



Boj za družbeni napredek in boj za pravice človeka — katerega del je enakopravnost žensk — sta neločljiva!
Predsednik SFRJ Josip Broz-Tito

Dan žena, kot dan našega vsakdanjika

V Jugoslaviji izvedena socialistična revolucija s svojo naravnostjo in socialistično preobrazbo v NOB je bistveno vplivala na položaj žensk v naši družbi. Dosežki tega uspeha vodijo v razmišljanje o nadaljnji poti v našem razvoju, v katerem v polni meri sodelujejo tudi žene, kot enakopravne ustvarjalke našega jutri.

Najvažnejša predpostavka za premagovanje ostankov zgodovinskih protislovij, ki še ovirajo enakopravnost žensk, je ekonomska samostojnost, katero pa je v naši družbi večina žensk že dosegla, saj vemo, da je skoraj polovica zaposlenih v naši republici žensk. S tem prihaja do nove delitve dela in nove vloge žensk pri reševanju težav, ki izhajajo iz vključevanja žensk v družbeno proizvodnjo. V skladu s tem dejstvom pa naša družba na nov, družben način, rešuje vprašanja varstva in vzgoje otrok. Dela, ki so se doslej razvijala v domačem gospodinjstvu, razvija v družbene dejavnosti.

Oceno družbenega položaja žensk pa podaja tudi izobrazbena struktura, ki se že praktično izenačuje z moškimi. Le posamezni neugodni pojavi pričajo, da je vpliv tradicionalnega gledanja na ženske in moške poklice še vedno prisoten. Res pa je, da je pri poklicnem usmerjanju ugotovljena neugodna kvalifikacijska struktura v industriji, kar velja tudi za našo delovno organizacijo. Te neusklajenosti šolske mreže z realnimi potrebami družbe bodo nove smeri usmerjenega šolstva precej omilile, toda za to je potreben čas.

V zaposlovanju nasploh pa k sreči opažamo, da ženske prodirajo tudi v panoge in poklice, ki so bili včasih le moška domena. Tudi v stru-

kturi vodstvenih kadrov se položaj zboljšuje, je pa še precej nedorečenega.

Vsa ta dejstva nam nazorno povedo, da je družbeni prihodek skoraj v polovici odvisen od naših zaposlenih sodelavk. Zato je v času, ki ga živimo, nujno, da podpremo delovanje žensk v smislu popolne enakopravnosti, ki danes ni več le beseda in papirno razširjena fraza, pač pa dejstvo, ki izenačuje moške in ženske na delu in v prostem času.

Sodelavkam, ki prenašajo velike službene in domače napore, lahko ob prazniku izrečemo veliko pohvalo, ki naj jim bo v nadaljnjem delu vzpodbuda za še bolj plodno in ustvarjalno delo na delovnih mestih in na vseh področjih njihovega delovanja. Hvala vam, drage sodelavke, za ves trud, delo in vzpodbude, ki smo jih mi, vaši sodelavci, deležni od vas in ki tolikokrat pomenijo dvig delovnega elana nas vseh.

Ta vaš vpliv na našo skupnost pa naj postavi temelje dejstvu, da smo v razvoju naše socialistične družbe uspeli s skupnimi močmi doseči družbeni položaj ženske, ki ji dopušča popolno enakopraven glas v organih samoupravljanja in družbenopolitičnih organizacijah.

Z nadaljnjim razvijanjem družbe se razvijajo tudi pravice in dolžnosti žensk in neizogibno je, da bodo tudi žene nosilci stabilizacije na vseh področjih življenja in tako lahko enakopravno od njih pričakujemo izreden delež uspehov v današnjem gospodarskem trenutku in splošnem položaju v svetu.

Zato vam, cenjene sodelavke, vaši sodelavci, z željo po čimboljšem nadaljnjem sodelovanju izrekamo ob letošnjem Dnevu žena iskrene čestitke!

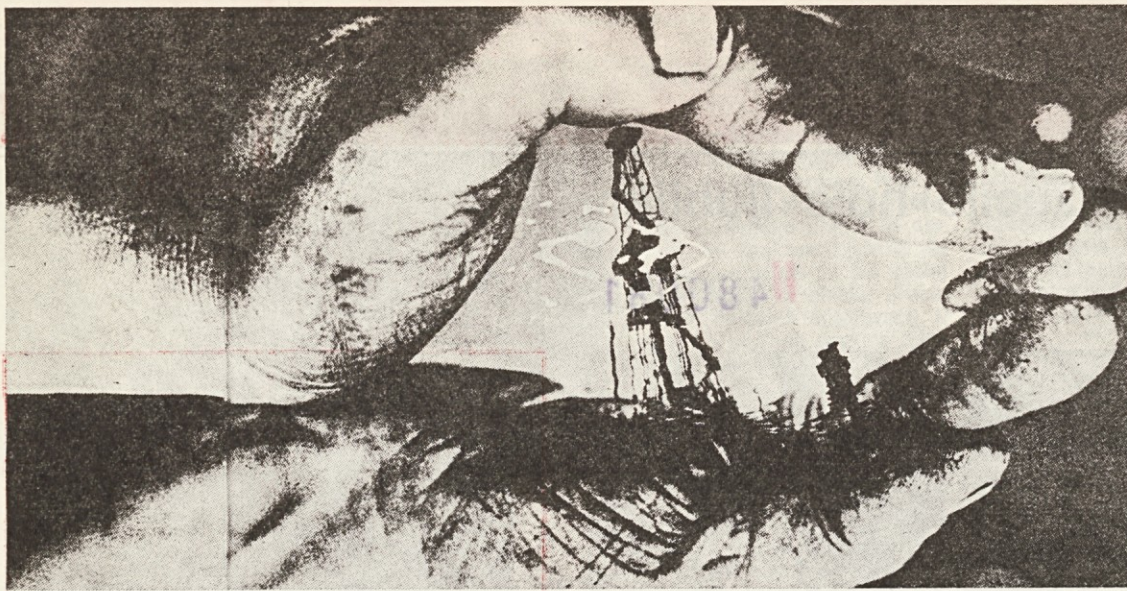
Gorazd Petančič, dipl. ing.



DRAGI TOVARIŠ TITO!

Delavke in delavci DO »HOJA«, Ljubljana, ti želimo, da bi čimprej ozdravel in nas s svojim revolucionarnim pogumom še naprej vodil in navdihoval v boju za uresničevanje idealov naše revolucije in ciljev našega socialističnega razvoja in za mir v svetu.

Delavke in delavci
DO »HOJA«, Ljubljana



Stabilizacija — osnova za boljše gospodarjenje

Leto 1980 bo zaradi neugodnih gospodarskih gibanj, tako v svetu kot doma, težko, kar pomeni, da si bomo morali z vsemi močmi prizadevati, da bomo tudi v bodoče dosegali rezultate, ki nam bodo omogočili normalen nadaljnji razvoj. Da bi dosegli tako zastavljene cilje, se bomo morali pričeti gospodarnije obnašati. Našo osebno, skupno in splošno porabo bomo morali uskladiti z višino družbenega proizvoda. Seveda je to lahko zapisati, težje pa je to v praksi doseči. Da bi lažje razumeli kaj pomenijo pojmi osebna, splošna in skupna poraba na eni in družbeni proizvod na drugi strani, bomo poskusili te pojme nekoliko bolj opisati in opozoriti, kaj in kje lahko vplivamo v pozitivnem pogledu nanje.

Družbeni proizvod pomeni vrednostno izražen rezultat dela vseh delovnih ljudi neke države ali naroda, dosežen v nekem časovnem obdobju, npr. mesecu, tromesečju ali npr. enemu letu. Ker je obseg oziroma višina družbenega proizvoda rezultat dela, pomeni, da lahko nanj vplivamo po načelu več delati — več narediti. Seveda je takšno razmišljanje nekoliko poenostavljeno, zato poskusimo to vprašanje nekoliko bolj razčleniti. Vprašajmo se, kaj vse vpliva na to, da lahko delavec naredi več oziroma manj.

Tu si zastavimo 10 vprašanj.

1. Kako izkoriščamo delovni čas.
2. Ali prihajamo točno na delo.
3. Koliko časa traja naš odmor med delom.
4. Ali disciplinirano, vestno in varno opravljamo delo.
5. Koliko dni smo prebili v bolniškem staležu in ali smo bili resnično bolni.
6. Kako pazimo na delovna sredstva, kako jih vzdržujemo.
7. Ali pazimo na racionalno uporabo surovine, reprodukcijskih sredstev in energije.
8. Kako je delo organizirano (zastoji zaradi slabe organizacije dela ipd.).
9. Kakšna je tehnološka opremljenost delovnega mesta (ali delavec razpolaga z ustreznimi delovnimi napravami, orodji, pripomočki).
10. Kakšna je iztrošenost delovnih sredstev.

Če skušamo o zgoraj zastavljenih vprašanjih nekoliko več razmišljati, bomo ugotovili naslednje:

— Ugotovitve kažejo, da je v nekaterih panogah izkoristek delovnega časa delavca v 8 urah le 4 do 5 ur. Posledica takšnega stanja je vsekakor nizka produktivnost, čeprav je produktivnost dela odvisna tudi še od drugih faktorjev. Pri tem moramo žal ugotoviti, da se spontani vmesni odmori med delom oziroma

nedelom štejejo kot delo, za katerega delavec prejme osebni dohodek kot da bi delal, čeprav ni ustvaril ustreznega dohodka.

— Zamujanje na delo ima več posledic, ki vplivajo tudi na ekonomske rezultate TOZD, lahko neposredno ali posredno, čeprav jih običajno smatramo le kot kršitve delovnih obveznosti.

Če pravimo, da je delovni proces sinhronizirano, organizirano delovanje vseh delavcev, ki so v njega vključeni, potem moramo priznati, da se ta proces ne more pričeti ob določenem času, npr. ob 6 uri, nemoteno, če določeno število delavcev ne pride na delo pravočasno. Še huje je, če zamudi delavec, ki opravlja ključno fazo delovnega procesa.

Zamude vplivajo na rezultat TOZD tudi v stroškovnem pogledu, saj so delavci, ki sodelujejo v postopku ugotavljanja kršitve delovnih obveznosti delavca (člani disciplinske komisije in drugi) upravičeni do osebnega dohodka za čas, ko sodelujejo v postopku pred disciplinsko komisijo. Delavec je torej zaradi zamujanja povzročil temeljni organizaciji mnogo večjo škodo kot je ta opazna na prvi pogled.

Če bi naredili celotni obračun stroškov povezanih z delom disciplinske komisije (OD delavcev, stroški poštne, potni stroški ipd.), bi ugotovili, da gre za dokaj velike zneske.

— Zakon o delovnih razmerjih določa, da ima delavec pravico med delovnim časom do 30 minutnega odmora, za katerega prejme tudi nadomestilo OD. Pa se vprašajmo ali ta odmor resnično traja le pol ure. Verjetno bomo kaj hitro ugotovili, da se včasih razširi tudi na 45 minut ali pa še več. Vse to pa znižuje dohodek temeljne organizacije, saj delavec tudi za ta čas prejme osebni dohodek.

— Delovna disciplina na prvi pogled ne vpliva na ekonomski položaj temeljne organizacije. Vsekakor pa vpliva na medsebojne odnose, ti pa na samo organizacijo dela. Kjer je slaba delovna disciplina, kjer se rušijo dobri medsebojni odnosi, tam je običajno slaba tudi organizacija dela, ki ima v končni posledici slabše rezultate dela. V takih razmerah morajo vodje delovnega procesa posvečati več časa reševanju navedenih problemov, namesto da bi svoje sile usmerili na strokovno in organizacijsko področje dela.

— Poglejmo še, kako vplivajo na rezultate gospodarjenja nesreče pri delu in ostala problematika v zvezi s tem. Ob pregledu letnega poročila o varstvu pri delu za leto 1979 ugotovimo, da znaša izpad dohodka v delovni organizaciji zaradi nesreč pri delu kar 2,592.856,55

din, v tem izjemno visokem znesku pa niso upoštevani stroški zdravljenja delavcev. Kot kaže izračun bi lahko vsak delavec »Hoje« prejel višji OD za 3.457 din v letu 1979, če ne bi bilo nikakršnih nesreč pri delu. Pri tem nas predvsem zaskrbljuje podatek, da je pri več kot tretjini nesreč razlog osebna neprevidnost, kar kaže na dokaj neodgovorno ravnanje posameznikov.

— Pomembna postavka, ki zvišuje ali znižuje naš rezultat poslovanja je bolniški stalež. Iz podatkov je razvidno, da smo v letu 1979 izgubili v »Hoji« zaradi odsotnosti z dela (bolniška, porodniški dopust, dopusti, državni prazniki) kar 324.600 ur ali 20,5 % vseh ur. To pomeni, da je bilo vsak dan odsotnih 150 delavcev. Zaradi samega bolniškega staleža pa je bilo dnevno odsotnih 53 delavcev ali 7,1 %, skupno pa kar 62.095 ur. Če računamo, da je povprečna cena izdelavne ure delavca v »Hoji« ca. 236 din, vidimo, da pomeni to za celotno delovno organizacijo 14,654.420,00 din. Če bi za to vsoto povečali naš čisti dohodek, bi to pomenilo za nekaj % višji OD kot tudi oblikovanje tolikšnega sklada skupne porabe, ki bi zagotovil celotno kritje naših potreb.

Ne trdimo, da bolniški stalež ni nujen za tistega, ki je resnično bolan, vendar vemo, da se žal še vse pogosto dogaja, da se bolniški stalež izkorišča za podaljšanje dopustov ali za privatno delo. Vse to negativno vpliva na rezultat poslovanja TOZD, saj mora TOZD izplačati nadomestilo OD delavcu v primeru bolniškega staleža do 30 dni.

— Pomembna postavka v stabilizacijskih prizadevanjih predstavlja naše ravnanje z delovnimi sredstvi, stroji, delovnimi napravami, orodji ipd. Ni namreč vseeno kako ravnamo z njimi, kako jih vzdržujemo, saj od tega v veliki meri zavisijo njihova življenjska doba. To je še posebej pomembno v današnjem času, ko je uvoz strojev in naprav otežkočen, poleg tega pa pomeni njihova nabava pomembno ekonomsko postavko pri poslovanju sleherne TOZD.

— Izkoristek surovine — lesa predstavlja prav tako pomembno postavko tako v primarni kot v finalni predelavi. Les ne le, da postaja najpomembnejša postavka v poslovanju sleherne TOZD, pomeni tudi sicer nacionalno bogastvo, katerega eksploatacija se bo čedalje bolj omejevala. Zato se vse bolj iščejo nadomestni materiali. Taka situacija nas mora nenehno opozarjati, da moramo s surovino ravnati skrajno gospodarno, izkoristiti jo kolikor je to v največji meri mogoče in si na ta način zagotoviti čim večji dohodek.

Tudi reprodukcijski materiali in energija predstavljajo pomembno postavko v našem poslovanju. Cene energiji kot tudi reprodukcijskim materialom nenehno rastejo, zato z njihovo gospodarno uporabo lahko vplivamo na znižanje stroškov obratovanja.

Končno naj povemo, da doprinaša k stabilnejšemu gospodarjenju tudi ustrezna organizacija dela, kajti le taka lahko pomembno vpliva na stroške poslovanja temeljne organizacije.

Organizacija dela žal v nekaterih TOZD »Hoje« ni najboljša. Včasih obstajajo zato objektivni vzroki, vendar lahko trdimo, da je vzrok slabi organizaciji ponekod tudi neznanje in nesposobnost, kar bomo morali v bodoče odpravljati upoštevajoč načelo »pravega človeka na pravo delovno mesto«.

Lahko bi naštevali še številne razloge za boljše ali slabše gospodarjenje vendar mislimo, da bomo z upoštevanjem naštetih in zavestnim odpravljanjem napak pri našem delu vsak po svoje prispevali k boljšemu gospodarjenju v vsaki TOZD in DO v celoti, in to mora biti naš vsakdanji cilj.

Jože Šketa, dipl. ind. psih.

Poročilo o poslovanju v letu 1979

Za nami je obravnava rezultatov poslovanja v letu 1979. Lahko trdimo, da smo ga zaključili uspešno glede na preteklo leto. Naredili smo analize in tako bomo lahko poiskali naše slabe strani gospodarjenja in jih v bodoče v čimvečji meri tudi odpravili.

Značilno v letu 1979 za DO Hojo je, da so vse TOZD imele dovolj dela. Pri tem so prednjačile finalne TOZD. Proizvodna problematika pa je po TOZD glede na njihovo dejavnost in lokacijo različna, saj zajema proizvodni program od proizvodnje žaganega lesa, galanterije, pohištva, stavbnega mizarstva do tesarskih izdelkov. Naše izdelke pretežno prodajamo na domačem trgu, dobršen del pa jih tudi izvozimo, in to predvsem na konvertibilna tržišča v Evropi.

V TOZD Galanterija Podpeč postaja problematična preskrba s kvalitetnim žaganim lesom ne glede na drevesno vrsto, medtem ko so količine zadovoljive. Velike težave povzročajo v proizvodnji tudi pomanjkanje rezil, predvsem zaradi tega, ker je uvoz le-teh praktično onemogočen, kapacitete domačih proizvajalcev pa so premajhne. Poseben problem pa predstavljajo kadri, tako v proizvodnji kot režiji, saj veliko delavcev odhaja v pokoj in jih je z novimi težko nadomeščati, saj je interes po zaposlovanju posebno v proizvodnji majhen.

TOZD Pohištvo Polhov Gradec je največ moči posvečal obilici dela, posebno na koncu leta, nadalje izpolnjevanju rokov ter izboljševanju delovnih pogojev in tehnologije. Slednje bo rešeno v letu 1980 s selitvijo v nove proizvodne prostore, ki so v gradnji.

Izpolnjevanje dobavnih rokov in pa preskrba z žaganim lesom pa sta problema, ki sta bila v TOZD Stavbno mizarstvo reševana z velikimi naporji. Tu je potrebno posebej omeniti problem preskrbe z žaganim lesom, saj so zaloge idočih dimenzij večkrat pod kritičnimi mejami, to pa povzročajo, da se suši sveži les, ki se v sušilnici premočno deformira, poleg tega pa gre neumirjen v proizvodnjo. Posledica tega je slabše izkoriščanje surovine, slabša produktivnost in s tem tudi slabši rezultati poslovanja.

Skoraj identična situacija je tudi v TOZD Tesarstvo s to razliko, da je še bolj kritična, tako po količinah žaganega lesa, kot tudi po kvaliteti. Zaradi tega je tudi nekajkrat prišlo do prekinitve v proizvodnem procesu.

Problematika žagarskih TOZD Škofljice in Roba, kakor tudi žag, ki so v sklopu finalnih TOZD (Tesarstvo, Pohištvo), pa si je zelo podobna. V prvi vrsti gre to na račun zelo zastarele strojne opreme, ki ji je življenjska doba praktično že potekla. To je imelo za posledico okvare polnojarmenikov na vseh lokacijah s prekinitvami od 14 do 60 dni. Ti veliki zastoji so imeli za posledico tudi večji padec ostanka dohodka, najbolj pa je opazno na žagi Rob, ki je tudi imela največ okvar. Problem pa predstavlja na vseh žagah oskrba s surovino, in to ne toliko v količinah kot pa v kvaliteti, ki pa rapidno pada.

Prodaja v letu 1979 je bila na domačem trgu uspešna, saj je bilo še vedno čutiti močan vpliv konjunktore. Zaradi le-te pa je nastajala v proizvodnji problematika izpolnjevanja rokov. Največje povpraševanje je bilo za izdelke, ki jih proizvaja TOZD Tesarstvo. Podobne tendence so bile prisotne tudi za izdelke vseh ostalih TOZD v okviru DO Hoje. Poseben problem pa so cene, in to predvsem v TOZD Galanterija Podpeč in TOZD Stavbno mizarstvo. Smatramo, da je administrativna politika oblikovanja cen neustrezna in nekvalitetna.

Prodaja na tujem trgu je v preteklem letu dala uspešne poslovne rezultate. Zavestno smo se odrekli izvozu v ZDA in Belgijo, kjer smo preveč zgubljali zaradi nizkih cen. Kljub temu, da je konkurenca kakor tudi selekcija ponudbe velika, smo zadržali predvsem evropsko tržišče, kjer dosegamo boljše cene.

Za preteklo leto je značilno, da so vse TOZD DO Hoja poslovale pozitivno. Že iz predhodne analize zasledimo, da je bila proizvodnja polno zasedena. Fizični obseg proizvodnje se je v finalni dejavnosti povečal, v žagarski pa padel (zaradi strojeloma). Na področju poslovanja smo realizirali nekatere ukrepe. Nerentabilne izdelke smo skušali izločiti iz proizvodnega programa, kar pa nam še ni v celoti uspelo. Iskali smo najugodnejša individualna naročila. Zboljšali smo izkoristek delovnega časa — predvsem znižanje boleznin do 30 dni za 7381 ur. Relativno se je zmanjšala udeležba stroškov DSSS v celotnem prihodu (iz 7,24 % v letu 1978 na 6,67 % v letu 1979). Z ukrepi nadaljujemo, saj z doseženimi rezultati nismo in ne smemo biti zadovoljni.

V DO Hoja smo v letu 1979 ustvarili za 347.211.000 din celotnega prihodka (po plačani realizaciji), kar pa je za 33 % več kot l. 1978 in 17 % več kot je bilo planirano. Kot pozitivno lahko ocenimo, da se je dohodek povečal za 39 % in del čistega dohodka za osebne dohodke in skupno porabo za 35 %, kar je v skladu z družbeno resolucijo.

DO Hoja je v letu 1979 izvozila za 46.037.000 din, in to pretežno del na zahodna tržišča (Nemčija, Švica, Švedska, Italija, Avstrija itd.). Navedeni znesek vsebuje dinarsko protivrednost deviz in izvozno stimulacijo. Izvoz je v primerjavi z letom 1978 manjši za 2 % oziroma 8 % pod planom. TOZD Pohištvo Polhov Gradec je plan znatno presejal, TOZD Galanterija Podpeč je pod planom in prav tako TOZD Žaga Rob. V TOZD Žaga Rob je na nedoseganje plana izvoza delno vplival izpad proizvodnje zaradi strojeloma polnojarmenika, delno pa sama situacija na trgu — velika potreba po žaganem lesu finalistov Hoje in pa eksternih domačih kupcev. TOZD Galanterija Podpeč je zaradi nizkih cen opustila nekatere izvozne kupce, kar je delno vplivalo na nedoseganje plana. Prav

Poročilo o inovacijah v letu 1979

V letu 1979 je bilo prijavljenih 5 predlogov za tehnične izboljšave in prav toliko se jih je tudi obravnavalo na pristojnih samoupravnih organih in tudi vsi inovatorji so že dobili izplačane nagrade, ki jim pripadajo po samoupravnem sporazumu o izumih, tehničnih izboljšavah in koristnih predlogih DO Hoja. Zaradi boljše preglednosti so podani podatki o koristnosti izboljšav vsakega posameznega avtorja tabelarno.

Iz tabele je razvidno, da je imela DO Hoja največ gospodarske koristi od inovacije avtor-

tako pa je vplivala povečana proizvodnja na domačem trgu (npr. kooperacija z Alplesom iz Železnikov).

TOZD Galanterija Podpeč izvažajo obešalnike (direktno) in pa lestence preko posrednika Mercator-Steklo. TOZD Žaga Škofljica in pa TOZD Žaga Rob izvažata žagan les, in to predvsem v Italijo preko posrednikov. Polhov Gradec je opremil olimpijski stadion v Rusiji, hotel v Švici, žagan les pa izvažajo v Italijo. Izvoz se opravlja prek posrednikov.

Uvozili smo za 4.011.000 din repromateriala in rezervnih delov. (Tu je vključena dinarska protivrednost deviz in carinski stroški.) Uvoz je pretežno iz konvertibilnega področja. Kljub temu, da smo imeli razmerje uvoz proti izvoz 1 : 11 smo imeli na področju uvoza določene težave. Razni uvozni režimi in administrativni ukrepi tudi ustvarjalcu deviz onemogočajo normalen uvoz. Devizne pravice, ki smo jih ustvarili v letu 1979 smo na podlagi združevanja dela in sredstev odstopili tudi drugim OZD.

V DO Hoja je bilo 31. 12. 1979 zaposlenih 744 delavcev oziroma 21 delavcev več kot 31. 12. 1978 oziroma 2,9 % več. Število zaposlenih se je povečalo predvsem na tistih TOZD, kjer se je povečal tudi fizični obseg proizvodnje. Fluktuacija se je v zadnjih mesecih povečala. Še vedno nam primanjkuje delavcev določenih profilov (v proizvodnji).

Poprečni osebni dohodek je znašal 6.593,60 din v letu 1979 oziroma 34,8 % več kot v letu 1978 (4.893,15 din). DO Hoja je imela v letu 1978 razmeroma nizke osebne dohodke. Seveda pa so bili OD glede na rezultate poslovanja realni. Kljub razmeroma visokemu porastu OD v letu 1979 pa smo precej pod poprečjem OD v letu 1979 v gospodarstvu Slovenije. Iz primerjalnih kazalcev za 9 mesecev vidimo, da imamo mesečno poprečje OD in sredstev skupne porabe na delavca 10.579.000 din oziroma 8 % manj kot SOZD Uniles, katerega člani smo. (Tako visoko odstopanje povzročajo trgovina Lesnina, ki je zajeta v SOZD), ali 1 % več kot slovenska lesna industrija. Od meseca novembra nismo povečali OD. Smatramo, da smo tudi sredstva za ostale namene skupne porabe racionalno trošili, saj smo si jih po ZR 1978 skopo odmerili.

Stroški skupnih služb so v letu 1979 znašali 22.674.000 din oziroma 24 % več kot leta 1978 oziroma 1 % več od planiranih. Udeležba stro-

(nadaljevanje na 8. strani)

ja Petra Dobnika, ki je zaradi zastojev na pogonu bremenskega mačka na žerjavu le-tega tako preuredil, da teh zastojev sploh ni več. Skupni prihranek znaša 62.550 din. Zavedamo se, da bi lahko še veliko več prihranili na račun podobnih izboljšav. Politika nagrajevanja za tovrstne dosežke je stimulatívna, kar zgovorno dokazuje, da nismo imeli ugovorov s strani avtorjev o višini izračunskih nagrad.

Prav tako ni prihajalo do zapletov pri obravnavanju teh dosežkov. Klima je torej zadosti ugodna. Iz vsega tega lahko povzamemo, da bo potrebno poleg finančnih nagrad, pohval in podobno še z nečem drugim vzpodbuditi to delo.

Ing. Andrej Kos

Tek. št.	Ime in priimek avtorja	TOZD	Tehnična izboljšava	Prihranek v letu 1979 din
1.	Andrej Jančar	Žaga Rob	odstranjevanje odpadkov	3.600.—
2.	Radivoj Prinčič	DSSS	razdelilne elektro vtičnice	8.000.—
3.	Alojz Hitij	Tesarstvo	uporaba izrabljenih ključev	7.320.—
4.	Tine Žmuc	Stavbno mizarstvo	šablone na rezkarjih	8.630.—
5.	Peter Dobnik	Žaga Škofljica	pogon bremenskega mačka na žerjavu	35.000.—
SKUPAJ				62.550.—



Seja delavskega sveta SOZD Uniles

9. januarja tega leta je bila Hoja kot nova članica SOZD UNILES tudi gostiteljica delavskega sveta SOZD UNILES. Ob tej priložnosti se je zbralo v naši TOZD Stavbno mizarstvo preko 60 delegatov novoizvoljenega DS, vsi člani poslovnega odbora ter uredniki internih glasil. Sejo je vodil dosednji predsednik DS SOZD UNILES tov. Andrej Šinigoj. Dnevni red je obsegal 11 točk, izmed katerih so bile najpomembnejše poročilo predsednika poslovnega odbora SOZD UNILES tov. Jožeta Kneza, sicer generalnega direktorja DO NOVOLES, nadalje razprava k poročilu, izvolitev predsednika in namestnika predsednika delavskega sveta SOZD UNILES ter primerjalni kazalci rezultatov poslovanja SOZD UNILES po periodičnem obračunu za III. tromesečje 1979.

Predsednik poslovnega odbora tov. Knez je v svojem poročilu opredelil predvsem naloge, ki so bile v preteklih letih opravljene, istočasno pa opozoril na naloge, ki jim bo potrebno v prihodnje posvetiti vso pozornost, kot npr. planiranje na nivoju SOZD, urejanje odnosov med proizvodnjo in trgovino na osnovi trajnega poslovnega sodelovanja ter na družbeno-ekonomskih osnovah skupnega prihodka ter odhodka, skupno politiko pri oblikovanju cen, enotno nastopanje na tujih tržiščih, raziskava tržišča, združevanje sredstev za razvoj in krepitev materialne osnove dela delavcev OZD članic UNILESA.

V razpravi k poročilu predsednika poslovnega odbora so sodelovali tov. Miha Ravnik, generalni direktor delovne organizacije MEBLO, Nova Gorica, ki je opozoril na neugoden gospodarski položaj in perspektivo lesno-predelovalne industrije. Ta se odraža predvsem v problematiki surovine, ki jo mora Slovenija uvoziti oziroma dobaviti iz drugih republik. Poudaril je, da moramo že danes ravnati s surovinami skrajno varčno. Razen tega je izrazil tudi zaskrbljenost zaradi izgub pri proizvodnji ivernih plošč, kjer so cene surovine predvsem lepil precej višje kot cena finalnega izdelka. Cene ivernih plošč bodo morale biti bistveno višje, če naj se njihova proizvodnja še nadaljuje.

Tov. Vinko Gobec, generalni direktor DO STOL Kamnik je opozoril na problematiko investicijskih vlaganj v razvoj lesno-predelovalne

industrije v Jugoslaviji ter ugotovil, da se glede na omenjen obseg razpoložljive surovine, kapacitete lesno-predelovalne industrije ne bi smele večati, saj bomo sicer vse bolj odvisni od uvoza surovine.

Opozoril je tudi na problematiko izgub v nekaterih OZD, predvsem tistih, ki so v veliki meri odvisne od uvoza repromateriala in tistih katerih cene so pod kontrolo. Stroški poslovanja nenehno naraščajo, reproduktivna sposobnost gospodarstva pa pada. V letu 1980 bomo morali posvetiti vso pozornost splošni porabi, ki se bo morala prav tako pridružiti prizadevanjem združenega dela za stabilizacijo.

Kljub navedenemu pa so bili rezultati poslovanja v okviru SOZD UNILES nad povprečjem slovenske lesno-predelovalne industrije, seveda pa bo potrebno veliko truda, da bi takšno stanje obdržali tudi v prihodnje.

Na osnovi podane informacije o primerjalnih kazalcih rezultatov poslovanja združenih delovnih organizacij in SOZD UNILES po periodičnem obračunu za III. tromesečje 1979 so bili v razpravi poudarjeni nekateri aktualni problemi, ki bodo v tekočem poslovanju v letu 1980 v ospredju, in sicer:

1. Sestava srednjeročnega plana za obdobje 1981—1985, pri čemer bo treba posebno pozornost posvetiti vprašanju realnosti razvoja, glede na nekatere omejitvene faktorje.

2. Stabilizacija v vsej kompleksnosti vzrokov in posledic ter prilaganje na novo nastajajočim gospodarskim razmeram.

3. Izvoz, katerega povečanje bo imperativ predvidenega povečanja obsega proizvodnje.

4. Ureditev odnosov med proizvodnimi in trgovskimi delovnimi organizacijami.

5. Problematika cen v celotni reprodukcijski verigi.

Z omenjenimi problemi se moramo v I. 1980 v združenih organizacijah in UNILESU kot celoti resno spoprijeti.

V nadaljevanju seje so delegati izvolili za novega predsednika DS SOZD UNILES tov. Stojana Vidica, dipl. inž. lesarstva, zaposlenega v DO MARLES Maribor, za njegovega namestnika pa Nika Klavžarja iz DO JAVOR v Pivki.

Jože Šketa, dipl. ind. psih.

Stimulativno nagrajevanje režijskega kadra

Pravilno nagrajevanje je eden od najpomembnejših vplivnih elementov na poslovanje delovne organizacije. Predpogoj za uveljavitev dobrega nagrajevanja pa je:

- urejena organizacija dela in proizvodnje (planiranje, terminiranje, normativi časa, materiala...),

- točno opredeljena razmerja v delovnih nalogah in opravilih med zaposlenimi,

- urejena evidenca za ugotavljanje doseženih rezultatov poslovanja, na katerih temelji sistem nagrajevanja.

Kvaliteta nagrajevanja je v neposredni odvisnosti od kvalitete izpolnjevanja navedenih pogojev.

V naši delovni organizaciji smo v zadnjih nekaj letih delovali v smeri uvajanja enotnih kriterijev in evidence za vodenje doseženih rezultatov poslovanja, ki izhajajo iz vloženega dela zaposlenih. Na teh podatkih tudi temelji predlog stimulativnega nagrajevanja.

Celoten sistem nagrajevanja lahko delimo na dva dela. Prvi je odvisen od vrednosti točke, drugi pa od presegov normativov in od višine stimulacije. Prvi del osebnega dohodka dobimo s produktom dobljenih točk, ki jih je posameznik dobil za opravljanje delovnih nalog in opravil po enotni metodologiji analitičnega vrednotenja del z vloženimi urami in vrednostjo točke. Ta del osebnega dohodka poznamo bolj pod imenom fiksni del, vendar tak naziv ni pravilen, ker se tudi ta del spreminja z vrednostjo točke v odvisnosti od finančnih rezultatov.

Višina vrednosti točke je odvisna od doseženega razmerja med vsoto ostanka čistega dohodka in obeh amortizacij z doseženim celotnim prihodkom. Pri vrednotenju delovnih nalog in opravil je bilo upoštevanih sedem kriterijev razdeljenih v devet stopenj in šest vmesnih stopenj. Posameznim kriterijem je bila dana naslednja pomembnost: šolskemu znanju 20 %, strokovnemu znanju 16 %, odgovornosti za opravljanje delovnih nalog in opravil 7 %, odgovornosti za delo drugih 7 %, umskemu naporu 10 %, fizičnemu naporu 10 % in delovnim pogojem 30 %.

Z opredelitvijo pomembnosti posameznih kriterijev in krivuljo porasta kriterijev po stopnjah je dana osnova za vrednotenje pomembnosti posamezne delovne naloge oziroma je podano razmerje v vrednotenju fizičnega in umskega dela.

Takšna razmerja omogočajo določeno elastičnost v organizacijskih prijemih v pogledu spremembe dobljenih točk pri zaposlenem delavcu, s spremembo strukturnega razmerja delovnih opravil. Večje spremembe v nagrajevanju pa so možne s premiki delavcev na druga opravila. Če bi želeli postaviti drugačna razmerja med fizičnim in umskim delom ali spremeniti sedanji razpon v nagrajevanju, bi morali menjati udeležbo posameznih kriterijev v skupnem številu možnih točk. Potrebe po takih spremembah se bodo čez določen čas tudi pojavile.

Vsote točk, ki jih posameznik dobi za opravljanje nalog so torej med zaposlenimi usklajene (rangiranje). Osebnemu dohodku iz tega pogoja sledi preseg normativa pri proizvodnih delavcih in stimulativni del pri režijskih delavcih. Glede na usklajenost prvih osnov morajo biti usklajeni tudi presegi normativov s stimulacijo. Preseg normativa je izražen v fizičnih pokazateljih izvršenih operacij na izdelkih (me-

toda normiranje je enotna za vse TOZD in določena s Pravilnikom o normiranju), pri stimulaciji pa se upoštevajo poleg fizičnih pokazateljev tudi drugi kriteriji, vsi ti kriteriji skupaj pa pogojujejo doseganje uspešnih finančnih efektov.

Kolikor bi finančni rezultati zaostajali za povečevanjem stimulatívne delo, bo potrebno korigirati izračunano stimulacijo po enotnih merilih z ustreznimi faktorji.

Osební dohodek, odvisen od vrednosti točke in stimulacije oziroma presegegov normativov, mora biti v razmerju z ustvarjenim ostankom čistega dohodka, ki ga moramo ustvarjati za nadaljnji razvoj. Na osebne dohodke vplivajo poleg navedenih kriterijev še opravljeno število ur, dodatek na stalnost in delovno dobo. Torej če obvladujemo osnovne postavke zaposlenih, vrednost točke, preseganje normativov, stimulacijo, dodatke za minulo delo in potrebne ure za opravljanje predvidenega obsega dela, potem obvladujemo tudi celotno maso za osebne dohodke v primerjavi s potrebnim ostankom čistega dohodka. Od navedenih kriterijev za formiranje mase osebnega dohodka imajo vsi pogoji poznano računsko povezavo oziroma odvisno od rezultatov poslovanja, razen stimulacije režijcev. Od teh meril pa želim v nadaljevanju posredovati predloge stimulatívne nagrajevanja režijcev.

Načelno izhajamo iz stališča, da so režijci med TOZD ali sektorji v poprečju enako prizadevni in da so posamezni oddelki vezani na tiste kriterije, na katere imajo vpliv v okviru delovnih nalog in opravil, vendar morajo dobiti sumarno enak procent stimulacije. Torej ne smemo predvideti že v sistemu razliko v višini stimulacije med oddelki ali TOZD za enako prizadevnost v okviru zadolženih delovnih nalog in opravil. Če pa bodo v izračunu nastale razlike v stimulaciji, mora ta razlika izhajati iz manjšega osebnega prizadevanja v oddelku ali sektorju, kar bo pomenilo signal za ukrepanje v smeri kvalitetnejšega opravljanja dela oziroma za organizacijske posege. Nadaljnja vrednost točke je odvisna od doseženih finančnih rezultatov poslovanja, pri katerih so zajeti poleg notranjih tudi zunanji vplivi na poslovanje, medtem ko stimulacija temelji bolj na doseženih fizičnih pokazateljih proizvodnje. Doseganje ugodnejših fizičnih pokazateljev (fizični obseg, produktivnost dela...), pa predstavlja osnovno gibalno stabilnega gospodarstva, namesto iskanja finančnega rezultata z nadpoprečnim povečanjem prodajnih cen (najbolj priljubljen način). Povečevanje fizičnega obsega proizvodnje in produktivnosti pa vedno ne povečuje sorazmerno ostanka čistega dohodka, posebno če se povečujejo obremenitve proizvodnje in v primeru hitrejšega naraščanja cen vhodnih materialov od možnosti kompenzacije teh stroškov s prodajnimi cenami. To gibanje ima v večji meri vpliv na vrednost točke kot pa na stimulatívno nagrajevanje. Če pa bi bil vpliv povečanih stroškov znatno večji v primerjavi s povečanjem prodajnih cen, kar bi vplivalo na padec ostanka čistega dohodka, bi morali s korekcijskim faktorjem tudi zmanjšati skupno izračunano stimulacijo.

Režijci v proizvodnji imajo naslednje kriterije stimulacije:

1. Produktivnost normiranega delovnega časa, to je razmerje med napravljenimi izdelki v norma urah z vloženi plačanimi urami po normi. Več izdelkov napravimo na proizvodno uro, ugodnejše je razmerje in iz tega višja stimulacija. Ker pa so med TOZD različne osnove za priznane izdelavne čase izdelkov v norma urah (česar zaradi utečenosti nima pomena spreminjati) in dobimo v izračunu za leto 1979 različne vrednosti v razponu od 20 do

46 %, je potrebno te vrednosti spremeniti s koeficientom na približno isto vrednost, da bodo imeli po tem kriteriju režijci na vseh TOZD v startu približno enako stimulacijo. Kolikor bo produktivnost proizvodnega delovnega časa v prihodnje naraščala, toliko bo povečana stimulacija iz tega naslova, pomnožena seveda s korekcijskim koeficientom. Ker bo sprememba proizvodnega programa in investicije vplivala na navedeno razmerje, bo potrebno korekcijske koeficiente smiselno tekom časa spreminjati. Upoštevanje vseh momentov v smeri stimuliranja zaposlenih za boljše delo, iskanje skupnega imenovalca v danem momentu in okolnosti pa spada v politiko in sistem nagrajevanja.

2. Doseganje dinamičnega plana proizvodnje je voditi komulativno po dinamičnem mesečnem planu proizvodnje, vsota mesečnih dinamičnih planov pa je enaka letnemu planu. TOZD, ki ne utemelji različne dinamike proizvodnje po mesecih, ima dinamične plane enake eni dvanajstini letnega plana. Stimulacija iz tega kriterija se upošteva v razponu $\pm 5\%$, ker lahko tolmačimo večje odstopanje od plana zaradi pogojev, ki niso bili pri sprejemanju plana upoštevani (višje cene od planiranih, dodatno aktiviranje investicij, kooperantska dela, večje število zaposlenih...).

3. Prihranek materiala za vse tiste materiale pri katerih obstajajo konstantni normativi in možnost ugotavljanja porabe (izkoristek hlovdovine, žaganega lesa, lepila, laka...). Normativi materiala morajo biti napisani tako kot normativi časa.

4. Produktivnost skupnega delovnega časa je razmerje med napravljenimi izdelki v norma urah z vsemi plačanimi urami v TOZD — tudi potrebni ali nepotrebni plačani izostanki, sestanki proizvodnih in režijskih delavcev. Ta kriterij onemogoča prenos proizvodno normiranih ur na režijske ure, povečanje števila zaposlenih brez povečanja proizvodnje, povečevanje izostankov iz dela in med delom, premalo kvalitetno delo režijcev, ki se odraža v daljših izdelavnih časih v proizvodnji in povečanju števila vse plačanih ur. Vse to zmanjšuje produktivnost skupnega delovnega časa, s tem pa tudi kriterij in vrednost stimulacije. Ta kriterij je ostrejši od prvega vendar utemeljen, ker se je dajalo do sedaj preveč poudarka produktivnosti proizvodnih delavcev, premalo pa ostalim režijskim delavcem in raznoraznim izostankom iz dela. Povečanje razmerja v tekočem letu v primerjavi z doseženim razmerjem v preteklem letu bi bila stimulacija režijcev v tekočem obdobju. Na višino vseh navedenih kriterijev lahko vpliva sleherni zaposleni režijec v TOZD in DSSS, razen delno na prihranek materiala, z izpolnjevanjem dela v okviru zaupanih delovnih nalog.

Prilava dela bi imela poleg uvodnih kriterijev zajete v stimulaciji še dogovorjene roke, zaloge materiala in točnost mesečnega plana proizvodnje. Vsi ti kriteriji bi imeli negativni vpliv na vsoto prejšnjih v primeru neizpolnjevanja postavljenih ciljev. Tehnični TOZD bi imel stimulacijo od proizvodnje in prilave dela po ponderju zaposlenih, direktor TOZD pa 70 % stimulacijo tehničnega vodje in 100 % vrednost od izračunane akumulacije TOZD. Način izračunavanja akumulacije je določen.

Poleg teh kriterijev, ki se ugotavljajo na vseh TOZD obstoja še kriterij normativ prodaje za prodajne oddelke v komerciali, medtem ko se za vse ostale službe na DSSS uporabljajo izvedbene vrednosti iz teh kriterijev, udeležba posameznih kriterijev pa je dobljena na podlagi ocenjenega vpliva posamezne službe na določen kriterij.

Na podlagi tega dobimo matematično izračunane podatke, ki bazirajo na fizičnih in eko-

nomskih rezultatih poslovanja in se nanašajo na posamezne službe v odvisnosti od ocenjenega vpliva na kriterije, ne pa na posameznike v oddelkih. Zelo pomembno je, da do te faze, ki predstavlja pretežni del stimulatívne nagrajevanja, še nismo obremenjeni s kvaliteto dela posameznikov ampak primerjamo napredovanje doseženih fizičnih pokazateljev s finančnimi rezultati.

Ker pa izhajamo iz stališča, da so si vse službe po zahtevani kvaliteti dela enakovredne v skladu z zaupanimi nalogami, so v poprečju vsi zaposleni v oddelku enako dobri in jim pripada teoretično procentualno enaka stimulacija na delavčevo osnovo. Kljub temu, da se v navedenih stimulatívni kriterijih lahko najde prav vsak režijski delavec v TOZD ali DSSS in s tem seveda vpliva na njihovo višino, ne bodo prispevali vsi v enaki vrednosti oziroma proporcionalno na njihovo bazno osnovo za zaplane delovne naloge. Zaradi tega se predlaga uvedba novega kriterija, in sicer izpolnjevanje osebnega plana zaupanih delovnih nalog in opravil. Osební plan dela ima sleherni režijski delavec, sicer konkretni delavec ne bi bil potreben.

Zato je slehernemu režijcu možno plan postaviti. Izpolnjevanje tega plana pa mora kontrolirati tisti delavec, ki ima v opisu delovnih nalog tudi zadolžitev za vodenje drugih (z eno besedo predpostavljani). Za poprečno izpolnjevanje osebnega plana se prizna poprečna matematično izračunana stimulacija, ki ni obremenjena s kvaliteto dela posameznikov ampak zbira kvalitete dela vseh zaposlenih, za katere pa smo ugotovili, da so poprečni.

Ker pa v okviru sektorja ali službe posamezniki nimajo poprečnega vpliva na izračunano stimulacijo, naj se v oddelku oziroma v sektorju ali TOZD dogovorijo o večjem ali manjšem prispevku posameznikov k poprečno izračunani stimulaciji. Ker pa želimo maso izplačanih osebnih dohodkov zadržati na poprečno izračunani stimulaciji, jo tako obvladovati in ne zapadati osebnim vplivom zaposlenih pri katerih obstoja samo tendenca povečevanja in ustvarjanja klime samo nadpoprečno prizadevnih, je treba odstopati od poprečne stimulacije v enaki masi navzgor kot navzdol (ne v enakih procentih na različne osnove). To odstopanje od poprečne stimulacije pa najlažje določijo v enem sektorju in v primeru, da odstopanja niso utemeljena ali se tolerirajo iz raznih vzrokov, imajo vsi zaposleni v sektorju enako stimulacijo. Na ta način se izognemo očitkom o različni kvaliteti dela in prispevku posameznikov k poprečni stimulaciji. Primerjava o kvaliteti dela pa se ne sme ustaviti samo med zaposlenimi v okviru TOZD ali sektorja, ampak jo je prenesti tudi med sektorje ter med TOZD in DSSS, če imajo na kvaliteto dela, roke in iz tega na višino stimulacije enega sektorja vpliv zaposleni delavci drugega sektorja, oddelka ali TOZD. Izmenjava mora seveda bazirati na konkretnih argumentih in v okviru enake mase za osebne dohodke v višini poprečne stimulacije.

Delo marsikaterega režijca je težko merljivo v danem momentu, ker se pokažejo rezultati pravilnosti odločitev z manjšim ali večjim časovnim zaostankom (izdelava mesečnih obračunov, ponudbe, odločitev o vrsti in prioriteti investicij...). Marsikatero delo režijca je stimilirano po doseženih rezultatih tekočega dela, njegovo področje dela pa se nanaša na delo, ki bo dajalo rezultate čez nekaj mesecev ali let. Pri tovrstnih delih je možna ocena kvalitete dela predpostavljenih, pooblaščen komisije oziroma skupine.

Pri dokazovanju odstopanja od poprečja bo treba nastopiti vedno z obvladovanjem kvali-

tete izpolnjevanja ali neizpolnjevanja osebnega plana dela (ne osebne ocene), dialog pa bo imel vzgojen pomen. Ta oblika ne pomeni samo pritiska na izpolnjevanje delovnih nalog manj odgovornih ampak tudi pritisk na tiste, ki so zadolženi za vodenje in delo drugih, da bodo bolj težili k kvalitetnejšemu delu delavcev v svojem oddelku ali sektorju in njihovo delo obvladovali. Le tisti vodja, ki obvlada področje svojega dela tudi za vodenje drugih bo lahko zahteven do svojih sodelavcev za izpolnjevanje njihovih nalog.

Tiste delavce, ki se nahajajo stalno na spodnji lestvici izpolnjevanja kvalitete dela je treba premestiti na manj zahtevna dela, tiste pa, ki delajo dalj časa nadpoprečno v okviru zaupanih nalog pa na bolj odgovorna dela. To spada v politiko in sistem kadrovanja in organizacijo dela. V manjši meri je možno v okviru povečanja udeležbe zahtevnejših delovnih nalog povečati skupno točkovno vrednost, pri večjih potrebah po povečanju osebnega dohodka pa bo potrebno delavca premestiti na druge delovne naloge. Zelo pomembno je, da delavec, ki je odgovoren za delo drugih (vodenje) pozna položaj svojih delavcev v pogledu kvalitete dela in smeri gibanja te kvalitete. Pri tem pa ne sme podleči osebnim nagnjenjem posameznikov, ki se odražajo v glasnosti, siljenju za vsako ceno in pri tem pozabljati sposobnost posameznika. Sleherni zaposleni član kolektiva bi se moral zavedati, da je potrebno napredovanje upravičiti predhodno s kvaliteto izpolnjevanja svojega dela nad poprečjem izračunane stimulacije.

Večina zaposlenih bo zadovoljna s poprečno stimulacijo posebno še, če bodo objektivno ocenjevali kvaliteto izpolnjevanja delovnih nalog in če se bodo zavedali, da lahko sleherni režijski delavec vpliva s svojim delom na izdelavne čase izdelkov. Pristanek na izračunano stimulacijo bo tudi odgovor na pravilno razporeditev zaupanih delovnih opravil. Manjša odstopanja, ki bodo v prizadevnosti teh zaposlenih od poprečja kljub temu nastopala, lahko vključimo v meje dopustne tolerance med zaposlenimi na račun razlike v osebni prizadevnosti od poprečne stimulacije navzgor ali navzdol, ki je s tako natančnostjo ni možno izraziti v procentih na osebni dohodek. V ta del dopustne tolerance spada tudi popustljivost iz naslova iz karakterja osebnosti.

Torej, če se bomo zavedali, da s svojim kvalitetnim delom prispevamo svoj delež k ustvarjenemu finančnemu rezultatu poslovanja, ki ga v osebnih dohodkih izrazimo z vrednostjo točke in k fizičnem pokazateljem proizvodnje, ki jih ovrednotimo s kriteriji stimulativnega nagrajevanja režijcev, potem lahko ugotovimo, da z upoštevanjem vseh kriterijev stimulacije nismo nagrajevani samo po kolektivnem delu ampak tudi po osebnem prizadevanju v okviru zaupanih delovnih nalog in opravil.

Ciril Mrak, dipl. ing.

ČESTITKA

Na administrativni šoli je uspešno končala študij ob delu tov. Marija Boštjančič, administratorka v splošnem sektorju.

Čestitamol

HOJA — glasilo kolektiva Hoja — predelava lesa, Ljubljana, Langusova 8
Odgovorna urednica Katja Florjančič
Ureja uredniški odbor: Janez Cimperman, Katja Florjančič, Alojz Hiti, Peter Hafner, Albin Metež, Vinko Peček in Jože Škrbec
Tiska Tiskarna Slovenija, Ljubljana, Kumerdejeva 15
Oproščeno prometnega davka po sklepu pristojnega organa št. 421/72

Nesreče pri delu v preteklem letu

Pričujoča analiza kaže gibanje nesreč pri delu v DO Hoja v preteklem letu v primerjavi s prejšnjimi leti. Upoštevali pa smo tiste pokazatelje, ki kažejo vsaj v glavnih elementih kje so vzroki nesreč, da bi jih v naslednjih obdobjih skušali odpraviti.

V 1979. letu smo registrirali 66 nesreč pri delu in 6 nesreč na poti na delo in z dela. To znaša 8,5 % za celotno Hojo. Resnost nesreč pri delu znaša 20,6 dni. Če primerjamo nesreče s 1978. letom, tedaj se je procent nesreč malenkostno povečal, medtem ko se je resnost povečala kar za 7 dni. To pa zaradi tega, ker smo imeli več nesreč težjega značaja. Koliko nesreč odpade na posamezen TOZD, je razvidno iz priloženih tabel.

Zaradi nesreč pri delu smo izgubili 10.888 ur, zaradi nesreč na poti na delo in z dela pa 1784 ur, ali skupaj 12.672 ur. Značaj težjih nesreč pri delu, pa se odraža tudi v večjih izdatkih DO, ki so v primerjavi z letom 1978 znatno večji. Tako smo izračunali, da zneso vrednost izgubljenih ur zaradi nesreč 32.145,50 din na vsako nesrečo (v letu 1978 pa le 19.747,00 din) ali skupaj 2.025.168,00 din (v letu 1978 1.244.100,00 din).

K navedenemu strošku, ki ga nosi DO za izgubljene delovne ure zaradi nesreč, pa moramo prišteti še denar, ki ga letno izdamo na račun:

a) Kolektivno zavarovanje	73.500
b) Plačilo zavarovalnici za izgubljene tožbe iz varstva pri delu	138.682
c) Plačilo za izgubljene tožbe višek od višine zavarovanja	355.506
Skupaj 567.688	

Tako dobimo skupni znesek stroškov, ki izhajajo iz nesreč pri delu in bremenijo DO v znesku **2.592.856,55 din.**

V navedeno vsoto pa niso vnešeni stroški v motnji pri proizvodnji, stroški zdravljenja, ki ravno tako bremenijo proizvajalca oziroma DO. Če bi te stroške razdelili na vse zaposlene, bi delavec Hoje lahko dobil letno višji dohodek v znesku 3.457 din.

Skupni strošek nesreč pri delu iz leta 1978 znaša 1.638.663,20 din, se pravi, da so se stroški v letu 1979 povečali za skoraj 100 starih milijonov. Ta znesek je za našo DO zelo pomemben in nas opozarja na večje prizadevanje, da zmanjšamo število nesreč pri delu.

Vzroki in viri nesreč pri delu

Analiza nesreč pri delu nam kaže, da je bil najčešči vzrok nepredvidnosti pri delu neupoštevanje predpisov o varnem delu, pa tudi težko breme in po krivdi druge osebe. Da so stroški nesreč v letu 1979 tako visoki, pogojuje to tudi vzrok težko breme in krivda druge osebe. Po pet je bilo takih nesreč, medtem ko je bila v letu 1978 vzrok težko breme samo ena. Nesreče po krivdi druge osebe pa ni bilo. Velika večina nesreč pa se je zgodila zaradi podcenjevanja nevarnosti pri delu in pa precejšen delovni lastnih sposobnosti za delo.

Pregled nesreč nam dalje kaže, kje so se delavci najpogosteje ponesrečili. Tako ugotovimo, da se je največ nesreč pripetilo pri prenašanju bremen, zlaganju desk in delu na hodišču. Medtem ko pri strojih še vedno prednjači krožna žaga in pa skobeljni stroj. Zavedamo se, da je krožna žaga ena izmed najnevarnejših strojev in nesreče na teh strojih so najtežjega značaja. Očitno je, da se na krožni žagi še vedno ne upošteva pravil varnega dela in dosledna uporaba predpisanih zaščitnih sredstev.

Pri točnejšem ugotavljanju vzrokov nesreč se močno odraža dejstvo, da največ nesreč izhaja iz subjektivnih pomanjkljivosti, ki bi se jih dalo odpraviti ali zmanjšati na minimum. Vse to bi se doseglo z malo več discipline in reda v naših TOZD.

Kot smo že omenili, močno izstopajo nesreče pri hlodovini in zlaganju desk. Čeprav so te nesreče lažjega značaja, pa njihovo število močno poveča stroške DO. Zato bi morali posvetiti več pozornosti prav delavcem na skladiščih žaganega lesa in hlodovine.

Pregled virov nesreč

a) pri strojih	
— krožna žaga	3
— skobeljni stroj	3
— rezkalni stroj	2
— vrtni stroj	1
— brusilni stroj	2
— pištola za žičnike	2
— mozničarka	2
b) hlodovina	
— zlaganje desk	8
— delo na hlod. — ročno	6
— nakladanje — izkladanje	1
c) ostali primeri	
— udarci, vbodji in podobno	14
— neurejeno delovno mesto	2
— prenos bremena — dvig	11
— delo na višini	2
— hoja po obratu	1

Pregled vzrokov nesreč

Osebna nepredvidnost	27
Neupoštevanje predpisov	12
Nepredviden slučaj	12
Težko breme	5
Po krivdi druge osebe	5
Neurejeno delovno mesto	3
Neznanje	1
Delo brez zaščitnih sredstev	1
Glede na karakter dela, da so roke najbližje vrtljivim delom, hlodovini in deskam, so tudi telesne poškodbe večinoma na rokah, in sicer:	
— prsti rok	29
— roka nad zapestjem	12
— noga	13
— glava	6
— oči	4
— hrbet	1
— prsni koš	1

Nesreče po časovnih obdobjih delovnega dne

Večletno zasledovanje nesreč pri delu v časovnih obdobjih delovnega dne, tudi za preteklo leto potrjuje, da se največ nesreč pri delu zgodi do malice, to je do 10 ure, in sicer 51,5 %, od 10—12 ure 19,7 %, od 12—14 ure 12,2 %, od 14—22 ure 16,6 %.

Vzrok, da se do malice poškoduje kar preko 50 % od vseh nesreč, je treba pripisati nepravilni prehrani delavcev. Le malo naših delavcev pred nastopom dela zajtrkuje, pa se tako do malice prekomerno izčrpa. Čeprav opozarjamo na to ljudi že več let nazaj, se to stanje ni spremenilo.

Starostni pregled ponesrečenih pri delu

— v starosti od 20 do 25 let	37
— v starosti od 30 do 40 let	8
— v starosti nad 40 let	21

Iz starostnega pregleda ponesrečenih pri delu se vidi, da je 56 % ponesrečenih mlajših od 25 let. Zanimivo je, da se prav mlad kvalificiran kader ne pridruzuje predpisov za varno delo. In ravno pri njih se dogodi največ nesreč

pri delu. Saj se je ponesrečilo kar 16 kvalificiranih delavcev mlajših od 25 let. Nadalje opazimo, da se število nesreč zopet poveča pri delavcih nad 40 leti. Vzrok lahko iščemo v zmanjšanju psihofizičnih sposobnosti delavcev. Starejši delavci se hitreje utrudijo, kar pa je pogosto vzrok za nesrečo.

Sredstva in oprema za osebno varstvo pri delu

Za sredstva in opremo za varstvo pri delu je bilo porabljenih denarnih sredstev:

— za zaščitne obleke	499.795,48
— za zaščitno obutev	184.351,38
— za zaščito pri strojih	20.000,00
— ostala zaščitna sredstva	143.434,27
Skupaj	847.581,13

Bolniški stalež

V preteklem letu smo izgubili v izostankih (tu so všteti bolniška, porodniški dopust, dopusti, državni prazniki itd.) 324.600 ur, kar predstavlja 20,5 % izostanka z dela. To se pravi, da je v letu 1979 prihajalo na delo od 750 delavcev, ki so zaposleni v DO Hoja, samo 600 delavcev. Za sam bolniški stalež pa se kažejo izostanki v 7,1 % za celo DO, to pomeni, da je bilo povprečno 53 delavcev na dan v bolniškem staležu.

V letu 1978 je bil ta procent za 0,1 % večji (7,2 %).

Po TOZD so болоvali:	1979 %	1978 %
Galanterija Podpeč	6	7,7
Pohišstvo Polhov Gradec	8,6	7,5
Stavbno mizarstvo	8,5	8,8
Žaga Rob	9,7	9,3
Žaga Škofljica	4,8	6,4
Tesarstvo	8,5	3,9
DSSS	3,9	3,9

Procent 7,1 je za DO Hoja še vedno zelo visok. Točnejšega vzroka visoke bolniške nismo raziskovali, vendar naj bi bila normalno bolniška do 5 %.

Pregledi nadzornih organov

Inšpekcijske službe so v letu 1979 naložile odpravo 84 pomanjkljivosti, in sicer:

— delovna inšpekcija	12
— inšpekcija požarne varnosti	54
— sanitarna inšpekcija	18

Skupaj 84

Služba za varstvo pri delu je uskladila 55 večjih ali manjših nepravilnosti v TOZD (ureditev na licu mesta ni evidentirana). V skladu s 16. členom zakona o varstvu pri delu in na osnovi odobrene metodologije so bili opravljeni periodični pregledi:

— delovnih priprav in naprav,
— ozemljitev upornosti (2-krat),
— mikroklima,
— tlačnih posod,
— žerjava.

V letu 1979 smo skupaj s pravno službo izdelali nov pravilnik iz varstva pri delu, ter izdelali priloge k pravilniku o varstvu pri delu. Letni zdravniški pregled so opravili vsi delavci, ki delajo na zdravju škodljivih delih (lakirnice, brusači) in delih na višini.

Za poučevanje iz varstva pri delu je bilo tekom leta več predavanj in 336 preizkusov znana iz varstva. Nadalje ugotavljamo, da pooblaščenji delavci skrbijo za izboljšanje varstva pri delu, njihovo prizadevanje se močno čuti pri evidencah o tekočem poučevanju iz varstva pri delu, raznih rokih za odpravo pomanjkljivosti in drugih opravilih, ki se kažejo tudi v tesnem sodelovanju s službo za varstvo pri delu.

Požarno varnostna preventiva

Za izvajanje zakona o varstvu pred požarom skrbijo po TOZD pooblaščenji delavci za varstvo pri delu. Vzgoja delavcev iz protipožarne zaščite je zajeta že v programu poučevanja iz varstva pri delu. V tem letu smo evidentirali en manjši požar, vendar so ga delavci hitro in uspešno pogasili.

Mislimo, da vsi navedeni pokazatelji, kažejo prizadevnost naše službe, da se to stanje izboljša. Vendar se število nesreč pri delu že 5 let nazaj ne zmanjšuje, ampak se suče okoli 8 do 10 %. Vzroki so prav gotovo v zastareli

strojni opremi, saj vemo, da so ti stroji, katere uporabljamo v naši DO 70—80 % zastareli.

Nekaj težkih nesreč se je pripetilo ravno zaradi zastarelosti strojne opreme in pa zastarele tehnologije.

Vsekakor pa bi morali biti tudi delavci bolj zainteresirani, da sami zahtevajo od nadrejenih izvajanje predpisov iz varstva pri delu. Vsako zanemarjanje predpisov prizadene v prvi vrsti delavca pri stroju in drugih delovnih nalogah, ki so nevarne za poškodbe in zdravje.

Prav zaradi tega pa je zakon dal pravico delavcem, da sami skrbijo in zahtevajo izvajanje predpisov za varno delo.

NESREČE PRI DELU V 1979 LETO PO TOZD

Zap. št.	TOZD	Poprečno zaposlenih	Število nesreč pri delu	% nesreč za l. 1979	Število nesreč na poti na delo in z dela	Pregled nesreč po letih na 100 zaposlenih v OZD v %
1.	Stavbno mizarstvo	178	18	10,1	1	1965 — 19,5 1966 — 11,5
2.	Pohišstvo Polhov Gradec	128	12	9,4	—	1967 — 10 1968 — 10
3.	Žaga Škofljica	58	10	17,2	—	1969 — 12 1970 — 13
4.	Tesarstvo	103	16	15,5	2	1971 — 12 1972 — 8,5 1973 — 11
5.	Galanterija Podpeč	160	6	3,8	2	1974 — 8,5 1975 — 9 1976 — 7,4
6.	Žaga Rob	25	2	8,0	—	1977 — 8 1978 — 8,1
7.	DSSS	98	2	2,0	1	1979 — 8,5
	Skupaj	750	66	8,8	6	

Opomba: K številu zaposlenih je potrebno upoštevati še 60.377 nadur, kar znese + 28 delavcev skozi vse leto. Tako znaša realen % nesreč pri delu 8,5 %.

Boris Rožanc



Volitve so pred nami

31. marca 1980 bodo v HOJI volitve v najvišje samoupravne organe. Potreben je izbor delegatov, takšnih, ki jim nezadržni napredek pri razvoju dobrih medsebojnih odnosov, vse

sodobnejše in kvalitetnejše delo, dobro gospodarjenje v DO in v odnosih s širšo družbeno skupnostjo zares veliko pomeni.

Zato se moramo Hojevci zavedati, da so volitve v samoupravne organe za nas vse pomembne, kajti v prihodnjem obdobju, bodo ti ljudje odločali o stvareh, ki naj še bolj postavijo v ospredje dobrega proizvajalca in njegovo delo.

(nadaljevanje s 3. strani)

škov v celotnem prihodu je znašala v letu 1979 6,67 %, leta 1978 pa 7,24 %. Stremeti moramo za tem, da bo delo DSSS čim kvalitetnejše.

Če se na koncu tega poročila še enkrat ozremo na rezultate poslovanja posameznih TOZD, bi lahko trdili, da so ugodni glede na leto nazaj, vendar ne taki kot si jih želimo doseči. Zato bo potrebno vložiti še več truda slednega delavca — več kvalitete dela. Pred nami je leto 1980, ki bo glede na gospodarski položaj težje (zaskrbljujoča devizna bilanca, zakon o posebnih pogojih za dajanje investicijskih kreditov itd.).

Sprejeli smo družbeno resolucijo, sprejeli smo zakon o začasni prepovedi razpolaganja z delom družbenih sredstev, sprejeli smo stabilizacijske ukrepe in sedaj je naša naloga sprejete akte spoštovati in poiskati tiste, ki se ne bodo stabilizacijsko obnašali. Le s prizadevanjem vseh delovnih ljudi bo naše gospodarstvo postalo stabilnejše.

Magda Hadalin

Izboljšani delovni pogoji v TOZD Galanterija Podpeč

Kadar razmišljamo o delu, ki je združeno z določenimi nevarnostmi, mislimo predvsem na možnost poškodb in zdravstvenih okvar delavcev. Nevarnosti in posledice so sprožile zahteve delavcev po uveljavljanju posebnih predpisov iz varstva pri delu, ki so vse večje. To je tudi prav.

Vemo, da je prišlo konec 18. in v začetku 19. stoletja do industrijske revolucije. Uvedba strojev v proizvodnji je povzročila nagel razvoj v industriji. Proizvodnja je rastla, skrb za delavce pa je bila zanemarjena. Tako so bili sprejeti prvi predpisi za izboljšanje delovnih pogojev, o omejevanju delovnega dne, prepovedi

nočnega dela mladine in uvedbe tovarniških inšpekcij leta 1833. Leta 1844 pa je izšel v Angliji zakon o tovarnah, ki je določal varnostne naprave na strojih in delovne pogoje, kakor tudi obvezno evidenco o delovnih nezgodah.

Naša zakonodaja oz. predpisi iz varstva pri delu določajo, da je potrebno ob vsaki rekonstrukciji ali novi izgradnji upoštevati varstvene predpise. Upoštevani morajo biti vsi tehnični predpisi in iz pripadajoče tehnične dokumentacije mora biti razvidno, da so upoštevani vsi varstveni elementi. Saj gradimo in izboljšujemo za varno in zdravo delo.

Tudi na našem TOZD smo razmišljali, kako izboljšati delovne pogoje v razžagovalnici. Tu je nastajal podtlak, preprih, prah, saj je bilo gibanje zraka preko 6 m na sekundo (dovoljeno pa je 0,2 do 0,5 metra na sekundo). Bile so velike toplotne izgube v zimskem času, saj se je ves topel zrak z odsesovanjem odvajal z lesnimi odpadki v silos. Zaradi velikega gibanja zraka v delovnih prostorih je bilo slabo počutje delavcev in več obolenj. Iz statističnih in izkustvenih podatkov pa vemo, da nas ena nezgoda ali obolenje stane več deset tisoč dinarjev. Zato je cenejši ukrep izboljšanje delovnih pogojev.

Z rekonstrukcijo odsesovanja s povratnim zrakom pa smo dosegli, da se topel zrak v zimskem času prečiščen vrača nazaj v delovni prostor. Gibanje zraka v prostorih je v okviru dovoljene hitrosti. Novost v tem sistemu je tudi to, da je v filtrskih napravah predvidena samodejna protipožarna naprava, ki aktivira gašenje eventualnega začetnega požara, ki je ne ljubi gost v lesni industriji in nastane zaradi trenja ali samovžiga.

Navedeno rekonstrukcijo za izboljšanje delovnih pogojev je izvedlo podjetje FILBO, Bohinjska Bistrica in nas je stala ca. 1.600.000 din. Na to številko bomo kmalu pozabili, saj bomo ob izboljšanju delovnih pogojev tudi to nadomestili z večjim delovnim elanom in z manj obolenj na delovnih mestih.

To je le en del izboljšanja delovnih pogojev. V letu 1980 je predvideno izboljšanje delovnih pogojev — mikroklima v prostorih strojne delavnice. To bomo tudi realizirali, saj so projekti že izdelani in sredstva planirana.

Ing. Jože Žnidaršič

ALKOHOLIZEM

(Nadaljevanje iz prejšnje številke)

Če se hočemo boriti proti temu zlu in problemu, si ne smemo zakrivati oči pred resnico in ne smemo biti pri razreševanju alkoholizma sentimentalni.

Kako naj bi ukrepali?

Kadar disciplinska komisija obravnava alkoholika bi morala vedno sprejeti preventivni ukrep, s katerim nalaga alkoholiku, da se zdravi. Alkoholik se mora zdraviti tako, kot to odloči pristojni zdravnik. Slišijo se pripombe, da naš pravilnik o delovnih razmerjih ne precizira postopka in ukrepov, ki se jih lahko uporabi za ukrepanje zoper delikte alkoholikov. In še to, da so zoper alkoholike zaradi »samoupravljanja« in »delavske zaščite« delavca nemočni. Odločno trdim, da to ni res. Vse zavisi od nas vseh, najprej od ožjih sodelavcev, da opozarjajo sodelavca, da naj ne pije; takoj za tem od neposrednega vodje referata ali oddelka, da že v začetku ukrepa proti uživanju alkohola in zoper napake, ki jih dela alkoholik in končno zavisi uspeh ukrepanja od konkretne obtožnice, ki jo vložijo direktor ali od njega pooblaščen oseba disciplinski komisiji.

Razumljivo, da tudi člani disciplinske komisije, kadar obravnavajo prekrške alkoholika ne smejo imeti pred seboj samo goli delikt, ki je sad človeškega naklepnega ali nenaklepnega oz. malomarnega ravnanja. Ugotoviti morajo vzroke nastanka kršitve in če so te povzročene zaradi posledic uživanja alkohola, potem mora obvezno slediti tudi preventivni ukrep o obveznem zdravljenju.

Vodoravno:

1. hribovje pri Postojni, 9. opis, 13. sredozemska okrasna rastlina, 14. žensko ime, 16. Talisova oranžada, 17. bivši japonski premier, 18. dober pogled na življenje, 20. žensko ital. ime, 21. začetnici slovenskega pesnika in pisatelja, 23. sedež Fiatove tovarne, 24. nikalnica, 25. japonski politik, 26. skupina vrhov v Kamniških Alpah, 27. latinski veznik, 28. oseba iz TV nadaljevanke »Korenine«, 30. ženska, ki krade, 32. nastopa v pravljicah, 33. tona, 34. začimba, 35. grška črka, 37. pogan, velikan, 38. ameriško moško ime, 40. garaža za vozila mestnega prometa, 43. kalcij, 44. merjaščev zob, 46. nasprotno od visoko, 47. košarkaš Iskre Olimpije, 49. angleški sodobni kipar — Henry, 50. veznik, 52. oznaka Lugano, 53. rimska 3, 54. osebni zaimek, 55. TOZD Hoje, 56. japonsko žganje.

Navpično:

1. znano ustaško taborišče, 2. visoka šola, 3. sanitetni material, 4. osebni zaimek, 5. končni del polotoka, 6. industrijsko montažno podjetje, 7. morski sesalec, 8. posnemovalec, 10. žensko domače ime, 11. ime flautistke Grafenauer, 12. osamljenost, 15. nepremakljiv, 18. moško ime, 19. prebivalec otočne evropske države, 21. glavni števniki, 25. boginja jeze, 26. moški glas, 29. star (angl.), 31. država v Ameriki, 33. prislov načina, 36. nasprotno od široko, 38. vrsta usnja, 39. namenilnik glagola naviti, 41. mimična igra, 42. žile odvodnice, 44. godalni instrument (množ.), 45. naivec, 48. Center za informativno obveščanje, 50. Ivan Tavčar, 51. neon.

1	2	3	4	5		6	7	8		9	10	11	12
13						14			15		16		
17					18					19			
20				21				22		23			
24			25				26					27	
28		29				30					31		
32					33		34				35	36	
37				38		39		40		41			42
43			44				45		46				
			47				48		49				
50	51		52			53				54			
55										56			