

Vsem članom naše delovne skupnosti iskrene
čestitke za 29. november - dan republike

hoja

GLASILO
KOLEKTIVA
PREDELAVE
LESA
LJUBLJANA

480081

hoja

LETO 1971

ŠT. 5

ZA NORMALNI DELOVNI ČAS (182 UR NA MESEC):

SPODNJA MEJA JE 800 DINARJEV

Grobi izračuni in primerjave z nekaterimi drugimi podjetji kažejo, da se uvrščamo med tista podjetja lesne stroke, ki so po višini osebnih dohodkov nekoliko nad povprečjem

Skoraj leto dni trajajoče razprave o delitvi in nagrajevanju so v zaključni fazi. Konec preteklega in v začetku tega meseca je bila sprejeta in verificirana večina samoupravnih sporazumov o delitvi dohodka in osebnih dohodkov. Družbeni ukrep o zamrznitvi osebnih dohodkov s tem izgublja svoj pomen, politika delitve in nagrajevanja pa se z usklajevanjem internih samoupravnih aktov postavlja v okviru sprejetih samoupravnih sporazumov. Tudi panoga lesne dejavnosti je sprejela svoj samoupravni sporazum, ki ga je podpisalo nekaj nad 50 slovenskih lesnih podjetij v svojem poslovnem združenju potem, ko so ga v delovnih organizacijah sprejeli ustrezni samoupravni organi.

Delavska sveta Hoje in Galanterije sta sprejela omenjeni sporazum na zasedanju 29. in 30. septembra, istočasno pa sta sprejela tudi nov pravilnik o delitvi osebnih dohodkov.

Na vprašanje, kaj menim o samoupravnih sporazumih, lahko povem le svoje osebno mnenje, da je samoupravno sporazumevanje v precejšnji meri izgubilo svoj pomen in da ni dalo pričakovanih rezultatov, zlasti ne pri določanju meril za izračun kalkulativnih osebnih dohodkov ter pri opredelitvi odgovornosti za izvajanje določb sporazumov. Naj si bo tako ali drugače, prihodnost bo pokazala dobre in slabe strani tudi te družbene akcije.

Naše bralce bolj zanima to, kaj bistvenega prinaša naš pravilnik o delitvi osebnih dohodkov? Trudili smo se, da bi bil pravilnik kar se da enostaven in razumljiv, hkrati pa, da vanj vnesemo določila, po katerih bo delavec osebni dohodek v največji možni meri odvisen od njegovega uspeha pri opravljanju dela in v manjši meri od doseženih poslovnih rezultatov. Zaradi tega smo dobiček, ki smo ga med letom izplačevali delavcem, v celoti prenesli v osnovne obračunske postavke in jih tako dvignili za 10 odstotkov. Tako zvišane osnovne obračunske postavke so zvišane v poprečju še za nadaljnjih 8 odstotkov na račun pričakovanega poslovnega uspeha podjetja. Grobi izračuni in primerjava z nekaterimi drugimi podjetji kažejo, da se s tako zvišanimi osebnimi dohodki uvrščamo med

tista podjetja lesne stroke, ki so po višini osebnih dohodkov nekoliko nad povprečjem v lesni industriji.

V prizadevanju, da bi boljšega delavca stimulirali bolj od slabega, čeprav delata oba na istem ali enakem delovnem mestu, smo v pravilniku uveljavili načelo, da se osnov-

na obračunska postavka določa individualno za vsakega delavca glede na njegov uspeh, ki ga dosega pri delu. Pri določanju obračunske postavke delavcu se upošteva v prvi vrsti mnenje, ki ga o delavčevem delu poda njegov neposredni vodja dela in vodstvo delovne enote. Tako je

možno določiti za več delavcev, ki delajo na istem delovnem mestu več različnih osnovnih obračunskih postavk, ker je za vsako skupino delovnih mest, določenih po 10 obračunskih postavk. Katera postavka bo delavcu določena, pa je odvisno od njegovega prizadevanja in uspeha pri delu ter od doseženih delovnih izkušenj in pripadnosti podjetju, ki se merijo s številom let priznane delovne dobe. Pri tem pa se v nobenem primeru ne sme določiti delavcu nižje osnovne obračunske postavke od tiste, ki je s pra-

vilnikom določena kot minimalna, in tudi ne višje od tiste, ki je s pravilnikom določena kot maksimalna osnovna obračunska postavka težiškega razreda, v katerega je razvrščeno delavčevo delovno mesto.

Tudi ocenjevanje je ostalo sestavni del nagrajevanja. Ocenjevalo se bo vse delavce, tako tiste, ki delajo po normi kot režijske. Ocene se bodo dajale le enkrat na leto, in sicer v mesecu decembru, ocena pa se bo uporabljala z januarjem prihodnjega leta. Ocene predlaga strokovni kolegij delavčeve delovne enote, (Nadaljevanje na 2. strani)



Pogled na del našega obrata v Škofljici



VAJENCI SO POSTALI ČLANI »HOJE«

POTREBUJEJO NAŠO POMOČ

Iz srednje Bosne je naše podjetje dobilo 18 vajencev, ki se bodo izučili za mizarje in tesarje

V sredini meseca septembra je naše podjetje dobilo novo moč, ali bolje rečeno, bodočo kvalificirano delovno silo, in sicer 18 vajencev iz srednje Bosne. Ob obisku na Zavodu za zaposlovanje v Banja Luki, ki ima precej zaslug za pridobitev teh vajencev, smo se z današnjimi vajenci pogovorili, temu pogovoru pa so prisostvovali tudi nekateri starši. Da je bilo mnogo vprašanj in nezaupnih pogledov je popolnoma razumljivo, kajti starši so s tedanjimi osnovnošolci prišli po dolgi poti, nekateri več kot 120 km in jim je mesto Ljubljana, kamor naj svoje otroke pošljejo, precej tuje. Pravočasno smo se dogovorili za datum prihoda, česar se je Zavod točno držal in vajenci so prišli v Ljubljano — v Dom Srednje gradbene šole. Zdravniški pregledi so bili opravljeni še isti teden in učenci — vajenci so bili razporejeni po obratih.

Po mesecu ali več odkar so se zaposlili, lahko povemo nekaj več o njihovem življenju ter uspehih oz. neuspehih. Morda je največja težava v neznanju slovenskega jezika. Jezik, ki je vsakdanje sredstvo za sporazumevanje ljudi na delu in izven, je tudi najvažnejše, kar morajo vajenci znati. Da pa bi to dosegli, je nujno potreben osebni interes vsakega posameznika, kot pomoč pri tem pa mu služi tudi časopisje, revije, radio, TV oddaje itd.

Grupacija, ki se pojavlja v samem začetku, tudi zavira kontakt z ljudmi — domačini. Dejstvo je, da je slovenski jezik za vsakega prišleca trd oreh, vendar se ga je sčasoma moč naučiti, če že ne popolnoma aktivno, pa vsaj pasivno.

Med skupinami, organiziranimi ali ne, se pojavljajo vodje, ki so lahko v marsičem pozitivni, oziroma negativni. Pri osebnem kontaktu z va-

jenci tega takoj ni bilo čutiti, vendar pa se je kasneje izkazalo, da kljub vsemu so nekje v njihovi sredini sovrstniki, ki svoje napačne tendence prenašajo na sovrstnike-posameznike in jih pri tem postavljajo v vmesni položaj med službeno nadrejenimi in njimi samimi. Z namenom, da ne bi prišlo do večjih nesporazumov v škodo podjetja ali posameznika, je nujno, da se »vodje« ohromi, v skrajnem slučaju pa odpusti.

Mnenje direktorja Doma srednje gradbene šole je sicer dokaj pozitivno, toda s pripisom, da vse le še ni v redu. Vzporedno z njim soglašata tudi njihov vzgojitelj — tov. Mihelič, ki poudarja, da se nedovoljno poznavanje osnovnih pojmov in navad kaže na najbolj perečih mestih — pri osebni in splošni urejenosti. Seveda pa je napredek viden povsod in ni dvoma, da se bodo v sodelovanju samega podjetja ter Doma tudi te po-

manjkljivosti odpravile.

Prva preizkušnja, ki so jo vajenci imeli, je bil izpit iz varstva pri delu, ki so ga vsi prisotni uspešno opravili s precej visoko poprečno oceno. Predsednik komisije ing. Logar je bil z uspehom zadovoljen, z njim pa nedvomno soglašata tudi člana komisije — Anton Curk in Drago Redenšek.

Ne bo odveč, če spregovorimo nekaj besed o vajeniških nagradah. Vajenci, ki so v podjetju prvo leto, imajo določeno osnovno nagrado v višini 550 ND, vendar s poudarkom, da se vajencem — domačinom zmanjša nagrada za 20 odstotkov. Oskrbovanči doma Srednje gradbene šole plačujejo od tega 450 ND za oskrbo, ostalo pa se jim izplača osebno. S tem je mišljeno, da bo v bodoče vajenec — oskrbovanec Doma prejemal le tisto vsoto, ki bo presegala 450 ND, podjetje pa bo direktno obračunavalo z Domom. Da je do takega načina plačila prišlo je nujno, kajti dogaja se, da vajenci samovoljno zapuščajo podjetje, ne da bi poravnali stroške oskrbe v Domu.

Naj za zaključek poudarimo, da je treba na vajence gledati z očmi, ki niso zlonamerne ali celo posmehljive. Vsaka začetna faza dela pomeni premagovanje številnih ovir in preprek in prav je, da se sedanji učenci, bodoči mizarji in tesarji izučijo poklica, za katerega so se iz

več razlogov odločili, za doseg tega pa jim je pomoč potrebna, zato jim jo ne od-

klanjam, ampak v polni meri nudimo.

DRAGO REDENŠEK



Vse več strojev terja tudi vedno večjo strokovnost naših delavcev

ZA NORMALNI DELOVNI ČAS (182 UR NA MESEC):

SPODNJA MEJA JE 800 DINARJEV

Delavska sveta Hoje in Galanterije sta sprejela samoupravni sporazum o delitvi dohodka in osebnih dohodkov

(Nadaljevanje s 1. strani)

o njih pa dokončno odloča odbor za interne samoupravne akte. Ocena, ki sme znašati od plus nič do plus 30 odstotkov, se uporabi kot pribitek na osnovno obračunsko postavko za vse delavce ko opravljajo delo, ki ni normirano. Poleg tega se bo oceno uporabljalo kot osnovni pogoj za napredovanje. Vsak delavec, ne glede na to, ali dela po normi ali v režiji, izpolni pogoje, da se mu osnovna obračunska postavka zviša, če bo dvakrat zaporedoma ocenjen vsaj z 10 odstotki. Po sklepu DS se ocenjevanje, opravljeno v oktobru letos, šteje kot prvo leto, kar pomeni, da bo delavec, ki so letos ocenjeni vsaj z 10 odstotki in če še v decembru prihodnjega leta dosežejo vsaj 10-odstotno oceno, zvišana osnovna obračunska postavka za eno stopnjo z veljavnostjo od 1. januarja 1973.

Novost je tudi glede izplačevanja dobička. Ne moremo trditi, da je ves dobiček, ki ga ustvari neka delovna enota, ustvarjen le po zaslugi delavcev te enote. Isto tako ne moremo trditi, da je izguba, ki jo ustvari neka delovna enota, nastala zaradi manjšega prizadevanja delavcev te enote. Drugače rečeno, nesporno je, da so največkrat tržni pogoji odločujoči faktor pri ustvarjanju dobička ali pa izgube tako v podjetju kot v posamezni enoti. Poleg tega lahko neka enota ustvari med letom dobiček, ob koncu leta pa celo izgubo.

Iz navedenih vzrokov določa pravilnik, da se med letom lahko izplačuje le akontacija na dobiček vendar tako, da jo prejmejo vsi delavci in v enakih odstotkih na osnovne obračunske postavke, ne glede na to, ali je enota ustvarila več ali pa manj oziroma, če morda dobička sploh ni ustvarila. Dobitek ob

zaključnem računu pa bodo izplačevale le delovne enote, ki so dobiček ustvarile, in sicer sorazmerno višini dobička, kar pomeni, da bo obrat, ki ustvari več dobička, izplačal večji odstotek, obrat z manj dobička pa manjši odstotek na osnovne obračunske postavke, enota, ki dobička ne ustvari pa ga ne bo izplačevala. S tem je zagotovljena pravičnejša delitev hkrati pa tudi podan stimulans tistim, ki dosežejo pri delu boljše rezultate.

● Naj povem še to, da so zneski osnovnih obračunskih postavk določeni v TOČKAH, delavski svet pa bo po potrebi določal in spreminjal vrednost točke, zavisno od potreb na eni in možnosti za zvišanje osebnih dohodkov na drugi strani. Omembe vredno je še to, da za normalni delovni čas (182 ur na mesec) osebni dohodek v podjetju ne sme biti nižji od 800 N dinarjev.

Zaradi boljše informiranosti delavcev naj omenim le še nekaj določb o drugih izplačilih ali nadomestilih osebnega dohodka. Nadomestilo OD za čas bolniške znaša 80 odstotkov od osnove (osnova je poprečni OD iz preteklega leta), nadomestilo v primeru nesreče pri delu brez delavčeve krivde pa 100 odstotkov od osnove. Osebni dohodek za »nadurno« delo in za delo na »državni praznik« se poveča za 50 odstotkov, za delo v nedeljo 30 odstotkov, za nočno delo pa 25 odstotkov na osnovno obračunsko postavko.

Dnevnice ja službena potovanja znašajo 60—80 dinarjev glede na delovno mesto, medtem ko znaša terenski dodatek 15 dinarjev dnevno za delo na delovišču nad 1 do 10 km, oziroma 20 dinarjev dnevno za delo na delovišču, oddaljenem nad 10 do 20 km od kraja sedeža delavčeve delovne enote.

Glede na samoupravni sporazum je spremenjeno tudi določilo o povračilu stroškov za prevoz na delo in z dela. Ob pogojih, ki smo jih doslej uporabljali, prejme delavec povračilo stroškov prevoza na delo in z dela nad 20 novih dinarjev na mesec z omejitvijo, da povračilo ne sme znašati več kot 100 dinarjev na mesec, če svet delovne enote ne določi za svoje delavce, da bodo ti prispevali večji znesek kot 20 dinarjev. Določila glede jubilatov in dodatke na delovno dobo ob upokojitvi, izplačila materam ob porodu in razna druga priložnostna izplačila, so ostala nespremenjena.

● Odločbe o preračunanih osebnih dohodkih bodo izstavljene do konca oktobra in osebni dohodek po novem pravilniku bo izplačan vsem delavcem za mesec oktober 1971.

DANILO BAJAT, direktor sploš. sekt.

KDO NAM POMAGA PRI USTVARJANJU NAŠE PROIZVODNJE

Robilna krožna žaga

Robilniki, ki še obratujejo na naših starejših žagah, so v glavnem izdelani pri nas doma, novejši robilniki pa se konstruktorsko precej razlikujejo

Krožne žage za robljenje (obžaganje) žaganega lesa sodijo med sestavne stroje vsake žagalnice. Te žage, imenovane tudi robniki, so izdelane v različnih izvedbah.

Robilniki, ki še obratujejo na naših starejših žagah, so v glavnem domače izdelave. Sama konstrukcija stroja je taka, da je krožni žagni list fiksno pritrjen na delovno os, katero poganjajo jermenice in jermena z elektromotorjem. Vse to je pritrjeno na močno leseno konstrukcijo, na katero je v delovni višini (ca. 70 cm) položen tir. Na tir je postavljen voziček, dolg do 4 m in širok 30 do 50 cm. Sam tir mora biti dolg najmanj v dvakratni dolžini desk. Na vozičeh se nakladajo deske tako, da se tisti del deske, ki kvalitetno ne ustreza, položi preko robu vozička in potem s potiskanjem vozička po tiru ob vrtečem se žagnem listu obžagamo deske z ene strani. Pri dvostranskem robljenju se voziček potisne v prvotno lego, deske obrne za 180 stopinj, točno namesti in ponovno obžaga.

Temu povračanju in obračanju se je možno izogniti, če postavimo v podaljšku še en robilnik na nasprotni strani. Tja izvedba zahteva precejšnjo dolžino v prostoru (okrog 20 m).

● **Prednosti omenjenega robljenja so v tem, da deske ali plohe robimo lahko konično in več desk hkrati. Pomankljivosti pa so: naporno delo pri dviganju, potiskanju, obračanju ter prekladanju težkih desk in plohov. Nevarno delo je zlasti v zimskem času (žagalnice se ne ogrevajo), ko lahko pride do urezov ob žagni list ter do udarcev pri manipulaciji z žaganim lesom.**

Delo na robilniku opravlja dva delavca. Izvedbe teh robilnikov so zelo različne. Moči motorjev od 5 do 12 KW, premer žagnih listov od 450 do 600 mm. Višina žaganja do 250 mm. Pomik vozička je ročen po občutku. Ta je odvisen od vrste lesa in od višine žaganja.

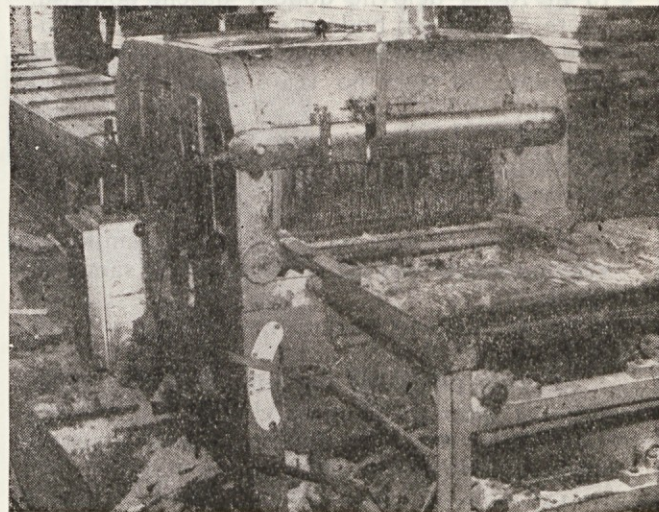
Novejši robilniki (imenovani tudi amerikanerji) se konstruktorsko precej razlikujejo, posebno po načinu upravljanja in sistemu dela.

Na žagi Škofljica je montiran dvostranski robilnik izdelava firme Esterer, tip DKLJE.

Bistvena razlika od klasičnega robilnika je v tem, da deska potuje skozi stroj samo enkrat in se obžaga (robi) hkrati z obeh strani.

Ker nastopajo različne širine desk, je levi žagni list v stroju premičen. List se premika s pomočjo ročice, ki je pritrjena na prenosno gred, ta pa krmari s prenosi premični žagni list. To delo opravlja delavec, ki stoji pred dolgo delovno mizo, kamor polaga deske in s to ročico nastavlja premični žagni list. Na prednji strani stroja je vgrajena številčnica s kazalcema, ki kažeta kje stojita žagna lista. Delavec hitro in točno lahko naravnava pravilno širino deske. Še boljši način pa je s svetlobno senco. S to napravo, ki meče senco po celi dolžini deske ravno tam, kjer se trenutno nahajata žagna lista v stroju. Te naprave so zelo primerne za hitro in natančno delo. Tudi na tem stroju delo opravlja dva delavca. Vodja, ki vstavlja deske v stroj in pomočnik, ki zlaga deske in žamanje na depoje (vozičke).

Tehnične značilnosti stroja:
Premer žagnih listov: 350—400 mm;



Robilnik v našem obratu v Škofljici

Največja višina reza: 120 milimetrov;

Največja širina desk: 800 milimetrov;

Pomik desk skozi stroj: 0—60 m/min;

Moč motorja: 16 KW;

Število obratov delovne osi: 2900 obr./min.

Naenkrat je možno vložiti 4 žagne liste (2 desno in 2 levo), a to v primeru, če hočemo žamanje dobro izkoristiti.

Prednost stroja: robusten, visoka zmogljivost, točno obžaganje, precej lažje in varno delo.

Pomankljivosti bistveno ni, razlika od klasičnega je v tem, da ne more robiti desk konično in da istočasno robi samo eno desko.

Delo na tem stroju zahteva, da je delavec natančen pri nastavljanju širin, da redno čisti in maže vse dele stroja, ki so predpisani, posebno še os, po kateri drsi pomični žagni list. Pomičnik skrbi, da vse deske in žamanje pravčasno odvažajo in pazi, da je odsesovanje žaganja in drobnih odpadkov stalno v brezhibnem stanju.

ANTON TEHOVNIK

MISLI OB UVEDBI SAMOPRISPEVKA OBČANOV

Na tisoče otrok čaka na nove vrtce

Glasovali bomo, ali bomo v naslednjih petih letih zbrali dovolj sredstev, s katerimi bomo zgradili nove otroškovzgojne ustanove

Ob napovedanem času so se začela odpirati vrata in ljudje so se zbirali v gruče. Vsem je bila znana tema sestanka in že pred začetkom so pogovori potekali v tej smeri. Med poslušanjem mnenj, ki so se križala, se mi je tiho utrnila misel in pohitela v čas kmalu po osvoboditvi...

Po belem hodniku so se zaslišali koraki in mlada žena, malce blede je z nekoliko negotovim korakom stopila skozi vrata pred pred sprejemno pisarno. Za njo je nosila sestra v belem sveženj. Obe sta zrlji proti izhodu, kjer je stal mlad mož, vitke postave. Sestra je podala beli sveženj mladi materi v naročje, in mož se je obema približal. Zena je nekoliko odkrila sveženj, da se je pokazal rožnati obrazek otroka, še malo zabuhel in skremžen. Položila ga je možu v naročje in rekla: »Vzemi ga, ta je najin.« Pogledal jo je v obraz in

v očeh mu je sijalo nekaj toplega a tudi zaskrbljenega.

Sprejel je mlado sveženj iz njenih rok nekoliko nerodno, saj njegove roke do takrat še niso nosile bremen, ki bi bil tako neobgljen in kot krhko dragotino ga je odnesel v mrzli zimski dan. V skromni domček so se vrnilo trije.

Mali je lepo rastle, le svoje neugodje je izražal glasno in zahtevno, kot bi hotel s tem dobiti plačilo za srečo, ki jo je prinesel mladim staršem. Tako je potekal čas in blizu je bil dan, ko se je materi minil porodniški dopust. Oba z možem sta si razbijala glavi, kam z njunim zakladom, da bo imel še naprej vse, kar zahteva njegov razvoj. Nista imela tete ali stare mame, ki bi v njuni odsotnosti pazila na malega, okrog katerega se je odvijalo njuno tedanje življenje. Tako ni možu preostalo drugega kot odločitev, da mora žena pustiti zaposlitev in ostati doma pri otroku. Tisto jutro, ko bi se morala vrniti na svoje delovno mesto in med svoj delovni kolektiv, je sedla h košarici v kateri je spal sin. Vedela je, da je njeno mesto ob njem, ki ta-

ko potrebuje za svoj razvoj in raste, nego, toplino in ljubezen, ki je bilo polno v njihovem domu. Vedela pa je tudi, da se bo zaradi tega morala odreči poklicnemu delu, ki ji je toliko pomenilo, da bo pogrešala tovarištvu sodelavcev in končno, da bo tudi usahnil vir sredstev, ki jih je ustvarjala s svojim delom. Vedela je, da bo otrok potreboval vsak dan več, da je moževa prehrana vezana na drago dieto, ni pa vedela, kako bo razporedila skromna moževa sredstva, da bo zadostila nujnim življenjskim potrebam. V duhu je videla goro težav in zbala se jih je. Ponesla je k svojemu licu ročico spečega otroka, ki je ob dotiku razprl male, debele prste, preko njih pa je steklo nekaj toplega, mokrega...

In tako tovariši in tovarišice, je govoril občinski odbornik, sem vam v kratkih besedah pojasnil kakšne so pri nas razmere v otroškem varstvu, številke pa govorijo, da imamo še na tisoče otrok, ki nimajo zagotovljene varstva in nege v času, ko so njihovi starši na delu. Sedanja zmogljivost vrtcev že davno ni zadostna, mo-

ramo pa upoštevati, da bodo potrebe še narastle, kot bodo naraščale mlade družine. Na referendumu bomo glasovali, ali bomo v naslednjih petih letih zbrali dovolj sredstev s katerimi bomo zgradili nove otroškovzgojne ustanove, vrtce, ki bodo lahko sprejeli pod svojo streho vse otroke, ki bodo potrebovali varstvo...

- Po razpoloženju navzočih
- sem sodila, da ni nikogar
- med nami, ki ne bi vedel,
- da je doba plačevanja sa-
- moprispjevka dolga, čerav-
- no bodo mnogi težko daja-
- li delež svojega težko za-
- sluzenega denarja v spričo
- današnjih razmer.

Marsikdo je pomislil, da bi bilo treba sredstva, ki se bodo zbrala v ta namen uporabiti skrajno gospodarno, da bodo vrtci zgra-

jeni z denarjem zbranim od občanov na tak način služili svojemu namenu tako, da bodo nudili maksimalno varovanje tisto najnujnejše kar potrebujejo, vsekakor pa se ne sme zgoditi, da bi si kdorkoli na ta račun postavil svoj spomenik.

Za marsikoga od nas problem varstva otrok ni več pereč, ker so naši otroci že veliki, vendar nas mora to kljub vsemu prizadeti že zaradi tega, ker se sedanje naše prizadevanje prenaša na prav tako pomembne naloge, kot so bile pomembne naloge po vojni, ko smo pomagali odpraviti ruševine in postaviti nove domove. Prav bi bilo, da se med nami ne bi našel nihče, ki bi ga beseda samoprisevek napotila v napačno smer in da bi ob izgovorjavi le-te imel v očeh misel, da je to denar, ki ne služi pravemu cilju. Koristniki teh sredstev se važnosti le-teh prav gotovo ne bodo mogli zavedati, ker to so predšolski otroci-cicibani, zato pa naj se tega zave tembolj vsak občan, ki v duhu živi z otroki in lahko ve, da jih na tisoče čaka na svoj dom — vrtce.

DRAGICA G.

RAZGOVOR Z NAŠIMI DELOVNIMI JUBILANTI,

ŠTIRI VPRAŠANJA

Na slovesnosti, ki bo 27. novembra ob 14. uri v prostorih restavracije RIO v Ljubljani, bo 44 članov našega kolektiva praznovalo 25, 20, 15 in 10 let delovne dobe v našem podjetju. Ob tej priložnosti bodo prejeli poleg čestitk tudi denarne nagrade, ki jim ob tej priložnosti pripadajo, in sicer po 1250, 1000, 750 in 500 dinarjev.

V vsaki delovni enoti, ki ima jubilate, smo izbrali po enega in vsakemu zastavili naslednja štiri vprašanja:

1. Kako gledate na reševanje pomanjkanja vzgojno-varstvenih ustanov s pomočjo samoprispevka?

2. Vaša ocena poslovanja podjetja v letošnjem letu?

3. Vam povišanje osebnih dohodkov zadoštuje za kritje povišanja življenjskih stroškov?

4. Kako ste zadovoljni z jubilantsko nagrado in kakšno obliko priznanja si želite?

Od sedmih jubilatov smo na zastavljena vprašanja dobili naslednjih osemindvajset odgovorov:

ANTON KNAUS

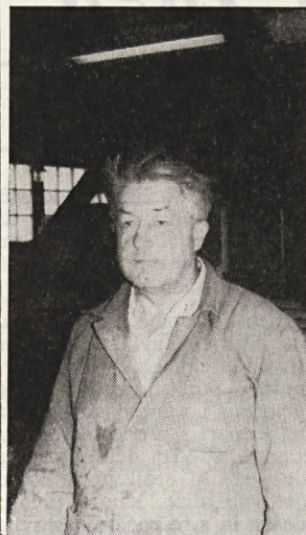
1. Nujno je bilo razpisati samoprispevek, paziti pa bo treba, da bodo zbrana sredstva zares porabljena v ta namen.

2. Nisem popolnoma na tekočem z našim poslovanjem, kajti bil sem nekaj časa odsoten. Sodeč po osebnih dohodkih, ki so 100-odstotni, pa

sodim, da je poslovanje dobro, celo boljše kot prejšnja leta.

3. Povišanje osebnih dohodkov ni v skladu z draginjo, ki močno prehitava naše prejeme.

4. Za petnajst let dela v podjetju to sicer ni velika nagrada, je pa priznanje, ki je vsaj toliko vredno kot zlata ura. Res pa je, da ta nagra-

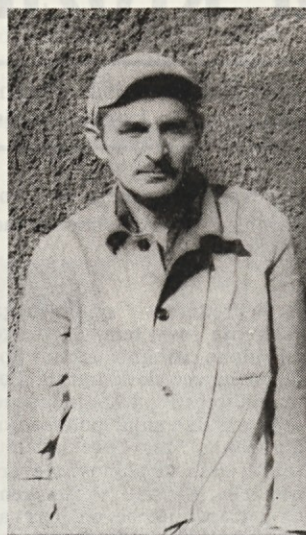


Anton Knaus

da ne zadržuje delavcev v podjetju.

RADE NIKOLIČ

1. Ker nimam otrok bi se bolj zavzemal za samoprispevek za gradnjo domov za upokojece. Tudi za upokojece ni dovolj poskrbljeno.



Rade Nikolič

2. Če bi vsi obrati poslovali tako kot Slomškova in Polhov Gradec, bi bilo poslovanje podjetja mnogo boljše. Treba je začeti odpravljati vzroke nerentabilnosti.

3. Ne, kajti plača vse bolj zaostaja za naraščajočimi življenjskimi stroški.



Stane Kenig

4. Če je to nagrada za minulo delo, je to zelo skromno priznanje. Jaz, ki sem deset let v podjetju, imam prav takšno plačo kot tisti, ki je prišel letos v naše podjetje. Kje je torej priznanje za desetletno delo. Sicer pa pri teh sredstvih ne vidim drugačne oblike nagrajevanja.

IZVLEČEK IZ PRAVIL

SINDIKAT V NAŠEM PODJETJU

V skladu statuta Zveze sindikatov Slovenije so osnovne sindikalne organizacije v podjetju HOJA na občnih zboreh sprejela sindikalna pravila. Te določajo sestavo, odnose, organizacijo, vlogo, način, dela, pravice in dolžnosti, ki so osnova za delovanje sindikalne organizacije.

Osnovna organizacija sindikata (v nadaljnjem besedilu OOS) je temeljna organizacija, ki jo sestavljajo člani sindikata, ki so zaposleni v delovnih enotah podjetja. OOS samostojno sprejema stališča s področja družbenih odnosov.

V sindikatu HOJA so naslednji sindikalni organi:

- sestanek sindikalnega akta podjetja — plenum
- sindikalni odbor podjetja
- predsedstvo sindikalnega odbora podjetja
- Nadzorni odbor SOP

PRAVICE IN DOLŽNOSTI ČLANOV

Član kolektiva se lahko izreče proti včlanjevanju v OOS.

Temeljne pravice in dolžnosti člana sindikata so:

- da razvija socialistične samoupravne odnose v delovni organizaciji in na vseh ravneh družbe,
- da uveljavlja načela delitve po delu;
- da razvija moralne in humane vrednote socialistične družbe in utrjuje delavsko solidarnost;
- da se zavzema za napredek proizvodnje in poslovanja;
- da uveljavlja sodobno tehnologijo in organizacijo dela;
- da je aktiven član sindikata in sodeluje pri oblikovanju in uresničevanju stališč sindikata;
- da javno ali tajno voli organe sindikata in je vanje izvoljen;
- da daje mnenja in predloge o vprašanih iz področja dela sindikata in zahteva, da se njegova mnenja in stališča obravnavajo in, da je o njih obveščen;

— da spremlja delo voljenih organov sindikata in daje priporočila na njih delo;

— da prek OOS zahteva podrobnejše informacije, utemeljitve in obrazložitev sprejetih stališč in sklepov sindikalnega organa, organ pa je dolžan utemeljitve objaviti članom prek oglasne deske ali internega glasila;

— da zahteva od sindikata, da se članom nudijo pogoji za strokovno izobraževanje in delovanje v samoupravnih organih;

— da se zaradi varstva samoupravnih pravic, ki izvirajo iz dela, obrača na službo pravne pomoči;

— da v OOS plačuje članarino;

— da v primeručasne brezposelnosti prejema denarno podporo pri Mestnem sindikalnem svetu Ljubljana.

SESTAV IN DELOVANJE ORGANOV OOS

Organi v OOS so: občni zbor, sestanek članstva, Izvršni odbor, Nadzorni odbor;

Občni zbor

Občni zbor je klepčen, če je navzočih vsaj polovico članstva. Redni občni zbor sprejema:

- poročilo o delu OOS, o finančnem poslovanju, o delu Nadzornega odbora
- sprejema pravila OOS
- določa smernice in naloge

— voli in razrešuje člane organov OOS

— voli in razrešuje člane SOP in NO

— voli predsednika IO OOS

— rešuje ostale naloge, ki zadevajo člane

Občni zbor sklepa z večino prisotnih glasov.

Mandat izvoljenih članov traja 2 leti, vendar je odbor nih sindikalnega organa lahko ponovno izvoljen za neomejeno let.

Sestanek članstva

Sestanek članstva se sklicuje po potrebi.

Na sestanku ima vsak član pravico vprašati, informirati, predlagati in zahtevati. Kolikor je možno se na vprašanja odgovori takoj.

Naloge izvršnega odbora OOS so:

— prevzema odgovornost za izvajanje sklepov občnega zbora in sestankov članstva,

— sestavlja program dela in finančni plan porabe denarja,

— posvetuje se z članstvom pred sprejemom osnovnih stališč do vprašanj kot so:

— delitev dohodka in osebnih dohodkov,

— sprejem samoupravnih aktov,

— važnejše poslovne odločitve,

— sprejemanje in odpuščanje delavcev,

— zagotavlja javnost dela v organizaciji,

— predlaga kandidate za letovanje v počitniških domovih in bolehne osebe za okrevalne,

— skrbi, da dobijo vsi člani glasilo »HOJA«

— organizira kvrdajalske akcije,

— na željo člana istega zastopa na disciplinski komisiji;

— pripravlja volitve občinskih odbornikov in poslancev;

— organizira občni zbor OOS,

— organizira razna predavanja,

— organizira izlete članstva, obdaritev otrok za Novo leto, obdaritev žena za 8. marec;

— zbira denarno pomoč od članov za prizadete ob elementarnih nesrečah (notres, povodenj, požar, vihar);

— predlaga kandidate za dodelitev stanovanjskega posojila;

— predlaga kandidate za samoupravne organe;

— predlaga ukrepe zaradi

nepravilnosti organov upravljanja ali poedinca;

— samostojno nastopa pred samoupravnimi organi obrata s svojimi mnenji in stališči;

— skrbi za prehrano delavcev v obratu (topla malica);

— skrbi za soci laoor.cwk n

— skrbi za socialno ogrožene člane.

Sindikalni odbor podjetja

Na nivoju podjetja deluje sindikalni odbor podjetja. SOP sestavljajo vsaj po en član iz OOS. Seje SOP so praviloma izven rednega delovnega časa.

Naloge SOP so:

Organizira:

— priprave za občne zbere OOS,

— podeljevanje jubilejnih nagrad,

— kvrdajalske akcije,

— razna predavanja,

— izlete članstva, praznovanja;

— obdaritev otrok za Novo leto, dan žena, 8. marec, dan borca, 4. julij,

— zbiranje denarne pomoči prizadetim od elementarnih nezdod,

Planira in zagotovi sredstva od podjetja za:

— izdajanje glasila »HOJA«,

— regres za počitniške domove,

— enkratno izplačilo za stroške letovanja,

— obdaritev otrok, žena, borcev.

Obravnava in predlaga samoupravnimi organom: — odločitve glede internih aktov podjetja, dodelitev stanovanjskih posojil, možne kandidate za samoupravne organe, ukrepe zaradi nepravilnosti dela organov ali posameznikov, višino zneska članom za 29. november in 1. maj.

Samostojno nastopa pred samoupravnimi organi z mnenji in stališči sindikata.

Skrbi, da so člani vsaj 1-krat letno obveščeni o stanju podjetja in obratov.

Skrbi za razvoj samoupravljanja v podjetju.

Proučuje ino bravnavo stališča sindikalnih forumov in išče načine, kako tas tališča realizirati.

Razpravlja o programu razvoja podjetja in obratov.

Sklicuje sindikalni aktiv in določa dnevni red.

Določa cene v počitniških domovih, ki so last podjetja.

Določa kriterije, po katerih se članom delijo drva.

Skrbi za prehrano delavcev v podjetju (topla malica).

Imenuje uredniški odbor za glasilo »HOJA«

Zagotavlja javnost dela odbora.

Predsedstvo SOP

Predsedstvo SOP sestavljajo: predsednik, tajnik, blagajnik.

Člane predsedstva izvli SOP na prvi seji.

Naloge predsedstva SOP so:

— izvršuje naloge odbora,

— pripravlja gradivo za seje SOP in sestanek sindikalnega aktiva,

— sklicuje seje SOP in sindikalni aktiv,

— vodi finančno in materialno poslovanje SOP,

— zastopa sindikat podjetja HOJA pred zunanji družbeno političnimi organizacijami.

Predsednik SOP

Naloge predsednika SOP so:

— nastopa v imenu SOP pred delavskim svetom, odborom za kadre in generalnim direktorjem,

— sklicuje in vodi seje predsedstva in SOP,

— poroča SOP o delu predsedstva,

— udeležuje se sej delavskega sveta,

— udeležuje se občnih zborov OOS, sestankov članstva OOS in sej IO OOS po obratih,

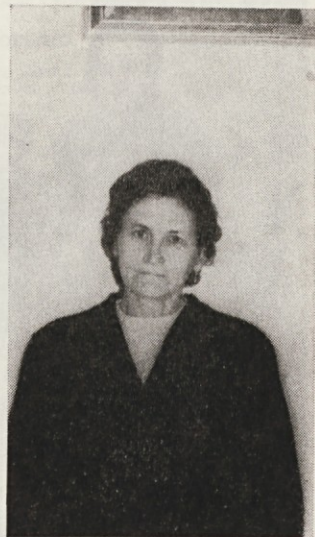
— odgovarja za delo SOP in prdesedstva.

KI SO ZAPOSLENI PRI NAS PO DESET, PETNAJST, DVAJSET ALI CELO PETINDVAJSET LET

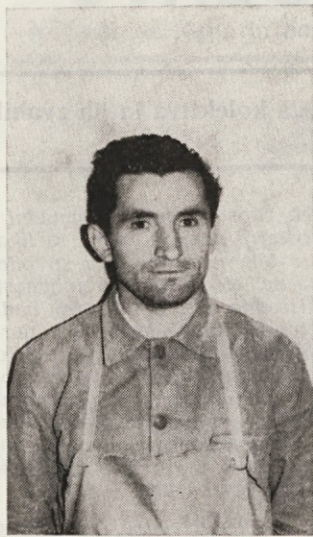
IN OSEMINDVAJSET ODGOVOROV



Ivan Markovič



Ana Petelin



Anton Koprivec



Jože Brlan

STANE KENIG

1. Pristop k reševanju tega perečega problema je pravičen a zapoznel, to pa po krivdi Mestnega sveta. Ta samoprispevek bi morali plačevati vzporedno z dotokom ljudi v mesto, oziroma vzporedno z gradnjo stanovanj. Važno pa je, da bo denar res porabljen za to, za kar je namenjen, ne pa, da si bodo z njim arhitekti postavljali spomenike. Sicer pa bo to za mene že drugi samoprispevek: prvega sem plačeval pred leti v Podpeči za gradnjo šole v Preserju.

2. Sodeč po devetmesečnem finančnem uspehu je poslovanje podjetja dobro. Tudi v Galanteriji v Podpeči je napravljen korak naprej. Marsikaj je bilo narejeno za razširitev zunanjega tržišča. Začeli smo tudi z lastnim izvozom obešalnikov. Zelo je uspelo naše sodelovanje na razstavi v Kölnu. Zdaj kar uspešno sodelujemo z inozemskimi kupci. Tudi poslovanje obrata Podpeč je postalo spet rentabilno.

3. Nisem zadovoljen, kajti osebni dohodki vse bolj zaostajajo za življenjskimi stroški. Spričo gospodarskega položaja pri nas in v svetu pa bo takšno stanje trajalo še dolgo.

4. Posebne želje nimam, je pa lepo, da se je podjetje v tej obliki spomnilo delavcev, ki so dolgo v podjetju. Vsaka nagrada je dobrodošla, ne glede na obliko.

ANTON KOPRIVEC

1. Imam tri otroke, toda vem, da bodo šla zbrana sredstva v Ljubljano. V naši vasi vrtca ne bo, šole pa že imamo. Tako bom samo plačnik za nove vzgojno-varstvene ustanove.

2. Sodeč po plači je poslovanje podjetja v redu.

3. Spričo tolikšne draginje so osebni dohodki odločno prenizki.

4. Z nagrado sem zadovoljen, kajti to bo prvič, da bom dobil nekaj, kar doslej ni bilo v navadi.

ANA PETELIN

1. Prav je, da je razpisan samoprispevek za šole in vrtce, čeprav smo delavci iz Podpeči nekoč že plačevali samoprispevek za šolo.

2. Sodeč po plači je poslovanje obrata Podpeč zadovoljivo, saj prejemo 100-odstotne osebne dohodke.

3. Draginja veliko hitreje narašča kot pa osebni dohodki.

4. Seveda, ko bi bila ta

oblika nagrajevanja v veljavi že vsa leta po osvoboditvi, bi doslej prejela že veliko več nagrad. No, pa tudi te sem vesela.

IVAN MARKOVIČ

1. Sem za samoprispevek, čeravno menim, da ni prav, da ga razpisujejo občine. Samoprispevek za vrtce, šole in komunalne naprave bi morala razpisati republika.

2. Podjetje dobro posluje. To ocenjujem po osebnih dohodkih. Niso pa s takšno delitvijo osebnih dohodkov rešena vsa vprašanja. Tako delavec ni zainteresiran, da več naredi, kajti dobiček delimo administrativno ne pa po ustvarjanju. Tudi investiranje ni pravilno. Koristneje bi bilo investirati v naš obrat v Polhovem Gradcu, kot pa v Vellox, kajti pri nas je domača delovna sila in zato ni fluktuacije.

3. Nisem zadovoljen, kajti povišanje plač ne more dohiti draginje.

4. Sem zadovoljen, prikrajšani pa bodo tisti, ki bodo šele čez dve leti jubilarji. Takrat bo namreč dinar še manj vreden.

JOŽE BRLAN

1. Sem za samoprispevek, ker je to potrebno in koristno. Potrebujemo šole, domove, ceste, kanalizacijo, vodo itd. Toda zbrana sredstva bo treba porabiti samo za te namene.

2. Poslovanje je sicer zadovoljivo, a vseeno menim, da nekatere enote niso rentabilne in ne ustvarjajo dobička. Treba bo poiskati vzroke in jih odpraviti.

3. Na sploh so osebni dohodki na obratu Tesarstvo prenizki. Sodimo med gradbine in ne v lesno stroko. Pogoji dela so mnogo težji in slabši kot v mizarstvu. To pa tudi odvrca mladino od našega poklica.

4. Nagrada ni velika, je pa priznanje za večletno delo. Sicer pa naj ta oblika nagrajevanja kar ostane, kajti vsak zase najbolj ve za kaj bo porabil denar.

Vsem jubilarantom tudi naše iskrene čestitke!

DELOVNI JUBILANTI V DRUGEM POLLETJU 1971

Priimek in ime	delovno mesto	del. enota	jubil. datum
25 letniki			
1. Kramberger Antonija	skob. na skob. stroju	Podpeč	31. 12. 71
2. Kržič Alojzija	pribijanje prečk	Podpeč	31. 12. 71
3. Mihelič Ivanka	ročno lakiranje	Podpeč	31. 12. 71
4. Vižin Dionizij	vodja del. galan.	Podpeč	31. 12. 71
5. Petelin Ana	poenter	Podpeč	31. 12. 71
6. Skrjanc Janez	skupinovodja tes. del.	Tesarstvo	31. 12. 71
20 letniki			
7. Bečaj Ivan	delo na sklad. žag. lesa	Podpeč	31. 7. 71
8. Koščak Alojzija	montaža kljuk	Podpeč	7. 7. 71
9. Markovčič Marija	ročno brušenje polizd.	Podpeč	14. 12. 71
10. Zrimšek Antonija	lepljenje kartonov	Podpeč	1. 10. 71
11. Suhadolnik Jože	žagar na tračni žagi	Podpeč	15. 12. 71
12. Zalar Marija	vodja fin. knjigovodstva	Uprava	24. 7. 71
13. Kastelic Anton	delo na sklad. žag. lesa	Skofljica	31. 12. 71
14. Brlan Jože	vodja tesarskih del	Tesarstvo	3. 12. 71
15. Fink Anton	skupinovodja tes. del	Tesarstvo	2. 12. 71
16. Zupan Martin	tesar	Tesarstvo	15. 11. 71
17. Peterleji Ani	materialni knjigovodja	Tesarstvo	1. 7. 71
15 letniki			
18. Petelin Franc	žagar na tračni žagi	Podpeč	6. 10. 71
19. Remic Ančka	ročno brušenje	Podpeč	31. 7. 71
20. Bradeško Pavel	pohišten mizar	Polhov Gradec	31. 10. 71
21. Janša Franc	polnojarmeničar	Polhov Gradec	24. 7. 71
22. Koprivec Alojz	voznik viličarja	Polhov Gradec	31. 12. 71
23. Koprivec Anton	pohišten mizar	Polhov Gradec	24. 7. 71
24. Kucler Andrej	pohišten mizar	Polhov Gradec	23. 10. 71
25. Kenig Stane	ref. za izvoz gal. izdel.	Uprava	31. 7. 71
26. Novak Ignac	stroškovni knjigovodja	Uprava	14. 8. 71
27. Grošelj Franc	pohišten mizar	Mizarstvo II	17. 9. 71
28. Knaus Anton	pohišten mizar	Mizarstvo II	12. 10. 71
29. Pust Janez	priučeni kurjač	Mizarstvo II	16. 11. 71
30. Markovič Ivan	pomočnik žerjavista	Skofljica	2. 8. 71
31. Vesenjāk Angela	pomožna dela na skl.	Skofljica	18. 10. 71
10 letniki			
32. Jarnjevič Ana	žigosanje polizdelkov	Podpeč	2. 10. 71
33. Rogelj Antonija	ročno brušenje polizdelkov	Podpeč	15. 11. 71
34. Rus Marija	snažilka	Polhov Gradec	10. 7. 71
35. Homovec Vinko	vodja knjig. osn. sred.	Uprava	1. 12. 71
36. Bedenk Janez	operativni tehnik	Mizarstvo II	20. 7. 71
37. Miholjevič Milan	stavbeni mizar	Mizarstvo II	11. 8. 71
38. Novak Jože	stavbeni mizar	Mizarstvo II	1. 12. 71
39. Bratun Janez	stavbeni mizar	Mizarstvo I	31. 7. 71
40. Mrakužič Niko	krojilec lesa	Mizarstvo I	21. 11. 71
41. Nikolič Rade	stavbeni mizar	Mizarstvo I	1. 9. 71
42. Pleško Julijana	pomožni mizar	Mizarstvo I	16. 10. 71
43. Semrl Ivan	obratovodja	Mizarstvo I	1. 8. 71
44. Zgajnar Jože	mizar	Tesarstvo	16. 8. 71

OD ZAMISLI V NAŠEM GLASILU, PA DO
PRVEGA VZPONA

»HOJA« NA TRIGLAVU

Začetek, ki bo morda vzpodbudil tudi druge člane našega kolektiva in jih zvalil
na prijetne izlete v planine

V eni izmed zadnjih števil našega časopisa je bila posredovana zamisel, da bi v našem podjetju ustanovili planinsko sekcijo. Kmalu za tem se je ekipa petih hojevcev odločila, da v dveh dneh, in to 11. in 12. septembra 1971, osvoji vrh Triglava. Vodja ekipe je bil ing. Tone Jančič iz tehničnega sektorja, ostali udeleženci pa so bili še Marinka Trobec — oblikovalka, Marija Gabrejna iz splošnega sektorja ter Bojan Kern in Ciril Mrak.

Priprave za pot so se začele že dva tedna prej zaradi pridobivanja fizične in psihične kondicije. Nabavili smo si posebno planinsko opremo, posebno tisti, kateri te še nismo imeli. Seveda, pri tem tudi brez sposojanja ni šlo. Dva dni pred odhodom smo hoteli poizvedeti na Hidrometeorološkem zavodu v Ljubljani o prognozi vremena v planinah v naslednjih dneh.

Marinka je zavrtela številko, meni pa dala v roke slušalko. Najprej sem se predstabil, nato pa vprašal o vremenu v planinah. Toda v slušalki se je oglasil direktor splošnega sektorja tov. Bajata in dejal: »Se boš moral na nekoga drugega obrniti Mrak, če boš hotel zvedeti o vremenu!« — Torej, napačna zveza. Pri ponovnem klicu na zavod smo končno le izvedeli, da lahko pričakujemo spremenljivo vreme z možnimi vsemi mogočimi padavinami, torej tudi s snegom.

Prišla je sobota in tako smo se polno otovorjeni zgodaj zjutraj vrgli v Tonetovega hrošča, nato pa peljali preko Mojstrane do Vrata. Tam smo popili topel čaj in vzeli pot pod noge čez Prag na Kredarico. Dokler je bil teren še bolj položen, smo vsi držali enak tempo, vsaj nihče se še ni izdal. Brž ko je pot zavila iz doline v skalne strmine, je odpovedala v hitrosti Marinka. In da se ne bi preveč zadrževali, je vzel Tone njen nahrbtnik, ki je bil po teži takoj za njegovim. Tako je nosil dva najtežja nahrbtnika enega vrh drugega, po natančnem izračunu pa smo ugotovili, da smo si razdelili

težo tovora glede na težo posameznikov, izključujoč iz tega izračuna Marinko. Po dveh urah so se nam mišice že toliko ugrele, da s hojo ni imel nihče več težav, nahrbtnik pa menjave prtljage. Bojan je vzel drugega po teži, svojega lažje postal sestavni del telesa. Kljub temu pa je prišlo do jega pa dal Marinko, ki je že prebolela krizo. Kolegialnost v planinah je prišla do polne veljave.

Po štirih urah in pol smo srečno prispeli do kočice na Kredarici, dobili prostor pri mizi in nekaj toplega pojedli. Kakšno uro po prihodu se je pooblačilo oziroma zameglilo, da ni nobene vidljivosti več.

Neverjetno presenečenje, saj smo imeli na poti jasno in sončno vreme. Osvojitev vrha je tako v soboto odpadla in odločili smo se, da prenočimo v tej koči. Vodja je stopil v akcijo. Vse sobe so bile že oddane, restavracija pa polna gornikov za mizami in na tleh, da se ni bilo mogoče prestopati. Tone je vztrajno nadlegoval upravnika, ki nam je končno odstopil celo svojo sobo. V restavraciji jih je moralo seveda mnogo prespati kar na podu.

Popoldne ni manjkalo pitja niti vpitja. Imeli smo obču-

tek, kot bi bili v navadni oštariji nekje v dolini, razlika je bila le v tem, da so bile cene glede na opremljenost izredno visoke, pri tej nadmorski višini pa seveda normalne. Nenavadno je bilo opazovati gornike, ki so počivali kar na podu restavracije. Torej, kar je v dolini neobičajnega je v planinah popolnoma normalno, samo vživeti se je treba.

Naslednje jutro, ko smo se primajali iz kočice, je bilo oblačno, vendar smo še videli prve grupe ljudi na vrhu Triglava. Ob 5,30 smo se pogнали v strmino in po dobrih pol ure hoje se je pooblačilo, da nismo videli nikamor več. Desno proti Vratom »morje«, levo proti Planiki krajša vidljivost, nato pa zopet »morje«. Na vrh smo seveda vsi srečno prišli. Z Marinko sva bila prvič in seveda doživela krst. Ozirali smo se na vse strani in videli samo »morje«.

Slikanje, podpisovanje v spominsko knjigo, žigosanje razglednic so normalna opravila vseh srečnežev po osvojitvi našega najvišjega vrha. Zaradi močnega vetra, megle in naletavanja snega smo kaj hitro krenili proti koči Planika. V Planiki smo se okrepčali, že pri izhodu pa so nas



Tale posnetek je neovržen dokaz, da so se »hojevci« zares povzpeli na naš najvišji vrh

pričakale dežne kapljice. Enakomerno, toda rahlo je rosilo do kočice na Doliču, kjer smo zopet napravili krajši postanek. Na poti od Doliča do Luknje po poti Mulitera se je začela prava preizkušnja

zmogljivosti v slabem vremenu. Krenili smo nenormalno hitro, ker po mnenju izkušenih gornikov v naši grupi drugega ni kazalo. Vidljivosti ni bilo nobene, zato nismo imeli drugega cilja kot čimprej priti do Luknje in Vrata. Razpoloženje nam ni pokvarila niti sodra, ki je naletavala med deževnimi kapljicami, prikrajšani smo bili le za prekrasen razgled v tem planinskem svetu. Padavine z vrha so poskrbele, da smo bili po dveh urah hoje od Doliča vsi premočeni do kože, Tonetovo žganje pa je poskrbelo za »mokroto« tudi znotraj. Ko se je temperatura mokre obleke izenačila s temperaturo kože, je nastala neka topla kopel, saj sploh nismo več občutili mraza. Tako smo v hitrem tempu prehodili razdaljo, za katero so napovedovali šest ur v točno štirih urah. V Vratih smo pojedli nekaj tople jedi, preobleči se nismo imeli kaj, ker je bilo vse premočeno, nato pa hitro odpeljali s hroščem, ki se je zagrel na 30°C in smo se počutili v njem kot v sauni.

Kako mirno smo opazovali kaplje, ki so še vedno neprestano padale, samo tokrat ne po naših glavah, ampak po strehi avtomobila.

Na koncu lahko rečemo, da je bil cilj dosežen, čeprav v malo nenavadnih pogojih, navdušenje je bilo na višku, izražena pa je bila želja, da bi naslednje leto organizirali »podjetniški pohod« na Triglav.



Kratek postanek in dobra malica, pa potem spet strmo pot pod noge

Dipl. ing. CIRIL MRAK

OSEBNE NOVICE

Prišli v avgustu in septembru:

POLHOV GRADEC
Oblak Marija, NK
Maček Janko

MIZARSTVO I

Kolenc Jože, vajenec
Piteša Slavko, KV
Matkovič Pavel, NK
Rus Anton, NK
Skof Valentin, VKV
Skukan Zvonko, vajenec
Cehić Ahmo, vajenec
Comić Zijad, vajenec
Skerić Sefko, vajenec
Selman Redo, vajenec
Kučuković Ibrahim, vajenec
Podpečan Rudolf, NK

MIZARSTVO II

Mihajlovič Sreten, KV
Novak Milan
Pavličević Mičan
Botonič Sakib, vajenec
Cehajić Alija, vajenec
Crnjalić Rufad, vajenec
Kurida Petar, vajenec
Vuković Nedeljko, vajenec
Pavlovič Milenko, vajenec
Gavran Dušan, vajenec
Ivanac Vlado, KV

ROB

Zakrajšek Janez, NK
Štrukelj Janez

TESARSTVO

Pavšič Matija, KV
Anžič Anton, KV
Miklić Stanislav

Deferagić Safet, vajenec
Daferagić Fehim, vajenec
Radujković Miljenko, vajenec
Avidić Ekrem, vajenec
Kuruzović Miodrag, vajenec
Dvizac Cedo, vajenec

SKOFLJICA

Finc Rozka, NK
Erjavec Valentin, NK
Cop Joso, NK
Radočaj Franjo, NK
Mateša Janko, NK
Orehovec Leopold, KV
Sinkič Oljen

VELOX

Cindrič Mile, NK
Somrak Branko, NK
Trobec Nikolaj, NK
Borštnar Jože, NK
Dobrič Ante, NK
Dobrič Drago, NK
Marolt Anton, KV
Miklavčič Franc, NK

UPRAVA

Petač Marija, SŠ
Adamlje Ivan, SŠ
Jakšič Milena, SŠ
Bajraktarević Sadko, SŠ
Kučej Bernard, Visoka
Bajc Bori, Višja

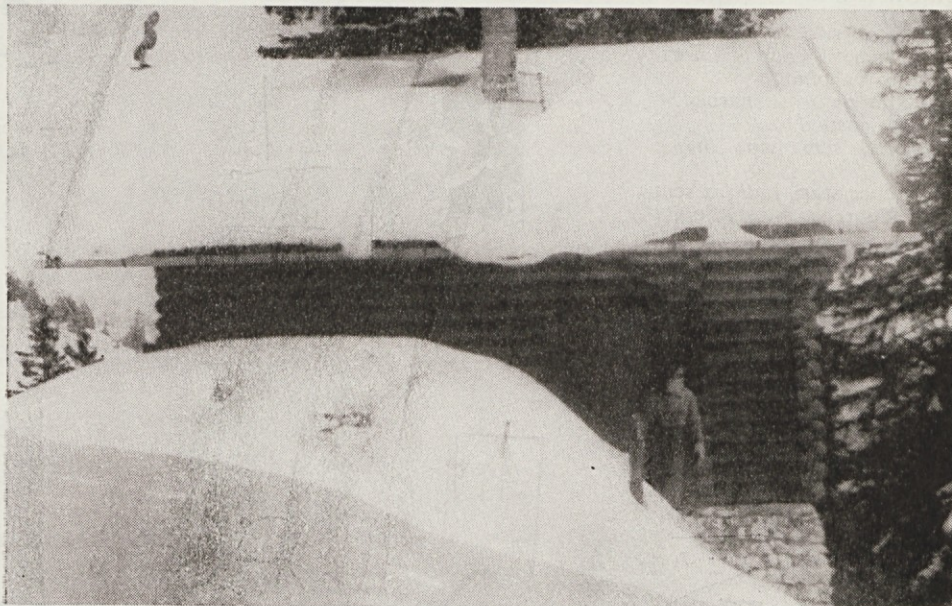
PODPEČ

Pristavec Pavel, KV
Kramžar Jurij, NK
Pflaff Janko, NK
Hasanagić Milena
Jerše Alojz

KOČA NA KRIŠKI PLANINI JE DOBILA OSKRBNIKA

Krvavec vas vabi

Koča je očiščena in nared za vse, ki si želijo prijetnih izletov in smučanja



Tole je zimski posnetek naše kočice na Kriški planini

Naša kočica na Kriški planini pod Krvavcem ima sedaj oskrbnika. Koča je bila letos znotraj pobeljena, z ležišč in odej pa je očiščen prah. Tudi razsvetljava je boljša, drvarnica pa je polna drv za kurjavo.

Letos je narejena nova cesta mimo Ambroža do planine Jezerca. Cesta je od vasi Grad pri Cerkljah do Ambroža uglajena, od tam dalje do Jezerc pa je nova, vendar široka in položna. Od Jezerc (kjer je velik parkirni prostor) do naše kočice je 15 minut hoje.

Drugo leto bo RTV Ljubljana gradila cesto naprej od Jezerc mimo naše kočice, do Kriške planine. Tam bo tudi spodnja postaja tovarne žičnice, koder bodo spravljali ves gradbeni material za nov televizijski stolp na vrhu Krvavca. Kriška planina (tako zadržujejo) bo bodoči zimsko-športni turistični center. Za vožnjo po novi cesti z avtom bo uvedena cestnina. Znesek še ni določen.

- Žičnica na Krvavec vozi vsak dan od 7.30 do 17.30. Od žičnice do naše kočice je 17 minut hoda.
- Do žičnice Krvavec vozi vsak dan avtobus, ki odpelje iz Ljubljane ob 12.30. Je pa precej dobra zveza tudi preko Kranja. Odhod iz Ljubljane ob 6. uri, prestop v Kranju, odhod iz Kranja ob 6.55.

Ob nedeljah vozi direktni avtobus preko Kranja z odhodom iz Ljubljane ob 7. uri. Ljubitelji gora in smučanja, na svidenje v naši koči na Kriški planini!

Člane našega klektiva ponovno vabimo, da sodelujejo v glasilu »Hoja«, da nas informirajo in opozarjajo na dogodke in probleme v posa-

meznih delovnih enotah, pa tudi sami naj kaj napišejo za naše bralce. Tako bo časopis zares pester in zanimiv.

Uredništvo

VODENJE IN SOCIALNE KLIME DELOVNIH ORGANIZACIJ (V.)

Socialne klime

● HLASTAČ

To je tisti, za katerega pravimo, da blefira. S svojo veliko zgovornostjo napravi vtis, da zelo veliko zna. Ima sposobnost, da mu »jezik gladko teče«. Vendar se za njegovimi besedami ne skriva veliko koristnega. Lahko govori in govori kar naprej, ter poskuša demagoško vplivati na ljudi, za katere smatra, da mu bodo sledili. Ker njegova gostobesednost preprija solidne udeležence skupine, se prav rado zgodi, da mu ostali sledijo. To je človek, ki žonglira z besedami. Vedno najde primeren odgovor in opravičilo za svoja dejanja. Njegove besede pa so le na ustnicah. Ko pride do konkretnega dela, pa je navadno zadnji.

To so tudi ljudje, ki varajo okolico z videzom, da so močno zaposleni. V resnici pa zapravljajo čas in mečejo pesek v oči vsej okolici, vsakomur, kdor jih le hoče poslušati.

Takšni ljudje precenjujejo svoje sposobnosti in so obnem bahači, ki hočejo zaradi osebnih ambicij na čim lažji način priti do ugleda, pa naj bo to tudi po hrbtu drugega.

KAJ STORITI?

Borba proti bahačem je velikokrat trda, zlasti če so si pridobili začasen ugled in jim ne moremo do živga.

Navadno hlastača razkrinkavamo z dejstvi na njegovem delu.

— Zdraviti ga je treba takoj. Če ga pustimo, da dobi oblast, jo bo skušal tudi obdržati.

— Na osnovi prvih konkretnih dejstev z njim diskutiramo in mu dokazemo, da pretirava, da podcenjuje stvari, da sebe povzdiguje in druge ponižuje.

— Njegovi zgovorni agresiji mora slediti določen odpor, ki naj mu pokaže, da ni on sam center pozornosti, za kar se skuša proglašati, marveč da

ima vsakdo pravico do uveljavljanja svojih misli.

— Hlastač ne sme dobiti vpliva na skupino, sicer ga bodo vsi proglasili za svojega vodjo in lahko navede vso skupino na prikrit upor.

— Potrebno je poznati njegove slabosti, to je naše največje orožje. Te so pa lahko med drugim: slabo delo, zanemarjanje dolžnosti, slaba disciplina, podpihovanje, podcenjevanje nadrejenih in podrejenih ipd.

● TRMOGLAVEC

V življenju imamo opravka z ljudmi, ki jim pripisujemo dobršno mero trme. To so ljudje, ki pravijo, da imajo svoja načela, od katerih ne odstopajo. V resnici ni to ničesar drugega kakor prikrivanje trme. Trma se je pri njih pojavila iz različnih vzrokov. Morda so užaljeni, ker niso dosegli tega kar so hoteli. So ne-

elastični in se ne znajo prilagoditi novim pogojem dela. Zato še vedno vztrajajo na starih načelih, ki jih smatrajo za najboljše in najkoristnejše. Niso dovolj sposobni, da bi presodili položaj in imeli še kakšno novo idejo, ki bi spreminila njihov način mišljenja. Če je vodilna oseba trmasta, potem bodo njegovi podrejeni gotovo nezadovoljni in ni daleč čas, ko bodo pričeli zaradi takšnega vodje godrnjati.

KAJ STORITI?

— Ne postavljamo trmastih ljudi na vodilne položaje.

— Trmoglavega človeka je treba poučiti, da je način dela pri nas tak, da se predlogi spreminjajo in da se sprejema to ne glede na ugovore podrejenih in nadrejenih.

— Predočiti mu je treba škodljivost njegovega ravnanja. Kakšne kvarne posledice bodo nastale zaradi njegovega ravnanja.

— Od takšnih ljudi zahtevamo utemeljene predloge in dejstva, ki naj jih prikaže, da bo ovrgel nasprotno trditve.

— Pri trmastih ljudeh uporabljamo tehniko priznanja dejstev, za katere smatramo, da jih ne bodo mogli ovreči.

● HUJSKAČ

To je človek, ki nastopa z različnimi maskami na obra-

zu. Če mu kaže, napravi lep obraz, ali pa se prelevi. Svoje početje in mišljenje vedno skriva. Vedno ima na ustih prst, češ, naj se to ne izve, Rovari, kolikor le more, samo da doseže svoj namen. Hujskači so že nešteto krat izzvali spore. Ko pa so prepri izbruhili, so se hujskači brž umaknili v ozadje.

Nekateri uživajo, če lahko napravijo zmedo in nemir. Nikoli ne nastopajo odkrito. Najrajši potisnejo v ospredje druge, sami pa se pravi čas umaknili.

KAJ STORITI?

Kadar se pojavijo nezaželjeni znaki, ki izražajo slabo razpoloženje skupine ali posameznikov, moramo vedno pomisliti, ali ni nekje v ozadju hujskač.

— Odkriti je treba, kaj hujskač s svojim početjem name-rava. Kaj je njegov glavni namen. Ali je to poskus osebne uveljavljanja ali pa morda še kaj globljega in prikritega.

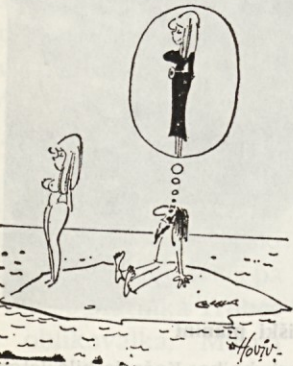
— Treba je raziskati kolikšen vpliv ima na ljudi, kakšni so njegovi morebitni uspehi?

— Hujskača je treba razkrinkavati. Najprej z osebnim razgovorom, ki naj mu takoj pre-reže niti skrivnega delovanja. To lahko opravimo na takšen način, morda ga to izmodri. V težjih primerih je treba hujskača javno razkrinkavati. Javno mnenje ga bo gotovo obsodilo.

**OHO!
AHA!**

KAKOR DOMA — TAKO DRUGJE

Gost naroči kavo s smetano, dobi pa pivo.
 — Kdo pa je to naročil?
 — Vi, gospod.
 — Želel sem kavo in ne pivo.
 — Cepec stari, tudi jaz sem želela dobrega moža, dobila sem pa copato.



BREZ BESED

BOLJŠE KASNEJE KOT NIKOLI

Po uradnem pogovoru s stranko šef zavrti telefon in naroči:
 — Dve kavi bi prosil.
 — Takoj bo.
 Ker po polurnem čakanju še vedno ni nič, vpraša še enkrat:
 — Naročil sem dve kavi, sedaj bom moral pa malico.
 — Škoda, da nimamo tudi kosila. Tam bi se lahko pogovorili za večerjo.

ZAPOSILITEV

— Prišel sem na vaš oglas za zaposlitev.
 — Kaj pa bi želeli zvedeti?
 — Kolikšni so osebni dohodki?
 — Veste kaj, to še jaz ne vem, pa sem že pred tremi leti padel z oglasa.

NUJNOST ALI POTREBA

— Mama, ali je nujno, da se vidva z očetom stiskata na eni postelji, ko pa je kavč prazen?
 — Pri teh letih bi pa že lahko razlikoval kaj je nujnost in kaj potreba.

INŠTRUKTOR

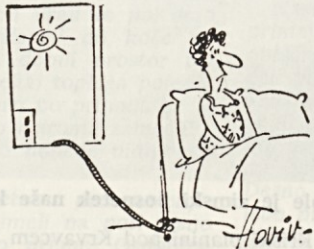
— Ali ste si zapomnili, kar sem vas danes učil?
 — Seveda.
 — In kaj vam je ostalo najbolj v spominu?
 — Da boste svoje ure za 5 din podražili.

hoja

GLASLO
KOLEKTIVA
PREDELAVE
LESA
LJUBLJANA



HOJA — Glasilo kolektiva HOJA — PREDELAVA LESA LJUBLJANA, Langusova 8 — Odgovorni urednik Drago Redenšek — Ureja uredniški odbor: Alojz Cerjak, ing. Anton Majcen, ing. Ciril Mrak, Drago Redenšek, Anton Šuštar, Anton Tehovnik in Aleš Wabra — Tiska Tiskarna PTT, Ljubljana, Tržaška cesta 42.



BREZ BESED



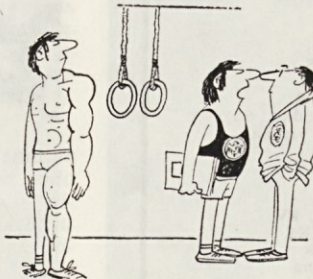
— Ne dovolim, da bi šel kdo mimo vrste!



BREZ BESED



— Ves čas me je izzival, naj že vendar potegnem...



— Fant je zelo nadarjen, pa ga temeljito pripravljam na olimpijske igre... Leva stran je že nared, zdaj je na vrsti še desna stran!



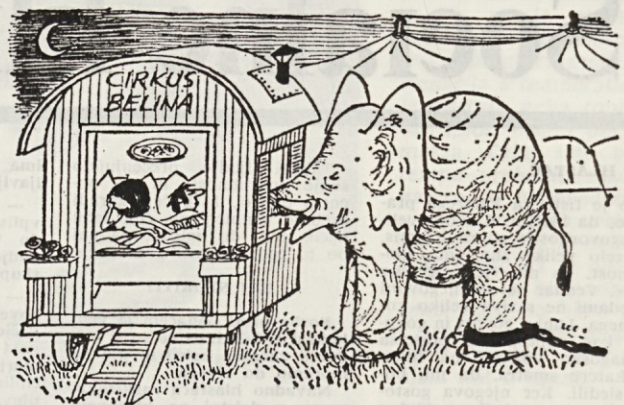
BREZ BESED



BREZ BESED



— Gospod zdravnik, zunaj je nekdo, ki trdi, da ga je močno stresla elektrika.



— Oto, mislim, da si pretiraval s temi tvojimi hormonskimi tabletami.