

SREČANJE Z JUBILANTI

Vse povabljenе je pozdravil generalni direktor Jože Kovač, v imenu jubilentov pa se je zahvalil Jože Menard, obratni električar iz Podpeči

V velikem salonu gostišča Rio je bilo srečanje prvih jubilentov našega delovnega kolektiva. Poleg 61 jubilentov so se tega srečanja udeležili tudi številni drugi člani našega kolektiva, med njimi direktorji sektorjev in obratovodje obratov.

V izredno svečanem okolju je vsem prisotnim najprej spregovoril generalni direktor Jože Kovač, ki je med drugim dejal:

Prepričan sem, da je odločitev našega delavskega sveta, čeprav je bila sprejeta po burni razpravi, pravilna in da je praznovanje jubilejev za delo v podjetju pomemben prispevek k boljšemu počutju, odnosu in skrbi za delovnega človeka. Ni pomembno le, da je dovolj dela, urejeno okolje in osebni dohodki, temveč je prav toliko pomembno počutje na delovnem mestu, h kateremu pa v veliki meri prispeva odnos, ki ga ima podjetje do delavca.

V tem letu praznujete 10, 15 in 20-letnico svojega dela v podjetju Hoja. Gotovo se ob tem spominjate prehojene poti in obujate spomine na preteklost. Zgodovina podjetja je kronika naših družbenih razmer, je odprta knjiga nešteti težav in bolj ali manj veselih dogodkov, ki so spremljali njegov nastanek in razvoj. Najstarejši med vami, ki danes praznujete 20-letnico, veliko bolje poznajo prehojeno pot, zato prav gotovo nisem poklican, da govorim o tem danes, temveč ste vi tisti, ki to najbolj veste. Danes je trenutek, ko se bomo spominjali dogodkov in se bomo ob njih razvedrili, saj ljudje se raje spominjamo veselega. Meni pa dovolite, da s stališča podjetja poudarim to, kar čutim, da je izredno pomembno ob tem jubileju.

Ljudje so tisti, ki odločajo o usodi podjetja in od njihove zavesti, delavoljnosti, pripadnosti in odnosa sta odvisna njegova rast in razvoj. Da se podjetje razvija, je treba znati delati in čutiti je treba, da je za uspeh potrebno truda, znanja in upornosti. Vse to pa lahko najdemo le pri ljudeh — delavcih, ki s podjetjem živijo in delajo. Stalni delavci so v podjetju temelj, na katerem se zida poslovna stavba. Čim večji in močnejši

je, tem čvrstejša in vrednejša je stavba. Zaradi tega je prav, da to danes poudarim, kajti zavedam se vrednosti, ki jo pomenijo stalni usposobljeni in podjetju predani delavci.

Še na eno stvar bi rad danes opozoril. Redko se zgodi, da smo lahko zbrani v tolikšem številu delavci iz raznih obratov na enem mestu. Obrati so raztreseni po raznih krajih in ne poznamo se med seboj. Za uspeh podjetja pa je potrebna enotnost. Ne morem si zamisliti razvoja podjetja brez čvrste povezave in podpore vseh nas skupaj. Le v slogi je moč in ta pregovor še kako velja tudi v poslovnem življenju. Čeprav smo iz različnih krajev, čeprav imamo vsak svoje probleme, nikoli ne smemo pozabiti, da smo člani enega podjetja in da moramo držati zato skupaj. Ravno sedaj smo v dobi, ko pričenjamo graditi nove tovarne, ko moderniziramo posamezne obrate in ko oblikujemo novo podjetje z novim imenom, zato nam je enotnost še kako potrebna. Vsak od nas mora zato čutiti, da pripada podjetju in vsak od nas mora navznoter in navzven to tudi izvajati. Vsi moramo želeči, da bo podjetje rastle in se razvijalo v bodočnosti v močno, moderno in uspešno podjetje. Prav v tem smislu pa mislim, lahko jubilanti s svojim zgledom pripadnosti podjetju največ prispevate.

Želim, da bi jubileji v podjetju postali trajna vrednota našega dela in življenja, da bi se vsi skupaj dobro počutili in zabavali in želim, da se čez pet let ponovno srečamo.

Obratni električar iz Podpeči Jože Menard je kot 20-letni jubilent spregovoril v imenu vseh navzočih ter se zahvalil vodstvu za prvo podelitev nagrad. V svojem go-

NADALJEVANJE NA 2. STRANI



Jubilanti, ki so zaposleni v podjetju že dve desetletji



To so jubilanti, ki so zvesti našemu podjetju že 15 let



Med jubilanti je bilo največ tistih, ki so v podjetju že 10 let

Srečanje z jubilanti

NADALJEVANJE S 1. STRANI

voru je Jože Menard med drugim dejal:

V tem svečanem trenutku se vodstvu podjetja v imenu vseh jubilarov zares iskreno in toplo zahvaljujem z željo, da bi šli po tej poti naprej.

Vem, da so za marsikoga izmed nas bile težave v minu lih 10, 15 ali celo 20 letih. Toda z veliko voljo in vero v človeka smo opravljali zaupane naloge, seveda ne vedno brez napak, toda vselej z željo, da bi naše podjetje doseglo čim lepše uspehe.

Na koncu svojega govora pa je Jože Menard dejal:

Zdaj se je začelo uvajati jubilejno nagrajevanje, s čimer se daje priznanje dolgoletnim sodelavcem, pa mislim, da je tako prav. Zato naj organi vodenja nadaljujejo takšno pot, jaz pa jim na koncu v imenu nas vseh želim mnogo uspehov pri nadaljnjem razvoju podjetja in življenja v njem.

Po uradnem delu tega tovariškega srečanja se jubilarji in drugi gostje niso razšli. Začelo se je tovariško srečanje v pravem pomenu besede: mnogi so zaplesali, oglasila se je harmonika, za njo pa pesem, ki ni utihnila do poznega večera.

JANEZ GABROVŠEK



Vse jubilate je najprej pozdravil generalni direktor Jože Kovač

PO VOLITVAH 15. JUNIJA

Nov delavski svet

V PE SVEA Zagorje so bile razpisane ponovne volitve

Na volitvah 15. junija so bili izvoljeni v delavski svet podjetja:

za 4-letno mandatno dobo

1. Glavič Feliks, vodja oddelka, Mizarstvo I
2. Zaman Franc, skladiščni delavec, Skofljica
3. Knol Jože, dipl. ing., Velox
4. Mavri Janez, KV tesar, Tesarstvo
5. Mesar Henrik, žagovodja, Tesarstvo
6. Jamnik Viktor, gaterist, Rob
7. Kos Stane, gradbeni delovodja, gradbeni elementi
8. Bergant Franc, zarisovalec, Mizarstvo II
9. Trček Janez, KV mizar, Mizarstvo II
10. Smuk Rudolf, operativni tehnik, Polhov Gradec
11. Božnar Alojz, pomočnik gaterista, P. Gradec
12. Logar ing. Jernej, referent za vzdrževanje, Uprava

za 2-letno mandatno dobo

1. Jelovšek Andrej, vodja strojnega oddelka, Mizarstvo I
 2. Oražem Janez, skupinovodja, Skofljica
 3. Korenčič Janez, tehnični vodja, Tesarstvo
 4. Bibič Jože, vodja proizvodnje, Mizarstvo II
 5. Suštar Anton, tehnični vodja, Mizarstvo II
 6. Škof Jernej, KV strojni mizar, P. Gradec
 7. Stritthof Rudi, skladiščnik pomožnega materiala, P. Gradec
 8. Tehovnik Anton, tehnični referent, Uprava
- Iz PE SVEA Zagorje ni podatkov, ker so bile razpisane ponovne volitve.



V prijetnem razpoloženju je minilo prvo srečanje naših jubilarov

OSEBNE NOVICE • OSEBNE NOVICE • OSEBNE NOVICE • OSEBNE NOVICE

NAŠI NOVI SODELAVCI

Mizarstvo I.
Cankar Drago, KV
Koprivec Jernej, NK

Mizarstvo II.
Plot Stane, NK
Korunič Stjepan, NK
Hočvar Anton, NK
Majnik Radovan, NK
Zupančič Jože, NK
Tulj Milan, NK
Sever Zvone, NK
Sparovec Darko, NK
Podgornik Danilo, NK
Beraja Vlado, NK
Možina Ignac, VK
Kogovšek Dušan, KV
Škafar Venceslav, NK
Skukan Nikola, KV
Bašnec Ivan, NK
Kaplan Bojan, NK
Fortuna Vlado, NK
Kocjančič Jože, KV

Zaga, Rob
Oven Vlado, NK

Zaga, Škofljica
Tahić Rasim, NK
Somić Hamdija, NK
Karabegović Husnija, NK
Sipahodić Nazif, NK
Farkaš Lajoš, NK
Krajnc Anica, NK

Redaj Faik, NK
Husenaj Radeč, NH
Kozinc Miro, NK

Tesarstvo
Sluga Jože, NK
Marjanović Peter, NK
Voruna Dragan, NK
Lazić Ranko, NK
Hiti Alojz, KV
Bečaj Hajruš, NK
Skulj Anton, KV
Tancek Jože, NK
Neziraj Smajil, NK
Sokolov Vasil, NK
Vetimi Muharen, NK
Husenaj Muharen, NK

Podpeč
Jovanović Leposlava, NK
Ramić Zuhidija, NK
Šebenik Francka, NK
Jamek Vojka, NK
Halilagić Ibrahim, NK
Svete Matija, NK
Slebinger Janez, NK
Ceranja Jana, NK
Đurašin Karla, NK
Hasanagić Srečko, NK
Klinč Blondina, PK
Jordaković Vukoslava, NK
Stojanović Drago, NK

Uprava
Grm Marija, NK
Morgan Vilma, SŠ
Mrak ing. Ciril

SVEA, Zagorje
Bokal Mirko, NK
Fakin Jože, NK
Marković Tomislav, SŠ
Grobjar Marta, NpSS
Novak Anton, NK

Polhov Gradec
Oblak Janez, NK

VELOX
Japelj Anton, NK

Gradbeni elementi
Jerič Jože, NK
Nikič Božo, NK
Petrovič Matija, NK
Krajšek Franc, NK
Gosić Arsenija, NK
Zupet Franc, NK

ODŠLI SO

Mizarstvo I
Justinek Alojz, NK
Cankar Drago, KV

Mizarstvo II
Pečarič Peter, NK
Todor Vaslijević, NK
Flis Jakob, NK
Koželj Anton, VK
Kaplan Bojan, NK
Primc Albert, KV
Strnad Marjan, NK
Fortuna Vlado, NK

Zaga, Škofljica
Zupančič Metod, NK
Tahić Rasim, NK
Bečirović Rafik, NK
Farkaš Lajoš, NK

TESARSTVO
Hočvar Anton, KV
Dražilj Danilo, PK

Podpeč
Škvarča Jože, PK
Kozin Brnarda, PK
Abdaković Stane, NK
Švigel Marija, NK—
Stupar Ivanka, NK
Brancelj Stefanija, NK
Suštaršič Marija, PK
Rogelj Stane, KV

Uprava
Titovšek Dragica, SŠ

SVEA, Zagorje
Taškar Matija, NK
Fale Filip, KV
Jamšek Stane, NK
Fabjan Marija, SŠ

Polhov Gradec
Koritnik Mihael, NK
Kozjer Ludvik, NK
Setnikar Jožica, PK
Tominec Francka, NK

Gradbeni elementi
Gosip Arsenija, NK
Nikič Božo, NK
Krajšek Franc, NK

NA ODSLUŽENJE VOJAŠKEGA ROKA

Mizarstvo II
Debljak Jože, NK, Mizarstvo II
Ivanc Jože, NK, Mizarstvo II
Polončič Slavko, SŠ, Uprava
Vozelj Ivan, NK, SVEA Zagorje
Dobršek Janez, KV,

SVEA Zagorje
Fakin Jože, NK, SVEA Zagorje
Pustovrh Cveto, KV
Polhov Gradec

PREMEŠČENI

Rešetarjevič Milotin, NK,
v obrat Velox
Hočvar Anton, NK,
v obrat Velox
Korunič Stjepan, NK,
v obra Velox
Ciber Jože, KV, v obrat Velox
Silc Jože, v upravo

UPOKOJENI

Makovec Franc, Podpeč
Zidanek Janez, Podpeč
Satnikar Štefan, Polhov Gradec

NAPREDOVALI SO

Izpit za PK delavca lesne stroje so opravili v obratu Polhov Gradec: Pustovrh Anica, Skobec Helena in Tominec Anica.

● SKLEPI NAŠEGA DELAVSKEGA SVETA ● SKLEPI NAŠEGA DELAVSKEGA SVETA ● SKLEPI NAŠEGA DELAVSKEGA SVETA

V minulem obdobju je imel delavski svet našega podjetja dve seji, na katerih je sprejel več pomembnih zaključkov. Prva seja je bila že 11. maja, druga pa 2. junija. Poglejmo, kaj je bilo sklenjeno na teh dveh sejah:

● 11. maja

Razprava o letnem gospodarskem planu ni bila še nikoli tako živahna in pestra kot tokrat. V središču pozornosti je bila novost, da se del komercialnega dobička odvzame obratom in se ga vložijo v sklade podjetja. Gospodarski plan je sprejet takšen, kakršen je predlagan. V primeru večjih premikov v gospodarstvu ali težav pri izpolnjevanju plana v posameznih obratih, se naj izvrši popravek plana v drugi polovici tekočega leta.

Razpišejo se volitve v organe upravljanja, ki naj bodo v desetih volilnih enotah. Man-

datna doba članov samoupravnih organov ne traja več dve leti temveč štiri leta, in sicer tako, da se letos voli polovica članov za štiri in polovica za dve leti. Delavski svet bo po- slej štel 32 članov, sveti enot pa od 15 do 21 članov

Sprejet je pravilnik o delovnih razmerjih, ki se od prejšnjega razlikuje po tem, da v prvem poglavju govori o načelih kadrovske politike oziroma izobraževanja. S tem pravilnikom so dane obširne dolžnosti odboru za kadre, ki so jih pred temi imeli upravni odbor, direktor in celo delavski svet. Sprejemanje novih delavcev za vse obrate bo potekalo zdaj centralno pri odboru za kadre, razen za poslovno enoto SVEA Zagorje. Sklepanje o prenehanju dela in premeščanje v obrate še naprej ostane v pristojnosti komisije za delovna razmerja v obratu. Vajenci imajo po novem pravilniku 30 koledarskih dni dopusta v času letnih počitnic in 7 dni v času zimskih počitnic. Spremenjena so tudi merila za izračun letnega dopusta. Delovno razmerje pa preneha samovoljno, če

delavca ni 3 dni na delo brez opravičila.

Odobreno je bilo tudi stanovanjsko posojilo 18 prosilcem v znesku 315.000 novih dinarjev in to: 2 prosilca iz obrata Podpeč 15.000 din, 1 prosilec iz obrata Škofljica 20.000 din, 1 prosilec iz obrata Rob 10.000 din, 3 prosilci iz obrata Mizarstvo I. 55.000 din, 6 prosilcev iz obrata Tesarstvo 50 lisot din, 2 prosilca iz obrata Mizarstvo II. 90.000 din, 1 prosilec iz obrata Velox 15.000 din in 2 prosilca iz uprave 60.000 din.

Ker niso predložili dokumentacije, so bile zavržene prošnje Antonu Kovaču in Kostu Naskovskemu iz Tesarstva ter Dominiku Hajdinjaku iz Mizarstva II. Slednjemu se bo upoštevala prošnja v naslednjem razpisu, če bo zaprosil za kredit in dostavil dokumentacijo.

Sprejet je načelni sklep o gradnji novega samskega doma v bližini tovarne Velox.

Odobreni so nekateri krediti, ki so pogoj za redno poslovanje podjetja.

Otvoritev nove tovarne Velox bo predvidoma julija letos.

● 2. junija

Sprejet je periodični obračun in obračun delovnih enot za I. tromesečje 1970.

Potrjena je razdružitev bilanca med »Hojo« in »Galanterijo« Podpeč.

V zvezi z že preje sprejetimi predlogi o številu članov delavskega sveta je tokrat delavski svet menil, da so manjše grupe bolj delovne od večjih, pa tudi cenejše. Zato naj bi bilo v delavski svet izvoljenih 15 članov za štiriletno mandatno dobo in 10 članov za dveletno mandatno dobo. V svete delovnih enot pa bo voljenih 39 članov za štiriletno mandatno dobo in 30 članov za dve leti.

Koordinacijski sindikalni odbor prevzema skrb in odgovornost za izdajanje in vročanje internega glasila »Hoja«.

Delavski svet prepusti odboru za kadre pristojnost razdelitve kreditov za gradnjo in nakup stanovanj. Predsednik SO v obratu pa mora biti obvezno navzoč na zasedanju sveta enote kadar obravnava prošnje za kredite. Koordinacijski sindikalni odbor pa določa 3 člane, ki bodo navzoči

na seji odbora za kadre ter nadzorovali pravilnost delitve posojil za gradnjo in nakup stanovanj. Prevzame pa tudi skrb za reševanje problemov samcev v samskih domovih.

Določen je program koordinacijskega sindikalnega odbora za dodelitev potrebnih finančnih sredstev.

Člani koordinacijskega SO obravnavajo na nivoju obrata in podjetja osnutke interne zakonodaje.

Koordinacijski SO prevzema odgovornost za organizacijo širšega in ožjega evidentiranja možnih kandidatov za samoupravne organe.

Predsedniki sindikalnih organizacij obratov so odgovorni za vsebinske in kadrovske priprave ter polno udeležbo na volitvah.

Strokovne službe so dolžne posredovati sindikatu potrebne podatke in analize.

Informiranost na relaciji podjetje — obrat se ustavlja pri vodstvu obrata. Zato je le to dolžno o vseh važnih vprašanjih obveščati tudi sindikat.

Treba je ugotoviti, kakšno naj bo blagajniško poslovanje koordinacijskega SO.

PRAVILNOST INVESTIRANJA

Z modernizacijo obstoječih obratov so bili ukinjeni najbolj zaostali obrati in uvedena je bila vsaj groba specializacija

Dosedanja investicijska vlaganja so bila usmerjena v odpravo obupnih razmer, ki so vladale po obratih takoj po ustanovitvi podjetja LKL. Več ali manj so bili obrati izredno zastareli, z nemogočimi delovnimi pogoji, slabo ali nikakršno strojno opremo ter razdrobljeni v majhnih enotah z nekaj deset delavci. Zaradi tega se je začela borba za odpravo vsaj najbolj perečih proizvodnih problemov. Investicijski naporji so bili različno usmerjeni z ozirom na potrebe posameznih dejavnosti. Če se ozremo na kronološki potek razvoja posameznih dejavnosti je bil te-ta naslednji:

1. Pohištvena dejavnost se je začela razvijati na obratu v Polhovem Gradcu. Iz manjše pohištvene delavnice, ki je izdelovala manjvrednejše spalnice, se je pričela razvijati močna proizvodna enota za izdelavo pohištva. V ta namen so se uredili stari prostori, sočasno pa se je nabavljala tudi nova strojna oprema. Razvoj je trajal polna tri leta, danes pa z gotovostjo trdimo da ima obrat pohištva solidno strokovno in materialno osnovo za nadaljnji razvoj in za rast tega obrata v sodoben srednji obrat pohištva z izredno sposobnim kadrom. Tak razvoj je zahteval izredne napore celotnega kolektiva na obratu, ki jih je tudi brez prigravarjanja doprinesel. Na vse napore je kolektiv lahko ponosen, čeprav se mora zavedati, da še sedaj vstopa v novo obdobje razvoja, ki bo zahtevalo enako truda ali pa še več kot doslej.

2. Galanterijski obrat v Podpeči je bil zelo moderno zasnovan že pri združitvi. Vendar ima izdelava obešalnikov svoje posebne pogoje. Ze samo tržišče je tako, da je pri tem izdelku potrebno gledati na vsako sekundo, vsak milimeter lesa in vsako deko laka, zaradi tega je bilo to proizvodno potrebno razvijati bolj tenkočutno kot katerokoli drugo. Marsikdaj smo na to pozabili ker so bili drugod bolj očitne težave kot tu. Seveda pa ne moremo trditi, da v to panogo nismo investirali. Za ta obrat je bilo kupljene največ nove strojne opreme, dograjeni so bili novi skladiščni prostori, nova kotlovnica in še marsikaj drugega. Izredno tehnično precizno in ekonomsko občutljivo pa se ta obrat obravnava v zadnjem času.

Težje pa je bilo z obratom galanterije v Velikih Laščah. Ta obrat je bil sicer premajhen, da bi lahko širše zasnoval proizvodnjo.

Se huje pa je bilo to, da so nekateri posamezniki, vse sklepe kolektivna, samoupravnih organov in strokovnih služb menjali ali precej samovoljno prirojili. Zaradi tega se tudi na investicijskem področju obrat ni držal načrtnih poti in je bil končno ukinjen. Vse poslovanje pa je bilo preneseno v Podpeč.

3. Žagarska dejavnost je bila silno zastarela in razdrobljena, zaradi tega je bila potrebna modernizacija in koncentracija te proizvodnje. Združitev je bila izvršena le delno in to tistih obratov, ki so imeli majhno proizvodnjo. Nova proizvodnja se je uredila na Škofljici, na starem obstoječem obratu. Ta investicija je bila po vrednosti vloženi sredstev do sedaj največja in tudi najbolj popolna. Zamenjana je bila namreč vsa strojna oprema, celoten notranji in zunanji transport pa je bil mehaniziran. Izven mehanizacije je ostal uvoz hlodov v žago in nalaganje na polnojarmeniški voziček oziroma na tračno žago.

Novi način proizvodnje je bil v začetku težko sprejemljiv, vendar se je sedaj uveljavil in obrat dosega take in celo boljše rezultate kot smo jih pričakovali. Zaradi novih žagarskih kapacitet pa je z obratovanjem prenehala žaga v Kozarjah in Podpeči. Ostali žagarski obrati so ostali kljub temu, da je bilo marsikdaj govorenje, da bo le ena žaga. Kasneje se je le izkazalo, da se hlodovino iz Roba in Polhovega Gradca ne izplača voziti na Škofljico, medtem ko je na Tesarstvo žaga del proizvodnje tesarstva.

4. Kot je razvidno iz razvoja opisanih panog je bila povsod izvršena najprej koncentracija proizvodnje do maksimalne mogoče stopnje nato je šele sledila modernizacija. Na isti način bo modernizirana tudi proizvodnja stavb-

nega pohištva in tesarstva. V tesarstvu je koncentracija že dosežena, pričelo se je tudi preurejanje, vendar to ni dokončano.

● Če ocenimo dosedanje vložene investicije lahko ugotovimo nekatera dejstva, ki nam dokazujejo pravilnost dosedanje investicijske politike:

a) Z modernizacijo obstoječih obratov smo lahko ukinili najbolj zaostale obrate in uvedli vsaj grobo specializacijo. Tako nam danes obratujejo enote, ki imajo svoj poseben proizvodni program, le stavbeno mizarstvo je še deljeno na dve enoti.

b) Naši obrati nimajo modernih in lepih objektov, vendar pa imajo vsaj v glavnem primeren strojni park in mehanizacijo razvito do take stopnje, da lahko konkurirajo sorodnim obratom.

c) Na osnovi vloženi sredstev v investicije je vsak član kolektiva lahko ugotovil, da so investicije nujne in da bi brez njih podjetje kmalu propadlo.

V naslednji številki pa bomo opisali plane in načrte za nove investicije.

MERZELJ FRANC,
dipl. ing.

Obisk upokojencev



Sindikalna organizacija Galanterija Podpeč je povabila 62 svojih upokojencev na ogled tovarne in potem na skromno zakusko. Povabilu se je odzvalo 39 upokojencev, ki so si prav radi ogledali delovne prostore in se pomudili v kramljanju s svojimi nasledniki. Prijetno je bilo poslušati upokojence, ko so obujali spomine na dni svojega dela v našem kolektivu. Pri-povedovali so o začetkih, o tistih dneh, ko je šele začel rasti kolektiv, ki se je zdaj že tako razširil in povečal, da nekoč kaj takega sploh niso mogli pričakovati. Naši upokojenci so se med svojim obiskom zanimali predvsem za sedanje delovne pogoje in za odnose znotraj kolektiva. Pri zakuski, ki se jo je ude-

ležil tudi generalni direktor Jože Kovač, je našim upokojencem nazdravil predsednik sindikata, potem pa je generalni direktor upokojencem povedal, kakšnih nalog se bo kolektiv še lotil. Orisal jim je tudi nastanek nove moderne tovarne Velox na Viču.

Jože Svete, ki je bil prvi tehnični vodja tovarne, pa se je zahvalil v imenu upokojencev celotnemu kolektivu in mu zaželel še veliko delovnih uspehov. Dejal je, da je ponosen na tako velik napredek tovarne.

Na koncu tega srečanja pa so si bili vsi edini, da bi bilo prav, če bi se že prihodnje leto spet srečali in preživeli nekaj ur v tako prijetnem razpoloženju.

NOVOSTI
V SINDIKATU

Odnehanje sredi poti

Ko je delavski svet 2. junija obravnaval in sklepal o predlogih iz Polhovega Gradca, ni bilo od tam nobenega člana delavskega sveta

Maja je bila seja koordinacijskega sindikalnega odbora, ki sta ji prisostvovala tudi generalni direktor in industrijski psiholog. Obravnavana so bila stališča o delitvi odgovornosti in oblasti v podjetju. Postavljeno je bilo vprašanje, ali smo pripravljene delati kot sindikalni odborniki. In če smo, ali smo sposobni opravljati tako zahtevne naloge

Razprava je bila živahna predvsem v tem, ali naj sindikat prevzame moralno in materialno odgovornost na sebe za delo na tistih področjih, ki direktno zadevajo delavce. Pobuda za te novosti v sindikatu je prišla kot ideja od strani industrijskega psihologa, po drugi strani pa kot zahteva od članov kolektiva obrata Polhov Gradec. V Polhovem Gradcu pravijo, da so šle nekatere zadeve na delavski svet mimo sindikata. Pravijo tudi, da se jim nekatere stvari vsiljujejo, ne da bi se o njih dogovorili na sindikatu. Pravijo, da bi moral imeti sindikat več besede, več veljave in več pravic. Imajo namreč občutek, da se jim nekaj jemlje, da so pri nečem prikrajšani, pa celo, da se pred njimi nekaj prikriva.

Po daljši razpravi vseh navzočih je bila skupna misel, da predlagajo delavskemu svetu, naj nekatere pristojnosti prepusti sindikatu. Domenili so se, da bo koordinacijski sindikalni odbor vsako leto posredoval delavskemu svetu svoj program dela s predračunom potrebnih finančnih sredstev.

Ko je delavski svet 2. junija obravnaval in sklepal o navedenih predlogih iz Polhovega Gradca, ni bilo na zasedanje članov DS. Vzrok odsotnosti je bil baje v spremenjanju sklepov delavskega sveta glede števila članstva v delavskem svetu in svetih enot. Toda bojkotiranje članov DS iz obrata Polhov Gradec ni niti koristno, še manj pa častno. Načelnost je lepa čednost, ki tudi rodi pozitivne uspehe. Če so Polhograjčani začeli akcijo, ki naj prinese poživitvev dela v sindikatu, in večje zaupanje kolektiva do vodstva podjetja, naj akcijo speljejo do konca, ne smejo pa odnehati na sredi poti.

RAZGOVOR Z ING. JAVORNIKOM, OBRATOVODJO V PE GRADBENIH ELEMENTOV



Ing. Rajko Javornik

Našemu povabilu na krajši razgovor se je tokrat odzval Rajko Javornik, gradbeni inženir in obratovodja v PE gradbenih elementov. Ta enota ima za zdaj še prostore v obratih Tesarstva, kasneje pa se bodo preselili v novo tovarno Velox. Takole je tekel pogovor z Rajkom Javornikom:

● Povejte nam s kakšnim namenom je bila ustanovljena ta enota? smo ga vprašali.

Zasledujoč statistiko stanovanjske izgradnje lahko ugotovimo, da se potrebe in izgradnja vrtila v nenehnem začaranem krogu. Ob tem pa smo pričali stalnemu porastu cen stanovanjskih površin. Osnovna življenjska potreba se odraža v ureditvi stanovanjskih razmer, zato je razumljivo naraščanje potreb po novih stanovanjih. Te potrebe so nakazale iskanje izhoda v cenejši in manj enakovredni gradnji. Izhod se je pokazal v montažni gradnji, ki pa je bila deležna mnogih pestrih debat. Debate so se končale v dobro montažne gradnje.

Poglejmo slovensko tržišče stanovanjske montažne gradnje. Na njem lahko zasledimo dve imeni: Jelovica, Marles. Tako eni kot drugi so zasejali že prenekatero hišico, ki je deležna pogleda in skritih želja mimoidočih. Na podobno, pa vendar svojo izvorno pot pa stopa »Hoja« Ljubljana.

Premišljeno zasnovana delovna naloga

obrtiškimi deli gotova. Na primopredaji je investitor dne 8. 6. 1970 prevzel oba objekta brez pripomb. Obrat je na obeh objektih testiral Velox v pogledu obdelave s tem in z zadovoljstvom ugotovil, da je odločno preстал preizkušnjo. Ta testna preizkušnja je neprecenljive vrednosti, ki bo s pridom služila pri bodočih delih. Objekta bosta predmet opazovanja v naslednjem obdobju.

Ze se porajajo nove naloge, ki jih zaradi utesnjenosti ne moremo tako sprejeti, kot bi bilo treba. Utesnjenost vpliva tudi na dimenzioniranje naše delovne enote, saj je zaradi takšnih razmer dušena. Pri vsem tem vidimo, edini izhod v svoji montažni fali, kjer bomo ob tekočih nalogah lažko opravili tudi vrsto eksperimentalnih nalog.

● Iz vašega odgovora sledi, da je perspektiva obrata Gradbenih elementov zelo svetla. Je res tako?

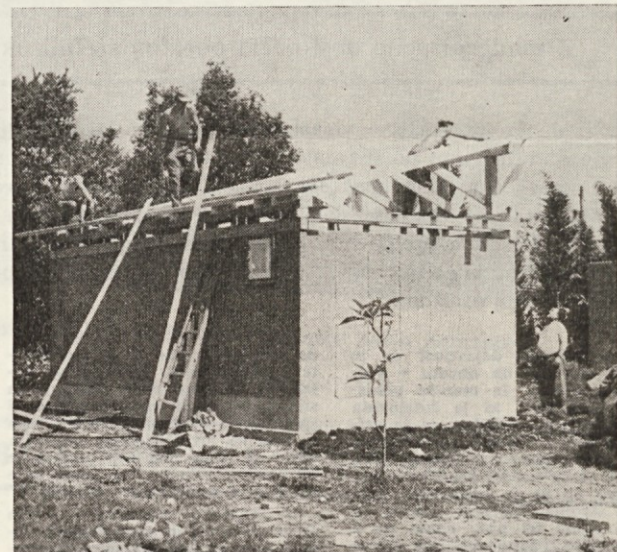
Perspektive obrata so tesno povezane s smislom osnovanja enote, vezane so za domače ljubljansko in slovensko področje. Niso pa zaustavljene tudi na mejah naše republike. Montažna gradnja rešuje probleme, ki se pojavljajo pri slabih nosilnih temeljnih tleh. To so precejšnji kompleksi nezazidanih barjanskih tal, ki zahtevajo za temeljenje masivnih težkih objektov predraga temeljenja. S tem se približuje montažne hiše ožjim mestnim zazidalnim kompleksom. Funkcionalnost kvalitete in ne nazadnje cena, pa so pogoji, ki odpirajo nove in nove perspektive.

JANEZ GABROVSEK

Zakaj je njena pot izvorna? Nacrta so zasnovani na novem gradbenem materialu, ki nosi ime Velox. Njegove karakteristike v pogledu trdnosti, toplotne in zvočne izolacije so odlične. To pa je tudi zahteva, ki jo imamo do materialov montažne gradnje. Naloga je premišljeno zasnovana. Montažna hiša iz Veloxa, ki je že danes predmet zanimanja, je osvojila kupca in trg na eni strani, na drugi strani pa s komercialnimi dejstvi dokazala smeje zasnove kot pravilne.

● Potemtakem je to novost v montažni gradnji, ki zasluži precejšnjega posluha? Povejte nam, kakšne težave pa nastopajo v proizvodnji?

Osnovanje obrata gradbenih elementov predstavlja pionirsko delo tembolj zato, ker ga snujemo v lesnem podjetju za novo neraziskano področje. K vsemu temu pa se skelet obrata (če lahko tako imenujemo trenutno formacijo), že na začetku spoprijema s problemom delovnega prostora. Po začetnih urah snovanja smo na delavniškem prostoru cca 100 kvadratnih metrov sprejeli prvo nalogo povezano z Veloxom — dva objekta v počitniškem naselju »Lesnine« v Savudriji. Po skompletirani tehnični dokumentaciji smo 5. 5. 1970 pristopili k izdelavi montažnih elementov in 1. 6. 1970 sta bila objekta z vsemi opravljenimi



Montaža montažne hiše iz VELOX plošč

SKRIB ZA IZOBRAŽEVANJE

V programu je še več predavanj, ki se jih naj bi udeležilo okrog 490 članov našega kolektiva — Več štipendistov — Tečajji za polkvalifikacije

V mesecu aprilu je industrijski psiholog Benjamin Jurman pripravil predavanje o delitvi odgovornosti in oblasti v podjetju. Tega predavanja so se udeležili direktorji, sindikalni odborniki in predsedniki samoupravnih organov.

Naslednji mesec je bilo 3-dnevno predavanje prof. Nemca in dipl. ing. Kotnika o vrednostni analizi. Tega predavanja so se udeležili direktorji, obratovodje, vodje nekaterih oddelkov proizvodnje in komerciale, tehnični operativci, nabavno prodajni referenti, kalkulanti, tehnologi in drugi. Obe predavanji sta bili deležni od vseh navzočih velike pozornosti.

Takšna oblika izobraževanja se je izkazala za zelo koristno. Ze v bližnji prihodnosti pa program predvideva še več drugih predavanj, na primer o mrežnem planiranju, o metodologiji vodenja, o osnovnih principih kadrovske politike, o preučevanju dela, o organizaciji podjetja in podobno. Računamo, da se bo teh predavanj udeležilo okrog 490 članov našega kolektiva.

Program dopolnilnega izobraževanja delavcev pa je namenjen predvsem perspektivnim kadrom v administraciji. Namen je, da bi ti kadri dobili zahtevano izobrazbo, ki jo terjajo njihovo delovno mesto.

Za to obliko izobraževanja se je letos prijavilo veliko število naših uslužbencev: za VEKŠ 6, ESŠ 4, za TŠS (lesni oddelek) 2, za TŠS (gradbeni oddelek) 1, za višjo administrativno šolo 1, za strojepisje 3, za tuje jezike 4, za VKV električarja 1 in za delovodsko šolo 1 član kolektiva. Medtem, ko je letos ta oblika izobraževanja še na prostovoljni osnovi, pa bo naslednje leto zajela vse tiste, ki nimaajo predpisane izobrazbe.

Naš program izobraževanja predvideva tudi več seminarjev za tiste, ki delajo v strokovnih službah.

Število štipendistov našega pod-

jetja naj bi se po predvidenem programu povečalo od 7 na 21.

Za vsakega nekvificiranega delavca, ki se zaposli pri nas, imamo po določenem času v programu tečaje za polkvalifikacije v poklicih, ki jih opravljajo v našem podjetju. Tako našim delavcem izboljšujemo strokovni in materialni položaj. Računamo, da se bo prek takih tečajev letos strokovno usposobilo okrog 300 delavcev.

Naš plan izobraževanja predvideva tudi več strokovnih ekskurzij, ogledov sejmov. Po dosedanjih izračunih naj bi znašali vsi ti stroški skupaj okrog 190.000 dinarjev.

Ugodnejši rezultati, a še vedno pod našimi predvidevanji

Informacija o rezultatih periodičnega obračuna in o razdružitvi premoženja z »Galanterijo« Podpeč

V prvih treh mesecih tekočega leta so bili doseženi sledeči rezultati:

	Realizacija planir.	Doseženo	Dobiček planir.	v ND Doseženo
»HOJA«	14.870,300	14.014,240	1.160.000	474.429
»SVEA«	3.996,000	3.913,746	187.000	120.218
SKUPAJ:	18.866,000	17.927,995	1.347,000	594.647

Rezultati so ugodnejši, kot v istem obdobju lani, ne dosegajo pa naših predvidevanj za tekoče leto. Temu je kriv nizek nivo proizvodnje v prvih treh mesecih, kot tudi dejstvo, da podjetju še ni bilo možno v tem času povsem sanirati, čeprav so bili že doseženi nekateri dobri rezultati.

Z izjemo Podpeči so enote v prvem kvartalu zaključile svoje poslovanje pozitivno, med njimi tudi Mizarstvo v Parmovi ulici, ki se je v preteklosti močno otepal negativnih rezultatov. Tudi v sami Podpeči je bil določen uspeh, saj je bil dosežen nivo izgube manjši, kot smo pričakovali.

Hkrati s periodičnim obračunom smo tudi razdružili premoženje s Podpečjo, ker le-ta posluje od 1. aprila naprej kot samostojno podjetje.

»Galanterija« Podpeč so bila z razdružitveno bilanco zagotovljena sledeča sredstva:

— osnovna sredstva	2.627.297,84 ND
— obratna sredstva	8.795.462,02 ND
— SKUPAJ:	11.422.759,86 ND

Gornja sredstva pa so pokrita iz sledečih virov:

— obveznosti do banke	2.823.391,77 ND
— obveznosti do upnikov	1.132.041,58 ND
— odstoplj. del posl. sklada	2.617.326,51 ND
— naložba — posojilo »HOJE«	4.850.000,00 ND
SKUPAJ:	11.422.759,86 ND

Po potrditvi razdružitvene bilance na delavskem svetu je prišlo še do dveh manjših dopolnitev v razdružitvi premoženja, o katerih bo delavskemu svetu posredovana dodatna informacija.

Direktor finančnega sektorja:
Milan Gregorič

RAZGOVOR Z IVANOM KURENTOM, OBRATOVOĐJO V OBRATU
TESARSTVO

Novi delovni prostori

Ivan Kurent je že 6 let obratovodja v obratu Tesarstvo. Vsi se ga še prav dobro spominjamo leto nazaj, ko je tako vztrajno zastopal stališča in sklepe našega delavskega sveta in bil pri tem tarča tesarjem iz Tesarstva na Linhartovi cesti. Tokrat smo mu pripravili nekaj vprašanj, ki zadevajo njegovo delovno področje in nam je nanje prav rad odgovoril.

● Povejte nam, v čem se odražajo takratni sklepi delavskega sveta, ko je prišlo do znane besedne vojne med tesarji in delavskim svetom in katere so njihove posebnosti?

— Namen ukinitve obrata Tesarstvo II. je bil v združitvi tesarske dejavnosti na eni lokaciji in sicer na Ižanski cesti. Zaradi povečanja delovne sile na tem obratu pa je bil eden med prvimi in pomembnimi sklepi: gradnja nove hale. Če ne bi prišlo do spora, bi verjetno halo zgradili že lani, tako pa se je gradnja zavlekla v letošnje leto.

● Nova 52 m dolga in 18 m široka hala je namenjena izdelavi tesarskih konstrukcij. Kaj pomeni ta hala za proizvodnjo in kaj za tesarje?

— Z novo halo bomo našo dejavnost lahko ločili in bo poslej v eni hali potekala izdelava montažnih objektov, v drugi pa bo tekla proizvodnja klasičnih tesarskih izdelkov — strešnih konstrukcij. Doslej v premajhnem prostoru ni bilo moč voditi organizirano delo.

V novi hali, ki bo tudi primereno ogrevana in nas vremenske nepravilnosti ne bodo več motile, se bodo delavci bolj udobno počutili.

● Lani je vaš kolektiv dosegel visoko realizacijo. Zanima nas kakšna bo letošnja?

— Zdaj imamo sorazmerno več naročil klasične tesarske dejavnosti. To pa vpliva na večjo porabo žaganega lesa, zaradi česar pada realizacija na žagi. Taka naročila terjajo več vloženege dela v primerjavi z izdelki montažnih objektov, pa to povzroča manjšo realizacijo na zaposlenega.

● Kakšna je perspektiva obrata z ozirom na koncentracijo mizarstva in tesarske dejavnosti v industrijski coni Vič?

V zvezi z lokacijo obrata v bližnji prihodnosti ne predvidevamo nobenih urbanističnih sprememb. Z novo halo in ureditvijo celotnega obrata po pripravljenem programu imamo priložnost, da bi racionalno poslovali še več let. Prepri-



Ivan Kurent

čan sem, da so gospodarno vložene investicije v novo halo in ostalo ureditev obrata, pa da se bodo še kako amortizirale.

J. G.



Gradnja nove hale na obratu Tesarstvo

PRAVILNO IZBRANE BESEDE POVEČAJO
STORILNOST

LEPA BESEDA lepo mesto najde

Lepa beseda lepo mesto najde, pravi slovenski pregovor. In dober predstojnik ve, da je uspeh dela njegovih sodelavcev v mnogočem odvisen od tega, kako se izraža.

Zato navajamo nekaj primerov, kako naj se ponaša in izraža predstojnik, kadar se pogovarja s podrejenim.

● Ne recite: Preveč zahtevate od mene, pomagajte si sami.

Recite: S sredstvi, ki jih imate, lahko storite to in ono, pokličite me kasneje, pa bomo skupaj pogledali, kaj se da še storiti.

● Ne recite: Vaše delo je podpopovprečno.

Recite: Lahko bi bolje delali, pokazal vam bom, kako.

● Ne recite: Vedno napačno razumete moja navodila.

Recite: Če ne razumete, me ponovno vprašajte, raje vam povem večkrat, kakor da bi delali napake po moji krivdi.

● Ne recite: Bojim se, da bo delo za vas prezahtevno.

Recite: To delo nameravam zaupati vam, kaj mislite in kaj predlagate. Premislite, če bo šlo in mi potem povejte.

● Ne recite: To se mi zdi čudno od vas.

Recite: Čudim se, da vi...

● Ne recite: Tone je boljši od vas, lahko vam je za zgled.

Recite: Priporočam vam Toneta. Pogovorite se z njim, kadar potrebujete kakšno pojasnilo.

● Ne recite: Zdi se mi, da je naloga pretežka za vas.

Recite: Le malo več truda in nalogo boste z lahkoto opravili.

● Ne recite: Pa me vendar ne boste učili.

Recite: Popolnoma vas razumem, vendar imam tudi sam nekaj izkušenj pri delu, zato vam bom povedal svoje mnenje. Prepričan sem, da hočeva oba isto.

● Ne recite: Kaj vam nisem rekel?

Recite: Sedaj sami vidite, da moje predvidevanje ni bilo napačno.

BENJAMIN JURMAN

hoja

GLASILO
KOLEKTIVA
PREDELAVE
LESA
LJUBLJANA



HOJA — Glasilo kolektiva HOJA — PREDELAVA LE-
SA LJUBLJANA, Langusova 8 — Odgovorni urednik
Janez Gabrovšek — Ureja uredniški odbor: Janez Gab-
rovšek, Benjamin Jurman, ing. Anton Majcen, ing.
Polde Pristavec in Anton Šuštar — Tiska Tiskarna
PTT Ljubljana.

ODMEVI • POJASNILA • POLEMIKE • VPRAŠANJA • ODGOVORI • ODMEVI • POJASNILA • POLEMIKE

NEODGOVORNOSTI JE KONEC

Kdor je nosilec samoupravljanja in odločanja v podjetju, mora biti brezpogojno odgovoren ali pa mora to prepustiti drugim, ki bodo pripravljene prevzeti to odgovornost in jo tudi nositi na svojih ramenih

V zadnjem času je prišlo v podjetju do temeljnih sprememb v organizaciji samoupravljanja, pa tudi v načinu dela v posameznih organih sindikata, samoupravljanja in vodenja. Računamo lahko z veliko gotovostjo, da se bo ta proces tudi v prihodnje še hitreje nadaljeval. Te spremembe so odraz prodiranja znanosti in izkušnje v naše podjetje, ki je doslej v teh stvareh precej zaostajalo za drugimi podjetji. Tako samoupravljanje in sindikat, pa tudi druge politične organizacije v podjetju so lahko cokla pri zaviranju razvoja podjetja, če se ne prilagajajo duhu časa.

V zvezi s temi spremembami je prišlo na nekaterih obratih do negotovanja in očitanja, češ da se čedalje bolj zmanjšujejo pravice delavcev.

Zgodovina podjetja lepo kaže, da prav v teh obratih obstaja kronično nezaupanje do odločanja v podjetju in zato so vedno težili

k temu, da bi bilo število članov v delavskem svetu in svetih enot čim večje. Ne bom našteval razlogov, zakaj je bilo pametno tako postopati in osebno mi je tudi prav vseeno, koliko članov šteje ta ali oni organ, vendar so razlogi, ki so do tega pripeljali, nujni, ker le na ta način pridemo enkrat do konca neodgovornosti, ki se je razpasla v vseh organih.

Glavni spremembi sta predvsem dve:

1. Zmanjšanje števila članov v samoupravnih organih,
2. prenos odgovornosti za skrb za človeka iz samoupravnih organov in vodstva podjetja na sindikat.

Razume se, da vsak ukrep nosi s seboj tudi svoje posledice in tudi ta dva jih nosita. Zaradi zmanjšanja števila članov bo udeležba na sejah brezpogojno obvezna. Praksa namreč kaže, da so bili posamezni člani dostikrat odsotni in so na ta način izgubili nit dogajanja v podjetju, zaradi česar so prihajali na dan s predlogi, ki so jim trenutno padli na pamet ali pa jim je bilo potrebno posebej pojasnjevati. S tem so pogosto ovirali delo. Vzrok tega je tičal prav gotovo v neodgovornosti.

Druga plat neodgovornosti pada prav gotovo na službe, ki so morale pripraviti gradivo za seje. Dogajalo se je, da so bili člani prepozno seznanjeni s predlogi in so bili pogosto v negotovosti glede odločitev. V nadalje ne bo prišel na delavski svet noben predlog ali gradivo, ki ne bo pravočasno vročeno članom, da se bodo le-ti lahko glede odločitve predhodno posvetovali s sodelavci, ki so jih volili v ta organ.

Tretja stran je tovarniški časopis, katerega bo treba še zboljšati, da se bo skozi njega o vsem najvažnejšem seznanjal delavce celotnega podjetja. S tem bo časopis odpravljal vsa nezaupanja delavcev po obratih, hkrati pa bodo na tekočem o vseh problemih podjetja.

● Kaj pa, če se člani organov ● ne bi držali prej navedenih ● pravil? Nekdo mi je rekel ● takole: Če bom imel tisti ● dan, ko bo delavski svet, ● zobarja, ne bom prišel, ker ● sem tam naročen! Mirno ● sem mu odvrnil, da bo pri- ● šel, ker tako veleva vest ● vsakega človeka, ki je pre- ● vzel neko dolžnost ali od- ● govornost. Smilijo se mi ● namreč tisti volivci, ki bi ● izbrali takega človeka, ki ● bi šel raje k zobarju, ka- ● kor pa bil prisoten pri od- ● ločanju, ki ima lahko zanje ● tudi usodne posledice. V ● življenju pride včasih tudi ● do razlogov, ki opravičijo ● človeka, ker se ni udeležil

● neke seje, vendar so to iz- ● jeme, ki se jih lahko opravi- ● viči.

Pravijo, da se svet čez noč ne spremeni, pač pa ga je treba vzgajati. In tudi za naš primer imamo svojo metodo. Spremljali bomo namreč udeležbo in aktivnost članov posameznih organov in kolikor se bodo pojavljale pogoste odsotnosti, ga bomo opozorili, če pa tudi to ne bo pomagalo, bomo razpisali dopolnilne volitve in predlagali, da se člana zamenja. Če se najde kdo od članov, ki si bo lahko privoščil to nevršnost, pač lahko poskusi, vendar mu odsvetujem.

Mogoče bo spet kdo rekel, da se izvaja nov pritisk, vendar ni tako. Neodgovornosti mora biti enkrat konec. Kdor je nosilec samoupravljanja in odločanja v podjetju, mora biti brezpogojno odgovoren ali pa mora to prepustiti drugim, ki bodo pripravljene prevzeti to odgovornost in jo tudi nositi na svojih ramah.

BENJAMIN JURMAN

KDO IMA PRAV?

V samoupravnih organih naj bodo člani kolektiva, kateri bodo odgovorno obravnavali in glasovali za ukrepe, ki bodo jamstvo za hitrejši razvoj podjetja

Štirih članov delavskega sveta iz obrata Polhov Gradec 2. junija letos ni bilo na zasedanje. Vzrok izostanka ni bil opravičljiv, zato sem predsednika sindikalne organizacije Polhov Gradec obvestil, naj skliče sejo odbora, da se pogovorimo, kaj je narobe. Seje se je udeležilo 8 članov odbora, generalni direktor, industrijski psiholog in jaz. Predsednik Jernej Škof je ob tej priložnosti povedal naslednje: »Vabila so bila dostavljena prepozno in nisimo mogli prerazporediti delavcev v proizvodnji.« Vzrok neudeležbe je torej preobremenitev članov DS v proizvodnji. Priznal je, da je kriva za neudeležbo prepozna vročitev vabil, pa tudi člani DS sami.

Jernej Škof, ki je član DS, je za sebe povedal, da ni šel na zasedanje DS zato, ker se sklepi DS v tako kratkem času spreminjajo in ker se zmanjšujejo pravice članov sveta enote. Na tem sestanku je bilo tudi povedano, da ni prav, ker se je obratom vzel sklad skupne porabe, ker je iz tega sklada kanilo tudi nekaj v sindikalno blagajno obrata. Očitani so nam, da smo obratom vzeli komisijo za delovna razmerja. Povedano je bilo, da Ivan Nartnik ni podpisal kandidature za člana sveta enote, ker so premalo upoštevani samoupravni organi. Anton Koprivec pravi, da nima smisla hoditi kimat na DS, ker je že preje vse zmenjeno. Franc Trnovec pa pravi, da se mu dela krivica, ker ni bila uslišana njegova pritožba glede višine osebnega dohodka.

Prisotni so povedali, da nima smisla zmanjševati števila članov DS in sveta enote, ker je itak samo 60% udeležba na zasedanju. Ponovno so kritizirali hitri postopek sprejemanja pravilnika o delitvi osebnih dohodkov in dodali, zakaj ni bilo upoštevanih njihovih 6 predlogov. Menili so tudi, tako kot v drugih obratih, da je treba čimprej izdvojiti delovni staž iz osnovne postavke. Zahtevali so, da naj se najnižji osebni dohodek poveča od 500 na 600 dinarjev. Očitani so tudi, zakaj dobi nekateri visoke kredite za nakup stanovanj, drugi pa samo po nekaj tisočakov, zakaj se je obratom vzel tako imenovani komercialni dobiček, pa zakaj se je dalo za reklamo in propagando za 1970. leto 400.000 dinarjev, za K-15 pa samo 150 dinarjev na zaposlenega, ki ima pravico na letni dopust?

Na vprašanja sta odgovarjala generalni direktor in industrijski psiholog, pa iz teh pogovorov povzemamo naslednje:

Vzrok pomanjkljivim informacijam je v tem, da se vodstvo podjetja in kolektivi obra-

tov premalokrat sestanejo. Res pa je, da so obratovodje o vseh navedenih vprašanih zelo dobro obveščeni. Bojkotiranje ni pot k rešitvam, temveč zelo nevarna pot k poslabšanju odnosov na relaciji podjetje—obrat. Zakaj ne bi na DS zahtevali, da se zadeve razčisti? Zakaj mnogi ne berejo internega časopisa, ki je nekatere od navedenih zadev že obravnaval? V naši interni zakonodaji ni ničesar zabetoniranega in se določila spreminjajo po potrebi. Tudi sindikat je nakazal že nekaj nujnih sprememb o skrbi za človeka. Sindikat je človeškim problemom bližji, zato naj jih tudi rešuje. Res pa je, da ne morejo biti vedno sprejeti vsi predlogi, če niso v skladu s potrebami drugih obratov. Imamo 10 enot, kar pomeni 10 želja ali zahtev.

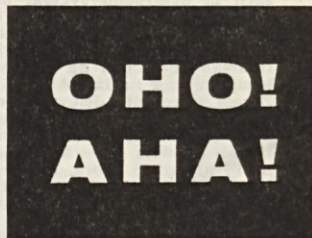
Povedano je tudi bilo, da te novosti vnaša v samoupravne organe XV. amandma ustavne pravice. Komisija za delovna razmerja še ostane v obratu, vendar z nalogo premeščanja in odpovedovanja delavcem. Sprejemanje novih delavcev je centralizirano v kadrovske službi oziroma odboru za kadre.

Zakaj smo šli na zmanjšanje števila članov DS in svetov enot, je bilo v pismenem predlogu dovolj jasno obrazloženo in člani DS so na zasedanju brez kakih bistvenih ugovorov ta predlog sprejeli. Res pa je napaka, da smo zadnjič, brez popreje dobro pretehtane situacije, na DS sprejeli tak sklep, sedaj pa predlagamo nekaj drugega. Biti pa moramo dinamični in ne okoreli. Nikomur ničesar ne jemljemo, želimo pa racionalno in gospodarno poslovati. Nagibamo se k temu, da bo obratovodja odgovoren za polno udeležbo na zasedanju DS. Samoupravljanje bomo naredili prav toliko vredno kot vodenje. Politika kreditiranja in obveznosti tistih, ki gredo iz podjetja, so urejeni s pravilnikom o kreditiranju delavcev za gradnjo in nakup stanovanj.

V samoupravne organe je treba voliti delavce, ki so vredni te časti in imajo zaupanje pri volivcih. Sestanki kolektiva obrata z vodstvom podjetja naj bodo vsaj 2-krat letno in to pred sprejemom gospodarskega plana, ob polletni oziroma letni bilanci.

V samoupravnih organih ne želimo kimovcev, temveč člane kolektiva, ki bodo odgovorno obravnavali in glasovali za ukrepe, ki bodo jamstvo za še hitrejši razvoj podjetja in obratov. Res pa je, da se bodo na DS obravnavali samo predlogi, ki bodo strokovno pripravljene in dokumentirane.

JANEZ GABROVSEK



— S tako lepim glasom bi lahko pleskal tudi v operi!



— Dragi, jaz te ne razumem več. Ze 14 dni imaš za kosilo rižoto, zdaj pa kar nenadoma trdiš, da ti ne tekne!



BREZ BESED