pa bolj primeren dopust in rekreacijo.

5. Za dopust in rekreacijo dobi delavec tudi majhen znesek — imenovan K-15. Ta znesek, letos bo po dogovoru sindikata znašal 200.—N din, predstavlja majhno pomoč pri kritju stroškov za dopust in rekreacijo. Lahko bi bil večji, vendar zaenkrat podjetje finančno tega ne zmore.

6. 4. julij je praznik borcev in prav je, da se tudi njihov doprinos k temu kar danes imamo primerno počasti. V prihodnje bo podjetje za ta praznik poklonilo borcem majhne knjižne nagrade. Ta navada je bila deloma že vplejana pa je spet na žalost zamrla.

7. Vsak delavec ob odhodu v

pokoju zapušča podjetju veliko mero vloženega dela in truda. Podjetje se mu zato oddolži z denarno odpravnino, ki predstavlja zahvalo za vloženo delo in oblikovanje podjetja.

8. 29. november je praznik republike in pri tem podjetje razdeli med svoje delavce majhno nagrado v znesku 200 din, ki predstavlja predvsem tudi praznik doseženih rezultatov ob dnevu republike.

9. Ob koncu leta bo pri direktorju majhen sprejem vseh tistih delavcev, ki so jih obrati v letošnjem letu izbrali za najboljše in najbolj prizadevne. Direktor se bo v imenu podjetja zahvalil za njihovo prizadevnost in jim izročil majhne knjižne nagrade.

10. Ko se poslavljajo staro leto se poslavljajo tudi — delavci, ki so v letošnjem letu odšli v pokoj. Ob koncu leta bo zanje pri direktorju majhen sprejem. Tistim, ki so dosegli več kot deset let dela v podjetju, se bo podjetje oddolžilo z nagrado za zadnji jubilej, medtem ko bodo ostali, ki imajo premalo let, da bi praznovali jubilej in tistim ki so jubilej že praznovali, dodeljena majhna knjižna nagrada, kozareček in topel stisk roke pa naj jih še dolgo spremlja v njihovem zasluženem pokoju.

Vse te metode v veliki meri izboljšujejo odnose v podjetju, vendar niso vsemogočne. Njihov pozitivni vpliv velja samo ob pogoju, da so tudi druge stvari v podjetju vsklajene, stalne in pravične, v nasprotnem primeru imajo majhno in zgolj formalno vrednost. Žal v nobenem podjetju ni vse v redu in tudi pri nas ne, pa se zato pomen teh metod zmanjšuje. Obstojata vrsta nerešenih vprašanj v zvezi s samskimi domovi, stanovanji itd. Podjetje poskuša to reševati, vendar je kopica nerešenih problemov iz preteklosti še vedno zelo zelo velika. Mislim, da je bila skrb za človeka v preteklosti mnogo premajhna, pa danes zato pri delavcih ne žanjemo tistega odnosa kot bi ga lahko. Vendar ni še prepozno. Če ne bo prišlo kaj nepredvidenega, utegnemo v prihodnosti rešiti marsikateri problem, ki tare naše delavce.

BENJAMIN JURMAN
dipl. ind. psiholog

V LETU 1970

ORGANIZACIJA TEHNOLOGIJE

Najtežje naloge na področju tehnologije in organizacije proizvodnje v prihodnjem letu so pred obrati stavbnega pohištva in tesarstva. V dosedanjem razvoju so obrata stavbnega mizarstva v Parmovi in Slomškovi ulici ter Tesarstvo v zadnjem letu oziroma dveh letih pričeli z intenzivnim razvojem tehnološkega procesa. Ker so razvojne poti v posameznih obratih različne bi morali le-te obravnavati posebej.



Inž. Franc Merzelj

Obrat v Parmovi ulici je v zadnjem letu uredil transport z viličarjem in uvedel več novih strojev v proizvodnjo. V novem letu pa je potrebno znovano tehnologijo obdelati v podrobnostih in nadaljevati s finalno obdelavo izdelkov. Dokončna finalna obdelava oken mora v prihodnjem letu postati sestavni del tehnološkega procesa. Iz sedanje stopnje poskusov do končne uvedbe lakiranja v proizvodnjo je sicer dolg korak, vendar ga s skupnimi napori lahko napravimo.

Tesarstva dejavnost v svojem proizvodnem programu išče nenehne nove rešitve. Novi izdelki si težko priborijo svojo »domovinsko pravico«, tako na tržišču kakor tudi v proizvodnji. Z najnovejšo razširitev obrata na Ižanski cesti bodo podani osnovni pogoji, da se prične izdelava nekaterih izdelkov, seveda pa bo potrebno tudi tu ogromno naporov da bomo lahko pripravili primerno tehnologijo za izdelke, ki bodo zanimivi za tržišče.

Čeprav so v sedanjem stanju na naših dveh obratih zastavljene morda nekoliko težje naloge, pa je gotovo, da tudi na ostalih ne bo lahkih nalog. Z oziroma na splošne pogoje gospodarjenja in situacije na trgu, bo naša proizvodnja v naslednjem letu pred težko nalogo kako ostati konkurenčna. To pa bo lahko dosegla le z večjo vneto za boljše organizacijo proizvodnega procesa in s stalno izboljšavo tehnološkega procesa. Boljša organizacija tehnologije bo alternativna naloga vseh zaposlenih, če bomo hoteli uspevati v konkurenčnem boju v novem letu.

Inž. FRANC MERZELJ,
direktor tehničnega sektorja

ODGOVOR STANETU GRUMU

DODATNA PROIZVODNJA V PODPEČI

Ko smo v prejšnji številki našega glasila objavili odgovore osmih jubilarov na pet zastavljenih vprašanj, je Stane Grum z Skofljice med drugim dejal tudi tole:

— Poslovna politika podjetja je pravilna. To dokazuje tudi nova tovarna velox. Je pa že čas, da v Podpeči čimprej preusmerijo proizvodnjo in začno izdelovati bolj donosne izdelke kot pa so obešalniki.

Na to pripombo je generalni direktor dipl. inž. Jože Kovač dal naslednje pojasnilo:

Prizadevanja, da bi rešilo vprašanje rentabilnega poslovanja »GALANTERIJE« Podpeč so v fazi dokončnega oblikovanja sanacijskega elaborata. Poleg vseh ukrepov, ki celovito zajemajo vprašanje proizvodnje obešalnikov, je predvideno tudi uvajanje dodatne proizvodnje. Na tem dela intenzivno tehnični sektor in bodo kmalu znani tudi prvi rezultati. V prihodnosti je zamišljeno, da bi poleg obešalnikov vsakakor dodatna proizvodnja morala po svojem denarnem učinku prestrezati nihanja pri prodaji obešalnikov. Pot do tega pa ne bo lahka in hitra, ker je celoten tehnološki razvoj Podpeči po vojni šel v smeri izrazite specializacije za proizvodnjo obešalnikov.

DELO KOMISIJE ZA UKREPANJE ZOPER KRŠITELJE DELOVNE DOLŽNOSTI

RED MORA BITI!

Največ je neopravičenih izostankov z dela — 72 primerov kršitve delovne discipline

Človek je med delom izpostavljen raznim nevarnostim in je včasih prav zato tudi tu treba iskati nesoglasja med zaposlenimi. Pri nas rešuje te in druge spore komisija za ukrepanje zoper kršitelje delovne dolžnosti in sicer v okviru odbora za kadre. Nesporno lahko trdimo, da je to najbolj angažiran kolektivni izvršilni organ v podjetju.

V ilustracijo naj navedem, da je komisija samo v letu 1970 obravnavala 72 primerov kršitve delovne dolžnosti in izrekla kršitvam primerne ukrepe. Največ je bilo javnih opominov, sledijo pa zadnji javni opomin, opomin in izključitev. V tekočem letu se je morala komisija 4-krat zateči k izreku ukrepa izključitve iz članstva delovne skupnosti, ker je šlo v vseh štirih primerih za tako hudo kršitve delovne dolžnosti, da je bolje za podjetje, če takih članov nima v svoji sredi. Teh primerov izključitve bi bilo nekaj več, vendar so nekateri kršitelji med postopkom samovoljno ali sporazumno prenehali z delom pri podjetju.

Če bi skušal podrobneje analizirati vzroke kršitve delovne dolžnosti ugotovimo, da so na prvem mestu neopravičeni izostanki z dela, sledijo pa vinjenost na delovnem mestu, kršitve predpisov o varnosti pri delu, materialno okoliščanje in podobno. Žal pa lahko

nesporo ugotovimo, da so odnosi vodstvenega kadra v obratih in PE do posameznih kršiteljev delovne dolžnosti zelo različni in večkrat še celo različni pri eni in isti osebi. Temu verjetno botruje trenutno razpoloženje vodstvenega kadra, saj ob prijavi za uvedbo postopka navedejo kršitve tudi za pol leta nazaj, namesto, da bi proti kršitelju sprotili ukrepanja.

In če bi me kdo vprašal kaj pričakujem v letu 1971 po vprašanju delovne discipline? Žalosten toda resničen bi bil odgovor, da bodo izrečeni ukrepi precej strožji. Tu ne mislim na to, da bi komisija spremenila svoj kriterij dela, pač pa na to, da je med kršitelji že mnogo takih, ki jim je že izrečen zadnji javni opomin. In ker dosedanj ukrepi niso spametovali kršitelje sem prepričan, da bodo slej ko prej storili novi prekršek zaradi katerega bodo morali zapustiti podjetje. Ker pa so med njimi tudi taki, ki v stanju v kakršnem so, ne bi smeli opravljati zaupanega jim dela, bo naša prva naloga poslati jih na zdravljenje, ozdravljene pa sprejeti v svojo sredo in jih ponovno vključiti v delo.

V letu 1971 želim v imenu komisije vsem članom podjetja polno uspehov z željo, da se zaradi kršitve delovne dolžnosti ne bi srečali.

FRANC ČEBULAR



Komisija za ukrepanje zoper kršitelje delovne dolžnosti med delom

ZA KONEC STAREGA LETA 1970 IN NA ZAČETKU NOVEGA LETA 1971



Alojz Stražišar



Anton Pečaver



Alojz Žnidaršič



Franc Serajnik



Dominik Hajdinjak

NOVOLETNI VRTILJAK

In leto je spet naokrog.

Odhaja leto 1970, ki se ga bomo vsak po svoje spominjali.

Nič novega, ob novem letu se vselej vrnemo v mislih nazaj na pretečeno, leto dni dolgo pot in brž na to že polnimo koš z željami za prihodnje leto.

Leto je bilo dobro, uspešno, čeprav sonce ni vselej sijalo in smo imeli tudi dovolj vzrokov za jezo. Pa kaj bi, za dežjem pride sonce, za jezo pa veselje. Takšno je pač življenje, v njem se prepletajo veselje in žalost, jeza in smeh, zdravje in bolezen, počitek in delo...

Bilo je lepo, izpolnilo se je to in to, le škoda, da ni še tega in tega. Pa nič zato, novo leto 1971 nam naj prinese še to, kar nam minulo ni, a smo si tako zelo želeli.

Vtisi in želje se prepletajo ob slovesu starega in pred prihodom novega leta. Menili smo, da bo prav, če ob tej priložnosti pobaramo nekaj najbolj prizadevnih članov našega delovnega kolektiva in jim zastavimo nekaj vprašanj.

ŽE DRUGIČ LETOS

Srečanje jubilentov

Konec novembra je bila v restavraciji Rio spet slovesna podelitev nagrad našim jubilentom. Generalni direktor inž. Jože Kovač je ob tej priložnosti navzočim na kratko orisal rast in razvoj podjetja in spregovoril tudi nekaj o bodočih načrtovanjih. Povdral je, da ime Hoja ima tudi globlji pomen: ustvariti nove odnose, nove navade, boljšo delovno zavest, nove stvaritve. Izrazil je tudi upanje, da b prihodnost pokazala, da je podjetje na pravi poti. Pri sedanjih delovnih akcijah pa je nujno, da so člani kolektiva enotni in vsi zavzeti za skupne cilje. Pomembna je skupna akcija glede koncentracije ljubljanskih obratov v industrijski coni Vič.

Na koncu je tovariš direktor dejal, da se na takšnih skupnih seznanjanjih, zblizujemo, hkrati pa se krepi medsebojno zaupanje. Vsem jubilentom je čestital in jim želel dobro počutje na zabavi in pri njihovem delu.



Generalni direktor inž. Jože Kovač govori zbranim jubilentom na slovesnosti konec novembra v restavraciji Rio

Na obratih so nam izbrali tiste, ki so pri delu vselej vestni in natančni, pa skromni, mirni in tihi. To so tisti, ki so vselej volni žrtvovati svoj delovni in pa prosti čas za nadaljnji razvoj našega podjetja. To so tisti, za katere pravimo, da zares živijo s podjetjem.

Seveda, mi smo naša vprašanja zastavili le nekaterim izmed najbolj vzornih. Takole smo jih vprašali:

1. Kako ocenjujete uspešnost poslovanja vašega obrata v letu 1970 in kaj pričakujete v naslednjem letu?

2. Kakšna naj bi bila skrb za delavca v prihodnjem letu?

3. Kako ocenjujete vpliv samoupravnih organov na oblikovanje politike poslovanja našega podjetja?

In na ta vprašanja smo dobili od posameznikov tele odgovore:

• ALOJZ STRAŽIŠAR, kvalificiran tesar v obratu Tesarstvo:

1. Obrat je letos dobro posloval. To dokazujejo nova tesarska hala, nov štiristranski skobeljni stroj in še marsikaj. Dela je bilo dovolj, a osebni dohodki niso bili najboljši. Drugo leto bodo tesarji že delali v novi ogrevani hali. Če bo dela dovolj, bodo tudi dohodki dobri.

2. Tudi v prihodnje naj dobijo stanovanjska posojila najbolj potrebni. Osebni standard je za nekatere res dober, za druge še ne. Slabše se godi družinam z več otroki, kajti šolanje je zelo drago. Osebni dohodki tesarjev so še vedno prenizki.

3. Samoupravni organi vsekakor vplivajo na oblikovanje poslovne politike podjetja.

• ANTON PEČAVER, cirkularist v obratu Polhov Gradec:

1. Dovolj dela v zabojski in mizarni ter primerni osebni dohodki so dokaz dobrega poslovanja v minulom letu. To dokazujejo tudi nov vilicar, moznica, stroj za robno lepljenje, tovornjak, nova streha na mizarni in več novih električnih ročnih strojkov. Če bomo tudi v novem letu toliko delali za izvoz, bo vse dobro. Tudi osebni dohodki bodo potem višji.

2. Standard nas delavcev ni slab. Res pa je, da delamo več kot osem ur dnevno, včasih celo 14 ur.

3. Čeprav vsi predlogi sveta enote niso sprejeti, pa samoupravni organi vseeno vplivajo na oblikovanje poslovne politike podjetja.

• ALOJZ ŽNIDARŠIČ, cirkularist na žagi Rob:

1. Minulo leto je bilo zelo uspešno. Visoka proizvodnja in realizacija. Zgradili smo novo nakladalno rampo. Tudi osebni dohodki so pokazatelj uspešnosti poslovanja, čeprav še vedno niso dovolj visoki. Naj bo leto 1971 vsaj tako uspešno kot minulo 1970.

2. Nujna je pravična delitev stanovanjskih posojil in nikakršnih olajšav vračanja posojila tistih ki gredo iz podjetja.

3. Kot predsednik enote še nisem sklical seje, ker to ni bilo potrebno.

• FRANC SERAJNIK, voznik žerjava na žagi Škofljica:

1. Konjunktura je pripomogla uspešnemu poslovanju obrata. Zato so bili tudi osebni dohodki primerni. Če bo v redu potekala prodaja in če bo dovolj hlovovine bo tudi novo leto vsaj tako uspešno kot minulo leto. Tako bomo tudi z osebnimi dohodki zadovoljni, le da bi še cene ostale zamrznjene.

2. Z novim letom se bodo dvignile osnovne postavke najnižjim razredom, pa če se bodo cene ustale, bo ta povišica pomenila tudi višji osebni standard. Prehrana na obratu ni urejena. Nekaj časa so nam vozili toplo malico iz Lavrice, zdaj pa smo spet ostali brez malice.

3. Kot bivši član DS menim, da so bile včasih nekatere stvari nabavljene še predno je o tem odločal samoupravni organ.

• DOMINIK HAJDINJAK, kvalificiran mizar v obratu Mizarstvo I.:

1. Obrat je dobro opremljen s stroji, urejene so norme, bilo je veliko naročil, dobro je urejena organizacija dela, pa vse to govori v prid uspešnemu poslovanju obrata. So pa še težave v montažah. Monterji bi morali iti na montažo. Akordno delo na montaži je velik napredek, težave pa so zaradi zakasnele dostave materiala.

2. Zadovoljen sem z dohodki saj vem da v naši stroki ni dosti denarja. Prav je, da ne razdelimo vsega dobička temveč ga porabimo za novo tovarno na Viču. Samski dom v Robbovi ulici naj bo res samo za samce. Za toplo malico v obratu ni poskrbljeno.

3. Delavci zaupajo v svet enote, ki vpliva na poslovanje obrata.

• HEDI HABIČ, vodja stroškovnega knjigovodstva na upravi:

1. Če so bili učinki poslovanja proporcionalni stroškom, potem ocenjujem poslovanje kot dobro. V naslednjem letu pa pričakujem boljše efekte poslovanja ob zniževanju stroškov.

2. Povečanje najnižjih osebnih



Hedi Habič

dohodkov delavcem ob izpolnjevanju njihovih delovnih nalog.

3. Nimamo dovolj vpogleda na vpliv samoupravnih organov. Menim, da morajo politiko poslovanja kreirati vodilni delavci podjetja, samoupravni organi pa naj jo ocenjujejo. Neuspeh podjetja je predvsem neuspeh vodilnih delavcev.

ZA KONEC STAREGA LETA 1970 IN NA ZAČETKU NOVEGA LETA 1971



Alojz Lavrič



Jernej Prašnikov



Karl Podgoršek



Jože Ciber



Nande Mokorič

VTISOV IN LEPIH ŽELJA

• JERNEJ PRAŠNIKOV, kvalificiran mizar v SVEA Zagorje:

1. Dobro smo poslovali letos. Le naj gre tudi v prihodnje tako dobro. Dela je bilo dovolj, pa tudi zaloge nam niso delale težav. Nabavili smo novo formatno krožno žago, stroj za lepljenje robov in stroj za moznice. Urejeno je ogrevanje delavnice. Upam, da bo v novem letu proizvodnja kuhinj stekla do konca. Zmanjšala naj bi se tudi razlika v osebnih dohodkih med nekvalificiranimi in kvalificiranimi tako, da bi se dvignila osnova kvalificiranim.

2. Ni prav, da je bil ukinjen regres na počitniške domove. Posojila za stanovanja naj bi dobili tudi novoporočenci.

3. Včasih smo bili bolj seznanjeni z sklepi samoupravnih organov.

• KARL PODGORŠEK, kvalificiran zidar v obratu Gradbeni elementi:

1. V podjetju sem šele dva meseca, pa težko odgovorim na zastavljeno vprašanje. Kljub temu ugotavljam, da naše podjetje dobro gospodari. Kaže, da bo prihodnje leto dovolj dela. Postavljali bomo garaže in vikende v Zagrebu in Zadru. In če bo dela dovolj, bo tudi zaslužek dober.

2. Zdi se mi, da podjetje precej skrbi za delavce. Dobil sem delovno obleko, čevlje, rokavice, kapo in dežni plašč.

3. O delu samoupravnih organov za zdaj še ne morem dati ocene.

• ALOJZ LAVRIČ, kvalificiran mizar v obratu Mizarstvo I.:

1. V letu 1970 smo dobro gospodarili. Če bodo prihodnje leto po trebe tržišča ugodne in če bodo komercialisti uspešni, bo tudi dela dovolj, pa bo potem tudi osebni dohodek dober. To pa si najbrž vsi želimo.

2. Še naprej bo treba omogočiti stanovanjske kredite tistim, ki jih potrebujejo. Upam, da bo v novi tovarni na Viču končno poskrbljeno tudi za toplo malico.

3. Vsak ima lahko vpogled v delo samoupravnih organov, ki odločilno vplivajo na naše poslovanje.

• JOŽE CIBER, skladiščnik tovarne Velox:

1. V teh treh mesecih obratovanja nove tovarne menim, da smo dobro poslovali. Dobro potekata nabava in prodaja. Pri poslovanju nas ovirajo še nedokončana dela (centralno ogrevanje, pomanjkanje potrebnega repromateriala). V naslednjem letu pričakujem, da bomo delali v dveh izmenah in da bomo lahko nasitili potrebe tržišča. Bojim pa se, da bomo prav mi prvi občutili izvajanje stabilizacijskih ukrepov ker bo proizvodnja zastala. Želim, da bi nam strokovne službe zagotovile dovolj surovin.

2. Podjetje naj bi nudilo delavcem delovno zaščito, hitro reševalo stanovanjske probleme in nagrajevalo po prizadevnosti. Stanovanjska posojila naj bi se dodeljevala vsaj tako pravično kot doslej. Čimveč denarja je treba nameniti za posojila saj bomo le tako zadrževali dobre delavce in pridobili nove.

3. Samoupravni organi so dobro vplivali na poslovno politiko podjetja. Dobro prikazani problemi in premišljene akcije strokovnjakov na zasedanju samoupravnega organa, so pogoj za pravično odločanje.

• NANDE MOKORIČ, kvalificiran galanterist v obratu Podpeč:

1. Dela je bilo več kot preveč, to pa potrjuje, da je obrat dobro posloval. Delali smo tudi po rednem delovnem času. Osebni dohodek bi bil lahko še višji, če bi bolj pazili na kvaliteto. Najprej bi morali poskrbeti za kvaliteto dela in šele potem dvigati norme. Če bo prihodnje leto dovolj dela, bomo najbrž vsi zadovoljni. Če lahko verjamemo našim predstavnikom oblasti, potem bomo vendarle dobili predpise, ki bodo ugodni za izvozna podjetja.

2. Kaj naj pričakujemo, ko pa ti-stemu, ki ni nima, tudi družba nič ne daje. Zakaj ne dobi stanovanjskega posojila tudi tisti, ki sam nima nič denarja, pa stanovanje vseeno potrebuje.

3. Ugotavljam, da še vedno izdelujemo boccolo obešalnike, pa čeprav se ta proizvodnja ne izplača.

- Tako so nam torej povedali
- li nekateri izmed najbolj
- prizadevnih v našem podjetju. Njih bo konec leta
- sprejel tudi generalni direktor našega podjetja. Takrat
- si bodo skupaj zaželeli
- srečno in uspehov polno
- novo leto 1971.

JANEZ GABROVŠEK

KO JE PRIŠEL ZA HIŠNIKA IVAN MATEŠA-BRKO

RED V SAMSKEM DOMU

Ivan Mateša-Brko je zaposlen na žagi Škofljica. Stanuje v baraki, ki je okrog 100 metrov oddaljena od samskega doma v Robbovi 30. Od junija letos je Brko hišnik v samskem domu kjer stanuje 10 družin in 48 delavcev-samcev. Predno je Brko prevzel posle hišnika je bilo v domu marsikaj narobe. No tudi danes ni še vse urejeno. Toda, potem ko so stanovalci izvolili nov hišni svet in hišnika so v kleti naredili še eno sobo s 5 ležišči, vsi samci so dobili nove »jogi« vložke, deke, rjuhe, vzglavnike in sobne mize. Brko je našel okvaro na vodovodni cevi, skopal jarek in napako so popravili. Tako je stanovalec prihranil precej na vodarini. Sam popravlja tudi električne okvare v domu. Precej prostega časa je porabil za urejanje doma. Mu kdo za to prostovoljno delo hvaležen? Namesto tega sliši pogosto raje kakšno pikro besedo.

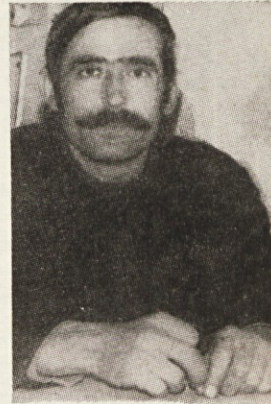
Brko skrbi za red in disciplino v domu. Na žalost ima večkrat ponoči posla z razgrajci. Če je treba jih gre tudi ob 2. uri zjutraj mirit. Dostikrat ponoči na lep način odpravlja tuje osebe, ki so neprijavljene spale poleg naših delavcev.

Odkar je Brko uspel napraviti vsaj nekaj reda v domu, želi, da bi tudi sam stanoval v domu. Lažje in uspešnejše bi bilo njegovo delo.

Trenutno stanuje Brko s 3-člansko družino v baraki povr-

šine 4 x 5 m, v zelo skromnih pogojih, in upa, da bo vodstvo podjetja obljubo, ki mu jo je dalo, tudi izpolnilo. Obljubljeno mu je namreč hišniško stanovanje v samskem domu.

Podjetje se sicer trudi, da bi izpraznilo stanovanja družin v samskem domu. Posameznikom smo že našli ugodna stanovanja v centru mesta, vendar se ti nečajo izseliti.



Ivan Mateša-Brko

Volja in marljivost s katerima se je Brko lotil urejevanja razmer v samskem domu, ga uvrščajo med najprizadevnejše in najožrtvovalnejše delavce v podjetju.

OSEBNE NOVICE • OSEBNE NOVICE • OSEBNE NOVICE • OSEBNE NOVICE

PRIŠLI SO:

P. Gradec
Kozjek Rajko, vajenec

Podpeč

Tavželj Milka, NK
Opeka Ciril, NK
Opeka Metoda, NK
Križič Jože, NK
Kranjec Marija, NK
Susman Franc, KV
Petrovčič Zofija, NK

Škofljica

Begič Adam, NK
Kadič Ibrahim, NK
Bečaj Brahim, NK

Velox

Simič Bert, NK
Orhovec Ivan, NK

Jerina Ciril, NK
Martinšek Jože, NK
Dolničar Vlado, KV

Gradbeni elementi

Halilagić Nurije, NK
Bošnjak Hasan, NK

Tesarstvo

Grmek Franc, NK
Jug Albin, NK
Nadu Anton, NK
Fakin Franc, NK
Borštnik Vinko, NK

Mizarstvo I

Bezek Janez, NK

Mizarstvo II

Mustavar Bogdan, NK
Horvat Henrik, NK
Pečnik Jože, NK

Uprava
Magister inž. Marko

NAPREDOVALI SO:

Nagode Simon iz obrata P. Gradec in Režek Daniel iz obrata Mizarstvo I sta opravila izpit za KV mizarja.

ČESTITAMO

PREMEŠČENA STA BILA:

Majcen inž. Anton iz obrata Podpeč in Babič Nikola iz SVEA na Upravo.

UMRL JE:

Gluhak Leopold iz obrata Mizarstvo I.

DELOVNO RAZMERJE JE PRENEHALO:

- sporazumno 2-krat
- odpoved delavca 1-krat
- samovoljno 4-krat
- potek pogodbe 1-krat
- v poiskusni dobi 2-krat

LETOS UPOKOJENI IN UPRAVIČENI NA JUBILEJNO NAGRADO

Podpeč

1. Makovec Franc, 20 letnik
2. Zidanek Janez, 20 letnik
3. Mohorič Branko, 20 letnik
4. Gruđen Angela, 20 letnica

P. Gradec

5. Oblak Jože, 20 letnik
6. Setnikar Stefan, 10 letnik

Mizarstvo II

7. Marolt Janez, 15 letnik
8. Virant Jože, 15 letnik
9. Levec Jakob, 20 letnik

Mizarstvo I

10. Kutin Franc, 10 letnik

Tesarstvo

- Rahne Ludvik, 20 letnik
12. Lampič Franc, 20 letnik
13. Kovač Anton, 15 letnik

Uprava

14. Nagode Franc, 15 letnik

SVEA Zagorje

15. Drnovšek Leopold, 20 letnik
- Navedeni upokojeni bodo objavljani na sprejem pri generalnemu direktorju dne 28. 12. 1970.

V ODROČNEM KRAJU DOBRO LETO

Že od leta 1967 je Vinko Peček obratovodja žage Rob. Pred tem je bil v podjetju EDILIT delovodja, žagovodja, traktorist in skladiščnik.

Žaga Rob je v zelo odročnem kraju saj je 5 km odmognjena od ceste Ljubljana-Kočevje. er tam ni ustreznih kadrov se Vinko Peček vozi vsak dan iz Ljubljane (70 km na obe strani). Poleti je to prijetno potovanje, skoraj izlet, pozimi pa največkrat dolga in naporna pot, kajti dostikrat cesta ni spluzena, pa je treba bresti sneg od Rašce do Roba.

Zanimalo nas je kaj več o delu tega našega obrata, pa smo zato poiskali Vinka Pečka.

— Tri leta ste že obratovodja na tej žagi. V tem času se je marsikaj spremenilo. Povejte nam glavne spremembe?

— Od večjih del, ki smo jih v tem času opravili naj omenim lastni vodovod, pa prostor za setanke oziroma jedilnico, brusilnica, skladišče drobnega materiala sodobne sanitarije, uredili smo skladišče žaganega lesa in hodišče z novimi dovoznimi cestami, betonskimi podstavki, kovinskimi legami za hode ter rotal mini legami za žagani les in še marsikaj.

— Sodeč po pogledu na obrat, bi dejali, da vam hlovdovine primanjkuje. Kako ste preskrbeli s hlovdovino skozi vse leto?

— No, na prvi pogled je res malo hlovdovine, toda dobavitelj nam je zagotovil, da je ne bo zmanjkalo. Sicer pa se letos ne moremo pritoževati, toliko lesa kot letos, še ni nikoli ni bilo razžaganega na tej žagi. To je rekordno leto. Upam, da bo naša nabavna služba tudi v prihodnje tako dobro skrbela za surovino.



Vinko Peček

— Preje je bil ves kolektiv samoupravni organ. Letos ste prvič izvolili šest članski svet delovne enote. Kako se je kolektiv privadil tej spremembi, ali se je svet delovne enote že uveljavil, je bil prejšnji način samoupravljanja primernejši?

— Ljudje smo pač takšni, da nobene novosti ne sprejemamo z navdušenjem. Sprejemamo jih šele potem, ko se pokažejo, da so dobre. Kako bo to pri nas, bomo videli šele čez čas.

— Odgovorni v naših finalnih obratih še vedno tarnajo, da ni pravočasno dovolj kvalitetnega lesa za lastno predelavo. Kaj menite vi o kontingiranju predvsem kvalitetnega lesa finalnim obratom potom nabavno-prodajnega oddelka za les in kaj morda predlagate?

— Na razširjenih sejah strokovnega kolegija smo se o tem natančno dogovorili. In te dogovorev se v celoti držimo tako, da izločimo za naše finalne obrate prav ves kvaliteten les. Tega pa je na našem obratu zelo malo, kajti gozdni skoraj vsega proda združenim kooperantom. Letos bomo samo na našem obratu razžagali okrog 1000 m³ takega kvalitetnega lesa za zadrzne kooperante. To pa pomeni, da bi naši obrati dobili okrog 700 kubičnih metrov žaganega lesa prve in druge vrste.

ZARADI IZREDNE PRIZADEVNOSTI KOLEKTIVA MIZARSTVO I.

Letni plan v devetih mesecih

Kljub slabim delovnim pogojem — Malo prostega časa

Seveda, več činiteljev je vplivalo, da je obrat Mizarstvo I. že v devetih mesecih izpolnil svoj letni plan. Eden izmed glavnih je izredna prizadevnost celotnega kolektiva tega obrata, ki je pokazal sposobnost, zrelost in zavzetost za čim večjo storilnost. Vsak posameznik je bil pripravljen delati takrat ko je bilo njegovo delo najbolj potrebno, tudi v popoldanskem času, v prostih sobotah in nedeljah. Le tako je bilo moč opraviti delo v določenih rokih.

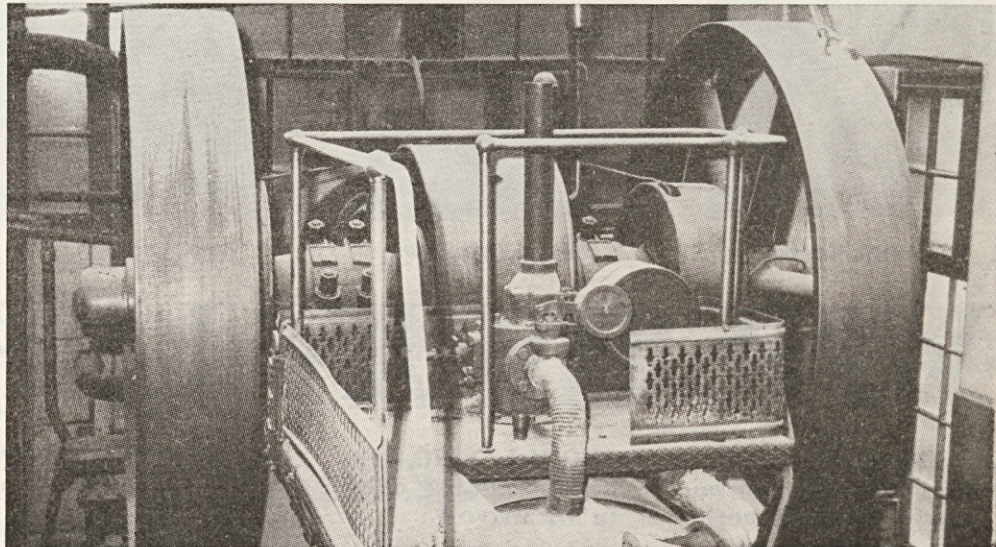
Velik korak naprej je napravil obrat pred dvema leti, ko so uvedli delo po akordu pri vseh montažah na stavbah. Tako so bili delavci stimulirani za večjo storilnost, delo pa je opravljeno veliko hitreje in za kolektiv ceneje, kajti ni več izgubljenih ur in dnevnih, ki jih je bilo sicer težko kontrolirati. Tako se je z dobro organizacijo dela v obratu in postavitvijo akordov zelo povečala produktivnost dela.

Toda vsem, ki dobro poznajo obrat Mizarstvo I. so dobro znani tudi pogoji dela, ki pa so slabi in neprimerni. Pri tem mislimo predvsem na delovne prostore in zastarele stroje. Še ni dolgo od tega, ko je bil v pogonu štiristranski skobelni stroj, ki je bil izdelan še pred prvo svetovno vojno. Jasno je, da je delo na takem in podobnih strojih težko in da je potrebna izredna volja pa delavnost ljudi, da kljub temu ustvarjajo in kljubujejo vsem težavam.

Pri ocenjevanju uspeha obrata Mizarstvo I. je seveda treba upoštevati tudi to, da je bila v tem letu konjunktura za stavbena in mizar-

ska dela zelo ugodna. Srečno roko je imela pri tem tudi komerciala, ki je priskrbela dovolj dela. Seveda, za doseganje uspeha je

pomembna usklajenost vseh služb, katere morajo imeti pred seboj skupen cilj, pa potem tudi rezultat ne izostane. JANEZ SEMERL



Ta velika kolesa parne lokomobile so svoj čas poganjala mizarске stroje v obratu Mizarstvo I., zdaj pa dajejo samo toploto za sušilnico lesa

Z MINULEGA SESTANKA ZVEZE KOMUNISTOV

Ne odtujevati sindikata delavcem

Reorganizacija ni rešitev za mrtvilo — Treba je razlikovati vodenje podjetja od političnega dela

Na minulem sestanku Zveze komunistov v podjetju je bilo največ govora o reševanju vprašanja reorganizacije sindikata v podjetju. Predsednik koordinacijskega sindikalnega odbora je ob tej priložnosti nakažal vlogo tega odbora, njegove težave in pri tem omenil tudi nesklepnost na sejah. Povedal je, da se sindikalni odbori v obratih ne sestajajo, skratka, ni čutiti nobene aktivnosti v naših obratnih sindikalnih organizacijah. Zato se po vsem tem upravičeno zastavlja vprašanje: Kako poživiti delo naših sindikalnih organizacij, pa tudi delo koordinacijskega sindikalnega odbora?

V zelo živahni razpravi so člani ugotovili, da reorganizacija ne bo rešila mrtvila v sindikatu. Prevladovalo je mnenje, da delavcem ne sme biti odtujena njihova sindikalna organizacija. Na koncu je obveljalo mnenje, da je treba politično delo čim bolj približati delavcem, ne pa reševati tiste drobne naloge, ki jih opravlja sindikat v obratu — iz centra. Treba je razlikovati vodenje podjetja od političnega dela. Seveda, vodenje podjetja je nujno iz centra, delovišče sindikata pa je tam, kjer se porajajo problemi.

Sestanek ZK je na koncu predlagal, da je treba najti za delo naših sindikalnih organizacij kar najbolj primeren način in sistem dela. Občni zbori pa naj se izvedejo po obratih tako, kot je to že ustaljena praksa.

NA SESTANKU KOORDINACIJSKEGA
SINDIKALNEGA ODBORA

VELIKO ODSOTNIH

Od 15 članov odbora je bilo navzočih samo šest

Koordinacijski sindikalni odbor šteje sicer 15 članov toda tudi na minuli 14. seji jih je manjkalo več kot polovica (navzočih je bilo samo 6). Za tolikšen izostanek res ni moč najti opravičila.

Na seji je bilo sklenjeno: Osnovne organizacije sindikata v delovnih enotah ostanejo v sedanjih oblikah.

Koordinacijski sindikalni odbor se preimenuje v Sindikalni odbor podjetja, ki bo štel 13 članov, nadzorni odbor pa 3 člane.

Vsaka sindikalna organizacija obrata voli na občnem zboru po enega člana v sindikalni odbor podjetja, sindikalna organizacija Uprave pa 4 člane.

Izvršni odbori OOS štejejo od 3 do 9 članov, nadzorni odbori pa 3. Občni zbori OOS bodo v januarju 1971. Do takrat je treba pripraviti pravila sindikata.

Krvodajalska akcija za obrat Polhov Gradec bo 26. decembra letos. Dedek Mrzaj naj obdari vse otroke od 1 do 11 let starosti. Za vsakega otroka se odobri po 60 dinarjev.

ŽAGA ROB IZPOLNILA LETNI PLAN
V 10 MESECIH

Kolektiv domačinov

Ne bilo bi prav, če bi letošnje izredne uspehe na našem obratu pripisali izključno le naši pridnosti. Posredi je ugodna konjunktura, ki smo jo, se mi zdi, izkoristili v kar največji meri. Seveda je tudi prizadevnost naših ljudi in ljudi sploh iz teh krajev tradicionalna. To omenjam zato, ker so člani našega kolektiva vsi domačini, kar je tudi vzrok večjega delovnega uspeha. Zasluga je tudi nabavne in prodajne službe in pa pravilno nagrajevanje po učinku, kar je dalo zadosten stimulans za čimvečjo storilnost. To so stvari, ki ob takem vprašanju trenutno izstopijo in ki vplivajo najneposredneje na nek uspeh sploh. So pa tudi drugi faktorji, ki vplivajo posredno in niso nič manj važni. N. pr. notranji odnosi po obratu; odnosi med upravo in obratom pa tudi v samem vrhu vodilnih ljudi v podjetju; potem organizacija služb na upravi glede strokovne pomoči obratom, vzdrževalnih del itd. O vsem tem bi lahko rekli vse najboljše dostej v kar upam in želim tudi v prihodnjem letu.

V OBRATU MIZARSTVO II.

Lani izguba letos presežek

Realizacija v obratu Mizarstvo II. se je letos povečala v primerjavi z lanskim za 30 odstotkov. Že v desetih mesecih je bil dosežen letni plan, ki je znašal milijardo in 200 tisoč dinarjev. Leta 1969 je obrat posloval s približno 100 milijonov starih dinarjev izgube. Zato so se letos člani kolektiva prizadevali, da bi šli v korak z drugimi. In to jim je tudi uspelo. V desetih mesecih so izpolnili letni plan. To pa je že velik uspeh, ki ga je treba pripisati vsem delavcem.

Letos je obrat znal prisluhniti potrebam tržišča, pa je v sodelovanju z upravo podjetja in drugimi našimi obrati dosegel tako visoko realizacijo.

V obratu se je povečala tudi skrb za delavca; nuditi mu čim boljše pogoje in ga primerno nagraditi, kajti le tako lahko doseže maksimalni delovni uspeh. To pa je tudi zmanjšalo fluktuacijo delovne sile.

Ko bo napravljena tudi letna bilanca, bomo lahko napisali še kaj več o letošnjih uspehih obrata, ki je še lani posloval z izgubo, letos pa je že v desetih mesecih izpolnil svoj letni plan.

JOŽE ZNIDARŠIČ

NAŠI POČITNIŠKI DOMOVI V LETU 1970

Nezanesljive prijave

Po zaključku prijav 100-odstotna zasedenost, potem pa so prišle odpovedi, ki povzročajo nered

V letošnjem letu smo ceneno letovali vendar v celoti nismo zadovoljni. Zadovoljni pa nismo zato, ker se člani kolektiva ob razpisu letovanj prijavijo v tolikšnem številu, da so kapacitete zasedene 100 %, kar je pozitivno, po izvršeni razporeditvi pa letovanja odpovedujejo kar povzročajo nered in seveda iskanje novih interesentov. Ni bistvo v tem, da iščemo nove interese, želimo povedati le to, da so počitniški domovi namenjeni delavcem podjetja in njihovim družinam, saj vlagamo zato znatna sredstva z namenom, da bi se le ti odpočili in nabrali novih moči za nadaljno delo.

Zelimo pojasniti tudi to, da vsem željam ni mogoče ustreči, da konkretno v počitniški dom Pelegrin—Umag ni moč razporediti vseh prosilcev in da tega nekateri člani kolektiva ne morejo ali nočejo razumeti in tako s svojim negodovanjem in posamezniki tudi z grozno netijo nezadovoljstvo v posameznih delovnih enotah. Pri razporejanju prijavljenih v počitniške domove je bila precejšnja težava tudi v tem, ker se je večina interesentov prijavila za mesec julij, kar pa razumljivo ni izvedljivo. Glavna sezona letovanja je res mesec julij in avgust, vendar z gotovostjo lahko trdimo, da je v letih od 1967 do 1970 čas v predsezoni t. j. v mesecu juniju zelo ugoden in predlagamo, da naj bi počitniške domove Fiesa, Pelegrin in Selce camp koristili tisti, ki nimajo šoloobveznih otrok. Člen 89. pravilnika o delovnih razmerjih določa, da imajo bolhni — fizičoni izčrpani delavci — če jih pristojni zdravnik pošlje na preventivno zdravljenje — 5 dni izrednega plačanega dopusta. Zakaj ne bi taki člani kolektiva žrtvovali še nekaj dni svojega dopusta in ta čas koristili v mesecu juniju in septembru v počitniškem domu v Pelegrinu, Fiesi ali Krvavcu.

Kar zadeva red predvsem pa čistočo v počitniških domovih v sezoni 1970 ni bilo posebnih izpadov, razen po 1 primer na Krvavcu, v Portorožu in Pelegrinu. Te primere nečistoče ni za posploševati, želimo le pojasniti naj tudi ti posamezni primeri zbledijo. Vsak koristnik počitniškega doma naj bo uvidel, da ne do sebe, temveč tudi do drugih, ravna naj se po navodilih navedenih v naptnici in tako bo odpadlo vsako negodovanje in tožarjenje. Število ležišč se v letu 1970 ni spremenilo in jih je bilo 89. V letu 1970 je letovalo 883 oseb, kar je za 15 več v primerjavi z letom 1969.

Skupno število penzijskih dni znaša 5.966, kar je za 96 dni več v primerjavi z letom 1969.

Pri teh podatkih je pripomniti, da se je v počitniških domovih Portorož in Strunjan letovanje skrčilo za 12 dni.

ZASEDENOST DOMOV V LETU 1970 PA JE BILA NASLEDNJA:

Počitniški dom	letovalo oseb skupaj	o d t e g a				skupaj dni
		delavcev	druž. članov	upokoj.	tujih	
Portorož	143	40	54	5	44	1.187
Strunjan	68	17	33	1	17	533
Selce camp	92	22	44	2	24	841
Selce privat	62	18	32	—	12	439
Fiesa	98	20	47	1	30	653
Pelegrin—Umag	247	48	88	1	110	1.805
Krvavec	173	33	28	—	112	508
	883	198	326	10	349	5.966

Primerjave:

1969	868	203	343	20	302	5.870
1968	574	143	247	7	177	4.447

Iz naše tabele in primerjav je razvidno, da je zasedenost naših počitniških domov od leta 1968 znatno narasla, vendar je naraslo v primerjavi z letom 1968—69 tudi število tujih gostov. Le-ti letujejo v pred in po sezoni t. j. v času ko delavci podjetja niso zainteresirani za letovanje. Pri številu tujih gostov so šteti tudi sorodniki, ki niso ožji družinski člani pa letujejo tudi v glavni sezoni skupno z delavci podjetja, zato je to število tudi nekoliko večje.

V letu 1971 se po sedanjih predvidevanjih kapacitete kakor tudi cene penzijskih uslug bistveno ne bodo spremenile.

Zelja članov kolektiva je, da kaj kmalu pridobimo nove počitniške hišice spričo napovedanega rušenja počitniških hišic v Selcah.

Zelimo in pričakujemo, da bodo v sezoni 1971 naše počitniške domove 100 % zasedli člani kolektiva.

I. SCHWARZMANN

Ponesrečena ekskurzija

Izkušnja, ki nas je marsikaj naučila

Nekateri člani podjetja so preko Društva inženirjev in tehnikov imeli že dalj časa stike z vodstvom univerze v Sopronu na Madžarskem. Predstavniki te univerze so že nekajkrat obiskali nekatere naše obrate. Tudi oni so nas povabili na ogled nekaterih njihovih obratov, ki delajo v sklopu univerze in nekaj važnejših podjetij predelave lesa.

V aprilu smo dobili uradno povabilo za obisk teh podjetij in univerze, ekskurzijo pa smo organizirali septembra.

Tako so naši strokovnjaki krenili 17. septembra na pot. Komplikacije pa so se začele že v Sopronu. Na tamkajšnji univerzi so nam dejali, da imamo prenočišča zagotovljena, kar pa ni bilo res. Tako so se naši člani kaj slabo počutili pri njih. Od dogovorjenih obratov,

ki naj bi si jih ogledali, so razkazali samo majhen obrat stavbnega mizarstva. Neko večje podjetje, ki bi si ga morali ogledati, pa, da je v remontu. Od vodstva univerze ni bilo nikogar zraven. Poslali so nam neko asistentko, ki se je na vso moč opravičevala. Na še večje težave s prenočišči in prehrano smo naleteli v Budimpešti. Sele na odločno intervencijo vodiča ekskurzije in našega predstavnika inž. Ocvirka so zadnje dva dni bivanja nekako uredili.

Ekskurzija na žalost ni uspela. Vendar so naši strokovnjaki delno le videli kakšno je tam življenje. Kmalu po vrnitvi je vodstvo univerze v Sopronu zaprosilo za ogled našega podjetja. Večja skupina njihovih študentov si je želela ogledati naše obrate. Dovolili smo jim ogled obrata v Podpeči in na Škof-

ljici. Hkrati smo zaprosili univerzo naj pojasni vzroke za neuspeh naše ekskurzije na Madžarskem. Toda obiska ni bilo, čeprav smo bili nanj pripravljani. Dobili smo le pismo od univerze, v katerem se vodstvo na dokaj čuden način opravičuje. Sporočili so nam tudi, da je njihova ekskurzija v Jugoslaviji brez ogleda naših dveh obratov, dokaj dobro uspela.

Neuspeha naše ekskurzije je bil bojda kriv neki minister, ki ni dal svojega privoljenja za ogled podjetij in slaba organizacija, za katero je bilo odgovorno vodstvo univerze v Sopronu.

Upamo, da bomo drugo leto organizirali kaj boljše kot pa je bila letošnja ponesrečena ekskurzija na Madžarsko.

Uredništvo

V OBRATU POLHOV GRADEC

PLAN PRESEŽEN ZA 15%

Za hotel v Stockholmu je obrat izdelal opremo v vrednosti 2 milijona novih dinarjev

Med naše urejene obrate sodi obrat Polhov Gradec. Nima nobenih težav z delovno silo in ne s hlodovino. Urejeni so delovni prostori v zabojarni in mizarni. Zagalnica je sicer stara že 45 let in je zastarela toda čas žaganja je v primerjavi z drugimi žagami sorazmerno kratek. Pred kratkim je odšlo iz tega obrata šest mizarjev montirati na Švedsko. Za tamkajšnji hotel je obrat izdelal opremo v vrednosti 2 milijona novih dinarjev.

Ta naš zelo uspešen obrat že sedem let vodi kot obratovodja Jernej Nartnik. Pred tem je bil tehnični vodja obrata, zato dobro pozna ljudi in razmere. Četrto stoletje je v obratu in zato je prav, da smo prav njemu zastavili nekaj vprašanj, ki zadevajo življenje in uspehe tega našega delovnega kolektiva.

— Kaj je obrat v letih po združitvi pridobil? Mo vprašali Jerneja Nartnika.

— Predvsem je dobil obrat določen program proizvodnje opreme za hotele in poslovne prostore. Uredili smo tudi delovne prostore, nabavili potrebno opremo, pa se je vrednost proizvodnje povišala, ki je ob združitvi znašala 700.000 dinarjev dvignila v letošnjem letu na 5 milijonov dinarjev. Pomembna pridobitev je tudi urejeno skladišče lesa ter manipulacija v njem s pomočjo vilicarjev. Rezultat združitve in prizadevanja celotnega kolektiva pa je vrednost celotne proizvodnje, ki bo v letu 1970 znašala 10 milijonov dinarjev, to pa je trikrat več od vrednosti proizvodnje ob združitvi. Pri tem pa se je število zaposlenih povečalo samo od 86 na 125.

— Kaj se obeta obratu v novem letu in kaj do leta 1975?

— V letu 1970 je predviden nadaljnji razvoj poviševne dejavnosti tako, da bodo izdelani načrti razvoja mizarstva obrata. Zgradili naj bi tudi novo sušilnico s kotlovnico, ki bo hkrati ogrevala delovne prostore. Nabavili naj bi tudi najnovejši stroje, kot so formatna krožna žaga, polavtomatska brusilka ter naprave za pripravo furnirja. Do leta 1975 pa naj bi postopoma po-

— V prejšnji številki našega časopisa je vaš jubilat zelo kritično prikazal odnose med svetom enote in vodstvom podjetja. Menite, da so pravice res okrnjene?



Jernej Nartnik

tekala izgradnja mizarstva obrata na novem zemljišču, opravili pa naj bi tudi rekonstrukcijo žagarskega obrata.

— To nočem komentirati. Ne izključujem pa posameznih zaostritev, vendar menim, če so dobronamerne, jim je treba prisluhniti.

— Komu gre pripisati zaslu-go, da je obrat izpolnil letni plan že v 11 mesecih?

— Zaslu-ga celotnega kolektiva je, da smo letni plan realizacije v višini 8.740.000 dinarjev izpolnili že do 20. novembra. Do konca leta pa bo plan presežen za 15 odstotkov.

— Kaj si kot obratovodja želite v letu 1971?

— Želim, da bi odgovorne službe in organi upravljanja imeli razumevanje za predvideno ureditev obrata, da bi tekla proizvodnja nemoteno, da bi bil rezultat poslovanja čim boljši, od tega pa bodo odvisni tudi osebni dohodki.



Naša oprema v sobi ameriškega hotela Sheraton v Stockholmu

1. Kaj vse do maja smo že doživeli v številki drugi smo opeli, nekaterim po volji to ni b'lo ker OSAT napisal je tako.
2. Uredniški odbor mi naročil je tako, da zadnja stran humoristična naj bo, takoj misli razpredat sem začel, kako do podatkov bom prišel.
3. Drugi so zadolžili se za vice izmišljene ali iz resnice, važno je, da čtivo bo zabavno, da opisano bo vse ta glavno.
4. Pa začnimo če j'tako bomo videli kaj izpadlo bo. Tisto kar moraš prijetno ni živeti pa moraš do konca dni.
5. V P. Gradcu zmago smo slavili smo potrdila 13-tim podelili ker na izpitih dobro znali so postali pručeni mizarji so.
6. Tesarstvo ima dela za obrata dva le kam sila delovna je šla v Podpeči jih je 25 treba tudi v Skofljici velika je potreba.
7. Napisat dal Jurman plakatov je veliko sam angažiral se je na veliko, v časopisu brali smo oglas, da dela veliko je pri nas.
8. Kandidatov je bilo vse polno dosti njih je bilo bolno, malo sposobnih je za delo, ki za delo bi apetit imelo.
9. Lepi maj, krasni maj peli smo nekdanj, letos hlad in dež ga spremljal je zaljubljenec nagajal je.
10. Ko delavski je svet letni plan sprejel nikdo se ni na besedo vjel, razpisane so volitve b'le za samoupravljalce vse.
11. Smo pravilnik o delovnih razmerjih dobili ga zakonu in razmeram prikrojili. kdor upošteval ga ne bo pred disciplinsko se znašel bo.
12. 31 smo milijonov razdelili tistim, ki so za kredit prosili, da hiše nove bodo se zidale mamce pa otroke spet zibale
13. V Samskem je domu red delati začel vemo že, kakšne bo koristi imel Brko trudi se in dela, da bo akcija več haska imela.
14. Ker nam milijončki niso šii po sreči se nekaj siliš tam v Podpeči, da samostojni naj bi bili hudič se muhe žre v sili.

15. Prav živahen bil delavski je svet ko sindikat prevzel spet je nekaj nevhvaležnih nalog, da v podjetju ne bo nadlog.
16. Junij vročino je prinesel se partijski sestanek ni obnesel. odnosi »stari-mladi« so izbili iskal zaščite sem v sili.
17. Takrat v duši svoji sem zaklel, da krivice ne bom trpel, da pregnal bo čas krivico in prinesel starim bo pravico.
18. V juliju tovarno Velox smo pognal', da kmalu bolj bogat bi postal' proizvodnja pa ne more steči vedno nekaj se pokveči.

26. Smo otvoritev še enkrat imeli klobase jest smo takrat smeli, pa udeležba ni bila velika kot se za tako slavnost šika.
27. Oktobra so sklenili glave na Upravi da centralno gretje se postavi, od tega pa še nič ni haska čuvaj še kar po peči praska.
28. Kako pa kotel se nabavi naslednja zgodba takole pravi, kupec šel pogledat je v Italijo, nabavit kotel pa v Anglijo.
29. Zato izplačalo se dnevnik je deset kotla pa ni od nikjer vzeti cevi in radiatorji vroče vode čakajo premog in drva se na dežju namakajo.
30. Kdaj montirati se kotel hoče povedati nobeden noče, predpisi taki so uvozni z naročilom bili smo prepozni.
31. Pa to še huda ni zadeva tovarna Velox, ta je reva ker ogrevanja tak' dolgo ni b'lo se delalo je bolj slabo.
32. Delavski je svet sprejel statut pa pravilnik o avtomobilih tud' postavke spodnje gor smo dali razlike velike poravnali.
33. Že novembra so nam vedet dal', da smo plan do kraja pripeljal' v tem je bil prvi Slomškove obrat in žaga Rob tud' takrat.
34. Tud' Parmova in Pol. Gradec sta se pridružila pa še Sveo za seboj sta pritegnila, vsi plan dosegli so predčasno to povedali dovolj smo glasno.
35. Tako v december smo prišli narava že narahlo spi, mi pa pripravljamo se spet, da letino gremo požet.
36. Mislim, da zamere vse, ki preko leta so bile odmerimo povsem zato, da v naprej b' nam boljše b'lo.
37. Voščilo novoletno sliši vsem toda najbolj in predvsem mizarjem daleč tam v Svedski in vsem, ki so bolni doma v soseski.
38. Za konec ni potreben monolog, ker je zaključen kronolog, srečno naj bo NOVO LETO 1971 deseto.

Kronika leta

19. Članom DS-a smo knjige dali s tem njih delo smo priznali in morda spet čez dve leti jih tukaj videl bom sedeti.
20. V tem mesecu sonca ni b'lo dosti na morju so se mogli z burjo bosti, pa kaj zato, saj na dopustu smo, če ni drugače, pa vince pijemo.
21. Avgust je bil sončen — lep šel kolegij je na izlet so prinesli važne ukrepe iz Krvavca, na neb' šlo poslovanje v dva pravca.
22. Na vseh obratih dela je čez glavo komerciala odeta je s lavo, naročila silijo ljudi da delajo vse proste dni.
23. Na Tesarstvu hitro raste nova hala daleč naokrog se bo bahala al' kaj ko dnarca to'ko stane, da imel bi dve dvorane.
24. V septembru se je pripravljalo kaj se na DS bo dalo stvari velike in pa važne da glave ostale neb'jo prazne.
25. Velox tovarno smo odprli bodočnost svetlo smo uzrli smo številko HOJE dali tiskati komandne gumbes fejest pritiskati.

KRONIST

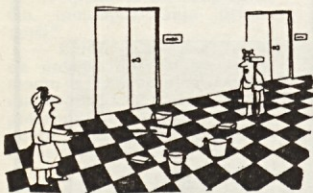
**OHO!
AHA!**

RAZTRESENOST

- Tone, zakaj pa nosiš zavezan prst?
- Udaril sem se!
- Pa si takoj čutil?

NI GA POZNAL

- Jaka, zakaj pa tale kar postopa po delavnicah?
- Ja, ali ne veš, da je šofer?



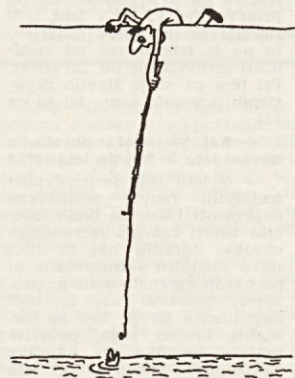
- Jaz sem premaknila kraljico, zdaj si ti na potezi.

REALIST

- Lojze: France, koliko pa zaslužiš na mesec?
- France: Saj ni važno, koliko zaslužiš, važno je, koliko dobiš.

POMOČ

- Milan, kaj delaš?
- Zabušavam!
- Pa ti, Niko?
- Jaz pa njemu pomagam!



- Daj, ribica, tudi ti se malo potruđi!

ZNAŠEL SE JE

- Žena: Kako to, da tako pozno prihajaš domov?
- Mož: Saj je šele 10 ura.
- Žena: Pa je ravno sedaj udarila ena.
- Mož: Trapa, kdaj pa je še ničlo tolklo.

POGRUNTAL JO JE

- Mož pride precej pozno zveče domov.
- Ženica mala, že spiš?
- Že!
- No, potem te pa ne bom budil.

VIC LETA

Poleti je bilo. Imeli smo sestanek o sanacijskem elaboratu Galanterije Podpeč. Navzoči so bili vsi direktorji in predstavniki iz Podpeči. Malo pred sestankom je prišel neki človek in vprašal, kje je sejna soba. Telefonistka mu je pokazala stopnišče in človek je bil navzoč pri razgovoru.

Ko je bilo razgovora konec, je hitro odšel. Psiholog Jurman je bil radoveden, kdo je bil ta človek in je to vprašal direktorja Bajata. Ker ta ni vedel, so vprašali generalnega direktorja. Ker tudi ta ni vedel, so vprašali predstavnike iz Podpeči. Tudi oni niso vedeli. Možakar se je izkazal s pismenim povabilom za isti dan ob istu uri. Na seji ni odprl ust, je pa prizadevno poslušal in verjetno nič razumel. Bil pa je toliko pri seben, da se ni izdal, da ni prišel prav.

Še danes nihče ne ve, kdo je bil to!



- Mamica! Očku se je zmešalo. Pogovarja se z neko miško.



- Pomisli, kako dobro je opremljena tale kabina! Ima celo trezor, v katerega sem spravil ves tvoj nakit.

DARILO NA OBROKE

- Žena vpraša moža, kaj ji bo kupil za rojstni dan.
- Zlate uhane, toda drugo leto.
- Kaj pa letos?
- Letos ti bom dal narediti luknje v ušesa.

NESPORAZUM

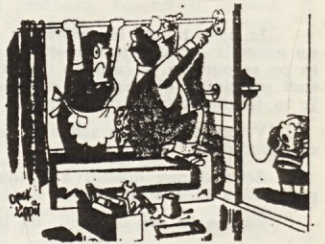
- Mojster: France, ti pa zamudiš večkrat po 10 minut.
- France: Če grem 10 minut preje, me pa nihče ne vidi.



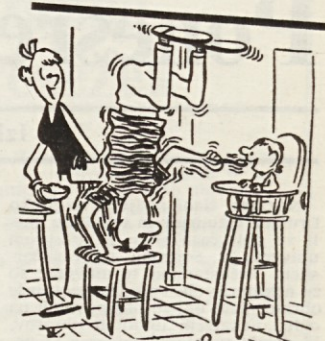
- Nesrečna sem, zaljubila sem se v alpinista.

RESNIČNA BOLEZEN

- Vajenec: Mojster, kaj pa je, če si na bolniški in zboliš?
- Mojster: Ja, kar na bolniški si naprej.



- Mamica je v kopalnici s sosedom Zaplankarjem...



- Zares fantastično, kako priden je naš sinko, kadar ga ti hraniš.

hoja

GLASILO
KOLEKTIVA
PREDELAVE
LESA
LJUBLJANA



HOJA — Glasilo kolektiva HOJA — PREDELAVA LESA LJUBLJANA, Langusova 8
— Odgovorni urednik Janez Gabrovšek — Ureja uredniški odbor: Janez Gabrovšek, Benjamin Jurman, ing. Anton Majcen, ing. Ciril Mrak in Anton Suštar — Tiska Tiskarna PTT Ljubljana.