



novoles

18. januar 1980

LESNI KOMBINAT NOVO MESTO – STRAŽA

SMERNICE BODOČEGA RAZVOJA V DO NOVOLES

PRIČUJOČA ŠTEVILKA NOVOLESOVEGA GLASILA JE NAMENJENA RAZGRNITI CILJEV PRIHODNJEGA SREDNJEROČNEGA RAZVOJA IN TEMELJNIH IZHODIŠČ, NA PODLAGI KATERIH NAJ BI DELAVCI USMERJALI DOLGOROČNI RAZVOJ DELOVNE ORGANIZACIJE NOVOLES V PRIHODNJEM OBDOBJU.

VSEBINSKO RAZGRINJAMO:

1. SMERNICE SREDNJEROČNEGA RAZVOJA

2. PREDLOG ZASNOVE TEMELJNIH NALOG PRIHODNJEM SREDNJEROČNEM OBDOBJU

3. SAMOUPRAVNO ORGANIZIRANJE

4. NAČELA O DELU

V SMERNICAH SREDNJEROČNEGA RAZVOJA SO PODANI CILJI IN UKREPI, KI JIH ŽELIMO URESNIČITI V PRIHODNJEM SREDNJEROČNEM OBDOBJU 1981 – 1985. S TEM NA PODLAGI UGOTOVITEV DOSEŽENEGA RAZVOJA V PRETEKLEM SREDNJEROČNEM OBDOBJU RAZGRINJAMO RAZVOJNE PERSPEKTIVE NOVOLES ZA RIHODNJE OBDOBJE.

V PREDLOGU ZASNOV TEMELJNIH NALOG V PRIHODNJEM SREDNJEROČNEM OBDOBJU JE PODAN PROGRAM USMERJANJA DOLGOROČNEGA RAZVOJA NA VSEH PODROČJIH ŽIVLJENJA IN DELA V NAŠI DELOVNI ORGANIZACIJI. RAZGRNjeni PROGRAM NAJ BI URESNIČEVALI TAKO SAMOUPRAVNI IN POSLOVODNI DEJAVNIKI KOT TUDI

POLITIČNI DEJAVNIKI. PREDSTAVLJA A TUDI OSNOVO ZA OPREDELJEVANJE VLOGE KOLEGIJSKEGA POSLOVODNEGA ORGANA V PRVEM MANDATNEM OBDOBJU. VSEBINSKO VSEBUJEJO ZA-

SNOVE: POGLABLJANJE SAMOUPRAVNIH IN DELOVNIH ODNOSOV, RAZVIJANJE IN IZPOPOLNJEVANJE ORGANIZACIJE DELA IN SAMOUPRAVLJANJA, POGLABLJANJE IN IZPOPOLNJEVANJE SAMOUPRAVNE-

GA GOSPODARJENJA – DOHODKOVNIH ODNOSOV, POSODABLJANJE LESNE TEHNOLOGIJE IN RAZVIJANJE NOVIH PROGRAMOV TER KREPITEV DRUŽBENO-EKONOMSKIH POVEZAV DELOVNE ORGANIZACIJE Z NJENIM GOSPODARSKIM IN DRUŽBENIM OKOLJEM. OMENJENE ZASNOVE PREDSTAVLJAJO DEJANSKO STRATEGIJO CELOVITEGA RAZVOJA.

V PREDLOGU SAMOUPRAVNEGA ORGANIZIRANJA RAZGRINJAMO MODEL CELOVITEJŠE NEPOSREDNE SAMOUPRAVNE ORGANIZIRANOSTI, KI JO SKUŠAMO DOSEČI Z UVEDBO SAMOUPRAVNIH DELOVNIH SKUPIN. PRI TEM GRE ZA ZAGOTAVLJANJE RAZVITEJŠIH OBLIK SAMOUPRAVNE ORGANIZIRANOSTI, KI NAJ ZAGOTOVILJO VIŠJO STOPNJO USKLAJENOSTI UPRAVLJANJA IN ORGANIZIRANJA DELA IN VIŠJO STOPNJO URESNIČEVANJA TAKO SAMOUPRAVNIH DRUŽBENO-EKONOMSKIH PRAVIC DELAVCEV KOT TUDI NJIHOVIH OBVEZNOSTI IN ODGOVORNOSTI.

V PREDLOGU NAČEL O DELU RAZGRINJAMO TEMELJNE VREDNOTE IN PRAVILA V ODNOSIH PRI DELU. LE-TE SE NAJ MED VAMI VSE BOLJ KREPIJO, ČE HOČEMO, DA BOMO ZASTAVLJENE CILJE ZA SREDNJEROČNO OBDOBJE DOSEGLI IN SI USTVARILI TUDI BOLJŠE MEDSEBOJNE ODNOSE.

Delavski svet SOZD UNILES

V sredo, 9. januarja 1980 je bila 11. redna seja DS SOZD Uniles. To je bila hkrati prva seja novoizvoljenega delavskega sveta, katerega sestanek je potekal v prostorih delovne organizacije HOJA-TOZD Stavbno mizarstvo Ljubljana.

Po uvodnem delu, v katerem je bil izvoljen zapisnikar in dva overovalca ter verifikacijska komisija, je predsednik poslovnega odbora tov. Jože Knez podal poročilo, nato pa je bil za predsednika DS SOZD Uniles izvoljen tov. Stojan Vidic iz DO Marles.

Člani DS so bili seznanjeni z rezultati referenduma o sprejemu:

- samoupravnega sporazuma o združitvi v SOZD Uniles,
- statuta SOZD Uniles in priključitvi DO „HOJA“ v SOZD Uniles.

Nato pa so izvolili člane razpisne komisije za imenovanje individualnega poslovnega organa – predsednika SOZD Uniles.

Na seji so bili podani tudi:

- rezultati poslovanja SOZD Uniles po periodičnem obračunu za 3. tromesečje 1979.

Člani delavskega sveta so nato sprejeli program dela organov, teles in delovne skupnosti SOZD Uniles za leto 1980,

- finančni načrt SOZD in predračun stroškov delovne skupnosti SOZD Uniles za leto 1980.

Po uradnem delu DS je vodstvo TOZD Stavbno mizarstvo, povabilo vse prisotne na ogled proizvodnje, nato pa na skromen prigrizek.

Novi člani DS SOZD Uniles so si s sklepi sprejetimi na tej seji dobro zastavili delo, ki jih čaka, mi pa jim zaželimo obilo uspehov.

– ic

Uresničevanje plana 1976 – 80 in

Kratka analiza izhodišč razvoja temeljnih organizacij, združenih v DO NOVOLES predstavlja prvi planski dokument v planiranju dohodka in razvoja za obdobje 1981–1985.

Osnovni namen analize predstavlja poizkus opredelitve globalnih ocen razvoja, zahtev, možnosti ter omejitev v razvoju.

Medsebojna povezanost posameznih nosilcev planiranja v sistemu planiranja tako od federacije, republike, občine do krajevnih skupnosti, TOZD proizvodnje ter drugih onemogoča v sedanjih fazi priprav planiranja natančnejše opredelitve razvoja TOZD zaradi še neuskkljenih izhodišč v planiranju razvoja. Kljub pomanjkljivosti predstavlja analiza določena kažipot v usmerjanje bodočih prizadevanj ter na osnovi zaključkov razprav izhodišče, za sprejemanje naslednjih planskih dokumentov:

- smernic planov TOZD elementi za samoupravne sporazume o temeljih planov;
- temeljev planov TOZD;
- samoupravnih sporazumov o temeljih planov;
- planov temeljnih organizacij za obdobje 1981–1985

Predmetna analiza je sestavljena iz dveh delov;

- analiza uresničevanja planov temeljnih organizacij v sestavi DO Novoles za obdobje 1976–1980;
- analize razvojnih možnosti temeljnih organizacij za obdobje 1981–1985.

Obe analizi se omejujeta predvsem na osnovne dejavnike in kazalce razvoja, ostale elemente pa vključujeta le v nujnem obsegu zaradi celovitosti pogleda. Metodološko analizi sloni na ocenah razvoja tako do l. 1981 in od navedenega termina do l. 1985. Tveganost v ocenjevanju dejavnikov razvoja je v pogojih sedanjih nestabilnih gibanj dovolj velika, da opravičuje pomanjkljivost, na kateri sta objektivno nujno grajeni analizi.

Obe analizi se omejujeta predvsem na osnovne dejavnike in kazalce razvoja, ostale elemente pa vključujeta le v nujnem obsegu zaradi celovitosti pogleda. Metodološko analizi sloni na ocenah razvoja tako do l. 1981 in od navedenega termina do l. 1985. Tveganost v ocenjevanju dejavnikov razvoja je v pogojih sedanjih nestabilnih gibanj dovolj velika, da opravičuje pomanjkljivost, na kateri sta objektivno nujno grajeni analizi.

1. 0. ANALIZA URESNIČEVANJA PLANOV TEMELJNIH ORGANIZACIJ DO NOVOLES ZA OBDOBJE 1976 – 1980

Smo v zadnjem letu uresničevanja planov temeljnih organizacij za obdobje 1976–1980. Kljub temu, da je navedeni termin dovolj dolga doba za presojo uresničevanja načrtanih ciljev, ne smemo prezreti, da je

pred nami še eno leto tekočega planskega obdobja; čas v katerem bomo še nadalje izpolnjevali sprejete naloge v razvoju do l. 1980. Zdi se, da prehitavamo čas in želimo še pred iztekom dobe oceniti naše delo v tekočem planskem terminu. Toda planiranje je kontinuiran proces, ki poteka v prepletajočih časih preteklosti, sedanjosti in bodočnosti. Zato je nujno, da pretekli razvoj ocenimo s stališča uspešnosti delovanja. Z razmejevanjem pozitivnih in negativnih gibanj v predhodnih letih si ustvarjamo realna izhodišča na učinkovit in ž. eno-ekonomski razvoj za naslednje obdobje.

Za 1979 vključujemo v analize podatke iz letnega plana

temeljnih organizacij, za l. 1980 razvoj ocenjujemo.

1. 1. Ocena razvojnih možnosti v l. 1980

Možnosti razvoja v zadnjem letu tekočega srednjeročnega obdobja so pogojene predvsem z doseženimi materialnimi osnovami v l. 1979. Za leto 1980 ocenjujemo razvoj s kazalci l.

Osnovni kazalci razvoja v l. 1980

Glej tabelo št. 1

1. Cene v l. 1980 po stanju povprečnih cen 1979 2. Niso vključeni TOZD TES in BLP ter DSSS

Ocena razvoja v l. 1980 temelji na izhodiščih:

- večja učinkovitost inves-

ticijskih naložb iz preteklih let 1976 – 1978

- manjši stopnji obsega zaposlovanja
- boljša in učinkovitejša organizacija dela
- porasta produktivnosti
- večji izkoriščenosti vgrajenih zmogljivosti
- stabilnejših tržnih in drugih dejavnikov v l. 1980

Ocena razvoja l. 1980 je dokaj smela in pogumna, če jo primerjamo z realiziranimi dosežki v preteklih letih tega planskega obdobja, vendar ni nedosegljiva. Že sprejeti ukrepi kakor tudi pričakovane aktivnosti na vseh področjih, predvsem pa v aktivnostih, na katerih temelji prognoza razvoja, realno pogojujejo osnove za uresničitev temeljnih ciljev razvoja v l. 1980. Bistvenih strukturnih premikov v l. 1980 ne pričakujemo. Nadaljevala se bo dinamična rast, vendar ob relativno manjšem obsegu zaposlovanja. Ocenjuje se, da se svetovna in domača konjunktura ne bosta okrepili. Prizadevanja bodo usmerjena tako v zapadnih državah in doma v stabilizacijo gospodarstva.

V l. 1980 načrtujemo, da se bodo investicijska vlaganja realizirala v obsegu, da v pretežni meri uresničimo planska predvidevanja do l. 1980. Skupen ob-

TABELA 1

v 000 din		TABELA	
zap. št.	plan 1979	ocena 1980	stopnja rasti
1. Blagovna proizvodnja 2)	1.159.111	1.364.900	17,7
2. Dohodek	411.154	477.605	11,7
3. Čisti dohodek	300.205	344.519	11,5
4. Osební dohodki	201.956	214.750	6,3
5. Zaposleni – Novoles	2.427	2.482	2,3
– Proizvodnja	2.079	2.130	2,5

TABELA 2

	1975	1980
1. Blagovna proizvodnja	482. mio din	975. mio din
2. Investicijske naložbe		255. mio din
3. Zaposlenost	1850	2.521
4. Izvoz	7.533 tisoč USA dolarjev	16.557 tis. USA dolarjev
5. Uvoz	2.575 tisoč USA dolarjev	3.874 tis. USA dolarjev
6. Devizni presežek	4.958 tisoč USA dolarjev	12.683 tis. USA dolarjev
7. Produktivnost dela		indeks 150 letna stopnja rasti 8,5

TABELA 3

Besedilo	Plan 80 (po sred. planu 1976–80)	Realizirano 80 (ocena)	%
Blagovna proizvodnja (mio din)	975	966	99
Investicije (skupaj 1976–80, v mio din)	255	237	93
Zaposleni	2.521	2.482	98
Izvoz (v tisoč USA dolarjev)	16.557	13.935	84
Uvoz (v tisoč USA dolarjev)	3.874	6.870	177
Produktivnost – indeks 76–80	150	141	
letna stopnja	8,5	7	

razvojne možnosti v obdobju 1981-85

seg naložb načrtujemo v višini cca 80 mil. din. Gospodarsko sodelovanje s tujino se bo povečalo tako v izvozu kot v uvozu. Blagovna menjava naj bi po prvi projekciji dosegla obseg: izvoz 13.935 tisoč USA dolarjev uvoz 6.870 tisoč USA dolarjev

1. 2. Analiza uresničevanja planov razvoja 1976 – 1980

S samoupravnim sporazumom o temeljih planov 1976 – 1980 DO Novoles smo si začrtali sledeče temeljne cilje razvoja

- postopen prehod iz delovne intenzivne rasti v prvih letih planskega obdobja na kapitalno intenzivno rast proti koncu obdobja

- spremeniti strukturo proizvodnje v korist kemijsko kovinske proizvodnje – modernizirati proizvodnjo v lesni finali, predvsem v izvozno usmerjeni proizvodnji

- izboljšati socialno varnost delavcev in stabilnost TOZD

- dograjevati samoupravni sistem.

Konkretni cilji opredeljeni s samoupravnim sporazumom o temeljih planov

Glej tabelo št. 2

1. 3. Ocena realizacije opredeljenih konkretnih ciljev

Izvršitev posameznih planskih ciljev je razvidna iz naslednje tabele, kjer primerjamo planirane rezultate iz srednjeročnega plana 1976–80 za leto 1980 z ocenjenimi rezultati za l. 1980, kakor jih predvidevamo doseči po trenutnih planskih predvidevanjih.

Zaradi zagotovitve primerljivosti podatkov smo rezultate leta 1980 ovrednotili po cenah iz leta 1975, po katerih je bil tudi ovrednoten plan. Za usklajitev cen smo uporabili usrezen količnik ob predpostavki 9 % letne rasti cen.

Glej tabelo št. 3

Ocena razvoja 1976–80 ter pričakovane realizacije nekaterih temeljnih ciljev, opredeljenih s samoupravnim sporazumom o temeljih planov ima predvsem dvojen pomen:

- dosežene (pričakovane) stopnje rasti v dosedanjem razvoju so objektivni temelj za realno načrtovanje v prihodnjem srednjeročnem planskem obdobju 1981–85,

- je kazalec za presojo uspešnosti gospodarjenja v preteklem obdobju in uresničevanja

planskih ciljev do l. 1980.

Blagovna proizvodnja se giblje v okviru načrtovanih meja in bo plan izpolnjen praktično 100 %. Struktura proizvodnje se bo gibala v letu 1980 v višini približno 77 % lesne proizvodnje in 23 % kemijske in kovinske proizvodnje. Od skupnega obsega proizvodnje bomo približno 78 % prodali na domačem trgu in 22 % v izvoz.

Devizna bilanca ni bila dosežena v planirani višini, saj smo izvozili manj od planiranega, uvozili pa precej več. Pri tem je treba iskati vzroke tako zunaj kot znotraj delovne organizacije. Zunanji objektivni vzroki so predvsem v nerešenem statusu izvoznikov, predvsem z vidika materialnega stimuliranja za izvoz, neustrezni preskrbi z domačimi materiali in iz tega izhajajoča potreba po uvozu, premajhno dohodkovno povezovalje itd. Notranji vzroki pa so predvsem v premajhnem angažiranju proizvodnih kapacitet, ki proizvajajo za izvoz, premajhnem angažiranju na razširitvi izvoznih programov, pri uvozu pa ne posvečamo zadosti pozornosti naporom, da bi uvožene materiale zamenjali z domačimi.

Na področju zaposlovanja in produktivnosti smo dosegli predvsem planirane cilje glede zaposlovanja, glede produktivnosti pa ne v celoti. Verjetno pa se bo tudi slika produktivnosti v letu 1980 še nekoliko izboljšala, ker bodo šele v tem letu prišle do izraza nekatere večje investicije, ki smo jih realizirali zadnja leta, niso pa doslej še dajale polnih rezultatov.

2. 0. ANALIZA RAZVOJNIH MOŽNOSTI TEMELJNIH ORGANIZACIJ ZA OBDOBJE 1981 – 1985

Temeljni cilji, ki jih bomo zasledovali v razvoju 1981 – 1985:

- nadaljnje dograjevanje in uveljavljanje samoupravnih družbenoekonomskih odnosov,

- učinkovito usmerjanje delovne intenzivne proizvodnje v kapitalno intenzivno smer, z uvajanjem novih tehnologij dela, ki zagotavljajo večjo rentabilnost in ekonomičnost proizvodnje ter produktivnost dela,

- razširitev izvozno usmerjene proizvodnje na trajnejših osnovah,

- izboljšati življenjski standard delavcev s trajnim zagotavljanjem njihove socialne varnosti.

Pri opredeljevanju ciljev izhajamo iz danih

- zahtev razvoja
- omejitve razvoja

2. 1. Zahteve razvoja

2. 1. 1. Ohranjanje doseženih stopenj rasti

Dinamičen razvoj v preteklem obdobju zahteva in pogojuje ohranjanje doseženih stopenj letnih rasti tudi v naslednjem planskem obdobju. Upočasnitev rasti bi se negativno odražalo v celotnem sistemu reprodukcije, masovnost produkcije, vpliv ekonomije obsega poslovanja, jačanja materialne stabilnosti.

2. 1. 2. Tržne zahteve se izražajo predvsem v zahtevi da ohranjamo deleže v blagovni produkciji in trženju na domačem in tujem trgu, ter jih razširimo z novimi proizvodi v skladu s potrebami trga.

2. 1. 3. Zahteve izvoza pridobivanje deviznih sredstev, so tako družbene zahteve kot ekonomske zahteve TOZD.

2. 2. Omejitve razvoja

Dejavniki, ki omejujejo razvoj:

- trg
- pridobivanje surovin
- energija
- prostor in okolje
- kadri
- tehnologija
- sredstva

Navedeni dejavniki se pojavljajo pri posameznih TOZD v različnih oblikah intenzivnosti. Globalno moramo opredeliti njihov vpliv.

2. 2. 1. Tržne omejitve

Ukrepi ekonomske politike bodo krepila stabilizacijska prizadevanja ob sicer dinamični gospodarski rasti, vendar je v naslednjem obdobju pričakovati umirjanje sedanje ekspanzije povpraševanja. Nadaljni faktor omejitve je tendenca padanja deleža slovenske prodaje na jugoslovanskem trgu zaradi hitrega razširjanja proizvodnih zmogljivosti v drugih republikah (posebno lesno predelovalna industrija).

V izvozu ocenjujemo, da tržne omejitve ne bodo odločilne. Z razširjanjem proizvodnega programa za izvoz ter drugimi ukrepi načrtujemo razširitev prodajnega trga v inozemstvu. (Zahodna Evropa).

Ponudba novih proizvodov kemije na domačem trgu.

2. 2. 2. Surovinske omejitve

Izhodišča in ocene možnosti razvoja SR Slovenije predvidevajo da se blagovna gozdna proizvodnja bistveno ne bo povečala (0,8 % letno), zato objektivno ni pričakovati večjo ponudbo hlodovina in rezanega lesa na domačem trgu. Izpad bo treba nadoknaditi z uvozom lesa, vključevanjem novih vrst lesa v predelavo (hrast), smotnejšo uporabo lesa itd.

Nabava surovin za kemijsko proizvodnjo je v najtesnejši povezavi z izvozom blagovnih proizvodov, predvsem artiklov finalne lesne proizvodnje.

Repromateriali po oceni ne bodo predstavljali omejitve v razvoju.

2. 2. 3. Energetske omejitve

Poraba električne energije bo naraščala z nižjo stopnjo rasti kot blagovna produkcija zaradi spremenjenih tehnologij dela.

Ocenjujemo, da bo skupna poraba električne energije rasla v mejah letnega povečanja med 5 – 6 %. Na posameznih lokacijah ni pričakovati bistvenih omejitev v potrošnji.

2. 2. 4. Prostor in okolje

Vse TOZD imajo pogoje prostorske širitve razen delne omejitve Dvor in Soteska. Urejanje okolja (ekološki faktor) bo v tem srednjeročnem obdobju kot faktor omejitve razvoja prisotnejši mimo dosedanjega vpliva (sanacija kompleksa Straže, kemija).

2. 2. 5. Kadri

Ker se globalno obseg zaposlitve v tem srednjeročnem obdobju ne bo povečal, nove zaposlitve ne predstavljajo omejitve razvoja. S spremembo tehnologij dela se bo presežek delavcev preusmerjal v nove dejavnosti. Nove zaposlitve so objektivna zahteva na področjih Krško, Trebnje, Metlika.

Kot omejitveni dejavnik razvoja je predvsem struktura kadrov, nizka kvalifikacijska raven, pomanjkanje določenih profilov kadra.

2. 2. 6. Sredstva, viri financiranja

Reproduktivna sposobnost TOZD tudi v tem srednjeročnem obdobju ne bo zadoščala za kritje vseh potreb financiranja razvoja. V razvoj ocenjujemo vložiti cca 970 milijonov din.

Ob maksimalnem angažiranju

NAČELA O DELU

S tem i načeli želimo delavci združeni v temeljne in delovno organizacijo NOVOLES poudariti temeljne vrednote in pravila v odnosih na delu

I. SPOŠTUJMO DELO!

a) Delo ustvarja vse dobrine (predmetne in duhovne). Delo je zato temeljna potreba in dolžnost vsakega človeka. Nedelo je izkoriščanje tujega dela, to je izkoriščanje drugih ljudi.

Ni vsako udejstvovanje ljudi delo.

Delo je tisto udejstvovanje ljudi, ki ustvarja in ohranja dobrine; udejstvovanje, ki tega ne povzroča, ni delo.

c) Delamo zato, da koristimo dobrine, ki jih ustvarimo z delom. V samoupravni družbi ustvarjamo in koristimo sadove dela delavci enakopravno in neposredno v takem obsegu, kot smo s svojim delom prispevali k tem rezultatom.

d) Vsako delo je potrebno in koristno, vendar ni vsako delo enako učinkovito (produktivno). Bolj učinkovito je tisto delo, ki v enakem času proizvede (ohrani) več ali višjo kakovost dobrin.

e) Učinkovitost dela povečujemo z boljšo opremo dela ali z boljšo uporabo delovnega časa in znanja ljudi.

Povečanje učinkovitosti dela je zato prav tako potreba in dolžnost, kot delo samo.

f) Vsi ljudje ne morejo delati. Nekateri so bolni, ostareli, premлади ali imajo druge opravičene družinske in družbene vzroke. Za te ljudi in take primere skrbe delavci solidarno. Neopravičeno izkoriščanje solidarnosti je pa nesamoupravno in nepošteno dejanje.

II. ZA DELO ODGOVARJAMO!

a) V samoupravljanju odgovarja vsak delavec zavestno za čas in rezultate svojega dela.

b) Delavec odgovarja za svoje delo v okvirju opravil in delovnih nalog, ki jih opravlja tako, da smotrno uporablja svoj čas in družbena sredstva.

c) Smotrno uporablja delavec svoj čas in družbena sredstva tako, da uveljavlja svoje znanje in izkušnje in upošteva spoznanja znanosti.

Te so podane v ustreznih delovnih navodilih.

d) Delavec odgovarja za pravočasno izvrševanje opravil

in nalog in za dogovorjeno količino in kvaliteto le-teh.

e) Pri uporabi družbenih sredstev odgovarjamo delavci za varčno izrabo surovin in materialov ter za smotrno in skrbno uporabo orodja in delovnih naprav.

III. SODELUJ S SODELAVCI!

a) Delavec ne dela sam. Delo opravlja vedno v povezavi z drugimi delavci. Zato lahko delavec uspešno dela le, če delajo tako tudi drugi sodelavci.

b) Delavci so skupaj uspešni tedaj, če so usmerjeni k enemu cilju in si pri prizadevanju za doseganje skupnega cilja medsebojno pomagajo. K skupnemu cilju se usmerijo tako, da vskladijo svoje interese, sposobnosti, naloge in ritem dela.

c) Delo vsklajujejo plani dela. Plani dela so temeljni dogovor o ciljih, razdelitvi in ritmu dela v skupini, v TOZD in med TOZD.

d) Določanje in izvrševanje planov pri samih delavcih lahko povzroča tudi nesporazume, ker so lahko večkrat interesi ali načini različni ali pa ni mogoče vskladiti vseh interesov z možnostmi celote.

Samoupravno delo temelji na sporazumevanju. Če hočemo, da bo učinkovito, moramo hitro odpravljati nesporazume. Nesporazume odpravimo z dogovorom ali z odločitvijo večine.

e) Nesporazumov ni, če delavci v delu sodelujejo. Sodelovanje v delu pomeni, da delavec razen za svoje delo skrbi tudi za delo sodelavcev in skupaj z njimi odpravlja težave, ki delo ovirajo.

IV. USPOSABLJAJMO SE ZA DELO!

a) Samoupravljanje zahteva razgledanega in usposobljenega delavca za delo in za upravljanje

s pogoji, predmeti in rezultati dela.

b) Delavec je usposobljen za delo in upravljanje, če si je pridobil potreben obseg znanja na strokovnem in samoupravnem področju.

c) Znanje si mora pridobiti vsak delavec zase, temeljna organizacija ga lahko pri tem samo podpira.

d) Znanje je zbir informacij, ki služijo delavcem, da izboljšujejo pogoje in rezultate dela, kakor tudi da delajo učinkovito.

e) Informacije (znanje) si delavci pridobivajo v šolah in tečajih s samoizobraževanjem zlasti pa na delu in pri upravljanju.

f) Biti informiran je zatorej pravica in dolžnost vsakega delavca.

V. NE IZOGIBAJMO SE DELA IN NE OVIRAJMO DELA!

a) Ne izgovarjamo se na druge — opravimo svoje delo v okviru možnosti, ki jih imamo.

b) Ne odlagajmo dela na pozneje — zastoji, ki bi nastali zaradi tega v delovnem procesu so naša krivda.

c) Ne izostajajmo in ne zamujajmo na delu, ker bodo morali delati drugi več na naš račun.

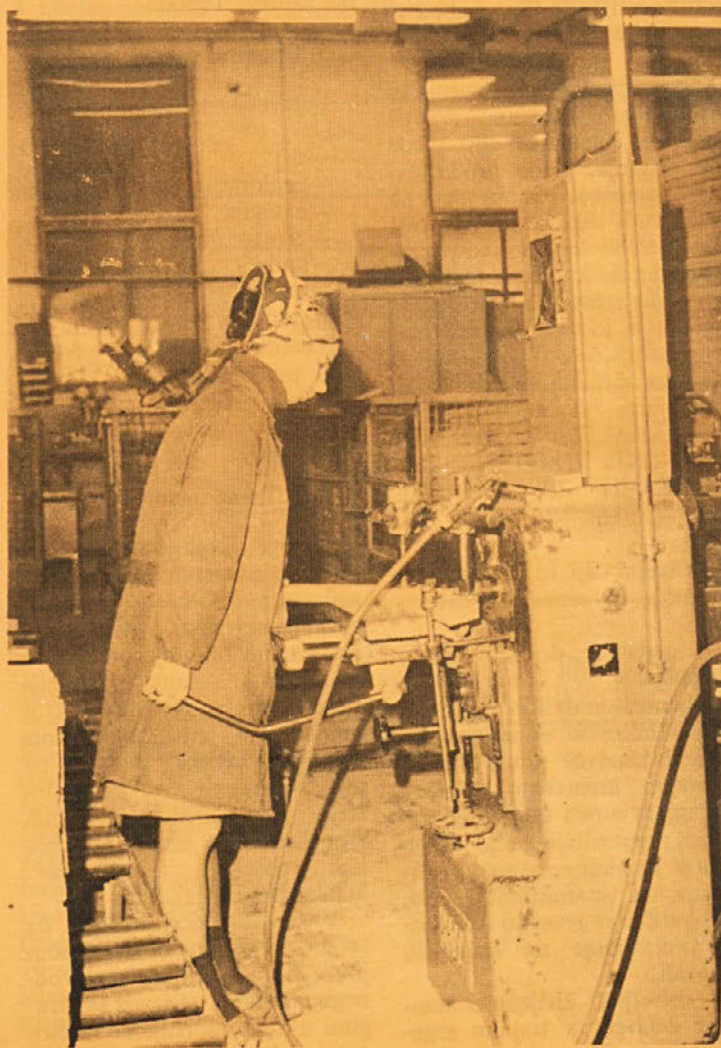
d) Ne izmišljajmo si izgovorov in problemov, ki jih ni, ker s tem povzročamo zmedo v ocenjevanju in v organizaciji delovnega procesa.

e) Ne sprejemajmo in ne razširjajmo nepreverjenih (napačnih) informacij — preverimo na ustreznem strokovnem samoupravnem ali političnem organu.

f) Ne čakajmo samo na navodila — opravimo delo tudi samoiniciativno, če je potrebno.

g) Ne prikrivajmo problemov in težav — sporočimo jih na ustrezen strokovni, samoupravni ali politični organ.

Ta načela o delu bomo delavci uporabljali za oceno lastnega dela in dela sodelavcev v skupini, po njih se bomo ravnali pri dogovarjanju in vsklajevanju planov, upoštevali jih bomo pri razporejanju dela in uporabljali zlasti, kadar bomo odločali o odgovornosti delavcev za delovne prekrške.



Samoupravne delovne skupine – najmanjše organizirane enote združenega dela

A. LASTNOSTI OZIROMA ORGANIZACIJSKI ZNAKI SAMOUPRAVNIH DELOVNIH SKUPIN (SDS)

Samoupravne delovne skupine (v nadaljevanju SDS) morajo imeti naslednje lastnosti:

a. so relativno zaokrožene delovne celote; torej združujejo delavce, ki so med seboj delovno povezani bolj kot z drugimi delavci;

b. so sociološke celote: delavci niso samo proizvodno povezani ampak jih povezuje tudi sorodna druga problematika v zvezi z delovnim razmerjem, so v pogostih medsebojnih stikih, med njimi so sorazmerno intenzivne komunikacije itd.;

c. so samoupravne skupine: imajo definirane pristojnosti odločanja in druge pristojnosti (informiranje, posvetovanje, razpravljanje, predlaganje itd.) ter predstavljajo delegatsko bazo za delegate v samoupravnih organih temeljne organizacije;

d. volilne enote, za volitve delegatov v temeljni organizaciji;

e. so delne oblike zbora temeljne organizacije;

f. so informacijske skupine, kjer se delavci obveščajo o vseh pomembnejših vprašanih dela in poslovanja temeljne, delovne in sestavljene organizacije;

g. sindikalne skupine kot temeljna oblika delovanja sindikalne organizacije (če tako odloči sindikalna organizacija).

B. PRISTOJNOSTI SDS

Delavci, organizirani v SDS:

1. Razpravljajo in odločajo

1.1. Razpravljajo in odločajo o vseh zadevah, ki se sprejemajo na zborih delavcev:

– o sprejemu vseh samoupravnih splošnih aktov, ki se ne sprejemajo na referendumu ali delavskem svetu;

– o začasnem razporejanju dohodka po periodičnem obračunu in končno po zaključnem računu;

– o sprejetju zaključnega računa in periodičnih obračunov;

– o določitvi kandidatov za delegate v delegacije za samoupravne interesne skupnosti in družbenopolitične skupnosti;

– o začetku postopka za odpoklic članov delavskega sveta in delegatov v delegacijah za samoupravne interesne skupnosti in družbenopolitične skupnosti.

1.2. Razpravljajo in odločajo o merilih za ugotavljanje delovne učinkovitosti;

1.3. Razpravljajo in odločajo o gospodarjenju v svoji skupini o:

– skrajševanju tehnoloških časov

– izboljševanju kvalitete

– povečanju pretokov

– večanju storilnosti svojega dela

– zmanjševanju stroškov;

1.4. Razpravljajo in odločajo o razporejanju posameznih delavcev na dela oz. naloge iz njihovega delokroga v skladu s planom in potrebami.

2. Razpravljajo in zavzemajo stališča

2.1. Razpravljajo in zavzemajo stališča o vseh samoupravnih splošnih aktih in drugih vprašanih, o katerih se odločajo delavci na referendumih:

– o sklenitvi samoupravnega sporazuma o združevanju dela delavcev v temeljni organizaciji;

– o sklenitvi samoupravnega sporazuma o združitvi v delovno organizacijo, sestavljeno organizacijo in poslovno skupnost;

– o sprejemu statuta temeljne organizacije, delovne organizacije in sestavljene organizacije;

– o temeljih plana temeljne organizacije;

– o drugih samoupravnih splošnih aktih, če tako določa zakon;

– o odločitvah, ki se nanašajo na odpoved pravice do povrnitve združenih sredstev, oziroma nadomestila za upravljanje in gospodarjenje s sredstvi.

2.2. Razpravljajo in zavzemajo stališča v vseh samoupravnih splošnih aktih in drugih vprašanih, o katerih se odloča na delavskem svetu temeljne organizacije, delovne organizacije ali sestavljene organizacije;

2.3. Razpravljajo in zavzemajo stališča o predlogih samoupravnih sporazumov in drugih

predlogih, ki so v pristojnosti samoupravnih interesnih skupnosti in družbeno-političnih skupnosti;

2.4. Razpravljajo in zavzemajo stališča o disciplinski odgovornosti delavcev.

2.5. Razpravljajo in zavzemajo stališča v primerih iz 467. člena zakona o združenem delu:

– o predlogu sklepa o sklenitvi kreditne pogodbe za investicijska javljanja ter drugih pogodb in samoupravnih sporazumov, s katerimi se pridobivajo večja sredstva.

3. Razpravljajo in dajejo predloge

3.1. Razpravljajo in dajejo predloge o vzgoji in priučevanju delavcev

3.2. Razpravljajo o izboljšanju proizvodnih razmer glede pogojev dela kot tudi glede zastojev in drugih tehnoloških motenj ter predlagajo ukrepe za njihovo odpravo;

3.3. Razpravljajo in dajejo predloge o razporejanju delovnega časa v skladu s potrebami plana proizvodnje

4. Dogovarjajo se o nadomeščanju delavcev v primeru bolezni, nepredvidene odsotnosti ipd.

5. Kandidirajo svoje delegate v samoupravne organe temeljne in delovne organizacije.

6. Dajejo pobude, smernice, predloge o drugih zadevah.

C. STRUKTURA IN VODENJE SDS

Samoupravna delovna skupina deluje kot celota z neposredno udeležbo vseh članov v razpravi. Deluje le na sestankih SDS. Sestaja se redno z organizacijsko določenim urnikom za izbrana vprašanja in po potrebi.

SDS ima svojega vodjo, ki ga volijo delavci izmed sebe na predlog OOS. Vodjo SDS se voli za 2 leti, po preteku tega roka je lahko ponovno izvoljen, vendar ne več kot dvakrat zaporedoma. Vodja SDS praviloma ni izmenovodja.

Vodja SDS sklicuje skupina, jo vodi in skrbi za uresničevanje njenih sklepov. Samoupravne delovne skupine sprejemajo

polletni plan dela, ki je časovno vsklajen za skupno akcijo vseh SDS v temeljni organizaciji; vodja sklicuje SDS najmanj enkrat mesečno zaradi obravnavanja uresničevanja plana. Vodja skliče SDS:

– na lastno pobudo

– na pobudo najmanj treh delavcev v SDS

– na pobudo samoupravnih organov ali družbeno-političnih organizacij temeljne in delovne organizacije

– na pobudo direktorja temeljne organizacije.

O sestanku delovne skupine se piše zapisnik, ki vsebuje le sklepe oz. predloge, ki jih je skupina sprejela. Sprejemanje sklepov je soglasno ali izjemoma večinsko. Veljavno sklepa, če je navzočih več kot polovica članov; sklep je sprejet, če je zanj glasovala vsaj večina vseh članov SDS. Vodja SDS je dolžan zapisnik z vsebovanimi sklepi, predlogi, vprašanji in podobno v treh dneh po seji SDS dostaviti tajništvu delavskega sveta temeljne organizacije ali poslovnemu organu temeljne organizacije.

Delavski svet temeljne organizacije, poslovodni organ in ustrezne strokovne službe temeljne organizacije oz. delovne skupnosti skupnih služb so dolžni pravočasno in v ustrezni kvaliteti posredovati podatke, predloge, stališča delovnim skupinam, na podlagi česar delavci v delovni skupini lahko odločajo, razpravljajo, zavzemajo stališča in se dogovarjajo.

Delavski svet oziroma poslovodni organ temeljne organizacije mora zagotoviti, da delovna skupina v določenem roku – 14 dni dobi odgovor, ki ga lahko dajo strokovne službe TOZD, oz. DSSS, oziroma delavski svet temeljne organizacije.

Ustrezne službe temeljne oziroma delovne organizacije prav tako zbirajo predloge in probleme, ki jih obravnavajo SDS in s pomočjo sredstev obveščanja poskrbijo, da so delovne skupine seznanjene s stališči in problematiko drugih SDS v temeljni organizaciji in problematiko drugih temeljnih organizacij.

Predlog zasnove temeljnih nalog v

I. NAMEN PREDLOGA

V pričujočem zapisu predlagamo delavcem delovne organizacije Novoles zasnove, na podlagi katerih bi usmerjali dolgoročni razvoj DO Novoles na vseh področjih življenja in dela. S tem bi opredelili tudi vlogo in delo kolegijskega poslovnega organa v tej povezavi. Gre torej za razgibitev programa, ki naj ga samoupravni politični in poslovodni dejavniki v DO Novoles uresničijo v prihodnjem mandatnem obdobju, na katerega se veže mandat prvega kolegijskega poslovnega organa.

Omenjene zasnove naj sprejmejo delavci. S tem hočemo doseči vskladitev odnosov med delom poslovodnih organov in upravljanjem.

II. IZHODIŠČA ZASNOV

Zasnove izhajajo iz analize sedanjih gospodarskih in samoupravnih razmer v DO Novoles in njenih potreb na obeh omenjenih področjih delovanja.

Danes združuje DO Novoles 12 proizvodnih temeljnih organizacij, 2 temeljni organizaciji skupnega pomena in delovno skupnost strokovnih služb. Proizvodni program je diverzificiran v treh pomembnejših vejah: lesni proizvodnji, kemični in kovinski proizvodnji. Prostorsko delujejo temeljne organizacije v različnih krajih in v različnih družbeno-političnih skupnostih. V preteklem obdobju se je Novoles opredelil samoupravno in politično za pot doseganja čimboljših ekonomskih ciljev kot tudi za uresničevanje načel združenega dela, to je, za razvijanje in poglobljanje samoupravnih delovnih odnosov.

Na teh osnovah stopa Novoles s proizvodnim in gospodarskim potencialom, ki ga predstavljajo naslednji kazalci:

Ocena 1979	V 000 din
1. Celotni prihodek	1.444.240
2. Dohodek	500.381
3. Čisti dohodek	370.643
4. Povpr. štev. zaposlenih	2.452
5. Celotni prihodek/ zaposlenega (1:4)	589
6. Dohodek na zaposlenega (2:4)	204
7. Povprečni OD (neto)	6.265
8. Povprečni OD (neto)	6.112

razmerje med dejanskim in minimalnim čistim dohodkom

V novo plansko obdobje pa stopamo tudi z izgrajenimi temelji samoupravnega gospodarjenja in zamislimi o njegovi

organizaciji. Naloge kolegijskega poslovnega organa pa moramo opredeljevati v tej povezavi. Zato predlagamo kot temelje programa naslednja izhodišča:

1. **POGLABLJANJE SAMOUPRAVNIH IN DELOVNIH ODNOSOV**

2. **RAZVIJANJE IN IZPOLNJEVANJE ORGANIZACIJE DELA IN SAMOUPRAVLJANJA**

3. **POGLABLJANJE IN IZPOLNJEVANJE SAMOUPRAVNEGA GOSPODARJENJA, TO JE DOHODKOVNIH ODNOSOV**

4. **POSODABLJANJE LESNE TEHNOLOGIJE IN RAZVIJANJE NOVIH PROGRAMOV**

5. **JACANJE DRUŽBENO-EKONOMSKIH POVEZAV DO NOVOLES Z NJENIM GOSPODARSKIM IN DRUŽBENIM OKOLJEM**

III. RAZČLENITEV PREDLOŽENEGA PROGRAMA

Samoupravni družbeno-ekonomski odnosi izvirajo iz dela, ki je njihov temelj. Delo kot vrednota pa še ni popolnoma uveljavljeno. Živimo v razmerah, ko je še potrebno soočanje z ostanki preteklosti ali z vplivi drugih nesamoupravnih družbenoekonomskih sistemov. Zato predlagamo:

1. **POGLABLJANJE SAMOUPRAVNIH IN DELOVNIH ODNOSOV**

V ta namen predlagamo, da nam samoupravna kultura dela predstavlja cilj, h kateremu moramo težiti in ga uresničiti. Naša prizadevanja morajo težiti zlasti k razvijanju vrednot dela, kot smo jih predložili v prilogi 1:

- spoštovanju dela
- odgovornosti pri delu
- sodelovanju pri delu
- usposabljanju za delo
- obsojanju nedelovnih navad

Zato se bomo posvetili:

1. 1. **Ustvarjanju pogojev za uresničevanje samoupravnega položaja delavca**

Resnično uveljavljanje vsakega delavca kot osebnosti in samoupravljalca ni uresničeno zgolj samo s samoupravno in delovno zakonodajo. Ustvariti moramo tudi pogoje, v katerih bo delavec lahko upravljal in razvijal svoje osebnostne kvalitete. Zato predlagamo, da na podlagi ustreznega raziskovanja

in izkušenj v okviru možnosti:

- izboljšamo pogoje dela, koder je delo težko, zdravju škodljivo in utrujajoče,

- razvijamo ustrezne metode organizacije dela in tehnologije, ki bodo ustrezale samoupravnemu položaju delavca,

- krepimo zavest delavca samoupravljalca preko stalnega izobraževanja, informiranja in sodelovanja pri odločanju o pogojih in rezultatih dela,

- izpopolnimo informacijski sistem tako, da bo na enostaven, jasn in nedvoumen način delavca seznanjal o razmerah, potrebah in možnostih, ki predstavljajo podlago njihovega odločanja.

1. 2. **Razvijanju in poglobljanju kohezivnosti (povezanosti) v temeljni in delovni organizaciji**

Za dosego tega cilja bomo razvijali in okrepili tiste dejavnike, ki delujejo povezovalno med delavci, med službami in med temeljnimi organizacijami ter odpravljali tiste dejavnike, ki povzročajo nesporazume in razdruževanje.

Zato predlagamo, da:

- poenotimo metode in merila v proizvodnji in gospodarjenju,

- razvijemo večjo solidarnost med delavci in med temeljnimi organizacijami,

- poglobimo dejavnost družbeno-političnih organizacij za krepitev osveščanja in utrjevanja samoupravne zavesti,

- razvijemo ustrezne organizacijske metode, ki bodo omogočile vsklajevanje dela in interesov ter odpravljale nesporazume in razhajanja,

- utrdimo dogovarjanje in demokratično odločanje kot temeljne metode dela.

1. 3. **Večanju gospodarske učinkovitosti temeljnih in delovne organizacije**

Za uresničitev tega cilja predlagamo:

- posodabljanje tehnologije,
- razvijanje novih, uspešnejših proizvodnih programov,
- učinkovitejšo organizacijo dela in poslovanja,

- večjo motiviranost za delo z razvijanjem materialnih in moralnih vzpodbud.

2. **RAZVIJANJE IN IZPOLNJEVANJE ORGANIZACIJE DELA IN SAMOUPRAVLJANJA**

Združeno delo je celota samoupravnih, političnih in strokovnih aktivnosti. Kot celota je učinkovita, kadar je

naravnano k poenotenim ciljem in če deluje vsklajeno ter racionalno. Danes še nimamo razvitih vseh metod in pogojev, ki bi dosledno zagotavljali učinkovitost te celote. Razvijanje organizacije združenega dela je zato pomemben del predložene programa.

2. 1. Izhodišča

V predloženi organizaciji izhajamo iz naslednjih izhodišč:

- najmanjša organizirana enota združenega dela, politične aktivnosti in upravljanja je samoupravna delovna skupina. V njej naj bi se organiziralo delo, opravljalo informiranje, urejal materialni položaj delavca in pospeševala njegova politična aktivnost. Samoupravne delovne skupine so sicer že organizirane, vendar ne delujejo še celovito. Predlagamo izpopolnjevanje njihove vloge in delovanja, kakor to predvideva ustrezen projekt (priloga 2),

- vloga smoupravnih organov je na ustrezen način razčlenjena v ustreznih samoupravnih aktih. Ne uresničujemo jih še v celoti. Ni razvito ustrezno informiranje in povezovanje delegatov z njihovo samoupravno sredino. To bomo uresničili v skladu z že opredeljenimi načeli v ustreznih samoupravnih aktih,

- delovanje družbeno-političnih organizacij je povezano v celoto združenega dela. Njihova naloga je, da razvijajo samoupravno zavest in vrednote (kulturo dela). Za to nalogo se morajo usposobiti idejno in organizacijsko,

- strokovno organizacijsko, posebej pa delo poslovodnih delavcev in delavcev s posebnimi pooblastili bomo vskladili s pomenom in vlogo, ki jo imajo v združenem delu. Zato bomo razvijali ustrezne sedanje in nove metode dela, zagotovili permanentno strokovno izobraževanje tega kadra in izpopolnjevali strokovno zasedbo temeljnih organizacij in skupnih služb.

2. 2. Metode samoupravnih strokovnih aktivnosti

Glede na celovitost združene dela smatramo kot temeljne metode zlasti: planiranje, raziskovanje, koordiniranje in celovito kontrolo dela in poslovanja:

- planiranje je temeljna metoda določanja ciljev in vsklajevanja interesov. Povezuje vse

(Nadaljevanje na 7. strani)

prihodnjem srednjeročnem obdobju

(Nadaljevanje s 6. strani)

dejavnike v združenem delu, vse njegove dele in vse časovne razsežnosti. Tako celovitega planiranja še nimamo, imamo pa namen, da ga razvijemo;

– plan je dogovor delavcev v združenem delu. Za doseganje obveznega in vsklajenega dogovora, je predpogoj doseganje enotnosti interesov posameznikov v skupini, skupin v TOZD-u in TOZD-ov v DO, kar nastaja v procesu oblikovanja dogovorov. Spoznanje potreb in možnosti, organizacije procesa dogovarjanja, izbor ciljev in metod, so nove metode, ki jih moramo razviti in utrditi. Metode morajo omogočati tudi odpravljanje konfliktov med delavci, med skupinami, med TOZD ter med posameznimi aktivnostmi in cilji;

– ustvarjalni dogovor potrebuje znanje in spoznanje. Znanje temelji na raziskovanju in vključevanju znanstvenih spoznanj v delo. Tega je premalo. Razvijali bomo razvojne in raziskovalne aktivnosti v Novolesu. Enako je potrebno tudi vključevanje znanstveno strokovnih spoznanj v tehnologijo in organizacijo dela, kar je pomembna naloga kolegijskega poslovnega organa. To nameravamo doseči z razvijanjem specializiranih služb oz. birojev in razvojno raziskovalnih skupin, usmerjenih h konkretnim projektom in s poglobljenim sodelovanjem z zunanjimi znanstvenimi ustanovami;

– oblikovanje in ustvarjanje novih izdelkov, tehnologij, organizacijskih rešitev in metod dela je pogojeno z ustreznimi kadri in njihovo ustvarjalno zavzetostjo. V prihodnjem obdobju bomo v ta namen skrbeli za:

– ustrezno materialno in moralno priznanje dosežkov ustvarjalnega dela

– ustrezno zaposlovanje in angažiranje kadrov

– ustvarjanje ustreznih pogojev za delo, ki bodo omogočali ustvarjalno delo;

– celovita kontrola dela in poslovanja

Nadzor (kontrola) nad uresničevanjem postavljenih odnosov, ciljev in metod dela vršijo že sedaj samoupravni in poslovodni organi, vendar nepovezano in nesistematično. Predlagamo, da v prihodnjem obdobju zgradimo nadzor kot:

– sistem nadzora izvrševanja sprejetih dogovorov in sklepov

– sistem nadzora spoštovanja skupno postavljenih ciljev,

– sistem nadzora izvrševanja sprejetih planov in samoupravnih sporazumov,

– sistem nadzora izvajanja aktivnosti v okviru možnosti dogovarjanja in osvojenih metod dela.

2. 3. Opredelitev in razmejitev odgovornosti

V ta namen bomo dopolnili opise del in nalog. Le-ti bodo zajeli vse delokroge, na katerih bomo precizneje opredelili odgovornosti za opravljanje del in nalog. Aktivnost se navezuje na:

1. delavce v funkciji kolegijskega poslovnega organa

2. delavce v funkciji individualnega poslovnega organa

3. delavca v funkciji vodje delovne skupnosti skupnih služb

4. delavca v funkciji vodenja temeljne organizacije za blagovni promet

5. delavca v funkciji vodenja temeljne organizacije za tehnično energetske storitve

6. delavce s posebnimi pooblastili

Dela in naloge ter odgovornosti kolegijskega poslovnega organa temeljijo na vlogi delovne organizacije, ki so jo združile temeljne organizacije v samoupravnem sporazumu o združevanju v delovno organizacijo. Po tem aktu združujejo temeljne organizacije v delovni organizaciji:

a) Skupno poslovanje

– skupno proizvodnjo na podlagi in v skladu s samoupravnim sporazumom o skupnem prihodku

– uresničujejo skupni razvoj

– skupno poslovanje pri nabavi in prodaji v uvozu in izvozu,

– solidarno odgovarjajo za rizike in opravljajo skupno finančno poslovanje.

b) Skupna strokovna opravila za temeljne organizacije

– raziskovanje in razvoj

– informatiko: analitsko plansko, računovodsko in finančno,

– računalniško obdelavo podatkov,

– kadrovske politike.

2. 4. Razmejitev odgovornosti

V zadevah skupnega pomena kolegijski poslovodni organ:

– uresničuje sprejete dogovore (plane)

– odgovarja za predloge in učinkovitost izvrševanja

V zadevah, v kolikor gre za zadeva skupnega pomena, ki so prenešene na temeljno organizacijo za blagovni promet, temelj-

no organizacijo za tehnično energetske storitve in delovno skupnost strokovnih služb pa opravljajo to vlogo njihovi individualni poslovodni organi po pooblastilu in s soglasjem kolegijskega poslovnega organa. Zato individualni poslovodni organi temeljne organizacije za blagovni promet, temeljne organizacije za tehnično energetske storitve in delovne skupnosti skupnih služb sodelujejo pri odločanju v kolegijskem poslovodnem organu.

3. POGLABLJANJE IN IZPOPOLNJEVANJE SAMOUPRAVNEGA GOSPODARJENJA, TO JE DOHODKOVNIH ODNOSOV

Smatramo, da začetno delo graditve dohodkovnih odnosov ni končano. Moramo jih še izpopolnjevati. V ta namen predlagamo:

3. 1. Izpopolnjevanje meril in odnosov

– poenostavitev ustrežajočih metod izračunavanja in prikazovanja dohodka in dela;

– zagotavljanje pravičnih informacij o dohodku in delu v primernih in razumljivih oblikah;

– izpopolnjevanje sistema in meril razporejanja dohodka tako, da bodo kvalitetno upoštevani rezultati in pogoji dela med temeljnimi organizacijami.

– izobraževali bomo delavce tako, da bo delitev dohodka postala razumljiva in da bodo v tem videli delavci metodo za uresničevanje njihovih samoupravnih pravic.

3. 2. Krepitev načel svobodne menjave dela

Načela svobodne menjave dela, ki smo jih uvedli, so se pokazala kot ustrezna. Dograjevali jih bomo v smeri zagotavljanja večje ažurnosti podatkov za hitrejšo in sprotno ocenjevanje učinkovitosti dela služb, ki delajo na podlagi svobodne menjave.

3. 3. V prihodnjem obdobju bo razvoj v delovni organizaciji Novoles temeljil na združevanju dela in sredstev, to je, na načelih skupnega dohodka. V ta namen bomo:

– dogradili metodo načrtovanja in predlaganja razvojnih projektov

– izpopolnili metodo odločanja o izbiri projektov in združevanju sredstev za njihovo financiranje;

– izpopolnili sistem pravic iz minulega dela, ki ga že uporabljamo.

3. 4. Utrdili bomo načela skupnega prihodka tako, da bomo:

– vzpostavili sistem sprotne razpadanja skupnega prihodka na temeljne organizacije

– oblikovali ustrezne metode za kvalitetnejše standarde, ki se uporabljajo pri obračunavanju skupnega prihodka.

3. 5. Sistem vrednotenja dela bomo še v naprej izpopolnjevali. V ta namen bomo predvsem:

– proučili sistem vrednotenja dela z vidika odgovornosti, težavnosti in vplivnosti dela ter predlagali ustrezne spremembe;

– izpopolnjevali merila ugotavljanja delovne učinkovitosti v smislu boljše razumljivosti, objektivnosti in stimulativnosti

– razširili skupinska merila učinkovitosti na podlagi skupnih rezultatov dela v delovni skupini;

– izpopolnili sistem zajemanja podatkov in izračunavanja pravic iz dela, tako da bodo le-te razumljive in da bo omogočeno delavcem načrtovanje njegovega osebnega dohodka.

– razširili solidarnostne oblike osebnih prejemkov

– uvedli kvalitetno informiranje o osebnih dohodkih

4. SREDNJEROČNI NAČRT

Sočasno s tem predlogom o zasnovah strategije delovne organizacije predlagamo tudi izhodišča za srednjeročni načrt, ki vsebujejo oceno tehnoloških in tržnih možnosti, kakor tudi smernice razvoja glede na rast dohodka in gospodarsko sposobnost temeljnih in delovne organizacije.

4. 1. Temeljna usmeritev predloga srednjeročnega razvoja je usmerjena k povečanju produktivnosti.

Ta naj spremeni sedanjí delovno intenzivni značaj delovne organizacije. Načrtujemo povečanje dohodka za 193 % na kraju srednjeročnega obdobja in za 118 % ko bodo vse investicije aktivirane in to le ob 111 % povečanju zaposlitve.

4. 2. Uresničitev povečanja produktivnosti načrtujemo:

– s posodobitvijo proizvodnje pohištva na podlagi notranje specializacije temeljnih

(Nadaljevanje na 8. strani)

Predlog zasnove temeljnih nalog v prihodnjem srednjeročnem obdobju

(Nadaljevanje s 7. strani)

organizacij in njihove kooperacije;

— z razvijanjem novih izdelkov iz plastike in iz kovine, ki jih jugoslovansko tržišče potrebuje in ki ne zahtevajo večje zaposlitve (nadomeščanje uvoza).

4. 3. V okviru povečanja produktivnosti zasledujemo s srednjeročnim programom še naslednje delne cilje:

— prvenstveno rekonstrukcijo delovno intenzivnih temeljnih organizacij tako, da bo delo delavcev v bodoče doseglo nivo potrebne produktivnosti v slovenski družbi;

— povečanje izvoza, ki bo podlaga za združevanje sredstev in pridobivanje kreditov za posodobitev izvozne proizvodnje;

— povečanje dohodkovne in reprodukcijske sposobnosti temeljnih in delovne organizacije;

— povečanje kvalitete izdelkov, ki je potrebna za njihovo uspešno ovrednotenje v izvozu in doma;

— spreminjanje obstoječe tehnologije v takšno, ki bo ustrezala načelom svobodnejšega uveljavljanja delavčevih osebnostnih kvalitet.

4. 4. Ocenjujemo, da bomo načrt uresničili:

a) z združevanjem sredstev temeljnih organizacij Novolesa, tako da se programi časovno razvrste v zaporedju, ki ga predlagamo;

b) s pritegovanjem sredstev temeljnih organizacij iz drugih delovnih organizacij, ki so zainteresirane za izdelke in izvozno aktivnost Novolesa;

c) iz inozemskih posojil;

d) iz bančnih sredstev.

4. 5. Predlog srednjeročnega načrta v sedanji kvaliteti je samo osnova za nadaljnje programiranje, organizacijo izvedbe investicij in njihovo financiranje. Dejavnost kolegijskega poslovnega organa in ustreznih strokovnih služb pri tem bo:

— kvaliteten izbor (programiranje) tehnologije;

— racionalna izvedba investicij;

— hitra izvedba gradbenih, instalacijskih in montažnih del;

— pravočasna organizacija proizvodnje in izobraževanja delavcev;

— za delo v novih pogojih skrajšanje časa uvajanja novih kapacitet;

— minimalno oviranje tekoče proizvodnje.

Tako določene naloge zahtevajo visoko odgovornost in strokovnost pri uresničevanju načrta. Za delo bomo organizirali ustrezne projektne skupine.

črta. Za delo bomo organizirali ustrezne projektne skupine.

5. DRUŽBENO EKONOMSKE POVEZAVE DELOVNE ORGANIZACIJE V NJENEM GOSPODARSKEM IN DRUŽBENEM OKOLJU

Sodobni pogoji poslovanja zahtevajo trajnejše in dolgoročne povezovanje z gospodarskimi in družbenimi dejavniki, s katerimi se srečujemo. Zagotovili bomo:

5. 1. Učinkovite povezave z glavnimi dobavitelji surovin in odjemalci proizvodov na osnovi skupnega prihodka:

— z gozdarji

— s proizvajalci iveric

— s trgovino

— z gradbeniki

5. 2. Raziskovanje možnosti bank, da sodelujejo v našem razvoju in utrjevanje skupnih obvez iz teh programov.

5. 3. Poglobili in uredili pogoje sodelovanja temeljnih organizacij s krajevnimi skupnostmi, v katerih delujejo. Temeljne organizacije v Straži imajo še posebno vlogo v razvijanju kulturnih, stanovanjskih, rekreativnih in drugih bivalnih pogojev življenja, ki jih zahteva industrializacija okolice.

5. 4. Poglobljanje sodelovanja na temeljih delegatskega sistema in odločanja z družbeno-političnimi skupnostmi v katerih delujejo temeljne organizacije, kot tudi sodelovanje delovne organizacije v celoti. Pri tem bomo težili k jasnejši opredelitvi vloge in mesta temeljnih in delovne organizacije Novolesa v prostoru družbeno-politične skupnosti Novo mesto in odnosov z organi družbeno-politične skupnosti Novo mesto.

5. 5. Boljše urejanje odnosov v svobodni menjavi dela s samoupravnimi interesnimi skupnostmi na temelju samoupravnih načel.

IV. SKLEP

Kot je bilo v uvodu že rečeno gre omenjena zasnova v javno razpravo in odločanje. Po sprejetju predstavlja temelje za oblikovanje:

— ciljev dela kolegijskega poslovnega organa

— aktivnosti kolegijskega poslovnega organa

— metod dela kolegijskega poslovnega organa

— definiranje in razmejevanje odgovornosti kolegijskega poslovnega organa

To bomo določili v obliki poslovnika in ustreznih projektov.

Uresničevanje plana 1976-80 in razvojne možnosti v obdobju 1981-85

(Nadaljevanje s 3. strani)

bi mogli z lastnimi sredstvi in sredstvi združevanja kriti največ 40 % ocenjenih naložb, preostali znesek naj bi pridobili z kreditnimi viri domačih in tujih bank.

3.0. MOŽNI CILJI RAZVOJA

Dosežene materialne osnove dela predstavljajo solidno osnovo za nadaljnji razvoj. Tej ugotovitvi moramo pridati dejavnike, ki v obstoječih poslovno socialnih strukturah predstavljajo omejitvene dejavnike razvoja Novolesa.

— surovinska deficitarnost

— neustrezna kadrovska struktura

— popuščanje izvozne ekspanzije

— problematika trga (potrošniško kreditiranje)

— nizki kapitalni koeficient naložb

— nizka reproduktivna sposobnost lesa

— nizka produktivnost dela

— tehnološka zastarelost določenih dejavnosti itd.

Upoštevajoč zahteve in omejitve v razvoju tako zunaj kot znotraj temeljnih organizacij in delovne organizacije je razvojne cilje nujno potrebno opredeliti v smeri dviga produktivnosti in opremljenosti dela, razvijanju dejavnosti, ki bodo zagotovile višjo stopnjo dohodkovnosti in stabilnejši razvoj, večjo usmeritev v izvozne dejavnosti. Za lažje in kvalitetnejše odločanje o razvojnih ciljih so temeljne organizacije v sodelovanju s strokovnimi službami že izdelale celovito elaboratov o tržnih, tehnoloških in investicijskih možnostih razvoja posameznih proizvodnih dejavnosti v NOVOLESU. Na podlagi teh študij se nakazujejo realne možnosti razvoja predvsem v naslednjih smereh:

— proizvodnjo pohištva iz lesa bo potrebno v naslednjem srednjeročnem obdobju posodobiti po tehnološki, tržni in organizacijski plati do take mere, da bomo dosegli približno enkrat večjo produktivnost dela po zaposlenem. Pri tem ne moremo računati na povečanje števila zaposlenih niti na bistveno povečanje lesne surovine. Torej bomo morali z razpoložljivimi delavci in surovinami z več znanja in moder-

nejšo tehnologijo in organizacijo povečati stopnjo obdelave lesa v smeri zahtevnejših in tržno ter izvozno zanimivejših finalnih proizvodov.

— ostale proizvodne dejavnosti bomo povečevali oz. modernizirali v okviru obstoječih TOZD v skladu s tržnimi, tehnološkimi in finančnimi možnostmi in pričakovanji.

— razvijali bomo tiste proizvodne dejavnosti, ki bodo zagotavljale dopolnitev obstoječih proizvodnih programov in ki bodo tržno in dohodkovno uspešne in perspektivne.

Pri odločanju o realizaciji posameznih razvojnih ciljev oz. naložb bomo spoštovali predvsem naslednje kriterije za ocenitev potrebnosti in pomembnosti posamezne naložbe:

1. Dokončanje že začelih investicij

2. Absolutno in relativno povečevanje produktivnosti dela

3. Izvozna usmerjenost proizvodnega programa

4. Dohodkovna uspešnost naložbe oz. sposobnost zagotavljanja čim višjega kritja

5. Tveganost pri tržni usmeritvi tako pri prodaji izdelkov kot pri nabavi potrebnih surovin.

6. Finančne možnosti za realizacijo naložbe

7. Hitrost realizacije naložbe od začetka do polnega vračanja rezultata

8. Skladnost s cilji družbeno političnih skupnosti.

Predvidevamo, da bi z naložbami v višini približno 970 milijonov uspehi v srednjeročnem obdobju 1981-85 povečati:

— proizvodnjo z 1.440 na 2.520 milijonov din ali za 75 %

— dohodek 7.494 na 955 milijonov din ali za 93 %

— število zaposlenih z 2.311 na 2.570 ali za 11 %.

Produktivnost bi z dosegom takšnih ciljev povečali za 57 % ali približno z letno stopnjo rasti 10.

4.0. Socialni razvoj

Socialni razvoj vključuje vse tiste aktivnosti združenega dela, s katerimi zadovoljujejo delavci temeljnih organizacij svoje osebne in skupne potrebe. Te aktivnosti so predvsem: vzgoja in izobraževanje, zdravstvena zaščita, kultura in prosveta, socialno varstvo, invalidsko in pokojninsko zavarovanje, stanovanje in stanovanjska gradnja, družbena prehrana, počitek in rekreacija, zaščita delovnega okolja in varstva pri delu, zaščita človekovega okolja itd.

Rast materialnih osnov dela, povečanje dohodka in produktivnosti dela, bodo omogočali izločanje iz dohodka znatnejši del za finansiranje razvoja navedenih aktivnosti, v obdobju do l. 1985. Osebnostne in skupne potrebe, bodo delavci zadovoljevali:

— v delovni organizaciji odnosno TOZD

— v samoupravnih interesnih skupnostih družbenih dejavnosti

— v krajevnih skupnostih

Na področju socialnega razvoja bomo tudi v naslednjem obdobju sprejemali in uveljavljali načela medsebojne solidarnosti in vzajemnosti delavcev.

Ureja uredniški odbor: Bojan Benčič, Stanko Hodnik, Ana Košmerl, Jože Novinec, Igor Slak, Emil Trampuš, Martina Volf in Boris Vovk. Predsednik uredniškega odbora: Franc Redek.

Glavni, odgovorni in tehnični urednik Vanja Kastelic. Izdaja delovna organizacija „NOVOLES“, lesni kombinat Novo mesto — Straža. Naklada 2650 izvodov. Stavke, filmi in montaža: DITC toz Dolenjski list. Tisk: DITC toz tiskarna Knjižotisk. — Glasilo je oproščeno temeljnega prometnega davka na podlagi mnenja Sekretariata za informacije pri IS SR Slovenije št. 421-1/72 z dne 31. januarja 1978.