

apl

PIONIR

Leto XXIV
25. 6. 1990
Številka 4-5/232-233

glasilo kolektiva gip pionir novo mesto

**Znamo za danes,
učimo se za jutri.**

produktivnost
inovativnost
znanje
kvaliteta
rezultat
+5%

PIONIREKA '90

**Boljše
in
več**

k novemu jubileju!

+5%

PIONIREKA '90

»Pionir-učeče se podjetje«

— »rastoča knjiga- rastoča hiša«

Spremembe so tako hitre, da znanje, ki je v večini primerov pridobljeno za včeraj in danes, ne moremo uporabljati jutri in pojutrišnjem. Zato je izrednega pomena, da hitro zastarajoče znanje dopolnjujemo in oplemenjujemo. Prav tu pa je izredna vloga nenehnega izobraževanja in stalne vzgoje. Izobraževanje in vzgoja sta usmerjena v razvoj za jutri in pojutrišnjem; kdor bo v tem uspel, bo uspešen tudi v poslovanju in gospodarjenju.

Z izobraževanjem in samoizobraževanjem bogatimo svoje izkušnje, ki jim hkrati dajemo globlji pomen in višjo vrednost.

Zato smo se odločili, da bo koncept izobraževanja v našem podjetju obogaten z dopnilom, ki bo vsebovalo dve značilnosti, ki smo jih že v dosedanjih dejavnostih »PIONIREKE«, kot programu vsestranskega razvoja Pionirja, zasledovali, in sicer:

- a) celotno izobraževanje vseh 4005 Pionirjevih delavcev
- b) ne kampanjsko, temveč sistematično celoletno izobraževanje, ki bi ga v primeru uspeha podaljšali tudi na naslednja leta.





V tem smislu smo na začetku leta 1990 poslali vsakemu našemu delavcu posebno mapo in dopis, v katerem je bil orisan namen projekta skupno s prvo izobraževalno temo. Vsak naslednji mesec pa delavci prejmejo sestavek, ki obravnava ključne teme, pomembne za Pionirjevo učinkovitost in uspešen nastop v čedalje ostrejši konkurenčni borbi doma in v inozemstvu, in skuša posredno vplivati tudi na kulturo našega dela. Ti sestavki se vlagajo v dostavljene mape in tako nastajajo »rastoče knjige«. Menimo, da na tak način vsi zaposleni v Pionirju dobivajo vsaj minimum znanja za razvoj, ki ga zahteva pot v Evropo, pot k podjetništvu in pot k uspešnemu poslovanju.

Omenimo naj še to, da mesečne prispevke delimo glede na izobrazbeno strukturo in organizacijske ravni na tri stopnje, tako da nastajajo dejansko tri »rastoče knjige.«

Menimo, da s tem projektom lahko v veliki meri povečamo zalogo razvojnega znanja vseh zaposlenih pri Pionirju, istočasno pa tudi povečamo občutek pripadnosti Pionirju, ki na tak inovativen način skrbi za posodabljanje znanja svojih ljudi.

Prepričani smo skratka, da moramo glede na burne spremembe in z ozirom na nenehne vsestranske poslovne izzive postati »učee se podjetje.« Nikakor ni dovolj, da se izobraževanje in vzgoja konča z dokončanjem rednega šolanja. Nenehna revolucionarna dogajanja v teoriji in praksi zahtevajo, da naše znanje dopolnjujemo skozi vso delovno dobo. Opravka imamo torej s tako imenovanim neprekinjenim oziroma stalnim izobraževanjem, ki se izvaja na delovnih mestih, na naših objektih, delavnicah, pisarnah in tudi na domovih.

Služba za razvoj, organizacijo in rač.

Upravljanje podjetja na osnovi kapitala



Nekaj razmišljanj ob sedanjih in bodočih — pričakovanih spremembah organizacije podjetja

Tržno gospodarstvo, pravno urejena država, dobiček, lastnina, vloga sindikata, standard itd. so pojmi, ki se v času odmiranja socialističnih sistemov vse pogosteje vrivajo v naš besednjak. Mnogi političnih in gospodarskih sprememb nujno povzročajo določene probleme tudi v podjetjih. Urejevati jih moramo postopno glede na možnosti, ki nam jih nudijo okolje, zakonodaja, poslovne in delovne navade, razpoložljivi kapital itd., in tako, kot jih zmoremo kot ljudje s svojo miselnostjo, navadami in svojimi lastnostmi.

Moj namen ni s tem člankom podajati receptov za reševanje vsakodnevnih problemov, niti predlagati razvojno strateško gospodarsko politiko podjetja. V prvi vrsti se želim dotakniti le nekaterih temeljnih problemov in možnih rešitev po načelih kapitalnega upravljanja podjetja. Pri tem sem prepričan, da tržnega gospodarstva in odnosov brez izrabe teh možnosti ni, prav tako ne more biti pravega povezovanja z Evropo.

PRAVNE IN ORGANIZACIJSKE OSNOVE

Ze konec leta 1988 (veljavnost 1. 1. 1989) je Zvezna skupščina sprejela Zakon o podjetjih. Te-

meljne možnosti za velike spremembe v organiziranosti gospodarstva so bile s tem podane, vendar je stara organiziranost države in gospodarstva narekovala nekatere posebne rešitve, ki z oblikami razvitega tržnega gospodarstva nimajo veliko skupnega. Skoraj vsa proizvajalna sredstva so bila (in so še) v družbeni lastnini, sistemsko pa je bilo zakoreninjeno samoupravljanje. Kapitalno upravljanje podjetja je v takih pogojih zelo otežkočeno.

Osnovna shema upravljanja na osnovi kapitala je dokaj enostavna:



Stojan Horvat

LASTNIK — VODSTVO PODJETJA (MANAGEMENT) — PODJETJE

Pravnih in organizacijskih oblik, ki omogočajo upravljanje po tej shemi, je izredno veliko.

Lastnik (družabnik, delničarji) mnogokrat sploh ne pozna dejavnosti, s katero se ukvarja njegovo podjetje. Vedno pa prevzema riziko delovanja podjetja in ima vse pravice odločanja v okvirih zakonodaje.

Management (direktor, poslovodstvo) odgovarja za uspešnost podjetja lastniku, običajno merilo je dobiček. Pooblastila manage-

menta so pri vodenju podjetja mnogo večja kot v starem samoupravnem sistemu in stari zakonodaji. Razen nekaterih odločitev, ki se tičejo kupoprodaje lastnine podjetja (ustanavljanje, nakup ali prodaja drugih podjetij, naložbe v tuja podjetja), je management pristojen za odločanje o zaposlovanju, proizvodnem in razvojnem programu, tržnih odnosih itd. Pri svojem delu mora upoštevati zunanje vplive, recimo voljo sindikata, ki naj bi dobil novo vlogo in zastopal interese delavcev.

Podjetje je gospodarski in pravni subjekt, ki je organiziran in deluje po odločitvah managementa.

Od vseh vrst podjetij, ki jih omogoča Zakon o podjetjih, je le družbeno podjetje nekakšen ostank samoupravnega sistema, saj edino ohranja pojem družbene lastnine, pomensko enega najbolj spornih ali nejasnih pravnih izrazov naše zakonodaje.

DELAVSKI SVET — MANAGEMENT (odnos v družbenem podjetju)

Problematičnost pojma družbene lastnine se ne kaže le v osebnem odnosu posameznika do gospodarjenja in dela, ampak tudi v organizacijskih odnosih. Razmerje delavski svet — management je obremenjeno s temi nelogičnimi rešitvami. Delavski svet v shemi upravljanja na osnovi kapitala zastopa (predstavlja) lastnika družbenega podjetja in ne delavce kolektiva. V samoupravnem sistemu pa zastopajo delegati v delavskem svetu interese delavcev, posameznih delov kolektiva in družbe. S tem nastane nelogično razmerje, namreč člani delavskega sveta so v družbenem podjetju za svoje delovanje in sklepe v vlogi lastnika odgovorni kolektivu, ki jih je izvolil, za svoje delo v

podjetju pa hierarhično vodstvu podjetja. Ali z drugimi besedami: člani delavskega sveta, ki so kot organizirano telo (delavski svet) »najvišja oblast« v podjetju in nadrejeni managementu, so mu kot posamezniki podrejeni.

LASTNINA

Zakonsko urejanje vprašanja lastnine ni le pomemben političen ukrep, ampak tudi ena od temeljnih rešitev za ureditev gospodarske strukture države. Teoretiki podajajo različne rešitve tega vprašanja. Naj jih omenim le nekaj.

— Ena od rešitev bi bila, da tako imenovani »titular družbene lastnine« postane sklad za pokojninsko in invalidsko zavarovanje. Ta rešitev ima predvsem to značilnost, da v sistemu kapitalnega upravljanja vzpostavlja podobne odnose kot pri velikih delniških družbah. Bistvena razlika je le v tem, da naj pokojninski sklad ne bi imel v podjetju upravljalških pravic.

— Druga možna rešitev je poddržavljanje družbene lastnine. Država je kot lastnik po tem predlogu v daljšem časovnem razdobju prodala dosedanjo družbeno lastnino (npr. v obliki delnic) in s tako zbranim kapitalom oblikovala razvojne sklade, ki naj bi postali temelj gospodarskega razvoja.

— Zanimiva je rešitev, ki jo predvidevajo na Poljskem. Privatizacija gospodarstva gre pri njih tudi v smeri delnega prenosa lastništva na zaposlene. Razmišljajo o približno dvajsetih odstotkih na ta način prodane državne lastnine (pojma družbene lastnine ne poznajo). Pri tem preko sodišč urejajo tudi vprašanje bivših lastnikov, katerih lastnina je bila podržavljena.

Vsa problematika, izhajajoča iz pojma družbene lastnine, se seveda prenaša tudi na mešana podjetja v vseh primerih povezovanja družbene s privatno lastnino.

GIP PIONIR JE DRUŽBENO PODJETJE

Ze opisana problematika (lastništvo itd.) in spremembe v državi nam nakazujejo možnosti obstoja, delovanja in razvoja podjetja. Reševanje privatizacije podjetja bo potekalo skladno z zakonskimi možnostmi in z na novo oblikovanimi poslovnimi navadami, pri čemer bomo tudi v Pionirju morda naleli na tako imenovano »ropanje družbene lastnine«. Pri tem gre za poceni nakup družbene lastnine ali za prisvajanje poslovno komercialnih povezav in industrijske lastnine.

Upravljanje podjetja na osnovi kapitala je ne glede na zunanje ovire že z idejo prestrukturiranja

podjetja dobilo potrebno idejno osnovo. Od kapitalskih naložb iz bolj ali manj komercialnih interesov, kakršna je naložba v mešano podjetje na Poljskem, smo kot prvo resno naložbo kapitala ustanovili Hranilno kreditno organizacijo, delniško družbo. Ustanovitvi so botrovali poslovno strateški razlogi. Pri teh odločitvah ni prevladovala ideja kapitalne naložbe, da bi ustvarjali dobiček. Vseeno pa ne smemo pozabiti, da naložba v ta program mora po profitabilnosti presepati enostavno naložbo denarja v obliki danih kreditov.

NALOŽBA V NOVA PODJETJA BODOČEGA SISTEMA GIP PIONIR

Upravljanje podjetja na osnovi kapitala in s tem povezana politika dolgoročnih naložb v lastna ali tuja podjetja je v razvitih tržnih sistemih osnovni način gospodarjenja podjetja velikosti Pionirja. Matično podjetje z naložbami v svoja nova podjetja oblikuje sistem podjetij kot delniške družbe, družbe z omejeno odgovornostjo, komanditne družbe itd. Prednosti tega načina upravljanja so očitne in mnogotere, saj izvirajo iz enotnega interesa lastnikov, managementa in vseh zaposlenih, da sistem v celoti dobro deluje. Plače in druge bonitete, ki jih nudi podjetje zaposlenim, morajo izhajati iz uspešnosti celotnega sistema, ne le posameznega podjetja v sistemu. Organizacijske in poslovne prednosti so:

- Jasno razmejene odgovornosti in pooblastila
- Fleksibilnost (prilagodljivost) organizacije na makro, mezo in mikro nivoju
- Zmanjšanje rizikov poslovanja sistema
- Decentralizacija vodenja in s tem izraba znanja in sposobnosti zaposlenih, predvsem v izvedbenem smislu

Centralizacija sistemsko pomembnih odločitev (naložbe, poslovne politike, razvoj itd.)

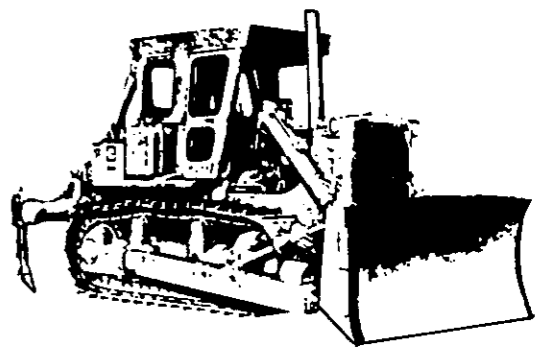
Na prehodu organiziranosti od samoupravnega sistema na kapitalno upravljanje je vsekakor mnogo vprašljivih faznih odločitev, ki jih moramo spremljati. Reševati moramo probleme, ki bi lahko negativno vplivali na delovanje podjetja. V enostavno linearno organizacijsko shemo v stroki, utemeljeno pred prvo svetovno vojno in primerno za mala podjetja, bomo nujno in v kratkem času morali vgraditi načela timskega dela. Določila statuta podjetja so v tem smislu jasna. Managerskemu znanju vodilnih kadrov in članov delavskega sveta je treba posvetiti posebno pozornost in izrabiti vse možnosti dopolnilnega izobraževanja. Vsa-

ka odločitev o kapitalski naložbi naj dobi ustrezno strokovno podlago, s čimer bi lahko napovedali poslovne rezultate naložbe, prav tako pa ustrezno zadolžili odgovorne delavce za uresničitev napovedanih ciljev.

V razpoložljivem obsegu časopisnega članka obsežne in strokovno zahtevne teorije in prakse upravljanja na osnovi kapitala ni lahko opisati dovolj natančno in pregledno. Specifični pogoji prehodnega obdobja in nekatere po-

sebnosti v naši državi in podjetju, opisane v članku, naj spodbudijo bolj poglobljeno in strokovno usmerjeno proučevanje razvojnih možnosti in njihovo uresničevanje. Iskanje organizacijskih in pravnih oblik ne sme biti omejeno le na področje novih proizvodnih programov in poslovno-trgovskih dejavnosti. Prav tako se bomo morali spoprijeti s spremembami obstoječih proizvodnih programov.

Stojan Horvat, dipl. gr. ing.



Petindvajsetega maja 1990 je bil pri nas podpisan SPORAZUM O UPRAVLJANJU POSLOV V IMENU IN ZA RAČUN STANOVANJSKO-KOMUNALNE BANKE D.D., s katerim sta se udeleženci sporazumeli, da bo HKO PIONIR opravljala za Stanovanjsko-komunalno banko naslednje vrste poslov:

- a) — vsa strokovno bančna, administrativna in tehnična dela pri poslovanju z občani do odplačevanja posojil, — opravljanje informativne dejavnosti, — sklepanje pogodb na podlagi namenskega varčevanja ter vezave sredstev za pridobitev stanovanjskega posojila, — izdajanje hranilnih knjižic za stanovanjsko varčevanje, — sprejemanje depozitov zaradi namenske vezave sredstev po veljavnih pravilnikih za pridobitev stanovanjskega posojila, — sklepanje stanovanjskih posojilnih pogodb po vseh vrstah poslovanja, ne glede na vir sredstev, — namenska poraba stanovanjskih posojil in evidenčno vodenje porabe posojil preko knjigovodstva in žiro računa Stanovanjsko-komunalne banke, — izdelava poročil o delu,
- b) opravljanje informativne dejavnosti za uporabnike družbenih sredstev na območju Novega mesta in dolenske regije, ki jo pokriva HKO »PIONIR«.



Karel Vardijan, direktor HKO PIONIR, in Ivan Nerad, direktor Stanovanjsko-komunalne banke Ljubljana, pri podpisovanju sporazuma.

SINDIKAT PODJETJA

V januarju in februarju so v GIP Pionir potekali zbori sindikalnih skupin. Na njih smo z sprejemom PRAVIL SINDIKATA PODJETJA prešli na novo organiziranost sindikata. Tako je sedaj SINDIKAT GIP Pionir, tako kot podjetje, enovito oblikovan.

Kot notranja organizacijska oblika in metoda dela so opredeljene SINDIKALNE SKUPINE. Le te so oblikovane tako, da pokrivajo oz. se skladajo z organizacijo podjetja po enotah oz. po skupinah enot.

Delo v sindikalnih skupinah organizirajo in vodijo ZAUPNIKI. Kot zastopniki interesov članov sindikalnih skupin so v sestavi IZVRŠILNEGA ODBORA SINDIKATA PODJETJA.

Na zborih in istočasno z volitvami za delavski svet smo izvolili člane organov SINDIKATA PODJETJA, v posameznih sindikalnih skupinah pa tudi odbore skupin. Na 1. seji izvršilnega odbora sindikata podjetja (IO) so bili verificirani in mandati članov IO, in sicer:

ZAUPNIK	ENOTA
— Nikola Lovrenčič	Gradbena operativa Novo mesto,
— Jože Mejaš	Keramika in finalizacije,
— Alojz Oven	Kadrovsko organizacijsko področje,
	Področje ekonomike,
	Razvojnoinvesticijska služba in
	Tehnična služba,
— Luka Tepić	Družbeni standard,
	Program v razvoju (turizem)
— Franc Kuzma	Področje skupnega trženja
	Inženiring,
— Pejo Josić	Gradbena operativa Zagreb,
— Franc Potočar	Montaža, kovinarstvo in instalacije,
— Aleksander Miklič	Mehanizacija,
	Nizke gradnje,
— Franc Žabkar	Autohiča-servis,
— Dušan Dević	Gradbena operativa Ljubljana,
— Igor Springer	Program lesnih izdelkov,
— Slavko Soldat	Gradbena operativa Krško,
— Jože Kobe	Projektivni biro,
— Janez Jerič	Blagajnik,
— Stane Čelesnik	Predsednik Sindikata podjetja

SINDIKAT DELAVCEV GRADBENIH DEJAVNOSTI

(PANOŽNI SINDIKAT)
(SDGD)

Na seji skupščine sindikata delavcev gradbenih dejavnosti so bili sprejeti osnovni dokumenti (statut, program,...) in izvoljeni organi sindikata dejavnosti. V organe sindikata dejavnosti so bili iz sindikata podjetja izvoljeni:

— Kralj Andrej	za člana Odbora za projektivo in inženiring pri RO SDGD,
— Leskošek Vladimir	in inženiring pri RO SDGD,
— Frantar Edvard	za člana Odbora za montaže, instalacije in zaključna dela pri ROSDGD
	za člana Komisije za življenjske in delovne pogoje pri ROSDGD,
— Jožef Alojz	za člana Nadzornega odbora SDGD
	za člana RO SDGD,
	za člana Komisije za organizacijo in kadre pri ROSDGD.

— Katjuša Borsan	za člana Komisije za inovacije in resorske zadeve pri RO SDGD (kultura)
— Barič Jože	za člana Komisije za inovacije in resorske zadeve,
— Stane Čelesnik	za člana RO SDGD,
	za člana Izvršilnega odbora RO SDGD.

ZVEZA SVOBODNIH SINDIKATOV SLOVENIJE

V Ljubljani je 5. in 6. aprila potekal 1. kongres ZVEZE SVOBODNIH SINDIKATOV SLOVENIJE. Na njem so bili sprejeti osnovni dokumenti (statut, program, akcijski program).

Ena od prvih nalog, ki izhajajo iz sprejetih dokumentov kongresa in opredelitve o prostovoljnosti včlanjevanja, je akcija preverjanja članstva. Ta poteka tudi v našem podjetju s podpisovanjem izjav.

Z podpisom izjave se lahko vsak zaposleni v GIP Pionir včlani (oz. OSTANE član) v SINDIKAT PODJETJA. Glede na sprejete sklepe potpis izjave pomeni tudi včlanitev v SINDIKAT DELAVCEV GRADBENIH DEJAVNOSTI SLOVENIJE.

Nosilci akcije podpisovanja izjav so ZAUPNIKI (člani Izvršilnega odbora sindikata podjetja).

Da bomo tudi v GIP Pionir imeli močan sindikat, sposoben v vsakem primeru zastopati oz. ščititi interes ČLANOV, pozivamo vse, ki to še niso storili, da pri svojem zaupniku podpišejo izjavo.

V vseh situacijah, kjer bo SINDIKAT uveljavljal interese in pravice delavcev, bodo v prvi vrsti zastopani interesi ČLANOV SINDIKATA PODJETJA.

ZVEZA SVOBODNIH SINDIKATOV JUGOSLAVIJE

(ZSSJ)

1. in 2. junija je v Beogradu potekal 1. kongres ZVEZE SINDIKATOV JUGOSLAVIJE, ki je poizkusil, in v tem pri dvodnevnem delu in predkongresnih aktivnostih v pretežni meri uspel, preseči staro prakso in se z radikalnimi spremembami prilagoditi novim pogojem, odnosom v družbi in stvarnim interesom in potrebami članstva.

Glavne značilnosti kongresa in spremembe v organiziranosti in odnosih so:

Zveza svobodnih sindikatov Jugoslavije je opredeljena kot stanovska, interesna organizacija (ni več družbenopolitična organizacija).

ZSSJ je samostojna in svobodna (ni vezana na politične, strankarske organizacije).

ZSSJ je zveza zvez (tvorijo jo sindikati, organizirani na nivoju Jugoslavije, zveze svobodnih sindikatov in drugi sindikati in njihove zveze).

Osnovni dokumenti ZSSJ (statut, program), se sprejemajo s soglasjem delegatov v postopku usklajevanja v kongresnih komisijah.

Odločanje v Svetu ZSSJ je prav tako opredeljeno s konsenzom (soglasjem v postopku usklajevanja).

Člane sveta ZSSJ se voli v konstitutivnih delih (v svobodnih sindikatih, sindikatih, organiziranih na zvezni ravni in drugih sindikatih in njihovih zvezah).

Svet ZSSJ usklajuje delo in zastopa interese članstva v odnosih z zvezno skupščino in vlado.

Članstvo v ZSSJ je prostovoljno.

Enajsti kongres ZSSJ (1. kongres ZSSJ) je v veliki meri povzel organiziranost in statutarne oblike, uveljavljene v Sloveniji in Hrvaški.

Predsednik sindikata:
Stane Čelesnik



Marjan Filipčič. Upokojenec. Kako nevsakdanje se sliši to, in to prav zanj, ki ni nikoli razmišljal o čem drugem kot le o delu. Pa to ni bilo osemurno delo, takšno, kakršno sicer poznamo. Njegovo delo je bil način življenja.

Marjana poznamo vsi, saj je bil član tega kolektiva polnih šestin-trideset let. Začel je kot personalni referent, nato sekretar podjetja, pa vodja izobraževalnega centra, devet let na terenu: Poreč, Sibenik, Hvar, Poreč, Glamoč in še in še... Od leta 1974 je bil vodja splošne službe v Gradbeni operativi Novo mesto do zadnjih dveh let pred upokojitvijo, ko je opravljal naloge vodje projekta I.

Marjan pa je bil tudi aktiven športnik. Bil je pobudnik in eden od desetih podpisnikov ob ustanovitvi športnega društva Pionir. Njegova glavna panoga je bilo kegljanje, dokler se ni poškodoval na kolenu, ko je na enem od športnih dnevov vlekel vrvo. Tudi za smučanje je bil vnet. Aktiven je bil tudi v Komisiji za šport in rekreacijo pri Republiškem odboru sindikata gradbenih delavcev Slovenije, kjer je bil član do upokojitve.

Ob letošnjem dnevu gradbincev je za svojo aktivnost v teh organih prejel republiško priznanje, za kar mu tudi delavci Pionirja iskreno čestitamo.

Marjan, želimo ti zasluženo uživanje tega, kar si si prislužil z vestnim delom. Želimo, da bi užil vse tisto, kar je v preteklosti odšlo mimo tebe zaradi dela, na katerega si ponosen.

Uredništvo

Še en naslov magistra

Anton Mihelič, zaposlen v kadrovsko-pravni službi, je 18. aprila uspešno zagovarjal magistrsko nalogo pod naslovom Profesionalni in osebnostni razvoj kadrov v slovenskem gradbeništvu.

Z uspešno zaključenim magistrskim študijem in obrambo naloge na Fakulteti za organizacijske vede v Kranju si je pridobil naslov magistra organizacijskih znanosti na kadrovsko-izobraževalnem področju.

Njegova magistrska naloga je plod pridobljenih teoretičnih znanj

in praktičnih izkušenj, uporabljenih pri raziskavi dejanskih razmer in perspektiv na področju razvoja kadrov gradbene dejavnosti v Sloveniji.

Naloga, ki sta jo sofinancirala Sekretariat za družbeni razvoj občine Novo mesto in Splošno združenje gradbeništvu in IGM Slovenije, obravnava štiri osnovne sklope problematike razvoja kadrov, in sicer: priljubljenost gradbeništvu pri osnovnošolcih Slovenije, motivacijska vrednost proizvodnega dela in delovne prakse srednješolcev gradbeniš-

tva, motivacija za delo in profesionalni razvoj zaposlenih v gradbeni panogi ter usposobljenost kadrovske funkcije z vidika razvoja kadrov.

V nalogi so uporabljene številne znanstvene metode, testiranih je 24 delovnih hipotez, rezultati pa so predstavljeni tudi v več kot 70 grafičnih in tabelarnih prikazih.

V raziskavo je bilo vključenih 8 gradbenih podjetij Slovenije, med katerimi je bilo tudi GIP Pionir, 524 delavcev gradbeništvu, več kot 60 visokostrokovnih in vodilnih delavcev, 355 učencev iz 13 OŠ Slovenije in 176 srednješolcev gradbeništvu.

Del izsledkov raziskave je avtor objavil v Zborniku gradiv študijskih dni kadrovskega delavca Slovenije Kadrovska funkcija in podjetništvo lani na Bledu in v Zborniku IV. kongresa kadrov-

skih delavcev Jugoslavije letos na Bledu, kjer je imel tudi kratak ekspoz.

Podrobnejše ugotovitve raziskave smo objavili v eni od števil našega glasila.

Mentor naloge je bil prof. dr. Jovo Brekič, najvidnejši jugoslovanski kadrolog in predstojnik centra za kadrologijo in poslovodne katedre Ekonomskega inštituta v Zagrebu.

Avtor ima pripravljeno strokovno predavanje za management in strokovnjake gradbeništvu Slovenije in torej tudi za naše podjetje.

Magistrsko nalogo tovariša Miheliča si lahko sposodite v Pionirjevi knjižnici.

Delavci Pionirja iskreno čestitamo tovarišu Miheliču za opravljen magistrski in mu želimo veliko uspehov pri nadaljnjem delu.

PZPRO — da ali ne?

Kaj je v trenutni situaciji najboljša rešitev za povprečnega človeka, ki živi ali dela v Novem mestu? Ali naj se izseli ali naj živi v Novem mestu, da se bo že kmalu zgodil tisti konec sveta, ki ga znanstveniki napovedujejo šele za daljno prihodnost? Do te prihodnosti je namreč potrebno preživeti, in sicer z načinom, ki je dostojen človeka. Za tiste, ki imajo dovolj sposobnosti in zrelosti, da začnejo svoj boj v sferi privatništva, to seveda ne velja. Za njih je zadeva jasna: delo in zaslužek.

Tudi GIP Pionir je del velikega sistema, ki stoji na mestu ali pa nazaduje. Vprašamo se lahko, zakaj? Odgovor verjetno večini ni poznan, čeprav ima vsak zaposleni svojo najboljšo in najbolj pametno rešitev, ki naj bi Pionir pripeljala na zeleno vejo. Pri tem poizkušamo mogoče in nemogoče in najbolj pogosto ne uspevamo.

V mesecu maju je potekala akcija za organiziranje programirane zdravstveno preventivnega rekreativnega oddiha (PZPRO). Na takem oddihu ljudje, v nasprotju s vsakdanjim življenjem, lahko poskrbijo zase in občutijo, kaj sploh pomeni nabiranje novih moči. Tudi stroji potrebujejo vzdrževanje, kaj šele človek. Regeneracija, sprostitve, telesna aktivnost, vse to je smisel PZPRO.

Toda akcija je bila neuspešna, kajti prijavljene bi lahko prešle na prste ene roke. Eden od vzrokov, zakaj je tako, je ta, da podjetje kot celota ni zainteresirano za

takšno obliko stimulacije in »obrambe pred iztrošenjem« zaposlenih. Po eni strani je to jasno, kajti viški se nahajajo na vsakem koraku. Po drugi strani pa bi morali skrbeti vsaj za tiste, za katere je podjetje zainteresirano. Drugi odgovor pa je mogoče najti v tem, da tudi delavci v taki obliki rekreacije ne vidijo nobenega smisla in za to niso pripravljene odvajati sredstev in dopusta.

Seveda je treba povedati, da je akcija temeljila popolnoma na prostovoljni bazi. Udeleženci bi sami kriili vse stroške in prispevali dopust. To kaže tudi na precejšen razkorak med teorijo in prakso, željami in možnostmi. V anketi o PZPRO namreč število tistih, ki so izjavili, da bi se udeležili PZPRO pod takimi pogoji, nikakor ni nezanimljivo.

Končno vprašanje, ki se postavlja, je: ali se sploh splača vlagati v takšno obliko rekreacije. Ponudba delovne sile na trgu bo čedalje večja in iztrošene se bo dalo nadomestiti. Če je taka usmeritev dobra, bo pokazal čas. Ne dvomno je to eden izmed načinov tržnega obnašanja. Temu v prid govori dejstvo, da je struktura zaposlenih v Pionirju taka, da nikoli ne moreš predvideti, kaj se bo zgodilo. Po drugi strani pa bi se morali zavedati, da postopkom za izboljšanje kvalitete življenja namenijo največjo pozornost v najprodornejših in najuspešnejših podjetjih.

Marko Grandovec

Mnenja in stališča zaposlenih v GIP Pionir Novo mesto o programiranem zdravstveno preventivnem rekreativnem oddihu

1. UVOD

V mesecu oktobru in novembru 1989 je bila v GIP Pionir izvedena anketa o mnenjih in stališčih zaposlenih o programiranem zdravstvenem preventivnem rekreativnem oddihu (PZPRO). Kot vemo, to področje v našem podjetju ni sistemsko urejeno. Rezultati ankete bi lahko služili pri uvajanju tega področja v prakso. GIP Pionir namreč želi postati kvalitetno podjetje. Jasno pa je, da je za to potrebno biti aktiven na vseh področjih človekovega življenja in dela. Izboljševati je treba opremo, stroje, pogoje dela in tudi človeka. Človek je namreč temeljni element delovnega sistema. Če zataji on, potem zataji celoten delovni proces.

Učinkovito delo je interes podjetij, zato so le-ta tista, ki bi morala delavcu pomagati, da bi si z različnimi dejavnostmi izboljšal kvaliteto življenja. V GIP Pionir se skuša ustvariti čimboljše pogoje za življenje in delo vseh zaposlenih. Vendar pa besede na papirju niso dovolj za uresničitev sanj o »najboljšem podjetju na svetu«, čeprav so mogoče začetek uresničevanja sanj o kvalitetnem podjetju. Seveda je potrebno dobro zastavljene programe znati uresničevati tudi v praksi.

Glede na značilnosti delovnega procesa in značilnosti podjetja kot celote je pri uvajanju različnih oblik rekreacije potrebno upoštevati vse specifičnosti in težave, ki se pojavljajo v gradbeništvu. Temu bi bil prilagojen tudi PZPRO.

2. PROBLEMATIKA PZPRO

PZPRO je področje, ki pokriva prostor med zdravjem in boleznijo. Človeka poskuša pozdraviti z gibanjem in vračanjem v naravno okolje. Z medicinskega vidika ima PZPRO naslednje cilje:

- izboljšanje funkcionalnih, motoričnih in delovnih sposobnosti
- zmanjšanje psihičnih nape-
tosti
- zmanjšanje prekomerne telesne teže
- preventivno delovanje v odnosu na pojave težjih obolenj
- odstranjevanje začetnih ob-

lik raznih bolezenskih stanj oz. slabega počutja

— izboljšanje stanja lokomotornega aparata

PZPRO se ponavlja organizirano v turističnem kraju, kjer so možnosti za izvajanje športno rekreativnih dejavnosti. Traja 8 do 12 dni. Vendar pa to ni dopust v klasični obliki, ampak morajo udeleženci vseskozi izpolnjevati zadane naloge. Športno rekreativnih dejavnosti je 5 — 6 ur dnevno in so prilagojene strukturi in željam udeležencev. Ostane pa tudi dovolj prostega časa. Seveda je v PZPRO vključen tudi obvezni zdravniški pregled in kontrola zaradi spoznavanja težav udeležencev. Pri tem ne smemo mešati preventivne in kurative, kar se je v praksi že pojavljalo.

GIP Pionir ima precej možnosti za organizacijo in izvedbo PZPRO. Leta bi lahko poveljal lastnih kapacitetah v povezavi s turistično dejavnostjo podjetja (Vrsar, Bohinj, Nerezine) ali v zdraviliščih (Smarješke Toplice, Terme Catež), ali pa v drugih turističnih centrih, ki nudijo ugodne možnosti za udeležbo na programih preventivne rekreacije (Rogla, Poreč). Seveda se lahko izbira med različnimi programi: preventivni, kurativni, pregledi, managerski programi, posebni programi.

3. REZULTATI

Anketni vprašalnik je zajemal 13 vprašanj. Iz populacije vseh zaposlenih v GIP Pionir smo s pomočjo računalnika izvedli slučajno vzorčenje s ponavljanjem (8% vzorec). Oddanih je bilo 310 vprašalnikov, vrnjenih in obdelanih pa 96. Še vedno pa je vzorec dovolj reprezentativen, da je možno sklepati na določene zaključke.

V nadaljevanju bodo predstavljena vprašanja in odgovori.

Tabela 1

SPOL	Frek.	%
Moški	83	86.46
Ženske	13	13.54
Skupaj:	96	100.00

Tabela 2

STAROST	Frek.	%
do 25	18	18.75
26—40	55	57.29
nad 41	23	23.96
Skupaj:	96	100.00

Tabela 3

IZOBR.	Frek.	%
Visoka	5	5.21
Višja	5	5.21
Srednja	18	18.75
Nižja	4	4.17
VK	3	3.13
KV	27	28.13
PK	25	26.04
NK	9	9.38
Skupaj:	96	100.00

Tabela 4

NARODN.	Frek.	%
Slovenci	55	57.29
Ostali	41	42.71
Skupaj:	96	100.00

Spol, starost, izobrazba in narodnost so neodvisne spremen-

Tabela 6

Katerim škodljivim vplivom ste izpostavljeni na svojem del. mestu? (možnih več odgovorov)

	Frek.	%
Vpliv vibracij	20	4.85
Vročina in mraz	59	14.32
Prepih	59	14.32
Škodljivi plini	24	5.83
Škodljive pare	7	1.70
Stoječi položaj	40	9.71
Sedeči položaj	33	8.01
Sklonjena drža	32	7.77
Teško fiz. delo	36	8.74
Utrudljivo umsko delo	17	4.13
Neustrezna svetloba	20	4.85
Slab zrak	23	5.58
Prevelik hrup	32	7.77
Drugo	9	2.18
Brez škodlj. vplivov	1	0.24
Skupaj:	412	100.00

ljivke, iz katerih lahko ugotovimo naslednje:

— starostna struktura je dokaj ugodna

— razmerje med moškimi in ženskami je razumljivo glede na naravo dela

— izobrazbena struktura ni najboljša

— delavci slovenske narodnosti so vrnilo več vprašalnikov kot delavci drugih narodnosti, zato se tu ne kaže dejansko razmerje (Slovencev je dejansko le 45%)

Anketirani pa so v glavnem delu ankete odgovarjali na vprašanja v zvezi s PZPRO oz. na nekatera splošna vprašanja o stanju v podjetju in odnosu do nekaterih problemov.

Tabela 5

Ali podjetje kot celota dobro skrbi za počutje oz. zdravje zaposlenih?

	Frek.	%
Da	16	16.67
Ne	25	26.04
Deloma	44	45.83
Ne vem	11	11.46
Skupaj:	96	100.00

Tabela 7

Kakšno je vaše počutje nasploh?

	Frek.	%
Zelo dobro	5	5.21
Dobro	22	22.92
Povprečno	45	46.88
Slavbo	20	20.83
Zelo slabo	4	4.17
Skupaj:	96	100.00

Tabela 8

Ali bi se udeležili 10-dnevnega organiziranega programiranega zdravstveno preventivnega oddiha v turističnem kraju (Vrsar) z ustreznim programom?

	Frek.	%
Da, v vsakem primeru	14	14.58
Da, če stroške krije DO	42	43.75
Da, če polov. str. kr. DO	21	21.88
NE	5	5.21
Se še nisem odločil	14	14.58
Skupaj:	96	100.00

Tabela 9

Ali bi se udeležili programiranega zdravstveno preventivnega oddiha, če bi bil organiziran v obliki štirih vikend paketov?

	Frek.	%
Da, v vsakem primeru	10	10.42
Da, če stroške krije DO	31	32.29
Da, če polov. str. kr. DO	18	18.75
Ne	11	11.46
Se še nisem odločil	26	27.08
Skupaj:	96	100.00

Tabela 10

Ali bi bili pripravljeni za programirani zdravstveno preventivni oddih prispevati svoj dopust v višini 8 dni?

	Frek.	%
Da, v celoti	26	27.08
Da, polovico (4 dni)	50	52.08
Ne	20	20.83
Skupaj:	96	100.00

Tabela 11

Ali bi se po opravljenem preventivnem programu udeleževali akcij, ki bi se navezovale na opravljeni program in bi bile organizirane enkrat mesečno?

	Frek.	%
Da	57	59.38
Ne	3	3.13
Ne vem	33	34.38
Ne bi se udeležil PZPRO	3	3.13
Skupaj:	96	100.00

Glede na odgovore, ki so bili podani v tem sklopu vprašanj, pa lahko ugotovimo naslednje:

1. Podjetje kot celota le deloma skrbi za počutje oz. zdravje zaposlenih.

2. Delavci so glede na naravo dela v gradbeni dejavnosti izpostavljeni širokemu spektru škodljivih vplivov, kar bi zahtevalo specializacijo preventivnih programov.

3. Glede na številne škodljive vplive je subjektivna ocena o počutju presenetljivo dobra.

4. Najbolj zanesljiva udeležba na PZPRO bi bila, če bi stroške krijo podjetje, ne gre pa zanemariti pripravljenost zaposlenih, da del stroškov krijejo sami.

5. Ljudje se nagibajo k organizaciji PZPRO v stacionarni obliki (10 dni).

6. PZPRO v obliki vikend paketov verjetno vzame preveč časa, ki je namenjen drugim aktivnostim.

7. Največje število anketiranih je v namen PZPRO pripravljeno prispevati do 4 dni dopusta.

8. Večina ima namen udeleževati se akcij, ki bi bile organizirane po končanem PZPRO in bi se nanašale na opravljeni program. Seveda je to mnenje evforično, kajti praksa kaže povsem drugače.

9. PZPRO bi bilo mogoče smiselno organizirati tudi v tržni obliki in ga ponuditi tudi navzven.

4. ZAKLJUČEK

Iz dosedanjih raziskav in izkušenj je razvidno, da programi PZPRO prinašajo pozitivne učinke. V GIP Pionir zaenkrat še ni bilo možnosti, da bi se s tem spoznali. Obstaja dovolj možnosti, s katerimi bi se za to zagotovila določena sredstva (sklad skupne porabe ali iz materialnih stroškov). Zakonodajca namreč to dopušča, potrebno bi bilo le uskladiti interne akte.

Ker je gospodarska situacija težka, je jasno, da je treba biti varčen na vseh področjih. Vendar pa bi se morali zavedati, da vlaganje v ČLOVEKA pomeni vlaganje v NAPREDEK. To pa naj bi bil vendar naš cilj na poti v EVROPO 92.

MARKO GRANDOVEC

Drugič v Ajdovščini

Spet je leto naokrog. Letošnjega 12. kulturnega srečanja gradbenih delavcev Slovenije so se udeležili delavci 15. gradbenih podjetij. Srečanja se je udeležilo okoli 320 ustvarjalcev in pevcev. Organizatorji letošnjega srečanja so bili že drugič delavci Splošnega gradbenega podjetja Primorje iz Ajdovščine, ki so se z organizacijo zelo potrudili in udeležencem ponudili zanimiv program. Tudi pionirjevci smo se udeležili srečanja, in sicer: Rudi Robič na literarnem področju, Miško Sibila in Irena Pugelj na likovnem področju ter mešani pevski zbor.

Vsi udeleženci smo bili enotnega mnenja, da so takšna srečanja koristna tudi kot spodbuda za umetniško dejavnost. Škoda bi bilo, če bi zaradi ekonomskih težav panoge postal vprašljiv njihov nadaljnji obstoj.

Irena, udeleženka kolonije

Od 19. do 21. aprila 1990 je v Topolšici potekala III. likovna kolonija gradbenih delavcev Slovenije. Iz našega podjetja se jo je udeležila Irena Pugelj. Mentorica kolonije je bila akademska slikarka Terezija Bastelj.

Za ličen katalog, ki ga je izdal ob otvoritvi GIP VEGRAD kot organizator in vsakoletni pokrovitelj kolonije, je podala nekaj misli o udeležencih. Za Ireno Pugelj pravi tako: »V hotenju, da v akvarelih pokaže vso svojo žensko tenkočutnost za barvo in barvni nanos, včasih preide že v pretirano prosojnost in nežnost. Rešitev je njen občutek za monumentalnost in trdnost kompozicije. To ji tudi preprečuje pretiravanje v slikanju nepomembnih detajlov. Kot celota njeni akvareli delujejo lahko in obetavno.«

PIONIR — glavni sponzor

Odbojka v Novem mestu ima več kot 50-letno tradicijo. Pred vojno je odločilno vplivala na razvoj tega športa predvsem Sokolska organizacija, po vojni pa šole, telesnokulturna društva, podjetja itd. Tudi v Novem mestu je odbojka doživljala vzpone in padce. Največji uspeh smo novomeški odbojkarji dosegli v šestdesetih letih, ko smo tekmovali v I. zvezni odbojkarški ligi, mladinke pa so bile celo prvakinje Jugoslavije. Toda po izpadu iz I. lige se je začela trnova pot novomeške odbojke. Skoraj 25 let smo potrebovali, da smo vzgajali nov rod odbojkarjev, ki so v sezoni 1988/89 osvojili prvo mesto v II. zvezni ligi in si s tem pridobili status zveznega ligaša, t.j. možnost nastopanja med 16 najboljšimi moštvii v SFRJ. To možnost je ekipa v minuli sezoni dobro izkoristila, saj se je uvrstila v svoji skupini na 4. mesto ter s svojim kakovostnim športnim potencialom napovedovala pohod na višja mesta v jugoslovanski odbojki. Kljub kadrovskim in gmotnim problemom smo prebrodili težave ter uresničili zastavljene cilje. Pomembne rezultate smo dosegli tudi v pokalnem tekmovanju, saj smo se v minulih dveh pokalnih tekmovanjih uspeli uvrstiti med 10 najboljših ekip Jugoslavije.

Da bi lahko še bolj okrepili kakovost, s tem pa dosegli še boljše rezultate, smo že pred leti pripravili koncept oziroma akcijski program razvoja novomeške odbojke, ki ima jasno začrtane koordinate delovanja. Poudarek je na kvaliteti dela tako samih odbojkarjev, trenerskega kadra kot tudi uprave kluba. Še posebej namenjammo ustrezno pozornost množičnosti in mladim talentom.

Ker je konkurenca v moški odbojki v Jugoslaviji strahovita, je naša strategija usmerjena predvsem na kakovostno delo z mladimi odbojkarškimi talenti ter pripravi prve ekipe za doseganje vrhunskih dosežkov. Naš projekt razvoja nakazuje vse možnosti za nadaljnji progres tega športa v Novem mestu in na Dolenjskem, hkrati pa ugotavljamo, da smo še daleč od ideala in da ne smemo znižati obstoječe kvalitete. Zato gradimo svojo sedanost in bodočnost na visoko strokovno sistematičnem delu in ustreznih finančnih pogojih.

Vrhunski šport je fenomen sedanje civilizacije, zato ga nujno potrebuje vsaka država. Tudi za naša podjetja in občino je še kako pomembno, da s pomočjo športnih panog, predvsem kolesarstva in odbojke, dokazuje vitalnost svojega gospodarstva in območja. Zato se odbojkarji še kako zavedamo, da teh rezultatov ne bi mogli doseči, če ne bi s polnim razumevanjem pomagala mnoga podjetja in ZTKO Novo mesto. Še posebej pomembno vlogo imata pri tem podjetji Pionir (naš glavni sponzor) in Tovarna zdravil Krka, s katerima smo pred kratkim podpisali dolgoročno sodelovanje in sponzorstvo.

Zavedamo se, da bo potrebno vložiti optimalne napore, da OK Pionir poseže po čim višjih mestih v Jugoslaviji, to pa bo predvsem odvisno od nas odbojkarjev. Zato se v imenu športa mladih zahvaljujemo za razumevanje in pomoč.

Kegljači počastili dan gradbincev

Kegljaška sekcija je pod pokroviteljstvom Gr. operative Krško in OZ Resa Krško organizirala na kegljišču hotela SREMIČ v Krškem tradicionalni 9. kegljaški turnir DAN GRADBINCEV v disciplini 4 x 100 lučajev.

Kot vsako leto so tudi letos sodelovale ekipe TEG iz sestava naše delovne organizacije. Prijavljeno je bilo skupno 6 ekip, tekmovanja pa se je udeležilo 5 ekip, ki so dosegle naslednje rezultate in uvrstitve:

1. MKI	1584 kegljev
2. PST	1567 kegljev
3. GO Krško I	1516 kegljev
4. GO Krško II	1455 kegljev
5. Keramika	1442 kegljev



Na sliki Rudi Berger, predsednik OK Pionir, Slavko Guštin, generalni direktor Pionirja, in Miloš Kovačič, generalni direktor Krke, ob podpisu pogodbe dolgoročnega sodelovanja in sponzorstva.

Skratka, v zadnjih desetih letih je novomeška odbojka tako v množičnem kot kakovostnem pogledu naredila velik korak naprej.

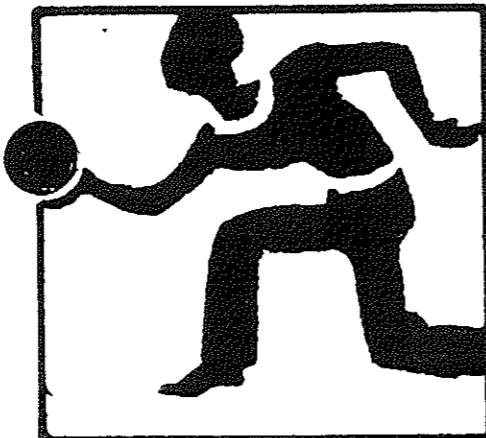
Zato se moramo organizirati tako, da tega stanja ne znižamo.

Janko Goleš

3. Gosenca Zdenko	MKI	412
4. Soldat Slavko	Krško I	409
5. Bruner Vlado	Keramika	406
6. Škedelj Dušana	MKI	401
7. Miklavčič Miro	PST	393
8. Škoberne Sonja	Krško II	386
9. Gorenc Mirko	PST	378
10. Rovnan Ivan	PST	375

Vsem sodelujočim ekipam in posameznikom se zahvaljujemo za udeležbo in jim čestitamo k doseženim rezultatom in uvrstitvam.

M. M.



Za vsakogar nekaj



Kako nevarne so salmonele

Še posebno v toplem letnem času zasledimo največ zastrupitev s salmonelami, ki so pogostokrat zelo nevarna obolenja. Največ teh povzročiteljev boleznii vsebuje perutnina; nekateri trdijo, da je celo 70% vse kupljene perutnine okužene s salmonelami. Vendar se z uživanjem tovrstnega mesa zgodi relativno malo zastrupitev, saj z ustrežno termično obdelavo (dušenje, kuhanje, pečenje) uničimo večino teh nevarnih bakterij.

Manjše količine salmonel zaužijemo vsak dan s hrano, vendar nas pred posledicami štiti želodčna kislina. Šele če zaužijemo salmonele v milijonskih količinah, le-te premagajo zaščitno kislinsko ovojo v želodcu in se prebijejo v tanko črevo, kjer povzročijo vnetje z drisko, bruhanjem in vročino. Vseh virov okužbe s salmonelo nikoli ne bo mogoče docela preprečiti (na svežem mesu se v temperaturnem območju od 10°C do 60°C njihovo število podvoji v 20 do 30 minutah), zato je potrebno poznati nekatere varnostne ukrepe.

Do okužbe navadno pride prek mensega soka, ki ostane na delovni površini v kuhinji. S termično obdelavo te klice v mesu uničimo, nevarnost pa obstaja, če na isti površini pripravljamo zelenjavo, ki jo nato použijemo presno. ZATO:

— v kuhinji naj bo čim manj vlage, zato jo temeljito zračimo, ker zrak in svetloba preprečujeta razmnoževanje večine bakterij

— pazite na snago v kuhinji, skrbno čistite delovne površine, gospodinjstke stroje in še predvsem roke

— nikoli znova ne zamrzujte že odtajanih živil

— kuhanih jedi ne puščajte po ves dan na sobni temperaturi, temveč jih takoj, ko se ohladijo, spravite v hladilnik; pred zaužitjem jih znova prevrite

— kdor potuje v kraje s tropsko ali subtropsko klimo, naj ne uživa nobene hrane, ki je prišla v stik z vodo (solate, napitki). Varujte se sadja, ki ga ni mogoče olupiti in hladnih delikates, mlečnih izdelkov, še posebno smetane.

Komu so salmonele še posebej nevarne?

Tistim ljudem, ki imajo premalo želodčne kisline pa seveda starejšim in otrokom ter ljudem, katerih imunski sistem je oslabil.

Velja si zapomniti: če upoštevamo vse varnostne ukrepe, skoraj ni nevarnosti za zastrupitev. Posebna previdnost naj velja ravnanju s perutnino, ki jo je treba temeljito prepeči, kajti nevarno je, če ostane znatraj, ob kosteh, še krvav!

šopek modrosti o vinu

Tri reči razvesele najbolj srce in oko: lepa ženska, lep konj in lep vinograd.

Trta iz pota poganja in grozdje na žuljih rodi.

Kdor hoče, da bi mu vinograd kaj rodil, mora iz njega devetkrat pajke pregnati.

Trta rodi perje, delo pa grozdje.

Vinograd pravi: primi se me, če ne se bom jaz tebe.

Če hodi kdo pogostoma v hram, je kazno, da ga ne pije sam.

Pij ga le, pij, ali pameti ne zapij.

V vinu je zdravje in bolezen kakor v rožah med instrup.

Kdor vino poltva in kruh na tla meče, bo še obojega stradal.

Pri vinu se pogajaj, pri vodi se pogodi.

Vinska poplava je že več hiš odnesla, nego povodenj.

Kdor meša vino z vodo, se iz Boga norca dela.

Kaj se držiš tako kisto, kakor da bi v Liscu vino pokušal.

Vinska gorica je lepa, a potratna ljubica.

Vinograd potrebuje trajno vlago: dež, roso in pot.

Za dobro vino je treba tri reči: letino, shrambo in starost.

Grunt je za trto privezan.

Pozno obrezuj, pozno grobaj, pozno trgaj, pa bo dobro vino.

Zbrat Janez Trdina

Kako morate gasiti in reševati

1. Postavite se v smeri vetra!
2. Trdne snovi pogasite tudi z ročnim gasilnim aparatom na prah, toda s kratkimi in ostrimi prašnimi curki.
3. Vnetljive tekočine in gorljive pline pogasite s polnim neprekinjenim prašnim curkom.
4. Previdnost! Plamen se lahko ponovi. Pripravite pravočasno rezervni aparat.
5. Pri razširjenem požaru gasite z več aparati in z najmanj dveh strani hkrati.
6. Če se vam je vnela obleka, ne tekajte sem in tja: poveljajte se po tleh, da na ta način zadušite plamen. Če pomagate drugim, vzemite odejo ali del obleke in dušite plamen!

Milanu Žokalju v spomin!

Komaj dobri dve leti je minilo, odkar smo Milanu Žokalju, gradbenemu delovodji, ob odhodu v zaslužni pokoj stisnili roko z iskreno zahvalo za vsa leta zvestobe in dobrega dela v našem kolektivu. Zaželeli smo mu mirna in srečna leta v krogu družine. Žal pa so te naše želje ostale neuslišane, saj je med prvomajskimi prazniki pod težo zahrbtni bolezni za vedno zaspal.

Ko smo se po praznikih spet zbrali na svojih delovnih mestih, smo v spominu obujali pestro življenjsko pot, katere več kot dve tretjini je poklonil našemu kolektivu.

Tovariš Milan je bil rojen 3. 8. 1928 v Krški vasi. Odrasel je na Gorici pri Cerkljah. Po končani vojni se je odločil za poklic tesarja. Na gradbiščih krškega Pionirja je pričel delati kot KV tesar 20. 6. 1948, kamor se je vrnil tudi po odsluženju vojaškega roka. Pričela se je težka, pa vendar uspešna in zanimiva pot gradbinca, ki se je

vijugala širom naše domovine. V letih 1956/58 je opravil delovodsko šolo v Ljubljani. Kot uspešen delovodja je polna tri desetletja gradil in soustvarjal novo podobo naše domovine. Svoje obveznosti do Pionirja je vedno postavljaj pred svoje osebne interese. Zato ni nikoli bil problem prevzeti delo za več mesecev ali celo leta daleč od doma. Tako je delal na Reki, Zagrebu, Sevnici, Hrastniku in še kje.

Vsi objekti, ki jih je pomagal graditi, ponosno stojijo in služijo svojemu namenu, človeško življenje pa žal ni večno, kot so večna dela gradbenikov.

Vendar dela in prijetni spomini, čeravno nenapisani, ostajajo v ljudeh, ki so pustili tu sledove dobrih del. Vredni pa so toliko več, če gredo kot žarek svetlobe skozi temo pozabljenja iz rodu v rod. Za vse to še enkrat naša iskrena hvala, Milan Žokalj!

IVAN KENE

živa kronika

V času od 11. 10. 1989 do 10. 6. 1990 je v Področju skupnega trženja, Programu lesnih izdelkov, Keramiki in finalizaciji, Projektivnem biroju, Družbenem standardu, Operativnem controllingu, Razvojno investicijski službi, Tehnični službi, Službi za razvoj organiziranosti in računal. in Kadrovske pravni službi prišlo do naslednjih kadrovskih sprememb:

DELOVNO RAZMERJE SO SKLENILI:

Področje skupnega trženja:
— Vračko Franc, dipl. ing. gozdarstva
— Longar Jožica, gradb. tehnik

Projektivni biro:
— Žitnik Franc — elektrotehnik

Razvojno investicijska služba:
— Jakopin Matjaž — dipl. gradb. inženir
— Vrščaj Aleksander — dipl. ing. strojništva

Služba za razvoj organ. in računalništva:
— Savnik Boris — ekonomist

IZ JLA SO SE VRNILI:

Projektivni biro
— Gabrijel Gorazd — gradbeni tehnik

Keramika in finalizacija:
— Hutevec Miroslav — gradbenec I
— Sedič Asim — delavec

Program lesnih izdelkov:
— Smerke Marko — lesar
— Meka Marjan — lesar šir. profila

DELOVNO RAZMERJE SO PREKINILI:

Področje skupnega trženja:
— Strmec Alojz — gradb. inženir
— Surina Zdeslav — dipl. ing. arhitekture



— Žnidaršič Franci — elektromehanik
— Tisovec Matjaž — gradb. tehnik
— Bele Brigita — gradb. tehnik
— Čubel Kristina — ekonomist
— Andoljšek Jakob — dipl. ekonomist
— Jaklič Lucija — ekonom. tehnik
— Tomljanović Anđelka — dipl. grad. inženir

— Kastelic Mojca — ekonomski tehnik
— Ščuka Mateja — ekonomski tehnik
— Pintarič Avreljija — ekonomski tehnik
— Oven Romana — ekonomski tehnik
— Koračin Slavka — ekonomski tehnik

Kadrovske pravne službe:
— Voglar Tanja — dipl. pravnik

Projektivni biro:
— Guštin Jelena — dipl. ing. arhitekture
— Cibic Gorazd — dipl. ing. arhitekture

Program lesnih izdelkov:
— Kramarič Silvester — dipl. ing. lesarstva
— Stopar Rado — delavec
— Črnič Jože — delavec
— Struna Vid — delavec

Keramika in finalizacija:
— Vinski Darko — delavec
— Mamič Jozo — delavec
— Bečirevič Husein — keramik
— Pudič Emir — keramik
— Sedič Asim — keramik
— Drakulič Damir — gradb. tehnik
— Plantan Anton — delavec

Družbeni standard:
— Begič Zemir — gostinski tehnik
— Majerle Miha — upravnik
— Kolenc Danica — ekonomski tehnik
— Pucelj Martina — gostinski tehnik
— Radonič Vasa — čistilka
— Matoš Slavica — kuharica

Operativni controlling:
— Strmole Ana — ekonomski tehnik
— Marijan Liljana — ekonomski tehnik

Operativni controlling:
— Strmole Ana — ekonomski tehnik
— Marijan Liljana — ekonomski tehnik

V JLA SO ODŠLI:
Keramika in finalizacija:
— Zupančič Branko — keramik
— Pavlin Slavko — keramik
— Martič Mato — keramik

Program lesnih izdelkov:
— Filipovič Nebojša — lesar šir. profila

UPOKOJILI SO SE:
Operativni controlling:
— Slak Cilka — delavka

Program lesnih izdelkov:
— Bevc Jože — delavec
— Nosan Anton — mizar

Tehnična služba:
— Kodrič Justin — delavec
— Anica Bučinel

PIONIR

Pionir je glasilo kolektiva GIP PIONIR Novo mesto. Izhaja enkrat na mesec v nakladi 3550 izvodov. Odgovorna urednica Katjuša BORSAN, namestnik Štefka ŠEGA. Naslov uredništva: Pionir, glasilo kolektiva GIP »PIONIR«, 68000 Novo mesto, Kettejev drevored 37. Stavak, film in prelom: DIC Novo mesto. TOZD Grafika, Tisk Tiskarna Novo mesto.