

hoja

GLASILO
KOLEKTIVA
PREDELAVE
LESA
LJUBLJANA

II 480081



LETO 1974

ŠT. 9-10

NOVOLETNO VOŠČILO

**Dobro
počutje
in
uspešno
delo**



Piše: dipl. ing. Stane
Brandstätter

Bliža se čas, ko si bomo voščili in zaželeli obilo sreče v prihodnosti. Ob tej priliki se radi spomnimo tudi dogodkov, ki so nas spremljali in vplivali na uspehe našega dela in počutja v preteklem letu. Zato je prav, da na kratko preletimo bližnjo preteklost in pogledamo, kaj nas čaka v prihodnjem letu.

Preteklo leto je bilo gospodarsko in politično pestro in razgibano. Dogajanja v političnem življenju, upadanju svetovne gospodarske rasti ter naftna kriza se negativno odražajo tudi v jugoslovanskem gospodarstvu. Če le temu dodamo še posebnosti našega gospodarjenja, to je ponoven pojav slabšanja likvidnosti, pomanjkanje delovne sile, neurejene sistemske rešitve za napredek gospodarstva in jačanja njegove moči, čedalje težji plama izdelkov na tujih tržiščih, potem vidimo, da se jugoslovansko gospodarstvo zaradi neugodnih pogojev ni moglo razvijati normalno. Ob visoki stopnji rasti gospodarstva in izjemno visoki inflaciji je posledice teh dogajanj občutilo tudi naše podjetje.

Plan realizacije in ostanka dohodka za leto 1974 smo ob upoštevanju najvišje možne neobdavnice amortizacijske stopnje postavili dokaj visoko, zavedajoč se, da bomo za izpolnitev planskih nalog morali napeti vse sile. Pred koncem leta pa zadnji rezultati uspeha poslovanja kažejo, da bomo poslovno leto zaključili uspešneje, kot smo pričakovali. Žal tudi številčno uspešen rezultat zbledi ob dejstvu, da zaradi močne inflacije pada uspešnost poslovanja pri sredstvih za razširjeno reprodukcijo. Praktično to pomeni, da moramo za relativno enak uspeh kot v preteklem letu, sedaj vlagati veliko več dela. Kljub temu pa smatramo, da je bilo naše delo glede na razmere uspešno opravljeno in da so rezultati solidni.

Ocena položaja v naslednjem letu glede na svetovna gospodarska gibanja in ocene naših gospodarstvenikov kažejo na to, da bo za normalen poslovni uspeh v vsakem podjetju potrebno angažirati vse sile. Tudi mi moramo izrabiti notranje rezerve v obliki zvišanja produktivnosti dela, zmanjšanja porabe materialov, z boljšim spoznavanjem dela in delovnih naprav, zmanjšati bolniški stalež zaradi nesreč pri delu itd. Izkoriščanje notranjih rezerv, ki jih ni malo, zahteva vztrajno analiziranje in izvajanje zaključkov, rezultati pa se morajo pokazati v izboljšanjem poslovanju podjetja. To je za nas izredno važnosti, ker se poleg

(NADALJEVANJE NA 2. STRANI)

RAZGOVOR Z GENERALNIM DIREKTORJEM DIPL. ING. STANETOM
BRANDSTÄTTERJEM

HITRO DO STIČNIH TOČK

Odkritost, enotnost ter poglobljanje in širjenje dobrih odnosov na širšo okolico in celoten kolektiv našega podjetja mora biti eden od temeljnih kamnov dobrega poslovanja podjetja in prijetnega počutja članov našega kolektiva

Naš novi generalni direktor diplomiran inženir Stane Brandstätter se je rad odzval našemu povabilu in odgovoril na nekaj zastavljenih vprašanj.

Zakaj ste se odločili prevzeti tako odgovorno delo?

Glavne naloge, ki jih opravlja delavec na delovnem mestu generalnega direktorja, so navedene v samoupravnem sporazumu o združitvi v delovno organizacijo »Hoja«, zato jih tu ne bom ponavljal. Izkušnje, ki sem jih pridobil v preteklih letih dela, poznavanje problematike podjetja in odgovornosti na morebiti prevzetem novem delovnem mestu so mi vzbujale resne pomisleke, če bom zmožni prevzeti delo opraviti uspešno. Zavedajoč se dejstva, da je osnovna naloga generalnega direktorja tesno povezovanje vseh temeljnih organizacij in strokovnih služb v podjetju, sem smatral, da bom ob sodelovanju in pomoči sodelavcev le uspel reševati naloge delovnega mesta. Z vsemi najbližjimi bo-

dočimi sodelavci in predstavniki družbeno-političnih organizacij in ZK našega podjetja sem se o tem pogovarjal in ob zagotovitvi sodelovanja sklenil, da prevzamem to delovno mesto; smatral sem, da je to za podjetje koristnejše, kot pa da še naprej iščemo primerne delavce, posebno še, ker ni bilo na izbiro dovolj kandidatov. Krog delavcev, s katerimi naj bi imel v bodoče največ in najtesnejše stike, sem poznal, ravnotako v precejšnji meri tudi njihov način dela in sposobnosti. Na podlagi tega sem se odločil, da prevzamem delovno mesto, saj je bilo skoraj gotovo, da bo sodelovanje trdno in zato tudi uspešno.

Kateri so trenutno največji problemi in kako si zamišljate perspektivni razvoj podjetja?

Nekaj glavnih težav našega podjetja sem navedel že v članku, ki se nanaša na razvojni program Jugoslavije v obdobju od leta 1975 do leta 1985, zato naj jih tu le naštejemo:

— zadostiti kadrovskim potrebam temeljnih organizacij in DSSS,

— doseči rentabilno poslovanje vseh temeljnih organizacij,

— doseči dvig učinkovitosti dela,

— zagotoviti preskrbo finalne proizvodnje z lesom z naših žag,

— izdelati in izvajati načrt dolgoročne kadrovske politike,

— dokončati začeta dela v izgradnji posameznih temeljnih organizacij in dejavnosti ter čimprej doseči njihovo izboljšano poslovanje.

(NADALJEVANJE NA 2. STRANI)



Generalni direktor dipl. ing. Stane Brandstätter v razgovoru z našimi jubilarci

TEMELJNA VSEBIN-
SKA ZASNOVA GLA-
SILA »HOJA«

Pravočasno, točno in objektivno informiranje

Vsi člani delovnega
kolektiva dobijo
glasilo brezplačno

DS podjetja Hoja je sprejel temeljno vsebinsko zasnovano glasilo Hoja. TVZ je sestavni del sklepa o ureditvi izdajateljskih razmerij med TOZD Hoja in glasilom »Hoja«.

NAMEN IZDAJANJA GLASILA

Izhajajoč iz potrebe po informiranosti članov delovnih skupnosti TOZD Hoja je osnovni namen glasila obveščanje delavcev o vseh dogajanjih znotraj združenega podjetja Hoja.

Brez ustreznega informiranja in ustrezno zgrajenega krožja informacij si v delovni organizaciji ne moremo zamisliti resničnega samoupravljanja. Eno izmed najpomembnejših sredstev informiranja v združenih TOZD podjetja Hoja je njihovo glasilo.

Da bi dosegli ta namen, se glasilo razdeljuje vsem članom delovne skupnosti brezplačno.

Glasilo bo informiralo svoje bralce tudi o važnejših dogajanjih zunaj podjetja. Aktivno bo spremljalo pozitivna družbena prizadevanja za udržitvev samoupravljanja in za udržitvev vloge delavskega razreda v naši stvarnosti.

PREDMET OBRAVNAVE

Predmet obravnave je določen že z namenom izdajanja glasila. V glasilu bodo prvenstveno objavljeni sestavki, ki imajo namen delavcem približati informacije, ki zadevajo njihovo najbližji interes — njihovo TOZD, nje delo, uspehe in probleme, njihovo socialno varnost, po drugi strani pa bodo sestavki taki, da bodo delavca informirali o vseh važnejših družbeno političnih vprašanjih, ki zadevajo samoupravljanje, njihovo družbeno politično delo in osebno zadovoljstvo.

Vsebinska sestavkov bo zajemala predvsem naslednja področja: družbenopolitično delo, samoupravljanje v TOZD, delo družbeno političnih organizacij v TOZD in v podjetju, življenje in delo v TOZD, investicijska politika in njeno uvažanje, prodajna politika in njeno izvajanje, zunanja trgovina, izobraževanje in štipendijska politika, sejmi in razstave — nastopi in ocene, nove proizv. in prodajne kapacitete, šport, rekreacija in izleti, kulturne in druge prireditve, literarni prispevki, športna tekmovanja, druga aktualna obvestila, sporočila in podobno.

Glasilo ima tudi poseben zabavni del.

Glasilo bo informiralo bralce tudi o važnejših dogajanjih zunaj podjetja, tista, ki imajo pomen za delovno skupnost.

TEMELJNI UREDNIŠKE POLITIKE

Glasilo »Hoja« bo vodilo takšno uredniško politiko, ki bo čim bolj veren odraz interesov delavcev TOZD Hoja.

Uredništvo bo moralo ves čas paziti, da bo glasilo odprto vsem delavcem in da bodo imeli možnost v njem objavljati svoje mnenje, o problemih, ki jih bo glasilo obravnavalo, vsi prizadeti.

Uredništvo se bo zavedalo vloge, ki jo ima glasilo pri samoupravljanju in bo glasilo urejalo v skladu s to vlogo.

UREDNIK

LETO DNI TEMELJNIH ORGANIZACIJ ZDRUŽENEGA DELA

Novosti v samoupravnih odnosih

V samoupravnih organih TOZD ali podjetja in v delegacijah družbeno političnih skupnosti ali samoupravnih interesnih skupnostih sodeluje 478 članov delovne skupnosti, kar je skoraj dve tretjini zaposlenih — samoupravno udejstvovanje delavcev se je izredno razširilo

Minilo je prvo leto dela in poslovanja temeljnih organizacij združenega dela in prvo leto uvajanja novih odnosov med bivšimi obrati podjetja HOJA. Ugotavljamo lahko, da je bilo to leto izredno razgibano in polno iskanja novih rešitev v samoupravnih odnosih, pa tudi normativnega urejanja teh odnosov.

Sprejet in podpisan je bil Samoupravni sporazum o združitvi v delovno organizacijo HOJA, s katerim so se uredili osnovni odnosi med temeljnimi organizacijami in podjetjem, sprejeti so bili statuti temeljnih organizacij in statut podjetja. Delavci so sprejeli skupen samoupravni sporazum o medsebojnih razmerjih v združenem delu ter v tem mesecu samoupravni sporazum o osnovnih in merilih za delitev osebnih dohodkov in samoupravni sporazum o sistemizaciji delovnih mest. Vsi ti akti so zahtevali temeljite priprave, ki so bile organizirane po delovnih skupinah in zborih delovnih ljudi.

Tudi na političnem področju je bila v tem letu izredna aktivnost. Pripravljene in izvedene so bile volitve članov v samoupravne organe temeljnih organizacij in delovne organizacije, in sicer od delavskih svetov TOZD do delavskega sveta podjetja ter njihovih izvršilnih organov — odbora za medsebojna razmerja, odbora za gospodarstvo, odbora za ljudsko obrambo in strokovnega kolegija podjetja. V temeljnih organizacijah so bili neposredno izvoljeni sveti za medsebojna razmerja, komisije za kršitev delovnih dolžnosti in komisije delavske kontrole. Izvoljeni oziroma imenovani so bili vsi direktorji temeljnih organizacij in novo imenovan generalni direktor podjetja.

- Ob organiziranju skup- ● ščin družbeno političnih ● skupnosti smo izvolili ● delegacije za zbor zdru- ● ženega dela občinske ● skupščine, v decembru ● pa tudi splošne delega- ● cije TOZD za skupščine ● samoupravnih interesnih ● skupnosti. V samouprav- ● nih organih TOZD ali ● podjetja in v delegaci- ● jah družbeno političnih ● skupnosti ali samouprav- ● nih interesnih skupno- ● stih sodeluje 478 članov ● delovne skupnosti, kar ● je skoraj 2/3 vseh zapo- ● slenih. Vidimo, da se je ● samoupravno udejstvova- ● nje delavcev izredno raz- ● širilo.

Formiralo se je do sedaj že 15 samoupravnih interesnih skupnosti, katerih članice so posamezne TOZD in delovna skupnost skupnih služb.

Na gospodarskem področju je bilo to prvo leto preizkušnje temeljnih organizacij prav tako uspeš-

no. Letni gospodarski plan je temeljni akt s katerim se urejajo ekonomski odnosi med temeljnimi organizacijami. Kljub začetnim težavam ob sprejemanju gospodarskega plana za le-

to 1974 so se temeljne or-

ganizacije le sporazumele in poslovni rezultati letošnjega leta dokazujejo uspešnost poslovanja temeljnih organizacij združenega dela.

(NADALJEVANJE S 1. STRANI)

Ze samo navedene naloge so težavne, posebno še, ker se med seboj prepletajo in dopolnjujejo, lahko pa tudi že rečem, da nekatere že izvajamo, druge pa obravnavamo in pripravljamo za izvedbo.

V obravnavi razvojnega programa nisem še v nobenem sestavku načel vprašanju razvoja podjetja po prvotno predvidenih fazah. Prva in druga faza sta bili z izjemo ukinitve žage na Robu dokončani, tretja, to je rekonstrukcija obrata v Polhovem Gradcu pa je v izvajanju. Pred nami je torej četrta faza, ki predvideva združitve žagarske proizvodnje na industrijski coni in preselitev tatarske dejavnosti na industrijsko cono. Glede na nove nujne zahteve po izpopolnitvi kadrov in zagotovitvi boljšega družbenega standarda članom našega kolektiva, sta ti dve nalogi dobili izreden pomen in prioriteto pred drugimi, prvotno planiranimi. Izpolnitev obeh nalog bo zahtevala velika finančna sredstva, zato bo že s te strani združitve časovno odgodena, pa tudi utemeljenost priključitve žagarske in tatarske dejavnosti k sedanjim dejavnostim na ICV bomo morali zaradi novih vidikov in pomislekov ponovno temeljito pretehtati.

Ali mislite, da vam bo sedanji strokovno politični štab dovolj pomagal pri delu?

Prvotna moja domneva, da bomo hitro našli stične točke tako na nivoju strokovnih sodelavcev kot tudi z družbeno-političnimi in političnimi organi, so se uresničile. Prijeten in topel sprejem s strani bližnjih sodelavcev mi je že takoj po prevzemu delovnega mesta omogočil hitrejši prehod začetnih težav, hitrejšo spoznavanje različnih situacij in tem ustrežno hitrejšo obravnavo in reševanje problematike. Podobno je sodelovanje s predstavniki sindikalne organizacije in ZK, saj smo ob vsakem problemu hitro našli skupno rešitev

- Želimo, da bi v prihod-
- njem letu in vseh na-
- slednjih letih temeljne
- organizacije še bolj do-
- kazale uspešnost poslo-
- vanja, poslovno iniciativ-
- nost in predvsem uspe-
- šen razvoj samoupravnih
- odnosov.

IVAN REMŠKAR, dipl. iur.

HITRO DO STIČNIH TOČK

(NADALJEVANJE S 1. STRANI)

in jo tudi izvedli. V celoti gledano, moram reči, da sem pričakoval v začetnem obdobju prihoda na novo delovno mesto veliko večje težave, kot sem jih dejansko doživel in da sem zadovoljen, ko vidim, da smo med seboj enotni ter z veseljem pripravljeni sodelovati in izvajati sprejete sklepe. Odkritost, enotnost ter poglajanje in širjenje dobrih odnosov na široko okolico in celoten kolektiv našega podjetja mora biti eden od temeljnih kamnov dobrega poslovanja podjetja in prijetnega počutja članov našega kolektiva. Brez dobrega sodelovanja na navedenih relacijah je prej ali slej uspešno delo cele vrste ljudi obsojeno na neuspeh.

Kaj mislite o kadrovanju in politiki kadrovanja do sedaj?

Kadrovanje kot pojem je zelo širok. Če z vprašanjem mislite na strokovne kadre, potem sem na vprašanje že odgovoril v članku o perspektivnem razvoju SFRJ in našega podjetja. S sprejemom samoupravnega sporazuma o kadrovske politiki smo sprejeli tudi širše naloge in jih vnesli v naše samoupravne akte. Samoupravni sporazum o sistemizaciji delovnih mest in samoupravni sporazum o osnovah in merilih za delitev osebnih

dohodkov vsebujeta določila, ki po eni strani navajajo mlajše delavce, ki nimajo delovnemu mestu ustrezne izobrazbe, k dopolnilnemu izobraževanju, po drugi strani pa upoštevajo izkušnje in prakso po stažu starejših delavcev ter jim priznavajo kot nadomestilo za eventualno pomanjkljivo izobrazbo.

S samim vprašanjem je verjetno mišljeno kadrovanje za delavce, ki delujejo ali bodo delovali v samoupravnih organih, sindikalnih odborih, aktivnih ZK in raznih komisijah. Z razvojem samoupravljanja in družbe bodo tudi odgovarjajoče naloge vse zahtevnejše, za njihovo uspešno izpolnjevanje bo treba dvigniti splošni nivo znanja in poznavanja družbene situacije in dogajanj v podjetju. Uspehe v tem pogledu bomo dosegli z raznimi seminarji, uvajanjem novih mladih moči v različne organe in komisije ter intenzivnim delom na krepitvi članstva in vloge Zveze komunistov.

Precejšnji delež teh nalog bo zajel dolgoročni program reševanja kadrovske problematike, kjer je na primer že v okviru tečajev za priučitev precejšen del programa namenjen ravno boljšemu poznavanju samoupravljanja.

DOBRO POČUTJE IN USPEŠNO DELO

(NADALJEVANJE S 1. STRANI)

nalog, postavljenih z razvojnim programom, objavljajo novi, z velikimi finančnimi zahtevami vezani problemi. Zato bo ena osnovnih nalog doseči rentabilno poslovanje vseh temeljnih organizacij oziroma dejavnosti, pri čemer bomo združene moči najbolj angažirali tam, kjer bo položaj najtežji. Zavedati se moramo, da bomo dosegli lepše uspehe le ob enotnosti, požrtvovalnosti in solidarnosti in tako obdržali na eni strani podjetje na solidni višini in ugledu, na drugi strani pa ustvarili ugodnejše pogoje za doseg skupnega končnega cilja, to je dvig življenjske ravni našega delavca.

Vsem članom kolektiva »HOJE« želim v Novem letu dobrega počutja in uspehov pri delu, v osebnem življenju pa obilo sreče in zadovoljstva.

Generalni direktor:
dipl. ing. STANE BRANDSTATTER

SPREJELI SMO SAMOUPRAVNI SPORAZUM O OSNOVAH IN MERILIH ZA DELITEV OSEBNIH DOHODKOV IN SAMOUPRAVNI SPORAZUM O SISTEMIZACIJI DELOVNIH MEST

Vsa delovna mesta so razdeljena v devet razredov

Temeljni osnovi novega sistema sta ovrednotenje delovnih mest in izračun vrednosti točke v katerem se odraža uspešnost poslovanja TOZD — Delavca bo delovna skupina po razporeditvi na delovno mesto ocenila s točkami v okviru razpona, ki je določen za razred in stopnjo — Pomemben element osebnega dohodka je obračun delovnega učinka — Proizvodni in režijski delavec sta pri obračunu osebnega dohodka neposredno povezana z vrednostjo točke in učinkom temeljne organizacije

Posebna komisija, ki jo je imenoval delavski svet podjetja je že od junija dalje pripravljala novi sistem nagrajevanja in sistemizacijo delovnih mest za vse temeljne organizacije združenega dela in delovno skupnost skupnih služb. Sporazuma sta bila sprejeta na zborih delovnih ljudi v decembru, uveljavljena pa sta s prvim decembrom. Komisija je imela težavno nalogo, saj je bilo potrebno realizirati hotenja delavcev v temeljnih organizacijah, da se v osebnem dohodku odraža uspešnost poslovanja temeljnih organizacij oziroma za delavce skupnih služb uspešnost poslovanja podjetja.

Katere so bistvene značilnosti novega sistema nagrajevanja?

Temeljni osnovi novega sistema sta ovrednotenje delovnih mest in izračun vrednosti točke, v katerem se odraža uspešnost poslovanja TOZD.

S sistemizacijo delovnih mest so vsa delovna mesta glede na zahtevnost šolske in strokovne izobrazbe razporejena v devet razredov, v vsakem razredu pa so glede na pogoje dela, odgovornosti in zahtevnosti dela delovna mesta razporejena v pet težavnostnih stopenj. Razredi in stopnje so ovrednoteni s točkami na uro s čimer je podana osnovna točkovna vrednost vsakega delovnega mesta.

Vrednost točke se izračunava mesečno na osnovi doseženega števila izdelavnih ur in dosežene akumulacije TOZD, ki zajema amortizacijo in dobiček. Iz razmerja med planiranimi neto osebnimi dohodki TOZD in planiranim številom izdelavnih ur dobimo količnik, ki nam daje planirani osebni dohodek v eni izdelavni uri. Mesečno doseženo število izdelavnih ur pomnoženo s tem količnikom nam daje skupna sredstva osebnih dohodkov TOZD v določenem mesecu, ki zajemajo tako osebne dohodke iz dela, kot tudi nadomestila in dodatke.

Če od tako ugotovljenih sredstev odštejemo nadomestila in dodatke ter pre-

ostala sredstva delimo z vrednostjo v mesecu doseženih točk temeljne organizacije dobimo osnovno vrednost točke. Ta vrednost se korigira s faktorjem akumulacije s čimer dobimo korigirano vrednost točke. Vrednost točke posamezne TOZD bo tem višja čim manj je izgubljenih ur, kar pomeni da je čimmanj obračunanih nadomestil, čim večje je doseženo število izdelavnih ur in čim večja je dosežena akumulacija TOZD. Ker se zavedamo spremenljivosti tržnih pogojev in solidarne obveznosti temeljnih organizacij, smo se s samoupravnih sporazumom dogovorili, da nobena temeljna organizacija ne bo mogla obračunavati vrednost točke višje od 15% njene starostne vrednosti, ki se določi v začetku leta, čeprav bi jo glede na svoj poslovni uspeh lahko in ne nižje od 5% startne vrednosti, pa čeprav bi imela slabši poslovni rezultat. Razlika v osebnih dohodkih med najbolj in najmanj uspešno temeljno organizacijo bo tako lahko znašala največ 20% s čimer pa je podana dovolj močna stimulacija za uspešno poslovanje.

Delavca bo delovna skupina po razporeditvi na delovno mesto ocenila s točkami v okviru razpona, ki je določen za razred in stopnjo. V primeru, če delavec nima šolske in strokovne izobrazbe, ki se s

sistemizacijo zahteva za delovno mesto, se mu obračunska osnova zniža za 10%, če ima manj kot 10 let delovnih izkušenj in je mlajši od 35 let oziroma za 5% če ima 10 do 15 let delovnih izkušenj in je starejši od 35 let. Delavcu, ki ima nad 15 let delovnih izkušenj in je star več kot 40 let se lahko prizna za eno stopnjo višjo izobrazbo kot jo dejansko ima, če pa ima nad 20 let delovnih izkušenj, pa se mu lahko prizna izobrazbo kot se zahteva za delovno mesto. S tem se želi doseči zboljšanje kadrovske strukture, saj sistem nagrajevanja sili mlajše delavce k izpopolnitvi njihovega šolskega in strokovnega znanja, pri čemer dajejo organi upravljanja materialno pomoč s plačevanjem šolnine in možnost koriščenja študijskih dopustov. Delavcem, ki so si s prakso nabrali bogate delovne izkušnje pa daje kolektiv ustrezno priznanje.

Pomemben element osebnega dohodka je obračun delovnega učinka. Delavcem v proizvodnji se delovni učinek meri z normami. Te so bile v preteklem obdobju nerealne in so se v povprečju presegale za 40 do 70 procentov. Zato je ena prvih zahtev novega sistema nagrajevanja ureditev normiranja in usklajitev norm na realen možen preseg. V primeru, da delavec dela na nenormiranih delih, ki so določena vnaprej, se mu priznava na obračunsko osnovo 50% poprečnega normativnega presega preteklega meseca.

Režijski delavci so bili doslej stimulirani z osebno oceno. Novi sistem uvaja udeležbo na delovnem učinku temeljne organizacije, ki se izračuna iz poprečnega presega norme popravljenega s faktorjem razmerja režijskih in normiranih del. Tako sta proizvodni in režijski delavec pri obračunu osebnega dohodka neposredno povezana z vrednostjo točke in učinkom temeljne organizacije.

Delavcu se priznava v skladu s sindikalno listo in samoupravnim sporazumom lesne industrije tudi dodatek na delovne izkuš-

nje oziroma skupno delovno dobo in pa dodatek na stalnost. Dodatek na delovne izkušnje se obračunava v fiksnem znesku, dodatek na stalnost pa v procentu na obračunsko osnovo. Ti dodatki ne bodo majhni, saj bo na primer delavec z 10 leti delovne dobe prejel na mesec 4.500 S din dodatka na skupno delovno dobo in če je kot KV delavec razporejen npr. v 4. razred 3. stopnje z začetno osnovo v tej stopnji in 10 leti dela v podjetju še 26.300 S din dodatka na stalnost ali skupaj 30.800 din dodatkov.

Jubilejne nagrade bodo delavci prejeli za 10, 20 in 30 let dela v podjetju in sicer 1-kratni, 1,5-kratni in 2-kratni mesečni poprečni osebni dohodek v Sloveniji preteklega leta. Lahko računamo, da bo poprečni osebni dohodek za leto 1974 znašal ca. 260.000 S din in tako naj bi bila tudi nagrada za 10 let dela v prihodnjem letu.

Ob upokojitvi pa ima delavec pravico do odpravnine in sicer do 3-kratnega zneska poprečnega osebnega dohodka, če je vso delovno dobo prebil v podjetju »HOJA« oziroma podjetjih, ki so se v to podjetje združila, ter v primeru invalidske upokojitve, če je ta posledica nesreče pri delu, pa tudi družine umrlega, če je delavec umrl za posledicami nesreče pri delu.

V vseh drugih primerih upokojitve pa pripada delavcu 2-kratni poprečni osebni dohodek, pravtako pa pripada ta znesek tudi družini umrlega delavca.

- Potrebna sredstva za
- osebne dohodke se povečujejo napram dosedanjim za 28 procentov. To
- nam nalaga vsem veliko
- obveznost, da z boljšim delom in boljšo organizacijo dela tudi dovolj
- ustvarimo, kajti v nasprotnem primeru se
- nam bo vrednost točke znižala in bomo ostali
- na dosedanji višini osebnih dohodkov. Smatramo pa, da do tega ne
- sme priti, zato bomo že v decembru, posebej pa
- še v letu 1975 napeli vse sile, da z večjo produktivnostjo ustvarimo tudi
- realne pogoje za uveljavitev novega sistema nagrajevanja.

IVAN REMŠKAR, dipl. iur.

NA KONGRESU
ZVEZE SINDIKATOV
SLOVENIJE

Na novo začrtana pot

Kot delegat Občinskega sindikalnega sveta in občine Ljubljana Vič-Rudnik sem se udeležil 8. kongresa Zveze slovenskih sindikatov 7. in 8. novembra letos. Pred kongresom sem prejel vse potrebne gradivo in pet kongresnih biltenov, kjer smo delegati dobili vsa potrebna navodila o samem poteku kongresa in o vsebini.

Uvodni referat na kongresu je imel Janez Barborič, predsednik RS ZSS, ki je govoril o nalogah sindikatov v ureditvi vodilne vloge delavskega razreda. Njegov obsiren in strnjen referat je vseboval politično oceno o delovanju sindikatov med obema kongresoma, organiziranost in njihovo delovanje po novi ustavi, osnovne naloge pri razvijanju socialističnih samoupravnih odnosov, spregovoril je o mednarodni dejavnosti sindikatov in ocenil priprave na 8. kongres. Poudaril je pomen sindikatov pri ureditvi nove ustave, spregovoril je o nalogah sindikatov za vsebinsko, kadrovsko in organizacijsko preobnovo, nadalje je poudaril, kako velik pomen ima družbeno-politično izobraževanje sindikalnih aktivistov in delegatov. Govoril je tudi o organiziranju samoupravnih interesnih skupnosti in njihovem pomenu v spremembi družbenih odnosov, o samoupravnih odnosih pri razporejanju dohodka in delitvi sredstev za osebne dohodke, o nekaterih negativnih pojavih v naši družbi itd.

V nadaljevanju plenarne seje je kongres pozdravil tudi Franc Popit, sekretar CK ZKS. Naj omenim še druge ugledne goste, ki so prisostvovali kongresu: Franc Leskošek-Luka, Sergej Kraigher, Mitja Ribičič, Marjan Breclj, Lidija Sentjurc, Andrej Marinc, Janko Rudolf, Ljubo Jasnič in Franc Tavčar-Rok. Kongresu so številni delovni kolektivi poslali pozdravna pisma z najboljšimi željami za uspešno rešitev zastavljenih nalog.

Drugi dan kongresa, ko so vse komisije zaključile svoje delo, se je nadaljevala plenarna seja, na katero je prišel kot gost tudi Stane Dolanc, sekretar CK ZKJ. Na seji smo delegati glasovali o kongresnih sklepih, statutarnem dogovoru in poročilu RS ter vse enoglasno sprejeli. Izvolili smo tudi nov republiški svet in njegov nadzorni odbor, in delegacijo za kongres ZSJ. Sprejeli smo mednarodno izjavo o zatiranju naše narodne manjšine na avstrijskem Koroskem. Ob zaključku kongresa smo poslali pozdravno pismo tovarišu Titu.

Vsi kongresni sklepi temeljijo na novi ustavi, na sklepih dokumentih X. kongresa ZKJ in VII. kongresa ZKS. Odražajo razpoloženje delavcev v tem času, ki hočejo razreševati družbeno in gospodarska vprašanja na samoupravnih temeljih ter tako odločilno vplivati na svoj družbeni, materialni in socialni položaj.

MILOŠ ĐUKIĆ

PRIZNANJE

Delavski svet podjetja je na svoji VI. redni seji, dne 3. decembra 1974, ob sprejemanju predloga samoupravnega sporazuma o osnovah in merilih za delitev dohodka in osebnih dohodkov in samoupravnega sporazuma o sistemizaciji delovnih mest sprejel

SKLEP

o posebni pohvali predsedniku in članom KOMISIJE ZA PRIPRAVO NOVEGA SISTEMA NAGRAJEVANJA za izreden trud, ki so ga vložili v pripravo predlaganega sistema nagrajevanja.

10, 15 20 IN 25 LET V NAŠEM PODJETJU

NAŠI JUBILANTJE

Pregled jubilarantov v II. polletju 1974

Slovesnost je bila v gostišču Rio

V mesecu novembru, natančneje 22. 11. 1974, so praznovali 10, 15, 20 in 25 letni jubilej dela v podjetju naslednji naši sodelavci.

Pogostitev je bila v Riu, kjer so jim podelili denarne nagrade in plakete.

Veselo razpoloženje je trajalo še pozno popoldne.

Čestitamo jubilarantom in jim želimo še veliko uspešnih in veselih let med nami.

Kolektiv



Jubilante in gostje na vrtu gostišča Rio

DOBRO POČUTJE

Če je nekdo podjetju zvest 25 let, to prav gotovo pomeni, da je z delom in sodelavci zadovoljen in da se med njimi dobro počuti. In natanko to je tisto, kar je Vido Ulaga zadržalo v kolektivu 25 let.

Z delom pakiranja obešalnikov na tekočem traku je zadovoljna, čeprav je delo zelo natančno in tudi fizično precej naporno. Ker spremlja razvoj obrata že tako dolgo vrsto let, je lahko z vso upravicnostjo zadržala, da so se delovni pogoji precej spremenili, seveda na boljše in to tudi zadržuje ljudi, da ostajajo toliko let zvesti podjetju.

Z OD je zadovoljna.

Vida Ulaga ne stanuje v Podpeči, ampak v vasici Kaminik pod Krimom in se vsak dan vozi na delo. Njeno prevozno sredstvo je kolo in to pozimi in poleti.

Po končani vojni je hotela nadaljevati šolanje, toda težke razmere v družini so ji to preprečile. Oče je padel kot talec, ostala je sama z dvema bratoma in sestro.

Materialni pogoji so bili slabi in možnost za izobraževanje je padla v vodo.

Vsi sodelavci in člani delovnega kolektiva ji iskreno čestitamo.

TUDI V BODOČE LEPI USPEHI

25-letni jubilej ni kar tako, posebno če je človek še tako dobrovoljen in čil kot je Ivanka Cankar.

Vseh 25 let delovne dobe dela v obratu v Polhov Gradcu, kjer tudi stanuje z možem in hčerko.

Sedaj dela pri brušenju in pravi, da je z delom in OD še kar zadovoljna.

Prepričana je, da bo ostala v delovni organizaciji do upokojitve. Kot dolgoletna poznavalka razmer v TOZD Polhov Gradec, je prepričana v nadaljne uspešno delo in na lepe uspehe tudi v bodoče.

Sicer je to veliko preskromen zapis o tako lepem jubileju, vendar je treba priznati, da Ivanka Cankar zaradi skromnosti ni hotela kaj več povedati o sebi in o svoji prehojeni življenjski poti.

V imenu kolektiva in uredniškega odbora, ji iskreno čestitamo.

ZVESTOBA DO UPOKOJITVE

Frane Trnovec je najstarejši delavec v TOZD Polhov Gradec. Praznoval je že 60-



Vida Ulaga in Ivanka Cankar

letnico, pri Hoji pa je zaposlen že 10 let. Dela kot vodja brusilnice in je z delom zadovoljen. Potožil je samo, da manjka sodobnih strojev in jim tako največkrat pomaga iz zadrege lastna iznajdljivost.

Do upokojitve bo vsekakor ostal v Hoji, upa pa na dobre rezultate podjetja tudi v prihodnje.

● 25 in 20 let

1. Cankar Ivanka	25 let	Pohišstvo Polhov Gradec
2. Ulaga Vida	25 let	Galanterija Podpeč
3. Gantar Alojz	20 let	Galanterija Podpeč
4. Germek Albina	20 let	Galanterija Podpeč
5. Koprivec Ana	20 let	Galanterija Podpeč
6. Kržič Ljudmila	20 let	Galanterija Podpeč
7. Nagode Rudi	20 let	Galanterija Podpeč
8. Petrovčič Ivan	20 let	Galanterija Podpeč
9. Žakelj Angela	20 let	Galanterija Podpeč
10. Rugelj Janez	20 let	Tesarstvo
11. Mlinar Marjanca	20 let	Pohišstvo Polhov Gradec
12. Gruden Franc	20 let	Stavbno mizarstvo
13. Končan Dominik	20 let	Stavbno mizarstvo
14. Zakrajšek Bernarda	20 let	Stavbno mizarstvo

● 15 let

15. Alič Pavla	15 let	Galanterija Podpeč
16. Ambrož Albina	15 let	Galanterija Podpeč
17. Anzelj Jožefa	15 let	Galanterija Podpeč
18. Hostnik Tatjana	15 let	Galanterija Podpeč
19. Kogovšek Francka	15 let	Galanterija Podpeč
20. Nagode Jožefa	15 let	Galanterija Podpeč
21. Smole Janez	15 let	Galanterija Podpeč
22. Vižin Gabrijela	15 let	Galanterija Podpeč
23. Matjaž Ludvik	15 let	Zaga Škofljica
24. Selimović Ibrahim	15 let	Tesarstvo
25. Nartnik Franc	15 let	Pohišstvo Polhov Gradec
26. Bratun Angele	15 let	Stavbno mizarstvo
27. Heine Cveta	15 let	Stavbno mizarstvo
28. Čebular Franc	15 let	DSSS
29. Žužek Kristina	15 let	DSSS

● 10 let

30. Besič Djamilja	10 let	Galanterija Podpeč
31. Pupovac Ljubica	10 let	Galanterija Podpeč
32. Vižin Ivanka	10 let	Galanterija Podpeč
33. Gradišar Alojz	10 let	Zaga Rob
34. Jovanovič Tihomir	10 let	Tesarstvo
35. Trnovec Franc	10 let	Pohišstvo Polhov Gradec
36. Grm Alojz	10 let	Stavbno mizarstvo
37. Hajdinjak Dominik	10 let	Stavbno mizarstvo
38. Hren Franc	10 let	Stavbno mizarstvo
39. Lešnjak Anton	10 let	Stavbno mizarstvo
40. Schwarzmann Ivanka	10 let	DSSS

Pregled števila delavcev, ki so dosegli delovni jubilej v podjetju »HOJA«.

Leta	10 let	15 let	20 let	25 let	Skupaj
1970	41	30	19	1	91
1971	20	21	16	1	58
1972	25	25	16	8	74
1973	42	22	24	13	101
1974	28	27	29	9	93
Skupaj	156	125	104	32	417



10 let v podjetju



15 let v podjetju



20 let v podjetju

INTEGRACIJSKI PROCESI V SLOVENIJI

V katero sestavljeno organizacijo ZD?

Tudi naše podjetje je začelo razmišljati o pristopu v eno izmed sestavljenih organizacij združenega dela na območju ljubljanske regije — Posebna komisija bo pripravila predlog delavskemu svetu

Delovne organizacije se lahko združujejo v razne oblike sestavljenih organizacij združenega dela, temeljne organizacije združenega dela in delovne organizacije pa v skupnosti in druge oblike združevanja organizacij združenega dela, v katerih uresničujejo določene skupne interese. Kadar je v splošnem interesu enotnost sistema dela na posameznih področjih, se lahko z zakonom ali odlokom skupščine družbenopolitične skupnosti predpiše obvezno združevanje takih organizacij združenega dela v skupnosti. Navedene misli so povzete po 38. in 40. členu republiške in zvezne ustave.

Združevanje podjetij v sestavljene organizacije združenega dela, v družbeno podjetja in podobne asociacije so potekala že pred sprejetjem sedanjih ustav, katere so le potrdile v praksi pridobljene izkušnje in prednosti.

Integracijski procesi v Sloveniji so se na področju lesne industrije v pretežni meri že zaključili. Z integracijami sta se v Ljubljanski regiji izoblikovali

dve veliki sestavljeni organizaciji združenega dela t. j. SLOVENIJALE in UNILESA. Za obe grupaciji je značilno, da nista sestavljeni samo iz proizvajalnih temveč tudi iz trgovinskih podjetij s čimer se uresničuje ustavno načelo sodelovanja ter samoupravnega združevanja dela in sredstev, medsebojnega vpliva na poslovno in razvojno politiko, skupnega rizika, večje produktivnosti ter

soudeležbe pri dohodku, ki naj bi se v enem delu vračal nazaj iz trgovine v proizvodnjo. Tudi naše podjetje je začelo razmišljati o pristopu v eno izmed sestavljenih organizacij združenega dela na območju Ljubljanske regije. V ta namen je delavski svet »HOJE« že imenoval posebno komisijo z namenom, da pripravi delavskemu svetu predlog v kate-

ro grupacijo naj bi se vključilo podjetje.

Komisija, ki je k delu pritegnila še vse strokovne službe in individualne poslovodne organe, je pregledala samoupravne sporazume o združevanju v sestavljeno organizacijo združenega dela. Ker pa v prejetih samoupravnih sporazumih ni našla zadovoljivih rešitev na raznovrstnih vprašanja, je sklicala še strokovna posveta s predstavniki Slovenijalesa in Unilesa. Na teh strokovnih posvetih so bile razčiščene marsikateri nejasnosti, veliko stvari pa je ostalo še odprtih. Predstavniki obeh grupacij niso mogli podati vseh odgovorov na razna vprašanja naših članov, ker jim podrobnosti niso bile znane, določenih stvari pa tudi še nimajo rešenih v samoupravnih sporazumih.

Komisija delavskega sveta za pripravo predloga o vključitvi »HOJE« v sestavljeno organizacijo združenega dela bo z začetim delom nadaljevala v začetku prihodnjega leta in v obdobju treh mesecev pripravila dokončni predlog, katera grupacija je za »HOJO« ugodnejša. Ker pa bo za izdelavo dokončnega predloga potrebno predhodno rešiti še marsikatera finančna, komercialna, tehnična in splošna vprašanja, bo komisija na svoji prvi seji zadolžila direktorje sektorjev skupnih služb, da po svojih sodelavcih in s predstavniki ustreznih služb obeh grupacij razčistijo še odprta vprašanja ter izdelajo vsak za svoje področje prikaz prednosti, ki jih nudi ena ali druga grupacija.

Komisija bo delavskemu svetu podala samo en predlog o katerem bodo odločali člani »HOJE« na referendumu, istočasno pa bo razpisal referendum tudi v vseh podjetjih tiste grupacije, za katero se bo odločala »HOJA«. Ker to delo ni samo delikatno, temveč tudi vezano na precejšnjo izgubo delovnega časa, smatra komisija za pravilno, da z vprašanjem vključitve »HOJE« v sestavljeno organizacijo ne hiti. Zeli namreč, da je vsaka njena poteza vsestransko proučena in dokumentirana s čimer bo zagotovljena nadaljnja neokrnjena dejavnost podjetja, kar mora biti osnovno vodilo vsega njenega dela na področju združevanja.

VEČ RESNOSTI IN PRIZADEVNOSTI

Aktiv mladih je bil ustanovljen maja letos. Ustanovljen je bil v okviru osnovne organizacije sindikata in je imel svoj program dela, ki pa je bil le delno izpolnjen. Športni aktiv je organiziral udeležbo na tekmovanju v počastitev Dneva mladosti, ki ga je priredil mladinski aktiv Tobačne tovarne. Organiziral je tudi srečanja v malem nogometu. Naša nogometna ekipa pa se je udeležila Lesariade, kjer pa ni dosegla bistvenih rezultatov.

Poslali smo tudi svojega predstavnika na mladinsko delovno akcijo Kozara '74. Janez Plevnik pa se je udeležil 9. kongresa ZMS v Podravske Slatini in bi nam mogoče lahko podal kakšno poročilo s tega srečanja. V mesecu avgustu smo imeli javno razpravo o kongresnih materialih, kjer pa je bila udeležba slaba zaradi dopustov, delno pa tudi zaradi nezainteresiranosti članstva. Zato bi rad na koncu tega kratkega poročila poudaril, da bomo morali naloge izvrševati z malo več resnosti in prizadevnosti, če hočemo imeti aktiv, ki bo delal in ne samo aktiv na papirju.

MILOŠ ĐUKIČ

TEČAJ V JASNICI

Center za družbeno izobraževanje je priredil v okviru RS ZSS in RK ZSMS dvomesečni politični tečaj, ki je trajal od 16. septembra do 8. novembra 1974 in je obsegal naslednja snovna področja: samoupravljanje, gospodarjenje, subjektivne sile, politično delo med ljudmi in družbenopolitične naloge. To je bil tečajni krog, v seminarskem krogu pa smo imeli predavanja iz družbenopolitičnih organizacij, o zunanji politiki, in pa tema, ki smo jo sami izbrali; cerkev in religija. V tečajnem krogu so nam predavali družbenopolitični delavci iz Republiškega sveta ZSS.

Med najbolj zanimive teme bi lahko uvrstili samoupravljanje, marketing, potem teme, ki smo jih slušatelji izbrali sami in pa samoupravna delavska kontrola, pri kateri smo spoznali osnovne smeri razvoja tega samoupravnega organa.

Tečaj je obsegal tudi strokovne ekskurzije v nekatere delovne organizacije v Sloveniji, kjer smo imeli razgovore s političnimi aktivisti organizacij. Med najbolj zanimive vsekakor sodi ogled IMV v Novem mestu, kjer nam je predsednik sindikata podjetja opisal dejavnost sindikalne organizacije. Omenil bi tudi zaključek tečaja, ki smo ga organizirali slušatelji sami in nanj povabili Ladka Korošca, Sonjo Hočvar in pianistko Mileno Trostovo. Dan pred osmim kongresom ZSS nas je obiskal Mitja Ribičič, predsednik RK SZDL in nam govoril o zunanji politiki in o svojih poslanstvih v tujini.

MILOŠ ĐUKIČ

STANOVANJA — PROBLEMATIKA, KI NAS NAJBOLJ BOLI ...

Ne smemo zatiskati oči pred resnico

Prav gotovo si vsi želimo lepo, prostorno, svetlo stanovanje. Toda to so žal samo želje in sanje, za mnoge nedosegljiv cilj, daleč stran od resnice, ki je ne samo kruta, ampak tudi boleča.

Stanujemo, stanujemo vsi nekje pač že!

Ampak kako in kje?

Nekateri v udobnih stanovanjih, z minimalno mesečno najemnino, drugi pa tudi tako... srednje velika, vlažna soba, predeljena za silo v dva prostora. Brez tekoče vode, brez najnujnejših sanitarij, da o ogrevanju sploh ne govorimo.

Sonce je redek gost, toplota pa je nujno potrebna, tako da račun za elektriko nemalokrat presega račun toplarne za ogrevanje celotnega dvo ali trisobnega stanovanja.

Naše sodelavce bi našli še v drugih neprimernih stanovanjih, ki jim komaj lahko rečemo stanovanja: podstrešne sobe, za silo adaptirane luknje brez električnih priključkov, da o topli vodi sploh ne govorimo in še in še.

V take prostore je nemogoče postaviti sodobne aparate, ki naj bi nam bili v pomoč, ker bi jih prehitro najel in uničil zob neprimernega stanovanja. Draga investicija pa bi nato še mesece dolgo tanjšala že tako tanko plačilno kuverto.

Vendar, ko zjutraj pridemo na delovno mesto smo vsi enaki. Prav je tako... ampak mi vemo, da nismo vsi enaki in to ne bi smeli nikoli pozabiti! In stanovanje je eden najpomembnejših faktorjev za delovne uspehe.

Potem je tu še problem samskih delavcev, ki niti nimajo lastne strehe nad glavo, ampak gostujejo kot podnajemniki in plačujejo za sobe (v katerih jim je privatno življenje omejeno na minimum) astronomske cene,

ki včasih presegajo tudi 1.000 din na mesec. V takšnih najemniških sobah je običajno prepovedano kuhanje, pranje, likanje, največkrat tudi vsi obiski, pa tudi souporaba kopalnice je velikokrat vprašljiva.

Vendar, kdor tega ni sam poizkusil, težko razume podnajemnika, ker si enostavno ne more predstavljati, da bi lahko živel pod takimi omejitvami osebne svobode.

Stalen strah pred tem, da te zaradi najmanjšega vzroka lahko postavijo na cesto, vsekakor pušča sledove.

V podjetju imamo službe, ki naj bi skrbele za standard delavcev in prav gotovo bi mnogi prizadeti radi vedeli, kako resno in kdo si je že kdaj zastavil to vprašanje in skušal nanj tudi odgovoriti. Nimamo si pravico zatiskati oči pred resnico, da tako stanujejo najslabše plačani ljudje, ki jim ne moremo pomagati s krediti, ker jih preprosto nimajo s čim odplačevati, ker nimajo denarja, da bi prihranili za svojo minimalno udeležbo v kreditiranju.

Ce jim družba hoče pomagati in Hoja kot njen sestavni del, potem jim lahko pomaga samo z najemniškimi stanovanji.

Najprej pa moramo spoznati realne razmere v katerih stanujejo naši sodelavci.

Dobro sestavljena anketa, bi nam kaj kmalu pokazala stanje in resnične potrebe.

Ce bi dobili človeka, ki bi se s srcem lotil zadeve, verjetno sploh ne bi bil problem združiti sredstev vseh TOZD za pomoč najbolj prizadetim.

Ljudje radi priskočijo na pomoč tam, kjer je ta nujno potrebna in prav gotovo tudi sodelavci »Hoje« nismo narejeni iz drugačnega testa... ali pa morda?

To bo pokazal čas.

—KM—

FRANC ČEBULAR

NAŠE TOZD O USPEHIH IN TEŽAVAH V LETU 1974 IN O NACRTIH ZA V BODOČE

DIPLOMIRANI INŽENIR CIRIL MRAK — TOZD STAVBENO MIZARSTVO:

TEŽKO JE SLEDITI DINAMIKI GRADBIŠČ

Prevelike obremenitve nove tovarne — Premajhno število proizvodnih delavcev — Dve obdobji v zasedenosti kapacitet

Koledarsko leto se končuje in zopet je pred nami bilanca dela v tekočem letu in plani za prihodnje leto. Standardnim parametrom, na podlagi katerih zasledujemo uspešnost poslovanja podjetja in napredek z vsakim novim letom, bomo dodali še rezultate leta 1974. Podatkov sedaj še nimamo urejenih, niti ne na razpolago, vendar nanj ne moremo v glavnem več vplivati glede na razpoložljivi čas, ampak samo še čakamo matematske obdelave s pomočjo katere bomo dobili dovolj nazorno prikazane rezultate našega dela v enoletnem obdobju. Kljub temu pa določene podatke lahko prognoziramo na podlagi dosedanjega poslovanja in zakonitosti na tem področju.

Rezultate poslovanja naše TOZD lahko ocenjujemo kot uspešne, kljub temu, da določenih zahtev, ki so bile pred nas postavljene, nismo realizirali. Glavno odstopanje od postavljenih zahtev je vsekakor nedoseganje letnega plana in slabših finančnih rezultatov, ki rezultirajo iz tega naslova. Režija se zaradi manjše proizvodnje od predvidene bistveno ne zmanjšuje in zato tudi najbolj vreže v finančni obračun. Analiza vzrokov nedoseganja planiranega obsega proizvodnje nam daje določeno sliko iz katere lahko zaključimo naslednje:

— od nove tovarne, v kateri obratujemo leto in pol smo postavili na nivoju podjetja velike zahteve v pogledu hitrosti pokrivanja obveznosti. Drugače rečeno, predno se je tovarna postavila na noge, smo jo z obremenitvami zadušili.

— Določene pogoje za uspešno obratovanje smo v fazi izgradnje realizirali,

določene pogoje s področja tehnologije in organizacije pa predpostavili. Ta dva pogoja, s posebnim poudarkom na preveč idealizirani organizaciji proizvodnje na podlagi zamišljenega proizvodnega programa v primerjavi z dejanskim proizvodnim programom in dejansko doseženo stopnjo organizacije, pa sta prispevala k slabšim rezultatom od predvidenih.

— Tretji moment, ki bi ga iz analize tudi lahko izluščili, pa je premajhna prizadevnost neposrednih proizvodnih delavcev, katere bi pa lahko obremenili v skupnih vzrokih z 20 do največ 25%. Glavnina odgovornosti je vsekakor v premalo racionalni organizaciji proizvodnje, ki pa je v rokah režijskega kadra TOZD in DSSS v sorazmerni udeležbi.

— Premajhno število proizvodnih delavcev glede na razpoložljivo kapaciteto proizvodnje je tudi imelo

svojo vlogo. Pri tem se zavedamo, da se ta problematika ne pojavlja samo v naši TOZD, čeprav je bolj občutimo od drugih sorodnih podjetij glede na našo lokacijo, ampak je podoben položaj v vsej Sloveniji. Iz tega lahko zaključimo, da nas mehanizacija proizvodnega procesa in boljša organizacija dela bolj uspešno rešujeta kot večanje števila zaposlenih.

V pogledu zasedenosti kapacitet smo imeli v letu 1974 dve obdobji. Zimsko obdobje je bilo za nas manj konjunktorno in je vsekakor vplivalo na poslovanje TOZD. Potem pa smo bili praktično zasedeni do grla in smo do začetka zime komaj sledili zahtevam gradbenih podjetij, ki so hotela zaključiti objekte in omogočiti številnim družinam vselitev v stanovanja v letu 1974 ali pa takoj na začetku naslednjega leta.



Pogled v skladišče oken

Z velikimi napori in prizadevnostjo posebno proizvodnih delavcev tudi v nadurnem delu smo uspeli spremljati dinamiko gradbišč. Mnogo objektov bo v letu 1974 končanih, med-

tem, ko bo delo na nedokončanih objektih preko zime več ali manj prekinjeno.

Proizvodnja v tovarni bo tekla naprej in si bomo ustvarili določeno zalogo za poznane objekte, si nabrali dovolj moči, da bomo takoj po otopitvi v drugačnem položaju, kot smo bili jeseni do naših kupcev, gradbenih podjetij oziroma posrednikov.

Glede na že poznana naročila lahko rečemo, da bomo morali že takoj na začetku prihodnjega leta napeti vse sile za realizacijo komercialnih naročil in plana za leto 1975 v okviru podjetja »HOJA«, oz. doseganje ciljev, ki jih pred nas postavlja družba.

- Kaj bi želeli delavci
- TOZD Stavbeno mizarstvo
- vo vsem kupcem oz. u-
- porabnikom naših izdel-
- kov? Vsekakor bo za nas
- največje priznanje, če
- bodo vsi kupci zadovolj-
- ni s kvaliteto in dobav-
- stalovci pa, da bodo z
- zadovoljstvom gledali v
- svet ali iz lastniškega ali
- družbenega stanovanja.

Dovolite mi, da na koncu vsem zaposlenim TOZD Stavbeno mizarstvo, vsem ostalim zaposlenim podjetja Hoja in našim poslovnim partnerjem zahvalim za uspešno sodelovanje v letu 1974 ter vsem skupaj zaželimo obilo osebnih sreč in poslovnega uspeha v prihodnjem letu.

I VANKURENT — TOZD TESARSTVO:

SPODBUDNA INVESTICIJSKA VLAGANJA

Razveseljivo je dejstvo, da nam je ravno finalna proizvodnja dala precejšen ostanek dohodka

Podal bi nekaj misli in spoznanj o naši TOZD, ki so značilne za letošnje leto oziroma krajše obdobje.

Osnovna dejavnost, ki jo ima naša TOZD je sezonskega značaja in nam je v zimskem času že večkrat delala preglavice. Nagiba se bolj h gradbeništvu kot k lesni industriji in ima v okviru podjetja svoje značilnosti. Zato se spoprijemamo z različnimi problemi, ker naša proizvodnja stagnira oz. se koncentrirava v različnih letnih obdobjih, a delovna sila je preko vsega leta, razen manjših odstopanj, konstantna. Te težave nam povzročajo, da nam v obdobju zgotovitve naročil delovne sile primanjkuje, izven sezonskega časa pa delavci niso polno zaposleni. V preteklosti smo te probleme, predvsem pomanjkanja naročil v zimskem času, različno reševali. Nekaj let zaporedoma smo ga premostili z gradnjo vikend hišic oz. naselij. To pa nam ni prineslo trajne rešitve. Pristopilo se je k iskanju novih

proizvodov, ki naj bi zapolnili to vrzel. Misel o izdelavi lepljenih nosilcev, ki so bili v tem času preko naših meja že precej časa v proizvodnji in rabi, ni bila zgrešena. Kljub težkemu, sprva primitivnemu začetku izdelovanja in pesimističnemu gledanju nekaterih delavcev, se izdelek lepo uveljavlja na domačem tržišču. In prav to je vzrok, da se je pristopilo k opremljenosti.

V letošnjem letu so bile nabavljene lepilne naprave, skobeljni stroj in izvršeno odsesavanje iz delavnice. S tem so dani pogoji za povečanje proizvodnje in hkrati lažje in boljše delovne razmere. Če ne bi izvršili teh investicijskih vlaganj pravočasno, bi ne bili več kos potrebam tržišča. Naročila, ki jih že imamo, zaposlujejo tovrstne zmogljivosti do konca aprila. To je za začetek leta dokaj ugodno, saj ugo-

tavljamo, da bo prav ta izdelek uspešno dopolnjeval klasično proizvodnjo.

Ocenjevanje uspešnosti poslovanja kaže zelo ugodne rezultate. Plan, ki je bil visok bomo dosegli in celo preseglji. Vzoredno zavidljiv bo tudi finančni rezultat. Razveseljivo je dejstvo, da nam je ravno finalna proizvodnja dala precejšen ostanek dohodka. Pri tem pa ne smemo pozabiti na primarno proizvodnjo, ki ima tudi lep uspeh. Kljub temu, da predstavlja dobršen del njene dejavnosti osnovo za finalno proizvodnjo, je dosegla precej dobička.

- Da bi izboljšali delovne
- pogoje in produktivnost
- bi morali opraviti še več
- investicijskih posegov.
- Eden od teh je ureditev
- transportnih naprav za
- izdelavo lepljenih nosil-
- cev. Smatram, da je de-

- javnost naše TOZD za
- podjetje toliko intere-
- santna, naj si bo gleda-
- no z vidika naročil ali
- vidika ekonomičnosti, da
- je za njen razvoj vredno
- več vlagati.

Kadrovski problemi, ki nas tarejo že več let, so tako pereči, gledano po številu in po kvalifikacijah, da velikokrat s težavami opravimo prevzeta dela. Ta problem ni prisoten samo v naši TOZD, karakterističen je tudi v drugih in smatram, da ga je potrebno reševati kompleksno.

Omenil sem že, da lahko pričakujemo dober finančni rezultat, ni pa omenjeno iz kakšnih činiteljev naj bi izviral. Eden od teh je tudi človek — delavec in njegova zavzetost, katere naj se v prihodnjem letu še močneje odraža pri vsakem posamezniku pri izpolnjevanju svojih delovnih dolžnosti. Le tako bomo tudi naslednje leto lahko dosegli take in celo boljše rezultate.

NAŠE TOZD O USPEHIH IN TEŽAVAH V LETU 1974 IN O NAČRTIH ZA V BODOČE

INŽENIR PETER GUTNIK, TOZD VELOX:

Pomanjkanje delovne sile

Poleti je proizvodnja zabredla v precejšnje težave

Velox kot tovarna specialnih gradbenih plošč je letos stopila v četrto leto obratovanja. Tako kot v prejšnjih letih so se tudi letos pokazale določene specifičnosti tako v proizvodnji kot tudi v prodaji velox plošč. Ker je prodaja plošč neposredno vezana na samo gradbeno proizvodnjo se je to poznalo na samih skladiščih, katera so bila na začetku letošnjega leta polna. Proizvodnja v zimskem obdobju 1973/74 bistveno ni bila okrnjena, zaradi tega so bile zaloge še toliko večje. Spomladi se prične gradnja na gradbiščih, s tem pa so se tudi skladiščne površine začele prazniti. Med samim praznjenjem skladišč je bilo potrebno budno paziti in prilagajati proizvodnjo potrebam na tržišču. Te prilagoditve so se posebno izkazale v samih dimenzijah debelinskih razredov.

V precejšnje težave pa je proizvodnja zabredla v letošnjem poletju, ko bi sicer morala tovarna čim bolj tekoče obratovati. Začelo se je pri pomanjkanju osnovnega materiala, cementa in kalcijevega klorida, ker kljub pogodbi dobavitelj potrebnih količin ni dobavil. Da bi bila nesreča še večja je prišlo v mesecu juliju in avgustu do večjih mehanskih okvar na strojih, tako da v višku prodaje velox plošč tovarna ni obratovala 15 do 20 dni. To zaostajanje v proizvodnji se je bistveno poznalo pri zadnjem večjem navalu kupcev v mesecu septembru, ko so se zaloge nekaterih debelin plošč zmanjšale pod minimalno mejo. S prihodom v jesensko-zimsko obdobje se tovarna zopet srečuje z vsakoletnimi težavami, kot so dež, sneg in mraz, ki neposredno vplivajo na

sam tehnološki proizvodni proces. Proizvodnja skozi vse leto pa je bila obremenjena s stalnim konstantnim primanjkljajem nekvalificirane in tudi kvalificirane delovne sile.

V zadnjih mesecih letošnjega leta se pozna stagnacija prodaje, kar se smatra tudi za zaključek gradbene sezone. Z zadnjim manjšim remontom na enem samem stroju se je proizvodnja zopet dvignila na realne meje. Težave, katere je imel obrat v zadnjih petih mesecih kažejo k temeljitemu pristopu odpravljanja tehnološko-tehničnih, organizacijskih in kadrovskih problemov.

V prihodnjem poslovnem letu 1975 bi tovarna velox z dopolnitvijo kadrov in temeljitim generalnim remontom strojne opreme startala z boljšo osnovo in na koncu leta dosegla zadovoljiv uspeh.

DIPLOMIRANI INŽENIR CIRIL ŽIVIC — TOZD ŽAGA ŠKOFLJICA:

ZMOGLJIVOSTI SO VELIKO VEČJE

Letošnji poslovni uspeh je več kot uspešen — Premalo hlodovine

Leto je kmalu naokoli in potrebno je narediti rekapitulacijo dela in uspehov za minulo poslovno leto. Pred nami se pojavijo številke, ki naj bi bile pokazatelj našega gospodarjenja. Največkrat preveč enostransko subjektivno ocenjujemo gospodarjenje tako delovne organizacije kot TOZD. Vodilo so nam le številke, ki pa v svoji vsebini nosijo vse spremljajoče faktorje, ki bistveno vplivajo na sam uspeh poslovanja. Naša naloga je, da jih vsebinsko pravilno ovrednotimo in temu primerno ukrepamo. Istočasno pa nam dajo smernice za boljše gospodarjenje v naslednjem letu. Predvsem naj pri analizi uspeha imamo v mislih dvojje, in sicer:

Nujno moramo ločiti kaj je produkt dela in kaj ne-normalne razmere na tržišču. Če tega ne upoštevamo, se kaj lahko zgodi, da nepravilno planiramo, da nas optimalni tržni pogoji uspavajo in nujna posledica je, da je naslednje leto manj uspešno kot smo po vseh pokazateljih predvidevali.

Letošnji poslovni uspeh TOZD Žage Škofljica lahko ocenimo več kot uspešno. S svojim delom in delovno disciplino smo dokazali, da smo zrel kolektiv, ki je ob normalnih pogojih zmogel doseči še več. Uspeh bi bil lahko še večji, če bi imeli dovolj hlodovine skozi vse leto. Naše kapacitete so žal zasedene samo 80%. Posledica tega je, da se stroški pri kubaturi večajo. V našem gozdno gospodarskem območju si je izredno težko zagotoviti zadostno količino hlodovine, saj so kapacitete še ostalih žagarskih obratov tako velike, da napadla hlodovina le delno pokriva potrebe

žagarskih obratov. Ves manjko do minimalne potrebne količine s katero se pozitivno gospodarimo, je treba nabaviti izven našega območja. Ta hlodovina pa je skupaj s prevoznimi stroški mnogo dražja. Mislim, da je prišel čas, ko se moramo z gozdarji še temeljitje pogovoriti o skupnih problemih in skupnih interesih na našem območju. Velik problem je pomanjkanje delovne sile in velika fluktuacija s katero se srečujejo vse TOZD na ljubljanskem območju in ki vkliva na kvaliteto dela. Fluktuacija na žagarskih obratih ni toliko pogojena z osebnimi dohodki kot s težkimi delovnimi pogoji.

- Kaj pričakujemo v letu 1975 je težko predvideti.
- Uspeh žagarskega obrata ni odvisen samo od našega prizadevanja, ampak tudi od preskrbe s surovino. Mislim, da smo z lupilnim strojem za lupljenje hlodov, napravili korak naprej in si zagotovili kontinuiran



Pogled v novo proizvodno halo v Polhovem Gradcu

JERNEJ NARTNIK — TOZD »POHIŠTVO« POLHOV GRADEC:

HITRA RAST PROIZVODNJE POHIŠTVA

Nova sodobna proizvodna hala, ki ima 1800 kvadratnih metrov prostora

Še preden se izteče poslovno leto, se že oziram na prehojeno pot problemov, uspehov in neuspehov, ki so se pojavili pri samem tekočem delu in bodo bistveno vplivali na naš končni rezultat, istočasno pa že nakazujemo smernice našemu bodočemu delu. Kljub temu, da še nimamo dokončnih pokazateljev dela v letu 1974, lahko pričakujemo, da bo leto kljub določenim problemom v finančnem pogledu uspešno zaključeno, kar je v veliki meri pripisati prizadevnosti celotnega kolektiva.

Glavne naloge, katere si je TOZD zadala v letu 1974 so bile:

— Organizacija proizvodnje, ki naj bi zagotovila realizacijo letnega plana v vrednosti, ki znatno presega vse dosedanje rezultate. Sprejeta obveznost bo v celoti izvršena, pa celo presežena.

— Ustvariti akumulacijo — dobiček in amortizacijo v višini, ki naj bi upravi-

čila našo nadaljnjo izgradnjo. Predvideni znesek bo znatno presežen, kar je pripisati izredni konjunkturi na tržišču žaganega lesa.

— Najvažnejše za TOZD je končni pristop k izgradnji nove tovarne pohoštvu v okviru sprejetega razvojnega programa podjetja. V začetni fazi je napravljena nova sodobna proizvodna hala, ki ima 1.800 m² delovnega prostora, kar je več kot imajo vsi dosedanjji objekti — provizoriji, ki jih koristi mizarna.

Kot zadnja, zato pa nič manj važna in odgovorna naloga je uvajanje novosti v našem samoupravnom sistemu. Rezultati tega dela se že kažejo, ne smemo pa prezreti, da nas ravno na tem področju čakajo še odgovorne naloge.

Posebna značilnost za TOZD je izredno dinamična rast proizvodnje pohoštva, kar na eni strani potrjuje pravilno orientacijo samega proizvodnega programa

na ploskovno pohoštvo, po drugi strani pa je tudi rezultat smotrnega vlaganja znatnih finančnih sredstev v nove sodobne stroje in opremo, ki bistveno menja sam tehnološki postopek v tem, da razmeroma hitro prehajamo iz pretežno ročne na pretežno strojno obdelavo elementov. Bistveno se je menjala tudi struktura proizvodov v korist opreme, ki je po kvaliteti konkurenčna proizvajalcem z večletno tradicijo. To še posebno dokazuje pohoštvo A-B-C sistema, ter hotelski in drugi objekti doma in v tujini, ki jih je TOZD že opremila oziroma jih še bo na podlagi že sklenjenih pogodb za celotno zmogljivost v letu 1975.

- Želimo si, da bi se razvojni TOZD nemoteno nadaljeval v okviru razvojnega programa podjetja,
- da bi sleherni član kolektiva postal samoupravni ravnalec v pravem pomenu besede, zavedajoč se kolektivne odgovornosti, kajti le tako bomo uspešno preostili naloge, ki nas čakajo.

Med člani kolektiva naj bi vladali pravi tovariški odnosi, kar je predpogoj dobrega počutja in uspešnega dela posameznika in celotne TOZD.

- dotok hlodovine (predvsem iglavcev) skozi vse leto ter hkrati zainteresirani rali vse gozdne posestnike, saj bodo lahko hlodovino v ljubju vozili na žago skozi vse leto. Istočasno pa bomo zagotovili TOZD Velox večjo količino kvalitetne surovine.

Nujno je, da takoj pristopimo k izdelavi plana varčevanja v vseh TOZD, saj bi lahko z varčevanjem prihranili mnogo prepotrebni sredstev. Velika želja delavcev je, da se v letu 1975 asfaltira dvorišče in postavi lopa za prevzemanje, da delavci pri delu ne bodo izpostavljeni vsem vremenskim nepravilnostim. Upam, da bo ta skromna želja uresničena.



NAŠE TOZD O USPEHIH IN TEŽAVAH V LETU 1974 IN O NAČRTIH ZA V BODOČE

INŽENIR DAMJAN VIDOVIČ — TOZD »GALANTERIJA« PODPEČ:

Veliko novih dragocenih pridobitev

Razširitev lakirnice v stare izpraznjene prostore — Izboljšana tehnologija in delovni pogoji — Z novimi stroji tudi nekaj tehnoloških sprememb — Dvig cen na domačem in tujem tržišču

Nekako nam je že prešlo v navado, da se ob koncu leta ozremo nazaj na leto, ki se nam izteka, kaj smo v njem naredili, v čem uspeli, pa tudi s kakšnimi problemi smo se ukvarjali.

Prav tako je prav, da se ozremo tudi na drugo stran, to je na leto, ki je pred nami, kaj nam le-to obeta.

Če se površno ozremo na leto, ki se izteka, dobimo vtis, kot da v njem ni bilo narejenega nič posebnega in da je praktično minilo brez večjih problemov. Ko pa se malo bolj poglobimo, spoznamo, da temu le ni bilo tako in da je bilo v tem letu narejenega kar precej in je bilo rešenih več perečih problemov.

Največji problem, ki ga trenutno rešujemo v Podpeči, je rekonstrukcija naše lakirnice. Res je, da ne teče vse tako kot je bilo predvideno, toda narejenega je bilo kljub temu kar precej. Da pa smo sploh lahko začeli z reševanjem

problema lakirnice, smo morali predhodno adaptirati staro skladišče gotovih izdelkov in v tako preurejene prostore preseliti montažni oddelek in ekspedit. V stare izpraznjene prostore montaže in ekspedita pa smo razširili lakirnico ter v njej izboljšali tehnologijo in delovne pogoje v taki meri, da klima praktično že ustreza predpisani, poleg tega pa so se povečale tudi njene zmogljivosti. Vse to pa je bil tudi glavni namen prve faze preureditve lakirnice.

Dokaj uspešno in enostavno smo rešili tudi večletni problem odvažanja

odpadkov iz razžagovalnice in strojnega oddelka. Le-te smo doslej odlagali v staro drvarnico. To delo je bilo zelo neprijetno in težko, posebno v deževnem vremenu in pozimi, ko je bilo potrebno del poti opraviti na prostem po zelo slabi asfaltirani stezi, na kateri so se nabirali odpadki, blato in voda, pozimi pa še sneg in led. Zdaj transport odpadkov v celoti poteka v zaprtih prostorih, ki so pozimi tudi ogrevani, odpadke pa odlagamo v večje zaboje, katere potem viličar nalaga na vozove. Prostor za te zaboje smo namreč pridobili

v temperirnici, ki je locirana med razžagovalnico in strojnim oddelkom.

Tudi tako nujno potreben prehod med lakirnico in montažo je v glavnem končan. Glavna naloga tega prehoda je preprečevati v zimskem času vdor hladnega zraka v delovne prostore ter s tem nastajanje prepilov in neugodnih delovnih pogojev.

Poleg navedenega pa je bilo narejenih, ali pa so še v teku, nekaj tehnoloških sprememb v proizvodnji s postavitvijo novih strojev oziroma naprav kot so: dvizna miza »Trepel« in nihalna krožna žaga »Wadkin« v razžagovalnici, stroj za izdelavo vezi na mozniške firme »Knoevenagel« in hamsel za izdelavo oblike pri obešalniku 169 (stroj je bil predelan v domači mehanični delavnici) v

strojnem oddelku, polirni boben za spone in tip 720 (narejen v domači mehanični delavnici) v montažnem oddelku, stroj za spajanje-varjenje tračnih žag znamke »Ideal« v brusilnici itd.

Namen vseh zgoraj navedenih del je bil racionalizacija proizvodnje in izboljšanje delovnih pogojev zaposlenih.

Pri vsem tem pa nikakor ne smemo pozabiti na velik uspeh komercialnega oddelka, ki je uspel v letu 1974 dvigniti cene na tujem trgu za ca. 50 %, pri nekaterih kupcih pa celo za 100 %, kar je vsekakor izjemen podvig. Podobni dvigi cen so bili doseženi tudi na domačem trgu.

- Vse to in pa močno prizadevanje zaposlenih v naši TOZD je rodilo uspeh, kakršnega beleži v letu 1974 naša temeljna org. Vzporedno z uspehom pa raste tudi volja do dela in samozavest kolektiva, ki se je praktično do sedaj boril s slabimi finančnimi rezultati in so ga le vztrajnost zaposlenih in pa hudi napor odgovornih na DSSS postavili na normalno pot poslovanja.

To pa nas seveda ne sme zavesti tako, da bi brezskrbno pričakovali leto 1975. Zavedati se moramo, da nas v tem letu čaka poleg proizvodnje, veliko dela tudi na drugih področjih, da bomo morali vsi bolj paziti na kvaliteto svojega dela, stremeti za čim boljšim izkoriščanjem lesa in ostalih materialov, čim boljše izkoriščati svoj delovni čas in vzdrževati strojno opremo in naprave, s katerimi delamo ali pa smo zanje zadolženi, skratka, zmanjševati moramo stroške povsod, kjer se to le da.

To nam naj bo naše vodilo za leto 1975!

VINCENC PEČEK — TOZD ŽAGA ROB NA DOLENJSKEM:

Koristne pobude delavcev

Nove pridobitve — Dobro izkoriščen viličar — V pričakovanju novih strojev

Prav je, da se delovnih uspehov spomnimo na koncu leta in jih zapišemo, ker se na uspešno napravljeno novost privadimo in jo jemljemo kot umevno nujnost pri čemer pozabljamo na napor in prizadevanje, ki je bilo potrebno za uresničitev. Pri nekaterih novostih in izboljšavah je samoupravljaljsko prizadevanje posameznikov očitno. Tako smo na predlog Jožeta Ruparja, delavca na hodišču, zgradili novo cesto na hodišču. S to cesto smo povečali razkladalni prostor in dobili večjo možnost za manipulacijo oziroma sortiranje hlobovine. Poleg tega smo splanirali še velik del doslej slabo izkoriščenega zemljišča za namestitev dodatnih sortirnih leg. Ker je pri nas za težja vozila mehak teren, smo vsako leto, kot tudi letos, nasipali in utrjevali skladiščne prostore za žagan les, ali pa jih zgradili čisto na novo, pri čemer je nujna predhodna podlaga za močvirnato zemljišče ter dodatna dela za odvodnjavanje. Se posebno skrb in natančnost pa smo morali posvetiti voznim potem za viličarja, če smo hoteli delati z njim kolikor toliko nemoteno, ker je njegova konstrukcija prirejena le za gladka in trda tla.

Bilo je veliko in preveč dela, iznajdljivosti in stroškov, da smo lahko usposobili delo za viličarjem, kar niso zmogli drugje. To pa še ni vse kar smo iztisnili iz zmogljivosti tega viličarja. Preuredili smo ga v nakladalec-prekucnik za kratke odpadke, ki smo jih doslej odmetavali v velike kupe in jih potem ročno nakladali. Sedaj grede ti odpadki od čelilne in robilne žage naravnost v velike zaboje in z viličarjem na kamion. Prav tako je s stranskim materialom, krajniki in žaganjem, ki ga z letošnjim letom dalje stiskamo v posebnih napravah in povezuje s ciklop trakom. Tako pripravljene pakete pa nato z viličarjem nakladamo in odpremljamo na kamione. Vse to smo doslej nakladali ročno in zato imeli ok-

rog žagalnice velike kupe trohnečih in razmetanih odpadkov. Za odpremo žaganja, je dal predlog preureditve delavec Franc Strle.

V preteklem letu smo tudi sodobno preuredili pisarniške prostore, pravkar pa preurejamo žagalnico v lepo proizvodno halo, ki bo ustrezala vsem zahtevam novejšega časa. Ze pred tem smo celotno streho tudi prekrili.

Morali bi naštevati še: obnovitev skoraj vsega poljskega tira, napeljava dodatne zunanje razsvetljave, zgraditev rampe za nakladanje žaganega lesa, zamenjava vseh cevi odsesovalnih naprav z novimi, obnovitev odlagalnih kotalnih leg na skladišču žaganega lesa.

Vsa naštetja dela smo o-

pravili sami brez zunanjih sodelavcev, razen tehničarjev, kovinskih ali električarjev, ki nam jih je omogočil ali opravil razvojni sektor Hoje oz. vzdrževalna služba.

- Ustvarjalni želji naših delovnih ljudi pa s tem še ni zadoščeno. Za opravljanje naše dejavnosti v bodoče, bomo morali misliti na velike zahteve, ki jih bo terjal od nas sodobnejši čas dela. Če je bila preureditev proizvodov prva etapa, bo morala biti druga, naba-va strojev, kot so: lupilni stroj za hlobovino, dvostranski robilnik in nov viličar.

Ob koncu se zahvaljujem vsem sodelavcem za požrtvovalno doseganje letošnjih uspehov z željo za nadaljnjimi ustvarjalnimi dosežki, vse v cilju zadovoljstva naših samoupravljalcev.



Žaga Rob na Dolenjskem

USPEHI HOJE V PRETEKLEM LETU IN IZGLEDI ZA LETO 1975

Planirana realizacija presežena okoli 15 odstotkov

Naš dolgoročni program razvoja bo moral nujno, pred sestavo letnega plana za leto 1975 doživeti popravke in uskladiti ga bo treba z novo nastalim splošno političnim in gospodarskim ter našim lastnim finančnim položajem — Dinamika investicij se bo morala prilagoditi našim potrebam in možnostim — Dvigali so se sicer tudi osebni dohodki, a še ne moremo biti zadovoljni

Leto se je izteklo in prav je, da spregovorimo o doseženih rezultatih. Ni nam šlo vse gladko, a vendar se ne smemo pritoževati. Glede na dane proizvodne kapacitete, tržne možnosti in s tem, da upoštevamo kadrovske spremembe v vodstvu podjetja in vse ostale pogoje proizvodnje in trga, smo preteklo leto še kar zadovoljivo zaključili. Ne razpolagamo še z vsemi podatki, ki so nujni za povsem točno oceno gospodarjenja, vendar že ti, ki so nam na razpolago kažejo, da smo boljše delali, več izdelali, prodali ter več iztržili kot v letu 1973. Tudi dobiček, ki je za zdaj le ocenjen za zadnja dva meseca v tem letu, je v primerjavi z lanskim precej večji. Lanski je bil 4,77 milijona din, medtem ko predvidevamo, da bo letošnji 12 milijonov din, t.j. seveda povečanje kar za 250%. Cenimo, da bo dobiček še večji, ker smo ga zapisali z rezervo, v kar nas sili še neizvršen izvoz pohištva v Libijo. Tudi ocenjena celotna letošnja realizacija 170 milijonov din je približno za 2,1 milijona din višja od lanske, kar znesse 39% več od lanske.

Ugotovimo lahko, da bo planirana realizacija presežena za okoli 15% tako, da bomo imeli okoli 140 milijonov din realizacije na domačem trgu in za približno 30 milijonov din izvoza. Ustvarili smo tudi 5,54 milijona amortizacije.

Dvigali so se tudi osebni dohodki, toda ne moremo biti še zadovoljni, saj so stroški in cene uspeli vedno uhajati pred našimi prejemki. V letu 1973 smo imeli povprečni mesečni osebni dohodek 2.045 din, v letu 1974 (za obdobje devet mesecev) 2.340 din; do konca tega leta je v povprečju doseženo 2.500 din, tako da bo dvig osebnih dohodkov v primerjavi s povprečjem leta 1973 18%. Z novim pravilnikom je ponovno predvideno povprečno povišanje OD za 20% tako, da bi bilo povprečje osebnega dohodka v letu 1975 2.900 din mesečno, z dodatki na stalnost in delovno dobo celo 28%.

Vse našete podatke velja jemati s pridržkom saj jih huda inflacija, ki se letos giblje nad 25%, močno zmalči.

● USPEŠNOST TOZD MOČNO VEZANA NA DEJAVNOSTI

● Oglejmo si tudi, kako so poslovale naše TOZD. Ugotovimo lahko, da je vrstni red uspešnosti TOZD močno vezan na dejavnosti in sicer so imele prednost tiste TOZD, ki imajo primarno predelavo lesa — žage. Sledijo TOZD, ki imajo kombinirane dejavnosti, torej tiste, ki se ukvarjajo z žagarijo in finalo. Naslabše so se odrezale tiste, ki imajo čisto finalno proizvodnjo. Tako je bilo že pred leti, saj je bilo povpraševanje po surovinah in polizdelkih večje kot po finalnih izdelkih.

● TOZD stavbno mizarstvo in TOZD velox sta se med finalistih slabše odrezala v preteklem letu. Nad tem se je vredno zamisliti in ugotoviti, da temu niso krive samo tržne razmere, ampak tudi objektivni in subjektivni razlogi, ki izvirajo iz organizacijskih težav skupnih služb in posamezne TOZD, kjer moramo delovno disciplino upoštevati kot važen element, ki je mnogo prispeval k takemu stanju. Najvažnejša od vseh negativnih postavk je bilo trajno, celoletno pomanjkanje delovne sile, saj bi morali takoj v stavbnem mizarstvu zaposliti 35 do 40 dodatnih proizvodnih delavcev. Drugi, nič manj pomemben činitelj je preskrba z lesom. Postati bo moralo pravilo, da se bo stavbno mizarstvo skoraj v celoti preskrbovalo z lesom iz domačih žag. So še drugi razlogi, ki jih ne gre na-

šteti, ker to ni v tem sestavku naš namen. Posebna skrb bo posvečena tem problemom v prihodnje, ker je rešitev in ukrepanje nujno.

● TOZD velox prav tako primanjkuje delovne sile in bo tudi nujno potrebno izvršiti remont strojne opreme, kar je pri avtomatizirani proizvodnji najvažnejše. Tudi surovine (žamanje) bo treba nujno dobavljati iz domačih žag. Nedosežen fizičen obseg proizvodnje je, v glavnem pri obeh TOZD, botroval podpoprečnim rezultatom v preteklem letu.

● TOZD — Podpeč je letos izjema med finalistih, saj je, zahvaljujoč dobri organizaciji, delovni disciplini ter ob skupnih naporih tehnične in prodajne službe podjetja, dosegla pri 2/3 izvozu svojih izdelkov rekorden finančni rezultat, kar zasluži posebno pohvalo, zlasti če vemo kaj pomeni biti konkurenčen na tujih tržiščih.

● TOZD — tesarstvo je poslovala zelo uspešno. Polna delovna zasedenost, trud celotnega kolektiva, vključno z organizatorji proizvodnje in pridobitev novih strojev, zlasti za lepljene nosilce, so omogočili tako ugoden rezultat. Tudi žagarska dejavnost TOZD je bila uspešna.

● Naš drugi največji izvoznik, znotraj OZD HOJA, TOZD Polhovgradec, je tudi uspešno zaključil poslovanje. Pohištvena dejavnost je v največji možni meri izkoristila svoje zmogljivosti, kar so omogočile dobro sklenjene pogodbe za izvoz pohištvene opreme za dve bolnici v Libijo ter napor celotne TOZD ob sodelovanju tehničnega sektorja podjetja. K rezultatu je prispeval tudi kolektivni žage, saj je pomagal premostiti kritično obdobje, ko se je pripravljala oprema za izvoz in ni bilo iztržkov pri pohištvu.

● Izjemno uspešni sta bili žagi TOZD Škofljica in TOZD Rob. K uspehu je prispevala naša nabavno prodajna služba za les. Uspešno nam je nabaviti precej več hlovdine kot v letu 1973, tako da je bilo omogočeno fizično povečanje proizvodnje. Ob naporih članov kolektiva obeh TOZD in dobri organizaciji dela ter ugodni tržni situaciji izjemen rezultat ni slučaj.

● PESTILE SO NAS ŠTEVILNE TEŽAVE

Ogledali smo si na kratko poslovanje in uspehe naših TOZD in OZD kot celoto in je prav, da primeramo naše uspehe s povprečjem ostale slovenske lesne industrije v letu 1974.

Ugotovimo lahko, da je celotni dohodek pri OZD Hoja v primerjavi z letom 1973 rasel počasneje (indeks 139%), kot pri povpreč-

ju lesne industrije Slovenije, kjer je ta indeks 158%. Ostanek dohodka, glede na realizacijo je pri nas, v odstotkih izraženo, 195, med tem ko je pri povprečju slovenske lesne industrije 161, torej je pri nas večji. Ostanek dohodka na zaposlenega je pri nas 11.000 din, pri ostalih je v povprečju 12.000 din, to se pravi, da je pri nas nekaj manjši. Naša akumulacija znaša 157%, povprečna akumulacija lesne industrije je 147%. Osebni dohodki so v lesni indu-

(NADALJEVANJE NA 10. STRANI)

PROBLEMATIKA UVOZA

NEMIRNI TEČAJI

Imamo iste plačilne in dobavne pogoje za vse leto, pa kljub temu je ena pošiljka dražja kot prejšnja

Vključevanje podjetja v mednarodno trgovino vsekakor potrjuje rentabilnost podjetja. Tudi »HOJA« ima lasten uvozno-izvozni oddelek. Uspehe in delo izvoznega oddelka v dokajšnji meri poznamo. Upam, da ne bo narobe, če malo približe prikažemo še delo uvoznega oddelka.

»HOJA« proizvaja različne proizvode, ki po svoje narekujejo material, deloma domačega, deloma tujega. Ko se pojavi potreba po uvozu določenega blaga, je najprej potrebno poiskati najoptimalnejšo ponudbo. Sodelavci tehničnega sektorja so pristojni za proučitev tehničnih lastnosti in funkcionalnosti blaga. Sledi naročilo z odpoklicem blaga. Po drugi strani pa je Narodni banki potrebno prijaviti ta sklenjeni posel. Napravi se zaključek, ki pa vsebuje vse podatke v zvezi z blagom samim, z dobavo, dobaviteljem, šifro blaga po carinski tarifi, režim uvoza blaga ter virom deviznih sredstev. Posebno pozornost je potrebno posvetiti šifri blaga po nomenklaturi carinske tarife Carino, kot vemo, moramo obvezno plačati, sicer blaga ne moremo prevzeti. Največ sporov je prav v zvezi z napačnim razvrščanjem blaga v carinsko nomenklaturo. Šifra opisuje tehnične lastnosti blaga, zato pa je toliko pomembno sodelovanje s tehničnim sektorjem. Zaključek torej vsebuje vsa bistvene sestavine pogodbe in konkretno opiše posel, ki se izvaja. Vsi drugi dokumenti so napravljeni dalje na podlagi zaključka in se seveda morajo z njim točno ujemati.

Naslednje poglavje v odvijanju posla je odpiranje akreditiva oziroma se izdaja poslovni banki nalog za nakazilo v tujino. Plačila največ realiziramo preko Ljubljanske banke v Ljubljani. Skoraj v vseh primerih je dobava vezana na akreditiv, to pa seveda pomeni, da je treba blago plačati takoj (še preden ga imamo v posesti). Plačilo napravi vedno največ težav, kajti v splošni jugoslovanski nelikvidnosti je v danem momentu težko zbrati večji znesek našega denarja za nakup deviznih sredstev. Seveda, pri malih pošiljkah (nadomestni deli) tega problema ni, zato pa pri velikih uvoznih pošiljkah (npr. okovje za hlačne spone, iverice, ključice, okovje za pohištvo) povzroča večje skrbi. Nespoštovanje plačilnih pogojev pa seveda zelo negativno deluje na dobavitelja. Enkrat zamuditi plačilni rok, to že lahko pomeni izgubo renomeja in pri drugi dobavi je že težko doseči iste ali pa celo boljše plačilne kot tudi dobavne pogoje.

Kaj vse HOJA uvaža:
Oprema — stroj za rezanje in lepljenje furnirja (SAVI, KUPER), stroj za vdolavo okovja (HAFNER), čelilnik WAGO, stroj za skoblanje nosilcev hiab Jonsereids, stroj za lupljenje hlovdine, vilicar Volvo, dvizna miza, čelilnik Wadkin, stroj za varjenje žag (Ideal), idr.

Reprodukcijski material — okovje za hlačne spone, ključice za obešalnike, kalčev klorid, lepila, lake, barve, okovje za pohištvo, ročaje za pohištvo, exotično hlovdino, PVC folijo, iverice, itd. Poleg tega pa še vse rezervne dele za strojni park.

Treba je vedeti, da je blago uvrščeno v carinsko tarifo, vse kompletno blago pa je tako za izvoz kot uvoz razvrščeno v režime. (LB, GDK, RK, DK, D). Pretežni del našega uvoza spada v režima LB — prost uvoz in GDK — Globalno devizno kvoto. Viri plačevanja — lastna devizna sredstva — retencija in pa devizna sredstva poslovnih bank. Ves svet je danes v inflacijskih težnjah. Ponekod manj, pri nas pa gotovo stopnja inflacije najbolj zmanjšuje kupno moč denarja. Prav to področje je posebno za uvoz najdelikatnejše. Imamo iste plačilne in dobavne pogoje za vse leto, pa kljub temu je ena pošiljka dražja kot prejšnja. Vzrok je najti v drsnih tečajih drugih valut napram našemu dinarju. Za primer naj navedem gibanje tečaja nemške marke, po katerem smo v letošnjem letu plačevali okovje za hlačne spone nemški firmi »HOHAGEK«. Cena za okovje je bila vse leto ista (190,00 DM — 1000 kom). Prvo pošiljko smo plačali po tečaju 584,37, zadnjo pa po tečaju 672,10. Procentualno to pomeni 15% povečanje vrednosti nemške marke. Za povsem isto okovje smo plačali na začetku letošnjega leta 1,42 din za komad, koncem leta pa 1,67 dinarjev, to pomeni 0,25 din razlike pri komadu. Iz tega je razvidno, da je za nas že samo povečanje deviznega tečaja DM dovoljno povečanje nakupne cene. Poleg tega pa lahko z novim letom pričakujemo še porast cene pri dobavitelju. Lahko pričakujemo stanje, ko bomo primorani pustiti uvoz okovja za hlačne spone ali pa povečati za to razliko prodajno ceno obešalnikov, ki pa bo na tujem trgu sprejeta ali pa tudi ne. Sklep tega naj bi bil, da je najdelikatnejše vprašanje plačil in hkrati tudi največji problem.

Drugo pomembno vprašanje so roki uvoza blaga, ki so tudi precej pomembni. Vedeti je treba, da nas in tuje dobavitelje loči precejšnja oddaljenost. Kljub dobrim komunikacijam je na žalost dostikrat težko dobiti odgovore iz tujine. Prošnji za predračun sledi naročilo, dalje plačilo, odpoklic preko špediterja, spremljanje blaga na poti, carinski postopek, to seveda ni mogoče storiti v enem dnevu, ker gredo dokumenti v kontrolo NB Slovenije, LB in seveda carini. Veliko časa vzame prevoz in manipulacija z blagom. Zato naj ne bi bilo napačnega mnenja o oddelku, če se dobava tega ali onega blaga zavleče. Krivda, ki naj bi jo oddelk doživljal ni in ne more biti v oddelku samem, temveč je potrebno vedeti, da je posredi mnogo činiteljev, ki onemogočajo hitro nabavo. Vedeti je treba, da je veliko omejitev (depoziti, režimi), ki težijo k vse večjemu zmanjšanju uvoza v celotnem jugoslovanskem merilu.

Naj zaključim skromen članek s prošnjo, da bi bilo sodelovanje med oddelkom in tehničnim sektorjem še naprej tako pozitivno in da bi bile posamezne naše temeljne organizacije združenega dela kar najbolj zadovoljne s hitrimi in solidnimi dobavami. In seveda na kraju želja, da bi bilo v prihodnjem 1975. letu čim manj težav in da bi izvozno-uvozni oddelek pripomogel k še večjim poslovnim uspehom.

LADO NARTNIK, oec.

USPEHI HOJE V PRETEKLEM LETU IN IZGLEDI ZA LETO 1975

Planirana realizacija presežena okoli 15 odstotkov

Vsi doseženi poslovni uspehi so bili povezani z mnogimi težavami — Treba bo povečati lastna obratna sredstva — Pomanjkanje proizvodnih delavcev — Večji izvoz — Dovolj naročil in surovin

(NADALJEVANJE Z 9. STRANI)

striji Slovenije bili v poprečju 2.300 din mesečno, pri nas pa 2.340 din, torej se naš OD giblje v poprečju s slovensko lesno industrijo. Žal zajemajo te primerjave obdobje prvih devet mesecev tega leta, ker še ni novejših podatkov, vendar le povedo, da se kar dostojno držimo zlate sredine. Zelim si še boljših uspehov in potrudili se bomo v letu 1975.

Vsi doseženi poslovni uspehi so bili seveda povezani z mnogimi težavami. Najhuje nas je pestilo pomanjkanje finančnih sredstev. Huda inflacija je naše že tako pičle denarje še hitreje prelivala v zaloge hlodovine, žaganega lesa, polizdelkov in izdelkov, tako da smo, ob trajno prisotni in rastoči ne-likvidnosti podjetij le s težko vezali mesec z mesecem.

Zato moramo nujno povečati lastna obratna sredstva. Ugotovili smo, da je naš dobiček okoli 12 milijonov din, a morali bomo formirati rezervni sklad v višini 500 do 750.000 din, dati bomo morali 2 milijona din v sklad skupne porabe in kakor ugotavljamo, skupaj z gospodarsko računsko službo, bomo morali tudi pokriti primanjkljaj trajnih obratnih sredstev v višini 11 do 12 milijonov din. Že seštevek teh naših obveznosti nam pove, da dobiček, čeprav še kar velik, ob nujnih potrebah shlapi in bo celo premajhen. O tej delitvi bomo še mnogo razpravljali, menimo pa, da se moramo obnašati gospodarno, da ne bomo v letu 1975 zabredli v še večje težave, kot smo jih imeli v letu 1974.

Pomanjkanje proizvodnih delavcev je bil za nas zelo težak problem v letu 1974. Zaposlili bi jih lahko, glede na naše potrebe, tudi 60 do 70. Premalo proizvodnih delavcev imajo vse TOZD našega podjetja, najhujše se to čuti v stavbnem mizarstvu, v veloxu, na tesarstvu in na žagi v Škofljici. Reševanje tega problema je vezano na nastanitvene možnosti, ki jih žal, v tako kratkem času, ni mogoče rešiti. Prvi ukrepi so že storjeni, tako da bo za silo vsaj delno, rešeno stavbno mizarstvo in tesarstvo, ker smo

pridobili prostore, kjer je na razpolago ležišč za 16 delavcev.

Ne bomo omenjali vseh drugih težav, ker jih bomo reševali v tekočem letu.

Na kratko smo si ogledali važnejše uspehe in težave OZD Hoja ter se primerjali v grobem z ostalimi poprečnimi rezultati, ki jih je dosegla lesna industrija.

● ZAVZETOST ZA ZDRUŽEVANJE

Prav bi bilo, da ocenimo naše izglede v letu 1975.

Hoja je že vse leto 1974 poslovala kot OZD s 7 TOZD ter DSSS. V duhu nove ustave, glede na dolgoročno razvojno politiko podjetja in lažjo pridobitev raznih kreditov ter glede na skupne interese v okviru lesne industrije Slovenije, tržne razmere, zlasti še ob rednem pomanjkanju surovin, je ena izmed naših prvih dolžnosti, da se čimprej vključimo v eno izmed SOZD v naši stroki. Za katero skupino se bomo odločili je odvisno od obojestranskih skupnih gospodarskih interesov, tako naših, kot že obstoječe SOZD. Pomembno je, da ugotovimo, če se naš proizvodni in razvojni program ujema z interesi SOZD. Upoštevati je treba skupno marketing in prodajno-nabavno službo, ki naj bosta dejansko servis naše oziroma celotne proizvodnje SOZD. Končno odločitev o tem bo odzrele vse prizadete TOZD. Komisija je že na delu in pripravljala potrebne materiale.

Druga pomembna naloga je, da si zagotovimo dovolj trajnih obratnih sredstev, kar smo že obdelali in smo ugotovili, da bo leto 1975 precej težavno kar zadeva finance. S tem v zvezi bo trda bitka za ohranitev likvidnosti. Vedno višji stroški surovin, materiala, zvišani osebni dohodki in razne povečane dajatve bodo vplivale na stroške proizvodnje tako, da je kar nujno treba računati na realizacijo, ki bo za več kot 30% višja od letos dosežene, če bomo hoteli poslovati uspešno.

Realizacija po dejavnostih, ki bi nam jamčila minimalen dobiček v absolutnem znesku 10 do 11 milijonov din oziroma 5 do 6% rea-

lizacije ter pokrivala amortizacijo v višini 6,1 milijona din, bi morala biti naslednja:

Dejavnosti	v 000 din	index 1974/5	izvoz v 000	index 1974/5
Zage	75.000	131	4.000	100
Pohištvo	22.000	169	20.000	154
Stavb. miz.	54.000	135		
Galanterija	38.000	127	21.000	131
Velox	16.000	131		
Tesarstvo	20.000	156		
OZD Hoja	225.000	132	45.000	132

Vrednost izvoza v realizaciji znaša 20%.

Povečanje izvoza v odnosu na leto 1974 je predvideno z 32%.

Ocena je približna, vendar moramo po podatkih plansko analitiške službe računati, da bo treba povečati proizvodnjo in realizacijo sicer ne bo mogoče pokrивati vseh obveznosti, ki jih ima podjetje. Dobitek je ocenjen in je vse zasnovano na predpostavkah, ker v danem trenutku ni mogoče z gotovostjo trditi, kakšna bo stopnja inflacije, ali manjša kot letos, ali enaka letošnji, kot tudi ne moremo določiti točno, kakšna bo tržna situacija v prihodnje.

Za doseganje te predvidene realizacije se bo treba močno potruditi, saj tržne razmere niso rožnate, posebno težavna bo preskrba s hlodovino. Zanesti se moramo na boljše, učinkovitejše, kvalitetnejšo in bolj gospodarno proizvodnjo. Prodaja v izvoz bo težavna, saj vsi kupci Zahodne Evrope in Amerike omejujejo svoj uvoz zaradi neugodne tržne situacije v lastnih deželah. Nekaj boljše so možnosti glede prodaje v »tretji svet«; tu nas bo pa precej ovirala razdalja, klimatske razmere ter pogoji življenja za naše delavce, ki bodo tam montirali naše izdelke.

Domače tržne razmere so znanе, saj tudi pri nas kupna moč postopoma usiha, tako da ne bi preveč optimistično napovedovali prihodnosti.

● VEČJA SKRB ZA STANDARD DELAVCEV

Ocena navedene nujne realizacije je seveda vezana na pridobitev ustreznega števila proizvodnih de-

lavcev. Letno bi moralo rasti število zaposlenih med 4 in 6% od obstoječega števila že zaposlenih, to pa je približno 30 do 40 delavcev letno. Ob upoštevanju primanjkljaja iz leta 1974, bi rabili 60 do 70 delavcev za proizvodnjo. Tu se srečamo z novo težavo, to je s samskim domom za te delavce, kar pa že sega v področje investicij, v standard naših delavcev in bo v kratkem postalo eno najvažnejših vprašanj in ključ za normalni razvoj podjetja, saj živimo na področju, kjer je primanjkljaj delovne sile najmočnejši. Samo z izboljšano tehnologijo se ne da vsega doseči. Podatki kažejo, da nam število zaposlenih stalno upada, zato bomo morali za standard delavcev bolj skrbeti, kot smo do sedaj. Sem je treba šteti tudi neresen problem počitniških domov, ker naših kapacitet že dalj časa nismo povečevali.

Naš dolgoročni program razvoja bo moral nujno, pred sestavo letnega plana za leto 1975 doživeti popravke in uskladiti ga bo treba z novo nastalim splošno političnim in gospodarskim ter našim lastnim finančnim položajem. Dinamika investicij se bo morala prilagoditi našim možnostim in potrebam. Naš program razvoja bo nujno treba dopolniti z dolgoročnim programom investicij v standard naših delavcev. Toliko o tem.

Kaj naj rečem za zaključek. Morda le-to, da imajo vse TOZD zaenkrat dovolj naročil oz. surovin ter tako lahko proizvodnja polno in uspešno teče. Teško je z gotovostjo trditi, da bo tako vse leto 1975, ni pa razloga za črnogledost.

- Z združenimi močmi bomo mogli magali vse težave in morda, poslovno še ugodnejše, zaključiti leto 1975 kot smo to, ki je pravkar minilo. Izgledi za uspeh so in na nas je, kako bomo znali vse priložnosti izkoristiti. Koristim priložnost in vsem članom kolektiva želim v letu 1975 zdravja, uspeha in sreče; skratka tudi vse tisto, kar si tudi sami želijo.

Dipl. ing. VLADIMIR OCVIRK

PROBLEMATIKA PODJETJA HOJA V OKVIRU PROGRAMA JUGOSLAVIJE

Uspeh samoupravljanja je treba potrditi z gospodarjenjem

Analiza dosedanjega razvoja kaže, da smo v sorazmerno kratkem času in ob majhnih začetnih možnostih premagali ovire iz preteklosti in se uvrstili med srednje razvite države

Vsak uspešen sistem gospodarjenja zahteva načrtnost in nato točno in dosledno izvrševanje zastavljenih nalog. Za naše jugoslovansko gospodarstvo lahko trdimo, da v zadnjih letih ni bilo urejeno; posledice tega temeljito občutimo tako v poslovanju podjetja kot tudi v zasebnem življenju. Da bi iz neurejenosti zopet prišli k načrtnemu in uspešnemu gospodarjenju je Zvezni izvršni svet izdal program skupne politike dolgoročnega razvoja SFRJ do leta 1985. Glede na zahtevnost in pomembnost je ta program izredno obširen; za naše glasilo smo poskusili zajeti v najkrajši možni obliki glavne misli iz tega načrta in na koncu tudi najti mesto našega podjetja v okviru celotnega razvojnega programa.

Kopičenje notranjih ekonomskih problemov in neugoden razvoj svetovnih dogajanj nujno zahteva tehtnih odločitev in rešitev, ki bi zagotovile ekonomsko

se brez jasne skupne dolgoročne politike razvoja Jugoslavije in pripravljenosti tako politiko uresničiti ni več mogoče izogniti se negotovosti nadaljnega ekonomskega in družbenega napredka. Zaradi nejasne politike razvoja gospodarstva in pod pritiskom tekočih problemov zastavljamo najvažnejše zahteve dolgoročnega ekonomskega

in socialnega razvoja. Zavedati se tudi moramo, da mora Jugoslavija kot celota najti svoje mesto v mednarodni delitvi dela, za kar je potrebno načrtno in ustvarjalno delo, sicer se bomo znašli na stranpoti svetovnih gospodarskih dogajanj oziroma jim ne bomo mogli slediti in se jim

(NADALJEVANJE NA 11. STR.)

Uspeh samoupravljanja je treba potrditi z gospodarjenjem

(NADALJEVANJE Z 11. STRANI)

Razvoj kmetijstva do nedavna ni bil zadovoljiv. Naloga kmetijske proizvodnje v bodoče mora biti: zagotoviti prehrano prebivalstva in surovine za potrebe živilske in druge industrije, ustvariti določene rezerve hrane in ustvariti presežke za izvoz. Stopnja rasti po 3,5% letno bi morala zagotoviti izpolnitve navedenih nalog. Osnova za zahtevani napredek je hitrejši razvoj živilskosti, le ta mora racionalno proizvajati, zanjo pa je osnova zadostna proizvodnja živilske krme. Glavni razvoj kmetijstva se mora izpeljati v socializirani sektorju predvsem s povečanjem kmetijskih površin. Polnejše aktiviranje zmogljivosti individualnega sektorja se mora pokazati v večjem pridelovanju živilske krme in pospešeni govedoreji, pri čemer morajo sodobna dognanja in tehnologija prodreti skozi vrata kooperacije. Posebna naloga v tem obdobju bo tudi ureditev tržišča s kmetijskimi pridelki.

V industriji predelave kovin ter elektroindustriji (predvsem v elektriki) bomo morali preiti na načrtno delitev dela in specializacijo ob istočasni tesni kooperaciji povezavi s poslovnimi partnerji doma in v tujini.

V razvoju transportne dejavnosti moramo v bodoče doseči boljše učinkovitost in kakovost transportnih storitev, uskladitev regionalnih transportnih sistemov na raven sistema cele države, vključitev v evropski transportni sistem. Posebno vlogo bo pri transportu blaga imela železnica, ki mora biti ogrodje prometnega sistema države na kopnem; za opravljanje te naloge mora biti železnica modernizirana: večino magistralnih in medregionalnih prog moramo usposobiti za večje hitrosti in večje osne pritiske, elektrificirati, postaviti primerna vozlišča. Pri gradnji cest bo imela prednost vzpostavitev osnovnega omrežja, ki mora omogočiti vključitev v sistem evropskega cestnega transporta. Rečni in pomorski promet morata pridobiti na pomenu: rečni mora učinkovito povezati Podonavje s Črnim morjem, pomorski pa pri izboljšani strukturi ladjevja doseči večji delež naših ladij pri prevozu blaga v okviru naših ekonomskih stikov s tujino.

Obilje naravnih lepot opozarja na možnosti v razvoju turizma. Posebno vlogo ima pri tem jadranska obala, kamor moramo tudi usmeriti materialna vlaganja. Ker je turizem že prešel začetne faze razvoja, se mora sedaj razvijati kot kompleks dejavnosti, kar velja zlasti za inozemski turizem, ki zahteva večji standard in pestrost storitev.

Uspehi, ki smo jih dosegli v začetni fazi industrializacije, pomenijo ustvaritev proizvodno-tehnične, znanstvene, kadrovske in druge zmogljivosti in so osnova za nadaljnji razvoj. Nismo pa rešili problema strukturnih nesorazmerij v gospodarstvu, kar prenašamo v naslednje obdobje. Poleg tega bodo zadane naloge zahtevale izredne napore za njih izpolnitev; glede na to bodo pred nami naslednji težki problemi: zagotoviti dovolj veliko akumulacijo za razširjeno reprodukcijo in strukturne spremembe, neskladje med strukturo oblikovanja akumulacije in namensko strukturo investicij, najracionalnejša uporaba akumulacije in drugih sredstev za investicije.

Osnova za rešitev teh treh problemov je v intenzivnejšem gospodarjenju v smislu racionalnejšega izkoriščanja proizvodnje in hitrega večanja storilnosti dela, razvoj gospodarstva pa mora temeljiti na realni akumulaciji in ne na emisiji denarja in pretiranih kreditih. Ra-

- cionalna uporaba akumulacije
- se mora odražati v temeljiti
- pripravi investicijskih akcij in
- integraciji razvojnih programov.

V tezah dolgoročnega razvoja je posebno poglavje posvečeno razvoju znanosti. Do sedaj ustvarjeni domači znanstveno-raziskovalni kadri morajo v bodoče prispevati večji delež, da bi se lahko zmanjšala naša tehnološka odvisnost od tujine, ustvariti morajo ugodnejše pogoje za hitrejšo prenašanje in uspešno uporabo tehnoloških dosežkov iz razvitih držav. S tem v zvezi je potreben cel sistem ukrepov izobraževalne, organizacijske in razvojne narave, ki mora ustvariti kadre sposobne za izvedbo in učinkovito izkoriščanje novih prijemov in metod v proizvodnji ali drugače povedano: politika razvoja kadrov do leta 1985 bo šla v to smer, da se bo večal delež znanja srednje stopnje za doseganje racionalnejšega izkoriščanja znanja višje stopnje in v zmanjševanju deleža nekvalificiranega dela.

- Intenzivnost znanstvenih raziskovanj bo usmerjena bolj tja,
- kjer lahko da pomembnejše rezultate, t.j. v energetiko in proizvodnjo surovin, v kemično industrijo, v spopolnjevanje proizvodnje trajnih potrošnih dobrin in živilsko tehnologijo.

V ekonomskih odnosih s tujino naj bi prve oblike olajšale izboljševanje življenjskih in delovnih razmer ter zaposlenosti pri nas, naslednje oblike pa morajo z usmerjeno strukturo uvoza, prenašanjem moderne tehnologije in delno prenašanjem tujega kapitala omogočiti željeno stopnjo rasti in strukturne spremembe v gospodarstvu.

Intenzivna vključitev v mednarodno menjavo in delitev dela mora zmanjšati razlike v stopnji razvitosti med državami, znotraj naše države pa zmanjšati razlike med bolj in manj razvitimi območji. Poudarek bo v prizadevanju za večanje izvoza, da bi lahko po drugi strani pokrili potrebe po uvozu, ki so ponekod predvsem zaradi pomanjkanja surovin nujne in neizogibne za doseganje zahtevnega razvoja.

- V zunanje trgovinski menjavi bo mnogo večji delež odpadela na odnose s državami v razvoju; pri tem bo pri sklepanju dolgoročnih sporazumov treba manjšakidj odstopiti od dose-
- danjih ustaljenih načinov v mednarodnih odnosih in se prilagajati situaciji.

Do leta 1985 bo število prebivalstva naraslo za okrog 2,8 milijona ljudi. Težnja je po zmanjševanju razlik v nataliteto po regijah, na območjih z visoko nataliteto (večinoma so to manj razvita ali nerazvita območja) je pričakovati, da bomo z zboljševanjem življenjskih možnosti, dvigom izobrazbe ter zavestno akcijo proti zaostalosti običajem uspeli zadržati prehitro naraščanje prebivalstva. Na bolj razvitih območjih, kjer je zaradi ekonomskih in socialnih dejavnikov prirast prebivalstva pretirano nizek, bo skozi ukrepe socialne politike treba doseči povečanje natalitete. Vzporedno z ureditvijo teh teženj se zmanjšuje tudi potreba po velikem preseljevanju prebivalstva iz nerazvitih v razvita področja.

V celotnem razvoju je regionalno gledano še vedno težnja po zmanjševanju razlik razvitosti med regijami, za kar so že podane osnove. Tempo razvoja po regijah bo različen, vendar pa mora biti zaradi največje zaostalosti najhitrejši v SAP Kosovu. Skladno s tako zastavljeno razvojno politiko bodo razdeljena tudi sredstva, za razvoj Kosova in manj razvitih območij pa bo ostal zvezi sklad za kreditiranje hitrejšega razvoja; sredstva tega sklada bodo pred-

stavljala obvezna posojila organizacij združenega dela z razvitejših območij.

Cilj začrtane razvojne politike je doseči nenehno izboljševanje delovne in življenjske možnosti človeka. Dvig proizvodjalnih sil, razvoj samoupravnih socialističnih odnosov ter povečanje materialnega, kulturnega in družbenega standarda delovnih ljudi je osnova nadaljne ekonomske in socialne preobrazbe in vzpodbuditev novih ustvarjalnih človeških moči.

V navedeni vsebini temeljev dolgoročnega razvojnega programa Jugoslavije v marsikateri postavki lahko najdemo mesto tudi našemu podjetju. Naš razvojni program smo sicer sprejeli za obdobje od leta 1972 do 1982, vendar pestrost in spremembe v jugoslovanskem gospodarstvu tako močno vplivajo na naše načrte, da bomo nekatere naloge morali rokavno prestaviti na poznejše obdobje na račun novih in nujnejših zahtev. V končni fazi se bo predvidoma razvojni program vsebinsko in časovno ujel z razvojnimi programom SFRJ.

Izpolnjevanje nalog po etapno zastavljenih ciljih je pripeljalo naše podjetje do faze, ko moramo doseči naslednje:

1. sredstva, vložena v nove obrate, se morajo začeti obogatena vračati v tem smislu, da dejavnosti odgovarjajočih obratov poslujejo rentabilno in postopoma povečujejo dobiček;

2. podjetje Hoja mora na vseh temeljnih organizacijah in skupnih službah z boljšo organizacijo dela in višjo produktivnostjo dela izkoristiti vse neizkoriščene možnosti in doseči napredek v uspehu poslovanja;

3. ob izpolnitvi nalog iz prej navedenih točk ustvariti materialne osnove za nadaljnjo izgradnjo podjetja: dograditev delovnih in spremljajočih prostorov, modernizacija proizvodnje, zadovoljevanje potreb družbenega standarda skupno s končnim ciljem dvigniti življenjsko raven delavcev našega kolektiva.

V teh kratko povedanih nalogah je skrita cela vrsta problemov, ki so po vsebini in teži različni, a v kratkem roku težko rešljivi. Zato smatramo za potrebno, da navedemo glavne težave in ukrepe, ki so v izvajanju ali bodo v najkrajšem možnem času izpeljani. Zahteve iz prve točke se nanašajo na poslovanje temeljnih organizacij Veloxa in Stavbnega mizarstva. Za obe dejavnosti pripravljamo takoj po obračunu desetmesečnega poslovanja interni sanacijski načrt. Izdelava teh načrtov in izvajanje sklepov bo zahtevala sodelovanje strokovnih služb podjetja in širšega vodstva temeljnih organizacij. Zavedamo se, da je prehod na renta-

bilno poslovanje obeh dejavnosti izrednega pomena v poslovanju celotnega podjetja, zato moramo sanacijo pripraviti hitro, pa vendar na osnovi dovolj pretehtanih podatkov.

Z višjo produktivnostjo moramo brez kakšnih posebnih vlaganj doseči boljše učinke; rezerve s tega naslova so v vseh naših dejavnostih večje ali manjše. Izkoristiti jih moramo do skrajne meje, doseči ugodne rezultate poslovanja in s tem ustvariti možnosti za uvedbo nove, učinkovitejše in zato tudi dražje opreme. Boljša organizacija dela lahko pomembno skrajša količino dela, potrebnega za izvedbo določenih nalog in s tem v končni fazi zniža lastno ceno izdelka. Doseganje višje produktivnosti in boljše organizacije je naša skupna naloga, tesno povezana s problemom kadrov. Pomanjkanje delavcev v proizvodnji je eden glavnih vzrokov, da ne moremo ustvariti večje realizacije in temu primerne večje kapacitete. Za najnujnejšo zaposlitev delovnih mest rabimo takoj najmanj 40 delavcev; da bi jih lahko nastanili iščemo možnosti za pridobitev dodatnih nastanitvenih kapacitet in ko kaže, bomo v tem uspešli. Rešitev trenutne situacije pomeni rešitev le za leto 1975, za naslednja leta, ko bomo za močnejši dvig obsega proizvodnje morali povečati število proizvodnih delavcev, pa že sedaj iščemo novih poti in možnosti.

Pregled in ocena situacije kaže na to, da bomo morali zgraditi samski dom z dovolj veliko kapaciteto, da bi v naslednjih letih lahko sprejeli in nastanili dovolj novih delavcev. V kadrovsko problematiko spada tudi izobraževanje delavcev. Prva faza te naloge je tik pred nami, saj bomo s tečaji za priučitev pričeli konec tega leta ali najkasneje v začetku leta 1975. Naslednja postavka v problemu kadrov je zaposlitev delovnih mest s strokovnimi delavci. Za izpolnitev v točkah naštetih nalog bomo rabili strokovno dobro usposobljene delavce. Ta naloga je dolgoročnega značaja in bo zahtevala načrtno delo pri izpopolnjevanju znanja in sposobnosti kadrov, ki so že v podjetju in v politiki štipendira-

nja. Bistvo reševanja kadrovske problematike je v tem, da želimo neposrednemu proizvajalcu z večanjem znanja omogočiti lažje opravljanje dela, s pomočjo strokovnih kadrov (tesno povezanih s proizvodnjo) doseči boljše organizacijo dela, višjo produktivnost in pripraviti osnovo za uvajanje novih uspešnejših metod in tehnologije v proizvodnji. Skupni učinek ravnokar navedenih postavk mora biti izražen v uspešnejšem poslovanju podjetja in s tem povečanju dohodka in dobička. Potrebe po sredstvih so čedalje večje; v tem pogledu je poleg gradnje samskega doma zelo pomembna še izgradnja novih počitniških domov. Članom našega kolektiva želimo zagotoviti prijeten odih, kajti zavedamo se, da je le-ta vsakemu delavcu res potreben.

Ob dejstvu, da moramo zaradi podražitve surovin in materialov (pri majhnem količinskem dvigu) pretežni del dobička porabiti za pokrivanje obratnih sredstev, je ob ostanku dobička izgradnja samskega doma in počitniških hišic izredno težko breme. Obe postavki sta postali posebno aktualni prav v bližji preteklosti in jih bomo morali dodatno vključiti v razvojni program našega podjetja, zato pa bo treba izvajanje drugih nalog premakniti na kasnejše obdobje.

- Kolikor bodo naloge,
- ki jih predvidevajo teze
- Zveznega izvršnega sve-
- ta za rešitev gospodar-
- ske situacije, približno v
- celoti izvedene, potem
- bo tudi možnost za do-
- seganje boljših uspehov
- v našem podjetju večja.
- Zavedati se moramo, da
- bodo napore veliki, ven-
- dar pa lahko trdimo, da
- smo sposobni uspešno
- delati tudi v težkih po-
- gojih, kar dokazujejo
- doseženi uspehi v pre-
- teklosti. Izredno po-
- membni bodo v prihod-
- nje enotnost, solidarnost
- in tesna povezanost zno-
- traj podjetja, kajti le
- pod temi pogoji bomo
- ob skupnih naporih do-
- segli preko ugodnih re-
- zultatov poslovanja kon-
- čni cilj, to je zagotovi-
- tev boljših življenjskih
- pogojev članom našega
- kolektiva.

STANE BRANDSTATER,
dipl. ing.