

Vsem najlepše želje in čestitke za 1. maj-praznik dela

hoja

GLASILO
KOLEKTIVA
PREDELAVE
LESA
LJUBLJANA

|| 480081

hojal

LETO 1972

ŠT. 2-3

TOVARIŠKO SREČANJE ZA NAŠE DELOVNE JUBILANTE

DOLGOLETNA ZVESTOBA

Čeravno pot ni bila vselej z rožicami posuta, pa so mnogi ostali v podjetju tudi po 10, 15, 20 in celo 25 let — Spomini, ki bi bili za skrbnega kronista dragoceno gradivo — Na srečanju z jubilarji je govoril tudi glavni direktor dipl. inž. Jože Kovač

V prijetno predpraznično vzdušje pred 27. aprilom — DNEVOM OF in 1. majem — PRAZNIKOM DELA se je v našem podjetju pridružilo tradicionalno tovariško srečanje, ki je namenjeno našim najlepšim željam in čestitkam vsem tistim članom delovnega kolektiva, ki praznujejo 10, 15, 20 in 25-letni delovni jubilej v našem podjetju.

Kot je že v navadi, je bilo tudi tokrat tovariško srečanje v prostorih restavracije Rio, kjer so se zbrali vsi delovni

jubilanti, teh pa ni bilo malo, ter mnogi drugi gostje. V prijetnem razpoloženju je minilo popoldne, ki se ga bodo vsi še dolgo radi spominjali. Seveda tudi tokrat ni manjkalo toplih besed direktorja našega podjetja dipl. inženirja Jožeta Kovača, ki je čestital vsem jubilarjom, hkrati pa tudi orisal nekaj osnovnih smernic nadaljnega razvoja podjetja.

Za sleherno podjetje je prav gotovo prijetno spoznanje, da ima v svojih vrstah

veliko dolgoletnih sodelavcev. To so ljudje, ki so ostali v podjetju tudi v najbolj težkih trenutkih, ki so previharili vse viharje v upanju in prizadevanju, da bo nekoč boljše, lepše... Za sleherno gospodarsko organizacijo, pa tako tudi za našo, ni vselej z rožicami posuto. Dostikrat pride do zastojev v proizvodnji, do težav na tržišču, pa do raznih drugih neveselosti. A prav v takšnih trenutkih se kali zvestoba, privrženost delovni organizaciji. Pravijo,

v težavi spoznaš prijatelja, prav to pa velja tudi za dobrega delavca, za nesebičnega in vzornega člana kolektiva.

Ko je na tovariškem srečanju v prijetnem razpoloženju stekla beseda o tem in onem, o veselih in tudi neveselih trenutkih v minulih letih, se človek ni mogel otresti vtisa, da so tod zbrani samo tisti, ki bi bili še vedno pripravljene odreči se marsičemu, če bi bilo to v prid podjetja, če bi šlo za lepšo prihodnost delovne organizacije,

ki so ji s svojim delom že doslej pomagali do ugleda, ki ga danes ima med svojimi poslovnimi partnerji, pa tudi drugje.

V minulih desetih, dvajsetih in še več letih, se je v našem podjetju marsikaj spremenilo. Seveda so te spremembe vezane na ničkoliko dogodkov, ki so jih na minulem tovariškem srečanju naši jubilarji spet iztrgali pozabi. Za skrbnega kronista bi bilo to zagotovo dragoceno gradivo.



Tale posnetek je bil napravljen med tovariškim srečanjem naših delovnih jubilarjev na vrtu restavracije Rio

V PRVIH TREH MESECIH LETOŠNJEGA LETA

Z doseženimi rezultati smo lahko zadovoljni

Kot celota je podjetje »Hoja« (brez Podpeči) izpolnilo plan realizacije le 81,4 %, kljub temu pa se je povečala realizacija za 7 % v primerjavi z letom 1971 — V prvih treh mesecih še ni gradbene sezone, zato še ni toliko naročil

V priloženi tabeli je za posamezne delovne enote prikazana dosežena realizacija za prve tri mesece leta 1972, v primerjavi s planirano realizacijo za leto 1972 ter doseženo realizacijo za isto obdobje leta 1971. Kot celota je podjetje »Hoja«

(brez Podpeči) izpolnilo plan realizacije le 81,4 %, kljub temu pa se je povečala realizacija za 7 % v primerjavi z letom 1971.

REALIZACIJA PO DELOVNIH ENOTAH ZA I. TROMESEČJE LETA 1972 TER NEKATERE PRIMERJAVE

DE	Realizacija I. trom. 72	PLAN ZA I. trom. 72	Index 2 : 3	Realizacija I. trom. 72	Realizacija I. trom. 71	Index 5 : 6
Polhov Gradec	4.139.640,22	3.690.000,00	112,2	4.139.640,22	2.883.898,00	143,5
Mizarstvo II	4.228.115,45	5.215.000,00	81,1	4.228.115,45	3.866.617,70	109,4
Zaga Rob	751.746,15	587.500,00	127,9	751.746,15	819.893,15	91,7
Mizarstvo I	2.205.651,65	2.465.000,00	89,5	2.205.651,65	2.331.886,25	94,6
Zaga Skofljica	2.499.882,42	2.575.000,00	97,1	2.499.882,42	2.713.631,05	92,1
Tesarstvo	1.745.843,37	3.500.000,00	49,9	1.745.843,37	2.924.710,11	59,7
Gradbeni elementi	244.899,10	350.000,00	70,0	244.899,10	23.203,25	106,9
Velox	1.706.555,61	3.250.000,00	52,5	1.706.555,61	1.020.922,95	167,1
Uprava	467.499,99	467.500,00	100,0	467.499,99	235.396,20	198,6
SKUPAJ:	17.989.833,96	22.100.000,00	81,4	17.989.833,96	16.820.158,66	106,9
Podpeč	6.076.119,25	4.750.000,00	127,9	6.076.119,25	3.515.207,65	172,9
SKUPAJ:	24.065.953,21	26.850.000,00	89,6	24.065.953,21	20.335.366,31	118,4

REALIZACIJA PO DEJAVNOSTIH ZA I. TROMESEČJE LETA 1972 TER NEKATERE PRIMERJAVE

DE	Realizacija I. trom. 72	PLAN ZA I. trom. 72	Index 2 : 3	Realizacija I. trom. 72	Realizacija I. trom. 71	Index 5 : 6
Zage	5.168.595,16	5.227.500,00	98,9	5.168.594,16	5.267.793,60	89,1
Galanterija	6.076.119,25	4.750.000,00	127,9	6.076.119,25	3.515.207,65	172,9
Stavbeno mizarstvo	3.504.944,35	4.987.500,00	70,3	3.504.944,35	4.382.314,60	80,0
Pohištvu	3.832.046,50	2.807.500,00	136,5	3.832.046,50	2.184.159,51	175,5
Tesarstvo	1.065.851,35	2.625.000,00	40,6	1.065.851,35	2.088.422,55	51,0
Rol.—zav.	1.466.662,00	1.885.000,00	77,8	1.466.662,00	1.099.081,20	133,4
Zaboji	532.779,90	500.000,00	106,6	532.779,90	518.864,80	102,7
Velox	1.706.555,61	3.245.000,00	52,6	1.706.555,61	1.020.922,95	167,1
Gradbeni elementi	244.899,10	350.000,00	70,0	244.899,10	23.203,25	106,9
Uprava	467.499,99	467.500,00	100,0	467.499,99	235.396,20	198,6
SKUPAJ:	24.065.953,21	26.850.000,00	89,6	24.065.953,21	20.335.366,31	118,4

V I. tromesečju so izpolnile plan realizacije DE Polhov Gradec, DE Rob, zelo blizu plana so DE Mizarstvo II, DE Mizarstvo I ter DE Skofljica, precej pod planom pa so DE Tesarstvo, DE Gradbeni elementi ter PE Velox. Vzrok, da so zadnje tri omenjene enote pod planom je iskati predvsem v pomanjkanju naročil v mesecih januar in februar, kar velja predvsem za Tesarstvo in Gradbene elemente. Za Velox, ki je izpolnil plan le 52,5 % pa je vzrok neizpolnitve plana to, ker prvo tromesečje pač ni gradbena sezona, da bi velox plošče lahko prodajali v velikih količinah, kot se to pričakuje v polni gradbeni sezoni. »Galanterija« Podpeč je preseгла plan realizacije za I. tromesečje 1972 leta za 28 % oziroma za 73 % v primerjavi z istim obdobjem leta 1971, to pa predvsem zaradi ugodne prodaje obešalnikov.

Če pogledamo tabelo, kjer so prikazane dosežene realizacije po dejavnostih, vidimo, da so dejavnosti pohištvu, zaobjarna ter galanterija precej presegle plan za I. tromesečje leta 1972, predvsem zaradi ugodnih naročil in ugodne prodaje artiklov, da so žage zelo blizu izpolnitvi plana in da so dejavnosti stavbeno mizarstvo, tesarstvo, gradbeni elementi ter velox plošče izpod plana. Za tesarstvo, gradbene elemente in velox plošče smo že preje pojasnili vzrok nedoseganja plana, medtem ko stavbeno mizarstvo (predvsem v DE Mizarstvo II — Parmova) ni doseglo plana zaradi pomanjkanja delovne sile in pa zaradi tega, ker ima stavbeno mizarstvo (Parmova) že pripravljene elemente za montažo na objekt, ki pa še ni dograjen, realizacija pa se jim prizna šele takrat, ko bodo že izdelani elementi montirani na objektu.

- Z doseženimi rezultati smo
- zadovoljni, pričakujemo pa,
- da bodo tudi tisti obrati,
- ki v tromesečju niso izpolnili plana realizacije, to nam doknadili v drugem tromesečju.

PLANSKO-ANALITSKI ODDELEK

IZOBRAŽEVANJE STROKOVNIH KADROV PRI NAS

REFORMNA PRIZADEVANJA

Razvoj gospodarstva je vedno terjal spremembe v strokovnem šolstvu

V preteklem obdobju je bilo v gospodarstvu pogosto slišati pripombe, da strokovni kadri niso zadostno usposobljeni. Te pripombe so veljale predvsem kadrom, ki so prihajali iz strokovnih šol, veljale pa so tudi tistim, ki so prišli v podjetja in službe brez poprejšnjega izobraževanja v kakršnihkoli izobraževalni instituciji. Velikokrat so bile take pripombe upravičene. Izrečene so bile v dobri veri, toda večkrat brez ustreznih analiz in ugotovitve vzrokov. Praksa je torej terjala analizo sistema izobraževanja strokovnih kadrov. To je veljalo za kadre, ki se izobražujejo v strokovnih šolah in za tiste, ki so se usposabljali na delovnih mestih v delovnih organizacijah.

Podobne pojave lahko opazujemo v vseh državah, kjer so reformirali sistem izobraževanja strokovnih kadrov. Razvoj gospodarstva je vedno terjal spremembe v strokovnem šolstvu. Te narekujejo činitelji, ki jih ni mogoče prezreti. Kateri činitelji so delovali pri nas?

RAZVOJ IN POTREBE DRUŽBE

Sistem izobraževanja strokovnih kadrov se je pri nas mogel razviti do tolike mere samo zaradi naglega razvoja naše družbe. Samo v tem okviru so se razbistrila in izkristalizirala stališča, kakšen naj bo najustreznejši sistem izobraževanja v delovnih organizacijah. K temu so bistveno pripomogli delavski sveti in njihovi strokovni organi, ki so tudi usmerjali politiko izobraževanja.

POTREBE GOSPODARSTVA

Izobraževanje v delovnih organizacijah se razvija lahko le v tolikšni meri, kolikoršen je interes delovnega kolektiva, oziroma kakršne so potrebe in zahteve po bolj in vsestransko usposobljenih proizvajalcih in upravljalcih. Potrebe so največkrat odraz pozitivnih stališč do izobraževanja in iniciative delovnih kolektivov. Dobro ugotovljene potrebe so najboljša osnova za to, da uresničimo vse pogoje za sistematično izobraževanje delavcev. Razvoj in potrebe gospodarstva oziroma posamezne delovne organizacije so močna spodbuda za organizacijo sodobnega sistema izobraževanja strokovnih kadrov.

POTREBE PO VEČJIH SPLOŠNIH IN DRUŽBENIH ZNANJIH

Izobraževanje strokovnih kadrov je celota, ki ne obsega samo znanja za neposredno izvrševanje strokovnega dela, ampak tudi istočasno skrb za vzgojo humane, razgledane in kulturne osebnosti. To narekuje, da nenehno skrbimo za splošna in družbena znanja, da bo vsak član delovnega kolektiva sposoben ne samo proizvajati, temveč tudi upravljati, soodločati in izpolnjevati delovne metode in ustrezne socialistične odnose.

Zaradi navedenih činiteljev, ki so bistveno posegli v izobraževanje strokovnih kadrov, se gospodarstvo ni moglo zadovoljiti

le s popravki dosedanjih učnih načrtov, temveč je moralo začeti z reformo celotnega sistema izobraževanja strokovnih kadrov. Zato reformna prizadevanja ne obsegajo le dopolnjevanja učnih načrtov, temveč vključujejo veliko popolnoma novih elementov, o katerih bomo še spregovorili.

UKREPI, KI SO USMERILI PREOBRAZBO SISTEMA ZA IZOBRAŽEVANJE STROKOVNIH KADROV

Danes so vsa prizadevanja pri preobrazbi sistema za izobraževanje strokovnih kadrov usmerjena v to, da je potrebno izobraziti take kadre, ki jih gospodarstvo in družbene službe potrebujejo. To načelo moramo uresničiti na vseh področjih strokovnega izobraževanja. Zato je naloga družbenih sil ter vseh ustreznih strokovnih organov tak sistem tudi resnično zagotoviti. Od načela do realizacije pa je seveda dolga in naporna pot.

Uresničitev te zahteve pa ima pri nas specifično pot. Prvi skromni začetki te zamisli so bili v nekaterih podjetjih v Sloveniji že leta 1956. V ta poizkus seveda niso bile zajete strokovne šole, pač pa le izobraževanje za posamezna delovna mesta po potrebah in zahtevah delovne organizacije. Ze ti prvi in skromni poizkusi so pokazali, da je pred nami velika in težka naloga, kako naj bi po zahtevah in potrebah podjetij in družbenih služb najustrezneje izobraževali ves strokovni kader. Potrebno je bilo proučiti številne probleme, izvesti nove poizkuse in v praksi utemeljiti ter dokazati realnost predlagane koncepcije. V oblikovanje sistema izobraževanja strokovnih kadrov so odločujoče posegli in ga usmerili trije zgodovinsko važni dokumenti: Uredba o centrih za strokovno izobraževanje delavcev iz leta 1959, resolucija o izobraževanju strokovnih kadrov leta 1960 in priporočilo Ljudske skupščine LRS leta 1961. Ti dokumenti nakazujejo najvažnejša načela, ki jih je potrebno vključiti v sistem. Resolucija in priporočila dajejo okvir, v katerem naj se rešujejo problemi izobraževanja vseh strokovnih kadrov v šolah druge stopnje in v delovnih organizacijah. Ne bomo se spuščali v nadrobno vsebino resolucije in priporočil. Omenili jih bomo samo toliko, kolikor ti dokumenti zadevajo organizacijo sistema izobraževanja v gospodarskih organizacijah in družbenih službah. Temu je namenjeno tudi to delo.

IZOBRAŽEVANJE STROKOVNIH KADROV JE CELOTA

Kadar govorimo o sistemu izobraževanja strokovnih kadrov, v nobenem primeru ne smemo ločevati strokovnega šolstva od izobraževanja v delovnih organizacijah in v tistih vzgojno-izobraževalnih ustanovah, ki v kakršnihkoli obliki dopolnjujejo znanje delavcev in jim pomagajo do tiste izobrazbe, ki jim je potrebna za uspešnejše opravljanje njihovega dela. Govorimo torej o celotnosti sistema izobraževanja strokovnih kadrov. To lahko predstavimo v teje shemi:

REDENŠEK DRAGO

RAZVOJ POHIŠTVENE DEJAVNOSTI V PODJETJU

Petkrat večja vrednost proizvodnje

Med velikimi proizvajalci pohištva smo si morali tudi mi poiskati svoj življenjski prostor — V končni fazi predvidene izgradnje v Polhovem Gradcu bi imel obrat 6080 kvadratnih metrov pokritih prostorov — V novi tovarni bo predvidoma zaposlenih 261 delavcev

Pohištvene dejavnosti se pogosto razvijajo v veliko industrijo. Tako so nastale v svetu in tudi pri nas velike tovarne, ki industrijsko izdelujejo različne vrste pohištva. Ta proizvodnja je istočasno z razvojem opreme prešla tudi v specializacijo. Tako je danes vsepovsod vsaka tovarna pohištva specializirana na izdelavo določene vrste pohištva z ozirom na konstrukcijo in namen uporabe tega. Ločeno se razvijajo tovarne omarastega pohištva, sedežnega, kuhinjskega itd. Razmere razvoja pohištvene industrije v Sloveniji so več ali manj znane vsem, saj vsakdo pozna naše velike tovarne kot so »Meblo« Nova Gorica, »Stol« Kamnik, »Brest« Cerknica, »Marles« Maribor itd.

Med vsemi temi velikimi proizvajalci pa smo si morali tudi mi poiskati svoj življenjski prostor. V okviru vseh velikih tovarn, ki imajo velikoserijsko proizvodnjo je na tržišču še potreba za maloserijskimi izdelki. Te izdelke pa je možno izdelovati v tovarnah, ki so nekoliko manjše. V tem okviru smo tudi mi iskali svoje mesto.

Naša sedanja proizvodnja je osvojila proizvodni program izdelave pohištva po naročilu, t. j. opremljanje večjih poslovnih objektov. Vsak tak objekt je manjša serija, saj so ti izdelki za posamični objekt običajno različni po obliki in celo po površinskih obdelavah. Naša dosedanja proizvodnja nima posebno dolge zgodovine, vendar se je v teh kratkih letih kar lepo uveljavila na tržišču.

Pri obdelavi razvojnega programa za podjetje je bilo kaj lahko ugotoviti, da moramo to proizvodnjo koncentrirati in jo razvijati na enem mestu. Ugodna lokacija za tak razvoj je v Polhovem Gradcu. Na tem je ta proizvodnja že utečena, obrat razpolaga s sredstvi, ki so primerna za izdelavo pohištva. Največja prednost tega obrata pa so ljudje, ki so navajeni proizvajati tovrstne izdelke ter potencialna možnost zaposlitve nove delovne sile. Nadaljna prednost te lokacije je tudi v tem, da ima obrat dovolj možnosti, da si pridobi zemljišče, ki mu je potrebno za daljšo perspektivno izgradnjo. Surovinsko tovrstni obrati niso strogo vezani na lokacijo, ker rabijo zelo malo masivnega lesa.

Na osnovi takih predpostavk je bilo kaj lahko ugotoviti, da je v Polhovem Gradcu potrebno načrtovati večjo proizvodnjo, katere proizvod bo pohištvo. Pri ugotovitvi, kako se bo obrat razvijal, je potrebno izdelati točnejši načrt, da bi lahko vse odločitve bile usmerjene v končni cilj razvoja. Navedel bom nekaj primerov, ki naj potrdijo tako stališče. V razvoju sredstev na tem obratu smo prišli tako daleč, da je trafo postaja obremenjena do konca. Pri

izgradnji nove trafo postaje je treba upoštevati bodoče potrebe in jo tako dimenzionirati. Sušilnice so tehnično popolnoma zastarele in je treba zgraditi nove, če hočemo to vprašanje rešiti zadovoljivo, moramo vedeti kje naj stoji, da bo ta lokacija primerna za jutrišnji dan. Istočasno rabijo sušilnice mnogo toplote, zato je treba pri sušilnici postaviti tudi kotlovnico, ta pa je tako draga, da mora njena kapaciteta zadoščati za daljši čas in za celotno tovarno.

V želji, da bi si odgovorili na vsa ta vprašanja smo morali izdelati idejne projekte, ki govorijo o vseh teh vprašanjih. Po izdelavi idejnih načrtov pa moramo obdelati vprašanje vrstnega reda izgradnje. Vsem nam je znano, kakšne bi bile posledice, če bi zgradili novo tovarno v kateri ne bi bilo električne energije. Ker je v našem primeru potrebno rešiti vsa vprašanja energetskih osnov, smo primorani izdelati še točnejše načrte. Pri obdelavi takih razvojnih konceptov, pa ne morejo sodelovati samo ljudje, ki so zaposleni v podjetju, pač pa je to vprašanje potrebno rešiti na širši osnovi. Svoje mnenje morajo povedati urbanisti, distributerji električne energije in drugi. Izdelati je potrebno urbanistično dokumentacijo, preiskati zemljišče, odkupiti potrebna zemljišča, vse te priprave pa so dokaj dolgotrajne.

- Vsa ta obdelava je za Polhov Gradec že opravljena, zato imamo tudi že
- prve rezultate, s katerimi vas želimo seznaniti v tem članku. Iz priložene
- skice boste ugotovili, kako smo predvideli razvoj obrata v bližnji prihod-
- nosti in kakšne bodo razsežnosti tega obrata.

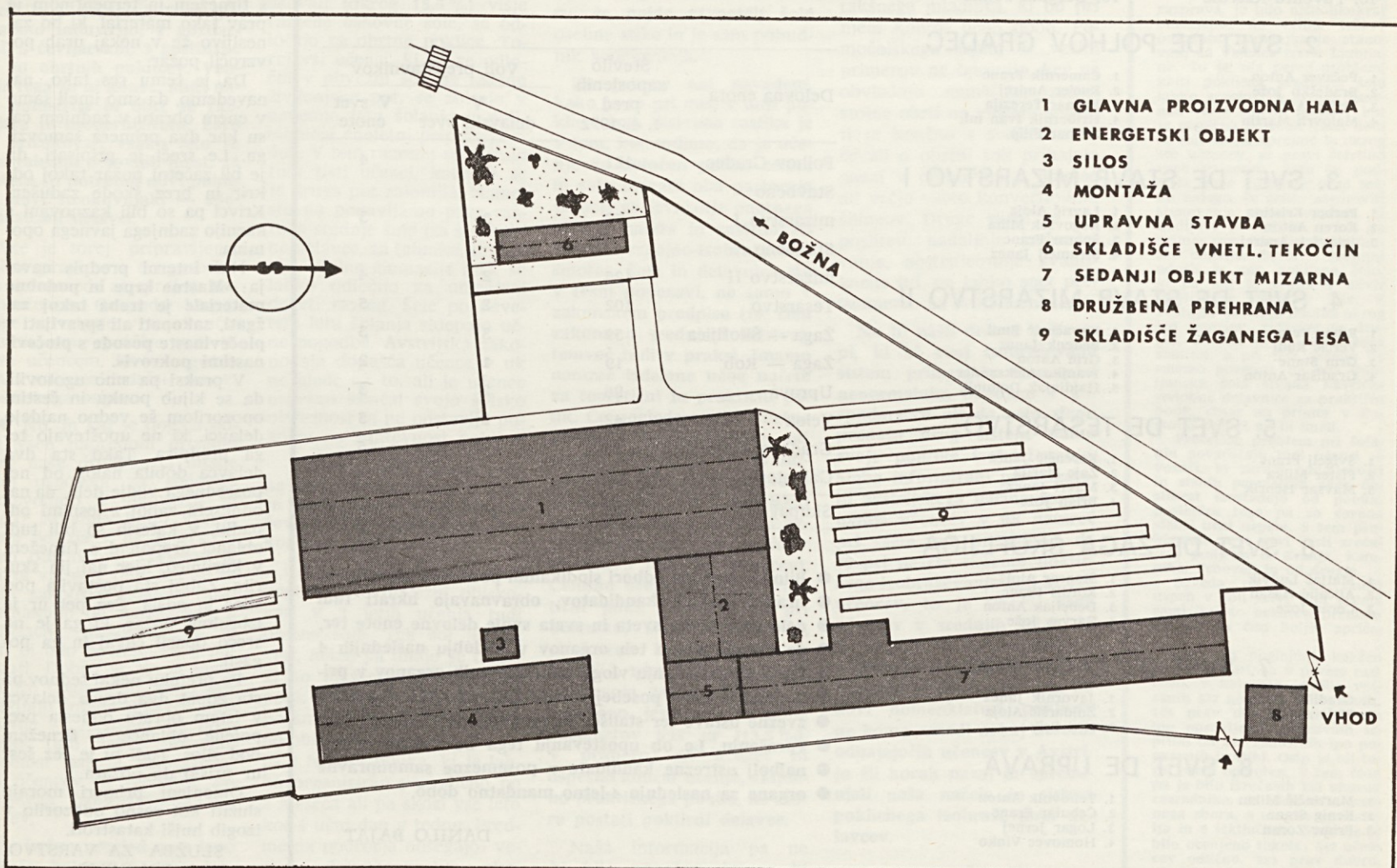
Sedanje stanje pohištvene dejavnosti:

Pokritih površin 2150 m². Tu so računani vsi prostori mizarske delavnice ter zabožarna z pokrito lopo za les. V teh prostorih je predvideno, da bo vrednost proizvodnje dosegla 7.655,380 din. Zaposlenih v tej dejavnosti je okrog 80 delavcev.

V končni fazi predvidene izgradnje bi imel obrat 6080 m² pokritih prostorov. Od sedanjih objektov se bo zamenjal z novim le zabožarna z lopo za žagan les. Na tem mestu bo skladišče plošč z razrezom, brusilnica orodja, kompresorska postaja, transformator, kotlovnica in sušilnice. Ostali obstoječi objekti ostanejo in bodo služili kot skladišče in pomožni prostori.

V novi tovarni bo predvidoma zaposlenih 261 delavcev. Vrednost proizvodnje pa se predvideva z 35.000,000 din letno, kar pomeni skoraj 5-kratno povečavo sedanje vrednosti.

FRANC MERZELJ, dipl. ing.



- 1 GLAVNA PROIZVODNA HALA
- 2 ENERGETSKI OBJEKT
- 3 SILOS
- 4 MONTAŽA
- 5 UPRAVNA STAVBA
- 6 SKLADIŠČE VNETH. TEKOČIN
- 7 SEDANJI OBJEKT MIZARNA
- 8 DRUŽBENA PREHRANA
- 9 SKLADIŠČE ŽAGANEGA LESA

PREDVIDOMA MESECA JUNIJA LETOS

Volitve v naše samoupravne organe

Z namenom, da bi naše sindikalne organizacije imele pregled, kdo vse naprej ostaja član teh samoupravnih organov in komu bo potekel mandat ter koliko predstavnikov bo letos voljenih v delavski svet in svet enote, objavljamo nekaj osnovnih podatkov

Letos poteče mandat tisti polovici članov delavskega sveta in svetov delovnih enot, ki so bili izvoljeni na volitvah v samoupravne organe letu 1970 za mandatno dobo 2 let. Volitve bodo predvidoma v mesecu juniju, vendar o tem bo poprej sklepal delavski svet podjetja kot pristojni organ za razpis volitev. Pred nami pa je naloga, da začnemo z vsebinskimi pripravami za izvedbo volitev. Glede na to, naj bi sindikalne podružnice in strokovne službe že začele z evidentiranjem možnih kandidatov in z razgovori z osebami, ki jih nameravajo predlagati v delavski svet podjetja ali v svet enote.

Da bi sindikalne organizacije imele pregled kdo vse naprej ostaja član teh samoupravnih organov in komu bo potekel mandat, ter koliko predstavnikov bo letos voljeno v delavski svet in v svet enote, navajamo nekaj osnovnih podatkov.

1. DELAVSKI SVET »HOJE«

Mandatna doba poteče in se namesto njih volijo nove člane

1. Šuštar Anton
2. Tehovnik Anton
3. Škof Jernej
4. Strithof Rudi
5. Oražem Janez
6. Korenčič Janez
7. Jelovšek Andrej
8. Bibič Jože
9. Gradišar Ladislav
10. Favento Klavdio

Mandatna doba ne poteče in ostanejo še člani organov

1. Logar Jernej
2. Božnar Alojz
3. Smuk Rudi
4. Mavsar Henrik
5. Mavri Janez
6. Kos Stane
7. Glavič Feliks
8. Trček Janez
9. Bergant Franc
10. Bergant Franc

2. SVET DE POLHOV GRADEC

1. Pečaver Anton
2. Bradeško Jože
3. Bizjan Andrej
4. Malovrh Martin

1. Čamernik Franc
2. Kucler Andrej
3. Božnar Terezija
4. Hribernik Ivan ml.
5. Božnar Filip

3. SVET DE STAVB. MIZARSTVO I

1. Ferber Kristina
2. Koren Anton
3. Jelovšek Andrej

1. Lavrič Alojz
2. Kogovšek Miha
3. Šporar Franc
4. Štrumelj Janez

4. SVET DE STAVB. MIZARSTVO II

1. Rihar Vera
2. Verčič Rudi
3. Grm Stane
4. Gradišar Anton

1. Kovačevič Emil
2. Bedenk Janez
3. Grm Anton
4. Ivanjko Aleksander
5. Hajdinjak Dominik

5. SVET DE TESARSTVO

1. Svigelj Franc
2. Fister Milka
3. Mavsar Henrik

1. Korenčič Janez
2. Zajc Marija
3. Mavri Janez
4. Brlan Jože

6. SVET DE ŽAGA ŠKOFLJICA

1. Matjaž Ludvik
2. Aličajić Hasan
3. Cerar Jože

1. Stancar Alojz
2. Kordiš Franc
3. Debeljak Anton
4. Garvas Jože

7. SVET DE ŽAGA ROB

1. Gradišar Lado
2. Strle Anton

1. Javornik Janez
2. Znidaršič Alojz
3. Hiti Erik

8. SVET DE UPRAVA

1. Martinčič Milan
2. Kenig Stane
3. Primc Zoran

1. Tehovnik Anton
2. Čebular Franc
3. Logar Jernej
4. Homovec Vinko

9. SVET DE VELOX

1. Urbančič Franc
2. Hočevar Anton
3. Knol Jože

1. Ciber Jože
2. Vidmar Janez

10. DELAVSKI SVET GALANTERIJE

1. Rogelj Stane
2. Remic Anica
3. Jurček Francka
4. Močnik Anton
5. Klančar Rudi
6. Smole Stane
7. Jereb Jože
8. Kos Andrej

1. Doles Franc
2. Menard Jože
3. Petelin Jože
4. Možek Ivan
5. Peternej Ciril
6. Alič Anton
7. Smole Marija I
8. Suštaršič Marjan
9. Petrovčič Ivan

11. SVET DE GRADBENI ELEMENTI

V letu 1970 enota Gradbenih elementov ni volila sveta enote. Ker se je število zaposlenih povečalo nad 10 do 30 članov, bo letos tudi ta enota volila pet članski delavski svet in sicer 3 člane za dvoletno in 2 člana za štiriletno mandatno dobo.

C) Glede na to, da delavski svet po določbi 89. člena statuta šteje 25 članov ter, da so posamezne delovne enote po določbah 75. člena statuta zastopane v delavskem svetu, glede na število zaposlenih najmanj pa z enim članom, ter glede na število članov delavskega sveta in sveta enot, ki jim poteče mandatna doba (med temi je nekaj tudi takih, ki jim sicer časovno ne bi potekla mandatna doba, pač pa so prenehali delati v podjetju ali pa so premeščeni iz ene delovne enote v drugo in jim mandat poteče zaradi tega), bodo posamezne delovne enote v letu 1972 volile naslednje število svojih predstavnikov v delavski svet podjetja in v svet svoje delovne enote in sicer:

Delovna enota	Število zaposlenih pred 1. 4. 1972	Voli predstavnikov	
		V delavski svet	V svet enote
Polhov Gradec	121	2	4
Stavbeno mizarstvo I	77	2	3
Stavbeno mizarstvo II	125	2	4
Tesarstvo	102	2	5
Žaga — Škofljica	59	3	3
Žaga — Rob	19	1	2
Uprava	96	2	3
Velox	42	2	5
Gradbeni elementi	15	—	5
Galanterija	239	—	4
Skupaj	895	16	38

- Bilo bi prav, do odbori sindikalnih podružnic ob evidenciji tiranju možnih kandidatov, obravnavajo hkrati tudi delo delavskega sveta in sveta svoje delovne enote ter,
- da ocenijo vlogo teh organov v obdobju naslednjih 4 let. Pri ocenjevanju vloge samoupravnih organov v prihodnje, je imeti posebej v vidu XXI. in XXII. dopolnilo zvezne ustave ter stališče in predloge sindikata po tem vprašanju. Le ob upoštevanju tega bo možno izbrati najbolj ustrezne kandidate v posamezne samoupravne organe za naslednjo 4-letno mandatno dobo.

DANILO BAJAT

MALOMARNOST

Samovžig

Praksa je pokazala, da se kljub pouku in mnogim opozorilom še vedno najdejo delavci, ki ne upoštevajo predpisov, pa tako pride do samovžigov

V lesni industriji, posebno tam, kjer so še stari, neprimerno grajeni objekti, proti stalna nevarnost požara. Takšna nevarnost pa se še stopnjuje, če se zanemarijo predpisani preventivni ukrepi, ki bi jih morali izvajati prav vsi zaposleni. Takšni ukrepi so v glavnem: stroga prepoved kajenja v delovnih prostorih, urejenost električne napeljave, red in snaga, izločitev iz uporabe odprto ogrevanje, pravilno ravnanje z vnetljivimi tekočinami in onemogočanje samovžiga.

Tokrat bi obravnavali pojav samovžiga, ki nam je v zadnjem času nekajkrat ogrozil obrat, pa ga je vredno od bližje pogledati: sicer smo ta pojav dosledno obravnavali v programu iz varstva pri delu, pa vendar delavci le težko dojemajo to nevarnost. Šele praktični primeri prepričajo očividce, da je ta pojav požara izredno nevaren.

Torej, kaj je samovžig? Znanstveno in v praksi je dokazano, da se nekatere snovi zaradi kemičnih procesov vžgejo same po sebi, ne da bi bil prisoten ogenj. Med take materiale spadajo predvsem masne krpe, posebno tiste, ki so prepojene s firnežem in terpentinom. Tudi žagovina in oblovina prepojena s firnežem in terpentinom je prav tako material, ki bo zanesljivo že v nekaj urah povzročil požar.

Da je temu res tako, naj navedemo, da smo imeli samo v enem obratu v zadnjem času kar dva primera samovžiga. Le sreči je pripisati, da je bil začetni požar takoj odkrit in brez škode zadušen. Krivci pa so bili kaznovani s kaznijo zadnjega javnega opomina.

Naš interni predpis naveda: »Masne krpe in podobne materiale je treba takoj zažgati, zakopati ali spravljati v pločevinaste posode s pločevinastimi pokrovi.«

V praksi pa smo ugotovili, da se kljub pouku in čestim opozorilom še vedno najdejo delavci, ki ne upoštevajo tega predpisa. Tako sta dva delavca dobila nalogo od neposrednega vodje dela, da naj odneseta zaboj z lesnimi odpadki, v katerih so bili tudi oblanci prepojeni s firnežem v kurilnico, kjer naj jih skurita. Zaboj sta postavila pod silos in odšla. Čez pet ur je izbruhnil požar, ki ga je na srečo opazil čuvaj in ga pogasil.

Po preteku nekaj tednov pa sta zopet dva druga delavca v istem obratu odnesla prepojene oblance s firnežem pod silos. Tudi tu je čez šest ur prišlo do požara.

Omenjeni primeri morajo služiti kot resno opozorilo v izogib hujši katastrofi.

SLUŽBA ZA VARSTVO
PRI DELU

KER SE NAŠE ZAKONSKE DOLOČBE NISO PREMAKNILE OD NAPISANEGA K REALIZACIJI

Mladina odhaja v uk k avstrijskim obrtnikom

Gospodarske panoge so odprle vrata k učenju za nove poklice tudi tistim učencem, ki so registrirani v naši »zakladnici« osnovnošolskega osipa — Avstrijski delodajalci iščejo predvsem ceneno delovno silo, pri tem pa jim je vseeno, kakšna bo nadaljnja usoda takšnega mladina, ki bo pri njih končal učno dobo

V tem zapisu se omejujemo le na probleme šolanja za poklicne delavce in na tisti del izobraževanja, ki poteka v okviru učnih pogodb. Zato je potrebno, da se seznanimo z nekaterimi podrobnostmi poklicnega izobraževanja pri nas in onstran meje.

Minilo je že nekaj časa, odkar je skupščina SR Slovenije sprejela zakon o poklicnem izobraževanju in urejanju učnih razmerij z dobro namero, da z zakonskimi določbami uveljavi nove oblike izobraževanja. Šele s tem zakonom smo torej izpopolnili poslednjo vrzel v našem izobraževalnem sistemu in tako omogočili širokemu krogu mladine, da se po končanem obveznem šolanju vključijo v nadaljnji izobraževalni sistem. Kolikor dosedanji zakon o srednjem šolstvu ni mogel upoštevati tistih učencev osnovne šole, ki niso uspešno končali vseh osem razredov osnovne šole, je sedaj z novim zakonom odprta tudi pravna pot tem učencem, da si prek učne dobe pridobijo izbrani poklic.

Z uveljavitvijo omenjenega zakona se je kaj kmalu občutno povečalo število poklicev in s tem učnih mest v industriji, kakor tudi v obrti. Mladina si torej glede na to, kako je končala osnovno šolo, izbira tudi nadaljno pot izobraževanja in zaposlitve.

V juliju lanskega leta je gospodarska zbornica SRS izdala prvi spisek (nomenklaturu) poklicev, po katerem lahko mladina sklepa učne pogodbe, ne da bi bil pogoj za učne poklice uspešno končana osnovna šola. Spisek obsega 67 poklicev, od tega 11 metalurških, 1 rudarski, 6 za gumarsko industrijo, 1 gozdarski, 5 čevljarških, 3 gostinske in 40 obrtnih poklicev. Vendar tega še ni konec, kajti naša industrija in obrt se razvijata in modernizirata. Zato je pričakovati vsako leto še več takšnih delovnih mest, za katera so potrebni novi poklici, novi strokovnjaki — specializirani delavci.

Vse je torej pripravljeno, kakor pravimo z drugo besedo — »nareda« za sprejem novih učencev. Gospodarske panoge so odprle vrata k učenju za nove poklice tudi tistim učencem, ki so registrirani v naši »zakladnici« osnovnošolskega osipa.

● No, in kaj se dogaja poleg vseh naprednih prizadevanj naše družbe, da mlade ljudi usposobi za sodobno proizvodnjo v industriji in obrti? Mladina kljub vsemu temu odhaja v uk k avstrijskim obrtnikom. Verjetno je glavni vzrok v tem, ker se naše zakonske določbe niso premaknile od napisanega k realizaciji. Kakorkoli že, o tem bi bilo potrebno kaj povedati. Dobro je, da si malo približe pogledamo, kako pripravljajo mlade delavce naši sosedi — Avstrijci. Le tako bomo tudi lažje presojali vrednost našega izobraževanja učencev in vrednost zamejskega izobraževanja vajencev.

Že bežen pregled nam lepo pokaže, kakšno mesto v izobraževalnem sistemu imajo

poklicne šole, v katere sprejemajo učence z učno pogodbo. Naj na kratko povzamem. Za poklicnega delavca se morajo učenci že opredeliti v 5. razredu obvezne šole, ali drugače povedano, v 1. razredu Hauptschule, kjer stane dve smeri (dve poti). Ena smer je za bolj nadarjene, druga pa za tiste, ki se odločijo za drugačen program in nimajo namena nadaljevati šolanje na srednji stopnji. Tudi tisti učenci, ki niso uspešno končali vseh osem razredov obvezne šole, in velika večina tistih učencev, ki so še obiskovali (okrog 18,5 %) višje razrede osnovne šole, se odločajo za obrtne poklice. Torej vsi učenci, ki so se odločili v obvezni šoli za takšno življenjsko pot, se zbirajo v devetem letu šolanja v politehnični enoletni pripravljalni šoli. V tem razredu se zbirajo tudi tisti učenci, katerim se je druga pot zalomila. Namesto da ponavljamo prve razrede srednje šole (za strokovne delavce, za tehnike, gimnazije, realne gimnazije itd.), se lahko odločijo za omenjeni deveti razred. Šele po devetem letu šolanja sklepajo učne pogodbe. Avstrijska zakonodaja dopušča učence v uk ne glede na to, ali je učenec uspešno končal svojo šolsko obveznost in ne postavlja pogojev na zahtevnost poklica.

Bistveno od našega načina sprejemanja učencev v uk se razlikuje že samo izobraževanje, tako teoretično, kakor tudi praktično.

Učenci, ki so sklenili učne pogodbe, so obvezni obiskovati v 3 letih učenja tudi obrtne šole. Teh šol je več vrst, nekaj pa imajo še takih, ki so mešanega tipa. Torej pouk v njih ni prirejen za posamezne poklice. Na splošno obiskujejo učenci vsako leto 8 tednov pouka, ki je lahko organiziran periodično po 2 meseca ali pa skozi vse leto kot 1 učni dan v tednu. Predmetna področja obsegajo: ve-rouk, državoznanstvo, ekonomska znanja in strokoznan-

stvo. V vseh treh letih je to 960 učnih ur (ure verouka niso vračunane). Zanimivo je tudi to, da učenec, ki ne izdela uspešno razreda, lahko kljub temu v normalnem času konča učno dobo in se prav tako lahko pripravi za opravljanje pomočniškega izpita. Obrtna šola in gospodarska organizacija ali obrtnik nimata nič skupnega, kajti vsak obravnava učenca po svojih predpisih in vsak zasleduje svoje smotre. Šola se povezuje z obrtno organizacijo ali z združenjem samo v primeru, če najde ravnatelj šole osebne stike in je sam pobudnik sodelovanja.

Za primer naj navedem, kako je to pri nas, v naši poklicni šoli. Bistvena razlika je v tem, ker sodimo, da je učneje za določen poklic celota in zato morata oba partnerja skrbeti za izvajanje enotnega učnega načrta in zasledovati enoten vzgojno-izobraževalni smoter. Šola in delavnica sta v tesni povezavi, ne samo v zakonskem predpisu (19. člen zakona o srednjem šolstvu), temveč tudi v praksi. Imamo namreč izdelane učne načrte za teoretični in praktični pouk. Če pogledamo predmetna področja, ki zagotavljajo naš profil poklicnega — kvalificiranega delavca, se bistveno razlikujemo od zamejskih pojmovanj. Tako npr. naš avtomehaničar rabi za izučitev poklica 3 leta (36 mesecev). Celotno učenje obsega: praktični pouk (v podjetju, pri obrtniku) 2.420 ur (54,8 %), strokovna teorija 1.154 ur (26,2 %), zdravstvena in telesna vzgoja 245 ur (5,5 %) in družbeno jezikovne skupine predmetov 595 ur (13,5 %). V primeru, da učenec ni uspešno končal učenja, vključno praktičnega pouka, ne more postati poklicni delavec.

Naša informacija pa ne bi bila popolna, če ne bi povedal še nekaj o razgovo-

ru, ki smo ga imeli v avstrijskem zveznem ministrstvu za pouk in umetnost.

Predstavniki zveznega ministrstva so ob poznavanju našega izobraževalnega sistema menili, da nam delajo slabo uslugo, ko sprejemajo naše učence, ki niso uspešno končali osnovne šole, v poklice, za katere je pri nas drugačen sprejemni pogoj. Poleg tega tudi sami kršijo svoje predpise, ker ti učenci iz Slovenije nimajo 9. politehničnega razreda, ki je pogoj za sprejem v uk.

Naj končamo. Po obisku v Avstriji, kjer smo se dobro seznanili z njihovim šolskim sistemom, nam je povsem jasno, zakaj avstrijski organi sprejemajo našo mladino v uk mimo svojih predpisov, čeprav so za svoje državljanje glede tega zelo strogi in natančni. Mislimo, da mora biti tudi vsem šolnikom jasno, da gre pri tem le za ceneno delovno silo in da je avstrijskemu delodajalcu pač vseeno, kakšna bo nadaljnja usoda takšnega mladina, ki bo pri njem končal učno dobo. Pomočniškega izpita v večini primerov ne opravijo, ker ne obvladajo nemščine, samostojne obrti ne morejo odpreti in končno s svojimi spričevalci o obrtni šoli prihajajo nazaj v domovino z manjšo ali večjo vsoto konvertibilnih šillingov. Druge skrbi za zaposlitev, nadaljnje izobraževanje, nostrificiranje kvalifikacije itd. pa lahko spet prevzamemo na svoja ramena.

Ne bi našli države v Evropi, ki bi svoj izobraževalni sistem prilagajala trenutnim nenormalnim pogojem v gospodarstvu ali da celo slepo prenaša drug sistem mimo svoje politike izobraževanja. Slabo informirani predlagatelji avstrijskega načina sprejemanja učencev v uk namreč pri vsem tem pozabljajo, da se pri našem sistemu poklicnega izobraževanja nad 31.000 učencev, to je 52,1 % vseh učencev v srednjih šolah, in da najbrž ob novem zakonu o poklicnem izobraževanju in urejanju učnih razmerij in ob novi nomenklaturi poklicev ne bomo zaradi nekaj desetih odhajajočih učencev v Avstrijo šli korak nazaj in spreminjali naša načela in sistem poklicnega izobraževanja delavcev.

SLUŽBA ZA
IZOBRAŽEVANJE

SESTANEK
PREDSTAVNIKOV
GRADBENIH,
INSTALATERSKIH
IN LESNOPREDELO-
VALNIH PODJETIJ

Stanovanjska kriza za vajence izven Ljubljane

V šolskem domu ni
prostora za vse učence
— Več vzrokov za
slabše učne uspehe

Na minulem sestanku predstavnikov gradbenih, instalaterskih in lesnopredelovalnih podjetij, ki je bil sredi aprila v prostorih poklicne šole »Ivan Kavčič« v Ljubljani, je bilo govora o uspehu ob prvi konferenci druge izmene šolskega leta 1971/72, o nadzoru učencev v podjetjih ter o vpisu v šolsko leto 1972/73. Tega zanimivega sestanka so se udeležili predstavniki podjetij skoraj iz vslo Slovenije.

Ko je po poročilih stekla razprava, je bilo ničkolikokrat omenjeno, da velike težave povzročajo pomanjkanje stanovanj za vajence izven Ljubljane. To je sila pereč problem, kajti poklicna gradbena šola lahko sprejme v svojih izmenah večje število učencev kot je resnična potreba, toda dom te šole lahko sprejme le okrog 400 učencev, se pravi četrtno vseh vajencev. Zato so podjetja izven Ljubljane pred težko nalogo, če želijo zagotoviti stanovanja za vse vajence, ki hodijo v šolo. Zato so bili na primer predstavniki iz Primorske mnenja, da bi v Postojni odprli še eno poklicno šolo, ki pa naj bi sodila v okvir Ljubljanske poklicne šole. V Postojni bi lahko izšolali okrog 300 tesarjev, zidarjev in drugih. Seveda je to zelo dobra zamisel, a pri tem vseeno ne smemo pozabiti, da ima Ljubljanska šola »Ivana Kavčiča« sodobne delavnice za praktični pouk, česar na primer v Postojni najbrž ne bi imeli.

Precejšen problem pri šolanju povzročajo tudi učenci — vozači, ki zaradi oddaljenosti in slabih prometnih zvez dostikrat izostanejo od pouka, posledica tega pa so seveda slabši učni uspehi. S tem problemom se v prvi vrsti srečujejo podjetja iz Kranja, Kamnika, Trbovelj in od druge.

Seveda pa so za slabši uspeh v šoli krivi tudi učenci sami, saj so nekateri premalo zavzeti za čim boljše spričevalo.

Sicer pa pogledamo, kakšen je bil učni uspeh v prvem razredu, v katerega je bilo vpisanih 872 učencev: 13 odličnih, 108 prav dobrih, 454 dobrih (po opravljenih popravnih izpiti) ter 227 zadostnih (po popravni izpiti). Osip je bil torej osem odstoten. V tem času pa je bilo izrečenih 239 ukorov razrednika, 51 ukorov razrednega zbora, 5 ukorov ravnatelja in 6 izključitev. Vedenje je bilo ocenjeno takole: 542 učencev odlično, 233 prav dobro, 47 dobro in 17 zadovoljivo.

DRAGO REDENŠEK

PRED PRVOMAJSKIMI PRAZNIKI

Srečanje z našimi delovnimi jubilaranti

Kot že vsa druga dosedanja srečanja z delovnimi jubilaranti je bilo tudi minulo srečanje v prostorih restavracije Rio. Na tem srečanju so se zbrali vsi tisti, ki so zdaj napolnili 10, 15, 20 ali 25 let dela v našem podjetju. Kot smo že na prvi strani našega glasila zabeležili, je tudi tokrat govoril glavni direktor dipl. inž. Jože Kovač. Teh nekaj posnetkov, ki jih objavljamo na tej strani, pa je fotoreporter napravil na tem tovariškem srečanju, ki bo vsem ostalo v najlepšem spominu.

Naj zdaj zapišemo še imena tistih, ki so zadnji torek v aprilu praznovali svoj jubilej.

25 let:

1. VOLJČ ANTON — DE Mizarstvo I.
2. NARTNIK JERNEJ — DE Polhov Gradec
3. CERK ANA — Galanterija Podpeč
4. JENC JOŽE — Galanterija Podpeč
5. KOLARIČ MARIJA — Galanterija Podpeč
6. REPAR DORA — Galanterija Podpeč
7. ŠILC JOŽE — DE Uprava

20 let:

1. BERGANT FRANC — DE Mizarstvo II.
2. GRIMŠIČ JOŽE — DE Tesarstvo
3. KORENČIČ JANEZ — DE Tesarstvo
4. PETELIN ANTON — DE Tesarstvo
5. MOČNIK ANTON — Galanterija Podpeč
6. ŠINKOVEC ALOJZ — Galanterija Podpeč
7. USNIK VIDA — Galanterija Podpeč
8. ZVOLJENEK ANTONIJA — Galanterija Podpeč
9. MARN IVAN — DE Uprava

15 let:

1. MATEŠA VINKO — DE Mizarstvo I.
2. JELOVŠEK ANDREJ — DE Mizarstvo I.
3. PAVLOVIČ ANTONIJA — DE Mizarstvo II.
4. ERJAVEC VALENTIN — DE Mizarstvo II.
5. MAVSAR HENRIK — DE Tesarstvo
6. REPAR JANEZ — DE Tesarstvo
7. JANŠA JANEZ — DE Polhov Gradec
8. KOPRIVEC ALOJZIJA — DE Polhov Gradec
9. ATAJIČ OMER — DE Škofljica
10. CERK MARIJA — Galanterija Podpeč
11. JARC IVANKA — Galanterija Podpeč
12. KRANJEC IVAN — Galanterija Podpeč
13. MARINČIČ MARIJA — Galanterija Podpeč
14. NOVAK FRANCKA — Galanterija Podpeč
15. SUHADOLNIK MATILDA — Galanterija Podpeč
16. ZALAR PAVLA — Galanterija Podpeč
17. ŽOT IVANKA — Galanterija Podpeč
18. PREBIL JOŽE — DE Uprava

10 let:

1. JELNIKAR ANTON — DE Mizarstvo II.
2. NAJGER VLADO — DE Mizarstvo II.
3. BOŽNAR PAVEL — DE Polhov Gradec
4. GRBEC FRANC — DE Polhov Gradec
5. HRIBERNIK JANEZ — DE Polhov Gradec
6. PUSTAVRH AMALIJA — DE Polhov Gradec
7. ŠAJN STANE — DE Škofljica
8. RUPAR JOŽE — DE Rob
9. MAZI MARIJAN — Galanterija Podpeč
10. NOVAK TEREZIJA — Galanterija Podpeč

ČESTITAMO!

Kolektiv podjetja



Že četrto leto zvesti našemu podjetju



Dve desetletji v podjetju



Petnajst let člani našega kolektiva



Jubilanti, ki so že deset let pri nas

Srednjeročno programiranje stanovanjske graditve

Na podlagi svojega programa za reševanje stanovanjskih potreb bodo delovni ljudje v svojih temeljnih organizacijah združenega dela samostojno določali del sredstev, ki bodo namenjena za stanovanjsko graditev — »Stanovanjski anketni list« bodo prejeli vsi zainteresirani.

Potrebe po uspešnejšem reševanju stanovanjskih problemov so narekovale Resolucija o nadaljnjem razvoju stanovanjskega gospodarstva, Zakon o programiranju in financiranju graditve stanovanj ter Zakon o družbeni pomoči v stanovanjskem gospodarstvu, ki jih je objavil Uradni list SRS, št. 5/72. Bodoči razvoj stanovanjskega gospodarstva moramo namreč zasnovati in usmerjati za daljše razdobje in ga prilagajati družbeno ekonomskemu razvoju. Stanovanje moramo uveljaviti kot dolgoročno dobro z vsemi njenimi ekonomskimi in socialnimi značilnostmi.

Občina in delovna organizacija imata po zakonu o programiranju in financiranju stanovanjske graditve pomembno vlogo. Nujno je, da se odpravi na stanovanjskem področju tista socialna diferenciacija, ki je posledica prepočasne uveljavljanja ekonomskih odnosov ter čvrstih socialnih kriterijev.

Z željo, da bi se zagotovila sredstva za družbeno pomoč občanom z nižjimi osebnimi dohodki ter mladim družinam, bo predpisala občinska skupščina obvezen prispevek za družbeno pomoč v stanovanjskem gospodarstvu. Ta prispevek se bo zbiral v solidarnostnem stanovanjskem skladu, ki bo samostojna pravna oseba. Prispevek bodo dolžni plačevati vse organizacije združenega dela, skupnost pokojninskega in invalidskega zavarovanja v SR Sloveniji ter občani, ki pri opravljanju samostojne dejavnosti uporabljajo dopolnilno delo drugih oseb. Pri določanju pogojev za posojila, ki se bodo dajala iz solidarnostnega stanovanjskega sklada, se bo predvsem upoštevalo socialno stanje posojiljemalcev.

Na podlagi svojega programa za reševanje stanovanjskih potreb, bodo delovni ljudje v svojih temeljnih organizacijah združenega dela samostojno določali del sredstev, ki bodo namenjena za stanovanjsko graditev. Najnižja višina sredstev, ki je namenjena za te potrebe, pa je že določena s samoupravnimi sporazumi. Za posojila iz teh sredstev mora veljati načelo, da so do njih upravičeni predvsem delavci, ki ob lastni udeležbi grade ali kupujejo nove stanovanjske hiše oziroma stanovanja, ali rekonstruirajo obstoječe stanovanjske hiše in stanovanja.

Odplačilna doba teh posojil ne sme biti daljša od 25 let, obrestna mera pa ne višja od 2 % odobrenega posojila.

Po čl. 8 Zakona o programiranju in financiranju graditve stanovanj so organizacije združenega dela dolžne sprejeti s splošnim aktom program za reševanje stanovanjskih potreb svojih delavcev. Ta program mora biti izdelan za dobo, za katero se bo sprejel občinski program stanovanjske graditve, ki pa ne sme biti krajši od petih let.

Tako je delovna organizacija dolžna opraviti vse priprave za določitev lastne sta-

novanjske politike v srednjeročnem obdobju. Njenemu nadaljnjemu delu mora biti osnova dobro premišljen in

natančno izdelan program.

V zvezi s tem je nujno preučiti:

1. stanovanjsko stanje v delovni organizaciji glede na doseženo raven zadovoljenih stanovanjskih potreb;
2. obseg in struktura potreb po stanovanjih;
3. cilj zadovoljevanja sta-

novanjskih potreb z vidika delovne organizacije;

4. specifičnost zahtev po zadovoljevanju stanovanjskih potreb;

5. možnosti delovne organizacije, da bi zagotovila sredstva za realizacijo programa.

● Da bomo lahko izdelali srednjeročni program stanovanjske graditve v naši gospodarski organizaciji so nujni določeni podatki, ki jih lahko da le vsak posameznik sam. Vsled tega smo izdelali »Stanovanjski anketni list«, ki ga bodo — kolikor ga že niso — prejeli v teh dneh vsi zainteresirani delavci. Obratovodje so zadolženi, da poskrbijo v svojih obratih, da bo ta anketni list res dobil vsak zainteresirani delavec, ga izpolnil in vrnil. Obratovodje morajo do 31. 5. oddati vse izpolnjene anketne liste ref. za družbeni standard na Upravi. Na tega referenta se lahko tudi obračate z eventualnimi zahtevki za pojasnila v zvezi z anketo.

Apeliramo na vse člane kolektiva, da vzamejo to anketo resno. Podatki in odgovori naj bodo resnični in točni. Pri tem pripomnjamo, da bodo bodoče komisije pri reševanju prošelj v zvezi s stanovanjskimi problemi v prvi vrsti reševale tiste primere delavcev, ki bodo v tej anketi navedli, kako in kdaj namestavajo svoje stanovanjske težave rešiti.

Programiranje naše bodoče stanovanjske politike bo tako slonelo na resničnih potrebah in planih delavcev. K boljšemu programiranju pa bo pripomogla tudi analiza že prehojene poti in uporaba izkušenj preteklosti.

● Ker je izdelava programa stanovanjske graditve pomembna tako za člane kolektiva, kot tudi za delovno organizacijo kot celoto smatramo za nujno, da bodo organi samoupravljanja določili in zadolžili strokovni team, ki bo na podlagi analitično obdelanih in preciznih argumentov, dejanskih potreb in realnih možnosti delovne organizacije izdelal predlog tega programa. S potekom svojega dela bi team občasno seznanjal vse člane kolektiva, da bodo le-ti lažje odločali o ciljih, ki naj bi jih dosegli s programirano stanovanjsko izgradnjo.

Program stanovanjskih potreb, sestavljen za srednjeročno obdobje, to je vsaj za 5 let, bo tako postal osnovni dokument za določitev višine sredstev, ki jih bodo v bodoče namenili reševanju stanovanjskih potreb v okviru podjetja, zato zahteva izdelava in sprejetje tega programa visoko stopnjo odgovornosti in realnosti od vseh sodelujočih.

MARIJA LOGAR

PRAV JE, DA TUDI VI TO VESTE

Deljena krivda

Zanimiv primer iz sodne prakse o krivdi za nesrečo pri delu

Glede zanimivosti, predvsem pa zaradi pouka, kako sodišča v praksi izvajajo zakonite predpise o varstvu pri delu v primeru nesreč pri delu, objavljamo v celoti članek »DELJENA KRIVDA«, ki je bil objavljen v strokovni reviji »Delo in varnost«, št. 1/72.

Dne 30. 8. 1969 se je na delu v tovarni obutve telesno poškodovala nekvalificirana delavka Vikica P. Takrat je na stroju za oblikovanje notranjikov delal delavec Anton P., ki se je med delom za krajši čas odstranil od stroja. V času njegove odsotnosti sta pristopili k stroju Vikica P. in njena sodelavka Jožica T. ter brez naloga nadaljevali delo na stroju, pri čemer je Vikica P. vlagala vanj notranjike, Jožica T. pa je s pritiskom na dva gumba sprožila delovanje stroja. Do nezgode je prišlo na ta način, da je Jožica T. pritisnila gumbe takrat, ko je imela Vikica P. levo roko še v stroju. Posledica je bila poškodba roke, z amputacijo dveh prstov.

V pravdi, v kateri je zahteval zavod za socialno zavarovanje od tovarne povračilo stroškov zdravljenja in nadomestila osebnega dohodka Vikice P., je tovarna trdila, da ni bila opisana nezgoda v nobeni zvezi z zanemarjanjem predpisanih varnostnih ukrepov, temveč sta nezgoda zakrivili delavki sami, ker sta se samovoljno in brez naloga lotili dela na stroju. Na podlagi podatkov dokaznega postopka je sodišče I. stopnje tožbenemu zahtevku zavoda za socialno zavarovanje do polovice ugodilo, medtem ko je presežno polovico zahtevka zavrnilo. Sodišče I. stopnje je namreč ugotovilo, da sta nezgoda zakrivili deloma navedeni delavki sami, deloma pa tudi tožena stranka s tem, da je že prej odredila ali dopuščala na tem stroju delo v dvoje, čeprav je iz varnostnih ozirov potrebno, da dela na stroju en sam delavec (ker ne more istočasno vlagati notranjikov in pritiskati na gumbe). Pritožbo tovarne proti obsodilnemu delu sodbe je sodišče II. stopnje zavrnilo zaradi naslednjih razlogov:

Iz podatkov republiškega inšpektorata za delo, iz navedb same tožene stranke ter iz izpovedb zaslišanih prič skladno izhaja, da je bilo varno delo na predmetnem stroju zagotovljeno samo v primeru, če je delal pri tem stroju en sam delavec. To pa zato, ker je delovna operacija na tem stroju takšna, da je treba po vložitvi notranjikov v stroj s pritiskom na dva gumba sprožiti delovanje stroja, s čimer je onemogočeno, da bi s pritiskanjem gumbov zaposleni delavec istočasno vtaknil roko v stroj. Prav iz razloga, ker sta delali v kritičnem času na tem stroju dve delavki, je prišlo do predmetne nezgode,

ko je delavka Jožica T. pritisnila na gumbe v hipu, ko je imela Vikica P. levo roko še v stroju. Sodišče I. stopnje je v tej zvezi pravilno ugotovilo, da zadene del krivde poškodovano Vikico P. samo, ker se je brez naloga in samovoljno lotila dela pri tem stroju ter pri tem zanemarila potrebno skrb za previdnost.

Vendar je treba pritrčiti nadaljnji ugotovitvi sodišča I. stopnje, da zadene del krivde za navedeno nezgodo tudi tožena stranka. Vikica P. in Jožica T. sta kot priči soglasno izpovedali, da sta že prej večkrat po nalogu mojstra delali na tem stroju v dvoje, tj. skupaj z delavcem Antonom P. Po izpovedi Jožice T. se je to zgodilo večkrat tudi brez naloga mojstra Š. M., vendar je le-ta tako ravnanje videl in dopuščal. Tudi delavec Anton P. je pri zaslišanju pred inšpekcijo dela potrdil, da je Vikica P. že prej večkrat skupaj z drugim delavcem delala na tem stroju. Iz teh izpovedb zanesljivo izhaja, da je odgovorni mojster Š. M. v nasprotju s predpisom II. odstavka 7. člena Spl. pravilnika o higienskih in tehničnih varnostnih ukrepih pri delu odredil na nevarno delo delavko, ki za to delo ni bila usposobljena, pri čemer je odredil in dopuščal na tem stroju delo v dvoje, čeprav je bilo takšno delo po navedenih ugotovitvah v nasprotju z varnostnimi predpisi in pravili. Prav takemu nepravilnemu ravnanju mojstra Š. M. je treba pripisati, da sta si delavki Vikica P. in Jožica T. upali sami in brez naloga začeti z delom v dvoje na navedenem stroju. Očitno je, da bi tega ne bili storili, če navedeni mojster takšnega nevarnega načina dela ne bi bil že večkrat prej sam odredil, ali pa ga v nekaterih primerih vsaj dopuščal, namesto da bi ga bil od vsega začetka najstrožje prepovedal.

Samovoljni pristop Vikice P. k delu v dvoje na tem stroju je bil torej vsaj deloma posledica opisanega nepravilnega ravnanja mojstra, nastala nezgoda pri delu pa je s tem nepravilnim ravnanjem nedvomno v vzročni zvezi.

Končno je treba pripisati toženi stranki v krivdo tudi dejstvo, da njen delavec Anton P. v času svoje odsotnosti stroja ni izključil iz pogona, čeprav bi bil to moral iz varnostnih razlogov storiti.

● Spričo vsega tega je sodišče I. stopnje upravičeno ugotovilo, da zadene odgovornost za posledice predmetne nezgode pri delu ne samo poškodovanca Vikica P., temveč tudi toženo stranko, kot odgovornega delodajalca, nri čemer je sodišče I. stopnje tudi pravilno ocenilo stopnjo obojestranske krivde v sorazmerju 50 % proti 50 %.

Služba za varstvo pri delu

KDO NAM POMAGA PRI USTVARJANJU NAŠE PROIZVODNJE

Priprava širokih tračnih žagnih listov

Žagni listi, ki se uporabljajo na bločnih tračnih žagah, se pripravljajo po naslednjem zaporedju:

- spajkanje — lotanje v brezskonočno obliko
- dajanje notranje napetosti — valjanje
- pritlačenje zob
- brušenje in egaliziranje
- nanašanje stelita in brušenje

Na naši žagi Škofljica uporabljamo tračne žagne liste širine 140 mm in debeline 1,3 mm. Nabavljamo jih pri tovarni »Kordun« v zvitkih — rolah. Nao bratu jih brusar s škarjami odreže na dolžino 9500 mm in spajka na stroju za spajkanje. Pred spajkanjem posevno obrusi oba konca žagnega lista v širini ca. 14 mm. Posevno obrušenje se opravi na posebnem brusilnem stroju z lončasto brusilno ploščo, ki vpeti žagni list točno in čisto obrusi. Tako obrušena oba konca žagnega lista se potem vstavita v spajkalni aparat. Pred tem se obrušene dele namaže s spajkalno pasto. Med obrušene dele se vložijo srebrni trak za spajkanje širine 15 mm, točno naravna oba konca žagnega lista, stisne, pritisne na sredino spajkanja oglje, ki se segreva. Segrevanje je električno in se opravlja postopoma, do okrog 720°C. Ko srebrni lot steče se segrevanje izključi. Opusti se vpetje žagnega lista, medtem ko pustimo vložke iz

oglja še vpete, da se žagni list popolnoma ohladi. Na ta način se ta del žagnega lista od prejšnjega segrevanja popusti, da ni vkaljen — pretrd. Za dobro spajkanje žagnih listov je potrebna precejšnja praksa in natančnost delavca. Najvažnejše je, da so vsi deli žagnega lista in spajkalnega aparata čisti, da se žagni list med spajkanjem enakomerno segreje, da se ga ne pregreje in da se ga vpetega ohladi.

- Vse omenjene naprave, to
- je škarje, brusilni strojček
- in spajkalni aparat so od
- firme »IDEAL« iz Zahodne
- Nemčije, ki pa po začetnih
- težavah prilagajanja delajo
- brezhibno.

Spojen žagni list se na spoju dobro očisti in potem se na stroju za valjanje da žagnemu listu notranjo napetost. Omenjen stroj ima pritiskalne valje skozi katere se pošlje žagni list. Pritisk se doseže z zateznim kolesom. Bistvo, da žagnemu listu damo notranjo napetost je v tem, da srednji del žagnega lista podaljšamo. Ker se med žaganjem na prednji strani, to je v coni zob žagni list segreva in pri tem razteza, se na ra-

čun že dane notranje napetosti to izenači in žagni list lepo teče po kolutih ter ne zahaja.

Za popravilo tračnih žagnih listov je na delovni mizi še ravna plošča in nakupovalo s priborom. Če pride do napak na žagnem listu (da ni raven hrbet, prevelika ali premajhna notranja napetost, zvitost ali poškodba od tujega telesa v hlođu) ga mora brusar s pomočjo križnih kladiv in stroja za valjanje zopet usposobiti za normalno obratovanje. To delo zahteva od brusarja precejšnjo mero znanja, rutine in prakse.

Nadaljnja priprava žagnih listov se v glavnem opravlja strojno, predvsem priprava zob, to je tlačenje ter brušenje in egaliziranje zob.

Stroj za tlačenje zob je sestavljen iz stroja in stojal po katerih teče žagni list. Stroj ima pogonski elektromotor s katerim se preko prenosnih mehanizmov pomika žagni list skozi stroj ter opravlja pritlačenje in egaliziranje roba na širino. Vse te operacije se zaporedno opravljajo za vsak zob posebej v delovnih taktih.

Bistvo pritlačenja zobnih konic je, da namesto klasičnega razperjanja (kjer se vsak zob zase izmenično levo in desno razperi) vse zobne konice enako povečamo. Zob se pritlači na podlagi stiskanja oziroma vlečenja materiala. Ena pritlačitev zadošča za približno 5 brušenj. Zmogljivost stroja do 30 zob na minuto.

- Samo delo zahteva natančnost
- in uporabo pravilnih tlačnih
- sornikov in pravilne izbire in
- nastavitve nakovala ter krivine
- za pritlačenje.

Žagni list s pritlačenimi zobmi se nazadnje nabrusi na avtomatskem stroju za brušenje tip Cana-S, ki je povezan s strojem za egaliziranje zob tip EMS. Omenjena dva stroja sta povezana med seboj z gibljivo kardansko osjo, tako, da delata v istem delovnem taktu. Glavni stroj (Cana S) brusil zobe s hrbtne in prednje strani. Zadnji stroj EMS pa brusil zobe z obeh strani. Tako pride žagni list iz dveh strojev končno pripravljen za delo. Zmogljivost omenjenih strojev je 20—50 zob/min. Konstrukcija in delovanje glavnega stroja Cana S je v glavnem ista, kot stroj za brušenje polnojarmeniških listov, ki smo ga že opisali v prejšnjem glasilu, le da ima dodatna stojala, po katerih teče tračni list. Stroj za egaliziranje, ki stoji v povezavi za njim, ima pa nalogo, da pomika žagni list skozi stroj in obrusi pod kotom zobno konico z obeh strani.

- Omenjena strojna grupa za bru-
- šenje je v glavnem prirejena
- tudi za brušenje žagnih listov
- katerih konice so poboljšane s
- »Stelitom«. »Stelitziranje« ali
- nanašanje stelita je prišlo do
- veljave pri žaganju tropskih le-
- sov. Omenjeni lesovi vsebujejo
- v sebi veliko mineralov v obli-
- ki kristalov, tako da je nave-
- den žagni list iz krom-vanadije-
- vega jekla pri delu takoj otopel.
- Z varjenjem stelita (posebna
- sestavina trdih kovin) na
- zobne konice pa se je uporab-
- nost žagnih listov tudi za žaga-
- nje tropskih lesov zelo pove-
- čala. Zelo dobro so se taki
- žagni listi obnesli tudi pri ža-
- ganju bukovine in ostalih do-
- mačih trdih listavcev. Naprava
- za nanašanje ali varenje stelita
- je podobna varilnemu avto-
- genemu aparatu, le da je po-
- trebno še stojalo z naležnimi
- valjčki za postavitev in premi-
- kanje žagnega lista med samim
- varjenjem.

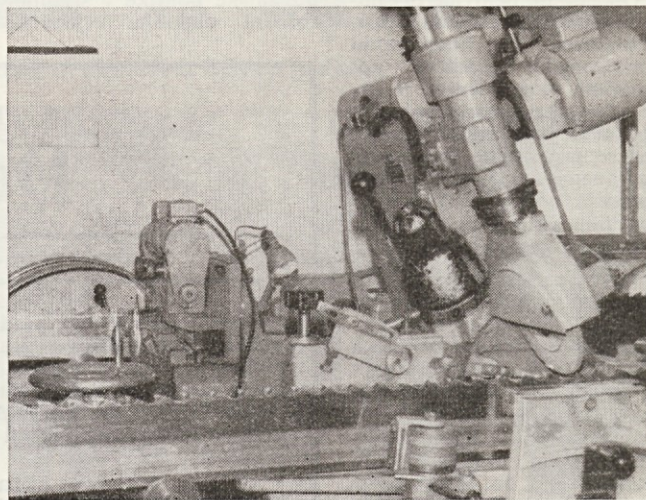
Žagni list se normalno pripravi kot za navadno brušenje, le da se

po pritlačenju na konico zoba s prednje strani nanese kapljo stelita in potem brusil in egalizira kot je že prej opisano. En nanos stelita zadostuje približno za 5 normalnih brušenj. Trajnost oziroma zmogljivost pri delu pa pri tistem žagnem listu povečamo za večkrat, tako da se omenjena ob-

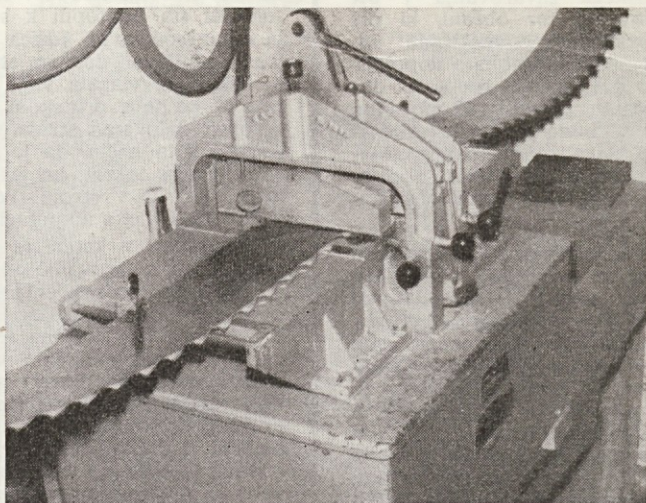
delava žagnih listov izplača tudi če ne žagamo tropskih lesov.

- NA ŽAGI ŠKOFJICA OME-
- NJEN AGREGAT ŽE S PRIDOM
- UPORABLJAMO, KER SO SE
- POKAZALI RES DOBRI REZUL-
- TATI.

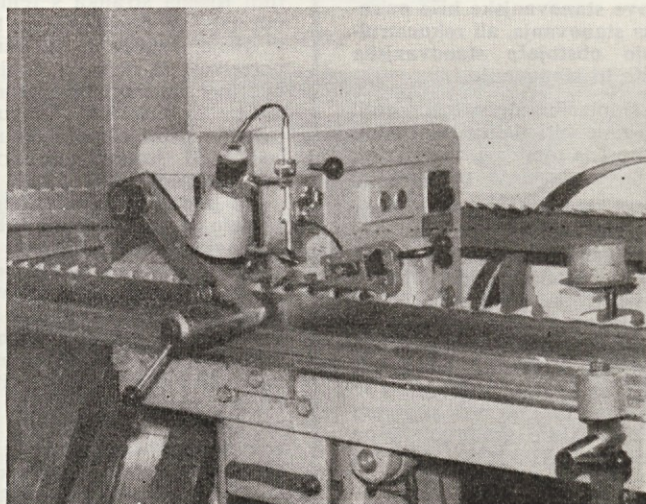
ANTON TEHOVNIK



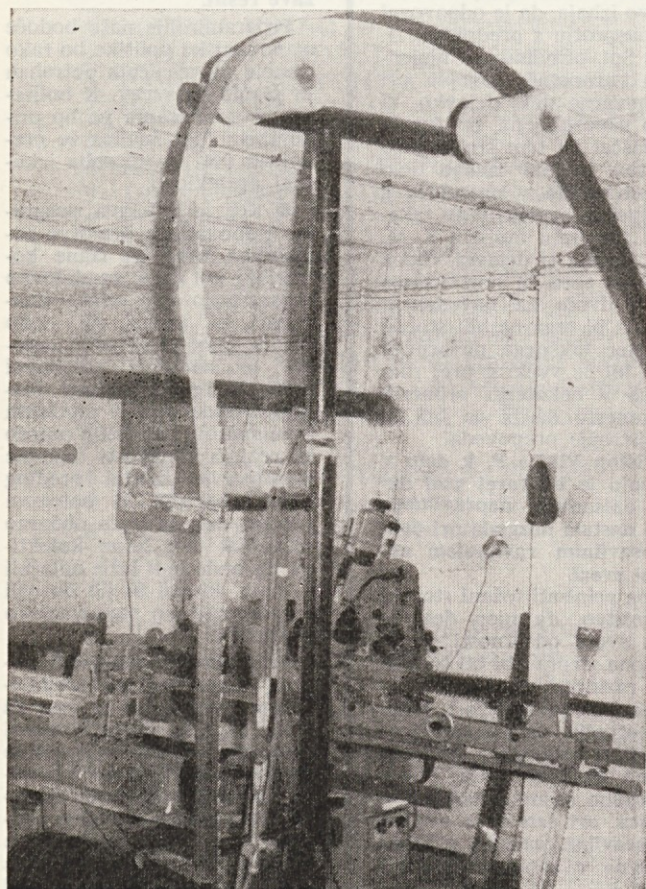
Stroj za brušenje in egaliziranje tračnih žagnih listov



Naprava za spajkanje tračnih žagnih listov



Stroj za pritlačenje zob



Stelitziranje tračnih žagnih listov

V NAŠI KOČI NA KRIŠKI PLANINI

Nujna obnovitvena dela

Čimpreje bi se bilo treba dogovoriti za udarniško delo

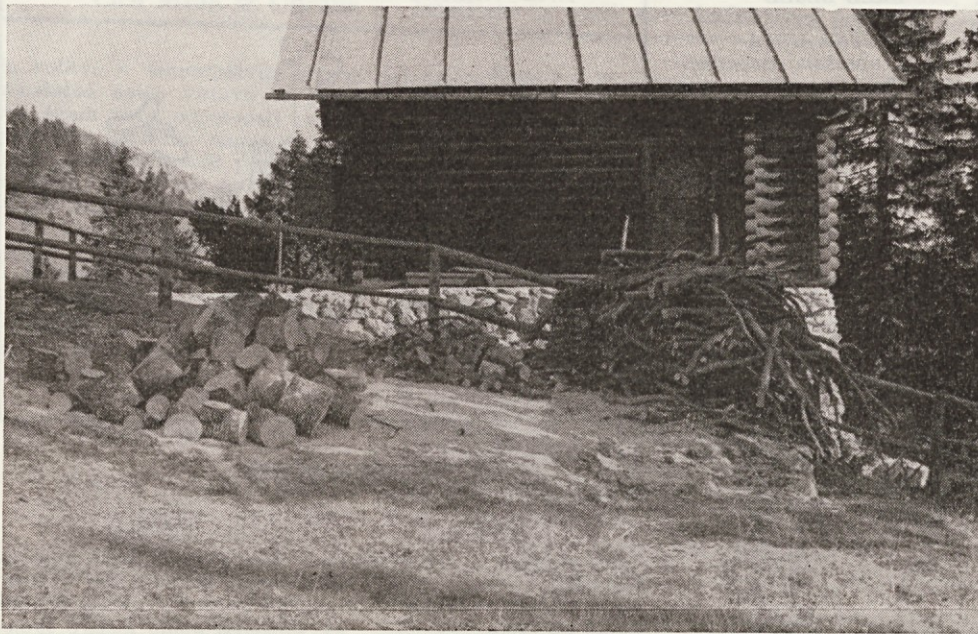
Naše podjetje je že od leta 1963 lastnik koč na Kriški planini, ki so jo leta 1959 udarniško zgradili člani kolektiva Tesarstvo. Po dvanajstih letih je seveda koč že načel tudi zob časa, še posebno pa kamnito škarpo pred koč in pa leseno ograjo okrog nje.

Pred štirimi leti so bile prelakirane zunanje stene koč, zdaj pa je spet čas za to opravilo. Prav bi bilo, da bi letos lakirali tudi notranjo stensko oblogo, pa okna, vrata in stropne nosilce v dnevni sobi. Čas bi tudi bil, da bi v kuhinji napeljali stropno plinsko luč ter postavili plinski štedilnik. In še nekaj, v kuhinji bi lahko obesili še eno visečo omarico.

To pa seveda še ni vse. Rešiti je treba tudi vprašanje smetiščne jame in greznice. Ne bi bilo napak, če bi tako kot mnoge druge koč na Krvavcu, tudi naša koč dobila svoj televizor. Kako prijetno bi bilo to za tiste, ki se mudijo v koči v zimskih mesecih. Naj povem, da imajo nekatere koč tudi svojo samopostrežbo z vinom, pivom in radensko.

Seveda, pri vsem tem se zastavlja vprašanje, kako vse to opraviti. Menim, da bi obsežna dela pri prestavitvi ograje, postavitve nove betonske škarpe, izkop smetišč-

ne jame ter ureditev greznice opravili že spomladi z udarniškim delom. Ta dela je treba končati najkasneje do 10.



Tole je naša koč na Kriški planini, ki je bila zgrajena že leta 1959, pa bi jo bilo treba letos nekoliko obnoviti.

junija, ko pastirji priženejo živino na planino. Seveda pa naj bi potem imeli udeleženci tega udarniškega dela tudi prednost pri bivanju v koči.

JANEZ GABROVŠEK

TEKMOVANJE V KEGLJANJU ZMAGAL JE TEHNIČNI SEKTOR

Že zdaj začetek priprav na jesenska tekmovanja

Kegljišče pri gostilni Pečarič je bil prizorišče zagrizenih kegljaških borb med obrati Hoje. Po večtedenskih borbah je ekipa tehničnega sektorja pokazala največ vzdržljivosti, kar je pripisati mladosti ter izkušnosti, saj se člani te ekipe redno športno udeležujejo. Volje za zmago, za prestiž ni manjkalo nobeni izmed devetih ekip. Vsi udeleženci tega tekmovanja pa že zdaj mislijo na jesensko sezono. Pričakovati je, da bodo letos slabše uvrščene ekipe organizirale preko polletja posebne treninge. Pravijo, da morajo uresničiti pravilo: »Prvi bodo zadnji, zadnji bodo prvi«.

REZULTATI:

1. Tehnični sektor — 4684 podrtih kegljev, 2. Tesarstvo I — 4607; 3. Parmova I — 4501; 4. Parmova II — 4340; 5. Tesarstvo II — 4306; 6. Škofljica — 4218; 7. OGE — 3914; 8. Slomškova — 3872; 9. Komercialni sektor — 3813.

Najboljši posamezniki:

1. Kern (Tehnični sektor) 191 (povprečno štev. podrtih kegljev), 2. Pirc (Parmova I) 177, 3. Žitnik (Tesarstvo I) 174, 4. Karas (Parmova I) 173, 5. Zgajnar (Tesarstvo I) 173, 6. Erčulj (Tesarstvo II) 172, 7. Oven (Parmova I) 170, 8. Tehovnik (Tehnični sektor) 167, 9. Kordiš (Škofljica) 167, 10. Logar (Tehnični sektor) 166 kegljev.

KERN BOJAN, dipl. inž.

ZAPOSLOVANJE IN UVAJANJE DELAVCEV V

Način spoznavanja človeka

Piše: DRAGO REDENŠEK

V vsakdanjem življenju spoznavamo lastnosti ljudi skozi prakso svojega izkustva. Pri tem načinu spoznavanja nam je potrebna zelo dolga doba, da se priključimo do tistih znanj, ki nam omogočajo, da lahko človeka hitro in dokaj pravilno ocenimo. Kljub temu je to spoznavanje zelo subjektivno in pogojeno z našimi napakami. Navadno smo nagnjeni k temu, da dajemo kratke neobjektivne in prehitre ocene. Poleg teh subjektivnih pristopov obstajajo skozi zgodovino celo določene vede, katerih predmet je spoznavanje človeka. Znana je kirologija, pri kateri beremo človeku usodo iz poteze na roki; fiziognomika napoveduje človekove lastnosti na podlagi obraznih potez; grafologija pojasnjuje človekove lastnosti na osnovi pisave; astrologija čita usodo človeka iz

pozicije zvezd itd. Dokazi v zgodovini kažejo, da ti pristopi spoznavanja človeka niso zanesljivi in dostikrat slonijo na osnovah, ki nam znanstveno niso dostopne.

Da bi bilo spoznanje človeka pri zaposlovanju v podjetju čimbolj zanesljivo, se običajno poslužujemo poleg subjektivne ocene v človeku še:

- šolskih spričeval;
- preizkusnega dela;
- delovne karakteristike.

Vsi ti trije podatki nam dajejo neko okvirno sliko o človeku, ki pa ni povsem zanesljiva.

Skozi šolska spričevala spoznavamo človeka na splošno in strokovna znanja, šolske ustanove, zainteresiranost človeka pri pridobivanju znanja itd. Vendar praksa lepo kaže, da ljudje z odličnimi spričevali običajno pri delu ne uspevajo posebno do-

bro. Vzrokov za ta pojav je več. Lahko šolski programi niso prilagojeni praksi, lahko se je nekdo učil samo za dobre ocene, ni pa osvojil znanja itd. Pri delovni preizkušnji tudi spoznavamo človeka na svojstven način. Hitro vidimo, kako se znajde, kaj zna, kakšen je njegov delovni učinek in kakšen je njegov odnos do sodelavcev. Kljub tem podatkom pa ocena po preizkušnji ni zanesljiva, ker lahko delavec tedaj mnogo bolj zainteresiran dela, ko pa kontrola preneha, popusti. Poleg te pomanjkljivosti pa so lahko vzrok neuspeha v preizkusni dobi tudi sodelavci, organizacija, vodenje itd.

Tudi delovna karakteristika delavca je dobro sredstvo za spoznavanje delavcev pred zaposlitvijo. Razvidna je deloma iz delovne knjižice (čas zadrževanja v podjetjih — me-

njanje podjetij), zdravstvene knjižice (bolovanja) in iz informacij, ki nam jih posredujejo delovne organizacije, v katerih je delal delavec v zadnjem času. Toda tudi ti podatki niso povsem zanesljivi. Informacije o delavcu so dobre, vendar je delavec slab ali obratno. Vedeti moramo, da oseba, ki daje informacije, prav lahko le-te potvarja, zaradi nekaterih namenov ali pa nima sama zanesljivih informacij.

Vsi ti pristopi so pri sprejemanju delavcev v rabi, vendar so nezastveni. Edini zaenkrat zanesljivi in znanstveni pristop za spoznavanje človeka so psihološki testi, s katerimi merimo stopnjo razvitosti določene sposobnosti. Testov je zelo veliko. Nekateri merijo splošno inteligentnost, drugi pa spet samo specifične sposobnosti. Testi so v bistvu preizkusi človekovih zmožnosti. Imajo eno zelo dobro lastnost, da vse kandidate podredijo pri preizkusu enakim pogojem in zahtevam, ter nam na ta način posredujejo razlike med ljudmi.

S testi merimo znanja, sposobnosti, pa tudi značajske lastnosti.

Testi vsebujejo naloge ali situacije, na katere mora kandidat odgovoriti ali reagirati. Te reakcije se točkujejo in tako dobimo določene vrednosti uspeha na testih. Na osnovi uspehov na testih sklepamo na stopnjo razvitosti določene lastnosti pri kandidatu.

B. Postopki pri sprejemu delavca na delo

V literaturi je navedeno veliko postopkov in metod za sprejem delavcev v podjetje. Kljub temu dandanes v malokaterem podjetju sprejemajo delavce tako, kot bi jih morali. To je tudi do neke mere razumljivo, ker je tempo dela v naših podjetjih izredno dinamičen, fluktuacija delovne sile zelo velika, zahteve proizvodnje nestabilne itd. Vendar moramo jasno ločiti dva načina sprejemanja ljudi v podjetje:

a) sprejem delavcev za nov oddelek, izmeno, halo ali celotno tovarno;

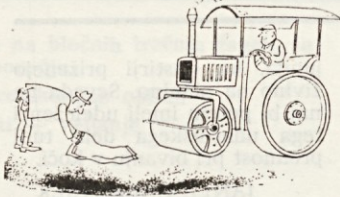
b) dopolnjevanje delavcev na izpraznjena in nova odprta delovna mesta.

(SE NADALJUJE)

OHO! AHA!

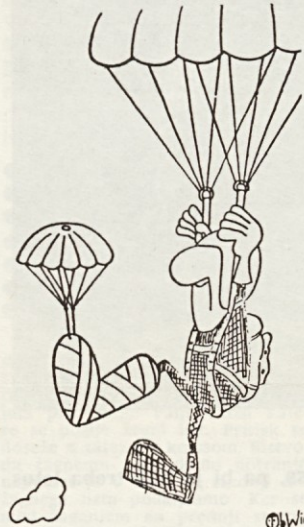


BREZ BESED

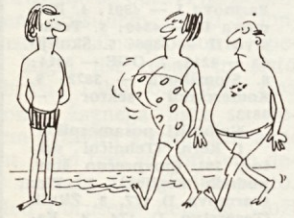
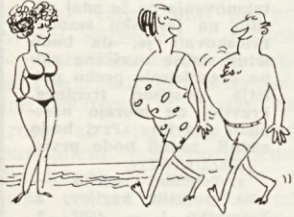
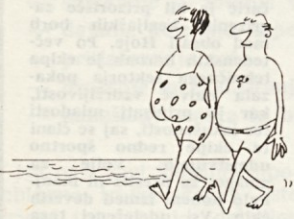


BREZ BESED

OTROŠKA USTA
Teta je vprašala vsevednega Janezka:
— Ali veš, zakaj ribe ne govorijo?
— Tudi ti bi, draga teta, onemela, če bi vselej držala glavo v vodi!



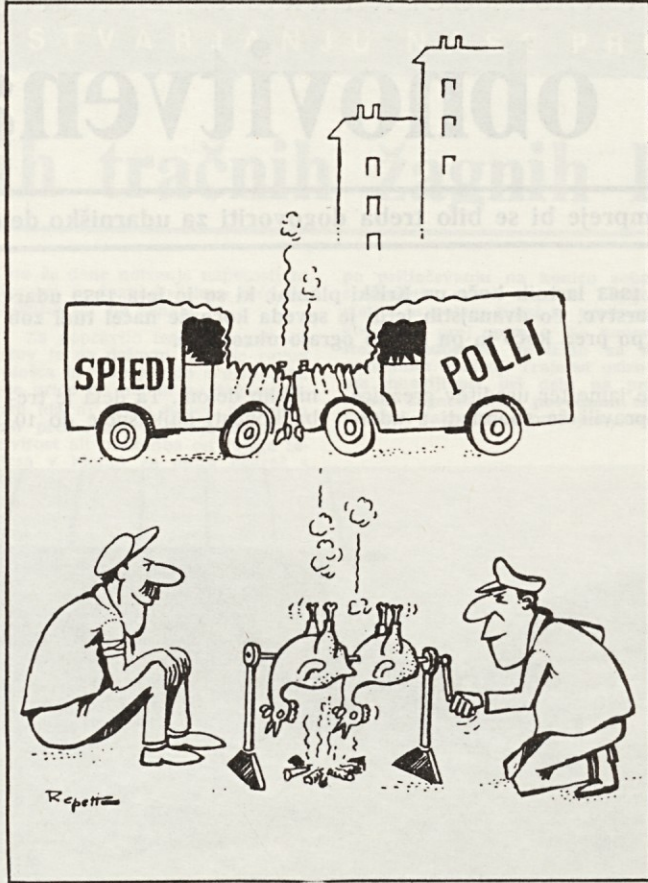
BREZ BESED



BREZ BESED

OPOZORILO

V hotelu je na vratih viselo opozorilo:
— Prosimo vse goste, da ne prijemajo električnega stikala z mokrimi rokami, dokler ne poravnajo svojega računa.



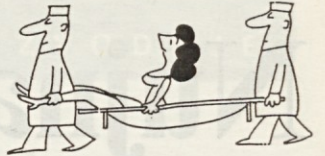
BREZ BESED

SMEH

Ves objokan je sin pritekel k materi:
— Očka se je udaril s kladivom po prstu.
— Zaradi tega pa vendar ni treba jokati!
— Tudi sam sem tako mislil, pa sem se smejal, ko je oče stokal zaradi bolečin.

DARILO

Škot je imel doma velik sadovnjak s čudovitim sadjem. Nekega dne je poslal kraljici Elizabeti polno košaro svojega sadja. Ko je čez čas pismo noša prinesel kraljičino zahvalno pismo, je Škot začudeno vprašal:
— Kje pa je košara.



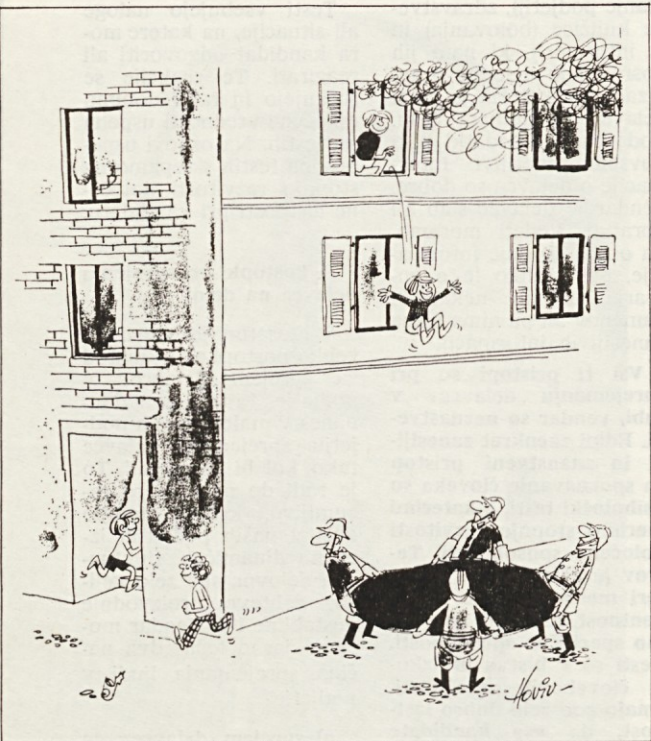
BREZ BESED



BREZ BESED



BREZ BESED



BREZ BESED



BREZ BESED



ŠKOT

— Koliko stane tale srajca? — vpraša Škot.
— 30 šilingov, — odvrne trgovec.
— To je predrago.
— 20 šilingov.
— Tudi to je predrago.
— 10 šilingov.
— Še vedno je drago.
— Vzemite potem zastoj.
— Hbala lepa. Dajte mi dve.



BREZ BESED



BREZ BESED