

GRADISOV VESTNIK

GLASILO KOLEKTIVA PODJETJA »GRADIS«

ZANIMANJE ZA PERSPEKTIVNI PROGRAM RAZVOJA PODJETJA

Osnutek programa sicer še ni v javni razpravi

Čeprav osnutek perspektivnega programa razvoja podjetja še ni v javni razpravi, smo prejeli že vrsto pripomb. To dokazuje, da se kolektiv le zanima za jutrišnji dan. Objavljamo nekatera mnenja in predloge o novem osnutku perspektivnega programa.

»Festina lente«

Inž. Jože Uršič je med drugim dejal: Pri sestavljanju dolgoročnega plana velja latinski izrek »festina lente« — »hiti počasi«. To velja tudi za naš perspektivni program. Pred leti smo začeli s tezami, ki jih je takratna komisija sprejela, potem pa je vse skupaj zaspalo. Nisem za centralizem v podjetju, sem pa za tak asortiman prevzetih del, ki bo zahteval, da podjetje v večji meri posluje kot celota.

Verjetno so za majhna dela, majhna podjetja primernejša in cenejša. Gre se torej za bistveno spremembo asortimana del. To pa seveda ni odvisno od nas, temveč v veliki meri od politike investiranja v državnem merilu. Zadnje čase gremo v to smer, samo to se tako počasi spreminja, da je res težko biti »komercialno korajžen«. Kljub temu pa se mi zdi, da bo morala naša komercialna postaviti vse na širšo bazo, za katero pa mora stati vse jedro našega podjetja. Zdi se mi, da ima naša komercialna premalo kompetenc in zaslombe v enotah podjetja.

Tudi razvojna dejavnost je bila v našem podjetju že organizirana pa je zaspala. Mislim, da je organizacija razvojnega dela bila takrat pravilno postavljena, žal pa preozka in brez posebej organizirane koordinacijske službe.

Mnogo idej je že bilo uzakonjeno v našem statutu

Berto Praprotnik, Celje: Mislim, da je mnogo idej v programu že napisanih v našem statutu. Potrebno bi jih bilo le dosledno izpolnjevati. Mnogokrat je sklicevanje na uspešnost izvajanja našega uzakonjenega programa samo izgovor ali bolje rečeno beg pred odgovornostjo. Postavljati reorganizacijo podjetja, kot stavlja izhod iz vseh težav, ki so v veliki meri zunaj podjetja, je zelo nevarna igra. Pri tem pa sem seveda za vsako sodobno organizacijo ali reorganizacijo, ki bo kakorkoli v prid celotnega podjetja.

Potrebna bodo večja vlaganja v raziskovalno delo

Polde Ilovar, predsednik upravnega odbora podjetja: Teze za perspektivni program in razvoj podjetja »Gradis« so dokaj deklarativne, preveč poslošene in bi mogle veljati za katero koli dejavnost ali podjetje. V celoti sta pri naštevaju osnovnih poslovnih ciljev zanemarjeni ekonomska plat in rentabilnost. To bi morali prav gotovo posebej poudariti.

Za boljše poslovne rezultate so prav gotovo potrebne razne organizacijske spremembe v samih poslovnih enotah, zlasti pa na centrali podjetja. V ta namen bodo potrebna večja vlaganja v študijsko in raziskovalno delo in v proučevanje tržišča, tako doma kot v tujini.

Program razvoja podjetja mora zagotavljati nenehno rast in razvoj v mejah slovenskega poprečja v gradbeništvu.

Program mora zagotoviti podjetju večjo materialno osnovo

Iko Ravnikar: Osnovni namen perspektivnega programa razvoja podjetja je prav gotovo doseči čimvišjo raven najsodobnejših proizvodnih metod, sredstev in organizacije, predvsem pa zagotoviti podjetju čimvečjo materialno osnovo.

Perspektivni program bi morali tudi vpeljati oddajanja del po poslovnih enotah po planskih cenah. S tem bi prišlo bolj do izraza nagrajevanje po delu.

Perspektivni program bi moral tudi uvesti pokalkulacije, analize stroškov in finančnega uspeha za vse posamezne objekte.

Smo za vse, kar je napredno

Ing. Janez Gričar: Naša skupina (ing. Gričar, ing. Bleiweis, Polak in Božič) je teze temeljito predelala. Mislim, da bo potrebno za mnoge predvidene naloge najti strokovno ustrezne in to snov obvladajoče kadre — pri delu za inozemstvo pa še veliko znanja tujih jezikov. Tudi jaz sem za realizacijo sklepov. Tako je npr. že bilo več sklepov upravnega odbora, da je potrebno oddelek za kalkulacije na centrali okrepiti s kalkulantami, ki imajo dovolj prakse na gradbišču. Prav tako smatram, da bi moral imeti tehnični kader v operativi mnogo več smisla za ekonomične zgraditve, pravilno kompletno obračunavanje itd., kar vse vpliva na uspeh podjetja.

Marsikaj se da tudi poenostaviti. Tako bi bilo npr. možno mesečne situacije prenesti na mehanografske stroje če bodo sektorji in gradbišča res ažurno in pregledno vodili gradbene knjige.

Tudi interna banka je potreben nujen in spodbuden ukrep. Predlogov je seveda dovolj, zato čimprej začnimo realizirati konkreten program!

Interna banka?

Rajko Zupančič: Teze napovedujejo določene reorganizacije. Če se bodo pa izvedle, bo po mojem mnenju potrebno predvideti tudi druge reorganizacije, ki so posledica prve. Pravilna je zahteva po ustanovitvi posebne službe, ki se bo ukvarjala z razvojno dejavnostjo in organizacijskimi vprašanji za oblikovanje poslovnih ciljev. Teze sicer ne postavljajo jasnih stališč, v katero smer naj se gibljejo posegi v zvezi z organizacijskimi vprašanji. Znano je že dejstvo, da je uspešnost dela v podjetju odvisna od pravilno postavljene organizacije poslovnega procesa, v katerega spada nabava, poslovnih elementov, preoblikovanje in končno tudi preskrba finančnih sredstev za nabavo poslovnih elementov. Sedanja organizacija ne ustreza povsem zahtevam in so delo v tezah tudi nakazane nekatere po-

manjkljivosti. Premalo pa je predlogov, da bi lahko dosegli zaželene cilje perspektivnega programa. Seveda pa je potrebno izhajati iz obstoječega stanja.

Posebej bi kazalo razmisliti, ali je pravilna zahteva, ki jo navaja predlog perspektivnega programa, da se ustanovi interna banka in to z glavnim pomenom, da bi sredstva enot vračala za potrebe drugih enot (najbrže, kadar bi bile v izgubi, ali verjetno, kadar bi potrebovale več obratnih sredstev).

(Nadaljevanje na 3. strani)

ODGOVORNOST NA PRAVO MESTO

Letna skupščina sindikalnega odbora podjetja »Gradis«

Letni skupščini sindikalnega odbora podjetja »Gradis« je prisostvovalo 42 delegatov. Od povabljenih so se skupščine udeležili še: predsednik republiškega odbora sindikata gradbenice Slovenije Lojze Capuder, član mestnega odbora sindikata Ljubljana ing. Milan Drev, tajnik mestnega odbora sindikata gradbenih delavcev Mile Rakovnič, glavni direktor podjetja ing. Hugo Keržan in drugi gostje. V razpravi so sodelovali: Lojze Capuder, Tone Zaletelj, Alfred Brank, Lojze Cepuš, Rajko Zupančič, Franc Škrabelj, Jože Lorenčič, Stane Uhan, Roman Markuš, ing. Franc Marinčič in Božo Lukač. Za predsednika je bil ponovno izvoljen Tone Zaletelj.

V obširnem poročilu predsednika Toneta Zaletelja je opisana vrsta uspehov, ki so bili doseženi v preteklem obdobju. Ko je govoril o samoupravljanju, je med drugim dejal: Samoupravna družba ne more obstajati, če ni istočasno svobodna skupnost, v kateri je zavest odgovornosti na prvem mestu. Prav tako mora biti naša skupnost »Gradisa« demokratična, ki bazira na samoupravnem dogovarjanju. Vse skupaj pa mora biti povezano v neločljivo celoto.

V nadaljevanju svojega govora je nanizal nekaj konkretnih nalog, ki so bile izvršene v preteklem obdobju:

- sprejet je pravilnik o delu sindikalnih organizacij v našem podjetju;
- potrjen je bil predlog sindikalnega odbora glede razporeditve delovnega časa in plačevanja polurnega odmora;
- utrdila in izboljšala se je povezava in sodelovanje med višjimi in nižjimi forumi;

- napravljena je bila analiza gospodarjenja in poslovanja v podjetju, v katerih je sindikalni odbor nakazal vrsto konkretnih predlogov za spremembo poslovanja;
- napravljena je bila analiza, kako se hranijo in kje stanujejo naši delavci, da se stanje izboljša;
- število včlanjenih v sindikat se je od 79% pred dvema letoma, dvignilo na 98% organiziranih;
- po sklepu sindikata je posebna delegacija obiskala delavce v Nemčiji ter se zanimala za njihovo življenje in pogoje dela;
- organiziran je bil poseben tečaj za izobraževanje sindikalnih kadrov;
- organizirane so bile letne in zimске športne igre itd.

Po poročilu se je razvila živahna razprava, iz katere posnemamo le nekaj bistvenih pripomb.

Alfred Brank je govoril o odhajanju delavcev v tujino, o izboljšanju skrbi za delavce. Posebno pa je naglasil nepravilnosti pri pobiranju sindikalne članarine. Članarina se

pobira iz osebnih dohodkov. Ko pride nov delavec k podjetju, ga ob vstopu nihče ne vpraša ali želi biti član sindikata ali ne, članarino pa mu takoj odtegnejo. Smatra, da bi morali sindikalni funkcionarji z novo sprejetimi delavci več razpravljati in jih zavestno vključevati v sindikalne organizacije.

Rajko Zupančič je razpravjal o rekreaciji, letnem dopustu in o upravljanju naših počitniških domov. Med drugim je poudaril, da so obiskovalci počitniških domov v glavnem kvalificirani in visokokvalificirani delavci, medtem ko je nekvalificiranih zelo malo. Predlaga, da bi prihodnje leto sredstva, ki so na razpolago še bolj smotrno razdeliti, oziroma da se da več kot to delajo nekatera druga podjetja. Glede samskih domov pa je menil, da so ti postavljeni že po vseh naših enotah, le v Ljubljani bo treba razmisljati o postopni ukinitvi lesenih provizorijev v Tomačevem naselju.

Franc Škrabelj meni, da je potreba bolj skrbeti za delavce, predvsem pa urediti sistem nagrajevanja kvalificiranega kadra, ker bomo le tako omejili neorganizirane odhode v tujino.

Jože Lorenčič je razpravjal o poškodbah pri delu, ki jih je od lanskega leta občutno več. Vzrokov za to je veliko. V mnogih primerih pa so delavci krivi sami, ker se ne držijo predpisov, po drugi strani pa tudi premalo skrbimo za varnostno službo.

Lojze Capuder je menil, da se poslovne enote in sindikalne podružnice preveč zapirajo vase. Premalo se pred očmi vseh članov sindikata kaže cilj Gradisa kot celote. Tu bo morala prav sindikalna organizacija odigrati svojo vlogo, kajti nepravilno je, če dela vsak po svoje in še vsak hoče nekaj svojega. V današnjih integracijskih procesih je potrebno tudi to upoštevati.

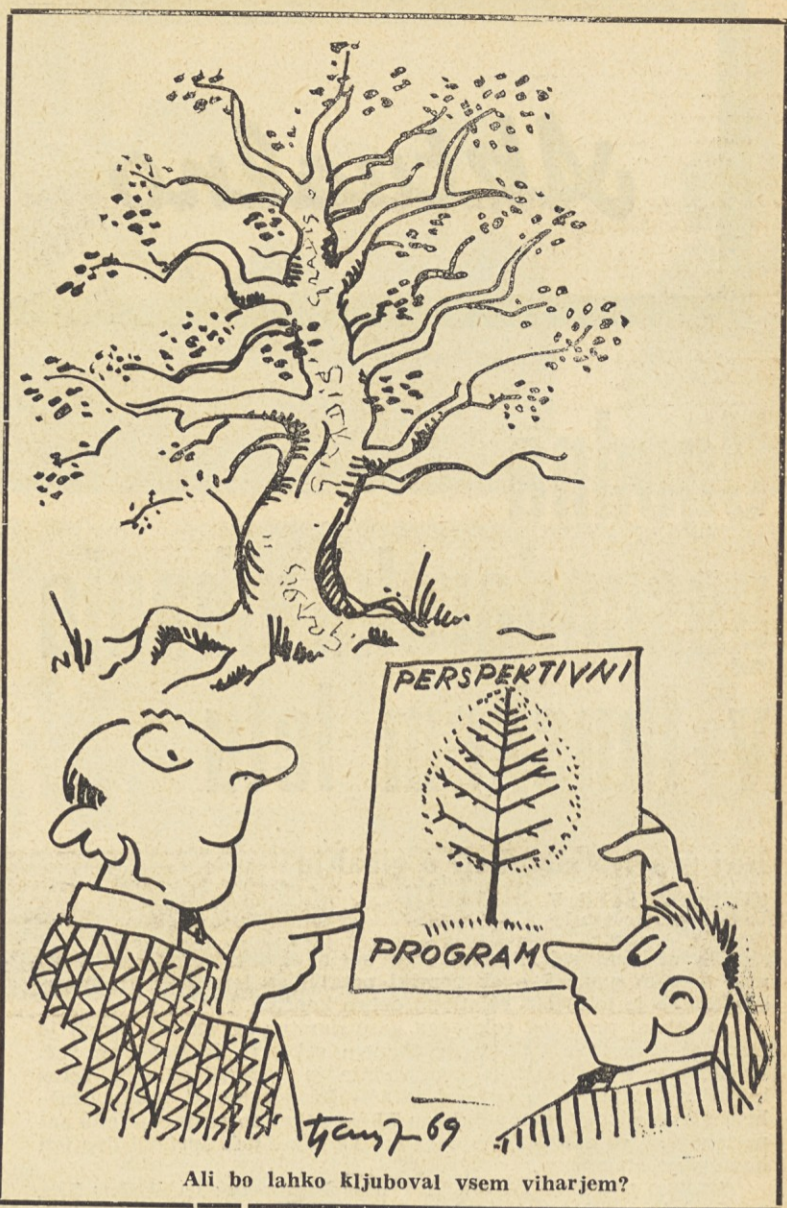
Pozdravil je sodelovanje štirih gradbenih podjetij, to so: Tehnogradnje Maribor, Primorje Ajdovščina, Slovenija ceste Ljubljana in Gradis Ljubljana. Prav tu je potrebno napraviti določen korak naprej, ker te osnove ne smejo ostati samo pri pogodbi, temveč je treba razvijati za trg ter razmišljati o notranji delitvi dela, o skupnih naložbah in raziskavah tržišča.

Ko je govoril o delitvi dohodka, je omenil, da je zlasti pomembno pridobivanje dohodka, prav tako je potrebno postopoma uskladiti probleme okrog delitve osebnega dohodka, skratka, od besed je potrebno preiti v konkretno akcijo.

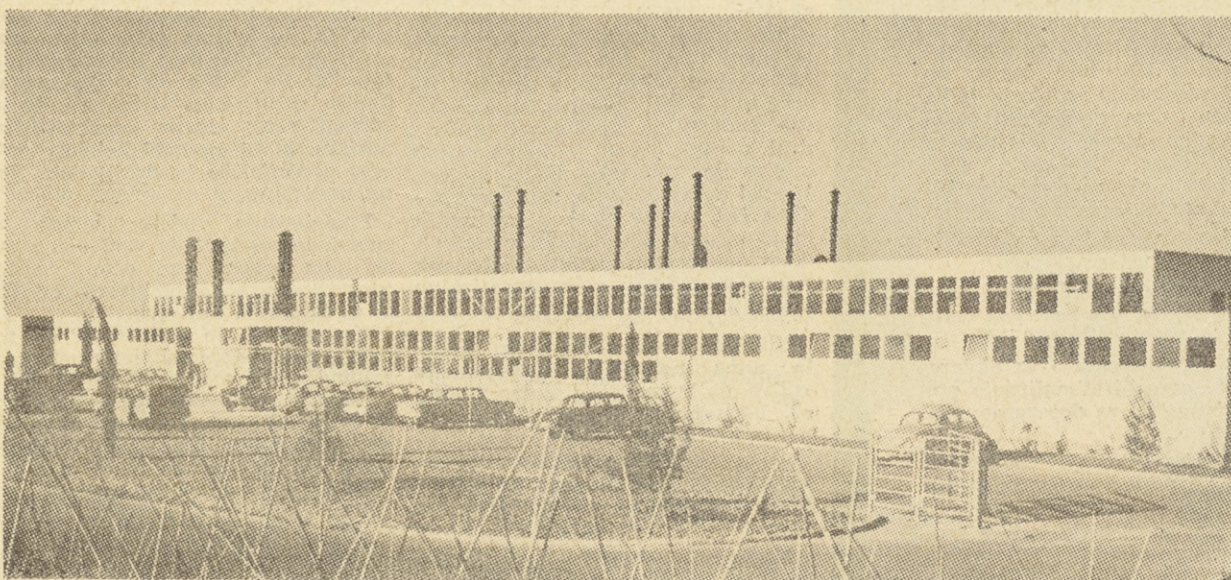
ing. Franc Marinčič je menil, da je akordiranje administrativnega kadra in nagrajevanje organizatorjev proizvodnje premalo učinkovito in spodbudno. Dejal je tudi, da bi morali biti tisti, ki so najbolj prizadevni, tudi primerno nagrajeni.

Roman Markuš pa je dejal, da bi moralo biti na kandidatih listi več kandidatov in ne samo toliko kolikor se jih voli. Govoril je tudi o kvalitetni prehrani in delitvi toplih obrokov, katere naj bi podjetje po možnosti regresiralo.

L. Cepuš



Ali bo lahko kljuboval vsem viharjem?



DELOVNI USPEH — Nedavno tega so slovesno odprli novo pekarno v Koprju. Delo je bilo hitro in kvalitetno opravljeno. Kapaciteta pekarnice je 24.000 kg kruha na dan, ali vsako uro eno tona. Pekarno je zgradila naša enota v Koprju

Ugodna gospodarska gibanja v lanskem letu

Kaj pravijo sindikati o gibanju gospodarstva v Sloveniji

Na nedavni seji republiškega sveta sindikatov Slovenije so med drugim govorili o ekonomski politiki za leto 1969. Naše gospodarstvo je leto 1968 relativno dobro končalo.

Družbeni proizvod celotnega gospodarstva po stalnih cenah je narasel skoraj za 7%, v družbenem sektorju še nekoliko več. Fizični obseg industrijske proizvodnje je narasel za 8%, izvoz blaga in storitev se je povečal za 6%. Produktivnost dela v družbenem sektorju se je povečala za 7,5%, nekoliko pa je narasla zaposlenost — za okrog 0,4%, medtem ko smo imeli prejšnji dve leti popolno stagnacijo.

Osebnostna potrošnja po stalnih cenah je narasla za približno 5%, nominalni osebni dohodki so se povečali za 8,2%. Življenjski stroški so narasli za 4,5%, realni osebni dohodki pa so bili letos za 3,6% večji kot v lanskem letu. Zanimiv je podatek, da so naložbe v osnovna sredstva — po stalnih cenah — narasle za več kot 13%. Gre za nov pojav, saj smo imeli zadnja leta stalno upadanje investicij. Na izboljšanje situacije kažejo tudi zaloge v gospodarstvu. Zaloge so letos narasle v primerjavi z lanskim letom za 2%, s tem ko so lani narasle v primerjavi z letom 1966 za 10%. Lani so zaloge hitreje narasle kot proizvodnja, medtem ko je letos obratna situacija: zaloge so bistveno počasneje narasle kot proizvodnja.

● In kakšne so naloge ekonomske politike v letu 1969?

Iz analiz republiškega sveta sindikatov Slovenije in seveda ob vsem kvalitetno novem, ki se poraja in uveljavlja, pa je še vrsta problemov, ki jih bo treba pospešeno reševati, če hočemo uspešno nadaljevati začeto pot gospodarske in družbene preobrazbe, zagotoviti stalen in dovolj hiter vzpon gospodarstva in s tem zagotoviti tudi stalne in dovolj široke osnove za povečanje obsega in družbenega standarda.

Vse omenjene probleme, ki predstavljajo obremenjene naloge ekonomske politike v letu 1969, bi mogli razvrstiti takole:

- pospešiti modernizacijo gospodarstva, ki se ne odvija dovolj hitro;
 - sanirati del slovenskega gospodarstva, ki je v težkem položaju zaradi raznih vzrokov (nizka produktivnost, nesodobna tehnologija, neprilagojenost potrebam domačega in tujega trga, neustrezne politike investiranja v preteklosti itd.);
 - povečati možnosti za zaposlovanje;
 - nadaljevati z reševanjem nekaterih ključnih problemov v infra strukturi (energetika, prometne povezave);
 - reševati nekatera osnovna neskladja, ki so nastala v šolstvu pri pokojninah, na področju socialnega skrbstva (predvsem skrbi za borce), v kulturi in v osebnih dohodkih milice; prav tako bo treba reševati nekatere naloge s področja teritorialne obrambe zaradi že znanih okoliščin;
 - zagotoviti večjo stimulativnost za ustvarjanje večjega dohodka z ustreznim obsegom in politiko oblikovanja ter politiko delitve osebnih dohodkov;
 - ob vsem povedanem povečati akumulativno sposobnost gospodarstva, da bo vedno bolj lahko samo in na višji ravni sposobno reševati probleme reprodukcije.
- Vsi ti problemi in iz njih izvirajoče naloge so taki, da jih ni mogoče zanemariti ali njihove reševanje odlagati brez škode za normalen gospodarski in družbeni razvoj, pa tudi za politično razpoloženje in politično stabilnost. To pomeni, da jih moramo vse hkrati postaviti kot cilje in naloge ekonomske politike in tudi hkrati reševati.

● Predlogi sindikatov so bili v glavnem upoštevani

Tudi v razpravi, ki se je nanašala na konkretne zakonske predpise, je ugotovila, da so bili predlogi sindikata v glavnem zasledeni. Predlagalci novih predpisov so delali pod pritiskom dejstva, da je treba zbrati v letu 1969 za reševanje problemov splošne potrošnje za skoraj 16% več sredstev kot v letu 1968, čeprav bo družbeni proizvod predvidoma porastel nominalno za okrog 10%. Torej gre za očitno prerazdelitev družbenega proizvoda med posameznimi oblikami potrošnje, ki pa je vedno izredno občutljiva in težavna.

V splošnem pa ugotavljamo, da so bila v glavnem sprejeta bistvena načela, ki jih je predlagal sindikat, in to so:

1. Ne povečati obremenitve gospodarstva, pri tem pa zmanjšati skupno prispevno stopnjo iz osebnih dohodkov.
2. Bременa, ki naj jih nosijo občani, naj se porazdeli bolj enakomerno za vse kategorije prebivalstva (delavci v združenem delu, področje zasebnih storitev, kmetje, intelektualne storitve itd.).
3. Tisti, ki več dobivajo, naj tudi več prispevajo za skupne družbene potrebe, vendar tako, da ne bi ogrozili stimuliranja produktivnosti in zavzetosti za večjo produktivnost in za doseganje večjega dohodka.
4. Davčne olajšave naj prispevajo tako k omejitvi socialnih razlik kakor tudi k usmerjanju razvoja ali pospeševanja določenih dejavnosti.

Da so bila stališča sindikata pravilna, so pozneje tudi v razpravi potrdili ta dejstva. Vsi so bili enotnega mnenja, da je nujno zmanjšati obremenitve gospodarstva in ne večati. Za pokritje splošne porabe pa bomo morali prvenstveno upoštevati sposobnost in možnost gospodarstva, ki jim nam daje njegova krepitev in njegovo povečanje produktivnosti.

Gradivo, ki so ga obravnavali člani delavskega sveta na seji dne 23. januarja 1969, je vsebovalo predlog o organizaciji poslovanja strojnoprometnega obrata, investicijske nabave za to leto in povečane stopnje amortizacije osnovnih sredstev ter predlog začasnega pravilnika o merilih za podeljevanje pohval in nagrad za uspehe na področju varstva pri delu.

Novembra lani je naročil delavski svet, naj strokovne službe izdelajo osnutek organizacije poslovanja strojnoprometnega obrata v zvezi z medsebojnimi ekonomskimi razmerji. Posebna strokovna komisija je predlog izdelala in ga je obravnaval upravni odbor na seji 26. decembra 1968. Upravni odbor ga je sprejel in predložil v obravnavo kolektivom v enotah.

Osnova za sestavo osnutka organizacije poslovanja omenjenega obrata so bili naslednja vprašanja:

Namembnost sredstev, tj. stroškov in transportnih sredstev, stroški, katere naj neposredno pokriva obrat in stroški, na katere kolektiv obrata ne more vplivati, odnosi in zvezi z investicijskim vzdrževanjem strojev, dispozicija strojev uporabnikom in nabava rezervnih delov

Navedena vprašanja so nastala v sedanjem načinu poslovanja strojnoprometnega obrata, ko se je leta 1966 postavilo načelo, da mora SPO poslovati samo z ekonomskimi najemninami za obratovalno uro, kjer so v strukturi cene vključeni poleg direktnih stroškov pogona strojev in stroškov dela (osebni dohodki zaposlenih v obratu) tudi stroški amortizacije osnovnih sredstev, katere upravlja ta obrat. Sem sodijo tudi obresti od teh sredstev in zavarovalnih premij za vsa omenjena sredstva, s katerimi upravlja kolektiv SPO.

V takem načinu poslovanja so nastala določena nesoglasja in niso uskladeni interesi med enotami v podjetju z interesi poslovne politike podjetja kot celote ter interesi strojnoprometnega obrata.

Nesporna je ugotovitev, da so bili stroji in avtomobili nabavljeni iz ustvarjenih sredstev vseh delavcev podjetja in jih upravlja kolektiv strojnoprometnega obrata.

Za opravljene storitve enotam v podjetju zaračunava SPO obratovalne ure po ceni, ki jo predpiše upravni odbor podjetja. Iz te cene formira svoj dohodek, katerega deli po enakih principih kot druge proizvodne enote v podjetju, ki neposredno nastopajo na tržišču s svojimi storitvami, se pravi po ceni, ki se formira po načelu ponudbe in povpraševanja.

Od dosežene višine dohodka se potem odvinsi tudi osebni dohodki delavcev obrata. Interes obrata je, da dobi priznanih čimveč obratovalnih ur. S ceno za eno obratovalno uro mora pokrivati obrat vse stroške: za gorivo in mazivo ter druge stroške, ko stroj obratuje, vključno s stroški dela (osebni dohodek strojnika), pa tudi stalne stroške, ki ostajajo, čeprav stroj ne obratuje. Stroški amortizacije stroja, zavarovalnina, obresti od poslovnega sklada in del režijskih stroškov se namreč ne zmanjšujejo in tečejo tudi takrat, kadar stroj ne obratuje. Če bi se radi slabega vremena, ko je stroj v okvarji ali če čaka na razporeditev v drug kraj in podobno. Po podatkih obračuna storitev obrata znašajo stalni stroški pri težki mehanizaciji približno toliko, kot znašajo stroški, kadar stroj obratuje. V kalkulaciji cene so bile sicer plansko predvidene ure zastojev in upoštevani predvideni stroški v ceni za obratovalno uro stroja. Dejansko nastajajo razlike od predvidevanja, zlasti kar zadeva čas, ko je stroj v popravilih in ni mogoče takoj dobiti rezervnih delov, ali kadar zaradi objektivnih zunanjih vzrokov ni mogoče polno zaposliti strojne kapacitete.

Kolektiv strojnoprometnega obrata nima nobenega neposrednega vpliva, da bi zmanjšal stalne stroške oz. jih uskladel s predvidenimi, ki naj bi bili pokriti s ceno za eno obratovalno uro, predstavljajo pa dejansko, kot je bilo že prej omenjeno, polovico cene za obratovalno uro strojev težke mehanizacije.

Vrednost mehanizacije, s katero upravlja kolektiv strojno prometnega obrata, predstavlja tri četrtine vseh delovnih priprav, ki jih ima podjetje. To je pravzaprav celotna

strojna kapaciteta podjetja, razen lahke in srednje mehanizacije in strojne opreme, ki jo imajo instalirani drugi stalni obrati (lesni, kovinski, OGP). Ker je prvenstveni interes strojnoprometnega obrata, da doseže zadostni dohodek, niso bili vedno upoštevani tudi interesi celotnega podjetja glede na razporeditve strojev gradbenim enotam, ki se morajo prilagajati izključno pogojem tržišča pri izvedbi gradbenih del, katere brez mehanizacije v sedanjih pogojih ni mogoče opraviti.

Redna investicijska vzdrževanja strojev (tako imenovana generalna popravila) se ne smejo zavlačevati, saj potem občutno porastejo stroški popravil in mehanizacija daljši čas ni v obratovanju.

Tudi tukaj se interes obrata ni mogel uskladiti s splošnim interesom, in to ne po krivdi kolektiva te enote. Vseka izgubljena ura obratovanja, ko bi moral biti stroj v generalnem popravilu, vpliva na doho-



IZ VAJENIŠKE ŠOLE: »Stopnju pridevnik bolan!«
Učenec: »Bolán, hudo bolán, mrtev!«

dek oz. neposredno na višino osebnih dohodkov delavcev obrata zaradi prej omenjenih stalnih stroškov.

Vodstvo obrata si prizadeva, da bi bilo pri posojanju prostih kapacitet strojne mehanizacije drugim naročnikom izven podjetja v prvi vrsti upoštevani poslovni interesi podjetja in da ne bi npr. drugo gradbeno podjetje zaradi pri nas izposojene težke mehanizacije (zlasti specialne) izpodbijalo naše podjetje na gradbenem tržišču. Za to mehanizacijo pa se kolektiv Gradisa vsako leto odpoveduje delu zaslužka, da jo nabavi in da jo ima pripravljeno za predvidena dela. Tuj najemnik našega stroja plača dejansko samo stroške obratovanja stroja po dogovorjeni ceni, izgube predvidenega dobička, ki bi ga imel kolektiv našega podjetja, če bi dobili delo, pa ne nadomesti.

Prizadevanje vodstva obrata v omenjene smislu je zelo omejeno, saj ima vedno pred očmi, da bi opravili čimveč obratovalnih ur, da bi si zagotovili dohodek.

Vse našto je povzročilo, da so organi upravljanja zahtevali ustrezno rešitev.

Po predlogu upravnega odbora in po razpravi je delavski svet sprejel naslednji način organizacije poslovanja strojnoprometnega obrata:

— obrat bo ostal še nadalje samostojna obračunska enota in upravljal tista proizvodna sredstva, ki služijo celotnemu podjetju za izpolnjevanje proizvodnih nalog, in to za opravljanje strojnega dela in prevoznih storitev za vse enote podjetja;

— obrat bo formiral svoj dohodek po ceni, ki jo bo določil upravni odbor za interne storitve. V njej pa bodo šteli samo neposredni stroški pogona vključno z osebnimi dohodki in bo tudi obremenjen samo za te neposredne stroške, na katere lahko kolektiv obrata tudi neposredno vpliva (npr. poraba goriva in maziva, odprava nepotrebnih zastojev zaradi subjektivnih vzrokov in podobno);

— stalni stroški, to so amortizacija, investicijsko vzdrževanje, zavarovalne premije, obresti od poslovnega sklada, ne bodo bremenili obrata, temveč se bodo direktno prenašali na uporabnike mehanizacije po enoti, ki jo bo določil upravni odbor podjetja;

— disponiranje mehanizacije bo v neposredni dolžnosti in skrbi tehnične službe podjetja, kar bo uskladenost s potrebami gradbene operative;

— investicijska popravila se bodo izvajala preko strojno inventarnega parka, katerega naloga bo pravočasna nabava rezervnih delov, naročanje popravil po vnaprej določenem planu in kontrola med izvedbo popravil.

V predlogu so nadalje naštetih tudi principi, po katerih je potrebno uvesti stimulativnejše nagrajevanje neposrednih upravljalcev mehanizacije ter drugih udeležencev pri poslovanju z mehanizacijo.

Z uresničenjem navedenih ukrepov pri organizaciji poslovanja z delovnimi sredstvi podjetja bodo vsekakor odpravljena nesoglasja, ki so bila prej naštetá, in v veliki meri uskladeni interesi. S tem bi dosegli osnovni cilj poslovne politike podjetja, da se povečuje tehnična sposobnost in izboljša mehanopremiženost za čim bolj uspešno nastopanje na gradbenem tržišču.

V nadaljevanju se je delavski svet sprejel program novih nabav strojev in strojne opreme. Nabave so v pretežni večini zaradi nadomestitve dotrajane mehanizacije. Sredstva za predlagane nabave se bodo črpala iz amortizacije, delno pa bodo uporabljeni tudi skladi, ustvarjeni po zaključnem računu iz proizvodnje v lanskem letu.

Zaradi hitrejšje nadomestitve izrabljene mehanizacije je sprejel delavski svet za letošnje leto povzrašan stopnje amortizacije osnovnih sredstev za določene stopnje, katerih izraba je hitrejša, kot pa je upoštevana pri normalnih stopnjah odpisa (amortizacije).

Na isti seji je sprejel delavski svet začasna merila za podeljevanje pohval in nagrad za uspehe na področju varstva pri delu. Namen tega je, da bi nagradili tiste delavce, ki prispevajo s svojim prizadevanjem, dejanji in organizacijskimi ukrepi k izboljšanju varstva pri delu. Da bo mogoče ugotoviti, kdo je k izboljšanju prispeval in v kakšni obliki, so določena posebna merila, po katerih bodo posamezniki ocenjeni iz varstva pri delu.

Komisija za zdravstveno in tehnično varstvo, ki je predlog meril sestavila, je mnenja, da bomo tako dosegli veliko večji interes za izboljšanje ukrepov za varstvo pri delu, kar bo prineslo koristi podjetju, celotni družbeni skupnosti in posamezniku.

16 let blagajne vzajemne pomoči

Namesto uvoda naj navedem nekaj podatkov blagajne vzajemne pomoči v KO Ljubljana V 16 letih so za člane kolektiva nabavili ca. 25.000 m³ drv, 600 ton krompirja, 100 ton fižola, čez 300.000 kg jabolk, skoraj milijon jajc, čez 5000 metrov blaga itd.

To so velike količine, ki so jih člani blagajne vzajemne pomoči prejeli na obratno plačevanje.

Blagajna vzajemne pomoči šteje 200 članov. Vsak, ki želi postati član, mora vložiti v blagajno 10.000 S din. Dela je torej bilo dovolj in tudi ljudje so zadovoljni. Zato lahko odboru vzajemne pomoči pod vodstvom tov. Požarja smo čestitamo.

Gradisov vestnik

»Gradisov vestnik« izdaje delavski svet podjetja Gradis. Ureja ga uredniški odbor. Odgovorni urednik Lojze Cepuš. Tiska tiskarna »Toneta Tomšiča« v Ljubljani — Izhaja mesečno

Zaenkrat najbolj iskani stroji

Največje povpraševanje je po avtodvigalih znamke Lorain

Naše podjetje ima dve avtodvigali znamke LORAIN. Dvigali pozna že večina članov našega kolektiva, posebno pa tisti, ki so jih stregli pri raznih montažah.

Prvo dvigalo je bilo nabavljeno pred štirimi leti, drugo pa spomladi lanskega leta. Nosilnost obeh je ista. Dvigalo je zelo prikladno za dviganje različnih bremen, ki niso vezana na horizontalni transport. Je zelo mobilno kljub teži 25 ton, tako da ga je moč prepeljati v enem dnevu v najbolj oddaljen kraj naše republike in še montirati ročico. Precejšnja ovira je majhna nosilnost mostov na nekaterih glavnih cestah.

Lansko leto je bilo zelo pestro glede dela s temi dvigali. Nemalokrat si ju lahko videl na cesti ob obali morja ali na severnem delu meje. Opravljali so razne usluge doma in pri tujih naročnikih. Doma smo z njimi montirali več industrijskih hal (Luka Koper, Mojstrana, Celje, Maribor, Ljubljana). Pri tujih naročnikih pa je šlo predvsem za dviganje in pretovarjanje strojev, strojnih delov in drugih elementov, predvsem pa raznih cistern za goriva in druge tekočine. Ni bilo

malo primerov, ko sta morali dvigali na pot sredi noči na pomoč ponesrečenim tovornjakom in avtobusom. Za taka reševanja je bila mnogokrat potrebna zelo hitra intervencija, ker so bila v nevarnosti tudi človeška življenja.

Na te stroje smo vsi ponosni, posebno pa posadka, ki ju upravlja. Morda bi bilo prav, če jih predstavim.

Dvigalo LORAIN ima dvočlansko posadko. Eden izmed njiju mora biti poklicni šofer z višjo kategorijo, drugi mora biti pa kvalificiran strojnik — žerjavar.

Prvo dvigalo, ki je pri podjetju že štiri leta, upravljata Anton Lesjak kot voznik in Stanko Stumberger kot upravljač dvižne naprave žerjava. Lesjak je pri podjetju že več kot 20 let. Delal je na vseh večjih gradbiščih ter na vseh strojih, razen pri vibromaksu. Stumberger je pri podjetju 14 let. Preden je prišel na to dvigalo, je delal pri kompresorjih, buldozerjih in stolp-

nih žerjavih. Delal je na mnogih gradbiščih v Mariboru, na Jesenicah in v Kidričevem.

Drugo dvigalo, ki je novejšo, saj še ni eno leto pri podjetju, pa upravljata Pavle Peternel kot voznik ter Lojze Kobal kot žerjavar. Peternel je pri podjetju že čez dvajset let. Delal je na gradbiščih v Mostah, na Ravnah, Jesenicah, v Medvodah in še drugje. Upravljal je tudi že skoraj vse težke gradbene stroje.

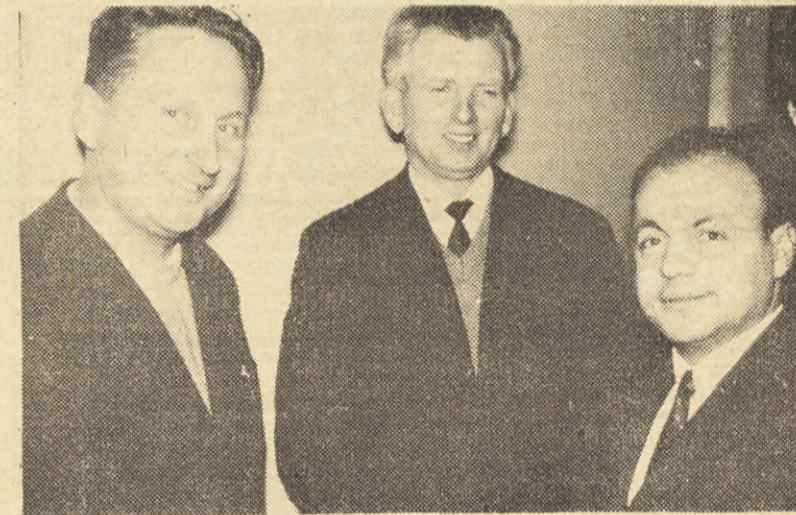
Njegova desna roka Lojze Kobal pa je še starejši član kolektiva kot Pavle. Tudi Lojze je bil na nekaj naših največjih gradbiščih v Mostah, Litostroju, Ljubljani. Delal je pri kompresorjih in gradbenih žerjavih.

Iz tega življenjepisa je moč povzeti, da so ti ljudje res vsestranski strokovnjaki in je prav, če so jim zaupali upravljanje zahtevnih in dragih strojev. Fantje oziroma možje so res ponosni na te stroje. In ne samo ponosni, tudi sposobni so, saj so dostikrat rešili zelo kritično situacijo. Ponosni pa niso na nekaj, čemur pravimo — plača. Ker ustvarijo zelo lep dohodek podjetju, bi bilo prav, če bi bili ti ljudje le bolje stimulirani za trud in prizadevnost. Ne bi smel trditi, da so izjema, nekaj bi se še dalo najti njim podobnih med strojniki in šoferji.

L. S.



Z letne skupščine sindikalnega odbora podjetja. V ospredju sta predsednik sindikalnega odbora podjetja Tone Zaletelj in tajnica Mila Capuder



Nekaj posnetkov med odmorom letne skupščine sindikalnega odbora podjetja. Delegati živahno razpravljajo tudi med odmorom

C.



DOLINA SMRTI — Letos bo deset let, odkar je naša poslovna enota na Ravnah zgradila odvodne jaške in dimnike za strupene pline, ki jih odvajajo iz pražarne svinca mežiškega rudnika na Žerjavu. Od takrat je v tem kotu izginilo vse življenje, izselilo ali odmrlo je sleherni živo bitje. Zato imenujejo domačini ta predel Dolina smrti

NADALJEVANJA S PRVE STRANI * NADALJEVANJA S PRVE STRANI

Zanimanje...

(Nadaljevanje s 1. strani)

Gre torej za nekako medsebojno posojanje denarja in če imenujemo to banka, potem prav gotovo z obrestmi.

Dinamičnost gradbenega tržišča je precejšnja in je obseg del na določenem območju, kjer deluje neka gradbena enota, skoraj v celoti odvisen od finančnih sredstev, ki jih imajo tamkajšnji investitorji. Volja kolektiva enote, pa naj bo še tako velika, ne pomaga pri tem veliko in mora v takem primeru nastopiti podjetje kot celota.

Mislim, da bomo z uveljavitvijo interne banke umetno ustvarili notranja nasprotja. Enota namreč, ki bo imela slučajno več dela na svojem območju ne bo odstopila dela drugi, če bo interes posojilnih obrestni močnejši in ta se bo vsekakor pojavil. Ne vem, če bo mogoče uredništvati težnje zakona o delitvi dohodka, da bi na podlagi samoupravnih dogovorov med organizacijami združenega dela na področju pridobivanja in delitve dohodka ustvarjali takšna mesebojna razmerja, ki bodo pripomogla k mobilnosti podjetja, kar je tudi poudarjeno kot zahteva v tezah.

Bolj moramo upoštevati naše obrate

Ivan Lovec, KO Maribor: Pozdravljam zamisel podjetja, da programsko razvija organizacijo podjetja.

Glede srednjeročnega programa pa smatram, da bi moral biti vsakoletni gospodarski načrt podjetja sprejet že do 31. decembra tekočega leta za naslednje leto. April ali celo julij, kot je bilo v lanskem letu, je zelo pozno.

Program naj zajema tudi določilo, po katerem bi moralo podjetje bolj načrtno zaposlovati naše obrate pri izvajanju obrtniških del na objektih, ki jih gradi podjetje.

Racionalnejše zaposlovanje kadrov

Inž. Dragevan Sever: Perspektivni program podjetja med drugim obravnava večjo mobilnost podjetja. S tem se kadrovska služba v celoti strinja. Toda to ni odvisno samo od nas, temveč tudi od vodilnih kadrov podjetja. Posebno tu bi morali veljati samoupravni dogovori. Če npr. delavski svet podjetja, konferenca šefov ali strokovni kolegij sklenejo, da je v interesu podjetja, da se ta ali oni strokovnjak premesti v podjetju na bolj ustrezno delovno me-

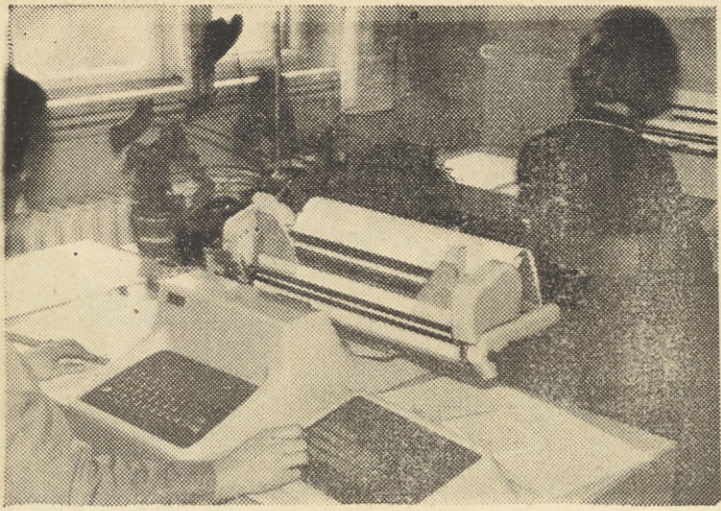
sto, bi moral biti premestitveni dekret direktorja kadrovske službe dokončen. Če bomo v perspektivnem programu rešili vsa kadrovska vprašanja, bo mobilnost podjetja v vsakem primeru elastičnejša kot doslej.

Tudi letni gospodarski načrt podjetja ne predvideva plana kadrov, čeprav smatram, da je ta plan prav tako pomemben kot osnovni material, mehanizacija itd. Ne moremo več planirati na pamet. Isto velja za izobraževanje. Sestava dolgoročnega programa bazira na stabilni organizaciji podjetja oz. na bazi dolgoročnega plana izobraževanja, kajti vzgoja kadrov je še vedno dolgoročno investicija.

Racionalizacijo bi lahko zvedli tudi, če bi združili vse kadrovske oddelke, ki delujejo na ljubljanskem področju.

Pozdravljam zamisel o perspektivnem razvoju podjetja, toda leta mora stati na trdnih tleh.

O perspektivnem programu oz. osnutku perspektivnega programa so na zadnji seji razpravljali tudi komunisti ljubljanske enote in centrale podjetja ter predlagali, naj se v času, ko bo osnutek programa že imel trdnejšo obliko, skliče konferenco vseh komunistov podjetja.



Iz pisarne mehanografskega oddelka centrale podjetja

Mehanografija na pohodu

Z uvajanjem nove tehnike in sodobnejših tehnoloških procesov v proizvodnji postaja vse aktualnejša tudi obdelava podatkov. V sodobni tehniki evidence in obdelave podatkov vedno bolj uporabljajo stroje, ki jih imenujemo mehanografska sredstva.

Kadar govorimo o mehanografskih sredstvih ali kratko mehanografiji, mislimo na stroje, ki nadomeščajo ročno knjiženje, evidentiranje, obračun in zbiranje informacij. Stroji dajejo zelene podatke in rezultate po mehanično-elektronski poti, v natančni, zgoščeni obliki, na hitro dosegljiv način, da jih lahko učinkovito uporabljamo za nadaljnje usmerjanje poslovanja. Toda kadar mislimo na take stroje, ki imajo vse omenjene lastnosti, predstavljajo ti stroji tako imenovano visoko mehanografijo. V resnici pa se danes z visoko mehanografijo ukvarjajo le redke delovne organizacije, ker zahteva veliko denarja, pa četudi imaš stroj le izposojen, dalje ustrezno kvalifikacijsko sestavo kadrov in skrbno organizacijo zajemanja in priprave osnovnih podatkov. Večina delovnih organizacij, ki se ukvarja z uvajanjem mehanografije, prehaja postopno z nižje prek srednje v smeri visoke mehanografije.

Glede na stopnjo sposobnosti strojev ločimo običajno srednje in visokomehanografske stroje. Nekatere literature omenjajo tudi nižje mehanografske stroje, ki so navadni električni računski, pisalni in razmnoževalni stroji, za katere pa v praksi ta izraz opuščajemo.

Srednje mehanografski stroji so knjižni, fakturirni in statistični. V Jugoslaviji se je pri srednje mehanografskih strojih najbolj uveljavila vzhodnonemška firma Ascota, ki je v dobrih desetih letih prodala čez 5000 knjižnih avtomatov. Poleg nje si uspešno utira pot na našem tržišču nekaj kvalitetnejših firm z zahoda, kot npr. Siemens, Olivetti, Log Abax itd.

Visoko mehanografski stroji so manjše ali večje elektronske naprave za obdelavo podatkov sistema luknjanih kartic. Zanimivo je, da se tudi pri teh dragih napravah z velikimi kapacitetami in sposobnosti pojavljajo v Sloveniji najrazličnejše firme. Poleg najbolj znane in razširjene IBM še General Bull Electric, Remington, Univac, Data in še kaj. Te sposobne in drage naprave, saj stane od sto milijonov pa tudi prek milijarde starih dinarjev, v marsikakšnem podjetju sprožijo vprašanje, kako izkoristiti velike kapacitete. Brzina obdelave podatkov velikih tranzistorskih naprav se običajno meri s številom izpisanih vrst v minuti, ki se lahko giblje tudi 300, 800 ali prek 1000.

Posebno poglavje v uvajanju visoke mehanografije je priprava dokumentacije (obrazcev, šifrantov) in vsesplošne reorganizacije. To dobo ocenjujejo strokovnjaki pri poprečno dobro organiziranem podjetju na dve leti. Pred vsako nabavo strojev se zato vedno vprašamo, kaj, kako in koliko ročnega dela naj opravi stroj in katere nove rezultate še lahko izkoristimo iz običajnih podatkov, ki jih pri ročnem registriranju poslovnih dogodkov sicer nismo uspeli.

Kadar govorimo o uvajanju mehanografije ne glede na stopnjo, si marsikdo predstavlja stroje, ki neusmiljeno izpodrivajo ljudi z delovnih mest in tisto delo opravijo sami. V resnici pa je precej drugače. Vsak stroj zahteva natančno pripravo podatkov. Čim višja je stopnja mehanografije, tem bolj popolno morajo biti zajeti in pripravljeni podatki, kar pa lahko opravi le človek in ne stroj. Pri postopnem prehajanju na srednjo in kasneje na visoko mehanografijo se običajno zaposleni sproti preusmerjajo v pripravo podatkov ali analiziranje rezultatov obdelave.

V našem podjetju smatramo za začetek mehanografije leto 1961, ko smo nabavili prvi elektronski knjižni avtomat znamke Siemens za potrebe finančnega knjigovodstva. Kasneje, ko smo začeli prevzemati finančna knjigovodstva poslovnih enot, so bili nabavljeni še trije stroji iste znamke, toda novejša izvedbe. Vzporedno s tem sta bila za potrebe materialnega knjigovodstva in fakturiranja nabavljeni še dve Rheinmetalovi fakturirki. Prednost strojnega knjiženja je v večji natančnosti in brzini ter neprimerno lepši obliki. Ker pa se podatki v stroje vnašajo ročno, prek pisalne in računске testature, so vse te prednosti odvisne od kvalitete operaterjev.

Spomladi leta 1967 smo dobili prva dva elektronska fakturirna stroja znamke Siemens. Hkrati smo pripravljali enotno obliko Gradisovega izplačilnega seznama. Potreba po poenotenju tehnike obračuna osebnih dohodkov in izpolnjevanju izplačilnega seznama je bila razvidna le iz primerjave vsak mesec izpolnjenih splošnih izplačilnih seznamov vseh 14 poslovnih enot. S prevzemom obračuna osebnih dohodkov v juliju 1968 od GV Ljubljane se obračunavajo osebni dohodki za vse podjetje na istem mestu in z istimi podatki v vseh kolonah izplačilnega seznama za celotno podjetje. Istočasno pa ne smemo prezreti pomanjkljivosti elektronskih fakturirk, ki zaradi premajhnega števila števec ne morejo opravljati vsega dela v zvezi z obračunom osebnih dohodkov (rekapitulacija in poročila).

Vzporedno s prevzemanjem obračuna osebnih dohodkov so se na elektronske fakturirke prevzemala tudi druge vrste dela, kot npr. fakturiranje, obračun najemnin, knjiženje odpisov osnovnih sredstev, bančni sezname in dodatno materialno knjigovodstvo poslovnih enot. Letna inventura osnovnih sredstev, odpisi, rekapitulacije z vsemi sezname pa se že od leta 1962 sestavlja in obdeluje na visokomehanografskem računalniku — spočetka v LTH Škofja Loka na IBM, oziroma zadnji dve leti na UNIVAC pri SDK v Ljubljani po sistemu luknjanih kartic.

Glede na sedanje izkušnje pri uvajanju mehanografije lahko ugotovljamo, da je sedanji postopni način prehoda od ročnega knjiženja in obračuna prek srednje do visoke mehanografije za naše pogoje najprimernejši. Zavedati pa se moramo, da se občasno že pojavljajo določene potrebe po uporabi visoke mehanografije (statistika, mrežno planiranje idr.) in da nekatera sorodna podjetja precej resno pripravljajo uporabo večjih tranzistorskih računalnikov.

Lojze Remic

Mrežno planiranje - nujnost v sodobni tehnologiji proizvodnje

Po vmesnem prispevku o »metodologiji uvajanja tehnike mrežnega planiranja v podjetju« bomo v tem prispevku nadaljevali z osnovnimi značilnostmi te metode.

Pričeli bomo s prvo fazo v postopku planiranja, to je:

Analiza strukture

Kot smo že omenili v prvem prispevku, je ena najvažnejših prednosti TMP ta, da je vse delo okrog strukture mrežnega diagrama (MD) popolnoma ločeno od časovne analize tega diagrama. Ker je to delo v postopku planiranja tudi najbolj zahtevno, lahko sestavimo, zahvaljujoč tej prednosti, tako skupino sodelavcev, ki bo strokovno sposobna izdelati MD take kvalitete, kot ga objekt in samo delo zahtevata. Ostalo več ali manj rutinsko delo pa lahko prevzame oddelček za TMP in ga dokončno obdela. Ker pa planiranje kot tako zadene neposredno izvajalca planiranih del, je vsekakor nujno, da je ta tudi vodja takega tima za obdelavo strukture MD, čeprav leži teža dela vseeno le na oddelku za TMP. Tak način aktivnega vključevanja operativnega kadra v samo planiranje je nujna posledica že same narave planiranja. Saj, končno, planiranje spada že v sam tehnološki proces, le da včasih planiramo »sproti« iz tedna v teden, v tem primeru pa smo se odločili določiti tehnološki postopek za vso gradnjo vnaprej. Če je bil v prvem primeru »planer« operativec, mora biti vsekakor tudi v drugem, vsaj kot aktivni sodelavec.

Analiza strukture se prične s sestavljanjem »liste aktivnosti«, za katero je prirejen poseben obrazec. Lista aktivnosti je lahko v začetku dokaj grobo sestavljena, vendar mora zajemati kljub temu svo dejavnost na objektu, ki ga planiramo.

V nadaljnji fazi lahko tako listo aktivnosti po želji detajliramo, kakor to zahteva tehnološki postopek oziroma druge zahteve dela. Aktivnosti, ki jih tako dokončno določimo, označimo s poljubnimi, časovnimi oznakami.

Zatem pride druga faza dela, to je, določevanje medsebojnih odvisnosti posameznih aktivnosti v tehnološkem procesu. Za to delo si izdelamo matriko z časovnimi oznakami aktivnosti v vodoravni in navpični smeri. Medsebojne odvisnosti označimo s križci. Upoštevamo pa le tiste aktivnosti, ki se odvijajo neposredno pred obravnavano aktivnostjo. Z matriko medsebojnih odvisnosti smo pravzaprav že določili tehnološki postopek. Morebitne napake, ki smo jih storili v določanju nosta. Z matriko medsebojnih odvisnosti, se navadno lepo pokažejo pri konstrukciji MD na podlagi matrike. Določanje medsebojnih odvisnosti mnogokrat zahteva sodelovanje strokovnjakov iz raznih panog, iz podjetja ali zunaj njega. To je odvisno od zahtevnosti projekta. Vso koordinacijo v zvezi s potrebnim sodelovanjem nosi vodja tima in praviloma je to bodoči izvajalec objekta.

Medtem ko poteka delo okrog matrike medsebojnih odvisnosti, lahko pomočnik planerja napravi po spisku liste aktivnosti izvlečke ur iz predračuna oziroma ustreznih norm, kar služi pozneje za določevanje časov trajanja posameznih aktivnosti.

Po izdelani »matriki« pristopita vodja tima in planer (iz odd. za TMP) k izdelavi skice MD. To je

pravzaprav poleg določanja medsebojnih odvisnosti najzahtevnejša naloga planiranja, ker je zvezana z mnogimi tehničnimi težavami in rutino. Težo tega dela nosi planer, ki je tudi najbolj usposobljen za to. Vodja tima mu v okviru svojih možnosti pomaga reševati morebitne težave pri izdelavi mreže.

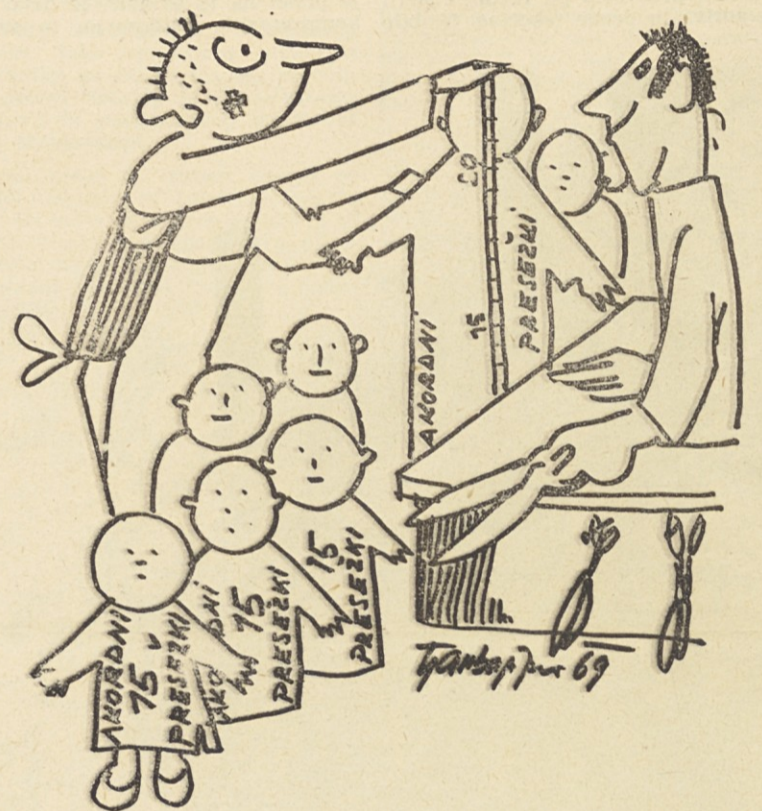
Ko je skica mreže izdelana in brez tehničnih napak ter ustreza pogojem matrike medsebojnih odvisnosti, se pristopi k tehnični obdelavi te mreže. Poskušamo jo poenostaviti, oziroma napraviti čim bolj pregledno. To delo lahko opravi pomočnik planerja, medtem pa tim za planiranje pristopi k določevanju časov trajanja posameznih aktivnosti. Pri manjših objektih se delo reducira na vodjo tima in planerja, pri zahtevnejših objektih pa je seveda potrebno sodelovanje ustreznega vodilnega kadra, ki je v stanju zagotoviti predpostavljene kapacitete.

Določevanje potrebnih kapacitet je seveda ključno vprašanje pri izračunu potrebnih časov trajanja aktivnosti. Kolikor so na objektu fik-

na, ki nastanejo zaradi sprememb razmer na gradbišču. Take korekture niso nič nenavadnega, ampak omogočajo, da postane mrežni plan res učinkovito sredstvo za doseganje zastavljenih ciljev.

Po vseh dosedanjih metodah bi morali res postopek planiranja ponoviti v našem primeru TMP pa ponovimo le »analizo časa«. Seveda pa zahtevamo tudi popravki redno obveščanje o stanju na objektu, za kar obstajajo posebni obrazci.

Ze v sestavku št. 2 smo natančneje definirali vlogo obveščanja v proizvodnji. Tu pa naj še enkrat poudarimo, da je uspeh vsake izpopolnitve v proizvodnji — torej tudi v TMP — vezan na redno obveščanje in na osnovi tega na pravočasno ukrepanje. V nasprotnem primeru je še tako dobra in popolna metoda obsojena na propad. In nič čudnega ni, če elaborat o operativnem planu obleži v miznici, ne da bi komurkoli kaj koristil. »Zaključen krog« je torej pogoj za uspešnost katerekoli metode in že pri uvajanju take metode moramo poskrbeti, da bo tak



Lojze, tegale bo treba pa precej odrezati!

sirani vmesni ali končni termini, je potrebno postopek včasih tudi ponoviti, o čemer bo še govora v »analizi časa«.

Z izdelavo MD je sicer začasno končano delo tima, kajti sedaj prevzame nadaljnje delo oddelček za TMP, vendar pa se tim ne sme razformirati dokončno. Kolikor namreč po analizi časa ugotovimo, da dobjeni roki za izvedbo del ne ustrezajo zahtevanim, je potrebno ponovno sodelovanje v timu in ponovna proučitev MD, da bi se našla pot, kako zadovoljiti zahtevam. To včasih storimo s tehnološkima posegom, ki ne zahteva spremembe kapacitet, včasih s spremembo trajanja delovnega dne (10 ur, dve izmeni itd.), včasih pa smo prisiljeni povečati kapacitete, kar je sicer najneugodnejša rešitev.

Včasih je potrebno sodelovanje v timu tudi pri zasledovanju del, oziroma pri korekturah mrežnega pla-

zaključen krog res obstajal. V tem smislu je tudi v TMP organizirano delo v timu, ki pritegne k sodelovanju vse zainteresirane.

Kot primer uspešnosti »zaključnega kroga« naj iz našega podjetja podamo le analizo delitve dohodka, ki jo vsak mesec izdelajo v analitsko-planski službi. Na osnovi poročil iz PE je možno dohodek po določenem ključu razbiti v sklade in OD ter analizo uspeha posredovati PE, ki lahko temu ustrezno ukrepa. Brez poročil analize poročil bi vsekakor tudi plan, ki je tej analizi osnovna, ne pomenil nič, tako pa je našel svojo funkcijo v naši proizvodnji.

Vsekakor bi morda še uspešneje lahko poslegli v našo proizvodnjo z upostavitvijo »zaključnega kroga« v operativnem planiranju, in to prav gotovo najuspešneje s TMP.

Rajko Kogej

(Se nadaljuje)



Tovarna strojev »14. oktober« v Kruševcu prireja občasna posvetovanja s svojimi odjemalci. Na nedavnem posvetovanju v Vrtnjački banji je bilo čez 200 strokovnjakov. Posvetovanja pa se je udeležil v imenu našega podjetja tudi Anton Martinšek

Letos čimmanj disciplinskih prekrškov

Poklicali smo predsednika komisije za ugotavljanje in izrekanje ukrepov zaradi kršitve delovne discipline v strojno prometnem obratu v Ljubljani tov. Vinka Novinca in ga vprašali, kako je potekalo delo disciplinske komisije v letu 1968.

Nič se ne morem pohvaliti, preveč dela smo imeli, je dejal predsednik. Naša komisija je v lanskem letu obravnavala kar 31 primerov kršitve delovne discipline. Od tega so na prvem mestu neopravičeni izostanki, sledi neopravičeno popraviljanje strojnih poročil, neopravičeno pisanje ur, nevestno opravljanje dela, prepri s predpostavljanimi, pijančevanje itd. Glede le-tega se je zgodilo, da je strojnik delal 24 ur nepretrgoma pri tem mu je enota sama dala za pijačo, drugi dan so ga pa predali disciplinskemu sodišču. Pijančevanja ne zagovarjam, toda komisija mora biti vedno objektivna.

Na disciplinskih obravnavah izgubimo precej časa, saj samo ena razprava traja včasih tudi po 3 ure. Kje pa je čas, ko delavci iz enot prihajajo na zaslišanje, nadomestila za zaslužek, potni stroški itd. Zato skušamo čim več obravnav združiti na določen dan.

In kakšne kazni ste izrekli?

- 1 z izključitvijo,
- 10 z zadnjim javnim opominom,
- 7 z javnim opominom,
- 11 z opominom,
- 2 pa sta bila oproščena.

Navajamo konkreten primer kršenja discipline, vse do izreka kazni:

J. M., STROJNIK NA BAGRU LIEBHER

- 31. 1. 1968 — na prvem zaslišanju izjavi, da stroja ne prevzame, ker je prej delal na bagru Liebher.
- 15. 2. 1968 — neopravičeno izostane.
- 18. 2. 1968 — je prišel na delo ob 8.30 namesto ob 6.00.
- 19. 2. 1968 — šef enote tovariš Brglez izda odločbo za začetek disciplinskega postopka.
- 20. 2. 1968 — glavna obravnava. — Po sklepu komisije je bil kaznovan z zadnjim javnim opominom.
- 2. 9. 1968 — Je na gradbišču Jesenice prišel na delo šele ob 13.30.
- 3. 9. 1968 — Zamudi na delo 2 uri.

16. 9. 1968 — Neopravičeno izostane.

17. 9. 1968 — Na prvem zaslišanju izjavi, da je bilo vse urejeno sporazumno s šefom enote Jesenice.

5. 11. 1968 — Šef izda odločbo o ponovnem začetku disciplinskega postopka.

6. 11. 1968 — Komisija za ugotavljanje in izrekanje ukrepov zaradi kršitve delovne dolžnosti razpiše glavno obravnavo.

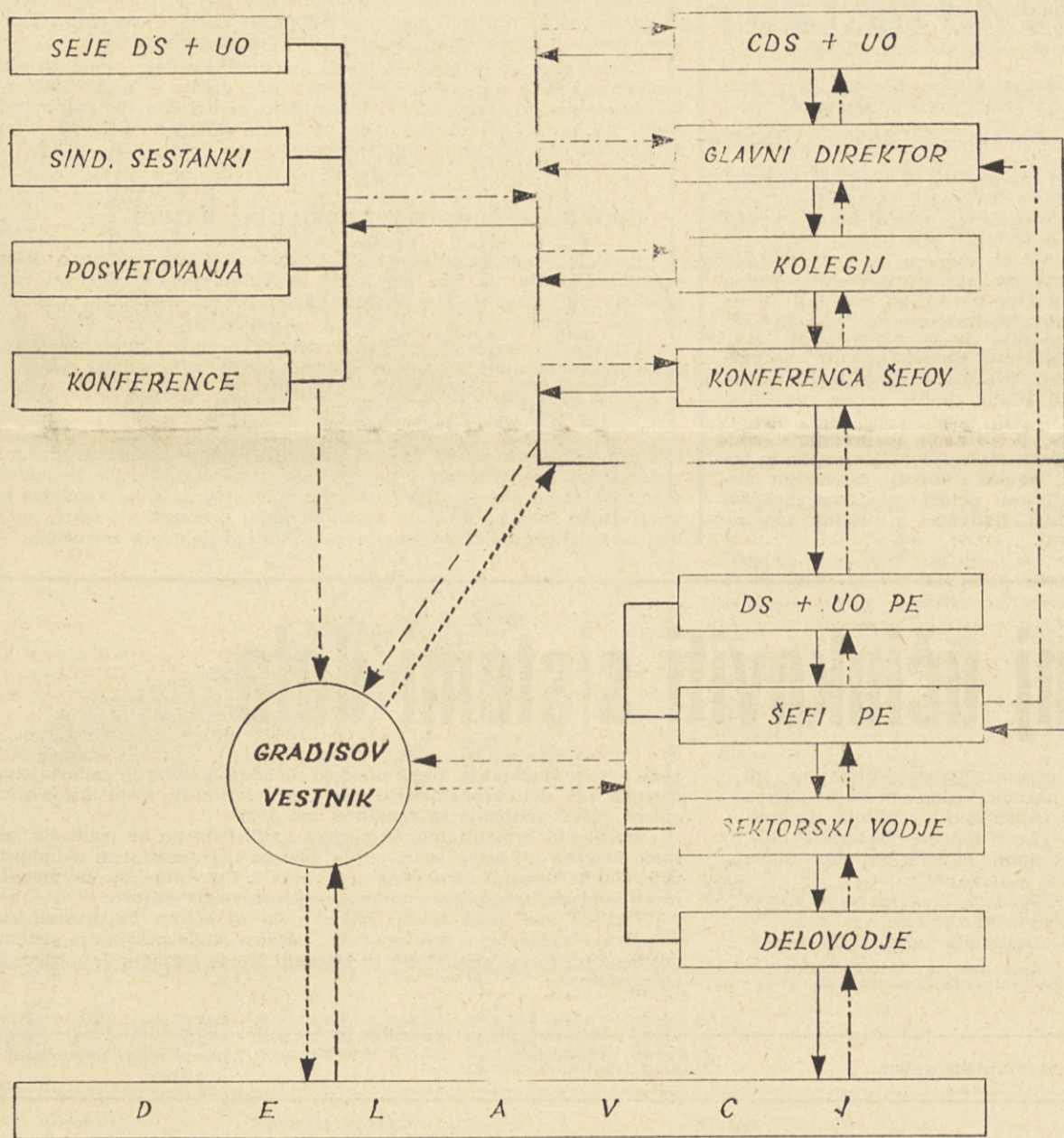
11. 11. 1968 — Komisija na glavni obravnavi ugotovi, da navedbe obtoženca niso resnične ter da je zaradi neopravičenega izostajanja strojnika prišlo na gradbišču »Kovinar« Jesenice do velikih motenj v delovnem procesu, zato je komisija po tajnem glasovanju izrekla najstrožji ukrep izključitev iz delovne skupnosti.

Postopek pri ugotavljanju in izrekanju kazni je zelo dolgotrajen proces, še posebno pri nas, ko so strojniki razporejeni po vsej Sloveniji. Zato želim, da bi naša komisija v letu 1969 imela čim manj dela. Prepričan sem, da bodo člani naše enote letos bolj disciplinirani kot so bili lani, je zaključil tovariš Novinec.

L. C.

Le pravilno obveščen delavec lahko sodeluje v realizaciji samoupravnih odločitev v podjetju

SISTEM OBVEŠČANJA V PODJETJU



LEGENDA : —————> PRENAŠANJE SPLOŠNIH IN STROKOVNIH NAVODIL
 - - - - -> PRENAŠANJE MNENI IN PREDLOGOV DELA
 - - - - -> POTA ZBIRANJA INFORMACIJ ŽELJ IN PREDLOGOV
 - - - - -> DAJANJE INFORMACIJ - INFORMACIJE KOLEKTIVA

Gradisov vestnik, ki je že 11. leto uspešno izpolnjuje vlogo informatorja v podjetju, v današnjem tempu tehničnega, ekonomskega in gospodarskega napredka, ne zadosti več potrebam hitrega obveščanja, saj izhaja le enkrat mesečno. Zato bo potrebno še dopolniti sisteme in oblike obveščanja po tako imenovanem komunikacijskem procesu obojestranskega obveščanja (navzgor ali navzdol); pri tem bo, kot je razvidno iz sheme obveščanja, glavno breme padlo na delovodje in mojstre, ki so najbližji neposrednim proizvajalcem.

Obveščanje od zgoraj navzdol imamo še dokaj dobro urejeno. Premalo pa imamo posluha za obratno smer. Dostikrat ne reagiramo na mnenja in predloge, ki pridejo iz vrst delavcev, oziroma se ti predlogi že med potjo zgubijo. Če hočemo, da bo naše obveščanje uspešno, morajo biti poti našega komuniciranja enakopravna v obeh smereh.

Kot je že omenjeno, tvorijo delovodje in mojstri nekakšen komunikacijski center, saj morajo biti njihove komunikacije v obeh smereh najbolj intenzivne. Zato je tudi od delovodij odvisno, kako bodo delavci obveščeni o dogajanjih v podjetju. Prav tako pa so dolžni svoje nadrejene sproti obveščati o težnjah, predlogih in problemih zaposlenih delavcev. Skratka, delovodje bodo morali imeti v bodoče več pogovorov z delavci. Nadaljnja pot obratnega komuniciranja pa je odvisna od sektorskih vodij, šefov enot, oziroma organov upravljanja v enoti. Vsak predlog, ki je pomemben za proizvodnjo in uspeh podjetja, pa tudi predlog, ki lahko vpliva na nezadovoljstvo kolektiva, mora preiti do glavnega direktorja, kateri odloči o nadaljnji realizaciji predloga. Pri tem se poslužuje svojega kolegijskega in konference šefov. Čeprav se kolegijsko komuniciranje močno približuje izolirani grupi, so posvetovanja na tej ravni še kako potrebna. Relativno večjo možnost komuniciranja ima konferenca šefov še posebno, če samoupravni dogovori bazirajo na odgovornosti in na doslednem izvajanju dogovorjenih sklepov.

Ob uvajanju boljšega obveščanja bodo morale tudi sindikalne podružnice izboljšati dosedanje metode komuniciranja in dogovarjanja z delavci, kajti sicer bo res držala izjava tovariša Branka na letni skupščini sindikalnega odbora: »Delavca poznamo le takrat, ko je treba plačati članarino.« To pa ni v skladu s sindikalnim delom niti z razvojem samoupravljanja.

Lojze Cepuš

»Ata« Požar 70 - letnik

Vinka Požarja, ali po domače »našega ata«, pozna že vsak delavec v kovinskih obratih ali SPO v Ljubljani.

Ceprav si je natrpal že sedmi križ na rame, je še vedno veselo nasmejan in dobre volje — pa tudi vsi sodelavci ga imajo radi.

Zadnjič sem ga vprašal: »Kako vam to uspe?«

»E, kaj bi,« je odgovoril. »Delati moraš, in to pošteno delati, pa te bodo vsi spoštovali. Čut odgovornosti mi je pred 60 leti vtepel v glavo moj pokojni oče. Vteplo pa mi ga je tudi trdo življenje.

Doma nas je bilo 12 otrok. In z 12 leti sem že moral iti s trebuhom za kruhom,« je dejal ata Požar.

Vinko Požar je bil rojen 16. 1. 1899 v Slogonskem pri Brežicah. Po končanem šoli je šel služiti. Pozneje se je izučil za peka in leta 1928 je imel že svojo pekarno v Vodmatski ulici v Ljubljani.

Leta 1948, ko je bila pekarna nacionalizirana, se je takoj zaposlil v našem podjetju. Takrat je prevzel mesto glavnega skladiščnika in ekonoma, katero uspešno vodi še danes.

Ze štiri mesece po zaposlitvi je prejel za svoje požrtvalno delo denarno nagrado, ki pa seveda ni bila zadnja. Rad je delal tudi v sindikatu, 15 let pa je bil predsednik blagajne vzajemne pomoči. Z njegovo iznajdljivostjo in dobro organizacijo je v težkih povojnih letih in vse do danes poleg svojega rednega dela skrbel, da so bili vsako leto člani kolektiva preskrbljeni s kurjavo, ozimnico itd. Še bi lahko naštevali njegove uspehe, toda pustimo to in se pridružimo njegovi misli, da se dobro delo samo hvali.

»Kako pa gledate na našo mlajšo generacijo?«

»Mlade imam rad, le več discipline bi bilo potrebno. Mnogi mislijo na to, kako bi z malo dela in truda kar najboljše živeli. Ko sem bil jaz vajenec, smo delali po 14 ur dnevno, pa še hvala nam niso rekli. Seveda za tak sistem nisem, toda kadar se dela, mora biti človek cel pri delu.«

»In v bodoče?«

»Še nekaj časa bom ostal.

Potem pa bom odšel k svoji mami, s katero sva v življenju preživela mnogo lepega.«

Ata Požar, ob tvojem visokem jubileju ti vsi člani kolektiva iskreno čestitamo ter se ti zahvaljujemo za tvoje požrtvalno delo in trud in ti želimo, da bi še dolgo let srečno užival zasluženi pokoj.

L. C.

MLADINCI, SODELUJTE Z NAMI!

Želimo ustvariti čim tesnejše sodelovanje. Objavljali bomo vse članke, ki nam jih boste poslali. Pišite o vašem delu, življenju, problemih in uspehih, skratka vse, kar vas zanima.

Kot uvod v naše sodelovanje vabimo mladince iz Maribora in Ljubljane, da se preizkusijo med seboj. Kakšna bi bila nadaljnja tekmovanja, prepuščamo vam.

Prvo tako tekmovanje med Mariborom in Ljubljano bi zajemalo vprašanja iz zgodovine našega podjetja in delavskega samoupravljanja, preizkus moči iz družabnih iger, igranja šaha itd.

Zmagovalna ekipa bi prejela posebno nagrado. Prvo tekmovanje mladincev bi bilo v začetku meseca aprila. Mladinci, premislite, predlagajte!

Urednik

Ravne na Koroškem — Zadnjemu sestanku mladinske organizacije na Ravnah na Koroškem je prisostvovalo 31 mladincev. Za začetek kar lepo število! Na tem sestanku smo izbrali nov odbor in se pogovorili o našem nadaljnjem delu. Postavili smo si nekaj nalog, med drugim da bi se udeležili večje mladinske akcije, če bo potreba. Nadalje si bomo uredili okoli naselja, organizirali 2 izleta ter obiskali nekaj naših članov, ki se nahajajo na služanju vojaškega roka.

Nabavili bomo tudi nekaj novih športnih rekvizitov. Upravo naše enote pa prosimo, da se nam zopet dodeli klubska soba, ki nam je bila zaradi namestitve delavcev odvzeta.

Av gust Dornik

Kaj smo dolžni?

■ Kaj je dolžna delovna organizacija?

Delovna organizacija je dolžna preskrbeti vsem tistim delavcem, ki delajo na nevarnih in zdravju škodljivih mestih, osebna varovalna sredstva. Ni pa dovolj osebna varovalna sredstva delavcem samo dodeliti, ampak je potrebno delavce tudi poučiti o pravilni uporabi, vzdrževanju, poleg tega pa preko pooblaščenih organov kontrolirati, kako ta sredstva uporabljajo.

Delovne organizacije so tudi dolžne občasno kontrolirati zdravstveno stanje delavcev, predvsem tistih, ki delajo na nevarnih ali zdravju škodljivih delovnih mestih. S pravočasno in pravilno kontrolo zdravja delavcev bi preprečili marsikatero poškodbo in obolenje.

Poleg navedenega mora biti delovna organizacija tudi zainteresirana občasno kontrolirati delovne priprave, naprave, stroje in orodje, kakor določa pravilnik, da bi namreč pomanjkljivosti pravočasno odkrili in tudi odpravili, da ne bi prišlo do poškodb delavcev.

■ In kaj so dolžni delavci?

Tudi delavci imajo svoje dolžnosti, da bi bilo delo varno. Kaj in kako, točno določata zakon o varstvu pri delu in pravilnik o varstvu pri delu podjetja »Gradis«.

Samo po sebi je umevno, da skrbimo za varnost pri delu zato, da ne bi prišlo do poškodb delavcev, ki imajo lahko tudi težje in trajne posledice.

Menimo, da bodo delavci toliko bolj razumeli varnostne predpise ukrepe in sredstva, kolikor bolj bodo poznali njih značaj in če bodo vedeli, kaj vse se lahko pripeti na delu, varnejše bo delo. Na primer: če bo delavec vedel, da je slabo izdelan in zavarovan oder lahko zanj usoden in da lahko postane tudi 100% invalid. Ali, če se bo zavedal, kaj se mu lahko pripeti, če ne bo nosil čelade in delovnih čevljev, da je to lahko zanj le »enkrat« usodno itd., bo prav gotovo uporabljal vsa tista osebna in tehnična varovalna sredstva, ki jih predvidevajo tehnični normativi za določena dela na določenih delovnih mestih.

Zato smo dolžni delavcem odkrito povedati, da tudi sami nosijo posledice, če se ne držijo pravilnika o varstvu pri delu podjetja »Gradis«. Povedati moramo tudi, da si varnostnih predpisov ni nihče izmislil, da bi zadostil nekakšni formalnosti. So zaradi varnosti pri delu.

Zato so delovne organizacije dolžne slehernega delavca, predvsem novince, poučiti o tem, kako in kdaj je delo varno, in to še pred razporeditvijo na delo, med delom in ob premestitvah na drugo delovno mesto. To njegovo znanje o varstvu pri delu pa je treba obvezno preveriti pred nastopom in med delom.

I. L.

Nov most čez reko Mežo

Dolgoletna želja občanov Raven in Prevalj, da dobijo nov trden most čez reko Mežo pri tovarni lesovine in lepenke pred Prevaljami, se bo kmalu uresničila.

Od cestnega sklada SRS so odobrena sredstva in naša enota je že pričela z delom. Most bo iz kasetine plošče, med oporniki dolg 22 m, celotna dolžina s prehodnima ploščama pa bo 41 m. Most bo širok skupaj s stezami za pešce 10,5 m. Rok za odgraditev je samo tri mesece. Zato bo treba efektno izkoristiti vsak delovni dan. Dobra stran dogovora pa je, da se čas od 16. 12. 1968 do 15. 3. 1969 ne všteva v rok. Če bo vreme dopuščalo, se bo med tem časom poskušalo čim več narediti. Zabetonirana sta že oba opornika in se bo začelo s pripravami za izdelavo opazev v delavnici. Ker bo most zunaj sedanje cestne trase, je tudi naše delo, da naredimo nova cestna priključka z obeh strani.

Delo teče po začetni poti, kajti dokaj ugodno vreme in nizko vodno stanje reke Meže sta pripomogla, da sta najtežji delj pri gradnji, to sta izkopa za temelj opornika v strugi in betonaža, zotekali brez večjih ovir. Računamo, da sedaj ne bi smelo biti večjih ovir, da most ne bi bil do roka zgrajen.

L. Lihtineger



Pričetek tečaja za pomožne delovodje in skupinovodje v Ljubljani. Tečaja se je udeležilo 32 kandidatov. Na sliki: pred začetkom seminarja so vsi kandidati izpolnili kratak test. Pravijo, da je v tečaju kar v redu, le matematika jim dela preglavice

»Tečaj mi bo zelo koristil«

Iz prve naloge tečajnikov za pomožne delovodje in skupinovodje

Peter Magdič, Ljubljana: Izučil sem se v podjetju, vmes sem odslužil vojsko ter se vrnil nazaj v »staro hišo«. Pričakujem, da bom v tečaju mnogo pridobil, predvsem kar se tiče strokovnega dela, organizacije, zaščite in dela z ljudmi. Zelo sem hvaležen vodstvu Ljubljane, da me je poslala v tečaj. Prepričan sem, da bom to zaupanje z delom opravičil.

Alcij Plemelj, Jesenice: Znano mi je, da posveča podjetje mnogo truda in časa za izobraževanje zaposlenih ter za to daje velika sredstva. Smatram, da je ta denar koristno naložen. Znanja ni nikoli preveč. Na tečaju bom spoznal poslovanje podjetja, se seznanil z novimi metodami dela, mehanizacijo, gradbenim materialom itd. Znanje, ki si ga bom pridobil na tečaju, bom uspešno uporabil pri nadaljnjem delu.

Ivan Lukner, Maribor: Osemnajst let je že minilo, odkar sem zadnjič sedel v šolski klopi, in upam, da bo šlo. Volja je trdna.

Ludvik Rudečf, Ravne na Koroškem: Po mojem je program tečaja vsebinsko zelo bogat in pester. S trdno voljo in pozornostjo bom spremljal vsa predavanja, da bi si

v tem kratkem času pridobil čimveč znanja. Metoda takega izobraževanja je zelo koristna in uspešna. Pozitiven rezultat ob koncu tečaja bo velik plus v mojem življenju.

Pavel Stanovnik, Skofja Loka: Gradbeništvo se vedno bolj razvija. Zato moramo tudi mi s časom naprej. Kdor ne sledi hitremu napredku, zaostaja. Po poklicu sem tesar in poklic mi pomeni vse. Za našo stroko pa imamo v Skofji Loki izredno ugodne pogoje, zato je potreba po večji strokovnosti tem večja.

Štefan Vinčec, Koper: Moja največja želja je, da bi se čimveč naučil ter tako pomagal podjetju, sebi in družini. Čeprav imam samo sedemletko, sem prepričan, da bo šlo.

Duro Hrzenjak, OGP Ljubljana: Če mi je enota zaupala in me poslala v ta tečaj, sem dolžan vestno izpolnjevati vse, kar mi bodo naročili. Smatram, da je disciplina vedno potrebna, pa naj bo to v šoli ali na delovnem mestu.

Štefan Petrovič, Celje: V vse predavatelje, ki nam bodo predavali na tem tečaju, imam veliko zaupanje. Prepričan sem, da nas bodo naučili čimveč. Želel bi se pozneje vpisati v delovodsko šolo. Zato mi bo ta tečaj še bolj koristil. S svojim nadaljnjim delom pa bom dokazal svoje strokovne in umske sposobnosti.

PRAVNI NASVETI

STIRI IZ SODNE PRAKSE

Delavec, ki je na poskusnem delu in mu je prenehalo delo, ni mu pa bila vročena odločba o prenehanju dela v poskusni dobi, ima pravico zahtevati takšno odločbo ter ima pravico do ugovora. Kolikor delavec ni izkoristil te pravice, izgubi pravico do tožbe pri sodišču.

Delovna organizacija je dolžna poklicati na delo delavca, kateremu je prenehalo delovno razmerje v delovni organizaciji zaradi ukinitve delovnega mesta, če je bilo delovno mesto ponovno odprto v roku enega leta po ukinitvi.

Ni dovolj, da se takšno delovno mesto samo razglaši.

Če se prosto delovno mesto po določenih statuta ali drugega samoupravnega akta v delovni organizaciji samo razglaša in ne razpisuje, ne more delavec sprožiti delovnega spora proti sklepu o sprejemu drugega delavca na delo.

Ni potreben pristanek delavca, če se ga razporedi na drugo delovno mesto na podlagi 103. člena 2. odstavka temeljnega zakona o delovnih razmerjih. V takšnem primeru pripada delavcu osebni dohodek, določen za novo delovno mesto.

KADAR SE SKLENE DELOVNO RAZMERJE ZA DOLOČEN ČAS, SE NE MORE PODALJSATI

Trajanje dela za določen čas se lahko opredeli s koledarskimi dnevi, kar pa je za prakso nepriporočljivo, ker je težko vedeti naprej točen datum potrebnega dela. Opredeli se lahko z relativno določitvijo tega časa kot npr. do zaključka dela, sezone in podobno, kar je bolj priporočljivo in obsega skoraj vse situacije, ki nastopajo v primerih sklenjanja delovnega razmerja za določen čas.

Zakon ne predvideva podaljševanja dela za določen čas. Nasprotno, po 5. odstavku 26. člena temeljnega zakona o delovnih razmerjih preide s podaljševanjem takšnega dela v delovno razmerje za nedoločen čas in ga je mogoče prekiniti samo po 102. členu TZDR — po ukinitvi delovnega mesta oziroma zaradi zmanjšanja obsega poslovanja.

Zaradi tega se je treba izogibati določanju datuma prenehanja dela, temveč naj se ta rok določi bolj opisno, npr. dokler se ne zaključi s tem in tem delom. Pri tako opredeljenem delu za določen čas se ob podaljšanju ali povečanju obsega dela nadaljuje sklenjeno delovno razmerje za določen čas, dokler ni delo končano.

KDO IMA PREDNOST PRI ODZIVU NA RAZPIS

Po določilu spremenjenega 23. člena temeljnega zakona o delovnih razmerjih izhaja, da ima pri izbiri kandidata po objavljenem razpisu prostega delovnega mesta prednost kandidat, ki ima višjo stopnjo izobrazbe.

Pri tem je treba po mišljenju strokovne službe zveznega sveta za delo upoštevati tudi določilo v zakonu, da mora kandidat poleg višje stopnje izobrazbe izpolnjevati tudi druge pogoje v razpisu, vključno delovne izkušnje, če so takšni pogoji navedeni.

Poleg tega se določilo prednosti pri izbiri kandidata z višjo stopnjo izobrazbe upošteva samo, če sta v razpisu za prosto delovno mesto navedeni vsaj dve alternativni stopnji izobrazbe. Če je navedena v razpisu samo ena stopnja izobrazbe, npr. srednja šola, kandidat pa bi imel visoko šolo, ne more ta kandidat imeti prednosti pri izbiri na podlagi omenjenega določila temeljnega zakona o delovnih razmerjih.

Bolj ali manj učinkoviti sistemi dela

Pri postavljanju kakršnegakoli organizacijskega programa ali akcije za razne izboljšave v podjetju, nastane vedno vprašanje načina vodenja, oziroma organizacije dela in usmerjenosti vodilnih strokovnih sodelavcev. Kot vemo, poznamo razne sisteme in načine dela, od katerih so nekateri bolj, drugi pa manj uspešni. Profesor Stane Možina deli te probleme na tri različne sisteme dela:

a) tehnično birokratski sistem in vidik dela. Značilen za ta sistem je racionalni, tehnični, planski in funkcionalni vidik dela menažerjev. Poudarjena je hierarhija, avtoriteta, specializacija, predpisi, ki urejajo vse dogajanje;

b) »Human relations« vidik dela, ta poudarja človeka kot osnov-

nega nosilca dogajanja. Pomembne so socialne potrebe in zadovoljstvo človeka pri delu, sodelovanje povečuje storilnost, slabi medosebni odnosi rušijo zaupanje in uspešnost pri delu;

c) delovni k rezultatom usmerjeni vidik dela pa ne poudarja, ali samo človeka ali samo proizvodnje pač pa individualni in skupinski uspeh, ki je rezultat dinamične organizacije. Pomembni so individualni cilji, ki jih dosegamo v sklopu organizacijskih ciljev.

Razlike med temi tremi sistemi dela so očitne, če primerjamo posamezne postavke v procesu dela, oziroma, kako posamezni sistemi določene probleme analizirajo in rešujejo. To je razvidno iz naslednje razpredelnice:

Problemi	Tehnično-birokratski sistem	»Human relations« sistem	Delovni, k rezultatom usmerjeni sistem
1. Stališča do ljudi	Neosebni sistem dela. Ljudje se pokoravajo sprejetim pravilom, normam in izpolnjujejo predpisan način dela na delovnem mestu.	Ljudje žele biti spoštovani, žele priznanje, teže k skupinski pripadnosti, skratka so človeška bitja ne pa številke pri strojih	Ljudje predvsem žele delovati, doživljati uspehe pri delu in dosegati postavljene cilje (individualne v sklopu organizacijskih).
2. Prilagajanje	O tem, kako prilagajati ljudi delu, ni problema — človek mora biti prilagojen delu.	Potrebno je upoštevati socialne vidike in prilagoditi delo človeku.	Delo in človek sta enako pomembna za uspeh, vedeti moramo, da obstoje zahteve dela in sposobnosti človeka.
3. Sodelovanje	Poudarjeno je tekmovanje med posamezniki in med skupinami.	Naglašeno je sodelovanje med vsemi, ki so povezani pri delu.	Poudarjeno je vzajemno tekmovanje, tj. kooperacija in pomoč v medsebojnem tekmovanju.
4. Odločanje	Odločitve nastajajo na vrhu in tečejo po hierarhični lestvici.	Odločitve naj bi sicer nastajale na vrhu, toda o vsem naj bi bili informirani podrejeni, s tem bi jim dali priznanje.	Individualne ali skupinske odločitve naj nastajajo na ustreznih mestih (nivojih) s čim večjo participacijo.
5. Informiranje	Le za delo, in to čim točnejša navodila za pravilno izvajanje.	Tudi za druge stvari, ki vplivajo na delo in zadovoljstvo.	Informiranje naj da ustrezne podatke o vsem, kar lahko prispeva k uspešnejšemu delu.
6. Predlaganje	Ni posebnih želja, ker je vse točno planirano.	Zaželeno je čim več predlogov, tudi če se ne izvajajo v praksi (občutek spoštovanja in zadovoljstva).	Iniciativnost (ustvarjalnost) naj bi prišla čim bolj do izraza v samostojnem delu.
7. Razgovori	Čim manj razgovorov, ki trajajo čas	Čim več razgovorov s podrejenimi tudi o osebnih problemih.	Razgovori naj bodo delovno usmerjeni, tj. k reševanju določenih problemov.



Ivan Vasil



Franc Breznik



Ivan Mesič



Edmund Haberman



Milan Stojanovič



Luka Savič



Esta Takač



Suzana Selišnik



Matilda Jamnik

Veterani z Raven na Koroškem zapuščajo kolektiv

Število članov kolektiva, ki so odšli v svoj zaslužen pokoj, se je občutno povečalo.

Jedro kolektiva na Ravnah je stara garda. Ta je bila in je vseskozi neizčrpna gonilna sila. To je prekaljena elita, katera ima glavne zasluge za vse uspehe in za ugled, ki si ga je enota

v času svojega 21-letnega obstoja pridobila v koroškem kotu. Delo jih je izoblikovalo in mladi so dobili dober zgled v njih. Devet teh veteranov so leta in delo izčrpala, odšli so, da v miru preživijo jesen svojega življenja.

Vsem odhajajočim želimo, da bi še dolga leta uživali svoj zaslužen pokoj.

Tudi primerjave nekaj povedo

Revija »Ekonomska politika« je januarja 1969 (št. 876, stran 53) objavila zanimivo razpredelnico življenjskih stroškov na svetu. V trinajstih stolpcih je prikazanih nekaj najbolj značilnih življenjskih stroškov in zaslužkov za 34 mest na svetu. Med mesti je tudi Beograd.

Zasluzki so navedeni v dolarjih in na teden. Vzeti so za zidarja, bančnega uslužbenca in tajnico. Objavljamo nekaj najbolj značilnih mest.

Mesto	Zidar	Bančni uslužbenec	Tajnica
Stockholm	122,64	94,64	88,02
New Delhi	3,33	40,00	18,15
Sydney	79,62	55,99	39,30
New York	248,00	127,50	125,00
Dunaj	43,70	30,70	26,00
Rim	36,00	61,20	43,20
Pariz	46,20	43,00	75,00
Zürich	70,00	105,00	75,00
Düsseldorf	73,75	75,00	81,25
Beograd	25,00	40,00	30,00
Poprečje			
34 mest	66,98	65,69	67,50

Ze na prvi pogled je opazno, da so zasluški pri nas precej pod poprečjem. Res pa je tudi, da so življenjski stroški precej nižji od po-

prečja. Iz tega sledi sklep, da pri nas življenjski standard ni toliko nižji, kolikor so nižji zasluški.

Zanimiva je še druga primerjava, ki kaže razmerje med poklici. V poprečju so zasluški med njimi domala izenačeni. Iz razpredelnice moramo razbrati pravilo — seve z izjemami — da razvitejše dežele boljše plačujejo zidarje kot bančne uslužbence in tajnice. Pri nas bi po tej primerjavi morali uvrstiti med manj razvite dežele — kar najbrž tudi smo. Vprašanje je le, če to drži za Slovenijo in zasluške zidarjev pri nas v enaki meri kot za Beograd.

Pri naši sosedni Italiji kažejo podatki za Rim podobne odnose kot pri nas za Beograd, le da na višji ravni. Obakrat ima zidar najnižji zaslušek, kar verjetno kaže pri obeh teh mestih na vpliv južnih pokrajin Italije oziroma Jugoslavije, od koder se rekrutira delovna sila za ta poklic.

Dosti teže pa se dobi zidarja pri naših severnih sosedih, v Avstriji in

ZR Nemčiji. Podatka za Dunaj in Düsseldorf kažeta drugačno strukturo in kar je najbolj važno tudi za naše podjetje — precej višjo raven zasluška zidarja. V primeru z Dunajem vidimo celo, da sta bančni uslužbenec in tajnica absolutno nižje plačana kot v Beogradu pri hkrati precej višjih življenjskih stroških.

Poglejmo zdaj še odnos, ki velja za podobne poklice v našem podjetju. Vzeli bomo osnove po našem pravilniku o delitvi OD:

Zidar, zap. št. 279 pravilnika, 2,53 točke.

Bančni uslužbenec, podobno nekaterim delovnim mestom zaporednih št. 170-797 in 143-157 pravilnika, 2,88 točke.

Tajnica, zap. št. 150 pravilnika 3,03 točke.

Za popolnejši pregled pogledjmo še odnose, ki so izračunani po analitični oceni delovnih mest:

Zidar 415 točk

Bančni uslužbenec oz. njemu podobna delovna mesta 382 točk

Tajnica 402 točki.

Na koncu napravimo še primerjavo. Za osnovo oziroma zaslušek zidarja bomo vselej vzeli 100. Tedaj dobimo tele odnose:

Beograd	100	160	120
Dunaj	100	70	60
Düsseldorf	100	102	110
Poprečje za 34 svet. mest	100	98	101
Gradis — pravilnik	100	114	120
Gradis—AODM	100	92	97

Namesto komentarja k tem številkam naj ugotovimo, da je imel v letu 1968 Gradis 40 zidarjev manj kot v letu 1967 in celo 90 manj kot leta 1966 in da je med vzroki odhoda v tujino in k drugim podjetjem na prvem mestu osebni dohodek!

Stane Uhan



brez besed

Bolj ali manj učinkoviti sistemi dela

Problemi	Tehnično-birokratski sistem	»Human relations« sistem	Delovni, k rezultatom usmerjeni sistem
8. Spremembe	Je precejšen odpor proti spremembam, a ga odpravljamo z ustreznimi sankcijskimi ukrepi.	Odpor proti spremembah se skuša omiliti s prepričevanjem in poučevanjem.	Spremembe morajo biti osnovno gibalno napredka pri delu. Le ustrezne spremembe dajo nove in boljše rezultate.
9. Motivacija	V glavnem je poudarjena plača oziroma materialne spodbude za delo.	Poleg plače so poudarjeni socialni motivi: priznanje, odnos, spoštovanje, ugled in drugo.	Poleg prejšnjega temelji motivacija na možnostih osebnega razvoja in občutka dosezanja uspeha pri delu.
10. Vplivanje, moč, avtoriteta	Moč, tj. avtoriteta, je očitana v okviru pravil in predpisov, v tem smislu se izvaja pritisk. Vodilna linija ima največ moči.	Formalno avtoriteto, moč, naj bi omiliti s priznanjem in vplivom neformalne moči. Moč naj bi se reducirala tako, da bi se vodilni približali nevodilnim skupinam.	Če je potrebno naj bi se moč ponovno razdelila, toda na splošno naj bi bila pri vseh čim večja.
11. Odgovornost	V okviru pravil in predpisov, to je osebna (pravna) odgovornost.	Poudarek na moralni odgovornosti posameznika in kolektiva, skupine.	Odgovornost za sprejete naloge in cilje, ki se prevečajo po določenem času.
12. Integracija	Ker je delo točno programirano, ni problemov integracije.	Potrebna je integracija človeka s tehničnim okoljem.	Integracija naj bi zajela decentralizirane dejavnosti v smeri organizacijskih ciljev.
13. Produktivnost	Precejšnja, če so stabilni ekonomski pogoji.	Vsekakor izboljšana, če se upoštevajo »humani« činitelji.	Produktivnost neprestano raste, ker se delovna organizacija aktivno prilagaja razvoju.

(Prihodnjič bomo objavili rezultate ankete, ki smo jo izvedli v mesecu juliju v našem podjetju.)



— Ali smo tudi pri osebnih dohodkih na prvem mestu?

Gradis v prihodnosti

Poslovno leto 1968 bomo uspešno zaključili. Rezultati bodo boljši kot lani, čeravno tudi leta 1967 niso bili slabi. Vseeno pa se naš delež v slovenski in jugoslovanski gradbeni operativi iz leta v leto zmanjšuje.

Ali so druga gradbena podjetja prodornejša ali še uspešnejša od našega? Če so, zakaj nismo tudi mi? Ali lahko pomeni naraščanje proizvodnje in poslovnih rezultatov v Gradisu — v primerih, ko je naraščanje drugod še hitrejše — stagnacijo podjetja? Ali je morda mobilnost našega podjetja premajhna in so tudi zato težave velike?

To so samo nekatera vprašanja, na katera naj bi odgovoril perspektivni program razvoja podjetja.

Pred kratkim je komisija podjetja za načrtovanje pripravila teze o perspektivnem programu razvoja našega podjetja. Teze bodo pregledali naši strokovnjaki, predvsem pa najodgovornejši delavci podjetja. Na podlagi njihovih pripomb in številčne dokumentacije, ki jo bo pripravila analitsko-planska služba, bo izdelan osnutek programa.

Seveda bo šel potem ta dokument v razpravo. Ta naj bi pokazala, ali je v nas dovolj moči, hotenja in znanja za zavestno odločitev v pospešen razvoj podjetja. Vsi mislimo in upamo, da je v nas dovolj vsega — vsaj dokler smo na nivoju razprave, to je besed.

Toda za uresničitev programa so potrebna dejanja. Ta pa so praviloma taka, da ne gre brez težav in zavestnega premagovanja teh težav. Najteže izvedljive so bile — vsaj doslej — tiste spremembe, ki so zadevale položaj in vedenje posameznikov. Kolikor se bomo že v prvi fazi sporazumeli za osnovni koncept podjetja in za koncept poslovnih ciljev ter poslovne politike, potem bodo naše kasnejše težave manj nepremagljive.

O posameznostih perspektivnega programa razvoja našega podjetja — ta naj bi bil začrtan do leta 1975 — bomo v našem vestniku še pisali.

S. U.



SINDIKALNA PODRUŽNICA	RESNICA (SRB. HRV.)	MEDMET	POVRŠINSKE MERE	NAJVEČJI FILIPINSKI OTOK	LUDVIK ZAJC	NASILNA SMRT	VRSTA HRANE	ZDRAVNIKI SPECIALISTI	SRB. HRV. ČRKA	REKA V INDIJI	PRISLOV	NAMAKANJE
RUSKO ŽENSKO IME				ŽENSKO IME						ŠPORTNIKI		
NEPROPORCIJA										RIMSKA 2		ARGON
PRAŠEK PROTI MRČESU		VAS PRI LJUBLJ.			REKA V ROMUNIJI				NEOMIKANCI	RIMSKA 1		ŠIITSKA SEKTA V SIRIJI
EGIPT. BOGINJA		MELIŠČE		SVETNIŠKI SIJ					LJUDSKA REPUBL.		NAROČILO	
PREDSEDNIK KENIJE (JOMO)				MESTO V ITALIJI		NA PRIMER ZAPORED. ČRKI.				PREDLOG FAŠIST. POLIT. POLICIJA		NADAV
PRENOVITVE									PRIPADN. FR. TEROR. ORGANIZ. NEM. FIZIK			MESTO V ZSSR
ZAČETNICI IMENA TOLSTOJA	IRIDIJ			RUSKI ŠLADAT. (ANATOL.)						ZVIJAČE		
RASTLINA	TURČIJA			KALCIJ		NEVIHTA				ZAČETNICI PRED. SOP (NA SLIKI)		
RIBJE JAJCE			VELIKA VEŽA			LITER				STOP		
								ZNAMKA NAŠIH KAMIONOV		PLAŽA, ZMAZEK		

SEŠTEVEK	PRIBLIZNOST	PRINCIP VODENJA PODJETJI V ZSSR	REŠEVALNI COLN	SAMOSTOJEN	PRESTOL
SAJAV					
DELAVEC V OPEKARNI					
ŠKROBIMO, PRAVIMO					
PREBIVALEC AONIJE			OSEBNI ZAJMEK		
			KMEČKI PRAZNIK		
VRSTA KURIYA					TURŠKI VELIKAS
MESTO V ZSSR					
PODLAGA					
DVOGOVOR					

Sklepi organov samoupravljanja

Važnejši sklepi organov samoupravljanja poslovnih enot

■ Maribor — VI. seja upravnega odbora. Se vedno ni realiziran sklep o ureditvi železokrivskega prostora, to pa predvsem zaradi nejasnosti, ki so nastale z ureditvijo centralnega železokrivskega obrata v Ljubljani. Tehnična služba naj uredi vse potrebno, da se čimprej prične z ureditvijo železokrivskega obrata.

Ugotovilo se je, da nekatera gradbišča obračunavajo akorde oziroma akordne presežke linearno, ne pa le tistim delavcem, ki so bili vključeni v akordirano delo. Zato se sklene, da se akorde obračunava le v skladu z navodili oziroma samo tistim delavcem, ki delajo v akordu, ne glede na to, kakšen je presežek akorda.

Delavcem, ki ne delajo v akordu, se akordni presežek ne sme izplačevati.

Komisija za notranjo delitev naj bi kontrolirala pravilnost obračunavanja akordov.

V zadnjem času nekateri organizatorji proizvodnje prekoračujejo svoje pristojnosti ter zaradi tega prihaja večkrat do neorganiziranega dela in pomanjkljivosti. Zato se sklene, da se morajo vodilni uslužbenci in organizatorji proizvodnje pri svojem delu ravnati po ustaljeni praksi in navodilih, ki jih dobivajo od posameznih služb.

UO ponovno priporoča, da se izpolni drobna oziroma manjša mehanizacija, ki je

nujno potrebna, če hočemo na sodoben, cenejši in hitrejši način izvajati določena dela.

■ Celje — V. seja upravnega odbora. Na podlagi poročila strokovnih služb o pripravah za zimsko delo sprejme UO naslednje sklepe:

a) odobri se uporaba neplačanega dopusta po zbranih prijavih s tem, da mora za dopuste tesarjev dati soglasje tehnični pomočnik gradbenega vodstva;

b) v januarju je potrebno izkoristiti letne dopuste iz leta 1968 in delno za leto 1969;

c) ukine se do nadaljnjega vsako nadurno delo;

č) na vseh sektorjih, kjer se bo izvajalo zimsko delo, je potrebno poskrbeti za zaščito pred mrazom in omogočiti kvalitetno izvajanje del.

Sprejme se poročilo o finančnem poslovanju

Za izboljšavo poslovanja je potrebno opraviti naslednje:

a) kvalitetno in dosledno obračunavati opravljena dela;

b) omejiti nabave inventarja, razen najnujnejših. Pri nabavi zaščitnih sredstev je treba paziti na kvaliteto in funkcionalnost nabavljenih sredstev;

c) preseliti vse delavce iz barak v samski dom in s tem izkoristiti kapaciteto samskega doma.

■ Kovinski obrati Ljubljana — VI. seja upravnega odbora. Kadrovska služba sestavi pregled neizkoriščenih dopustov.

Vsame se k znanju poročilo o izpitih iz varstva pri delu. Zamudniki morajo opraviti izpite do 15. I. 1969.

UO sprejme k znanju predlog organizacije poslovanja v SPO.

Ing. Picku, Koširju in mojstrom posameznih delavnic se naroča, naj izdelajo do 20. I. 1969 predlog garancij za posamezna dela

Uprava naj pregleda delovna območja navelavne službe in določi referente za nabavo materiala v remontni in drugih dejavnostih.

■ Obrat gradbenih polizdelkov Ljubljana – VIII. redna seja delavskega sveta. V decembru se gledé na dobre rezultate razdeli 8 milijonov S din, in to po opravljenih urah januar – december 1968. Člani utemeljujejo sklep s tem, da so se v našem obratu najmanj povišale plače.

Obračunske enote naj se enkrat mesečno sestajajo in razpravljajo o proizvodnih problemih.

Kadrovska služba obrata pripravi spisek delavcev, ki bi bili primerni za tečaj za prekvalifikacijo delavcev v PK.

Sprejme se naslednji urnik dela za leto 1969. Tedensko se dela 44,5 ur, in sicer:

od 1. I. 1969 do 15. 2. 1969 – od 7. do 15. ure s tem, da se dela tudi naslednje sobote:

11. 1., 25. 1., 8. 2. in 15. 2. od 7. do 15. ure.

od 16. 2. 1969 do 15. 11. 1969 bodo vse sobote proste s tem, da se bo delalo vsak dan od 6. do 15. ure, ob petkih pa od 6. do 14,30.

Od 16. 11. do 31. 12. 1969 se bo zopet delalo od 7. do 15. ure s tem, da se bo delalo naslednje sobote: 22. 11., 29. 11. in 20. 12. 1969.

Za dedka Mraza se obdari vse otroke članov kolektiva v starosti od enega do desetega leta z darilom v vrednosti 30 N din.

■ Ravne na Koroškem – 22. redna seja delavskega sveta. Potrdi se delitev gibli-

vega dela v višini 10 % za mesec november in december 1968.

Berčiču Marjanu, teh. pomočniku pri PE, se odobri nagrada v znesku 1.000 din.

V bazi PE se odstopi zemljišče za postavitve trgovsko-gostinskega objekta.

SKLEPI

V. seja upravnega odbora podjetja, ki je bila dne 26. 12. 1968 v Ljubljani

1. Sklepi prejšnje seje so bili izvršeni.

2. Predlog o osnutku organizacije poslovanja strojno prometnega obrata sprejme upravni odbor s tem, da se dopolni z dokumentacijo o analizi cene in tako kompletni predlog pošlje v obarvnavo delovnemu kolektivu podjetja.

3. Glede na nalog republiškega sekretariata za narodno obrambo o organizaciji zaklonišč v naših stanovanjskih objektih se dovoli skleniti posebne delovne pogodbe z ustreznim kadrom, ki bo izdelal popis na predpisanih kartonih.

4. Odobri se uporaba privatnega osebnega vozila v službene namene naslednjim tovaršem:

Stanku Mlakarju do največ 300 km na mesec;

Ivanu Severju do največ 400 km na mesec;

Eriku Kranjcu do največ 200 km na mesec.

5. Upravni odbor sprejme na znanje informacijo o poslovanju podjetja in angažiranosti za prihodnje leto.

Predsednik UO podjetja:
Leopold Ilvar

Uporaba tankih prefabriciranih stropnih plošč

Pri montažnih gradnjah stanovanjskih hiš se je razvilo mnogo sistemov, ki so se bolj ali manj uspešno uveljavili v svetu. Različni pogoji v posameznih deželah (npr. potresna območja) in pomanjkanja gradbenih delavcev pa silijo podjetja še naprej v to, da razvijajo posamezne sisteme in jih prilagajajo njihovim zahtevam.

V novejšem času je postala zelo zanimiva uporaba prefabriciranih stropnih plošč. V tem članku bomo skušali pojasniti bistvo tega sistema, njegove prednosti in pomanjkljivosti in način izdelave.

Prednosti postopka

Postopek, ki uporablja prefabricirane betonske stropne plošče, sestoji v tem, da te tanke betonske plošče, ki imajo sorazmerno veliko površino, uporabimo kot opaž za beton, katerega vgradimo nad to stropno ploščo. Prefabricirane tanke plošče so armirane z navadno mrežasto armaturo ali pa so prejnape. Ta armatura je potem, ko zabetoniramo še preostalo ploščo do predvidene debeline, spodnja armatura plošče (slika 1).

Govoriti o uporabnosti nekega postopka, se pravi, da ga primerjamo z drugimi načini gradnje. Tu bomo poiskali prednosti in slabosti prefabriciranih tankih stropnih plošč v primerjavi z različnim sistemom gradnje stropnih plošč, kot so: uporaba klasičnega odra iz plohov, nosilci izdelani iz votlakov, opaž iz lahkih lesenih opažnih plošč, opaž iz težkih železnih opažev in montaža težkih betonskih prefabriciranih plošč.

a) V primerjavi s klasičnim opaženjem stropne plošče s plohi so prednosti prefabricirane tanke stropne plošče iste, kot jih poznamo pri vseh bolj ali manj industrijskih načinih gradnje in ki so:

- odpade opaženje s plohi, tako glede delovne sile kot v materialu,
- odpade tradicionalni omet, ki se sicer uporablja za to, da dobimo raven in gladek strop, kateri se da slikati in
- nekatera dela, kot npr. polaganje armature, se lahko naredijo na tleh.

b) Prednost v primerjavi s stropi iz nosilcev in votlakov je tudi v tem, da odpade obvezni omet in da se skrajša čas, ki je potreben za delo pri polaganju nosilcev in votlakov. Ta čas se zmanjša od 15 do 20 minut za 1 m² na manj kot 5 minut za 1 m².

c) V primerjavi z opaži, izdelanimi iz opažnih plošč (npr. Bosanka itd.), prednost tanke prefabricirane betonske plošče ni prav jasna. Pomanjkljivost opažnih plošč je le ta, da se ti opaži obrabljajo in s tem zahtevajo pogosta popravila. Nemogoče je tudi iz lesenih opažnih plošč, ki se deformirajo, napraviti prezhibne stike. Iz tega sledi tudi, da je treba nastale vidne stike brusiti. Tako brušenje odpade pri prefabriciranih tankih betonskih ploščah, oziroma je popravilo stikov potrebno samo na ležiščih plošč.

Tankim prefabriciranim betonskim ploščam lahko očitamo sam njihov princip: dvakratno ugrajevanje betona na dveh različnih delovnih mestih za delo, ki je lahko opravljeno z eno samo operacijo. Ta razdelitev dejavnosti in časa za uporabo strojev povzroči na gradbišču dodatno težavo, ker se začetek enega dela ponavlja.

K temu je treba dodati še to, da stanejo modeli za prefabricirane betonske plošče več, kot stane nabava opažnih plošč.

Če upoštevamo te razloge, pridemo do zaključka, da tanke prefabricirane betonske plošče lahko koristno uporabimo le v posebnih primerih, kjer bi opažne tabele le težko uporabljali.

č) V primerjavi s težkimi opaži so cenejše tanke prefabricirane betonske plošče. Taki težki opaži se izdelajo le za mnogokratno — 200- do 300- kratno — porabo, sicer so neekonomični. Modeli za lahke prefabricirane betonske plošče pa se amortizirajo že pri izdelavi manjših serij — 50 do 100 kosov.

Te grobe primerjave nam že povedo na katero mesto lahko postavimo lahke prefabricirane betonske plošče: izvedba srednje velikih programov z uporabo običajnih gradbenih žerjavov večje nosilnosti. To delovno območje je pa obenem tudi tisto, pri katerem uporabljamo opažne table.

Vrste prefabriciranih plošč

Začetek uporabe prefabriciranih tankih stropnih plošč sega v leto 1955 in njihova uporaba se je razvila ter se do danes uveljavila trije osnovni sistemi teh plošč: enostavne prefabricirane tanke stropne plošče, toge prefabricirane tanke stropne plošče in prejnape prefabricirane tanke stropne plošče.

a) Enostavne prefabricirane tanke stropne plošče

Ta tip prefabricirane plošče se je prvi razvil in je njegov delovni postopek prirejen gradbišču; prefabricira se torej na samem gradbišču. Betonska plošča je debela najmanj 3 cm, v ploščo je vložena mreža, ki je sestavljena iz betonskega železa z zvarjenimi stiki. Izkušnje so pokazale, da iz več razlogov, kot na primer: zaradi pravilnosti izdelave, zaradi dovoljenega zaščitnega sloja betona okrog armature ter zaradi krhkosti elementa ne uporabljamo plošče z manjšo debelino kot 4 centimetre.

Pri tej debelini 4 cm je teža prefabricirane plošče okrog 100 kg/m².

Velikost enega elementa, ki je enaka površini prostora, katerega je treba prekriti, lahko doseže 30 m².

Če upoštevamo običajne širine hiš in dejstvo, da se izbere prostor za prefabricacijo ob stavbi, ki jo gradimo, potem za dviganje

tanke stropne plošče zadošča žerjav z nosilnostjo vsaj 30 tm. Boljši so seveda nekoliko močnejši žerjavi, ker normalno ne moremo doseči idealne ureditve gradbišča.

Zanke v prejnepeti plošči, na katere navežemo žerjavovo vrvo, ko dvignemo prefabricirano ploščo, so iz navadnega betonskega železa ϕ 8 mm. Majhna togost te prefabricirane plošče zahteva veliko zank za dviganje plošče; približno eno na površini 2,5 m².

Te prefabricirane tanke plošče polagamo na primerno podporno konstrukcijo. Medsebojna razdalja podpor je ca. 50 cm.

b) Toge prefabricirane lahke stropne plošče

Te vrste prefabriciranih stropnih plošč sestoji iz 4 cm debele betonske plošče z vgrajeno mrežasto armaturo in iz železnih predalčnih nosilcev, kateri so v svojem spodnjem delu vgrajeni v to 4 cm debelo betonsko ploščo. Višina železnih predalčnih nosilcev je 10 do 15 cm. To je odvisno od tega, kako debela bo dokončana plošča (slika 2). Namen vgraditve teh železnih predalčnih nosilcev je jasen.

Tanki, 4 cm debeli betonski prefabricirani plošči je treba dati večjo togost, kar se ugodno odrazi pri montaži in pri podpiranju plošče. Razdalja med predalčnimi nosilci znaša od 50 cm do 80 cm. Plošča se postavi na

provizaciji, ker se napake kasneje ne dajo več popraviti.

Slaba stran prejnepetih prefabriciranih plošč je tudi v tem, da so manj varne proti požaru; navadne armirane betonske plošče so v tem oziru boljše.

Izdelava in montaža

a) Model

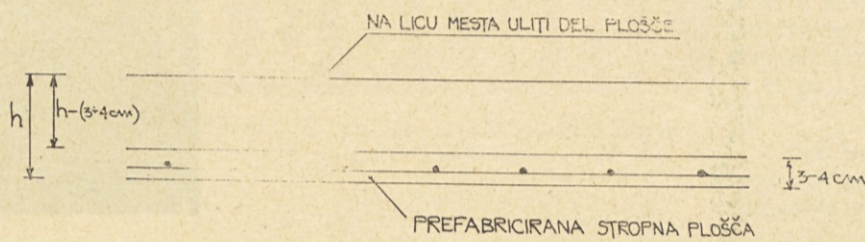
Na gradbiščih se prefabricirane plošče izdelujejo običajno na betonskih ploščah. Če je le mogoče, uporabimo v ta namen zabetonirane površine ob hišah, ki bodo kasneje služile za parkirne prostore in ki so seveda predvidene v projektu. Na ta način zmanjšamo investicijske stroške samo na izdelavo površine, ki pa mora biti izdelana zares skrbno.

V stalnih obratih se prefabricirane plošče izdelujejo v bateriji modelov, ki so izdelani iz betona ali pa iz kovine.

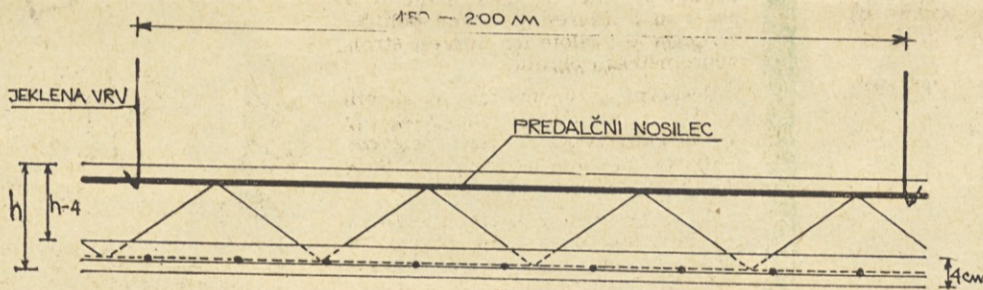
b) Izdelava

Ko so modeli očiščeni in naoljeni, se položi armatura, ki je iz varjene mreže. Če uporabljamo elemente, ki naj povečajo togost prefabricirane plošče, moramo te elemente povezati z armaturno mrežo. Pri prejnepetih ploščah pa žice napnemo. Vložimo tudi vse

PREFABRICIRANA LAHKA STROPNA PLOŠČA



TOGA PREFABRICIRANA LAHKA STROPNA PLOŠČA



primarni podporni sistem, na bankine, ki so v medsebojnih razdaljah 1,50—2,00 m; to je odvisno od karakteristik železnih nosilcev, od njihove medsebojne razdalje in od debeline betona, ki ga bomo vgradili na prefabricirano ploščo.

Ta vrsta gradnje prefabricirane plošče se da opravičiti s sistemom, ki je opisan pod a) s tem, da je v tem primeru upravljanje in podpiranje lažje. Prihranki pri delu tako kompenzirajo stroške za nabavo železnih nosilcev, ki v resnici ne služijo drugemu namenu kot olajšanju dela.

c) Prejnape prefabricirane lahke stropne plošče

Prejnape prefabricirane lahke stropne plošče so poznavi debele od 3 cm do 5 cm, so lahko gladke ali pa so, da dobijo večjo togost, ojačene z betonskimi rebri. Pri sistemu Finidol uporabljamo poleg betonske plošče še posebne votlake iz gline, ki jih položimo v prefabricirano ploščo. Definitivna betonska plošča je zaradi teh glinastih votlakov lažja kot polne betonske plošče.

Teža prejnepetih prefabriciranih plošč je v splošnem večja kot pri enostavnih prefabriciranih ploščah.

Te prejnape plošče so zanimive pri gradnji stropov za stanovanjske hiše zaradi majhnih razpetin in majhne obtežbe, vendar ne zaradi tehničnih prednosti. Povečanje togosti, ki jo dobimo zaradi prejnepenja, ne da tiste prednosti, ki bi odločala, ker ne moremo graditi pretankih plošč zaradi zahtev akustike, ki jih moramo upoštevati pri hišah. Prejnape plošče bi bile bolj zanimive iz ekonomskih razlogov. Jeklena žica za prejnepenje je sicer dražja, toda da se jo napeti od dva do trikrat večjih napetosti kot betonsko železo, iz česar naj bi sledil prihranek v armaturi.

Nasprotno pa zahteva prejnepenjanje elementov sorazmerno velike naprave. Tudi se jih ne da delati drugače kot v stalnem obratu. Največje dimenzije elementov so omejene na napejalno progo (3 m, izjemno 5 m) ali pa z gabaritnimi merami pri transportu v slučaju, da take plošče prevažamo v vodoravni legi.

Izdelava tankih plošč mora biti dobro premišljena, tu ne more biti govora o kakšni im-

potrebne vložke za odprtine in pritrditve v plošči.

Po teh delih se začne z betoniranjem. Beton vibriramo ali z iglo ali, kar je boljše, z vibracijsko desko. Izjemoma lahko nekatere plošče vibriramo na vibracijski mizi.

c) Prenos

Na gradbišču plošče negujemo 2 do 4 dni, izjemoma 24 ur. Da bi se izognili dvojnemu prenašanju, prefabricirane plošče le redkokdaj prenesemo v deponijo. Običajno se direktno dvignejo z žerjavom in položijo na določeno mesto.

V stalnih obratih je treba model uporabiti vsaj enkrat na dan, zato se prefabricirane plošče ogrevajo s paro po enem od znanih načinov.

Elemente je treba hraniti in prenašati v vodoravni legi.

č) Polaganje

Prefabricirane tanke plošče se polagajo na oder, ki sestoji iz bankin, katere podpirajo stojke. Nosilni zidovi, na katerih bo ležala stropna plošča, so 2 cm nižji od projektirane višine, pa tudi robovi prefabricirane plošče so na ležiščih širši za 2 cm, to pa zato, da bi izravnali netočnosti, ki nastanejo pri gradnji.

Drug način polaganja prefabriciranih plošč sestoji v tem, da se plošča polaga na podlago iz malte, ki je na ležiščih točno in skrbno nanesena na pravo višino. Pri tem načinu se da preprečiti odtokanje cementne malte po zidu pod ležišči.

d) Betoniranje

Ko se položi prefabricirana plošča, se namesti še preostala armatura plošče (negativna in podobna), instalacije ter vložki za razne odprtine.

Prefabricirano ploščo nato očistimo, zmočimo in nato zabetoniramo še preostali del plošče.

Posebni problemi

Vsaka gradnja ima težave, tudi delo s prefabriciranimi ploščami ni izjema.

a) Zaščita armature

Armatura, ki nima zadostj debele zaščitne plasti betona v prefabricirani plošči, zelo rada rjavi, posebno še v vlažnih prostorih.

Zaščitni ukrepi, ki jih moramo upoštevati, se nanašajo predvsem na kvaliteto betona za prefabricirano ploščo in na debelino zaščitnega sloja betona.

Doza cementa ne sme biti manjša od 350 kg/m³ gotovega betona. Neobhodno potrebna je zaščita betona za čas strjevanja, da ne pride do razpok nad armaturo, da bi preprečili krčenje in druge škodljive pojave. Zaščitni sloj betona okrog armature mora ustrezati tehničnim predpisom. Zato moramo navadno armaturo podlagati z distančniki iz umetne mase; drugi načini podlaganja ne jamčijo za solidno izvršeno delo.

b) Spoj med prefabricirano ploščo in betonom, ki je vgrajen na tej plošči

Teoretično bi moral biti spoj med starim betonom — prefabricirano ploščo — in med svežim betonom, ki ga vgrajujemo na prefabricirani plošči, armiran. To se pravi, da bi prefabricirana plošča morala imeti sidra.

Strižne sile pri polnih betonskih ploščah z majhno koristno obremenitvijo so majhne. Praktično to pomeni, da stika na prefabricirani plošči ni treba armirati. Vendarle pa moramo v takem primeru upoštevati določene previdnostne ukrepe:

1. Površino prefabricirane plošče je treba ohrapaviti med fabriciranjem. Hrapavo površino naredimo ali s finimi grabljami ali pa z metlo.

2. Razlika v krčenju med betonom, ki ga vplivamo na prefabricirano ploščo in med betonom prefabricirane plošče mora biti čim manjša. Zato priporočajo, da prefabricirano ploščo čimprej uporabimo in da je beton stalno vlažen, posebno pred ulivanjem betona na ploščo. Seveda ni mišljena uporaba takšne količine vode, da bi ta ležala na plošči, ker tolikšna količina vode lahko povzroči rjavenje armature.

c) Zračni mehurčki

Problem zračnih mehurčkov na vidnih površinah ni nek poseben problem, saj se pojavlja povsod, kjer želimo dobiti popolnoma gladke površine betona.

Zračne mehurčke lahko odpravimo, če upoštevamo tale navodila:

— uporabljati je treba protitočne mešalce, ker se pri teh mešalcih zadržuje v betonu manj zraka kot pri drugih načinih mešanja;

— uporablja naj se lahko vgradljiv beton; plastifikatorji so zelo priporočljivi;

— beton moramo v opaž vlivati. Umetavanje betona v opaž z višine (čeprav majhne) zadrži zrak pod betonom;

— beton je treba skrbno vibrirati. Omeniti je še treba, da dobimo pri uporabi kovinskih modelov slabše rezultate kot pri uporabi modelov, ki so izdelani iz vezanih plošč ali iz plastičnih mas.

č) Obdelava vidnih stikov

Tudi problem vidnih stikov ni specifičen za prefabricirane plošče. To je problem vse prefabricacije.

Plošče niso nikoli popolnoma ravne, izkušnje pa nam povedo, da je zelo težko trajno zakriti stike tako, da jih zamažemo z malto.

Ploskve, ob katerih tesnimo stike, so slabe točke, kjer nastopajo sile, ki nastanejo zaradi obremenitve elementov, dimenzionalnih sprememb, vpliva temperature in vlage, krčenja malte itd.

Če razpoke ne nastopijo takoj, se zdi, kot da mora nastopiti neka »utrujenost«, da se čez več mesecev po zgraditvi objekta pojavijo razpoke. Število nastopajočih razpok je zelo odvisno od skrbnosti izdelave. Največkrat jih skušamo preprečiti tako, da stike razširimo, s čimer lažje preprečimo neravnosti, ki so še v mejah tolerance in katere nastanejo pri izdelavi. Uporaba tesnil iz umetnih smol je zelo izboljšala lastnosti stikov, ki so postali mnogo manj občutljivi za vremenske nepravilnosti.

Varnostni ukrepi

Nameščanje velikih betonskih plošč zahteva nekatere varnostne ukrepe:

— sidra, na katera privežemo ploščo na žerjav, morajo biti dovolj zasidrana v beton. Predvideti je treba tudi dovolj sidrer;

— izogibati se je treba sunkov med polaganjem plošč;

— zavarovati moramo deponijo plošč, da se plošče ne prevrnejo ali da ne zdrsiijo;

— priporočljivo je, da se plošča začne betonirati takoj, ko je nameščena prefabricirana plošča, sicer bi nenadni sunek vetra lahko povzročil škodo, in končno

— je treba poučiti delavce, ki delajo na gradbišču, o varnostnih ukrepih za ta dela.

Ing. Milivoj Šircelj

(Konec prihodnjic)

TO IN ONO

Napis v uradu ameriškega veleposlanca: »V letu 1970 bomo imeli več kakor 200 milijonov avtomobilov. Če hočete varno preko ceste, potem je najbolje, da greste takoj.

Oglas: Na prodaji zeleni papagaj, ki govori. Lastnik se ne strinja več s političnimi nazori papagaja.

Mož je v gneči veleblagovnice izgubil ženo, s katero je nakupoval. Ko jo po dolgem iskanju ni našel, je šel v postajo in rekel: »Oprostite, izgubil sem ženo...«
»Prosim,« je dejal nameščene, »oddelek za žalne obleke je v II. nadstropju.«

Žene so najbolj očarljive med 35 in 40 leti, ko so si nabrale že nekaj življnjskih izkušenj in poznajo vse možnosti, ki jih življenje v teh letih nudi.

In ker je zelo malo žena starejših od 40 let, lahko ta čas največjega zadovoljstva zelo dolgo traja.

(Cristian Dior)

Otrok in ure ne smemo preveč naviti — treba jih je pustiti tudi teži.

Bilo je kmalu po koncu državljanske vojne v Grčiji. V Solunu se je zdanilo. Kolo-dvor je bil zaprt. Možakar v uniformi grškega železničarja mi je skušal z gibi rok dopovedati, da moram za vožnjo do turške meje doplačati.

Nezaupljivo sem mu ponudil bankovec za 1000 starih frankov.

Čez četrtr ure se je vrnil z velikim kupom zamenjanega denarja. Sami bankovci po 5000 in 10.000. V Grčiji je bila takrat namreč inflacija.

Seveda sem mu moral dati za uslugo napitnino. Ampak koliko? 5000? 10.000? Poskusil sem srečo z 10.000 drahmami, ne da bi pri tem vedel ali sem postal kralj skopuhov ali maharadža.

Je v redu?»

Odkimal je.

Dam mu še en bankovec. Bilo je 15.000 drahem. »In sedaj?»

Spet odkimavanje.

Nič ni pomagalo, moral sem še primakniti na 20.000! »Je dobro?»

In spet odkimavanje.

Od kod pa naj vem, da pomeni v Grčiji pritrjevanje.

Srečni časi človeštva so prazni listi v knjigi zgodovine.

Leopold von Parsche

Test

Mali deklici so pri šolskem testu predložili dve sliki. Ena je kazala moža pri sekanju drv, druga pa moža pri čitanju knjige.

Deklica bi morala obkrožiti sliko, ki pokaže moža pri delu. Obkrožila je sliko moža, ki je čital knjigo in seveda je bila naloga ocenjena kot napačna.

Tu vidimo, kako so lahko testi dvomljivi. Učiteljica v šoli namreč ni vedela, da je oče deklice univerzitetni profesor, torej možakar, za katerega je čitanje delo, da pa za razvedrilo v svojem prostem času včasih tudi seka drva.

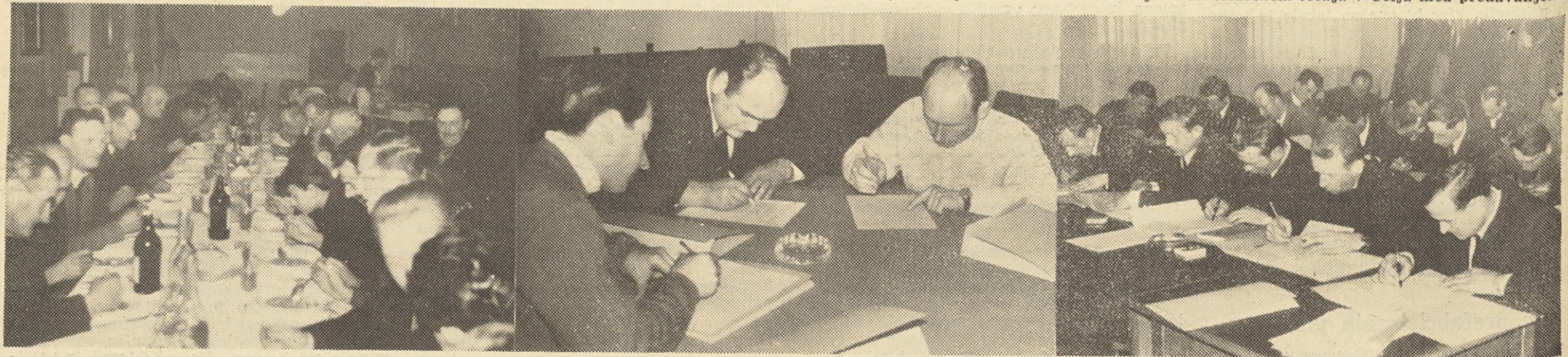


MARIBORSKO SLAVJE — Na skromni zakuski je veselo zaigral Jož Doliška. Vsem upokojencem, ki so odšli v pokoj, želimo, da bi še dolgo leta uživali zasluženi pokoj, mladim pa, ki so stopili na njihova mesta veliko zadovoljstva pri delu

»Gradis« v slikah



Levo: Demontaža »Elbe« na Donavi — Sredi: Zdaj izhaja v Sloveniji že 250 raznih glasil podjetij. Na sliki posvetovanje urednikov industrijskih časopisov, ki so ga priredili sindikati v Mariboru — Desno: Letos je center za izobraževanje organiziral skoraj v vseh enotah tečaj za tesarje, zidarje in železokrivce. Tečajniki na tesarskem tečaju v Celju med predavanjem



Levo: Dobra gesta mariborskega kolektiva. Ob novem letu je PE Maribor povabila vse upokojence na prijateljsko srečanje. Povabili so tudi vse vajence, ki so lani napravili izpit za kvalificiranega delavca — Naslednji sliki sta s tečaja za pomožne delovodje in skupinovodje v Ljubljani



Levo: Veliko močnih rok je bilo potrebno, da so odvihli in položili kabel za visoko napetost k 40-tonski indukcijski peči v novi livarni ravenske železarne — Sredi: Strokovna razprava v poslovni enoti Celje (inž. Ferdo Cviki, Ludvik Šnajder, inž. Mitja Kiler in inž. Nada Del Fabro. Od dobre priprave gradbišča je namreč odvisen celoten uspeh — Desno: Prevzem novih avtomobilov za naše podjetje v Priboju v Srbiji. Skupina naših starih asov šoferjev, ki je prevzela nove avtomobile, se radostno smehlja