

# Srečno in veselo v novem letu 1977

# hoja

GLASILO  
KOLEKTIVA  
PREDELAVE  
LESA  
LJUBLJANA

II 480081

hoja

LETO 1976

DECEMBER, ŠT. 2

● OB KONCU STAREGA IN PRED ZAČETKOM NOVEGA LETA



Tudi zima je že tu. Takole so prve snežinke pobelile okolico in pa poslopja naše žage Rob

## VSI SMO ČLANI VELIKE DRUŽINE!

**Burnost letošnjega gospodarskega poslovanja — Ekonomska kriza nas je spremljala večji del poslovnega leta — Menjava vodilnega kadra — Spet se moramo postaviti na trdne temelje — Potrebna bo velika zavzetost vseh članov delovnega kolektiva, pa več medsebojnega razumevanja in spoštovanja, odgovornosti za opravljanje delovnih nalog**

Zopet se izteka eno leto življenja, tako osebnega kakor gospodarskega in zopet si bomo segli v roke z najboljšimi željami za prihodnost. Ko se oziramo s spomini na pretečeno leto, lahko ugotovimo, da je bilo bolj ali manj uspešno, neprijetni spomini odidejo v pozabo, lepe vtise pa ohranimo in nosimo s seboj kot dokaz naše uspešnosti.

Če bi v celoti strnil dogajanja v poslovanju naše delovne organizacije, bi nekako raje pozabil na dokaj neuspešno poslovanje, ki je sledilo kot odraz objektivnih in subjektivnih težav. Burnost letošnjega gospodarskega poslovanja se je odražala predvsem ob ekonomski krizi, ki nas je spremljala večji del poslovnega leta, kot subjektivne težave pa bi omenil med drugim tudi menjavo vodilnega kadra. Kaj pomeni skoraj celoten odhod vodilnih delavcev podjetja, si lahko razlagamo tako ali drugače, nikakor pa to ni odraz dobrih medsebojnih odnosov in uspešnega poslovanja. Toda tako kot v življenju vsakogar raje pozabimo neprijetne spomine, se tudi v podjetju raje ozirimo v naprej. Naj nam bo to življenjska šola, da takšni odnosi ne morejo voditi na boljše, in da takšno gospodarjenje ne sme trajati v nedogled. Zavedati se moramo, da nas čaka trdo delo, če hočemo postaviti podjetje zopet na trdne temelje, ki so se v zadnjem letu zelo zrahljali. Ta korak pa ni odvisen le od posameznika, temveč od vseh, ki delujemo kot velika družina »Hoje«. Potrebno bo marsikaj opredeliti bistveno drugače, potrebni bodo novi organizacijski principi delovanja, potrebno bo pospešiti prodor na tržišče, marsikdaj bo treba prelomiti sedanjo miselnost v glavah posameznikov, skratka, čaka nas naporno delo, da kolo neuspešnega poslovanja zaustavimo in obrnemo v prid uspešnosti. Rezultati zadnjih mesecev kažejo, da smo na pravi poti, še bolj pa pričakujem ta dvig uspešnosti v prihodnjem letu ob dokončni uveljavitvi novih organizacijskih principov gospodarjenja.

Le tedaj, ko nam bo to uspelo, tudi ne bo težko reševati vseh

problemov, ki nas zdaj obdajajo. Naj naštejemo samo nekaj takšnih problemov, kot npr. vlaganje v naše postrojenje, ki ni bilo možno nekaj let zaradi neuspešnosti poslovanja, skrb za standard vseh zaposlenih, skrb za varnejše delo in ne nazadnje tudi za zvišanje osebnih dohodkov, ki sedaj niso najslabši, nikakor pa tudi ne zadostni za pokrivanje naših hotenj. Vse to pa bo seveda možno šele tedaj, ko bomo ta sredstva tudi prigospodarili.

V letošnjem letu je bila pred nami tudi težka odločitev o ukinitvi poslovanja TOZD »Velo«, toda kakorkoli že, je bil za ta korak že skrajni čas, kajti »pridelovanje« izgub iz leta v leto ne pelje nikamor, posebno še, če vemo za problematično možnost plasmata na tržišču. Drug izredno težak problem, ki pa ni tako kritičen, je poslovanje TOZD »Galanterija«, kjer kljub mnogim sklepom in priporočilom v preteklosti nismo znali preiti v nov proizvodni program. Rezultat vse te mlahavosti so velike zaloge, nepokrivanje lastnih cen s tržno ceno in v celoti velika izguba poslovanja te TOZD. Toda ob kadru, ki se že nahaja v »Hoji«, je ta prehod možen in prvi koraki so v zadnjem času že storjeni.

Toda naj prekinem s temi težkimi stvarmi, poslovanja za nazaj se spominjajmo le kot dokaz, da takšno dosedanje delovanje ne vodi nikamor in smelo stopimo v novo leto z zavestjo, da bo potrebno veliko angažiranosti predvsem umskega kadra v podjetju, veliko medsebojnega razumevanja in spoštovanja odgovornosti za opravljanje delovnih nalog na svojih delovnih mestih. Zatorej se v trenutku, ko boste nazdravili v najožjem krogu z najboljšimi željami za naslednje leto s svojimi najdražjimi, spomnite se tudi na to, da ste tudi član velike družine podjetja »Hoje«.

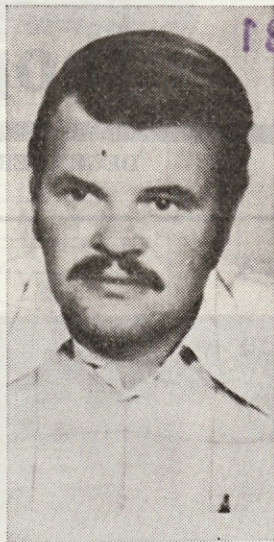
Strnem naj ta sestavek z osebno željo, da vsem sodelavcem in sodelavkam zaželim kar največ sreče in zadovoljstva v osebnem življenju, kakor tudi na svojih delovnih mestih v prihodnjem 1977. letu.

Generalni direktor  
REPIČ MIRO, dipl. ing.

● GENERALNI DIREKTOR »HOJE« DIPL. ING. MIRO REPIČ:

## BREZ OVINKARJENJA IN ZAKULISJA

S tem kratkim intervjujem, želimo delavcem HOJE predstaviti novega generalnega direktorja dipl. ing. Repič Mira.



Miro Repič

● Vprašanje: Kje ste službovali do zdaj?

Odgovor: Takoj po končanem šolanju sem eno leto služboval v gozdarstvu, nato pa sem odšel v lesno industrijo, kateri sem ostal zvest. Moja specializacija je bila ekonomsko-organizacijska problematika. Na tem področju sem se najprej sprijel s problemi v Javorju-Pivka, svoje teoretično znanje na org. področju pa sem izpopolnjeval tudi s posebnim izobraževanjem za organizacijo dela v ZR Nemčiji.

Marca leta 1968 sem odšel v Tržič in sem v Združeni lesni industri-

ji služboval dobrih 7 let kot direktor podjetja. V začetku so bile težave precejšnje, podjetje je bilo praktično blizu likvidacije, zraven pa so bili še vsi ostali faktorji, ki spremljajo podjetja v takšnih okoliščinah. Ob formiranju Skupnosti gozdarske in lesne industrije Gorenjske, ki vključuje 8 podjetij, sem moral po intencijah medobčinskih faktorjev preiti v SSS SOZD, na delovno mesto komercialnega direktorja in to delo sem opravljal do prihoda v HOJO. Moje osebne ambicije je komercialno polnujem vse pogoje, ki zahtevajo predpisi za

področje, kjer tudi izdela na tem področju.

● Vprašanje: Vaša ocena trenutnega položaja našega podjetja in načrti v zvezi s tem?

Odgovor: HOJO z vsemi specifičnimi problemi v celotnem podjetju šele spoznavam. Delokrog je zelo obsežen in terja dokaj široko in poglobljeno delovanje. Načrti za v bodoče so v glavnem naslednji, seveda pa bom ta koncept dopolnjeval po potrebah:

1. Izboljšanje organizacije dela — medsebojni odnosi.

2. Stimulativnejše nagrajevanje posameznih služb in delovnih mest.

3. Hitrejše obračanje proizvodnje in s tem v zvezi komercialna politika.

4. Boljše komuniciranje navzven in povezanost — določeni kontakti so že vzpostavljeni, položaj pa mi tudi ni neznan, ker sem več let deloval kot poslanec v Gospodarskem zboru skupščine SRS.

Trenutni položaj je problematičen, ne moremo pa ga obravnavati kot kritičnega, razen na posameznih področjih, kjer bo potrebno takoj ukrepati in to precej energično, ostalo pa se v doglednem času lahko izboljša in seveda tudi uredi. Pričakujem pa normalno sodelovanje kolektiva, brez ovinkarjenja in brez zakulisnosti, ker le na ta način je podjetju lahko zagotovljena boljša prihodnost.

● JOŽE BERNIK, DIREKTOR KOMERCIALNEGA SEKTORJA

### DOBRO SODELOVANJE MED ODDELKI

V pogovoru o svojem delu, načrtih in o delu, ki ga čaka na njegovem delovnem mestu, nam je Jože Bernik povedal naslednje:

»Moja praksa ekonomista je dvanajstletna, začel sem z delom v plansko analitskem oddelku, kmalu pa me je zamikalo delo v komercialni, ki je ostalo moja ambicija do danes.

Delo v komercialni je vsekako bolj strnjeno in zahteva od človeka veliko elastičnosti in pravočasnih ter pravih odločitev.

Pred prihodom v Hojo, sem že opravljal delovno mesto vodje komercialnega sektorja, tako da mi delokrog ni neznan. Srečal pa sem se z novo panogo in z dokaj razvejano dejavnostjo. Dinamika, ki je tukaj, me zelo zavzema in hitro spoznavam vso problematiko Hoje. Zato mislim, da bo čas mojega uvajanja zaradi tega nekaj krajši.



Jože Bernik

Imam dobro pomoč sodelavcev, ki mi hitro pomagajo predvsem pri problemih, ki mi še niso dovolj znani. Za zdaj lahko rečem, da je delo zanimivo. Imel sem srečo, da sem naletel na dobro organiziran sektor, v katerem so delavci navajeni na samostojno delo in iščejo pomoč le v primeru, ko je potrebno, da več ljudi razmisli o določeni problematiki in se odloči za najboljšo rešitev.

Moje delo je razbito na vse dejavnosti s katerimi se ukvarja Hoja in zaradi dislociranosti obratov, to zahteva več časa. Podobno kot TOZD je orga-

nizirana tudi komercialna, tako da je tukaj vrsta ljudi, s katerimi moram biti vsak dan v neposrednih stikih. Pri takem načinu dela pa grozi nevarnost, da včasih kakšno stvar nehote spregledaš.

Sedanji program TOZD vsekako ni zaključen, mogoče je Hoji do sedaj manjkala načrtni razvoj. Vsekakor nas v bodoče čaka postavljanje načrtnega razvoja vseh TOZD, obenem pa mislim, da so delavci v komercialnem sektorju najbolj zainteresirani za uspešnost in kvaliteto proizvodnje, saj so oni neposredni povezovalci proizvodnje in trga.

V bodoče bomo enotno zagovarjali stališče, da se naj nobena proizvodnja ne odvija brez vednosti in naročila komercialne, s tem se bomo lahko izognili zalogam, ki nam danes povzročajo precej težav.

Tudi način dela v komercialni se bo spremenil. Delati bomo morali bolj povezano s trgovino. Ta premik je nujen potreben in menim, da nam bo prinesel pozitivne rezultate. S tem navezujem tudi na potrebo o proizvajanju serijskih artiklov, katere bomo lahko ponudili masovnim potrošnikom, kot dela to večina podjetij naše panoge.

Vzporedno ob teh spremembah bo tekla tudi sanacija obstoječe proizvodnje (Galanterija, Tesarstvo). Galanterija zahteva skrbno načrtovanje artiklov, ki bodo sprejemljivi za trg in za proizvodnjo.

TOZD Tesarstvo pa bo potrebno uspešno vključiti v širšo operativno okolje. Pri vsem tem bo komercialna imela pomembno vlogo, dosledno bomo morali slediti predkalkulacijam, ki nam bodo dale jasno sliko o uspešnosti določenega dela oziroma prodaje.

Za uspešno delo je nujno potrebno dobro sodelovanje med oddelki v komercialnem sektorju in delavci v TOZD. To slednje ni samo moja želja, ampak tudi cilj delovanja na tem delovnem mestu.

● IVAN BREŽIČ, DIREKTOR SPLOŠNEGA SEKTORJA

### TREZNO NAČRTOVANJE

Na pravni fakulteti je Ivan Brežič diplomiral leta 1961, po končanem študiju je napravil še pravosodni izpit zunanjetrgovinske registracije. Član ZK je od leta 1948 dalje.

● Vprašanje: Kje ste službovali do zdaj?

Odgovor: V gospodarstvu sem se zaposlil leta 1964 in sicer kot vodja splošno kadrovskega sektorja v tovarni Zmaj v Ljubljani.

V podjetju sem ostal štiri leta, nato pa sem, do prihoda v Hojo, služboval pri podjetju GRAL — Avtoobnova na podobnem delovnem mestu. Moje delovno področje obsega vodenje sektorja, izvrševanje vseh pravnih zadev, tj. zastopanje pred sodišči in urejanje notranjih samoupravnih razmerij.

V času službovanja v delovni organizaciji Zmaj, pa sem bil tudi tajnik poslovno tehničnega sodelovanja partnerjev v panogi in sem opravljal vse pravne in administrativne zadeve takšnega sodelovanja.

● Vprašanje: Zakaj ste se odločili za zaposlitev v Hoji in vaša ocena trenutnega položaja v naši delovni organizaciji?

Odgovor: Želja po razširitvi in poglobitvi delokroga je bila pri-



Ivan Brežič

marnega pomena za mojo odločitev.

Prejšnja delovna organizacija je imela obrtniški značaj, želel pa sem spoznati delo v proizvodnji širšega obsega, z vsemi problemi, ki se pojavljajo v vsakdanjem poslovnem življenju in zato sem se odločil za kandidaturu na razpisano delovno mesto v vaši organizaciji. Povdariti moram, da je samoprava v Hoji sicer dobro razvita, vendar pa bo potrebno opraviti dosti dodatnega dela, da se

bo samoupravljanje še bolj približalo proizvajalcu. Posebno pa nas na to obvezuje v novemburu sprejeti Zakon o združenem delu.

Verjetno ni nič novega, če povem, da bo za red in disciplino potrebno narediti odločne korake, ki nam bodo pomagali k večji produktivnosti in seveda večjim osebnim dohodkom. To slednje pa je želja vsakega zaposlenega v delovni organizaciji.

Omeniti je še potrebno, da je premoženje TOZD slabo zavarovano, dostop do objektov je mogoč z vseh strani. Hoja sicer ima varovalno pogodbo s podjetjem Varnost, vendar je varovanje oteženo, ker okoli objektov ni zaščitnih ograj, nekatere naše TOZD pa celo sekajo javne prometne poti in to tako, da ločijo objekte istega TOZD med seboj.

Vsi zaposleni pri Hoji verjetno ugotavljajo, da bi bilo potrebno povečati sredstva na področju družbenega standarda (stanovanjska problematika, rekreacija zaposlenih, letni oddih itd.). Upam, da bomo z večjo produktivnostjo in bolj discipliniranim delom lahko povečali za to namenjena sredstva, seveda pa je to v največji meri odvisno od uspešnosti vsakega posameznika.

Zavedati se moramo, da bo potrebno razmišljati tudi o prostorih DSSS, ker lahko vsak trenutek pride do zavidave področja, na katerem DSSS trenutno gostuje in takrat se bomo morali nemudoma izseliti. Danes je takšne prostore v Ljubljani zelo težko najti, najemnine pa so silno visoke.

Vse to nas sili v razmišljanje in trezno načrtovanje rešitve problema v lastni reži.

MARJANA KAMPJUT

● V TOZD GALANTERIJA V PODPEČI BO TREBA PREUSMERITI IN POPESTRITI PROIZVODNJO

# Na vrsti je uresničitev sanacijskega programa

Seveda, spremeniti bo treba tudi miselnost in navade — Sprememba v proizvodnji pa bo seveda terjala tudi spremembo v strojnem parku, pa se bo treba takoj odločiti tudi za nove nakupe

Malo težko breme mi je naložil uredniški odbor našega glasila s tem, da naj bi pripravil kratek povzetek programa sanacije TOZD Galanterija. Namreč sanacijo je kolektiv naše delovne organizacije že predčasno pripravil in se je pri realizaciji, vsaj pri začetnem delu, še zlasti TOZD Galanterija sam precej zavzel. Mislim reči, da je bila sanacija že pred leti pričeta in menim, da popolnoma pravilno, zato ne moremo odkrivati nekaj posebno novega in še neznanega. Toda, kot je bilo dobremu delu kolektiva, še zlasti pa TOZD Galanterija že pred leti jasno, da takratni, pa tudi današnji proizvodnji program Podpeči, z izjemo zadržanih in pa zelo neodločnih poskusov s HO-PO programom, ne obetajo solidne ekonomske osnove, so bili še posamezniki, ki so zaradi že prave ekstremne navezanosti na proizvodnjo obešalnikov, le premalo prispevali, da bi se napravil preokret in bi realizirali program proizvodne preusmeritve in popestritve.

Čeprav se leseni obešalniki še zelo množično uporabljajo in seveda s tem tudi proizvajajo in prodajajo, pa je obešalnik le že preživel kot artikel, ki prinaša solidni dohodek in daje s tem solidno osnovo za normalni tok reprodukcije, še zlasti pa razširjene reprodukcije (nabava nove opreme in modernizacija tehnologije). Delavci TOZD Galanterija sicer ob stagnaciji in upadanju akumulativnosti svojega TOZD pri nagrajevanju niso bili prizadeti zaradi solidarnosti ostalih TOZD, je pa seveda nizka profita stopnja oziroma izguba v zadnjih letih bistveno prispevala k temu, da so osebni

dohodki delavcev Hoje na sploh nizki.

Zato je pred nami naloga, da čimprej sprejemo nadaljnji proizvodni program Podpeči, oziroma še bolje, da se lotimo realizacije že sprejetega programa sanacije, (ki sicer ni prvi). Menim, da se bomo morali vsi, ki so nam bile zaupane naloge in obveznosti pri sanaciji TOZD Galanterija, bolj zavzeto lotiti realizacije, zlasti pa še sprejetih dogovorov in programov; tu imamo v mislih še zlasti tehnično službo, pa tudi delavcev oddelek za prodajo galanterije. Predvsem bo potrebno več usklajenega dela, čimprej pa je treba ne-

hati z nezdravim valjenjem krivde med službami in delavci za spodrsjanje, kasnitve in odstopanja od sprejetih dogovorov. To se vse prevečkrat dogaja, npr. pri izvajanju in uvajanju HO-PO in ostalega novega programa.

Pri tem pa bi takoj opozoril na eno od bistvenih, najtežjih vprašanj, kadar imamo opraviti z novim programom; tj. ustrezna oprema. Ni ga praktično programa, ki se bo uvažal v Podpeči, da ne bi zahteval novih strojev, torej drugačnih od sedanjih, na katerih trenutno izdelujemo obešalnike.

Menim, da smo zaenkrat, za naslednjih nekaj let, le postavili okostje proizvod-

nega programa, ki naj obsega:

— obešalniki (ca. 1/4 sedanje proizvodnje obešalnikov);

— HO-PO program;

— svečniki in ostala drobna galanterija;

— masiva v natur izvedbi, ki je že nekaj let zelo konjunktorno blago, a so dobri izgledi tudi za vnaprej.

Pred tehničnimi službami TOZD in pa tehničnimi delavci DSSS pa je naloga, da čimprej obdelajo tehnologijo za navedeni program, izberejo potrebno opremo, ki jo moramo nabaviti, stvar vseh TOZD pa je, da po svojih možnostih prispevajo sredstva. Le tako se bo TOZD v Podpeči postavil na lastne noge, kajti solidarnost ostalih TOZD le ni mogoče pričakovati nedogled.

Ob tej priliki bi rad omenil še en problem v Podpeči. Gre za kalkulacije in obračune posameznih proizvodov in proizvodnih serij, tako, da bomo enkrat na čistem, kaj delamo, za koga in koliko to velja. Mislim, da je precejšnjemu delu sedanjih izgub kriva slaba in pa nepravčasna informiranost o tem, kje nastajajo stroški, kje so leti preveliki, kje imamo neracionalno porabo materiala in časa itd. Skratka dohodkovno-stroškovnim odnosom smo posvečali premalo pozornosti, kar pa je seveda razumljivo, če se je izhajalo iz predpostavke in dejstva, da poleg obešalnikov ni možna nobena druga proizvodnja.

Ob uvajanju novega programa bi opozoril še na to, da bo treba nekoliko spremeniti tudi miselnost in navade; namreč, novi artikli imajo dosti drugačen namen in pa pot od proizvodnje do kupca, pa se bomo tej spremembi v primerjavi do prodaje obešalnikov še morali navajati in navaditi. Poiskati bomo morali nova pota in stike, pa se bolj vključiti in sodelovati zlasti z lesno in ostalo trgovino, brez katere danes na žalost ne gre. Vseh poslov ne bomo mogli opraviti sami, delitev dela je pač taka, da se vključuje tudi trgovina. Zaman bo delati dober artikel, če nam bo obležal v skladišču. Če nimamo lastnih prodajalnih skladišč v Ljubljani ter v drugih krajih, se bomo pač morali posluževati drugih, pa naj bo to za HO-PO program, ABC program ali za katerikoli drugi program oziroma izdelek.

Dir. komerc.  
sektorja:  
JOZE BERNIK,  
dipl. oec.

## ● JUBILEJ V PODPEČI ŠTIRI DESETLETJA

Bilo je, kot da hče tudi narava prispevati k slovesnosti dneva v Podpeči, tako lepo sobotno popoldne je bilo, ko je naš TOZD Galanterija praznoval 40-letnico ustanovitve sindikata, pa še 40 let je minilo, ko so v tej tovarni pričeli s proizvodnjo obešalnikov. Kot vedno tudi tokrat Podpečani poleg vseh vabljeneh niso pozabili na svoje upokojece, ki so z ostalimi, z rdečimi nageljni v gumbnicah hodili po svoji tovarni. Stroji so molčali, počivali, oni pa so obujali spomine na vsa pretekla leta. Prav dobro so še poznali tipe obešalnikov, pa pri katerem stroju je bilo hudo delati in opazili so vsako spremembo od takrat, ko so bili še aktivni delavci.

Nič manj prisrčna, samo še malce bolj slovesna, je bila sama proslava v Zadržnem domu. Ko je zadonelo iz ust Podpeškega okteta »vstanite v suženjstvo zakleti, ki jarem vas teži gorja...«, smo začutili vso globino te pesmi — Internacionale.

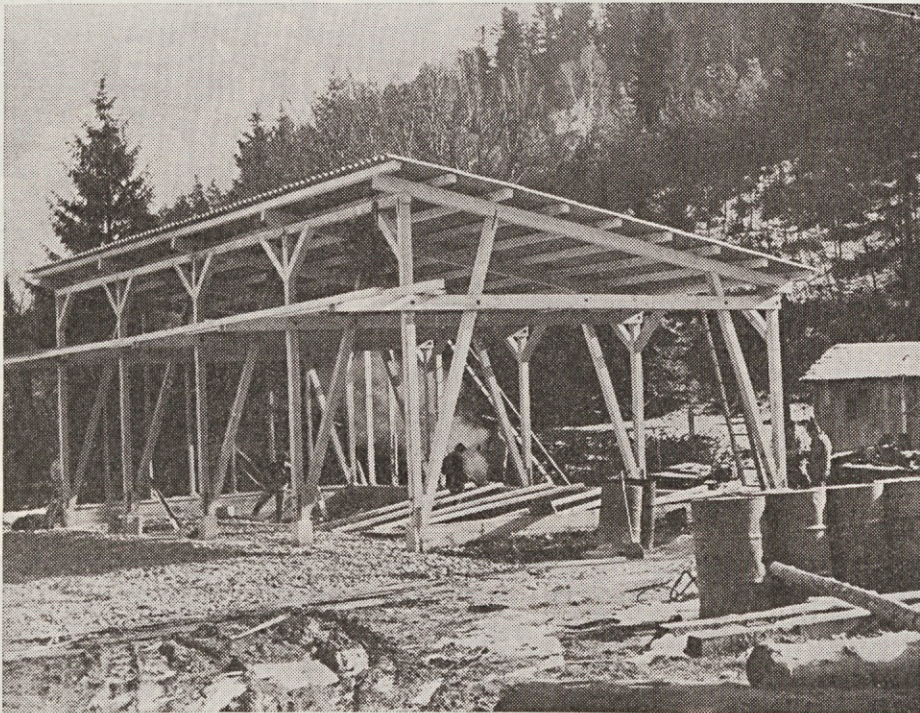
Predsednik osnovne organizacije sindikata Galanterija, nas je vse tolo pozdravil, potem pa je tov. Kenig v slavnostnem govoru orisal pot štiridesetih let sindikata v Podpeči, njegovo bogato zgodovino in tudi razvoj samega podjetja. Recital in recitacije, ki jih je potem izvajala mladinska dramska skupina Podpeč, so orisale težke dni delavskega razreda in njegovo borbo za boljši, jutrišnji dan.

Predsednik OS ZSS Ljubjana-Vič-Rudnik Janez Čebulj je razglasil sindikalne odlikovance, člane OOS Galanterija. Zlati znak sindikatov Slovenije je leta 1975 prejel Kenig Stane, leta 1976 pa Vidovič Ivan. Srebrni znak sindikatov je leta 1975 prejel Silc Jože (kot dolgoletni član Galanterije), letos pa Mohorič Ferdinand. Priznanje samoupravljalcev pa je lani prejel Prebil Ivan, tudi dolgoletni član podpeškega kolektiva.

Podpeški okteti nam je zapel nekaj domačih pesmi, k že pripravljenemu programu pa je moral še »malo dodati«.

- In kaj naj napišem ob koncu? Podpečanom
- k njihovu uspehu
- praznovanju lahko je čestitamo, za našo
- »Hojo« pa si želimo še več podobnih dni srečanj.

Marija Logar



## ● OPRAVIČILO ŽAGI ROB

V majski številki nam je nehote izpadel članek Vincenca Pečka, direktorja TOZD Žaga Rob. Vsebina članka je obravnavala načrte TOZD za leto 1976. Ker se je leto približalo svojemu koncu, je tematika neaktualna, napako pa bomo popravili tako, da bomo v prvi številki v letu 1977 objavili daljši zapis o delu in načrtih Žage Rob.

Za razumevanje se delavcem TOZD Žaga Rob zahvaljujemo in jim želimo veliko uspehov v letu 1977.

Na sliki: Gradnja garaže za novega vilicarja na Žagi Rob.

● 10, 15, 20, 25 IN CELO 30 LET

# Naši letošnji jubilanti

## ● TOZD GALANTERIJA PODPEČ

Krambergar Antonija — 30 let

Mihelčič Ivana — 30 let

Javornik Marija — 25 let

Jurček Ivanka — 25 let

Koščak Alojzija — 25 let

Markovič Marija — 25 let

Suhadolnik Jože — 25 let

Štembal Francka — 25 let

Zrimšek Antonija — 25 let

Peternel Ciril — 25 let

Makovec Antonija — 20 let

Modic Ivan — 20 let

Remic Ančka — 20 let

Šuštaršič Marjan — 20 let

Jereb Jože — 20 let

Jarnjevič Ana — 15 let



To pa je že častitljiv jubilej — 30 let!

## ● TOZD POHIŠTVO POLHOV GRADEC

Mlinar Filip — 30 let

Janša Franc — 20 let

Koprivec Alojz — 20 let

Koprivec Anton — 20 let

Kucler Andrej — 20 let

Božnar Srečko — 20 let

Kavčič Anton — 10 let

Miklavčič Franc — 10 let

## ● TOZD ŽAGA ŠKOFLJICA

Serajnik Franc — 25 let

Markovič Ivan — 20 let

Vesenjak Angela — 20 let

Šajn Stanislav — 15 let

Jurčič Mile — 10 let

## ● DSSS

Zalar Marija — 25 let

König Stane — 20 let

Novak Ignac — 20 let

Pec Marta — 20 let

Homovec Vinko — 15 let

Gorše Alojz — 10 let

Hrzenjak Saša — 10 let

## ● TOZD TESARSTVO

Župan Martin — 25 let

Brlan Jože — 25 let

Peternel Ani — 25 let

Švigelj Jože — 25 let

Bečaj Janez — 15 let

Hodžič Rešo — 15 let

Žgajnar Jože — 15 let

Keber Jože — 10 let

Miklič Stane — 10 let

Skukan Slavo — 10 let

## ● TOZD STAVBNO MIZARSTVO

Gregorka Ljudmila — 20 let

Grošelj Franc — 20 let

Grm Anton — 20 let

Knaus Anton — 20 let

Volkar Janez — 20 let

Bratun Jože — 15 let

Krek Anton — 15 let

Novak Jože — 15 let

Pleško Julijana — 15 let

Bedenk Janez — 15 let

Cvijič Mile — 10 let

Obrovac Nikola — 10 let

Pirc Jože — 10 let

## ● TOZD VELOX

Mihojlevič Milan — 10 let

## DODATNI SEZNAM

Na podlagi sklepa DS »HOJE« z dne, 30. 7. 1976, se izplača jubilejno nagrado še naslednjim delavcem — upokojencem, ki so zaposleni s polnim delovnim časom:

## ● DSSS

Curk Anton — 10 let

Martinc Viktor — 25 let

## ● TOZD POHIŠTVO POLHOV GRADEC

Pečaver Anton — 25 let



Tile so že 25 let v naši delovni organizaciji



Dvajset let pri nas



Jubilanti, ki so letos praznovali 15 let zvestobe Hoji



Prvi jubilej — 10 let pri nas

● POSLOVANJE NAŠEGA PODJETJA V PRVIH DEVETIH MESECIH LETOŠNJEGA LETA

## PROIZVAJAMO ZA TO, DA TUDI PRODAMO!

Najbolj kritično je v TOZD »Velox« — Velike zaloge v Galanteriji — TOZD »Pohišstvo« v Polhovem gradu izkazuje po devetih mesecih daleč najboljše rezultate — Z malo samokritike bomo lahko spoznali naše napake — V celoti vzeto položaj ni rožnat

Glede na to, da smo blizu prehoda v naslednje poslovno leto, je prav, da kritično presodimo naše poslovanje v prvih 9 mesecih, si natočimo »čistega vina« ter spoznamo položaj, v katerem se nahajamo. Res je, rezultati poslovanja so težko primerljivi glede na to, da je naša družba v letošnjem letu prešla na obračun po plačani realizaciji, kar s preprostimi besedami pove, da smo lani beležili kot realizacijo tisti znesek, za katerega smo naše proizvode prodali in izstavili račun, letos pa beležimo kot realizacijo le znesek prodaje tistega blaga, ki smo ga prodali in prejeli tudi plačilo. To pa lahko pomeni precejšnja razlika.

Druga sprememba je tudi pri vrednotenju zalog gotovih izdelkov, kjer obračunavamo lahko le direktne stroške, ne pa tudi posrednih stroškov, ki sledijo normalno pri vsaki proizvodnji. Ta dva momenta sta poleg drugih za naše razmere tudi najbolj »usodna«, saj pridemo tako do bistvene postavke v naš minus v primerjavi z lanskim letom, istočasno pa nam to kaže tudi pot, ki si jo moramo izbrati v prihodnosti. V celoti vzeto je bilo po 6 mesecih letošnjega leta prav zaradi tega v izgubi skoraj polovica vseh TOZD v naši republiki. Z delno spremembo gospodarskih instrumentov in z boljšim gospodarjenjem se je število delovnih organizacij, ki poslujejo z izgubo, po 9 mesecih zmanjšalo in v izgubi so ostale tiste delovne organizacije, pri katerih poslovanje že prej ni bilo najboljše. Žal se med temi delovnimi organizacijami nahaja tudi »HOJA«, kot celota, tako po polletju, ko smo zabeležili še 1,3 stare milijarde izgube, dočim smo po 9 mesecih beležili še 16 starih milijonov izgube. Še posebno pa se ta rezultat v našem podjetju kaže v slabi luči, če se spomnimo na slabo gospodarjenje v preteklih letih, ko zaradi investicijske nesposobnosti podjetje ni moglo vlagati sredstev v obnovo mehanizacije, ki je nujno potrebno vsako leto, če želimo podjetju normalen razvoj.

Kakšen pa je položaj v posameznih TOZD?

Najbolj kritično je v TOZD »Velox«, kjer beležimo po 9 mesecih letošnjega leta 285 starih milijonov izgube, s tem, da pred nami ni možnosti tržnega izboljšanja za ta proizvod. Težko je navajati vse vzroke, ki so pogojevali to stanje, glavni vzrok je verjetno v tem, da tržišče velox-plošč ni sprejelo za namen, ki je bil predviden, kot izolacijski material pa so te plošče predrage. Čeravno se je pred 6 leti kazala investicija kot najboljša, je rezultat pokazal nasprotno. Zaradi tega je bila tudi nujna odločitev o prekinitvi proizvodnje, čeprav v sedanjem trenutku ni možno razmišljati o spremembi proizvodnega programa, temveč je bistveno, da obdržimo prostore. Ti prostori nam bodo čez čas,

ko se bomo resnično stabilizirali, pomenili tudi enega od bistvenih pogojev za nadaljnji razvoj podjetja. Seveda to ne bo možno brez stroškov, glede na to, da je bilo vlaganje izvršeno skupaj s trgovskim podjetjem »Lesnina«, ki zahteva sedaj normalno povračilo svojega deleža. Kakšna bo višina teh sredstev, bo znano po izdelavi analize, ki je v delu. Več ali manj zagotovljen pa je tudi plasman obstoječih zalog v prihodnjem letu, seveda z določeno izgubo, ker tržna cena ne krije pripadajočih stroškov.

Naslednji izredno težak problem je TOZD »Galanterija«, Podpeč, kjer beležimo po 9 mesecih 828 starih milijonov izgube. Veliko te izgube je sicer v izredno visokih zalogah (1,3 milijarde) in v pokrivanju indirektnih stroškov iz tekočega dohodka, pretežni del pa izvira iz nerentabilnega poslovanja oz. prehude konkurence na tržišču. Plastični obešalniki so namreč zaradi svoje cenovitosti izpodrinili lesene, na področju lesene galanterije pa je konkurenca vzhodnih držav na evropskem trgu in proizvodnja Taivana na ameriškem področju izpodrinila našo proizvodnjo, čeprav smo na tržišču znani zaradi kvalitete in ostalih prednosti trgovanja. Rešitev iz tega položaja je možna le ena: sprememba proizvodnega programa. Res je bilo sprejetih že mnogo sklepov v minulem obdobju, da bi do tega prišlo že prej, toda žal sklepi niso bili realizirani in proizvodnja obešalnikov je tekla tako, kot da gre to blago dobro v prodajo. Resnično je težak prehod in mnogo bo problemov za reševanje, toda izbire v drugi smeri ni. V začetku novembra je torej prišlo do energičnega sklepa kolegija, da v proizvodnjo ne sme iti noben obešalnik več, če ni prodan po sklenjeni pogodbi, iz česar sledi, da sprememba proizvodnega programa ne bo izvedena čez noč, temveč se bo proizvodnja obešalnikov le bistveno zmanjšala (za ca. 60%). Ostaja nam torej težka odločitev, kam in v kolikšni meri se bomo preusmerili, možnosti pa že začrtujemo.

Tretji TOZD, ki je posloval z izgubo, je TOZD »Tesarstvo«, ki beleži po 9 mesecih negativni rezultat

v višini 137 starih milijonov. Vzrok tej izgubi je predvsem zaradi občutno znižane proizvodnje zaradi konkurenčne nesposobnosti. Toda, ali temu mora biti tako? Če bi že prej vzeli v roko svinčnik in izračunali, ali se nam bolj izplača proizvajati več z manjšo stopnjo dobička ali manj z večjo stopnjo dobička, bi bil izhod hitro poznan. Žal temu ni bilo tako in v septembru mesecu smo se znašli v položaju, da praktično nismo imeli nikakega dela na vidiku. Poslovne odločitve so morale torej potekati izredno hitro in proizvodnja je stekla tako, da smo zabeležili v mesecu oktobru dvakratno normalno realizacijo in s tem mora priti normalno tudi do boljših rezultatov. Razveseljivo pa je tudi dejstvo, da imamo tudi za izvensezonski čas za to dejavnost že sklenjeno pogodbo. Reši se torej lahko najdejo, če to želimo in ustrezno ukrepamo. Vsaka statičnost ob ravnanju problema pa nujno potegne za seboj težave, v katerih smo se znašli. Rešitev je torej odvisna le od nas samih in od ustrezne organizacije poslovanja.

Naslednji TOZD »Stavbno mizarstvo« posluje z minimalnim ostankom dohodka, pri čemer se moramo zavedati, da je bil položaj na tržišču za področje stavbnega mizarstva v prvem polletju izredno težak in je le s sposobnost našega kadra uspela uspešno premostiti to obdobje. Žal način plasmana potegne za seboj mnogo dodatnih nalog, ki niso dobrodošle v organizaciji dela, toda če se zavedamo osnovnega pravila, da proizvajamo za to, da tudi prodamo, potem lahko ugotovimo, da je bila usmeritev na tržišču pravilna.

Dve TOZD, to je »Škofljica« in »Rob«, ki se ukvarjata izključno z primarno predelavo, sta poslovali v poprečju pod normalnimi pogoji, pri katerih se ponavadi srečujemo z deficitom osnovne surovine, predvsem iglavcev in z izredno dinamičnim razvojem tržne situacije pri žaganem lesu. Z ustrezno aktivnostjo je temu mogoče parirati, žal pa so bile tukaj v preteklosti sile preveč cepljene, če vzamemo v okvir tudi primarno predelavo v Polhovem gradu, in bi skup-

no nastopanje na tržišču bilo daleč bolj smotno. To skupno nastopanje je tudi naša naloga, da že v najkrajšem času strnemo stremljenja za doseganje naših želja, seveda ob primarnem zahtevku zadoščenja lastnih potreb predelave.

Pri TOZD »Rob« je omeñiti tudi akcijo povezovanja v reprodukcijski kompleks kočevske regije, kjer smo z dobavo surovine nujno povezani in je le tako možno obravnavati obstoj te TOZD v okviru »HOJE«. Prizadevanja za boljše finaliziranje primarne predelave na tem obratu, pa se morajo ustrezno aktivirati na problem dodatnega proizvodnega programa.

TOZD »Pohišstvo«, Polhov gradec izkazuje po 9 mesecih daleč najboljše rezultate, ki izvirajo predvsem iz ustreznega tržnega posega, pri čemer pa ni zanemariti uspeha na podlagi vloženega dela zaposlenih v Polhovem gradu. Vprašljivo je le to, kakšni rezultati se bodo pokazali pri dokončnem obračunu sklenjenih pogodb, ki so sedaj v teku in se bodo verjetno zmanjšali, analiza, za koliko se bodo zmanjšali, pa je sedaj v izdelavi. Na vsak način pa moramo še naprej težiti za tem, da izkoristimo obdobje konjunktura na področju finalne predelave.

To je kratek prerez delovanja celotnega podjetja »HOJA« v prvih 9 mesecih, pri čemer nisem omenil mnogo števil, ker so te odraz različnih okoliščin od inflacije do stanja na tržišču in spreminjajočih se gospodarskih instrumentov. V celoti vzeto, po-

ložaj »HOJE« ni rožnat, nikakor pa tudi ne kritičen, zato morajo biti naša stremljenja usmerjena predvsem v izboljšanje organizacije poslovanja v celoti in ustrezno povezovanje vseh funkcij poslovanja. Eden od bistvenih elementov za ustrezno organizacijo pa je tudi ustrezna stimulacija nagrajevanja, zato so kriteriji stimulacije režijskega kadra sedaj v obravnavi. V preteklosti smo znali izmeriti minute in sekunde za izdelavo posameznih delovnih operacij v neposredni proizvodnji, nismo pa znali ali hoteli pokazati na delovanje tam, kjer se dosega lahko za podjetje mnogo večji in boljši efekti. Tu imam v mislih predvsem ustrezno stimulacijsko nagrajevanje komercialne službe in vodečega režijskega kadra v neposredni proizvodnji. Pa tudi sicer se mnogo piše in govori ter zahteva, da je potreben prehod na nagrajevanje po vloženem delu, zakaj bi torej s to akcijo zavlačevali? Le na ta način pa se nam odpira tudi možnost končne stabilizacije podjetja in, če se bomo vsi skupaj zavedali te odgovornosti, bomo rezultate lahko tudi dosegli. Ti rezultati pa nam bodo tudi osnova za uresničevanje naših želja, tako v modernizaciji proizvodnje kot tudi pri izboljševanju osebnega standarda zaposlenih.

- Zatorej še enkrat, po glejmo se v ogledalo,
- bodimo malo samokritični in ko bomo spoznali naše napake, nam tudi korak v lepšo bodočnost ne bo pretežak.

Generalni direktor:  
MIRO REPIČ, dipl. ing.

## ZAHVALA OB SLOVESU

V drugi polovici letošnjega leta so nastale kadrovske spremembe, zaradi odhoda nekaterih vodilnih delavcev iz delovne organizacije.

Odšli so:

Stane Brandstätter, dipl. ing. — generalni direktor;

Ivan Remškar, dipl. iur. — direktor splošnega sektorja;

Darja Rauter, dipl. oec. — direktor računovodskega sektorja.

Ob tej priliki se jim zahvaljujemo za dolgoletno sodelovanje, s katerim so dali vsak svoj delež k razvoju in napredku Hoje.

Naša skupna delovna pot se je ločila, ostali pa bomo prijatelji, ki jih vežejo trdne vezi zgrajene v teh letih. Iskreno se jim zahvaljujemo za delo, ki so ga vložili v izgradnjo Hoje in jim želimo veliko delovnih uspehov in iskrenih sodelavcev na novih delovnih mestih.

Z delovnega mesta direktorja komercialne je odšel tudi Vladimir Ocvirk, dipl. ing., ki je v mesecu oktobru prestopil težko operacijo. Sodelavci mu iskreno želimo hitro okrevanje in skorajšnjo ponovno vključitev v delovno okolje.

Člani kolektiva »Hoje«

● PO POTRESU NA TOLMINSKEM

## NAŠA POMOČ PRIZADETIM

Mirno lahko zapišemo, da tudi za naš delovni kolektiv solidarnost ne pomeni prazno frazo, ampak resnično dejanje

Ko sem se vozila v lepem pomladanskem dnevu po naši Tolminski in zrla v Sočo, je bila okrog mene mirna, spokojna narava. Pa vendar je bil ta mir varljiv, samo malo bolj sem se morala ozreti okrog sebe in oči so mi obstale na hišah, polnih razpok. Ta, tako tihi mirni košček naše zemlje je v sebi podrtel in v sunkih rušil tisto, kar si je človek skozi dolgo dobo zgradil, kar je ustvarjal za svoj boljši jutri. V nekaj trenutkih so bili uničeni domovi, ki so bili pred tem varno zavetje več rodovom, šolarji so bili pregnani iz učilnic, ustavila se je proizvodnja v že tako redkih tovarnah, zdravstveni domovi so neuporabni.

Ljudje so s strahom zrli na svoje hiše in merili razpoke, češ ali se večajo, ali bomo dom morali podreti. Vendar pa sem v pogovorih z njimi začutila, da jim je v tistih prvih najtežjih dneh prav solidarnost delavcev iz vse Slovenije in bratskih republik pomagala, da so v prihodnje dni, kljub vsej nesreči zrl pogumno. Vedeli so, da niso sami.

Mirno lahko zapišem, da tudi našemu kolektivu solidarnost do ljudi v nesreči ne pomeni prazno frazo, ampak dejanje.

Samoiniciativno smo ob prvem krogu zbiranja pomoči, zbrali 15.139 dinarjev in to:

TOZD Zaga Rob	460,00 din
TOZD Zaga Škofljica	1.035,00 din
TOZD Tesarstvo	3.720,00 din
TOZD Stavbo mizarstvo	2.000,00 din
TOZD Velox	334,00 din
TOZD Galanterija Podpeč	3.180,00 din
TOZD Pohištvo Polhov Gradec	1.900,00 din
Skupne službe	2.510,00 din

skupaj 15.139,00 din

Za ta denar smo nabavili 66 odev in jih izročili štabu civilne zaščite v Tolminu.

- Drugi krog zbiranja pomoči pa je potekal, ko smo se enoglasno odločili, da namenimo eno-dnevni zaslužek v mesecu maju za pomoč prizadetim. Zbrali smo 89.160 din.

V imenu vseh, ki jim bo naša pomoč kakorkoli koristila — tovariši, hvala.

MAJDA LOGAR

● ZA STROKOVNE (REŽIJSKE) DELAVCE

## Stimulativno nagrajevanje

Znano je, da je poseben problem izdelava osnov in meril za delitev osebnega dohodka — Delavci morajo biti usmerjeni k rezultatom svojega dela in ne samo k izvrševanju dela

Osnovno načelo delitve osebnih dohodkov v naši socialistični družbi je delitev po delu, pri tem pa je seveda mišljeno koristno delo.

Pri razporejanju dohodkov in delitvi osebnih dohodkov v organizacijah združenega dela imamo opraviti z različnimi družbeno ekonomskimi in sociološko-psihološkimi vplivi, vidiki, ki jih moramo upoštevati pri oblikovanju ustreznih samoupravnih sporazumov oziroma pravilnikov.

Pravkar sprejeti zakon o združenem delu poudarja, da morajo delavci v temeljni organizaciji oblikovati taka načela, da bo delitev osebnega dohodka predvsem odvisna od prispevkov pri delu, od rezultatov dela in poslovanja.

Stimulativno nagrajevanje strokovnih delavcev (takoimenovanih režijskih delavcev) je predmet posebne pozornosti poslovodnih delavcev in samoupravnih organov v združenem delu. Ti so neposredno odgovorni za uresničitev ciljev delovni organizaciji.

Pri uresničevanju ciljev imamo na razpolago različna sredstva s katerimi vzpostavljamo med delavci v združenem delu takšno medsebojna razmerja, ki zagotavljajo smotrno delovanje celotne temeljne oziroma druge organizacije združenega dela. Eno od takih sredstev je materialno spodbujanje delavcev ali stimulativna delitev osebnih dohodkov. S spodbujanjem vzpostavljamo vez med individualni-

mi cilji posameznikov s cilji drugih posameznikov in s ciljem temeljne oziroma druge organizacije združenega dela.

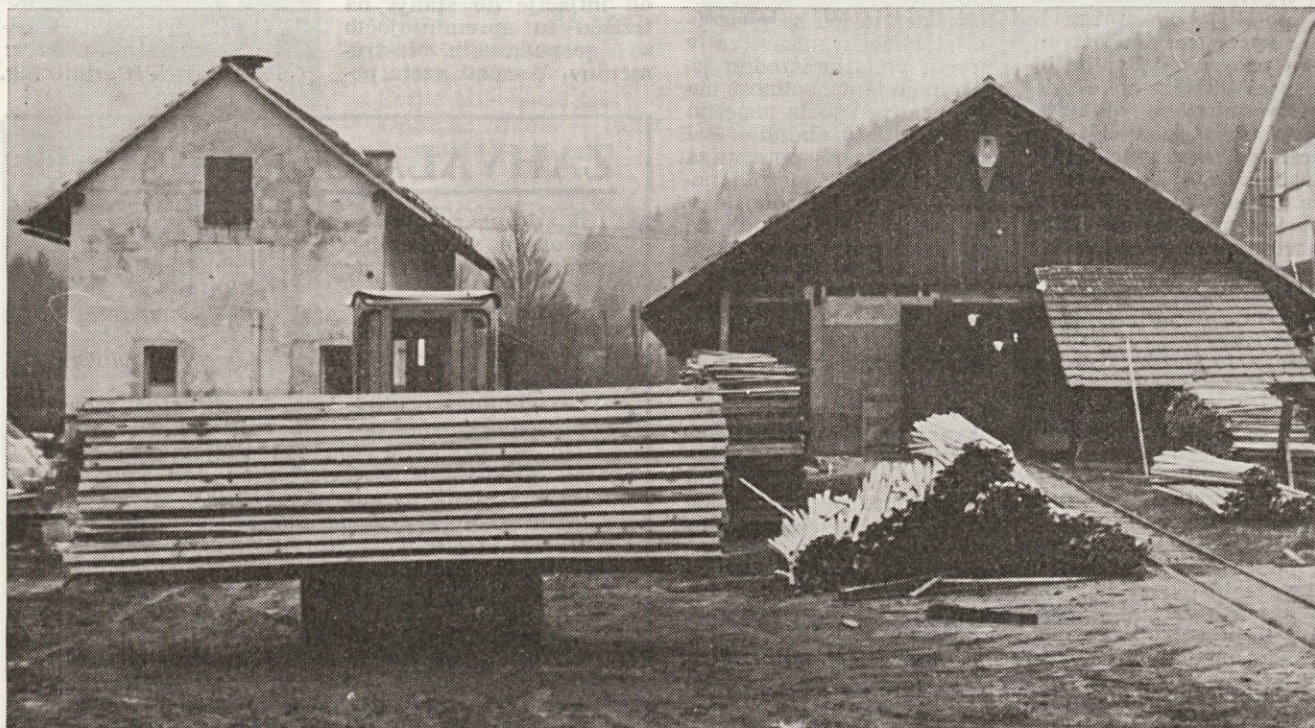
Znano je, da je poseben problem izdelava osnov in meril za delitev osebnega dohodka za delo delavcev strokovnih služb. Ti se med seboj močno razlikujejo po svojih delovnih obveznostih in svoji strokovni usposobljenosti. Moderna proizvodnja zahteva močne strokovne službe, ki so sposobne ustrezno analizirati proizvodnjo, načrtovati racionalne tehnološke procese in podobno. Poslovni rezultat je odvisen predvsem od rezultatov dela posameznikov odnosno organizacijske enote. Delavci morajo biti usmerjeni k rezultatom svojega

dela in ne samo k izvrševanju dela.

Ugotavljanje poslovnega rezultata temelji na podatkih, ki jih je možno objektivno ugotavljati na osnovi knjigovodskih ali drugih podatkov. Ta poslovni rezultat meri za posameznike oziroma posamezne organizacijske enote na osnovi kazalcev na katere lahko posamezni delavci tiste enote tudi vplivajo. S tem se želi doseči večja zainteresiranost delavcev za opravljanje dela, ki daje čim boljše rezultate. Tako se pri delavcih tudi vzgaja občutek skupnega dela in skupnih uspehov, ki dajejo tudi večji dohodek, s katerim se lahko opravičuje stimulacijo.

Osnovni princip stimuliranja delovnih in poslovnih rezultatov strokovnih delavcev je nagrajevanje za določen poslovni učinek, ki je merljiv, vendar ni vedno proporcionalen količini vložene dela. Delo namreč ne vodi vedno do nekega poslovnega rezultata, ki pa je edini vir za nagrajevanje. Predpostavimo lahko edino to, da bo več dobro organiziranega dela pripeljalo do boljših rezultatov kot manj dela v določenih primerih. Zelo malo je kazalcev poslovanja, na katere bi lahko vplival samo s svojim delom, en sam sektor ali organizacijska enota, ker je poslovni proces zaokrožen celota, ki teče skozi več enot oziroma vso delovno organizacijo in je zaradi tega dohodek skupni izraz uspešnosti dela vseh enot. Ne moremo se zapirati v svoje oddelke, temveč moramo delovati na vseh področjih, če hočemo doseči uspeh celote. Če neka strokovna služba ali oddelek ni osnovni nosilec nekega procesa, se pa delno vključuje v več procesov, je stimuliran po teh kazalcih, vendar v manjši meri kot osnovni nosilec posameznega procesa.

- Metodologijo stimuliranja nagrajevanja je potrebno stalno spremljati, izpopolnjevati in prilagajati po delovnem in poslovnem uspehu. Stimulativno nagrajevanje ne sme postati šablona, izogibati se mora težnjam uravnilovke, ki podjetje oddaljuje od cilja, ki ga je želelo dosegati z uvedbo stimulacijske cije.



Za zdaj imamo na Zagi Rob samo starega viličarja, toda v teku je vse potrebno za uvoz novega viličarja »Volvo«, ki bo za ta naš obrat pomenil veliko in pomembno pridobitev

● RAZGOVOR S  
FRANCEM  
RUPNIKOM,  
PREDSEDNIKOM DS

# Premajhna skrb za izobraževanje

Če ne bomo nekaj ukrenili, bomo že čez nekaj let ostali brez tesarjev — Prevelika fluktuacija delovne sile

**Naš pogovor s Francem Rupnikom, predsednikom DS »Hoja«, je ondan potekal takole:**

● **Koliko časa ste že član naše delovne organizacije?**

**Rupnik:** S prekinitvami sem skupaj že približno 9 let član tega kolektiva. Bil sem še na Tesarstvu na Linhartovi. To je bil dober kolektiv, držali smo skupaj in bili so sami sposobni delavci. Le malo od njih jih je žal še v »Hoji«. Mnogi so se zaposlili pri raznih gradbenih podjetjih in so v svojih novih sredinah zelo cenjeni.

● **Bi nam lahko kaj povedali kot predsednik DS »Hoja«?**

**Rupnik:** Bil sem presečen, ko sem bil izvoljen za predsednika DS »Hoja«. To funkcijo sem prevzel v težkih časih za našo delovno organizacijo. Čutim polno odgovornost za izvajanje sklepov DS. Skrbi me zamenjava naše vodilne garniture, osebno pa mi je žal, da je odšel tudi direktor splošnega sektorja, tovariš Remškar.

● **Kot vem, ni to edina funkcija, ki jo opravljate pri nas. Nam o tem lahko kaj poveste?**

**Rupnik:** Sem v drugi mandatni dobi spet predsednik DS na TOZD Tesar-

stvo. Morda me delavci res cenijo in če me, me prav gotovo zato, ker sem vedno odkrito govoril. Tudi z direktorjem naše TOZD imam dobre odnose, in lepo sodelujeva ne le po službeni plati, ampak tudi na relaciji direktor TOZD — predsednik DS TOZD.

Poleg tega sem delegat v zboru združenega dela in to vodja konference delegacij. Menim, da smo pri delu s konferenco delegatov malce zatajili in je nujno temu v bodoče posvetiti večjo pozornost.

● **In kaj bi lahko rekli o našem samoupravljanju?**

**Rupnik:** Zadолžitve v samoupravnih organih terjajo veliko dela in časa. Poglobiti se moraš v materiale, razpravljati bi bilo treba z ljudmi. Žal pa pri izobrazbi in vzgoji našega delavca samoupravljalca, še nismo naredili veliko, ali skoraj nič. Na tem področju je pred nami še veliko dela.

● **Kaj pa bi lahko dejali o »Hoji«?**

**Rupnik:** Tale naša »Hoja« kljub znanim težavam lesne branže in kljub notranjim problemom ne stoji slabo. Smatram pa,

da ima pri tem levji delež zasluga sam kolektiv, ki ima posluš za težave in se zna zrelo obnašati in če je treba tudi odrekati.

V Ljubljani smo v nezavidljivem položaju glede osebnih dohodkov in delovne sile. Fluktuacija je v naših ljubljanskih TOZD prevelika in vpliva na samo proizvodnjo. Vendar je to problem, ki ga sami v okviru naše delovne organizacije skoraj ne bomo zmogli rešiti.

● **Kako je v TOZD Tesarstvo?**

**Rupnik:** Tudi pri nas manjka tesarjev. Mladih praktično ni v tem poklicu. Imamo le enega tesarskega vajenca. Kadrovska služba v povezavi s TOZD Tesarstvo bi nujno morala speljati široko in dobro pripravljeno, ter dovolj organizirano akcijo po okoliških osemletkah, da bi pridobili mlade za ta poklic, sicer čez nekaj let skoraj ne bo več tesarjev.

● **Ko ste tako zavzeti, vam verjetno za vaše privatno življenje ne ostane veliko časa?**

**Rupnik:** Res imam za sebe vedno manj časa. Rad bi sodeloval v odborih nogometnega kluba Krim in rokoborskem klubu, a ne

morem. Za rekreacijo se ukvarjam v glavnem z lovom na območju Taborške jame. No, doma, pa je mojih pet žensk...

Tovariš Rupnik, hvala za ta pogovor, želimo vam v bodoče še veliko uspeha v vseh vaših aktivnostih, pa

tudi pri odgovornih nalogah, pred katere vas je postavil kolektiv.

Bralcem »Hoje« pa tole na uho: — Tovariš Rupnik je opravil lovski izpit.

Pa veliko lovske sreče!

MARIJA LOGAR

● FRANC OVEN, PREDSEDNIK SVETA  
SKUPNIH SLUŽB

## VEČ ZAVZETOSTI

**Premajhna pripravljenost delati v samoupravnih organih — Zakon o združenem delu prinaša marsikaj novega — Več medsebojnih športnih srečanj — Pospešiti sistemizacijo delovnih mest**

**Oven Franc, predsednik sveta skupnih služb, nam je odgovoril na nekaj zastavljenih vprašanj.**

● **Če prav vemo, ste že kar precej let član kolektiva. Koliko časa je že to in član katerih naših TOZD ste bili?**

**Oven:** Član »Hoje« sem od leta 1969. Delal sem v Stavbnem mizarstvu na Parmovi, v novih prostorih Stavbnega mizarstva na Koperski, sedaj pa sem član skupnih služb.

● **In v katerih samoupravnih organih ste že sodelovali?**

**Oven:** Bil sem član DS v TOZD, no sedaj pa sem predsednik sveta skupnih služb.

● **Do kakšnih opazanj ste prišel kot član kolektiva in kot član samoupravnih organov?**

**Oven:** Čutim, da imajo skupne službe premalo stičnih točk s TOZD, pa naj bo to na relaciji z režijskimi ali proizvodnimi delavci. Vedno bolj se pojavlja potreba, da bi poglobili medsebojne stike in to ne le po strokovni strani. Ugotavljam, da se celo člani delavskega sveta »Hoja« ne poznajo dobro med seboj. In morda so prav zaradi te odtujenosti medsebojne razprave in izmenjave mnenj bolj medle. Poleg tega se čuti pri ljudeh premajhna pripravljenost delati v samoupravnih organih. Tudi pri akcijah sindikata se večkrat odraža nepovezanost med člani, premalo pa verjetno sodelujejo med seboj osnovne sindikalne organizacije, saj večkrat celo npr. v občinskem merilu nastopamo razdrobljeni.

● **Ali menite, da bo sprejetje zakona o združenem delu kaj pomagalo pri problemih, ki ste jih nazivali?**

**Oven:** Osnutek zakona o združenem delu vrača pomen in veljavo, ter odgovornost delavskemu svetu, v katerem so delegati iz vseh proizvodnih skupin iz vseh socialnih slojev. Tudi status skupnih služb je v novem zakonu bolj preciziran. Predvsem pa menim, da bi z ustreznimi predavanji, seminarji in z direktnim delom z ljudmi lahko razvili samoupravljalstvo zavest naših delavcev. Delegat v samoupravnih organih naj bi res zastopal bazo, ki ga je izvolila in v njo prenašal, sklepe samoupravnih organov, ter njej odgovarjal za odločitve.

● **In kaj bi nam lahko dejali kot predsednik športnega aktiva »Hoja«?**

**Oven:** Žal je na športnem področju preskromna zavzetost članov. Opaža se tudi izolacija izven ljubljanskih odratov napram ljubljanskim. Potrebna bi bila medsebojna športna srečanja, ki bi jih lahko organizirali z minimalnimi stroški in seveda veliko dobre volje, ter zavzetosti.

● **Kaj pa problemi, ki tarejo skupne službe?**

**Oven:** Nujno bi morali pospešiti dela v zvezi s sistemizacijo delovnih mest.

Morda bi lahko ocenili vsako vrsto dela s točkami, seštevek vseh točk za vsa dela na enem delovnem mestu pa bi predstavljal vrednost, težo tistega delovnega mesta.

Osebna ocena, če bi jo obdržali, bi morala postati res osebna ocena. Naj bi bila gibljiva v skladu s prizadevanji vsakega posameznika.

MARIJA LOGAR

## Prijatelju v spomin

10. 1. 1977 mineva leto dni, kar je umrl naš prijatelj Miklavž Strle, star 84 let, upokojenec TOZD Zaga Rob. Prijatelj nam je bil vsem, ki smo ga poznali. Vsa leta do upokojitve je delal na naši žagi. Živel je v lični hišici, blizu žage, na drugi strani potoka.

Čeprav je bil v pokoju že vrsto let je še vedno živel z nami. Sleherni dan je malo pokukal v obrat.

Večkrat mi je pripovedoval, kako se je živel v njegovih letih:

»Zeleti smo, da bi zaslužili vsaj za kilo slanine na dan. Seveda smo takrat delali po 10 ali 12 ur dnevno«, je pripovedoval Miklavž.

Ni mi bilo lahko preživljati družine z majhnimi otroki. Vendar si ne morem oprostiti, da me je premotil nek falot in me prepričal v izreden zaslužek z zobotrebci, pretihotapljenimi v Italijo. Nagovoril je še nekaj takih lahkovervežev. Sposodili smo si kar največ denarja, da smo nakupili zobotrebe in se napotili s svojim vodjem čez hribe in doline, preko Iške proti italijanski meji. Vodja naše tihotapske odprave je vedel, kje bomo mejo neopazno prečkali. Plazili smo se proti nevidni meji, kot nam je vodja ukazoval. Mirno rosno jutro ni kazalo nikakih znamenj, da je na tej senožeti državna meja. Redko grmičevje nam je dalo le malo zavetja. Plazili smo se proti travnatemu robu kot v prvi vojni proti Lahom na soški fronti. Za seboj smo vlekli zajetne nahrbtnike z zobotrebci. Vodja nam je dajal znamenje, da bomo vsak čas na varnem.

Stafermo! (Stojte!)

Iz vsakega grma je stopil italijanski graničar z napetim orožjem. Sto bogov, kaj bo pa zdaj? Odvezli so nam vso robo in bili vidno zadovoljni s plenom, z našim vodjem pa skoro prijazni. Zobotrebcev nismo več videli. Odpeljali so nas v tržaške zapore. Po treh dneh so nas odpeljali nazaj do meje in brez vsakega zasljanja izpustili.

Ves čas nismo ničesar jedli in še danes ne vem, kako sem prikrevsal domov. Imel sem hudo vest pred ženo, ki mi je kljub težkemu prebijanju, odsvetovala to početje. Najhuje pa je šele prišlo, ko mi je povedala, da me je med tem obiskala kontrola zaradi bolniškega staleža, ki sem ga izsilil, če sem hotel biti odsoten nekaj dni. Vedeti je treba, da takrat nismo poznali dopustov.

Sto bogov, sedaj sem si nakopal še izgubo dela! Drugo jutro sem šel ves skrušen na žago. Vodja dela je bil oskrbnik turjaške graščine Gedrer.

No, ali si se kaj naučil laščine, ko si bil tako dolgo na Laškem? se je na ves glas norčeval. Za take pri nas ni več dela, je končal.

S sklonjeno glavo sem se obrnil in odšel. V prsih me je tiščala bolečina, ko sem odhajal od izgubljenega dela in tovarišev.

Miklavž!

Obstal sem, ne da bi se ozrl. Gedrer je malo počakal, nato pa dodal: Pa pridi jutri vseeno.

Sto bogov, skoro stekel sem domov, da si ne bi premislil.

VINCENC PEČEK

## KADROVSKE SPREMEMBE V MIZARSTVU

### SLOVO PO MNOGIH LETIH ZVESTOBE

V letošnjem letu je iz TOZD Mizarstvo odšlo nekaj dolgoletnih in vestnih sodelavcev:

#### Groznik Angela

je bila starostno upokojena že konec leta 1972, a je v Mizarstvu delala še do 31. 5. 1976, ko je bila zaradi zdravstvenih razlogov priložnostno prenehati z delom.

Tovarišica Groznikova je bila rojena v Kolaratu pri Zagorju v družini z desetimi otroki.

Ker majhna kmetija ni mogla preživeti toliko otroških ust, je že s sedemnajstim letom odšla za kruhom v Ljubljano. Vojno je preživela v družini, kjer so vsi sodelovali z NOB in ji ni bilo lahko.

Angelce Groznik sicer ne moremo šteti k dolgoletnim sodelavcem na-



Vinko Škraba

še DO, nedvomno pa jo lahko uvrščamo med najbolj vestne.

V Hoji se je zaposlila sredi leta 1969 kot

posluževalec »štance« v obratu v Parmovi ulici. Na tem delovnem mestu, ki sicer zahteva moško roko, je delala do preselitve obrata na ICV.

Na novi lokaciji je ves čas delala kot »dovrševalka površin I«. Vsa leta, kar je bila zaposlena v Hoji, je bila vzorno marljiva in disciplinirana delavka, nobeno delo ji ni bilo pretežko, tako da je lahko za zgled marsikateremu mlademu delavcu.

#### Škraba Vinko

je bil v naši delovni organizaciji zaposlen 10 let. Delal je kot mizar in skupinovodja na montaži, zadnji dve leti pa na delovnem mestu skupinovodja na ročnem krpanju. Starostno je bil upokojen 14. 8. 1976.

Sodelavki Angeli in sodelavcu Vinku, želimo obilo zdravja in zadovoljnih let v krogu svojih družin.

V avgustu letošnjega leta so v druge delovne organizacije odšli naslednji sodelavci:

#### Bedenk Janez

zaposlen na delovnem mestu tehnični vodja. V Mizarstvu je delal 15 let.

#### Lesar Rezka

je bila v Hoji zaposlena 14 let. Delala je kot »dovrševalka površin I« v oddelku LAKIRNICA

#### Pleško Julka

je bila v Hoji zaposlena 15 let. Delala je v lakirnici kot »dovrševalka površin I«.

Vsem želimo na novih delovnih mestih obilo uspeha.

SM.

#### ● Visoki priznanji

Zlata znak sindikatov Slovenije sta letos prejela tudi naša dva sodelavca, ki pa sta že upokojena in to: Ivan Vidovič, TOZD Galanterija Podpeč in Janez Gabrovšek, skupne službe. Obema iskreno čestitamo!

#### ● Predsednik kluba samoupravljalcev

Tov. Ivan Prebil je bil 27. maja na ustanovni seji kluba samoupravljalcev v občini Ljubljana Vič-Rudnik, izvoljen za predsednika tega kluba. Čestitamo!

#### ● Sprememba v uredniškem odboru

Namesto dipl. iur. Ivana Remškarja, ki je zapustil našo delovno organizacijo, je postal novi član uredniškega odbora dipl. iur. Ivan Brežič, sicer direktor splošnega sektorja, katerega podrobno predstavljamo z intervjujem v tej številki.

#### UREDNIKOVA BESEDA

V letu 1976 ni tekle vse tako kot smo želeli in kot smo si načrtali. Tudi pri našem glasilu se je zataknilo. Namesto običajnih 4 številke, smo izdali samo 2.

Za prihodnje leto upamo in iskreno želimo, da bomo izdali 4 dvojne številke v vaše in naše zadovoljstvo. Obenem pa bi radi, zaradi pestrosti in boljše informiranosti ter k sodelovanju privabili čim večje število delavcev naših TOZD.

Če imate kakšen zanimiv predlog, če ste prisostvovali zanimivemu dogodku ali če želite, da bi nekaj objavili v našem glasilu, se pogumno lotite pisanja. Če pa menite, da bi vam to vzelo preveč časa, pa vašo misel posredujte nemu izmed članov uredniškega odbora in s skupnimi močmi jo bomo spravili v primerno obliko ter objavili v glasilu.

Ob takem sodelovanju, ki si ga člani uredniškega odbora zelo želimo, bo glasilo postalo bolj zanimivo in bolj naše.

V upanju na uspešno sodelovanje, Vam želimo srečno, zdravo in uspešno leto 1977.

## ● ŠPORT IN REKREACIJA ● ŠPORT IN REKREACIJA ● ŠPORT IN REKREACIJA ●

#### ● LETNA LESARIADA

Podejtte »HOJA« je nastopilo na 7. letni lesariadi v Ljubljani 10. in 11. septembra s 17-člansko ekipo in to v nogometu, kegljanju, streljanju in namiznem tenisu.

Nogometna ekipa TOZD STAVENO MIZARSTVO je igrala v naslednjem sestavu: Levstik, Skukan, Konjevič, Mateša, Novak, Draguljevič, Pavličević, Omeragič M., Omeragič O.

Dobro so začeli in v predtekovanju premagali ekipo STOLA Kamnik s 5:0, vendar pa jih je v naslednjem kolu premagalo GG Postojna z 1:0. Tako so se naši nogometaši med 38 moštvi uvrstili na 17. mesto.

Kegljaška ekipa je podrla 1049 kegljev in med skupno 38 nastopajočimi ekipami dosegla 37. mesto. (Rupnik 138, Lisica 164, Oven 190, Pavšič 169, Sever 138, Tehovnik 208.)

Naša okrnjena strelska ekipa ni dosegla predvidenega rezultata in tako zasedla 33. mesto s 434 krogi od 1000 možnih (Lisica 59, Logar 97, Starič 126, Sever 41, Majcen 111).

Ekipa v namiznem tenisu (Logar, Novak, Majcen) je dosegla lep uspeh, saj je med 21 nastopajočimi dosegla 12. mesto.

Skupno je na 7. lesariadi nastopilo 272 ekip iz cele Slovenije

ob odlični organizaciji podjetja »SLOVENIJALES« Ljubljana.

Za naše ekipe pa velja, da se bomo za naslednje leto bolj natančno pripravljali na 8. letno lesariado.

#### ● KROS NA BRDU

Prvenstvo občine Vič-Rudnik v krosu je bilo organizirano na TRIM stezi na Brdu. Od naših sta nastopila v članski konkurenci dva tekmovalca in dosegla na izredno težki progi odlični uvrstitvi: Franc Oven 16. mesto in Stane Mesar 26. mesto.

#### ● SOLIDNO 15. MESTO

V mesecu novembru je bilo tudi ekipno občinsko prvenstvo (6 članov). Vsak tekmovalac je vrgel 100 lučajev (50 polno + 50 čišćenje). Ekipa Hoje je podrla 2111 kegljev in zasedla med 32 nastopajočimi solidno 15. mesto. (Tehovnik 357, Prinčič 310, Rupnik 348, Oven 365, Logar 359, Kern 372.)

#### ● ODPRTO ZA VSE

TKS Ljubljana-Vič-Rudnik organizira in nadaljuje s celotno akcijo sistematičnega rekreativnega plavanja v bazenu Tivoli in v poletnih mesecih v letnem bazenu Ko-

lezija. Izvajalec akcije je Plavalni klub Ljubljana. Zaradi velikega zanimanja za to obliko rekreacije, želimo krog ljubiteljev take aktivnosti še razširiti.

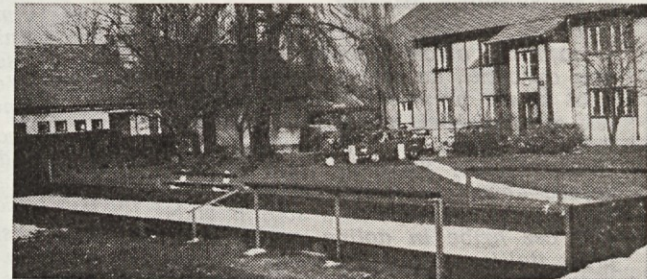
Za člane kolektiva je zimsko plavanje vsak torek od 20. do 21.30 v bazenu TIVOLI.

2. Kegljanje za vse člane sin-

dikata »HOJE« so uvedle že sindikalne podružnice DSSS, TOZD TESARSTVO ostale obrate pa pozivamo, da z vadbo čimprej začnejo, saj je predvideno prvenstvo »HOJE« v kegljanju na 100 lučajev. Organizirano bo v mesecu januarju za prehodni pokal podjetja.



Ondan so podelili letošnjo Bloudkovo nagrado atletskemu klubu Olimpija iz Ljubljane. Iz rok predsednika skupščine TKS SRS Bojana Polaka-Stjenke je nagrado sprejela delegacija kluba, v kateri so bili — z desne: inž. Janez Aljančič, Anton Majcen (sicer član naše delovne organizacije!), Zdenka Potnik, Irena Kokovnik-Korentova in Marjan Skušek.



Na predlog športnega aktiva »HOJE« se je v drugem poletju začela intenzivna gradnja balnišča pri samskem domu na Robbovi. Ob finančni pomoči TOZD TESARSTVO, TOZD MIZARSTVO, TOZD VELOX, DSSS in TOZD SKOFLJICA smo zgradili balnišče, ki ustreza po oblikah in dimenzijah predpisom Balinarske zveze. Otvoritev je bila 29. novembra. Ob izrednem zanimanju med našimi delavci pričakujemo ustanovitev balinarskega kluba »HOJA«. Za ta naš prvi športni objekt zasluži vse priznanje upravnik samskih domov tov. Kovač, saj je skoraj vsa dela na tem objektu opravil sam.

#### ● STRAN Z ODVEČNIMI KILOGRAMI

Izguba kalorij pri hoji po razgibanem terenu (po dr. Cooperju)

Razdalja	Prehojena pot	Izguba kalorij
800 m	7,30 min.	do 50 kalorij
1.600 m	15 min.	50 do 100 kalorij
2.400 m	30 min.	100 do 150 kalorij
4.000 m	45 min.	150 do 200 kalorij
4.800 m	50 min.	200 do 250 kalorij
6.400 m	1 ura 20 min.	250 do 300 kalorij
8.000 m	1 ura 36 min.	300 do 350 kalorij
8.800 m	1 ura 40 min.	350 do 400 kalorij
9.600 m	1 ura 45 min.	400 do 450 kalorij
11.200 m	2 uri 20 min.	450 do 500 kalorij