

# GRADISOV VESTNIK

GLASILO KOLEKTIVA PODJETIA »GRADIS«

## DRAGI ŠPORTNIKI!

(Iz pozdravnega govora predsednika republiškega odbora sindikata gradbenih delavcev Slovenije tov. Janeza Teršana)

V imenu republiškega odbora sindikata gradbenih delavcev Slovenije in v imenu vseh ostalih organov sindikata pozdravljam vse, ki ste prišli na to veličastno prireditev, da skupaj manifestirate našo enotnost in moč tudi v športu.

Ta letošnja prireditev prekaša vse dosedanje po številu udeležencev. Res jo lahko imenujemo olimpiado slovenskih gradbincev. Igre gradbincev Slovenije so se neprestano razvijale; iz skromnega začetka pred 21 leti so se gradbene športne igre razvile v pravo manifestacijo športa, dela in enotnosti.

Danes vas je tukaj zbranih že skoraj 2000 tekmovalcev, da se pomerite v športu in tudi v tovarštvu. Potrebno je povedati, da se danes začne v finalno tekmovanje in da so se SIG začele že prej s predtekmovanji in pripravami v posameznih podjetjih.

Prav kontinuiran razvoj športnih iger pa je povzročil, da sta se šport in rekreacija v naših delovnih kolektivih tudi tako intenzivno razvijala, kar je prav gotovo v interesu našega članstva.

Letošnje športne igre gradbincev sovpadajo tudi z zelo pomembnimi družbenoekonomskimi spremembami.

Naloge, ki nam jih nalagajo ustavne spremembe, samoupravno spoznavanje, priprave na kongres gradbenih delavcev Slovenije, so zahtevne. Manifestacija enotnosti, moči in neizčrpane vere v napredek, ta naša olimpiada dokazuje, da bomo naredili tudi na delovnem področju vse, kar od nas zahtevajo delovni kolektivi, člani našega sindikata in družbena skupnost.

Prepričan sem, da boste vsi nastopajoči športniki in drugi, ki sodelujete na tej prireditvi, izkoristili srečanje tudi za izmenjavo izkušenj, ki nam bodo v bodoče pomagale k še uspešnejšemu delu ter nadaljnjemu razvoju dela, športa in rekreacije v naših delovnih kolektivih.

Vsem nastopajočim pa želim kar največ športne sreče v tovariškem tekmovanju!



Detajl z avtoceste — viadukt pri Ivanjem selu

## Kdor nič ne ve, tudi ne more nič odločati

Ob XXI. obletnici delavskega samoupravljanja v podjetju smo zaprosili direktorja splošne službe tovariša Rajka Zupančiča, da nam za naše bralce odgovori na nekaj vprašanj o delavskem samoupravljanju:

**Vprašanje:** Organizacija poslovanja je prilagojena značaju dela in terenski razsežnosti delovanja podjetja. Kako se po vašem mnenju uveljavlja in utrjuje delavsko samoupravljanje v poslovnih enotah?

**Odgovor:** Ze več let uspešno gradimo naš notranji sistem delitve dohodka, ki daje osnove za uveljavljanje samoupravljanja. Na podlagi decentralizacije poslovanja, ki je uvedena pri našem podjetju, se s tem sistemom skuša uresničevati načelo, da gre vsakemu delavcu osebni dohodek po rezultatih njegovega dela in prispevka k uspehu enote, kjer dela. Še več. Delovna skupnost enot je udeležena pri odločanju o razporeditvi tistega dela dohodka, ki je namenjen za sklade in so tako tudi člani delovne skupnosti v enoti neposredno udeleženi pri odločanju o enostavnih in razširjenih reprodukcijah ter pri reševanju vprašanj standarda zaposlenih v enoti.

Mislim, da se glede na opisane pogoje delavsko samoupravljanje v enotah utrjuje zadovoljivo, zlasti če upoštevam, da je poslovna enota

zaključena celota, kjer se prek voljenih organov upravljanja uresničuje samoupravljanje. Pomanjkljivo pa so razvite oblike neposredne udeležbe pri upravljanju, kakršna je predvidena po statutu. To so sestanki delovnih skupin, katere tvorijo delavci na enem gradbišču, v delavnici ali strokovni službi. Na sestankih delovnih skupin naj bi posredovali informacije o poslovanju podjetja. Tu je hkrati dana tudi možnost, da se rešijo določena vprašanja, ki največkrat zaradi premale obveščenosti povzročajo konfliktno situacijo. Hkrati je to tudi oblika, ko je omogočeno udeležencu sestanka predlagati ustrezne rešitve, ki zadevajo upravljanje podjetja ter jih po pravi poti na primeren način posredovati odgovornim organom upravljanja. S tem je vsak lahko dejansko neposredno udeležen pri upravljanju, kajti zavedati se moramo, da ne moremo šteti za samoupravne pravice samo tiste pri delitvi dohodka, temveč tudi odgovornost in dolžnost pri ustvarjanju dohodka. Formalno so torej urejeni pri našem podjetju z organizacijo poslovanja pogoji za izvajanje pravic v zvezi s samoupravljanjem. Podoba pa je le tudi takšna, da se

posamezniki teh pravic premalo poslužujejo.

**Vprašanje:** V našem sistemu delavskega samoupravljanja vsi člani delovne skupnosti upravlja sami sebe. Kdo je potem odgovoren za celoto in kje se ta odgovornost pokaže?

**Odgovor:** Po naši ustavi poverjajo delovni ljudje v podjetju, ko uresničujejo samoupravljanje, določene funkcije upravljanja delavskemu svetu, določene izvršilne funkcije pa njemu odgovornim kolegijskim in individualnim izvršilnim organom, katere voli delavski svet.

V statutu našega podjetja so urejena medsebojna razmerja glede pravic in dolžnosti ter odgovornosti za izpolnjevanje dolžnosti posameznih organov upravljanja, kakor tudi odgovornosti za vse člane delovne skupnosti. Z decentralizacijo poslovanja in upravljanja so pravice odločanja in odgovornost za uspešnost poslovanja vsake enote prenesene na organe upravljanja v enotah. V vsaki enoti volijo člani delovne skupnosti delavski svet, ta pa svoje kolektivne izvršilne organe (komisije). V vsaki enoti so direktorji voljeni kot individualni izvršilni organi in se pred njih postavlja odgovornost za uspešno poslovanje enote, kar se v polni meri sami tudi zavedajo in imajo po določilih statuta tudi določene pravice v odločanju. Za celotno podjetje odgovarja glavni direktor, direktorji strokovnih služb pa vsak za svoje področje dela, kar zadeva tudi celotno podjetje v smislu organizacije vodenja pri nas. Odgovornost, ki jo ima sleherni član delovne skupnosti kot upravljevec, je, da vplaga v svoje delo vse strokovne sposobnosti, skrbi za kvaliteto, dela v skladu z določeno tehnologijo in organizacijo dela, se ravna pri tem po predpisih in določilih splošnih aktov ter da opozarja na nepravilnosti in daje predloge za uspešnejše poslovanje.

Prav bi bilo, da bi se vsak član delovne skupnosti zavedal svoje dolžnosti, ki jo ima na delovnem mestu in odgovornosti bodisi na delovnem mestu ali kot izvoljen v organe upravljanja in da bi s tem prevzemal tudi polno odgovornost na vsakem mestu in pri vsakem de-

lu. Tako bi postala boljša uspešnost poslovanja ne samo v korist podjetja in njegove delovne skupnosti temveč tudi v korist naše celotne samoupravne družbene skupnosti.

**Vprašanje:** O obveščanju v kolektivih je bilo že veliko napisanega. Ali smo v podjetju storili vse za pravilno in pravočasno obveščanje naših upravljalcev?

**Odgovor:** Problem, ki se pojavlja v zvezi z obveščanjem članov delovnega kolektiva o vseh zadevah poslovanja v podjetju, ne obstaja samo pri nas. Res je bilo že veliko napisanega o obveščanju, zlasti o premajhnem obveščanju, ko so slednjemu naprtili vso krivdo za spore, ki so nastali v delovnem kolektivu.

Kdor nič ne ve, ne more tudi nič odločati. Tega bi se morali vsi zavedati, zlasti tisti, na katerih leži dolžnost in odgovornost za pravočasno in pravilno sestavljanje raznih informacij ter posredovanje članom delovne skupnosti. To pomeni, da ne more nihče izvajati svojih pravic pri upravljanju v delovni organizaciji, če ne pozna, kakšno je poslovanje in kako tudi ne more iz-

(Nadaljevanje na 10. str.)

## Delavski svet je razpravljajal

Avgusta 1971 je bila po nekoliko daljšem presledku seja delavskega sveta podjetja z obširnim dnevnim redom. Med časom od prejšnje seje tj. koncem maja pa do te, se je nabralo precej gradiva. Sicer so aktivno delali odbori delavskega sveta in občasne komisije za določene posebne naloge.

### Ugodni rezultati polletne bilance

Osnovna točka dnevnega reda seje delavskega sveta je bilo poročilo o periodičnem obračunu in analizi poslovanja v letošnjem prvem polletju. Potrdil je spremembo statuta ter predlog gospodarskega načrta

za letošnje leto, obravnaval in potrdil organizacijsko shemo na novo osnovane razvojno organizacijske službe. Poleg tega je sprejel obsežen akt o sistemizaciji delovnih mest, ki zajema pravilnik o sistemizaciji, opise delovnih mest in organizacijske sheme celotnega

(Nadaljevanje na 2. str.)



Rajko Zupančič



## Pripravnikom več pozornosti

Po temeljnem zakonu o obveznem sprejemanju pripravnikov, ki je izšel v Uradnem listu SRS, št. 40/68, smo tudi v Gradisu maja 1968 uvedli pripravniško dobo.

Center za izobraževanje je pripravil ustrezen pravilnik o pripravnikih, prav tako pa tudi tekoče vodi vsi tehnično preverjanje znanja pripravnikov. Po zakonskih predpisih morajo opraviti pripravniško dobo vsi, ki so končali srednjo, višjo ali visoko šolo. Uspeh podjetja je v prvi vrsti odvisen od strukture zaposlenih. Če je strokovnjakov dovolj in če so ti pravilno zaposleni, uspeh ne more izostati.

Casovno in vsebinsko je pripravniška doba določena s pravilnikom.

Glavni namen pripravništva je, da pripravnik spozna organizacijo podjetja, razne samoupravne akte in v grobem delo na svojem strokovnem področju.

V pomoč pripravnikom so mentorji, ki jih usmerjajo in jim razne probleme, ki se pojavijo, tolmačijo.

Nesporno je, da ima vsak pripravnik, ki je uspešno končal šolo, neko teoretično znanje.

Mi bi želeli, da bi si vsak pripravnik v pripravniški dobi pridobil tisto znanje, ki ga v šoli ni mogel dobiti.

Predvsem mora spoznati sistem poslovanja, navade, spoznati mora vodilne delavce ter v grobem spoznati metode, kako se njegovo teoretično znanje uporablja v praksi.

Cim več si bo pridobil od navedenega v prejšnjem odstavku, tem prej bo lahko postavil celega človeka na delovnem mestu, na katero bo prišel po pripravniški dobi.

Preverjanje znanja ob zaključku pripravniške dobe je dragocen dokaz komisiji o sposobnosti kandidata. Kaj nam je pokazalo dosedanje preverjanje znanja? Vsekakor nekatere pomanjkljivosti, ki jih želimo odpraviti.

Nekateri so vzeli pripravniško dobo za resno zadevo. Potrudili so se pri izdelavi dnevnikov, dovolj temeljito predelali razpoložljive samoupravne akte in skripta in so tako pred komisijo pokazali lep uspeh.

Nekateri so imeli pripravniško dobo bolj za rekreacijo in so se vsega dela lotili precej brezbrizno.

Korekten nastop, vestnost pri izdelavi dnevnikov in pokazana prizadevnost pri preverjanju znanja so poročila, da bo takšen kandidat lahko hitro napredoval. Če hočemo biti objektivni, moramo priznati, da nekateri kandidati niso imeli dovolj časa za pripravo, ker so bili na delovnem mestu preveč angažirani z drugim delom.

Apeliral bi na direktorje enot in na mentorje, pri katerih pripravnik delajo, naj jim omogočijo, da vsaj v grobem predelajo predvideni program. Ne sme se več zgoditi, da bo pripravnik z zaključeno srednjo ekonomsko šolo ves čas pripravništva pisala mezdne pole, ker tega mentor ni imel časa napisati!

Vsem tehničnim kandidatom priporočam, da ne napišejo dnevnika kot roman, ampak da prikažejo vsako interesantnejše delo ali detalj s skico in številkami.

Pri sestavi novega pravilnika o delitvi osebnih dohodkov bomo predvideli tudi primerno stimulacijo za pripravnike. Od njih pa pričakujemo, da že na začetku svoje kariere pokažejo potrebno resnost in prizadevnost.

Dragovan Sever, dipl. grad. ing.

## 50 učnih mest ostalo nezasedenih

Vsako leto septembra se odprejo šolska vrata. Množica mladih ljudi, ki so končali osnovno šolo, se vključujejo v razne poklice. Zal je vedno manj zanimanja za poklice gradbene stroke. Da je temu tako, nam povedo statistični podatki komunalnega zavoda za zaposlovanje Ljubljana.

Zavod ima zelo dobro organizirano službo poklicnega usmerjanja. Vsako leto pred zaključkom pouka organizirajo po vseh šolah posvetovanja in pri tem popišejo želje mladine, kam in v katere poklice se bodo vključili po končanem osemletku. Po podatkih, ki so jih zbrali iz občin Zagorje, Vrhnika, Trbovlje, Logatec, Litija, Kočevje, Kamnik, Idrija, Hrastnik, Grosuplje, Cerkljica ter vseh ljubljanskih občin, sta se za poklic tesar prijavila le dva mladina.

Tudi v našem podjetju smo letos razpisali sto prostih mest za poklice tesar, zidar, klepar, železokrivec. Vključno z zavodi za zaposlovanje iz Bosne pa smo dobili le 70 mladincev. Pa še od teh se jih je precej vrnilo v Bosno že tretji dan po pričetku šole, nekaj pa jih je bilo zdravstveno nesposobnih. Tako imamo danes od planiranih sto kandidatov v prvem razredu poklicne šole le 14 tesarjev in 29 zidarjev.

Tudi o teh številkah bo potrebno razmisliti.

## Izobraževanje v prvi plan

Sindikati smo že večkrat poudarili, da je za naš nadaljnji družbeni in gospodarski razvoj nujno potrebno kadrovsko-izobraževalni problematiki odmeriti veliko večjo pozornost, kot so jo delovne organizacije in drugi dejavniki doslej. Gospodarski in znanstvenotehnični napredek ter potrebe po hitrejšem razvijanju samoupravnih razmerij in po višji kulturni ravni delovnih ljudi namreč vse odločne terjajo raven izobrazbe in znanja vseh zaposlenih. Na prepočasne premike na kadrovsko-izobraževalnem področju ponekod še vpliva zakoreninjena miselnost (tako v delovnih organizacijah kot na drugih ravneh), da kadri le niso tako odločilen dejavnik in da znanju ni treba pripisovati tolikšne pomembnosti, kot sicer na splošno menimo.

Ce želimo doseči višjo produktivnost in večjo dinamiko družbeno-ekonomskega razvoja, potem ni druge poti kot kakovostno spreminjanje izobrazbene strukture zaposlenih. Pomembnejše premike pa moramo doseči tako glede visoko šolanih kadrov kot srednješolsko izobraženih strokovnjakov, tako da se bo odstotek nekvalificiranih delavcev oziroma zaposlenih z nepopolno osnovno šolo znatno zmanjšal.

Eden izmed temeljnih pogojev, da bi lahko premostili nezadovoljivo stanje je načrtnost na tem področju, ki se začne z dolgoročnim in kratkoročnim načrtovanjem kadrov, z uravnavanjem in usklajevanjem potreb s šolanjem (usmeritev) ustreznih strokovnjakov in ne nazadnje s sistematičnim dopolnilnim izobraževanjem, prekvalifikacijo itd.

Za uresničevanje nalog, ki stojijo pred nami, moramo biti pripravljeni na področju izobraževanja, saj sicer ne bomo mogli niti načrtovati, niti ustrezno skrbeti za izobraževanje zaposlenih, za sodelovanje z izobraževalnimi ustanovami itd.

Upravni odbor Centra za izobraževanje je na osnovi stališč in predlogov v delovni organizaciji sprejel akcijski program svojega dela ter sklenil, da bo v zimskem času nadoknadil zamujeno ter skrbel za bolj organizirano dopolnilno izobraževanje tako vodilnih kadrov kot ostalih strokovnjakov v podjetju.

Posebno pozornost bomo posvetili tudi izobraževanju za samoupravno delovanje, ki je neločljiva sestavina izobraževalne politike podjetja.

(Nadaljevanje s 1. str.)

podjetja in posameznih delov ter služb. Delavski svet je sprejel tudi nov pravilnik o podpori članom delovne skupnosti ob nezgodi in poslovnik o delu odbora za organizacijo in razvoj.

Poročilo o periodičnem obračunu, ki ga je obravnaval in sprejel delavski svet, prikazuje rezultate poslovanja za prvo polovico letošnjega leta. V primerjavi z lanskim enakim obdobjem je bilo doseženega celotnega dohodka za 37,6% več, dohodka za 55% več in ostanka dohodka po kritju osebnih dohodkov ter pogodbenih in zakonskih obveznosti za 185,5% več, kar kaže na uspešnost poslovanja. Pripomniti je treba, da se pozna vpliv omejevanja izplačil osebnih dohodkov po zveznem zakonu glede na visok odstotek povečanja ostanka dohodka v primerjavi s podatki lanskega leta. Poročilo dalje prikazuje povečanje zaloga materiala, nedokončane proizvodnje in gotovih izdelkov za 31,6% od stanja ob polletju lani. To močno vpliva na večjo zahtevo po obratnih sredstvih in če k temu prištevamo še neplačane terjatve do naših naročnikov za že izvršena dela, se vezava obratnih sredstev krepko poveča, kar vedno bolj vpliva na likvidnost podjetja. Ne glede na to, da ni v naši moči spremeniti gospodarskega položaja glede splošne nelikvidnosti, je pa kljub temu možno z internimi ukrepi za smotnejše reguliranje zaloga materiala ter redno izterjavo veliko vplivati na likvidnost podjetja.

Iz analize poslovanja, ki sloni na izpolnjevanju predvidevanj po gospodarskem načrtu, je razvidno, da smo letni plan vrednosti proizvodnje dosegli s 46%, kar je glede na dinamiko letnega plana, kot je vsako leto upoštevano, ugodno.

Cisti dohodek se je relativno bolj povečal kot vrednost proizvodnje in je za prvo polletje za 57% višji kot lani, osebni dohodki, izplačani v skupni masi, pa so se povečali za 51% v primerjavi z lanskim letom.

Ostane dohodka po kritju vseh izplačil imajo vse enote. Tudi ob upoštevanju meril delitve dohodka po gospodarskem načrtu krijejo vse enote iz dohodka predvidene sklade in niso v prepričanju z osebnimi dohodki. Če upošteevamo merila delitve dohodka, ki so predvidena v gospodarskem načrtu, potem ostane na račun doseženih osebnih dohodkov še približno 11%. Čeprav so že več let, odkar uporabljamo interna merila, enote vedno med letom uravnavale izplačila osebnih dohodkov z doseženimi sredstvi na podlagi meril delitve dohodka na osebne dohodeke in sklade, se letos ne morejo povsem ravnati po doseženih rezultatih, in to zato, ker je izplačevanje osebnih dohodkov za letošnje leto po predpisih zveznega oziroma republiškega zakona še vedno omejeno. Za gradbeništvo še namreč ni verificiran in registriran samoupravni sporazum o delitvi dohodka in osebnih dohodkov, čeprav so ga kolektivi v gradbenih podjetjih sprejeli že maja, oziroma s popravkom 16. julija letos. Dokler sporazum ne bo verificiran in registriran, kakor to predpisuje republiški zakon o usmerjanju delitve dohodka in osebnih dohodkov, nas pri izplačevanju osebnih dohodkov veže gornja meja, ki je povprečni lanski mesečni osebni prejemek na zaposlenega, povečan za 11%.

V tej zvezi je delavski svet sprejel k znanju tudi informacijo, kako bomo uporabljali določila samoupravnega sporazuma o delitvi dohodka in osebnih dohodkov, ko bo verificiran. (Glej str. 10!)

Samoupravni sporazum bo začel veljati od dneva, ko ga bo verificirala posebna verifikacijska komisija v smislu republiškega zakona, oziroma od dneva, ko bo vpisan v posebej za to osnovan register. Uporabljal se bo različno, in sicer: za uporabo meril delitve bo treba vsekakor upoštevati vse leto, tj. od 1. januarja 1971 dalje.

Obrračunske osnove delavcev za delitev osebnih dohodkov in drugi kriteriji za delitev ter višina osebnih prejemkov, ki bremenijo materialne stroške, kakor tudi določila za dodatke na osebne dohodeke zaradi dela v nadurah in izdatke iz sredstev skupne porabe bomo lahko uporabljali od prvega obračunskega meseca dalje, ko bo začel veljati samoupravni sporazum.

Kdaj bo opravljena verifikacija oziroma registracija samoupravnega sporazuma za gradbeništvo, pa na dan seje delavskega sveta, ni bilo znano. (Je že!)

Obširno gradivo analize poslovanja za prvo polletje je bilo na seji dopolnjeno še z gradivom o analizi osebnih dohodkov za to razdobje. Dalje pa so bili razloženi še podatki za julij. Člani delavskega sveta so periodični obračun za prvo polovico letošnjega leta po razpravi na podlagi poročil in sestavljenih analiz potrdili.

Sprememba statuta, ki jo je sprejel delavski svet podjetja na omenjeni seji, se nanaša na dopolnitve, potrebne v zvezi z na novo osnovano razvojno organizacijsko službo, dalje na spremembo naziva vodje analitsko-planske službe in sekretarja podjetja v direktorja analitsko-planske službe in direktorja splošne službe. Tako je predlagal upravni odbor centra za izobraževanje. Spremembe ter dopolnitve se nanašajo še na tiste, katere je priporočila občinska skupščina, in sicer: dopolnjeno je določilo v zvezi z notranjo arbitražo, navedeni so pogoji za razpis individualnih izvršilnih organov, tj. direktorjev enot in strokovnih služb, in določen rok, od katerega teče štiriletna doba za izvolitev individualnih izvršilnih organov, ki so tako določeni v statutu našega podjetja.

## ● Potrjen gospodarski načrt za leto 1971

Gospodarski načrt za leto 1971 je že v juniju obravnaval odbor za načrtovanje in notranjo delitev. Osnutek je pripravila posebna začasna komisija tega odbora, ki se je v izhodiščih opirala na smernice odbora, sprejete na seji dne 22. decembra 1970. Delitev dohodka je v osnutku gospodarskega načrta opravljena po delitvenih merilih z uporabljenimi metodologijo, sprejeto na seji odbora dne 28. 1. 1971.

Ta merila se štejejo sicer za začasna, ker jih bo potrebno uskladiti s samoupravnimi sporazumi, ko bo le-ta začel veljati. Predlog gospodarskega načrta obsega: plan vrednosti proizvodnje, ki kaže 14,7% povečanje nasproti letu 1970, plan delitve čistega dohodka, po katerem odpade na osebne dohodeke 82,5% in na sklade 17,5%, plan proizvodnih ur in skupnih

ur delavcev ter končno še planske kazalce, izračunane iz absolutnih zneskov in prikazane na eno efektivno uro za vrednost proizvodnje, za čisti dohodek, za osebne dohodeke in za sklade, vse v primerjavi z lani doseženimi rezultati. Nadalje obsega gospodarski načrt še plan obračunskih enot v tujini, plan povprečno zaposlenih, plan režije podjetja in prispevne stopnje, oziroma prispevka, ki znaša sedaj 1,10 din na efektivno uro in 0,30 din na dinar amortizacije.

S planom se sprejemajo tudi merila za delitev dohodka za posamezne enote po vrstah dejavnosti. Merila so deklarirana kot začasna glede na to, da se bodo morala uskladiti, kot je že omenjeno s samoupravnim sporazumom. Kljub temu pa se bo lahko na tej osnovi izračunavalo med letom rezultate in bo možno na tej podlagi usmerjati delitev dohodka, doseženega v posamezni enoti.

Za službo za organizacijo in razvoj, ki jo je kot strokovno službo pri centrali ustanovil delavski svet, ni bilo podrobnega opisa nalog, kakor tudi ni bila izdelana organizacijska shema z opisi delovnih mest. Odbor za organizacijo in razvoj je pripravil s tem v zvezi predlog, katerega so obravnavali tudi kolektivi v enotah, in ga je v prečiščeni obliki predložil delavskemu svetu v potrditev. Delo službe bo usmerjeno v glavnem na študij organizacije poslovanja, na študij gradbene tehnologije, strojnih in jeklenih konstrukcij in študij ekonomsko-financijskega razvoja podjetja. Služba bo imela tudi dokumentacijski center, kjer bo zbiranje strokovne literature o novih tehničnih in organizacijskih dosežkih doma in v inozemstvu ter bo stalno sodelovala z gradbenim centrom v Sloveniji in drugimi dokumentacijskimi centri. O snovanju organizacijske razvojne službe in njenem pomenu je bilo že pisano v avgustovi številki našega vestnika.

## ● Sistemizacija delovnih mest, nov korak k boljši organiziranosti podjetja

Obsežno delo pri izdelavi akta o sistemizaciji delovnih mest je bilo dokončano in je delavski svet sprejel omenjeni akt. Tega sestavljajo pravilnik o sistemizaciji delovnih mest, opisi posameznih delovnih mest in organizacijska shema podjetja, posameznih enot in strokovnih služb. Za izvedbo sistemizacije in sestavo akta o sistemizaciji delovnih mest v podjetju je novembra 1969. leta imenoval delavski svet posebno 5-člansko komisijo. Bili so tudi organizirani strokovni seminarji. Po izdelanem osnutku so bile izvedene obširne razprave med člani kolektivov enot ter je bil potem izdelan popravljen predlog, katerega sta obravnavala na skupni seji 2. 8. 1971 komisija za sistemizacijo in odbor za razvoj in organizacijo ter sklenila, da celotni akt predložiti v sprejem delavskemu svetu, ki ga je tudi potrdil.

Sedaj je nastopila obveznost centra za izobraževanje in komisije za delovna razmerja glede na določila 18. člena pravilnika o sistemizaciji. Po tem členu mora center za izobraževanje, oziroma komisija za delovna razmerja pri enotah v šestih mesecih od veljavnosti pravilnika ustrezno razporediti vse delavce, ki nimajo s sistemizacijo določenih pogojev za delovno mesto, ki ga zasedajo. Predvidene so določene izjeme, katere bodo upoštevale prej omenjene komisije ob razporejanju delavcev. Tisti, ki so že 15 let neprekinjeno pri podjetju in so s praktičnim delom dokazali, da so sposobni opravljati delo na delovnem mestu, čeprav nimajo predpisane strokovne izobrazbe, lahko izjemoma še nadalje ostanejo na istem delovnem mestu. Za druge, ki tudi ne izpolnjujejo pogojev, pa predvideva pravilnik, da lahko še nadalje ostanejo na delovnem mestu, če si bodo najkasneje v petih letih pridobili potrebno strokovno izobrazbo. Kolikor bi tak delavec že takoj odklonil, da bi se izobrazil, bo razporejen na drugo delovno mesto, ki ustreza njegovi strokovni izobrazbi.

Delavski svet je hkrati s sprejemom akta o sistemizaciji sprejel še sklep, po katerem ni mogoče spreminjati sheme ali opisa delovnega mesta, oziroma urejati ali ukiniti delovna mesta brez predhodnega postopka. Ta sklep so dolžne enote upoštevati, ker bodo sicer nastale nevedčnosti pri razporejanju delavcev in delovni spori.

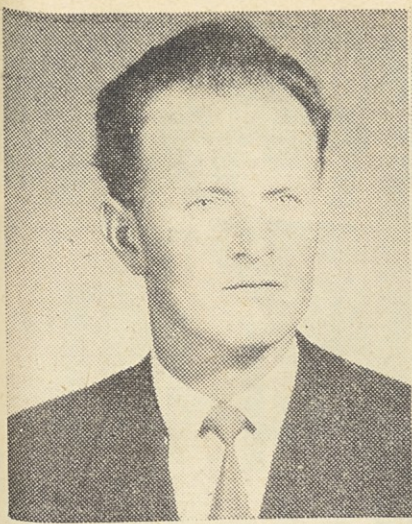
## ● Večja denarna pomoč v primeru nesreče pri delu

Na seji dne 11. avgusta je delavski svet sprejel pravilnik o izplačilu denarne pomoči delavcem ob nezgodi. Ze sedaj smo imeli poseben pravilnik, po katerem se je priznavalo denarno pomoč v primeru nesreče, in sicer za primer trajne delovne nezmožnosti 10.000 din, za primer smrti pa 5000 din. Sedaj se z novim pravilnikom spremeni višina pomoči za trajne popolne invalidnosti na 30.000 din, za primer smrti kot posledice nesreče pa na 15.000 din. Se ena posebnost je novega pravilnika. Denarna pomoč se bo priznavala, če se bo zgodila nezgoda članu delovne skupnosti pri delu pa tudi izven dela, kar doslej ni bilo urejeno. Tako bo mogoče vsakemu neposredno ali po njegovih svojih uveljavljati pravico do denarne pomoči, če bi se mu pripetila nesreča, to je vsak nenaden, od delavčeve volje neodvisen dogodek, ki deluje v glavnem od zunaj in naglo na delavčevo telo ter ima za posledico njegovo smrt, oziroma popolno ali delno invalidnost. Pri delni invalidnosti se vzame za osnovo odstotek invalidnosti, katero je priznala splošna zdravstvena služba, in tako tudi odmeri denarno pomoč. Npr. pri 50% invalidnosti gre delavcu denarna pomoč 15.000 din.

Odbor za razvoj in organizacijo je predložil delavskemu svetu v potrditev poslovnik o delu tega odbora. Poslovnik ki ga je delavski svet tudi sprejel, obsega določila, kakšen je delokrog odbora, kdaj sklicuje predsednik seje in kako je treba seje voditi. Dalje je s poslovnikom določeno, kaj mora biti urejeno v zvezi z gradivom za seje in kako je treba voditi zapisnik seje odbora.

Pod točko razno je delavski svet izvolil za delegata za izvolitev predstavnikov v gospodarsko zbornico Slovenije tov. ing. Branka Vasleta. Dalje je sprejel k znanju obvestilo glavnega direktorja v zvezi z angažiranjem podjetja pri bodočih delih in o stabilizacijskih ukrepih, katerih posledice bodo vplivale na poslovanje podjetja.

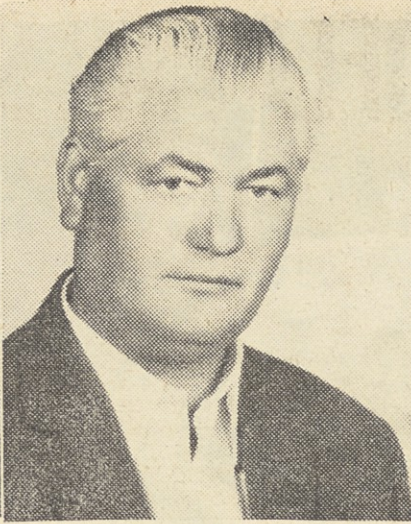




Jože Matjašec



Polde Fojkar



Djuro Gudlin



Janez Krušič



Bolte Horvat

# Jubilanti pripovedujejo

Leta minevajo in nova skupina petindvajsetletnikov je pred nami. Čestitali smo jim in jih zaprosili, da nam ob njihovem jubileju kaj napišejo o svojem delu in življenju v podjetju. Radi so se odzvali vabilu in v kratkih, poštenih in jedrnatih besedah to napisali. Objavljamo le nekaj odgovorov:

**Julij Sosič:** Rodil sem se na Opčinah pri Trstu v delavski družini. Delavec sem tudi sam. Delo me spremlja vse življenje in ponosen sem na to.

Med vojno sem se pridružil italijanskim partizanom. Leta 1946 pa začel delati na Drenovem griču na cesti Ljubljana—Vrhnika. Sedaj delam na žagi v Skofji Loki in zadovoljen sem.

**Janez Krušič:** Petinpetdeset križev so mi že natrpali na ramena in moči počasi padajo. Toda še vedno rad delam. Kot železokrivec sem 25 let pomagal in gradil dolgo vrsto objektov, kateri so zahtevali od nas veliko napora, saj je v vse dravske elektrarne vloženo tudi mnogo močnega truda in znoja. Najhujše je bilo pozimi, ko po Dravski dolini zapiha mrzel severni veter. Toda kljub temu sem bil vseskozi zadovoljen, ker smo se med seboj dobro razumeli.

**Tobja Kohek:** Pri Gradisu sem se zaposlil točno na moj 27. rojstni dan. Takrat še pomislil nisem, da bom v podjetju dočkal 25 let trdega dela.

Gradbeno delovodsko šolo sem končal leta 1951. Delal sem v Ljubljani, Kidričevem, Ceršaku, 13 let v Sladkem vrhu. Doživel sem dosti dobrih in slabih stvari. Vedno pa mi je bilo največje veselje, če je bil objekt kvalitetno, pravočasno in do roka izvršen. Najtežje pa sem doživel leta 1964, ko je na Sladkem vrhu pogorela hala gotovih izdelkov, še preden je bila popolnoma dograjena. Močno je bila poškodovana stropna konstrukcija in stebri. Upam, da kaj takega ne bom več doživel.

**Matija Kranje:** Vesel sem, da so se naše poti zopet srečale. Začel sem kot tesar na krožni žagi na Maribor-

skem otoku, pozneje na vseh dravskih elektrarnah, daljnovodih Kranj—Radovljica, Loško Velenje. Vmes sem bil pri Tehnogradnjah, lansko leto pa smo se vsi zopet vrnili h Gradisu. Sedaj delam na montažnih opazih v Mariboru.

**Polde Fojkar:** V Skofji Loki smo v 25 letih dosegli velik napredek. Začeli smo tako rekoč iz nič, danes pa stojijo pred nami moderni žagarski, mizarski in tesarski obrati. Z delom smo spremljali naš razvoj in ponosni smo na prehojeno pot, še posebno jaz, saj sem tu delal in sodeloval polnih 25 let. Ves čas smo se dobro razumeli.

**Franc Pečnik:** Dolga je moja pot. Skoraj pet let sem delal kot železokrivec na gradbiščih v Siriji, kjer smo gradili tri velike mostove, nato skoraj po vseh dravskih deloviščih od Vuzenice do Zlatoličja, dokler nisem pristal v kovinskem obratu Gradisa na Studencih. Pri Gradisu sem začel kot pomožni delavec, po treh letih sem napravil izpit za kvalificiranega železokrivca, bil brigadir in vodja železokrivskih del na raznih zelo zahtevnih objektih. Sedaj mi manjka še leto dni do upokojitve in posloviti se bo treba od podjetja in prijateljev.

**Jože Matjašec:** Skozi 25-letno obdobje sem vestno izvrševal vse naloge, ki so jih moji predpostavljeni zahtevali od mene. Bil sem v Zirovnici, Dekanih, Medvodah in končno pristal v Kopru. V Kopru sem zelo rad, saj so odnosi med nami zelo korektni in odkritosrčni. Bilo je seveda tudi mnogo temnih dni, toda na te človek hitro pozabi, ostanejo samo lepi spomini in prav je tako.

**Franc Šebela:** Četrto stoletja dela v enem podjetju ni kar tako. Veliko doživiš, preživiš in pozabiš. Srečaš se s prijatelji, znanci, srečaš nove obraze, skratka, življenje v gradbeništvu je precej pestro. Tudi jaz sem prehodil vrsto gradbišč, 23 let pa v centralnih obratih.

Povsod sem rad delal in z veseljem opravljal vse naloge.

Hvaležen sem mojim predpostavljenim za pomoč, katero so mi nudili, posebno v prvih letih po osvoboditvi.

**Djuro Gudlin:** Zelo sem hvaležen Gradisu, da sem od priučnega zidarja postal mojster svojega poklica. Res je bil moj življenjski cilj postati nekaj, ali brez Gradisa ne bi šlo. Trudili smo se vsi in tudi veliko zgradili. Dobro smo se razumeli in podjetje mi je bilo moj drugi dom. Samo z vztrajnostjo in zvestobo lahko delavec v podjetju preživi 25 let

in dočaka tak jubilej, kot smo ga mi letos.

**Franc Šmigoc:** Kakor se v naravi menjavata dež in sonce, takšno je bilo tudi moje delo. Sreča je le v tem, da sem težke trenutke hitreje pozabil in so mi ostali v spominu le lepi. Tolaži me misel, da sem s svojim dolgoletnim delom prispeval skromen del k uspehu naše skupnosti.

**Bolte Horvat:** Čas beži in vsak dan postajam starejši. To, kar sem včasih delal z lahkoto, me danes že teži. Bil sem večkratni udarnik, pohvaljen večkrat, nagradjen, ko postaneš starejši pa pozabijo nate. Nikoli nisem manjkal, nikoli se upiral, če je bilo treba delati noč in dan. Ob nedeljah pa smo hodili na udarniško. To so bili časi, delali smo z veliko vnemo, da gradimo sebi in našim otrokom boljši kos kruha. Uspeli smo. Bilo pa je tudi mnogo težkih trenutkov, toda najboljšje je, če se držiš enega samega podjetja. Jaz sem se in mi ni žal.

## Samoprispevek - solidarnostna akcija občanov mesta Ljubljane

21. novembra 1971 bodo občani mesta Ljubljane in seveda tudi gradisovci ljubljanskega območja glasovali za samoprispevek za gradnjo šol in vzgojnovarstvenih ustanov v Ljubljani.

Izvoljen je za poseben akcijski odbor s tov. ing. Mihom Košakom na čelu.

Samoprispevek, ki ga bodo izglasovali na referendumu, se ne pojmuje kot sredstvo za razbremenjevanje občinskega proračuna, temveč je samoprispevek znak solidarnosti vseh gradisovcev, ki stanujejo na območju Ljubljane.

Kot je znano, je v Ljubljani velika stiska s šolskimi in varstvenimi ustanovami, saj samo na mesto v vrstici čaka trenutno 3500 otrok, da ne omenjamo, da ima večina ljubljanskih šol dva ali celo triizmenični šolski pouk.

Program predvideva gradnjo 24 varstvenih ustanov z zmogljivostjo 3700 otrok, 10 novih šol s telovadnicami in gradnjo novih prostorov za vzgojno posvteovalnico. V program je zajeta tudi gradnja novega šolskega objekta s telovadnico za posebno osnovno šolo Janeza Levca, ki trenutno vključuje 572 telesno ali duševno prizadetih otrok iz vseh ljubljanskih občin.

Gradisovci, prebivalci ljubljanskih občin, glasujte za samoprispevek, glasujte za svoje otroke.

## DVE PLATI MEDALJE

Vsaka svečanost ali jubilej v privatnem ali družbenem življenju pomeni prijetno razpoloženje udeležencev. Obudi in oriše se pomen jubileja, napravi nekaj spominskih posnetkov in jubilejna svečanost se konča. Ob kasnejšem srečanju se še kdaj pa kdaj obudi spomin in ogled fotografij nato gre vse, več ali manj v pozabo.

Lani je bilo jubilarno leto podjetja oziroma 25-letnica obstoja. Svečanosti so bile prirejene ljudem — jubilarantom, ki so bili dolga leta pripadniki te velike družine.

Kot je znano, je precej ljudi že toliko časa pri podjetju, kot je podjetje staro — torej 25 let, drugi nekaj manj, seveda mnogo pa jih je, ki so obojestransko mladi. Mogoče bo tudi kdo od teh mladih, ki bo nekoč slavil kako obletnico podjetja — manjšo ali večjo in bo s podjetjem ostarel.

Cas je opravil svoje, ti ljudje niso več taki, kot so bili takrat, ko so prišli v podjetje — postali so starejši in izžrpani. Koliko je kdo izžrpan, je odvisno od poklica in delovnega mesta. Ne glede na to: vsi so izžrpani in starejši. Njihov del življenja je vgrajen v temelje in razvoj podjetja. Čas po vojni pa je zahteval še dodatni napor pod posebnimi pogoji.

Danes se to že začuti in vedno več je izžrpanih in bolnih delav-

cev, in to še pred časom, ko so dosegli predpisano pokojninsko dobo, istočasno pa še niso za invalidsko upokojitev. S tem nastopa nov problem, ki ga v nekaterih enotah še ne občutijo, bolj pa je poznan pri poklicih strojne oz. kovinske stroke.

Današnji strogi predpisi iz varstva pri delu zahtevajo za gotove poklice vsako leto specialne zdravniške preglede. V dobi enega leta pa se lahko npr. pri demperistu ali bolj ali manj izžrpanem starejšem organizmu marsikaj spremeni.

Spremembe nastanejo najprej na dokaj občutljivih organih, kot so oči, ušesa, srce, pljuča in drugo. Če en organ oboli, oziroma obolenje odkrije zdravnik specialist, delavec ne dobi zdravniškega spričevala za nadaljnje opravljanje svojega poklica.

Na specialistične preglede najbolj pošiljamo delavce strojniške in kovinske stroke. Obstajajo poklici, s katerimi delavec ne bo

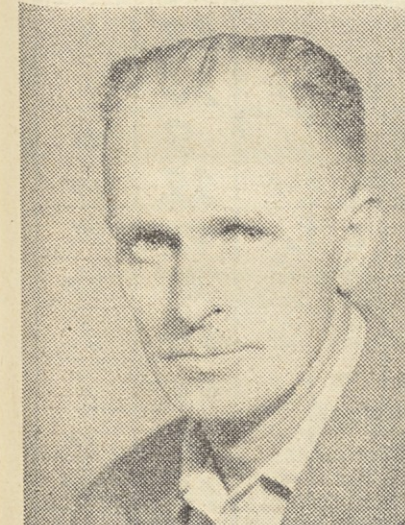
dočkal redne upokojitve. Strojnik težjih in specifičnih gradbenih strojev, monterji, varilci, nekateri šoferji in še nekaj drugih poklicev bo izločeno oziroma postanejo z zdravniškimi ugotovitvami nesposobni za nadaljnje opravljanje svojega poklica. Med temi bodo pretežno starejši delavci s sorazmerno visoko delovno dobo. Ti delavci bodo ostali še sposobni za delo, vendar na drugem delovnem mestu, ki je manj odgovorno.

S tem pa nastane vprašanje, ali imamo v podjetju dovolj takšnih delovnih mest, kjer bi se ti delavci lahko zaposlili, oz. nastopa vprašanje hitre prekvalifikacije in končno vprašanje, ki je najbolj boleče — osebni dohodek. S prestopom na nižja delovna mesta bodo ti ljudje prizadeti pri osebnem dohodku, ker je pač s pravilnikom o osebnih dohodkih tako določeno. Končno pa bodo ti delavci še prizadeti v času upokojitve, ker se pokojninska osnova računa na povprečni osebni dohodek zadnjih let. Ko bomo sestavljali nov pravilnik, razmislimo tudi o tem.

Plati jubilejne kolajne, ki jo delavec sprejme ob 25-letnici dela pri podjetju, so si res zelo različne.



Tobja Kohek



Franc Pečnik



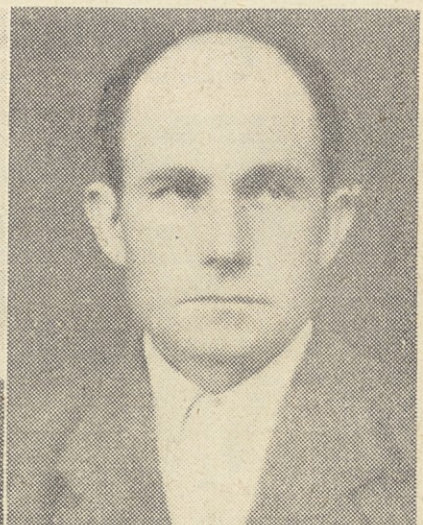
Julij Sosič



Franc Šebela



Matija Kranje



Franc Šmigoc





Sportnim igram je ves čas prisostvoval naš glavni direktor ing. Hugo Keržan

Tudi naša Cvetka je imela polne roke dela

Marjan Primožič v popolni športni opremi

Pravi športni korak — le kam se ji tako mudi

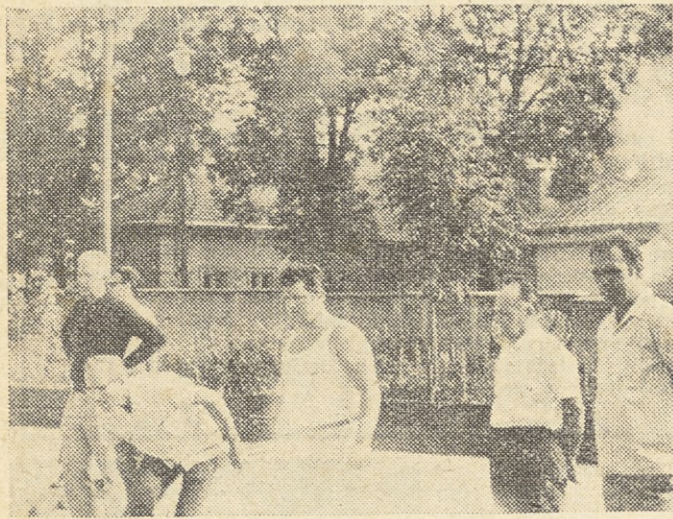
Ivo Praprotnik večkratni balinarski prvak



Koprčani



Del ekipe enote nizke gradnje



Na balinišču



Tudi Mariborčanke so se dobro odrezale

# Gradisova olimpiada 1971

Po dveh letih ponovno srečanje Gradisovih športnikov. Tradicionalna tekmovanja se nadaljujejo. Nastopilo je prek 400 tekmovalcev. Centrala kot organizator je odlično opravila svojo nalogo. Maribor zopet osvojil prvo mesto. Nekaj zapletljivajev na zaključku.

XVII. športne igre Gradisa so potekale v prav prijetnem vzdušju. Čeprav bi po predlogu sindikalnega odbora podjetja morale biti letošnje športne igre na Ravnah na Koroškem, so le-ti pokroviteljstvo zadnji trenutek odpovedali. Tako je organizacijo letošnjih iger prevzela centrala podjetja, pokroviteljstvo nad igrami pa direktor gospodarsko-finančne službe Iko Ravnikar. Organizacijski komite z Antonom Martinškom na čelu je v razmeroma kratkem roku priprave in organizacijo odlično izvedel.

Letos so tekmovanja trajala samo en dan. Zaradi pomanjkanja časa je slavnostni uvod odpadel in tekmovalci so bili že ob 8. uri vsak na svojem tekmovalnem mestu.

Posebno je treba pohvaliti, da so bile letos zastopane vse poslovne enote.

## VELIK USPEH MARIBORČANOV

Naš znani športni as Lado Janžekovič mi je že nekaj dni pred tekmovanjem zatrjeval, da bo mariborska ekipa gotovo osvojila prvo mesto. Osebo v to nisem bil prepričan, toda »Zekova« prognosa se je uresničila.

Če odštejemo nepremagljivo trojko v namiznem tenisu (ing. Pogačnik, ing. Dolenc, Svaiger), strelske ekipe — moški, šaha in odbojke, so Mariborčani zasedli vsa prva mesta ter tako ekipno nabrali kar 54 točk.

Na tihem so nogometaši gradbenega vodstva Ljubljana pričakovali zmago nad Mariborom, toda zadnje minute so popustili in tako je Maribor zaslužen zmagal.

Če izvzamemo zmagovalca pri odbojki GV Ljubljana, je bila najbolj ostra tekma med Jesenicami in Mariborom.

Pri posameznikih so se najbolj izkazali: Praprotnik — GV Ljubljana pri kegljanju, Kokalj — Škofja Loka pri strelcih in

Pogačnik — centrala pri namiznem tenisu, pri ženskah pa:

Klemenčič — centrala, pri kegljanju,

Erjavec — PE Ljubljana, pri namiznem tenisu.

Vsa tekmovanja so potekala v prijateljskem toda borbenem in športnem vzdušju. Častno razsodišče je bilo brez dela, problemov ni bilo, razen malega spodrsrlaja pri večerji, kjer so morali prav zmagovalci precej časa čakati na večerjo. To je povzročilo nepotrebno razburjenje. Upamo, da je danes vse to že pozabljeno.

Ves čas tekmovanja je športnim igram prisostvoval glavni direktor ing. Hugo Keržan, Jože Zajc, direktor PE Ljubljana-okolica, ob zaključku pa še ing. Stefan Mesarič, direktor PE Ljubljana, ter Bernard Gabrieličič, direktor PE Koper. Pogrešali smo še direktorje ostalih enot in služb, ki bi s svojo navzočnostjo bodrili svoje tekmovalce ter videli, kako njihovi delavci tekmujejo in se uveljavljajo tudi na športnem področju.

Zaključek XVII. športnih iger Gradisa je bil zelo slovesen. Organizator je tekmovalcem na vrtu kegljišča Slovan priredil skupno večerjo, kjer je bila tudi slovesna razdelitev priznanj.

Zbranim udeležencem je na zaključni proslavi spregovoril pokrovitelj športnih iger direktor gospodarsko-finančne službe Iko Ravnikar, ki je čestital tekmovalcem, poudaril pomen športne dejavnosti v podjetju, ki so za povezovanje enot, prijateljstvo ter enotnost še kako potrebne.

Gradisove igre so za nami. Zmagovalci in premaganci že delajo na svojih mestih. Končno pa vsi ne moremo zmagati. Bo pač držala tradicionalna misel vodje celjske ekipe — važno je sodelovati, ne pa zmagati.

L. C.

## GRADIS 71 ~ KONČNI VRSTNI RED EKIP IN TOČKE PO PANOGAH

ZAP. ŠTEV	EKIPE	PANOGE ~ TOČKE										SKUPNO ŠTEVILO TOČEK	KONČNI VRSTNI RED EKIP
		MALI NOGOMET	BALINANJE	STRELJANJE MOŠKI	STRELJANJE ŽENSKE	KEGLJANJE MOŠKI	KEGLJANJE ŽENSKE	NAM. TENIS MOŠKI	NAM. TENIS ŽENSKE	ODBOJKA MOŠKI	ŠAH		
		ŠT. EKIP	ŠT. EKIP	ŠT. EKIP	ŠT. EKIP	ŠT. EKIP	ŠT. EKIP	ŠT. EKIP	ŠT. EKIP	ŠT. EKIP	ŠT. EKIP		
1.	CELJE	4	5	5	1	2	3	5	1	6	10	24	VI.
2.	CENTRALA ~ Ljubljana	4	4	6	4	5	3	9	1	2	9	43	II.
3.	JESENICE	6	5	1	8	1	4	6	7	38	IV.		
4.	KO ~ Ljubljana	2	3	7	7	3	4	26	V.				
5.	KOPER	4	5	9	9	4	5	9	XI.				
6.	LIO ~ Škofja Loka	9	5	1	6	22	VII.						
7.	LJUBLJANA	7	1	4	2	3	2	2	3	8	10	42	III.
8.	LJUBLJANA - OKOLICA	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	XIII.
9.	MARIBOR	8	8	6	9	8	7	8	54	I.			
10.	NIZKE GRADNJE ~ Mhb.	3	3	19	8.								
11.	OGP ~ Ljubljana	2	5	7	XII.								
12.	RAVNE	1	6	1	4	3	15	VIII.					
13.	ŽELEZNIKARSTVO ~ Lj.	3	2	7	2	14	IX.						



# ŠIG-71

## Do prvega mesta je manjkala le 1 točka

Letošnje XXI. športne igre gradbenih delavcev Slovenije so bile v Ljubljani od 3.—5. septembra. Organizacijo iger je prevzel kolektiv »Izolirke« Ljubljana, pokrovitelj pa je bil predsednik skupščine občine Ljubljana Moste-Polje Polde Maček.

Gradbinci Slovenije smo se na svoje že tradicionalne športne igre zbrali tokrat v Ljubljani, in sicer v družabno rekreativnem centru Kodeljevo ki so ga zgradile občinska skupščina in delovne organizacije.

Družbenopolitične organizacije in samoupravni organi Izolirke so ob sodelovanju celotnega kolektiva s polno odgovornostjo in z uspehom opravili zaupano jim nalogo in s tem prispevali velik delež k razvoju in napredku te tradicionalne manifestacije gradbincev.

Posamezne delovne organizacije so znale oceniti vloženi trud in napor organizatorja, kar so dokazale tudi s svojo udeležbo. Petdeset delovnih organizacij, 294 ekip in 1890 tekmovalcev, to je do sedaj največja udeležba na ŠIG.

Posebno je razveseljivo, da naše delovne organizacije v prizadevanje za uresničitev stabilizacijskih in akcijskih programov niso opustile rekreacijske dejavnosti, saj so prav z udeležbo na ŠIG-71 pokazale, kako se zavedajo, da je investicija v zdravega delavca — športnika investicija, ki se bogato obrestuje.

Tudi v našem podjetju smo se lotili priprav na ŠIG 71 z vso resnostjo. Komisija za šport in rekreacijo pri SOP je kljub dokaj objektivnim težavam v zvezi z izvedbo Gradsovega športnega dne ostala pri sklepu, da se le-ta mora izvesti.

Pri tem smo bili deležni vse podpore s strani glavnega direktorja ing. Keržana in Ika Ravnikarja, direktorja GFS podjetja.

Izkazalo se je, da je bilo stališče komisije utemeljeno, saj smo le z doseženimi rezultati na športnem dnevu lahko ocenili športno aktivnost članov našega kolektiva in končno tudi določili najboljši posameznike, ki so zastopali podjetje Gradis na ŠIG 71.

Po teh dokaj temeljnih pripravah tudi uspeh ni izostal.

Na ŠIG 71 je naše podjetje zastopala ekipa 72 športnikov in športnic.

Tekmovali smo v vseh športnih panogah in dosegli naslednje rezultate:

	Mesto
v malem nogometu med 39 ekipami	XVI.
v odbojki moški med 18 ekipami	V.
v odbojki ženske med 7 ekipami	II.
namizni tenis — moški med 35 ekipami	I.
namizni tenis — ženske med 9 ekipami	VI.
kegljanje — moški med 37 ekipami	IV.
kegljanje — ženske med 16 ekipami	I.
balinanje med 24 ekipami	VI.
streljanje — moški med 44 ekipami	II.
streljanje — ženske med 17 ekipami	IV.
in v šahu med 33 ekipami	X.

Z dvema prvima mestoma (namizni tenis — moški, kegljanje — ženske) in dvema drugima mestoma (odbojka — ženske, streljanje — moški) smo uspeli zbrati skupno 234 točk in smo s tem zaslužno osvojili pokal pokrovitelja iger, ki je bil dodeljen za ekipno II. mesto. Za prvo uvrščeno ekipo Ingrad-Celje smo zaostali za eno točko, med tem ko je razlika med nami in tretje uvrščeno ekipo Pionir iz Novega mesta 21 točk.

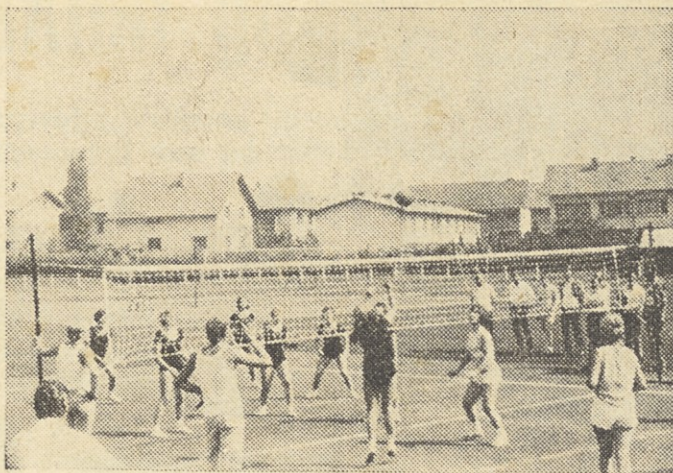
Udeležba na ŠIG 71 nam je pokazala tudi naše pomanjkljivosti. Z malo več organiziranega dela in aktivnosti na poslovnih enotah bi lahko sindikalni in ostali družbeni delavci dvignili kvaliteto raven posameznih športnih panog, kot npr.: odbojke, nogometa in šaha, saj nam rezultati kažejo, da smo prav v teh športnih panogah v primerjavi z drugimi udeleženci ŠIG dokaj šibki.

Zasluge za osvojitve pokala in doseženo II. mesto v ekipni konkurenci imajo vsi člani ekipe. Posebno pa je treba poudariti zasluge, borbenost in požrtvovalnost moške ekipe v namiznem tenisu, ekipe naših kegljačic in strelcev. Njihovi uspehi so plod letošnjih marljivih treningov in tekmovalnosti.

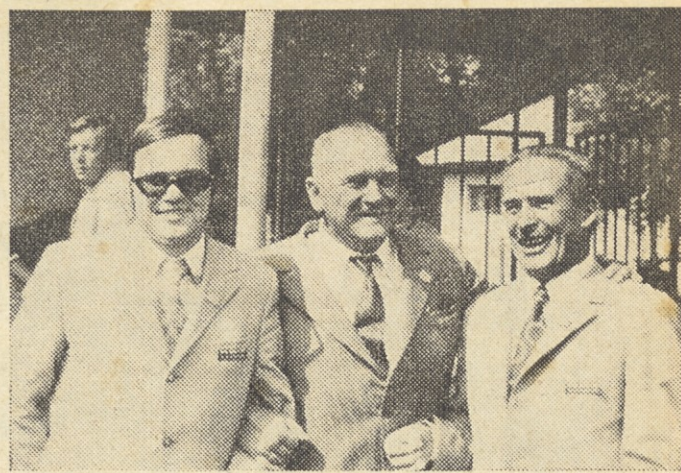
Razveseljivo je tudi, da smo v športni aktivnosti uspeli pridobiti nekaj mlajših moči in smo tako tudi pomladili našo ekipo. Poleg ekipe odbojka — ženske, katero sestavljajo v celoti dekleta iz poslovne enote Nizke gradnje Maribor, so tu še posamezniki, ki so okreplili naše vrste v odbojki kegljanju in nogometu.

Prav z načrtnim delom pri pridobivanju mladine se večajo naše možnosti za afirmacijo športa in podjetja.

J.



Ingrad : Gradis



Castno razsodišče je bilo letos brez dela



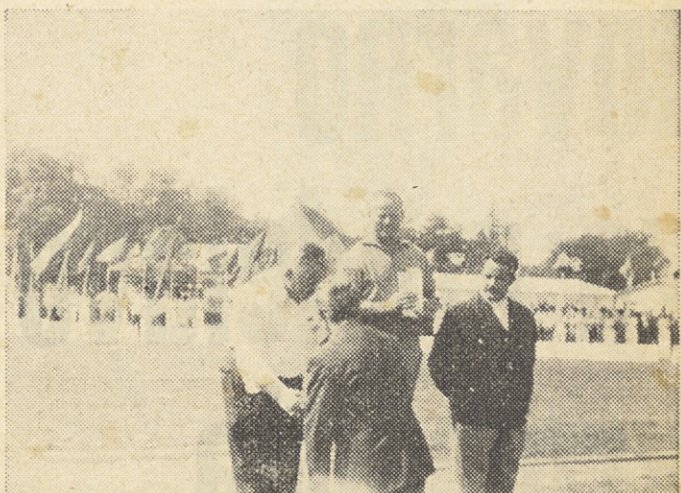
Začetek povorke



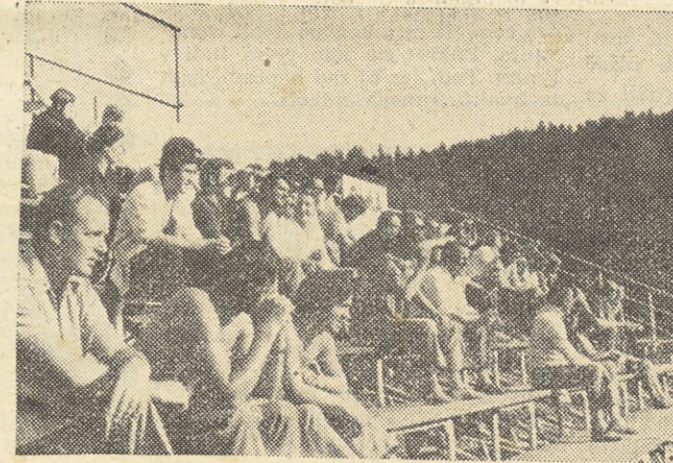
V odbojki je zmagala ljubljanska ekipa



Dvojna darila — za koga?



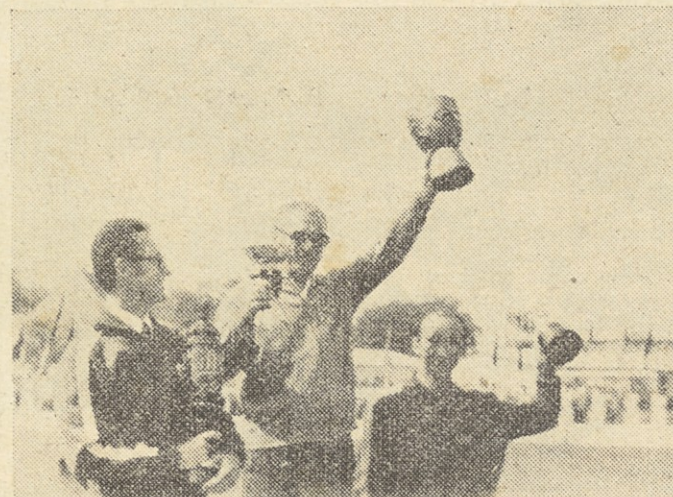
Priznanje sprejema Ludvik Snajder



Navijačev je bilo vedno dovolj



Zenske ekipe so se dobro odrezale



Kdo ne bi bil vesel prvega mesta



Naši športniki nas ne puste na cedilu



Ing. Pogačnik sprejema pokal



Del naših tekmovalcev





Od leve proti desni: Detajl iz Mirne — Druga slika: voda nam povzroča precej skrbi — Tretja slika: Dušan Kos »Srečen sem, da sem dobil stanovanje — Četrta slika — Aćim Jurić: »Upam, da me bodo pozimi sprejeli na tečaj.«

# V Mirni gradimo tovarno za predelavo krompirja

Mirna na Dolenjskem je znana po tovarni alkoholnih pijač »Dana« ter po izredno lepi okolici. Sedaj se bo temu pridružil še velik industrijski objekt za predelavo krompirja. Objekte gradi naša enota iz Ljubljane za tovarno hranil »Kolinska« iz Ljubljane.

Okolica Mirne je bogata s krompirjem, zato so prebivalci živo zainteresirani za čimprejšnjo dograditev tovarne.

Gradbišče smo obiskali točno na stoti dan, odkar je Gradis na tem območju zasadil prve lopate. No, po sto dnevih imamo že kaj pokazati, čeprav nadzorni inženir tov. Majnik trdi, da teče delo vse na časi. Objekt za proizvodnjo bo kmalu pod streho, pa tudi na drugih objektih

ne bo zastoja, vsaj tako so mi zagotovili vodilni z gradbišča.

V prvi fazi gradnje tovarne bo montiran le en sam kotel. Rok za poskusno proizvodnjo je 15. december. Z montažo stroja pa bodo pričeli že konec septembra. Od strani Gradisa ne bo zastoja.

Skupno bodo na površini od 2300 m<sup>2</sup> zgrajeni naslednji objekti: objekt za proizvodnjo s kotlovnico, skladišče krompirja, delavnica, trafo

postaja, kompresorska postaja, skladišče goriva, sanitarije, cestno omrežje, kanalizacija in ureditev okolice. Objekt za proizvodnjo je skeletna konstrukcija.

Za strešno konstrukcijo so izbrali tipske Gradisove nosilce za dvostranski naklon strehe in kritje s salonitom.

Na gradbišču je zaposlenih 90 delavcev. Delavci so v glavnem iz Bosne. So disciplinirani. Zal pa imajo premalo strokovne izobrazbe. Delajo po 10 ur na dan. Hranijo se v menzi »Dane«. Hrana stane dnevno 25 dinarjev, od katerih prispeva podjetje 14, tako da delavec plača dnevno le 11 dinarjev. Delavci stanujejo v urejenih barakah. Pritožb ni, sicer pa pozelejmo, kaj pravijo delavci sami.

Aćim Jurić, doma sem iz Loparjev pri Tuzli. Ze prej sem delal pri Gradisu in rad bi postal kvalificiran zidar. Upam, da me bodo pozimi sprejeli v tečaj za kvalificiranega zidarja. Sicer pa delamo s polno paro. Za zabavo nam ostane zelo malo časa, končno pa tudi nimamo denarja. Doma imam ženo in tri otroke. Na splošno pa sem tu kar zadovoljen.

Dušan Kos je doma iz Banjaluke. Pri Gradisu sem skoraj 10 let. Tu sem se poročil in sem dobil stanovanje. Stanujemo v Novih Jaršah. Srečen sem, da sem končno dobil stanovanje. Enkrat na leto grem tudi v Bosno. Tudi jaz bi rad napravil izpiti za kvalificiranega zidarja.



## Gradisov vestnik

»Gradisov vestnik« izdaja delavski svet podjetja Gradis Ureja ga uredniški odbor Odgovorni urednik Ljilje Cepuš Tiskarna »Toneta Tomšiča« v Ljubljani — Izhaja mesečno

## Stanovanjsko gospodarstvo

Peto leto poteka, odkar se je v letu 1966 sestel prvi delavski svet enote »Uprave stanovanjskih hiš in stanovanj«. To enoto je delavski svet podjetja ustanovil z namenom, da bi upravljala in gospodarila s stanovanjskim skladom podjetja, ki je štel do tedaj ca. 820 stanovanjskih enot. Od 1. 1. 1966 pa do danes je stanovanjski sklad Gradisa narasel že na več kot 500 stanovanjskih enot, to je premoženje, ki predstavlja v revalorizirani vrednosti danes več kot 20 milij. dinarjev.

Porast najemnih stanovanj za 180 stanovanjskih enot v obdobju gospodarske reforme je za podjetje Gradis nedvomno velik uspeh.

Ce vemo, da je v SRS 473 stanovanjskih enot pri gospodarskih organizacijah, ki upravljajo 23.579 stanovanj, potem lahko smatramo Gradisovo enoto poleg enote Z. Ž. T. P. za eno največjih v SRS.

Stanarine so edini dohodek stanovanjske organizacije. Ta sredstva se uporabljajo po zakonskih določilih in pod nadzorstvom SDK.

Kolektiv in stanovalce bo zanimalo, kako je naša enota uporabljala ta sredstva v obdobju preteklih 5 let.

Dohodek od 1. 1. 1966 do 31. XII. 1970 je znašal 4.645.225,62 din. Tega smo porabili takole:

1. za amortizacijo 2.306.096,55 din,
2. za tekoče in investicijsko vzdrževanje 1.707.832,25 din,
3. za upravo in upravljanje 63.286,82 din.

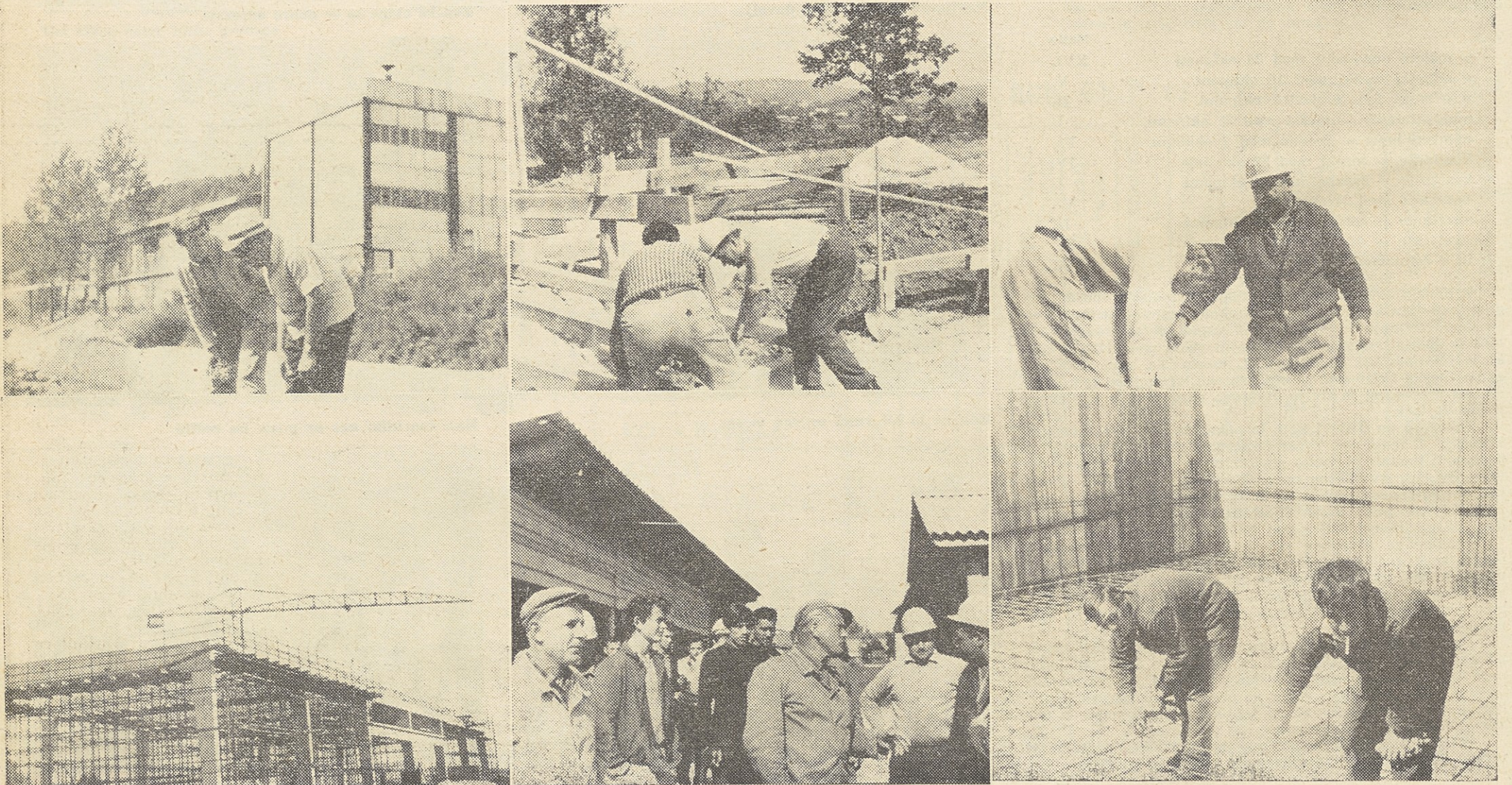
Amortizacija se je vrnila podjetju, in sicer v sklad skupne porabe za obnovo stanovanjskega sklada. Sredstva za tekoče in investicijsko vzdrževanje so se uporabila v tem obdobju za: obnovo streh, elektroinštalacije, popravila mizarskih izdelkov, osnovo vodovodnih inštalacij in kanalizacij, zamenjavo kotlarske opreme in centr. kurjave, za zamenjavo boilerjev in druge dotrajane opreme v stanovanjih, pleskanje in slikanje, čiščenje stanovanjskih objektov in dimnikov, deratizacijo itd. ter za nabavo opreme za civilno zaščito.

Upravljanje pa predstavljajo stroški za osebne dohodke delavcev v upravi, pisarniški material, zavarovalnino objektov in drugo.

Uprava stanovanjskih hiš se je zlasti v zadnjih dveh letih spričo zamrznjenih stanarin, naraščanja cen obrtniških storitev in materiala znašla v neugodnem finančnem položaju. Vzdrževanje je zahtevalo svoje, sredstev pa je primanjkovalo. Zakaj je bilo tako in je tako, pa nas je zadosti informiralo dnevno časopisje.

Stanovanjsko gospodarstvo pa bodo v bližnji bodočnosti urejevali novi zakoni in predpisi. Pred nami je sprostitvev stanarin v okviru ekonomske stanarine predvidena za leto 1972, revalorizacija stanovanj, spremembe predpisov o vzdrževanju itd., vse to več ali manj v korist stanovanjskega sklada in v breme stanovalcev. Obdobje 5 let nam je pokazalo, da stanovanjska reforma ni dala predvidenih rezultatov. Zato bodo v pogojih stabilizacijskega programa celotnega gospodarskega sistema potrebne tudi v stanovanjskem gospodarstvu gotove spremembe, katere lahko pričakujemo konec tega ali pa v začetku prihodnjega leta.

S. R.





# Dopust med pohorskimi gozdovi

Preživeti počitnice na Pohorju je enkratno doživetje. Prijazna upravnica Erna, njena kuhinja, svež planinski zrak in prijazna družba po odpovedi otroč do druge, razpoloženje se poveča.

Počitniški dom na Pohorju že 20 let sprejema Gradisove goste. Letos je še lepše. Notranjost doma je preurejena. Prijetne sobe s toplo in mrzlo vodo, nove postelje z jogi ležišči in kljub malemu številu zaposlenih veliko snage, da o hrani ne govorimo, kajti upravica Erna še ni nikoli zatajila. Vsak dan je skuhala kaj novega, okusnega in nasitila še tako zahtevnega gosta. Dopustnikov je bilo dovolj, saj so bile v vročih avgustovskih dneh vse sobe povsem zasedene. Sicer pa pogledjmo, kaj pravijo naši gostje:

**Martin Kolar:** Na dopustu v našem domu sem že petič. Vedno znova me vleče na zeleno Pohorje. Dobra hrana ter izleti, pa gobe in maline. Zal gob letos ni, bila je prevelika suša, zato pa je več malin. Poleg gob sodijo maline med moje najljubše gozdne sadeže. Na splošno pa hodimo na izlete. Včeraj sva bila z ženo v Kagerjevem domu, jutri pa je že na vrsti Planinka.

**Štefka Marinčič:** Na Pohorju letujem prvič. Prej sem bila dvakrat v Ankaranu. Toda vročina mi ni všeč. Tu na svežem zraku se počutim mnogo bolje. Posebno pa mi je všeč mir. Hrana in stanovanje sta odlični in nimam pripomb.

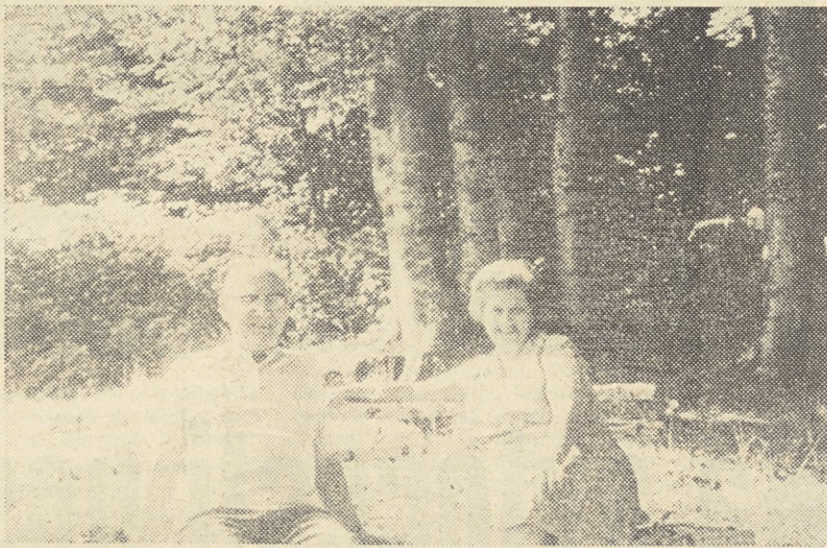
**Ing. Tomislav Grega:** Doma sem iz Trsta. Morje in Pohorje je velika razlika. V glavnem pa sem tu zaradi otrok, le-ti potrebujejo več svežega zraka, saj ga je v Trstu malo. Za otroke je tu pravi raj. Sprostitve potrebujem tudi sam in rad bi tu ostal več dni. Zelo sem zadovoljen s hrano in stanovanjem, tudi v hotelu ne bi moglo biti boljše. Na delo ne mislim. Če bo prostor, bi prihodnje leto zopet rad prišel k vam.

**Feliks Znidaršič:** Prvič sem stopil v senco pohorskih gozdov. Štirje smo in na sprehodih nam ni nikoli dolgčas. Obiskali smo vse koče od Planinke, Ruške koče do Osankariče. Tu smo z obiskom počastili spomin junaškim borcem pohorskega bataljona in si ogledali veličasten spomenik. Nato smo se podali v zaslanjano pokrajino Črna jezera.

Lahek dostop, bodisi z žičnico ali pa po cesti, ki pripelje prav do dobi rad zameril upravnici doma, tovarišici Erni, samo s skromno pohvalo. Vljudnost, red, mir in skrb za vsestransko dobro počutje vseh, ki preživljajo svoj dopust tu gori, so ma, so njegova prednost, poleg prepleh izletov po mariborskem, ruškem in slovenjegraškem Pohorju. Potepanje po gostih gozdovih omogoča dopustniku, da se razvedri in pozabi na vse, kar je pustil v dolini.



Martin Kolar z ženo — maline sodijo med moje najljubše sadeže



Rajko Salehar: Zelo lepo je — maline, gobe, opazovanje divjadi

Lepo jutro, smo dejali. Le škoda, da so nas od jezera kmalu pregnali temni nevihtni oblaki, ki se menda zbirajo prav nad jezerom.

Vsekakor pa je Pohorje bolj primerno za starejše, saj je kot nalašč za pomiritev živcev.

**Rajko Salehar:** Gradisov dom na Pohorju se mi zdi po svoji legi, nadmorski višini (1000 m), postavljen na rob prostranih gozdov, eden najlepših počitniških domov našega podjetja.

Zelo lepo je! Maline, gobe, opazovanje divjadi še popestrijo bivanje tu gori. Seveda se pri vsem tem ne njena zasluga. Zato — odlično.

Ne bi bilo prav, če bi prezrl prizadevanja mariborskega Gradisa, da je v domu vse tako.

**In kaj pravi upravnica Erna?** Dela imam čez glavo, vsak dan skupno prek 50 kosil. Malo nas je, toda z dobro voljo premostimo vse težave. Še sreča, da mi moj šef tov. Janžekovič stoji ob strani. Sama skrbim za nabavo, vodim evidenco, kuham, skratka, vse, kar je potrebno. Imam dobro pomočnico Katico Horvat. Na Pohorju sem zadovoljna. Najbolj srečna pa sem, če lahko gostom postrežem, kar si želijo in če so ti zadovoljni.

O tem pa smo vsi skupaj trdno prepričani.



L. C. Ing. Tomislav Grega: otroci potrebujejo svežega zraka



In tole je naša upravica Erna. Tudi na Pohorju spečejo odlične čevapčiče



Štefka Marinčič: Hrana stanovanje odlično



Feliks Znidaršič z družino, z gorjačo pa predsednik sindikalnega odbora podjetja Viktor Pernat ob Črnem jezeru

## Ludvik Šnajder o strelcih

Na letošnjem športnem dnevu »Gradisa« je v streljanju nastopilo presenetljivo visoko število ekip. V zadnjih letih je strelski šport stagniral. Ni bilo preveč zanimanja. Vzdržali so le tisti, ki so res vžljubili ta šport že pred leti.

Kljub težkim materialnim pogojem in prostoru za strelišča, predvsem za zračno orožje, so ostala žarišča tega športa v našem podjetju, in sicer v Ljubljani, Skofji Loki in Mariboru.

Če sem iskren; za ta šport ni bilo in še danes ni zanimanja pri tistih, ki imajo besedo v naših poslovnih enotah. Gradimo vse več samskih domov, kjer je zbrano največ ljudi in bi se gotovo nekaj od teh vključilo v ta šport, če bi imeli možnosti. Morda bi se v kletih samskih domov našlo nekaj prostora in z majhnimi stroški uredilo dva do tri strelska mesta za zračno orožje. Še lažje rešljiv problem pa bi bil pri gradnji novih objektov.

Za te želje je mogoče danes neugoden čas, vendar z dobro voljo se da še marsikaj urediti.

Kot sem že uvodoma povedal, je bila udeležba nepričakovana. Moške ekipe po pet članov so zastopale naslednje poslovne enote, ki so dosegle naslednje rezultate:

Moška ekipa	Krogov
1. LIO Škofja Loka	768
2. Maribor	709
3. KO in SP Ljubljana	706
4. Centrala	674
5. Celje	590
6. Ljubljana	551
7. Nizke gradnje	549
8. Zelezokrivnica	468
Zenska ekipa	Krogov
1. Maribor	374
2. LIO Škofja Loka	353
3. Centrala	341
4. Nizke gradnje	252
5. Ljubljana	243
6. Celje	220

Prvih deset posameznikov, ki so dosegli v ekipnem tekmovanju največ krogov:

	Krogov
1. Kokalj Ignac — LIO Š. Loka	170
2. Pongrac Andrej — LIO Š. Loka	164
3. Humeck Josip — Maribor	162
4. Šnajder Ludvik — KO in SPO Lj.	156
5. Fortuna Miha — KO in SPO Ljubljana	154
6. Stanonik Slavko — LIO Š. Loka	154
7. Vojnovič Zdravko — LIO Š. Loka	154
8. Narandja Jože — Ljubljana	145
9. Ban Tomo — Maribor	145
10. Švajger Ivan — Centrala	144

Prvih deset posameznic:

	Krogov
1. Langeršek Marija — Maribor	137
2. Zitnik Vida — Maribor	136
3. Stanonik Slavka — LIO Š. Loka	132
4. Vrhovnik Marija — LIO Š. Loka	119
5. Kovač Breda — Centrala	115
7. Šmid Marija — LIO Š. Loka	112
8. Plemelj Vesna — Centrala	107
9. Oblak Majda — Ljubljana	102
10. Keršič Eva — Maribor	101

Med nastopajočimi so bili še vedno v večini starejši tekmovalci. Le veteran Stanonik iz Skofje Loke in Celjani so pomladili svoje ekipe, kateri sta tudi bili najuspešnejši. Uspeh ekipe je njegov trud, saj za mlade je potrebna precejšnja gonilna sila. Ura je zaenkrat še preveč precizen instrument za merjenje časa pri mladih. Brez zamud ne gre. Tako tudi ni šlo veteranu Stanoniku vse po programu za odhod na športno srečanje v Ljubljano. Svojea tekmovalca, ki je bil najuspešnejši s 170 doseženimi krogi, je moral še zbuditi. Hitrica je terjala svoje, tekmovalce Kokali Ignac je odšel na tekmovalce bos kot pevka Sandi Shaw. Ronogri fant je tako tudi nastopil na tekmovanju in na podlitvi priznani. Niemu in vsem ostalim je bilo namreč zelo naklonjeno tudi vreme.

Tekmovanje je dobro uspelo brez najmanjšega spodrslija. Porestrno je bilo s tekmovalkami, katere so nastopile v največjem številu do sedaj. Doseženi so bili tudi dobri rezultati kljub temu, da ni bilo posebnih priprav in vaj.



Heute sprechen wir von den Nebensätzen. Was ist ein Nebensatz? Nebensätze sind Sätze, die nicht ALLEIN stehen können. Sie gehören immer zu einem andern Satz. Solche Nebensätze beginnen oft mit einer Konjunktion (veznik) oder sie sind Relativsätze (oziralni stavki) und beginnen mit einem Relativpronomen (z. oziralnim zaimkom). Wichtig: Das Zeitwort steht am Ende des Satzes und die betonten Vorsilben bei den zusammengesetzten Zeitwörtern trennen sich vom Zeitwort NICHT.

Wir beginnen nun mit den Kausalsätzen (vzročni stavki). Die Konjunktion ist »weil« (ker). Wir bilden zuerst einen einfachen Satz mit der Präposition (predlog) »wegen« (zaradi) und dann einen zusammengesetzten Satz, Hauptsatz und Nebensatz mit der Konjunktion »weil«. Nun einige Beispiele:

Ich gehe wegen des schlechten Wetters nicht spazieren.  
Ich gehe nicht spazieren, weil das Wetter schlecht IST. (Das Zeitwort am Ende!)

Karl kann das schöne Zimmer wegen der hohen Miete nicht nehmen.  
Karl kann das schöne Zimmer nicht nehmen, weil die Miete zu hoch ist. Wegen des Besuches bin ich zu Hause geblieben.

Ich bin zu Hause geblieben, weil ich Besuch bekommen habe.  
Nun »ollen wir auf Sätze mit »warum« mit einem Kausalsatz antworten.

Warum müssen manche Menschen eine Brille tragen? (Brille — očala).  
Manche Menschen müssen eine Brille tragen, WEIL sie nicht gut sehen können.

Warum besuchen viele Amerikaner Europa? (wollen europäische Kultur kennenlernen)... Weil sie europäische Kultur kennenlernen wollen.

Die folgenden Beispiele manchen Sie allein!  
Warum liest man die Zeitung? (Man will die neuesten Nachrichten erfahren). Warum lieben die Deutschen den Rhein? (Ihr schönster und grösster Fluss). Warum hat Hamburg den grössten deutschen Hafen? (die günstige Lage). Warum ist der Kieler Kanal von Bedeutung? (die Ostsee und die Nordsee verbindet).

Warum kommt Dein Freund nicht zum Unterricht? (Er hat Besuch bekommen). Warum ist meine Arbeit schlecht? (Ich habe viele Fehler gemacht). Warum hat dein Vater jetzt keine Zeit? (Er muss jetzt in die Fabrik gehen). Warum willst du jetzt essen? (Du hast Hunger). Warum ist das Kind so schnell eingeschlafen? (Es ist sehr müde gewesen).

Einige Beispiele mit zusammengesetzten Zeitwörtern!  
Ich erkälte mich im Winter nicht. — Ich ziehe mich warm an.  
Ich erkälte mich im Winter nicht, weil ich mich warm ANZIEHE. (Predpona ostane pri glagolu in se ne loči!)

Du gehst jetzt zum Bahnhof, Dein Vater kommt jetzt mit dem Zug an.  
Du gehst jetzt zum Bahnhof, weil Dein Vater mit dem Zug ANKOMMT.

Wir sind froh, die Mutter kommt heute zurück.  
Wir sind froh, weil die Mutter heute ZURÜCKKOMMT.  
Dein Freund ist nicht gekommen, er stieg schon in Zagreb aus.  
Dein Freund ist nicht gekommen, weil er schon in Zagreb AUSSTIEG.  
Das Bindewort »weil« ist eine SUBORDINIERTER Konjunktion (podrejeni veznik). Sie verbindet den Hauptsatz mit dem Nebensatz. (Veže glavni stavek z odvisnim stavkom.)

Wir wiederholen Fragensätze mit »wie«, und bilden Sätze mit »Sie« und mit »Du«. Die Antwort bilden Sie selbst! Z. B. Wie lange GEHEN SIE von Ihrer Wohnung bis zum Bahnhof? Wie lange GEHST DU...?  
Die Antwort: ich gehe ungefähr (približno) 10 Minuten.

Wie lange geht IHRE Uhr? Wie lange geht DEINE Uhr? Wie lange arbeiten Sie an Arbeitstagen? Wie lange arbeitest du...? Wie lange verfeisen SIE mit IHRER Frau und mit IHREM Sohn? Wie lange...?  
Wie lange wollen SIE noch hier in IHRER Wohnung bleiben? Wie lange...? Wie oft essen SIE täglich? Wie oft IST DU täglich? Wie oft trägt man in IHRER Stadt die Post aus? (austragen — raznašati).  
Wie oft waren SIE mit IHREN Kindern im Ausland? Wie...? (schon... nur... noch keinmal). Wie spät haben SIE? Wie spät...? Wie spät sind SIE gestern nach Hause gekommen? Wie spät...? Bilden Sie noch mehrere solche Sätze!

Wir bilden Zusammensetzungen: der Sack — das Mehl: der Mehlsack, der Eimer — das Wasser: der Wassereimer, das Fass — der Wein: das Weinfass, die Kiste — die Eier: die Eierkiste, die Treppe — die Wendel: die Wendeltreppe, die Leiter — Steh: die Stehleiter.

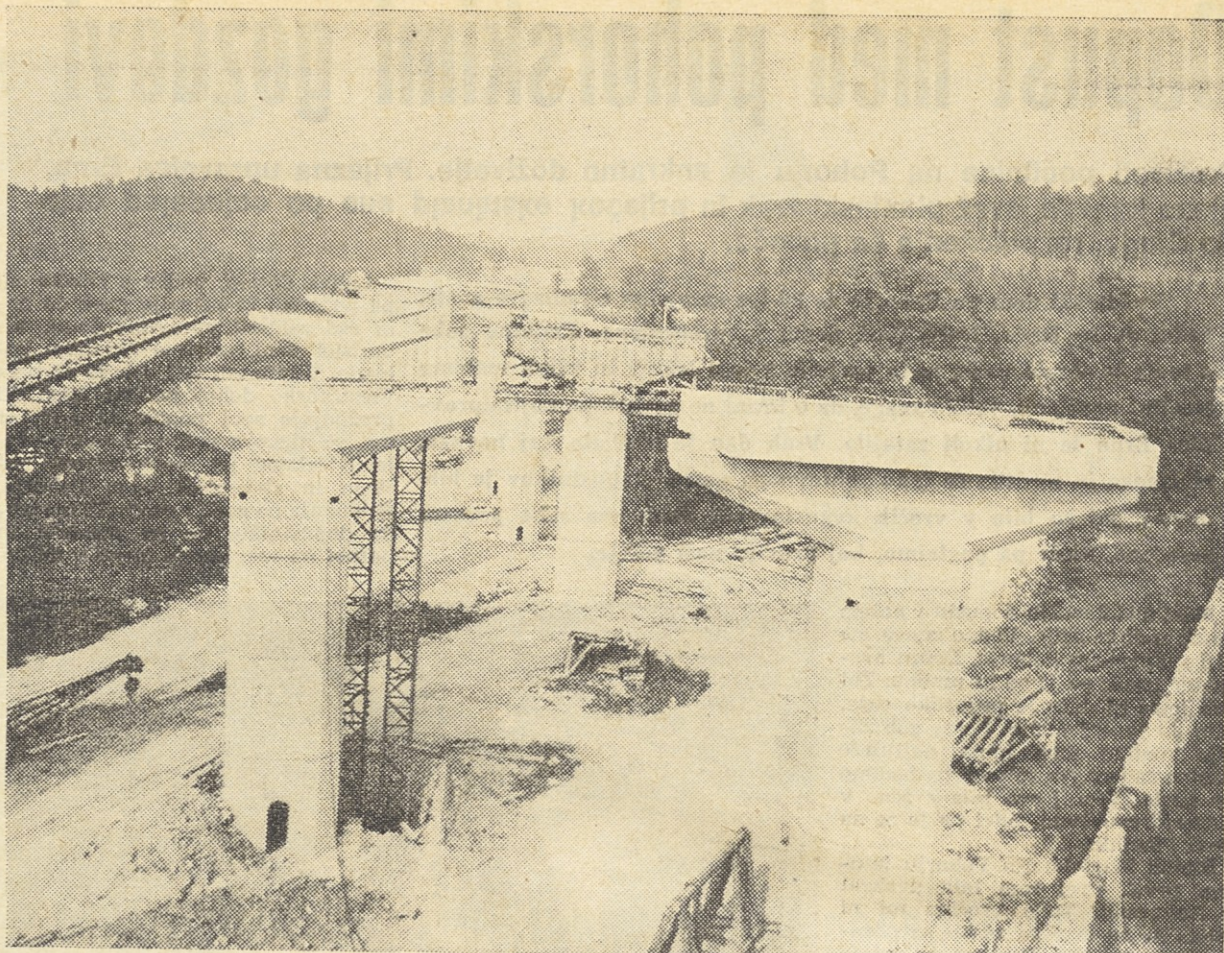
Wir bilden »Wie-fragen« und »Befehle« (der Befehl — ukaz, zapoved).  
Wie gross ist der Mehlsack? Bring den Kartoffelsack in den Keller!

Wie schwer ist der Wassereimer? Trag den Wassereimer in die Küche!  
Wie lang steht das Oelfass im Laden? Rolle das Bierfass auf den Wagen! Wie klein ist die Eierkiste? Oeffne die Eierkiste! Wie breit ist die Wendeltreppe im Kirchturm? Geh die Hintertreppe hinauf! Wie lang ist die Feuerleiter der Feuerwehr? Stelle die Stehleiter hier unter die Deckenlampe!

### Wörter — besede

r Nebensatz — odvisni stavek  
e Miete — najemnina  
e Nachrichten — novice  
r Hafen — пристаниšče  
e günstige Lage — ugodna lega  
e Bedeutung — pomen  
verbinden — vezati, zvezati  
r Sack — vreča  
r Eimer — vrč  
s Fass — sod  
e Kiste — zaboj  
e Treppe — stopnice  
e Wendeltreppe — zavite stopnice  
e Leiter — lestev  
s Mehl — moka

s Oel — olje  
e Feuerwehr — požarna bramba  
r Arbeitstag — delovni dan  
r Kirchturm — cerkveni stolp  
e Kartoffel — krompir  
r Laden — prodajalna  
s Bier — pivo  
s Bierfass — sodček za pivo  
e Hintertreppe — stopnice zadaj  
s Feuer — ogenj, požar  
e Feuerleiter — požarna lestev  
e Stehleiter — dvojna lestev  
e Deckenlampe — stropna svetilka



# Na avtocesti pospešeno

V našem glasilu smo že pisali o gradnji hitre ceste Vrhnika—Postojna in o tem, kako rastejo objekti, ki jih gradi naše podjetje. Po treh mesecih, v začetku septembra, smo ponovno obiskali gradbišča.

»Dela na gradnji viadukta Unec bodo zamudo kmalu popravili in do leto napredujejo, z deli smo celo 14 dni pred planom,« nam je rekel sektorski vodja Ljotje Gregorič, ki je bil s svojim sodelavcem inženirjem Jožetom Rotarjem na deponiji betoniranja nosilcev. Pojasnili so nam, da morajo zmontirati še sedem nosilcev, s tem bodo montažo nosilcev zaključili. Pripravljajo že opaž za ploščo, do zdaj pa so pokrili že 75 tekočih metrov mostu. Prav tako tečejo dela v Ivanjem selu po planu tako, da ni nobene bojazni, da ne bodo dela v roku dokončana.

»Imamo pa druge probleme, ki nam otežkočajo organizacijo dela. Rabili bi več železokrivcev, ki bi polagali armaturno ploščo na mostu. Po prvem v mesecu imamo tudi izostanke pri delu. Naši delavci iz drugih republik gredo domov na obisk in se ne vrnejo pravočasno na delo. Tako je danes na delu le polovica delavcev, drugi se bodo vrnili šele kak dan ali dva kasneje. Problem neopravičenih izostankov po prvem v mesecu, bi morali reševati enotno za vse podjetje. Na gradbišču nam to povzroča velike težave pri organizaciji dela.«

Posneli smo tudi transport in montažo nosilca ter skupino delavcev, ki je delala pri transportu in montaži ter pokazala pri delu izredno izurjenost in rutino.

Na gradbišču avtoceste pri »Raubarkomandi«, kjer gradi naša enota Nizke gradnje skoraj 600 m dolg viadukt, dela vidne napredujejo. Strokovnjaki in delavci so mnenja, da

bodo zamudo kmalu popravili in do roka dela dokončali. »Problem pa je še vedno pomanjkanje usposobljenih strokovnih kadrov, predvsem železokrivcev, in pomanjkanje železa na višku gradbene sezone. Zdaj je dobava železa že urejena. Zelimo, da bi sklep našega delavskega sveta: dajmo prednost avtocesti, bil v celoti realiziran,« je dejal vodja gradbišča inž. Janez Boje.

Mijo Barič je zaposlen pri podjetju že pet let. Ko se je zaposlil pri podjetju, je bil kvalificiran tesar. Lansko leto je obiskoval tečaj za skupinovodje in je zdaj skupinovodja tesarjev, zaposlenih pri gradnji viadukta Unec od 13. 5. 1971. Tako dela na tem gradbišču že od začetka del in pravi, da je vesel, ko vidi, da objekt tako naglo raste. »Pa osebno počutje v delovni organizaciji?« smo vprašali. »Mi, kar nas je tukaj, smo zadovoljni. Težave imamo z vodo, ki pogosto priteče motno rjava, vendar so nam povedali, da je to zaradi rekonstrukcije vodovoda. Upajmo, da bo ta kmalu končana. Prav tako bi želeli, da se kuharice ne bi tako hitro menjavale. Hrana je zelo odvisna od tega, kako je pripravljena. Doma je iz Virovitice, kjer živi tudi družina. Njegova največja želja pa je, da bi živel bližje družini. Zato razmišlja, kako naj kupi stanovanje v Ljubljani, ali pa kako bi prišel do lastne hiše. «Cene stanovanj so zelo visoke, hišo pa lahko gradiš postopoma,« je glasno razmišljal. »Ce sem se odločil, da bom živel in delal tukaj, naj je pri meni tudi



Mijo Barič, VK tesar

družina«, je zaključil pogovor. Bogdan Jazič je doma iz Bosanske Krpe.

Preden se je zaposlil pri Gradisu, je delal že pri dveh gradbenih podjetjih bližje doma. Brat in nekateri vaščani so bili zaposleni pri našem podjetju. Ob praznikih, ko so se doma srečali, so se pogovarjali o delu in o delovnih razmerah. Uvidel je, da bo imel pri Gradisu boljše pogoje in tako se je zaposlil pri nas 16. 2. 1962. leta. Pri podjetju se je ustalil in je zadovoljen z osebnih dohodkom ter pogoji bivanja.

K podjetju je prišel kot nekvalificiran delavec. S pridnostjo in prizadevnostjo pa si je pridobil polkvalifikacijo in kvalifikacijo kot betoner.

# V boju proti poškodbam

Smo v vrsti redkih gospodarskih organizacij, ki se lahko pohvali z dobro organizirano službo varstva pri delu. Z doslednim izvajanjem varnostnih predpisov, s stalnimi stiki z delavci in nenehno skrbjo za ljudi smo dosegli že zadovoljive rezultate. Analize in statistični podatki prejšnjih let nam prikazujejo enakomerno in stalno upadanje nesreč pri delu. Seveda so tudi pomanjkljivosti, katere omenjam v drugem delu tega sestavka.

V prvem polletju l. 1971 je pogostnost poškodb pri delu manjša, kakor v istem času leta 1970, saj se je poškodoval vsak 28., vtem ko se je v prvem polletju l. 1970 poškodoval vsak 24. zaposleni. Obratno pa se je resnost poškodb povečala oziroma stalno niha. V letošnjem letu se je

v primerjavi z lanskim letom povečala in je za vsako poškodbo trajala odsotnost z dela povprečno 15 dni, v prvem polletju l. 1970 pa 13 dni. Poglejmo, kako niha pogostnost in resnost poškodb po poslovnih enotah podjetja, in kje so odstopanja največja.

PE	Pogostost poškodoval se je vsak		Resnost zaradi poškodb (v dnevih)	
	1970	1971	1970	1971
1. Celje	25.	30.	15	14
2. Jesenice	23.	27.	13	14
3. Koper	32.	27.	10	16
4. Ljubljana	13.	17.	10	15
5. Lj. okolica	32.	23.	16	22
6. Maribor	23.	28.	13	16
7. Ravne	38.	54.	8	4
8. Nizke gradnje	—	26.	—	11
9. KO Ljubljana	17.	49.	8	21
10. KO Maribor	87.	50.	59	8
11. LIO Šk Loka	18.	12.	26	11
12. OGP Ljublj.	13.	23.	11	12
13. SPO Ljublj.	51.	70.	24	70
14. Projekt biro	—	—	—	—
15. Uprava nas. Lj.	—	—	—	—
16. Železokrivnica	53.	24.	7	9
17. Centrala	—	116.	—	7
Poprečno	24.	28.	13	15

## Iz tujine nam pišejo

Dragi tovariši!

Odločil sem se napisati nekaj vrstic ne zaradi osebnih problemov, temveč zaradi nas vseh, ki živimo in delamo daleč od svoje domovine.

Precej časa je že minilo, odkar so nas obiskali tovariši Janžekovič, Skofic in Spindler. Že takrat smo razpravljali o problemih v zvezi z našim delom, kot je vprašanje deževnih dni, rednega plačevanja hranarine, plačanega dopusta, izvajanja varnostnih predpisov in podobno. To so ključna vprašanja, ki nas zanimajo. Pa tudi naš delavski svet se ne sestaja. Želeli bi, da naše probleme obravnavate na sestanku našega delavskega sveta in sindikata.

Zahvaljujemo se za redno pošiljanje Gradisovega vestnika, prek katerega vsaj zvedemo nekaj novic iz našega velikega podjetja. Želeli bi, da kaj več pišete o nas, ki delamo v tujini. Mislimo, da si to zaslužimo.

Pozdravljamo vse gradisovce.

Josip Ljubičič



# Pomen informacij za poslovno odločanje

O informaciji kot eni od komponent za organizacijo prehoda na sodobnejši upravljalni sistem je doslej bilo že dosti napisanega, toda premalo izvedenega v praksi.

Ker je ta problematika zanimiva tudi za razmere v našem podjetju, ko se pripravljamo na pohod v sodobnejši sistem obdelave podatkov, jo posredujemo skozi naše glasilo. Sodimo pač, da še vedno premalo vemo, oziroma se premalo zavedamo pomembnosti sodobno organiziranega informativnega sistema za uspešno opravljanje poslovnih procesov.

Samoupravni sistem je specifičen v tem, da o osnovnih ciljnih poslovne politike, sredstvih in ukrepih odločajo samoupravni organi. Ustreznost teh odločitev je odvisna od informacij, ki jih dobivajo samoupravni organi. Na-

loga direktorja podjetja je, da s sodelovanjem strokovnih služb skrbi za racionalno uresničevanje postavljenih ciljev. Za sodobno organizacijo poslovanja je značilno timsko delo pri pripravah poslovnih odločitev in pri njihovem uresničevanju, za kar je potrebna sistemska organizacija poslovanja podjetja.

Racionalna raba sredstev za obdelavo podatkov je zagotovljena, če smo pred tem sistemsko analizirali dosedanje stanje (kompleksno in medsebojno povezano) in prišli do kritične ocene sedanjega stanja. S sistemskim pristopom planiramo organizacijo poslovanja, izbiramo sredstev, terminsko uvajanje ter postavljanje dokončne organizacije in prilagajanje. Značilno za večji del podjetij je, da mnogo denarnih sredstev namenijo za nabavo strojev in da so le zelo skromni prispevki za razvijanje dejavnosti, ki se ukvarja z organizacijo poslovanja.

Učinkovitost uporabe sredstev je odvisna predvsem od kakovosti pripravljanja organizacije poslovanja, tj. od strokovne usposobljenosti ljudi, ki pripravljajo avtomatsko obdelavo podatkov.

Organizacija poslovanja podjetja ne izhaja iz zmogljivosti strojev, temveč iz potreb po informacijah, kar pomeni, da je treba ugotoviti:

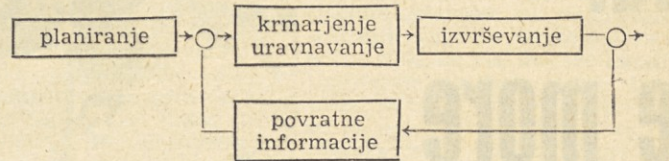
- kdo je uporabnik informacij,
- katere informacije rabijo posamezni uporabniki,
- kdaj rabimo posamezne informacije,
- v kakšni obliki so potrebne informacije.

Z organizacijo je treba ugotoviti, katere informacije so potrebne in kdaj, kako ugotavljamo izvirne podatke, kako jih opredelujemo ter sestavljamo informacije iz podatkov. Funkcioniranje informacijskega sistema ni odvisno samo od sredstev, temveč tudi od metod, ki jih pri tem uporabljamo. To so predvsem metode operacijskega raziskovanja, tehnika mrežnega planiranja, sodobne metode obračuna stroškov, skratka vse, kar služi optimizaciji poslovnih odločitev. Zapletenost poslovnega procesa pogojuje uporabo sredstev in metod, pri čemer velja upoštevati načelo racionalnosti (ekonomsko računico). Vseh prednosti ni vedno mogoče izkazati samo kvantitativno, izboljšana stopnja informiranosti se kaže v ustreznosti posameznih poslovnih odločitev.

Za sistemski pristop k organizaciji poslovanja je značilna uporaba povratnih (vzvrtnih) informacij, kar pomeni, da so odločitve in krmarjenje — uravnavanje stalno prilagojene spremenjenim razmeram. Vsak organ odločanja spremlja na podlagi planskih predvidevanj določene ukrepe za uravnavanje disponiranja (naročila,

navodila itd.) in s krmarjenjem je povezano nadzorovanje. Bistveno je organizirati povratne informacije o odmikih (razlikah) med predvidenimi in dejansko doseženimi stroški ali učinki, kar je tudi temeljno načelo uporabe sodobnih metod obračuna stroškov (posebno metode s standardnimi stroški). Če je mesto krmarjenja v času procesa seznanjeno z odmikom, lahko vpliva na spremembo s korekturnimi ukrepi. Tako je krmarjenje, vodenje ali uravnavanje poslovnega procesa, za kar so potrebne planske veličine in povratne informacije o dejanskih veličinah.

Poenostavljeno je mogoče prikazati ta stalni proces uravnavanja:



V tako zamišljenem informacijskem usmerjanju poslovanja je odločilno razpolaganje z informacijami v času nastanka. To je povezano z mesti pridobivanja (snemanja) izvornih podatkov, ki se potem spreminjajo ali pa se preoblikujejo v informacijo.

Ne gre več za postavljanje meja računovodstvu, med naravnim in vrednostnim planiranjem, med računovodsko in kompleksno analizo, ampak za povezovalne:

- kompleksnega planiranja,
- operativne, statične in knjigovodske evidence ter
- kompleksne analize.

V enoten informacijski sistem, katerega osnovna naloga je pravočasno posredovanje vseh potrebnih informacij z uporabo sredstev za avtomatsko obdelavo podatkov in razvitih matematičnostatističnih metod pri poslovanju. Pogoj za vse to je organizirati in prilagoditi celotni poslovni proces, predvsem pa tok informacij v organizaciji.

Iz vsega, kar smo povedali o upravljalnem informacijskem sistemu z upoštevanjem strokovne literature, lahko zaključimo, da je to dolgotrajen proces in da pri tem niso odločilna samo sredstva za avtomatsko obdelavo podatkov, temveč predvsem kadri, ki so sposobni reorganizirati celotni poslovni proces in pripraviti uvedbo informacijskega sistema v prakso.

Vinko Koletič

## Šifra MS-12

Misliti dve leti vnaprej je premalo

Pred leti smo si v Novih Jaršah zagotovili obsežno zemljišče za gradnjo stanovanjskih objektov. V generalnem urbanističnem planu (GUP) je ta kompleks dobil šifro »MS 12«. Izdelan in potrjen je bil v idejni zazidalni načrt, naše podjetje pa je večji del zemljišča odkupilo in v soglasju z urbanisti razdelilo kompleks na tri faze.

Na osnovi teh dogovorov je bil za prvo fazo napravljen detajlni zazidalni načrt in vsi načrti komunalnih naprav, naš biro pa je potem po naročilih izvajalca, tj. poslovne enote Ljubljana okolica, izdeloval projekte za posamezne objekte in skrbel za vse, kar je potrebno za pridobitev gradbenih dovoljenj.

Zaradi pomanjkanja obratnih sredstev, železa in ostalih nalog gradbišča Ljubljana okolica dela na izgradnji kompleksa niso napredovala tako, kot so to želeli organi obč. skupščine Meste. Vendar smo težave prebradeli in smo sedaj že tako daleč, da so pred nekaj meseci začeli z izgradnjo zadnjega objekta I. faze. Zaradi tega je bilo potrebno misliti na urbanizacijo in načrte komunalnih naprav in objektov v fazah II in III. Ker je bil idejni načrt za ti dve fazi že potrjen, smo vsi mislili, da bo dovolj zgodaj, če začnemo s temi stvarmi v drugi polovici leta 1969. Takrat pa se je pokazalo, da je severna obvozna cesta premaknjena precej daleč na sever, s čimer se je zazidalni kompleks MS 12 več kot za dvakrat povečal. Zaradi tega je nastala potreba, da se celotni kompleks MS 12 urbanistično obdela ponovno — vključno še za izgrajene faze II in III, pri čemer je že zgrajeno fazo I le vkomponirati v nov načrt. Tu je po predpisih potreben nov natečaj in celotni postopek odobritve. Ko se je videlo, da to ne bo šlo tako hitro, so merodajni organi popustili toliko, da se urbanizacija faze II in III modificira, da jo bo možno vkomponirati v celotni kompleks MS 12 (pri čemer pa je seveda bilo potrebno najprej napraviti nekaj skic zazidave celotnega kompleksa). Ta modifikacija načrta faze II in III je bila nato narejena, razgrnjena na vpogled občanom in sprejeta na občinski skupščini Meste ter čaka na potrditev organov mestnega sveta. Šele potem bo mogoče pristopiti k načrtovanju detajlnega zazidalnega načrta z vsemi komunalnimi napravami, potem pa k projektiranju konkretnih objektov — kar bo naloga našega biroja.

Zadnji objekt faze I naj bi bil gotov ob koncu pomladi 1972. S pridobitvijo gradbenega dovoljenja za prvi objekt faze II pa spriči zgoraj

navedenih okoliščin v najboljšem slučaju ni računati pred sredino pol leta 1972.

Iz vsega tega je jasno, da bo za večji del vigrane ekipe Ljubljana-okolica, katere kapaciteta znaša ca. 400 stanovanj letno, nastala najmanj 1/2—3/4-letna vrzel, ko ne bo imela na tem gradbišču kaj delati. Iz tega je jasno, da bo za poslovno enoto in za podjetje nastala znatna vrzel prav v času, ko zaradi stabilizacijskih ukrepov lahko pričakujemo znano zmanjšanje drugih naročil. Ekipa gradbišča Ljubljana-okolica si je pri gradnji prve faze pridobila dragocene izkušnje ter velik sloves solidnosti in cenosti zgrajenih objektov. Podobno kot pred leti v Kopru (Salara-Olma) se bo ta ekipa sedaj v precejšnji meri morala raziti. Vse skupaj predstavlja za podjetje ogromno škodo. Iz tega smo se naučili, da misliti naprej tudi več kot dve leti ni dovolj celo takrat, ko je oblastveno stvar že potrjena, ampak da je ta rok znatno daljši.

### KDAJ IN KJE BO STALA NAŠA NOVA POSLOVNA STAVBA?

Pripravlja se druga, vsaj tako pomembna akcija. Potegujemo se namreč za lokacijo med Masarykovo—Metelkovo—Slomškovo in podaljškom Kotnikove ulice, kjer bo najbrž stala naša nova poslovna stavba, je pa tam prostora še za več poslovnih in stanovanjskih objektov. Nekateri organi oblasti se strinjajo, da se to zemljišče dodeli nam — seveda proti plačilu komunalnega prispevka — vendar je do soglasja organov, katerih sklep je dokončen, še zelo dolga pot. Tudi z naše strani bodo potrebne še marsikatero premišljene poteze, intervencije, razne idejne skice, kalkulacije, razgovori glede odkupa zemljišč itd., preden bo ta akcija dokončno uspela. Za enkrat vodi to akcijo gradbeno vodstvo Ljubljana. Ker pa ima to vodstvo, kot vsaka druga poslovna enota, številna druga dela in mora držati tudi kontakte s stalnimi in perspektivnimi investitorji, katerih nikakor ne sme izgubiti, je jasno, da tam ni zadostnega aparata za tako obsežno in delikatno nalogo. Če pa bo akcija

uspela, bodo vložena sredstva sama in obseg kompleksa tako velika, zahteve interesov pa take, da verjetno enota spriči drugih nalog ne bo uspela gradnje sama izvršiti v zahtevanem roku. Razen tega je treba pomisliti tudi, da so v neposredni bližini še drugi podobni kompleksi, nato nov kolodvor, vis-a-vis čez progo ob Vilharjevi cesti avtobusni terminal s številnimi objekti, nato izgradnja križišča in priključkov na izpadnice na bodočo avtocesto, objekti gospodarskega razstavišča, torej ogromni gradbeni programi, katere bo treba realizirati v naslednjih desetih ali dvajsetih letih.

### PO SLEDEH PORTOROŽA

Nedvomno je bila akcija v Portorožu za podjetje uspešna. Po mojem mnenju: lahko lanski ugodni rezultat poslovanja v veliki meri pripisemo prav tej akciji, ki je med drugim omogočala polno izkoriščenost kapacitet v zimskem času in obdržala podjetje nekako — če se športno izrazim — v kondiciji tudi čez zimo. Znano je, da obstajajo zaradi ugodne turistične perspektive še številne ideje in tudi konkretniji načrti za taka in še večja gradbišča. Zagotovitev takih del pa zahteva vedno že večletno predhodno sodelovanje podjetja z merodajnimi interesi in banko. Ko pa je delo nekako zagotovljeno, pa je zopet potrebno sodelovanje več enot, kajti roki so kratki in navadno presegajo kapaciteto ene enote. Ne moremo torej zahtevati, da bo katera enota vodila take akcije, ki so tipična naloga organov centrale posebno še, ker ne gre brez finančnih sredstev, npr. odkupi zemljišč, razne projektantske študije itd., ker ni mogoče že pri prvem razgovoru zahtevati od zainteresata, ki se še niti ni odločil, naročilnice za ta dela.

Nastel sem tri primere, ki jih nekoliko poznam, ker sem pač ključ bolezni te akcije nekoliko zasledoval. Gotovo pa jih je še mnogo več tudi v drugih mestih in bazenih npr. Lava—Celje. Razen tega mi kot direktorju biroja za projektiranje hodijo po glavi še druge misli. Biro ima dejansko zelo velike naročil. Kajpak, večinoma so to naročila stalnih investitorjev, ki so sicer tudi interesantna in navadno omogočajo podjetju, da lažje pride do dela, ker je v projektih redno upoštevana naša tehnologija. Vendar se mi zdi, da je naloga našega biroja v okviru podjetja mnogo širša. Primarna naloga biroja je pomagati, zagotoviti podjetju delo pri uporabi njegove tehnologije, in — če sami ne bi mogli vsega sprojektirati — je potrebno vključiti v projektiranje še druge projektantske organizacije, pri tem pa z njimi sodelovati in skrbeti, da je v projektih upoštevana Gradisova tehnologija. To naj bi sploh bil nadaljnji korak v razvoju dejavnosti našega biroja. Primer z mestovi na štajerski avtocesti se ne bi smel več ponoviti. Cesta Hoče—Levec je samo del bodočih sloven-

skih avtocest. Prej ali slej bodo na vrsti drugi odseki. Na to se je treba že sedaj pripravljati, pa bomo v povezavi z drugimi projektantskimi organizacijami gotovo uspeli.

### PRED NAMI SO ZAPLETENE IN DOLGOTRAJNE NALOGE

Iz vsega tega je razvidno, da je treba za zagotovitev velikih naročil misliti vnaprej več let, kajti časi, ko smo čakali na investitorje, so že davno minili. V našem podjetju se zaenkrat na to kaj malo misli in dela. Tu je potrebna povezava finančne službe, ki naj priskrbi sredstva in navsezadnje ravno zaradi tega določa v okviru možnosti tudi okvir, potrebno je sodelovanje poslovnih enot, tehnične službe ter kadrovske službe, zlasti pa biroja za projektiranje.

Postavlja se vprašanje, kako in kje ter kdo naj s tem delom prične. Obstajajo razne ideje. V enotah mislijo, da je to stvar centrale, mis-

lijo pa tudi, da če se tam ne bo niti-če zganil, da bi same samostojno ali pa v medsebojni povezavi to pričele. Ena izmed možnosti, — posebno za naloge, ki so sedaj konkretno pred nami, in ker je dobršen del komercialnega dela že izvršen — bi bila ta, da bi vsaj del poslov lahko prevzeli t. im. »vodje inženiringa v okviru Biroja za projektiranje«, gotovo pa bi to morala biti in tudi je primarna naloga naše komercialne službe. Osebo mislim, da je dosedanja praksa glede povezave in prevzemanja naročil s strani stalnih investitorjev in manjših del, ko to delajo poslovne enote direktno, v glavnem zadovoljiva. Verjetno sta le sem in tja potrebna pomoč in posredovanje izkušenj. Za iskanje in pridobivanje velikih perspektivnih naročil, pri katerih realizaciji, ker so zapletene in dolgotrajne, je potrebno sodelovanje več enot, pa je to predvsem naloga centrale in ustreznih služb s komercialno podjetja na čelu.

Jože Uršič, dipl. gr. ing.

## PRAVNI NASVETI

### Delavec ima pravico vložiti ugovor zoper ugotovljeno pokoj. osnovo

Temeljni zakon o pokojninskem zavarovanju je v členu 175 predpisoval, da ugotavljajo osebni dohodek zavarovanca in obdobja pokojninske dobe tisti komunalni zavodi ali drugi organi, katere določil izvršni odbor skupščine republiške skupnosti socialnega zavarovanja, in sicer po podatkih, ki so jih posredovale delovne organizacije. Zakon o spremembah in dopolnitvah temeljnega zakona o pokojninskem zavarovanju pa vsebuje spremembo tega določila. Po 1. januarju 1970 ugotavlja to organizacija oziroma organ, ki je zavezanec za vplačevanje prispevka za socialno zavarovanje delavcev. O ugotovitvi osebnega dohodka delavca in njegovi pokojninski dobi je delovna organizacija dolžna vročiti delavcu pismeno obvestilo, katero ugotavlja osebni dohodek in zavarovalno dobo, doseženo v predhodnem koledarskem letu. Kolikor delovna organizacija pravilno ugotovi osebni dohodek in zavarovalno dobo, se delavec gotovo ne bo pritožil. Če pa delavec meni, da mu osebnega dohodka oziroma zavarovalne dobe niso pravilno ugotovili in da je oškodovan, bo zahteval od delovne organizacije izdajo odločbe o višini ugotovljenega osebnega dohodka in zavarovalni dobi.

Delavec lahko zahteva, da izda delovna organizacija tako odločbo v roku 15 dni po prejemu obvestila o višini osebnega dohodka in zavarovalne dobe. Delovna organizacija seveda mora izdati odločbo, in sicer prav tako v roku 15 dni od dneva, ko je prejela delavčev zahtevek.

Zoper vsako tako odločbo lahko delavec ugovarja v roku 15 dni od prejema odločbe pri organu, ki je pristojen za odločanje na drugi stopnji. Drugostopenjska odločba je dokončna. Odločba, katero izda organ delovne organizacije na drugi stopnji, mora vsebovati pouk, kam se lahko delavec pritoži.

Dokončna odločba delovne organizacije ima v skladu z določilom sedmega odstavka člena 175 cit. zakona lastnost upravnega akta, zoper katerega je mogoče voditi upravni spor. Delavec naše delovne organizacije, ki izpolnjuje pogoje za upokožitev, opozarjamo, da se lahko poslužuje pravic, ki jih zagotavlja navedena sprememba temeljnega zakona o pokojninskem zavarovanju.



# Kdor nič ne ve, tudi ne more nič odločiti

(Nadaljevanje s 1. str.)



Direktor Izolirke, ki je letos organiziral športne igre gradbincev

vajati svoje pravice pri upravljanju. Ne morem trditi, da smo pri nas vse storili za pravilno in pravočasno obveščanje članov delovne skupnosti. Imamo interno glasilo, katerega vsi radi prebiramo in prek njega dobivamo tiste informacije, ki zadevajo poslovanje podjetja v najširšem smislu. Veliko več in bolj strokovnega gradiva v zvezi s poslovanjem prejemajo posebej poslovne enote in njihovi organi upravljanja, kakor tudi centralni organi upravljanja. Pomanjkljivost je pri dajanju informacij, premalo namreč upoštevamo, da je treba vsako informacijo posredovati pravočasno in jo oblikovati tudi razumljivo ljudem, ki problem poznajo in o katerem govori informacija. Pripominjam tudi to, da se je vsak dolžan informirati in tudi sam poiskati vire, da bo obveščeno o vseh zadevah poslovanja podjetja. Menim pa, da samo pisarna informacija ne more biti pri nas zadostna, temveč bi se morali bolj posluževati že omenjene oblike informiranja, gre za sestanke delovnih skupin. V neposrednem govoru pri dajanju informacij je možno veliko več doseči kot pa samo s posredovanjem pisarnih obvestil.

**Vprašanje:** Tržno gospodarstvo in poslovnost sta povezani s prevzemanjem tveganja pri poslovnih odločitvah. Kako se odraža to v našem podjetju in kakšen je odnos samoupravljalcev v zvezi s prevzemanjem tveganja?

**Odgovor:** Naše enote stopajo pri poslovanju v tržne odnose in se dobra ali slaba poslovnost neposredno takoj pokaže pri dohodku, do katerega ima pravico delovna skupnost. To velja seveda tudi za celotno podjetje. Boljši ali slabši rezultati v poslovanju so tudi odraz uspešnosti samoupravljanja. Zavest slehernega upravljalca pa bi morala biti, da prevzema pri upravljanju nase tudi tveganje, ki je lastno vsakemu poslu v tržnem gospodarstvu. Temu pa v veliki meri ni tako in le ostane resnica, da tvega in prevzema na sebe tudi odgovornost le nekaj ljudi v enoti, predvsem vodilni, medtem ko rizika glede sklenjenih poslov noče praviloma prevzeti tudi posamezni upravljalci, čeprav se to končno pokaže pri njegovem dohodku.

**Vprašanje:** Delavski svet podjetja je izvolil kolektivne izvršilne organe. Ali odbori in komisije v dovoljni meri izvršujejo in opravljajo naloge, ki so določene s statutom podjetja?

**Odgovor:** Vsi odbori in komisije kot kolektivni izvršilni organi za posamezna področja ne delujejo enako aktivno. Naloge, ki jih mora vsak izpolnjevati pri izvrševanju funkcije in če je tako terjalo tudi samo poslovanje, so bile do sedaj opravljene.

Ker so bili izvršilni kolektivni organi v sedanji obliki in s takšnimi funkcijami osnovani šele lani po sprejetju novega statuta, ne moremo soditi o tem, ali dovolj izvršujejo in opravljajo naloge. Lahko trdim le to, da se morajo nekateri še vživeti v delo in ga kvalitetno izboljšati. Upoštevati morajo namreč, da je pred njih postavljena zahteva, da prevzemajo polno odgovornost za odločitve, katere sprejemajo v svoji pristojnosti, oziroma za predloge, ki jih dajejo v sprejem in potrditev delavskemu svetu.

# PODPISAN JE SAMOUPRAVNI SPORAZUM

dišč za verifikacijo, ki jih je pripravila republiška zveza sindikatov v prvi polovici julija. Metodologijo in izhodišča so morale udeležence sporazumevanja upoštevati, če so hotele računati na verifikacijo sporazuma.

Kljub počitniškemu času je skupni komisiji uspelo, da je zbrala od podjetij potrebne podatke in 29. julija predložila verifikacijski komisiji sporazum, opremljen z vsemi potrebnimi prilogami in izračuni.

Skupni komisiji je do roka poslalo potrebne izračune 180 delovnih organizacij z 51.000 zaposlenimi delavci. Nekaj delovnih organizacij iz industrije gradbenega materiala se je medtem odločilo, da sklene svoj samoupravni sporazum.

Verifikacijska komisija je namesto v dveh tednih odgovorila šele po petih tednih, to je v začetku septembra. Skupna komisija je večino njenih pripomb upoštevala. Sporazum je bil nato 22. septembra letos verificiran, s čimer so bili odmrznjeni osebni dohodki vsem delavcem v podjetjih, ki so sprejele ta sporazum.

## 2. Dohodek kot merilo za raven osebnih dohodkov

Sporazum je osnovan na sistemu delitve dohodka, kakršen uspešno deluje že peto leto v Gradisu. Gradis ima v svojem sestavu poleg gradbene operative tudi industrijske obrate in projektante. Spričo tega je »sistem treh točk« — kot je bil poimenovan v samoupravnem sporazumu — uporaben tako za podjetje z eno dejavnostjo kot za podjetje z različnimi dejavnostmi.

Sistem delitve izhaja iz osnovnega načela, po katerem je vlaganje v razširjeno reprodukcijo odvisno od višine doseženega dohod-

ka na zaposlenega (v sporazumu na uro) tako, da morajo tiste organizacije združenege dela, ki imajo večji dohodek na uro, imeti tudi akumulativnejša delitvena razmerja in sorazmerno na zaposlenega tudi več vlagati v sklade. Pri tem pa morajo naraščati tudi osebni dohodki, vendar počasneje kot skladi.

Podjetje ali enota, ki je na primer dosegla 20 dinarjev PČD/h, je presegla planirani PČD/h (15 din) za 33%. Pri bruto kalkulativnih osebnih dohodkih na uro (KOD/h) 10 dinarjev, bi podjetje ali enota lahko izplačala 15 dinarjev osebnih dohodkov na uro (OD na uro). Ti OD/h so za 20% višji od planiranih (12,50 din). Povečanje OD/h znaša v tem primeru precej manj kot povečanje PČD/h.

Nasprotno pa so se skladi na uro povečali od planiranih 2,50 din na 5 din, torej za dvakrat. Zaradi tega se je delilno razmerje med osebnimi dohodki in skladi spremenilo od planiranega 83:17 na doseženo 75:25.

Posebna metodologija omogoča vsakemu podjetju za vsako obračunsko dobo izračunati glede na dejanske KOD/h in dosežen uspeh, to je PČD/h, ustrezne OD/h. Z množenjem teh količin z urami si podjetje izračuna višino dovoljene mase bodisi za osebne dohodke ali za skupne potrebe delavcev. Razlika do PČD predstavljajo skladi.

## 3. Osebni dohodki

Kalkulativne osebne dohodke na uro, ki predstavljajo prvo točko v sistemu treh točk, si izračuna vsako podjetje na podlagi s sporazumom določenih KOD za posamezne kvalifikacijske skupine (12. člen).

Osnove iz 12. člena so:

Kvalifikac. skupina	din/h neto	din/mes. neto	Indeks
NK delavec	4,40	800	100
PK delavec	5,22	950	119
PU (priučeni) delavec	5,77	1050	131
K delavec	7,42	1350	169
VK delavec	8,52	1550	194
NS delavec	5,93	1080	135
SS delavec in delovodje	9,34	1700	213
VIS delavec	10,99	2000	250
VS delavec	13,19	2400	300

Te osnove mora podjetje uporabiti kot merilo za delitve dohodka (točka T1 v sistemu), kot osnovo pri planiranju in kalkuliranju OD in kot merilo za določanje najnižjih obračunskih osnov za delavce.

Pomembno je še določilo sporazuma (24. člen), po katerem so delovne organizacije dolžne omogočiti delavcem posameznih kvalifikacijskih oziroma izobrazbenih skupin kalkulativne osebne dohodke ob pogojih, da delajo poln delovni čas, imajo stodontni delovni učinek, predpisano kvaliteto in da ima enota oziroma podjetje normalen posloven uspeh.

To določilo povzema gradbinci iz dosedanjega sporazuma. Vsa gradbena podjetja Jugoslavije so se že lani sporazumela, da bodo ob navedenih pogojih izplačevala vsaj dogovorjene obračunske osnove.

Cilj, ki ga želijo doseči gradbinci s tem določilom je v tem, da bi podjetja v večji meri kot doslej ekonomizirala tudi z živim delom. Nema lokrat se je odrazilo slabo gospodarjenje na nizkih osebnih dohodkih delavcev v slabših podjetjih. Taki osebni dohodki največkrat niso zagotavljali niti enostavne reprodukcije žive delovne sile. To še posebej velja za območja, kjer imajo delavci (polproletarci) možnost dodatnega vira dohodkov ob manjšem kosu zemlje ali z dodatnim delom. Redna zaposlitev — tudi pri nizkih OD — pa jim zagotavlja socialno zavarovanje in otroški dodatek.

Nekatera podjetja so izlicitirala dela pod ceno, kar so občutili delavci potem tako pri osebnih dohodkih kot pri neurejeni nastanitvi in prehrani ter celo pra pomanjkljivo izvedenih varstvenih ukrepih (odri. zaščitna sredstva). Prvi dve leti podjetje zaradi pomanjkanja praktičnih izkušenj lahko zniža osnove do 25%. Te

osnove se vsako leto povečujejo za dvig življenjskih stroškov v preteklem letu.

Gradbinci so v sporazumu določili najnižjo osnovo s 4,40 dinarja na uro za nekvalificiranega delavca (800 dinarjev na mesec). Glede na delovne pogoje bi morala znašati najnižja osnova več kot 5 dinarjev na uro; vendar bomo lahko uresničili, to je uveljavili pravilno vrednotenje dela v gradbeništvu šele postopno.

Drugo točko predstavlja PČD/h. Predstavlja ekonomsko kategorijo, ki jo je uvedel družbeni dogovor. To je dohodek, povečan za razliko med obračunano amortizacijo in amortizacijo po predpisanih stopnjah in zmanjšan za zakonske in pogodbene obveznosti.

Po zakonu mora samoupravni sporazum določiti tudi najvišji in najnižji osebni dohodek, ki pripada delavcem za opravljeno delo v polnem delovnem času.

Družbeni dogovor je določil kot najnižji OD 800 dinarjev, kot najvišji pa 6000 dinarjev na mesec. Razpon znaša 1:7,5. Prav ta razpon smo vgradili v samoupravni sporazum v gradbeništvu, pri čemer se dovoljuje tudi višji OD kot 6000 dinarjev, če je najnižji OD višji kot 800 dinarjev in če so poslovni rezultati nadpovprečni.

V sporazumu se torej predlaga odvisnost najvišjih OD od uspeha podjetja oziroma enote izražene s PČD/h in od velikosti podjetja oziroma enote, izražene s številom in strukturo zaposlenih delavcev ter — kot rečeno — od višine najnižjih OD.

V izračunu ima največji vpliv najnižji OD/h. S tem smo materialno zainteresirali delavce z najvišjimi osebnimi dohodki, da zmanjšajo število delavcev z najnižjimi osebnimi dohodki. Ta vidik kaže na odvisnost OD delavcev z vrha in z dna lestvice standarda, kar je v bistvu globok

družbeni element socialnega razlikovanja v socializmu, odvisnega od rezultatov dela.

## 4. Skupne potrebe delavcev

Sporazum posebej odreja namen in višino sredstev za zadovoljevanje skupnih potreb delavcev (20. in 22. člen).

Pri tem gradbinci gradijo posamezna določila na že sklenjenem sporazumu izpred dveh let.

Najmanj 4% od bruto OD za razreševanje stanovanjskih potreb si zagotavljajo tudi v primeru, da preneha veljati zakonski predpis.

Poseben pomen imajo sredstva za izobraževanje v višini najmanj 1,5% od bruto OD S tem denarjem si podjetja v slovenskem gradbeništvu v okviru posebne interesne izobraževalne skupnosti in na podlagi pred dvema letoma sklenjenega sporazuma o zaposlovanju in izobraževanju delavcev v gradbeništvu in industriji gradbenega materiala zagotavljajo solidno osnovo za usklajeno in kvalitetno izobraževanje svojih kadrov. V našem podjetju bomo bržkone tudi v bodoče vlagali znatna sredstva za svoje kadre in sicer 2,5% od OD.

Za letni dopust morajo podjetja nameniti najmanj 300 največja za 600 dinarjev na zaposlenega. Za rekreacijo v celoti pa morajo odmeriti najmanj 1,5% od bruto OD.

V 21. členu so se delovne organizacije v gradbeništvu zavezale, da bodo za razvojno in raziskovalno delo izločile 0,2% od celotnega dohodka.

V celoti morajo znašati sredstva za zadovoljevanje skupnih potreb najmanj 6% od bruto OD. Ta sredstva predstavljajo skupaj s skladi za razširjeno reprodukcijo sklade, ki morajo znašati pri povprečnem uspehu najmanj 15% od čistega dohodka.

## 5. Prejemki iz materialnih stroškov

Poleg dodatkov in nadomestil, ki imajo značaj osebnih dohodkov (27. člen), navaja sporazum v petem poglavju poleg dnevnice, povračila za uporabo lastnega avtomobila v službene namene, dodatka za ločeno življenje, povračila stroškov za prevoz ter še druge oblike prejemkov iz materialnih stroškov tudi terenski dodatek, ki predstavlja v gradbeništvu pomembno postavko v osebnih prejemkih delavcev.

V gradbeništvu predstavlja vsa povojna leta terenski dodatek pravi gordijski voz. Šele letos so se gradbinci Jugoslavije sporazumeli. Zvezni odbor sindikata gradbenih delavcev, zvezna zbornica in ustrezni sekretariat ZIS so podpisali družbeni dogovor o osnovnih načelih in kriterijih za urejanje terenskega dodatka.

Splošni družbeni dogovor v Sloveniji je drugi akt, ki ureja vprašanja terenskega dodatka v Sloveniji. V 8. členu določa najvišji znesek neto 700 dinarjev na mesec.

Samoupravni sporazum je povzel tako določila zveznega družbenega dogovora o terenskem dodatku kot določila slovenskega družbenega dogovora o gospodarstvu.

Kadar delajo in prebivajo delavci na težko dostopnih terenih oddaljenih od naseljenih krajev ali na terenih zelo oddaljenih od kraja stalnega prebivališča ali pa na terenih, kjer so življenjski stroški nadpovprečno visoki, kar velja zlasti za letovišča — je dogovorjeni najvišji terenski dodatek 700 din mesečno preizek za pokrivanje dejanskih stroškov.

Ustavno sodišče Jugoslavije je namreč razsodilo (U br. 706/67 z dne 17. februarja 1969), da je kriterij za izplačevanje terenskega dodatka in določevanje njegove višine določen izključno v odvisnosti od nujnih stroškov, ki izhajajo za delavca iz dela na terenu (oddaljenost od mesta prebivališča, stopnja organiziranosti nastanitve in prehrane s strani podjetja in podobno).

Kadar nastanitev in prehrana ni urejena, kar velja posebej pri pripravljajalnih in zaključnih delih — ko se naselje šele postavlja ali že demontira — se izplačujejo delavcem znižane dnevnice.



Znižane dnevnice se izplačujejo tudi delavcem v montažni in podobnih panogah (obrtniki, nadzor gradenj, merjenje zemljišč), kjer delajo na terenu manjše skupine delavcev ali kjer ni možno zagotoviti delavcem iz navedenih panog nastanitve in prehrane v naselju, urejenem skladno z določili zveznega dogovora o minimalnih standardih v gradbeništvu.

#### 6. Druga določila

Delo v podaljšanem delovnem času (nadure) bo treba v bodoče vrednotiti za najmanj 50% več kot delo v rednem delovnem času.

Za nočno delo velja najmanj 25-odstotni dodatek.

Višina dodatka za ti dve določili je bila vnesena na zahtevo republikanskih sindikatov z namenom, da se s podražitvijo omeji nadurno in nočno delo.

V gradbeništvu ima to določilo dvorezni učinek, ker bo deloval poleg hotenega še nehoteno žejo po nadurah pri precejšnjem številu delavcev; zlasti pa povsod tam, kjer je podjetje zaradi kratkih rokov vezanih s penali in zaradi pomanjkanja delavcev prisiljeno delati tudi v podaljšanem delovnem času.

Zaradi soudeležbe pri minulem delu in zaradi preprečevanja fluktuacije se lahko priznava po-

10 NK × 1,00 = 10 pog. NK delavec  
 10 K × 1,69 = 16,9 pog. NK delavec  
 1 VS × 3,00 = 3 pogojno NK delavec  
 21 29,9 = 30 pog. NK delavec

Kvalifikacijski količnik znaša v tem primeru 30 : 21 = 1,43. V Gradisu znaša ta količnik približno 1,5. To pomeni, da imamo pri 6000 zaposlenih 6000 × 1,5 = 9000

1300 × 1,50 = 1950 dinarjev  
 za skupno porabo 6% ca. 120 dinarjev  
 največ za OD v povprečju 1830 dinarjev

Za sklade ima na primer gradbena operativa dogovorjen delež. Za poslovni in rezervni sklad najmanj 10% od PCD in za skupne potrebe delavcev 6% od bruto OD.

Skupaj to predstavlja okoli 15% skladov od PCD. Najmanj toliko so bila dolžna podjetja iz te panoge (412) nameniti v sklade po že sprejetem sporazumu v decembru 1969.

Leta 1970 so ta podjetja namenila 23,4% od PCD v sklade. To pomeni, da so pri delitvi ravnala kot dobri gospodarji, saj so vložila v sklade več sredstev, kot so bile dolžne po sporazumu. Ni razloga, da ne bi takega ravnanja gradbenih podjetij in tudi v Gradisu pričakovati tudi v bodoče.

V končnih določbah so se podpisnice sporazumele (67. člen), da bodo najkasneje do konca leta 1973 sprejele sistematizacijo, analitično oceno delovnih mest in normative dela, kar skupaj predstavlja osnove za vrednotenje dela na vsakem delovnem mestu in za vsakega delavca.

S tem sporazumom nalaga podpisnicam obveznost, da bodo delile osebne dohodke svojim delavcem ne le v odvisnosti od uspeha enote in podjetja, ampak tudi v odvisnosti od deleža vsakega posameznika, ki ga vloga s svojim znanjem in svojimi rezultati za doseg skupnega uspeha.

Ta vidik je tolikanj bolj pomemben, ker iz prakse predobro vemo, da predstavlja velikokrat večji problem dinar neupravičene razlike kot za deset dinarjev nižji ali višji osebni dohodek vseh. Tako se tudi dogaja, da imamo v podjetjih z relativno visokimi osebnimi dohodki notranje nemire, če OD niso pravilno porazdeljeni na posameznike.

#### 7. Izvajanje samoupravnega sporazuma

Za razliko od večine samoupravnih sporazumov, ki so pripravljani za verifikacijo ali ki se pripravljajo, ima sporazum v gradbeništvu posebnosti. Povzema jih iz sedaj veljavnega sporazuma.

Gre za posebna telesa, kot so nadzorni odbor in arbitražni svet, ki poleg predpisanih organov, zlasti pa službe družbenega knjigovodstva nadzirata izvajanje sporazuma oziroma razsojajo o spornih vprašanjih.

Posebnost je nadalje v tem, da se podpisnice obvezujejo upoštevati načelo javnosti, medsebojnega zaupanja in spoštovanja. Praktično to pomeni, da bodo dovoljevale pooblaščenim organom vpogled v splošne akte, pogodbe in druge dokumente, ki se nanašajo

seben dodatek v višini največ 300 dinarjev na mesec.

Kadar odhaja delavec v pokoj ali v primeru smrti delavca, podjetja lahko izplačajo odpravnino, ki ne sme presegati dveh povprečnih mesečnih osebnih dohodkov na zaposlenega.

S posebnimi določili za delitev dohodka so v 49. členu sporazuma določena izhodiščna dogovorjena delilna razmerja in izračunane povprečne stopnje rentabilnosti — za posamezne panoge.

Na zahtevo verifikacijske komisije je bilo naknadno vneseno v sporazum tudi naslednje določilo (ki nadomešča določilo o 25% deležu za stimulacijo):

Sredstva za osebno in skupno porabo na pogojno ne kvalificiranega delavca smejo znašati največ 1300 dinarjev neto.

Kaj to pomeni? Najprej se moramo seznaniti s pojmom pogojno ne kvalificiranega delavca.

1 NK delavec = 1 pogojno NK delavec.

1 K delavec = 1,69 pogojno NK delavec (glej indeks 12. člena sporazuma).

1 VS delavec = 3 pogojno NK delavec.

Če ima podjetje na primer 10 NK delavcev, 10 K delavcev in enega VS delavca, tedaj ima 21 zaposlenih. Število pogojno NK delavcev pa znaša:

pogojno NK delavec. Koliko tedaj lahko znašajo osebni dohodki in skupna poraba na zaposlenega, če znašajo na pogojno NK delavca 130 dinarjev?

na vprašanja, ki so predmet obravnavanega sporazuma.

Iz dosedanje prakse izvajanja že sprejetih sporazumov je postalo očitno, da tako imenovane moralno politične sankcije niso tako nedolžne, kot jih je prvotno smatrala večina podpisnic.

Podjetje je pripravljeno plačati tudi visoko kazen, če je kršilo sporazum, samo da ne bi o podjetju obvestili javnost prek jav-

ni občil. Podjetja za tako ravnanje navajajo komercialne razloge.

Moralno politične sankcije predpisuje 64. člen sporazuma.

Posebnost obravnavanega sporazuma so še posebne sankcije za

## Trije pomembni dokumenti

Odbor za načrtovanje in notranjo delitev dohodka je sprejel več pomembnih sklepov.

Samoupravni sporazum v gradbeništvu je bil verificiran (potrjen) 22. septembra 1971. Naše podjetje je vseskozi sodelovalo pri snovanju in sprejemanju sporazuma, zato se vštevamo med podpisnice tega sporazuma. Sporazum nas zdaj zavezuje, da uskladimo svoje splošne akte — predvsem pravilnike o delitvi dohodka, o delitvi osebnih dohodkov in o povračilu prejemkov iz materialnih stroškov (terenski dodatek) — z določbami sporazuma.

Odbor podjetja za načrtovanje in notranjo delitev dohodka je predčasno razpravljalo o usklajitvi naših pravilnikov. Delavskemu svetu podjetja je bila predložena problematika, nakar je DSP sklenil, da naj pripravi analitskopska služba potrebne osnove in navodila za spremembo pravilnikov.

Teze navodil so dobili člani odbora in komisije SOP avgusta; 23. septembra — takoj po verifikaciji sporazuma — pa jih je odbor sprejel.

Navodila za določanje obračunskih osnov delavcem po samoupravnem sporazumu se bodo uporabila za izračunavanje novih osnov, ki naj bi se začele obračunavati s 16. oktobrom 1971.

Terenski dodatek in drugi podobni tovrstni prejemki pa bi se uveljavili po sporazumu s 1. januarjem 1972.

Zato daje odbor v razpravo kolektivno tezo za spremembo določil »pravilnika o povračilu stroškov za službena potovanja, prevoznih stroškov, o izplačilu dodatka za terensko delo in ločeno življenje, o povračilu stroškov ob premetitvah in selitvenih stroškov ter o pogojih za takšna izplačila delavcem podjetja Gradis« (naslov pravilnika 5 a).

Odbor je še sklenil, naj se obstoječi pravilnik o delitvi osebnih

delavski svet in direktorja podjetja, ki ne izpolnjuje določil sporazuma. Nadzorni odbor in arbitražni svet lahko predlagata tudi odpoklic vseh članov delavskega sveta ali razrešitev direktorja za hujše kršenje sporazuma.

dohodkov uskladiti z določbami samoupravnega sporazuma tako, da se upoštevajo že omenjena navodila. Razprava o spremembah pravilnika naj bi potekala po enotah tako, da bi DSP lahko sprejel spremembe najkasneje 5. novembra. Le na ta način bi namreč lahko še pravočasno opravili priprave za mehanografski obračun osebnih dohodkov za obračunski mesec november. Tedaj bi dobili izplačane osebne dohodke po novih osnovah že pred praznikom dneva republike.

Razprava mora potekati določen čas, zato bo možno zbrati rezultate razprave šele po 20. oktobru.

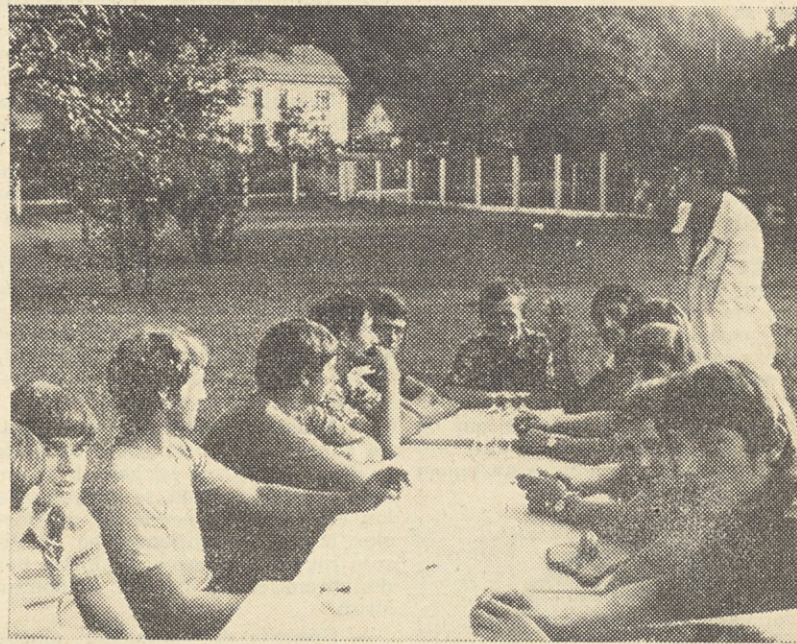
Kolektiv bo torej hkrati razpravljal (1) o spremembah pravilnika o delitvi osebnih dohodkov in (2) o tezah za spremembo

tako imenovani osebni dohodek po uspehu.

In na koncu; kolikor bo DSP sprejel spremembe pravilnika o delitvi osebnih dohodkov, bo znašal od 16. oktobra dalje dodatek za nadurno delo zaradi posebnega določila sporazuma — spet 50%, namesto dosedanjih 30%. S tem v zvezi je odbor sklenil, da se zniža najvišja višina mesečno obračunanih nadur od 100 na 60. Odbor bo na vlogo enote samo za izjemne in upravičene primere dovoljeval posameznim delavcem na posameznih sektorjih več kot 60 nadur mesečno, toda ne več kot 100 nadur. Upoštevale se bodo samo tiste vloge, ki bodo prišle — naslovljene na odbor — najkasneje do 15. oktobra letos. Odbor je pri tej omejitvi upošteval zlasti težnjo sporazuma, da se število nadur zmanjša in spravi v zakonsko določen okvir.

Odločitvi odbora v prid gresta še dve dejstvi. Nadure so praviloma manj produktivne, še posebej, če jih je več in trajajo daljši čas in pa dejstvo, da bo po omejitvi pretežen del sezone že za nami. Ker pa so izjeme možne, bo le-te obravnaval odbor.

Stane Uhan



Mladinski sestanek

pravilnika o povračilu materialnih stroškov.

Hkrati je odbor sklenil poslati v razpravo tudi pravilnik o nagrajevanju organizatorjev proizvodnje skupaj z obrazložitvijo.

Gre torej za tri sila pomembne dokumente. Razumno bi bilo, da bi bile razprave enkratne o vseh treh dokumentih. Vendar pa bi bilo treba za tako obliko razprave izjemno angažiranje sindikalnih organizacij in vodstev enot, da bi v razpravi čim bolj kvalificirano sodelovalo kar največ članov kolektiva.

Medtem bosta analitskopska in kadrovska služba pripravljali nov pravilnik o delitvi osebnih dohodkov, ki naj bi bil sprejet najkasneje 15. marca 1972. Ta pravilnik bo izhajal iz obstoječega pravilnika in samoupravnega sporazuma, temeljil pa na sistematizaciji in analitični oceni. Nov pravilnik bo med drugim upošteval tudi določilo sporazuma, po katerem (15. člen) se morajo kalkulativni osebni dohodki povečati vsako leto za odstotek povečanja življenjskih stroškov.

Osebni dohodki so v Gradisu zdaj odmrznjeni. To pomeni, da odslej naši osebni dohodki niso več omejeni z 11% nad lanskimi osebnimi dohodki, marveč so omejeni z doseženim uspehom vsake enote in podjetja — to je z dohodkom.

Zato je odbor sprejel še dva sklepa. Do 15. oktobra bo vsaka enota glede na doslej dosežen ostanek dohodka izplačala 20% od tega ostanka kot osebni dohodek po uspehu.

Drugi sklep pa izhaja iz splošnega stanja premajhne likvidnosti. Težave so v tem, da sicer imamo zaslužen denar, samo naši investitorji nam ga niso v celoti nakazali na naš žiro račun. To pomeni, da za opravljeno delo še nismo dobili celotnega plačila. Zato bomo morali za obračunski mesec oktober izračunati na podlagi rezultatov vsake enote poprečje (to bo praviloma večje kot doslej) za izračun osebnih dohodkov. V primeru, če bo na račun priteklo več denarja in seveda v primeru dobrih rezultatov, bodo enote nato poleg določenega poprečja izplačale še gibljivi del —

#### SAMOUPRAVNI SPORAZUM V POSEBNI KNJIZICI

Zdaj, ko se moramo ravnati tudi po določilih samoupravnega sporazuma v gradbeništvu, se vprašamo, kje dobiti sporazum?

Ze v času sporazumevanja je bil sprejet načelen sklep, da se bo po potrditvi sporazuma le-ta tiskal v posebni knjižici v takem številu, da bo dostopen vsakemu delavcu, ki se bo zanimal zanj. (Verjetno ena knjižica na 25—50 zaposlenih.) Knjižica bo izšla predvidoma že v oktobru kot priložnik, ki bo vseboval še druge dokumente.

Knjižica bo vsebovala:

— republiški zakon o samoupravnem sporazumevanju in družbenem dogovarjanju

— splošni družbeni dogovor v gospodarstvu Slovenije

— družbeni dogovor o minimalnih standardih v gradbeništvu Jugoslavije

— družbeni dogovor o terenskem dodatku v gradbeništvu Slovenije

— obrazložitev in metodologija k samoupravnemu sporazumu; kakor tudi metodologija, po kateri bo SDK zasledovala izvajanje zakona, dogovora in sporazumov

— spremne besede predsednika jugoslovanskega sindikata gradincev in predsednika skupne komisije za samoupravno sporazumevanje v gradbeništvu Slovenije

— seznam podpisnic sporazuma in članov skupne komisije.

Tako kompletirana knjižica bo pomemben priložnik vsakega sindikalnega delavca in organizatorja proizvodnje, kakor tudi važen vzpom vsakemu delavcu, ki se bo hotel podrobneje seznaniti s pravicami in dolžnostmi, ki izhajajo iz njegovega dela — zlasti zadeva pogoje dela in plačila zanj.



Danes ne, jutri ne, v ponedeljek mogoče. Saj se greva kot po samoupravnem sporazumu.



# KAKŠEN BO GRADIS ČEZ 5 LET

Današnji dan ni več nadaljevanje včerajšnjega, temveč je vedno nekaj novega, ki hiti z velikim tempom prihodnosti nasproti. Prihajamo v dobo avtomatizacije v nagel vzpon tehnologije, skratka prehajamo v atomsko dobo.

Kakšen bo torej Gradis čez pet let? Čeprav zdaj težko odgovorimo na to vprašanje, mora naša pot veljati prihodnosti. Tradicija in zavest, ki nas že združujeta, nas bosta morali v bodoče še bolj povezati. Vprašanje je, kako se bo naše podjetje razvijalo. Ali po enakih razsežnostih, večjem ali manjšem številu zaposlenih, drugačni tehnologiji in načinu proizvodnje, boljši kvalifikacijski strukturi, večjemu dohodku, ali bomo ostali na isti ravni, ali pa nas bo čas prehitel?

No, končno pa ima vsak o tem svoje mnenje. Pa pogledimo, kaj mislijo o tem nekateri člani našega kolektiva:

## ● Želim, da bi bil Gradis velik in močan

**Franc Gačnik, dipl. gr. inž.:** Zavedam se, da je v sedanjem času, ko prihajamo v obdobju »suhih let«, zelo težko in nevhvaležno prognozirati, kakšno bo naše podjetje čez 5 let. Zato bi namesto prognoze raje navedel nekaj mojih osebnih želj o tem, kako si zamišljam bodočo organizacijsko obliko Gradisa.

Predvsem si želimo, da bi bil Gradis velik in močan. Ta njegova veličina se bo zrcalila v njegovi ENOTNOSTI pri nastopanju na trgu in pri izpolnjevanju prevzetih obveznosti. Zato bo poslovna politika Gradisa bolj jasna in enotno začrtana, ne pa sinteza različnih politik naših enot. Ne morem si predstavljati, da lahko govorimo o enotnem podjetju, če nastopajo naše enote razdrobljene in vsaka zase na tako ozkem trgu, kot je naš. S takim neenotnim nastopom



pa največkrat »koristimo« le drugim, nikakor pa ne sebi.

Med posameznimi enotami in službami bo v bodoče še več medsebojnega razumevanja in zaupanja. Skoda je, da nas naši medsebojni obračuni večkrat dosti bolj angažirajo kot pa obračuni z investitorji, kjer znamo biti bolj širokogrudni.

Pri prevzemanju konkretnih nalog ne bomo obdelovali le tehničnih rešitev, temveč z isto zavzetostjo tudi finančni efekt. V tehničnem pogledu smo sposobni rešiti vsako, še tako zapleteno nalogo, finančni efekt pri tem pa je bolj stvar naključja, ne pa točne analize stroškov. Na sploh bodo stroški postali tisti element, ki bo služil kot merilo uspešnosti vsakega dela.

Sistem nagrajevanja bo v bodoče bolj vezan na uspešnost pri delu. Pri tem ne bo smelo biti pozabljeno pravičnejše vrednotenje umskega dela, ki je porok za hitrejši napredek. Gradis bo pri nagrajevanju v bodoče na konici slovenske gradbene operative, kajti le-to bo garancija, da bomo zadržali najboljše sodelavce, ki bi jih sicer pobrala tujina ali pa konkurenčna podjetja. Nasploh bi morali biti OD tisto merilo, ki bodo privabljali v podjetje nove in sposobne ljudi, nesposobne in lene pa izločalo iz podjetja.

Da pa bomo dosegli skupni cilj — čim večje OD — pa se bomo morali vsi potruditi in »proizvajati« s čim manjšimi poslovnimi stroški. Potrebno bo vpeljati čimveč novih uspešnih tehničnih rešitev, novih delovnih metod, zlasti pa štediti pri porabi vsega materiala (pomožnega in reprodukcijskega). Mehanizacija bo postala ost vseh naših prizadevanj. Zato mora biti najsoodnejša in najfunkcionalnejša — skratka taka, ki nam bo dala tudi največje finančne efekte. Pri mehanizaciji pa ne smemo pozabiti tudi na srednje in drobno mehanizacijo, ki je mora biti do-

volj za uspešno delo na vsakem gradbišču.

Tudi službe na enotah se bodo temeljito reorganizirale. Njihova naloga ne bo le spremljanje delovnih nalog na posameznih področjih, temveč predvsem organizacija delovnega procesa s čim manjšimi stroški. Pri tem pa ne bodo smele pozabiti na urejevanje delovnih in življenjskih razmer svojih ljudi.

Največji organizacijski premik pa bo doživela centrala podjetja:

— Razvojno organizacijska služba bo dobila tisto mesto, ki ji po pomembnosti pripada. Usmerjena bo v perspektivni razvoj podjetja s podarkom na tehnološki in organizacijski razvoj ter ekonomiko poslovanja.

— Komericalna služba bo morala zelo dobro poznati tržišče, skrbeti za reklamo, biti zelo prožna in zavzeta pri iskanju dela. Organizirana bo tudi močna kalkulacijska in poštakulacijska služba s pomočjo mehanografije.

— Tehnična služba bo imela takšne kapacitete, da bo lahko obdelala vsako nalogo tudi v zelo kratkem času. Operativno bo spremljala vse kapacitete, tako časovno kot prostorsko. Mehanopremljenost bo na visoki ravni, posamezna gradbišča bodo opremljena z novimi sodobnimi stroji.

— Gospodarsko finančna služba bo morala biti signalizator za poslovanje na vseh gradbiščih. Menim, da je sedanja oblika zbiranja podatkov zastarela. Za uspešno delo, ki bo koristilo operativni, bo morala ta služba uvesti nove metode zbiranja in obdelovanja podatkov s pomočjo elektronskih računskih strojev.

— Kadrovska socialna služba bo pripeljala v podjetje še več sposobnih kadrov. Če pa bo hotela te kadre zadržati, jim bo morala zaupati tudi odgovornejše funkcije, pa čeprav so mlajši.

## ● Izpopolniti obrate in njihovo tehnologijo

**Jože Uršič, dipl. gr. inž.:** Prognoza mora najprej analizirati proces, v katerem nastaja. Velik pomen pripisujem razvojni službi, ki se pravkar razvija. Prav gotovo bo v prihodnjih letih razvojna služba nakazovala smer na podlagi dobro premišljenih študijskih potez. Potrebno bo tudi več iniciative tako v podjetju kot pri posameznikih. Vsaka iniciativa ali novatorstvo bo boljše nagajeno kot prej. Ob istem številu zaposlenih se bo realizacija povečala še za enkrat toliko.

Ena izmed pomembnih nalog v prihodnjih petih letih bo izpopolnitev obratov in njihove tehnologije. V obrate bo potrebno vlagati več sredstev, saj se bo to v prihodnje bogato obrestovalo.

Velike spremembe bomo doživeli na področju kadrovske politike. Čez pet in več let bodo nekatera vodilna mesta že zasedli mlajši kadri, ki bodo zopet vnesli v našo proizvodnjo nove ideje in polet.

Velik napredek bomo dosegli tudi na področju tehnologije, od sistemskih gradenj do inženiringa. Povečala se bo mehanopremljenost in nekvalificiranih delavcev bo vedno manj.

Gradis bo delal na velikih kompleksih (tudi v Ljubljani), letno pa bomo zgradili do 1200 stanovanj, toda ne na račun industrijskih gradenj, cest, mostov in podobno. Enote, še posebno Nizke gradnje, se bodo specializirale na gradnjo mostov, vodnih zgradb, seveda po lastnih projektih.

Kvaliteta dela se bo še povečala in solidne cene bodo privabile še tako zahtevne investitorje. Raziskava tržišča se bo še povečala in pot nas bo zanesla še v druge republike in v inozemstvo.

Občutno se bo povečalo število inženirjev, tehnikov in drugih strokovnjakov.



Razvila se bo tudi znanost, ki bo vplivala na nadaljnji razvoj tehnologije in spreminjala način proizvodnje. Naglo bo rastla tudi uporaba mehanografije elektrone, kibernetike in tako bodo znanost, tehnologija in proizvodnja zavestno hote ali ne hote vplivale na naš nadaljnji razvoj.

## BODOČNOST JE ODVISNA OD NAS SAMIH

**Mitja Smole:** Gradis je danes še vedno pojem dobrega in solidnega ter največjega gradbenega podjetja v Sloveniji. Mislim, da tega slovesa tudi čez 5 let ne smemo zapraviti, temveč nasprotno, še bolj ga bomo utrdili, izpopolnili in s tem dokazali vse svoje dejanske možnosti in sposobnosti.

Ker je v našem dinamičnem razvoju družbe in gospodarstva praktično nemogoče ugibati nadaljnje razvojne smeri, se moramo vseh spremljanj razvojnih tokov lotiti temeljito in strokovno, da nam bo možno usmerjati našo razvojno politiko kar najuspešneje.

Sedanja organizacijska oblika podjetja — podobna združenju, s svojimi poslovnimi enotami, je nedvomno

prispevala k veliki in vsestranski poslovni ekspanziji ter uspešnim rezultatom poslovanja. V bodoče pa je nujno z medsebojnim dogovarjanjem in večjimi pooblastili ter odgovornostjo centralnih služb podjetja doseči enotnejši nastop Gradisa in s tem izkazati vse zmožnosti velikega podjetja.

V razvoju podjetja bi lahko razmislili tudi o možnosti priključitve drugih manjših in uspešnih podjetij h Gradisu kot samostojne PE ali k enotam v posameznih bazenih. Tako bi lahko okreplili PE ali pa dosegli dopolnitev dejavnosti podjetja.

Ves razvoj podjetja, njegova bodoča oblika in uspešnost so seveda najbolj odvisni od nas samih, našega kadra. S prepotrebno dopolnitvijo tehničnega mlajšega kadra, strokovnega delovnega kadra in stalnim dopolnilnim izobraževanjem zdaj zaposlenih lahko računamo, da bomo kos vsem prihodnjim nalogam.

Osebnostno si najbolj želim, da bi se investitorji, za katere dela naš Biro ali katerakoli PE našega podjetja, vedno zadovoljni vračali v našo hišo z novimi nalogami in problemi, za katere smo usposobljeni. S tem bi dokazali, da svoje naloge opravljamo v zadovoljstvo naročnika.



## Zadnja pot Jožeta Jeraja

V nedeljo dne 12. 9. 1971 smo se poslovili od našega dolgoletnega člana kolektiva Jožeta Jeraja.

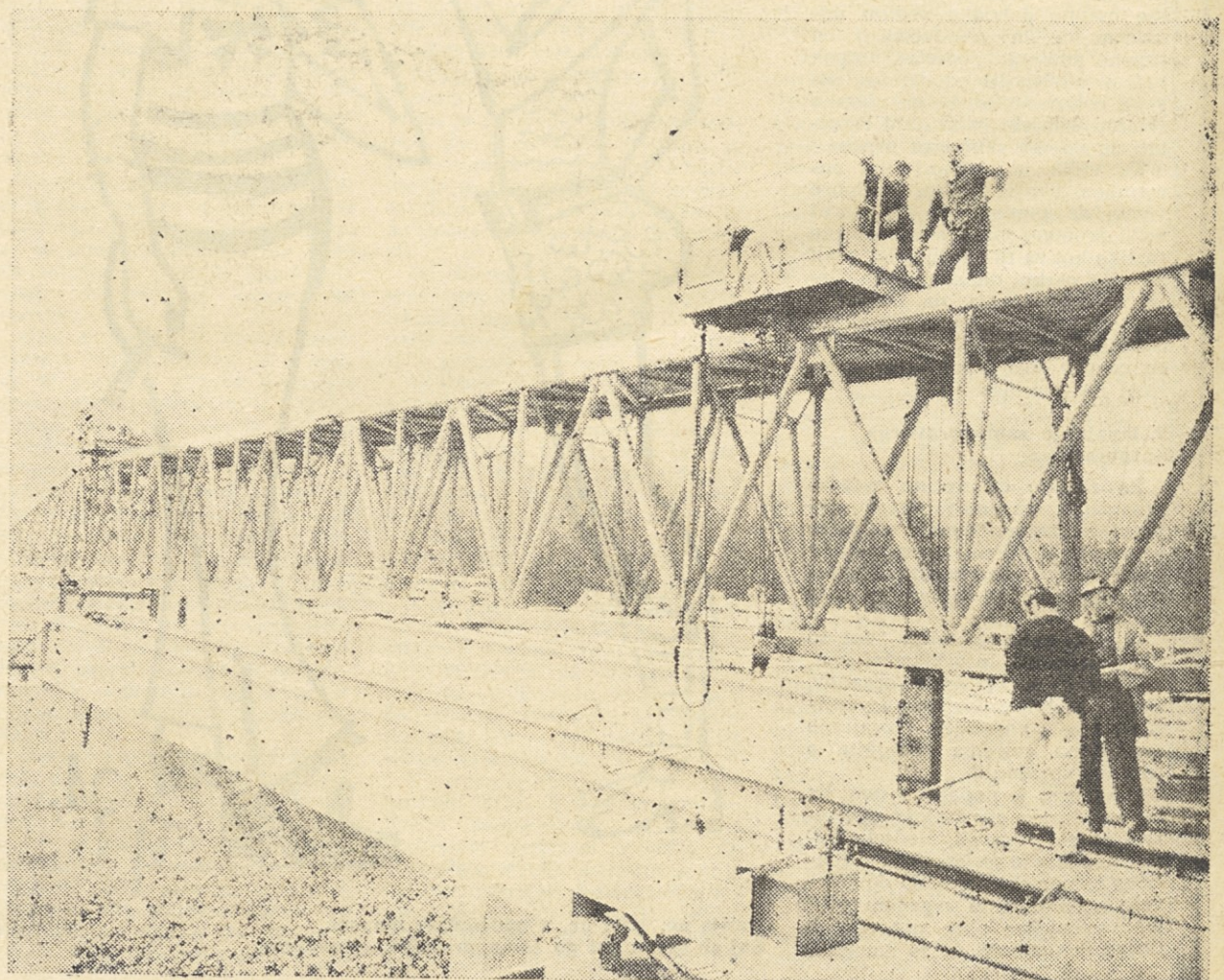
Rodil se je 23. 2. 1923. leta v Vodichah nad Ljubljano, kjer je tudi pokopan.

Po končani osnovni šoli se je odločil za poklic tesarja. Svoj poklic je z velikim zadovoljstvom in vestno opravljal. pri Gradisu se je zaposlil na gradbišču Strnišče pri gradnji tovarne glinice in aluminija »BORIS KIDRIČ« sedaj Kidričevo. Do svoje smrti je ostal zvest član kolektiva. Med službovanjem je delal na raznih gradbiščih širom Slovenije. Pri delu je bil natančen, vesten, iznajdljiv, samoiniciativen in zelo discipliniran, v privatnem življenju pa zelo skromen. Zaradi tolikih odlik je bil poslan na tečaj za pomožne delovodje, ki ga je uspešno končal. Nekaj časa je delal kot pomožni delovodja pa kot samostojni delovodja.

V rojstnem kraju si je zgradil lastno hišo, v kateri je želel živeti. Marsičemu se je moral zaradi tega odreči, svoj prosti čas in letni dopust je porabil le za ta opravila. Toda namesto da bi užival v novo zgrajeni hiši, se je zgodilo drugače. Težka zahrbtna bolezen mu je prekrizala mnoge račune. V maju je nastopil letni dopust, ker se ni dobro počutil. Namesto dopusta je odšel v bolnico. Bolezen ga je priklenila na posteljo. Poln volje do dela je upal, da se bo kmalu vrnil na svoje delovno mesto, ali smrt je bila močnejša in je pretrgala njegovo nit življenja 10. 9. 1971 v 49. letu.

Ohranili ga bomo v najlepšem spominu.

Ivan Grilje



Vsaka pobuda in novatorstvo sta dobrodošla — montaža mostu na Uncu



# Ustanavljamo centralno mladinsko vodstvo v podjetju

**Sekretariat aktiva ZMS Gradis — kovinski obrati Maribor predlaga ustanovitev centralnega mladinskega vodstva. Želimo mnogo več sodelovanja, razumevanje nje in aktivnega dela.**

Mladi se moramo bolj organizirati, mi je na športnih igrah Gradisa dejal sekretar mladinskega aktiva KO Maribor Boris Žvikart. Prisluhnil sem predlogu, njegove ideje pa objavljamo v skrajšani obliki.

Bodočnost pripada mladim. To je stara in neizpodbitna resnica, zato mora biti tudi delo mladih usmerjeno na utrjevanje našega družbeno-ekonomskega in političnega sistema. Postanejo naj tudi nosilec vseh naprednih akcij v podjetju. Skoraj v vseh naših enotah že obstajajo mla-

dinske organizacije, toda organiziranost in delovanje mladih je povprečno slabo. Le-ti v veliki meri, zaradi nedodelanih programov in premalo zainteresiranega vodstva, skoraj životarijo. Ob dejstvu, da je v podjetju med zaposlenimi skoraj pol mladih, je to dokaj porazna slika. Zaupanje mladih v mladinsko organizacijo čedalje bolj pada, ker se posamezni mladinski funkcionarji premalo zanimajo za delo in ideale mladih. Dostikrat pa so mladi premalo vztrajni in odločni pri izvrševanju svojih akcij.

Torej več poguma in zaupanja v lastno delo in samega sebe.

Mladi so željni zabave, zelo radi sodelujejo pri športnih prireditvah, se želijo izobraževati, saj je to bogato naložena investicija. Sodobna družba potrebuje vsestransko izobraženega človeka, želijo pa si tudi iskrenega tovariša in nesebične pomoči. In končno tudi več materialnih sredstev za nemoteno delo mladinskih aktivov.

Zaradi popularizacije in vsestranske pomoči mladini ponovno uvajamo v Gradisovem vestniku posebno rubriko pod naslovom »Mladi o sebi in svojem delu«.

Mladinke, mladinci - gradisovci pišite čim več in tako popestrite svoje glasilo.

## Odškodnina za neizrabljen dopust

Po enajstih mesecih neprekinjenega dela gre delavcu pravica, da med letom izkoristi letni dopust. Pravice do letnega dopusta delovna skupnost delavcu ne more odvzeti, delavec pa se jih tudi ne more odreči. Če delavec nastopi dopust ob koncu koledarskega leta, in sicer najpozneje do 31. decembra tekočega leta, ga nadaljuje brez prekinitve v naslednjem letu. Če pa delovna organizacija onemogoči oziroma prepreči delavcu izrabo letnega dopusta, stori s tem prekršek, ki ima za posledico denarno kazen.

Zgrešeno pa je mnenje večine, da ima delavec, ki mu je bila preprečena izraba letnega dopusta, pravico zahtevati nadomestilo osebnega dohodka za čas, ki se nanaša na letni dopust. Osebnega dohodka za čas neizrabljenega letnega dopusta ni mogoče izplačati, ker delavec v tem času ni bil odsoten z dela zaradi izrabe letnega dopusta, temveč je dejansko delal in ustvarjal osebni dohodek. Temeljni zakon o delovnih razmerjih ne vsebuje niti izrecne niti posredne določbe, ki bi predvidevala obveznost delovne organizacije, da delavcu izplača nadomestilo za neizrabljen letni dopust. Če pa je delovna organizacija na podlagi sodne odločbe dolžna plačati delavcu odškodnino zaradi neizrabljenega letnega dopusta, se ta določi kot vsako drugo nadomestilo škode, pri čemer ta odškodnina nima značaja nadomestila osebnega dohodka. Za preprečeno izrabo letnega dopusta lahko delavec uveljavlja le odškodnino, ki ni istovetna z nadomestilom OD, temveč se pri tej odškodnini zlasti upošteva kot odločilna okoliščina izguba rekreacije ter posledice na zdravju, kar vse ima značaj in materialne škode.

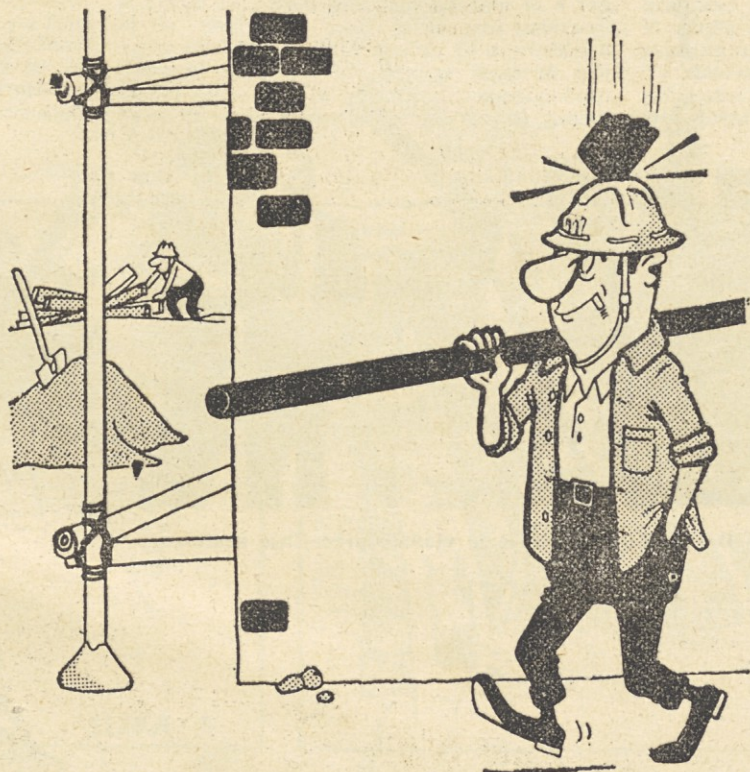
Razumljivo je, da se od te odškodnine tudi ne plačujejo prispevki od OD delavca. Poglavitna predpostavka za uveljavitev zahtevka za izplačilo odškodnine za neizrabljen dopust pa je, da delavec dejansko po krivdi delovne organizacije ni izrabil letnega dopusta.

M. K. M.



## Pogovor z Vesno Plemelj

- Od kdaj ste članica mladinske organizacije?
- Od leta 1964 dalje.
- Kdaj ste bili izvoljeni za predsednika MO?
- Letos spomladi.
- In kakšna je Gradisova mladina?
- Drugače dobra, le premalo smisla ima za organizacijo in razne akcije.
- Kako to mislite?
- Če skličeš sestanek, jih pride komaj deset, pa še ti se branijo funkcij.
- Kje so po vašem mnenju vzroki za takšno mrtvilo?
- Mislim, da se med sabo premalo poznamo, saj se srečujemo le v službi, prosti čas pa nihče ne žrtvuje za razne mladinske akcije.
- Mogoče gledate vse preveč črno?
- Mogoče, toda občutek imam, da je vse preveč skomercializirano.
- Nekaj vas je kljub temu aktivnih?
- Res, toda žal zelo malo. Uspešni smo le na športnem področju.
- Tudi to je nekaj. Na zadnjih športnih igrah ste dosegli kar lepe rezultate.
- Da, na športnih igrah je sodelovalo precej mladincev.
- Kaj delate v prostem času?
- Zelo rada igram ping-pong, čitam, pospravljam, rišem in podobno.
- Ali ste zaljubljeni?
- Da, tudi zaljubljena sem.
- Ali ste zadovoljni z delom, ki ga opravljate?
- Zelo in rada imam svoj poklic.
- In delovno vzdušje?
- Odlično, zelo se razumemo med seboj.
- Posebne želje?
- Jih nimam, želela bi le, da bi starejši več zaupali mladim.
- Kakšni so vaši cilji za soboto in nedeljo?
- V soboto gremo mladi na izlet po poteh Tomšičeve brigade.
- Ali gredo tudi naši mladinci?
- Rada bi, da bi jih šlo več, toda prijavi se samo dva.



## Tretjina delavcev ne uporablja zaščitnih sredstev

Poglavitni namen vsakega podjetja je proizvajati kar najbolj nemoteno in brez zastojev. Nezgode pri delu pa sodijo med najhujše in najnevarnejše zastoje v vseh podjetjih in tudi v našem. Res je, da z dobro organizirano službo varstva pri delu pogostnost in pa resnost poškodb pada iz leta v leto, pa s tem nismo in tudi ne smemo biti zadovoljni. Številke, ki govorijo o nezdodah, so še vedno previsoke. Zaradi tega je treba v podjetju izkoristiti vse prilžnosti, da bi še pravočasno odpravili

vse preteče nevarnosti preden le-te povzročijo nezgodo. To pa naj bi bila naloga nas vseh in ne samo službe varstva pri delu. Analiza nesreč lanskega leta je pokazala, da se večina nesreč pri delu v našem podjetju ne pripeti zaradi tehničnih pomanjklivosti, ampak so tem nezgodam največkrat botrovali nepoučenost, neposlušnost, neprevidnost, površnost in nespoštovanje varnostnih predpisov. Se pravi, največ nesreč se pripeti zaradi tako imenovanega človeškega fak-

# SKRITE REZERVE

### Fluktuacija, ali nevidna poraba finančnih sredstev

V I. polletju 1971 smo sprejeli v našo delovno organizacijo 1201 delavca, medtem ko je v istem obdobju odšlo iz delovne organizacije 1085 delavcev.

V I. polletju 1970 smo sprejeli v našo delovno organizacijo 729 delavcev, v istem obdobju pa jih je odšlo iz delovne organizacije 465 delavcev.

Vzroki odhodov so bili naslednji:

	I. poll. 1971	I. poll. 1970
1. Po volji delavca:		
a) prekinitev v poskusni dobi . . . . .	55	66
b) samovoljna prekinitev . . . . .	547	146
c) neznan vzrok . . . . .	34	56
č) osebni dohodek . . . . .	33	18
d) slabi pogoji dela . . . . .	3	39
e) druž. razm. in stanovanja . . . . .	102	77
f) zaposlitev v inozemstvu . . . . .	50	57
g) slabi odnosi . . . . .	—	5
	824	466

Samovoljne prekinitev predstavljajo pretežen del odhodov delavcev. Verjetno pa številka ni realna, ker se v tem vzroku skrivajo še drugi, ki jih kadroviki po poslovnih enotah ne razčlenjujejo.

	I. poll. 1971	I. poll. 1970
2. Po volji delovne organizacije:		
a) zmanjšanje obsega del . . . . .	—	—
b) ukinitve delovnega mesta . . . . .	—	2
c) kršitev delovne dolžnosti . . . . .	6	—
č) nedoseganje povprečnega učinka dela . . . . .	3	1
d) v poskusni dobi . . . . .	5	3
e) po preteku časa, za katerega je bil sprejet . . . . .	11	4
	25	10

V primerjavi z vsemi odhodi delavcev v I. polletju 1971 je po volji delovne organizacije odšlo neznatno število delavcev.

	I. poll. 1971	I. poll. 1970
3. Višja sila:		
a) JLA . . . . .	149	48
b) upokojitev, smrt . . . . .	34	22
c) ostalo . . . . .	53	1
	236	71

Po grupah strokovnosti, oziroma po kvalifikacijah so bili odhodi delavcev naslednji:

	I. poll. 1971	I. poll. 1970
— nekvalificirani . . . . .	537	277
— polkvalificirani . . . . .	241	145
— kvalificirani . . . . .	267	106
— visoko kvalificirani . . . . .	17	8
— nižje strokovni . . . . .	—	—
— srednje strokovni . . . . .	14	5
— višje strokovni . . . . .	3	—
— visoko strokovni . . . . .	6	6
	1085	547

Po narodnosti so odšli iz podjetja naslednji delavci:

	I. poll. 1971	I. poll. 1970
— Slovenci . . . . .	230	128
— Hrvati . . . . .	270	107
— Srbi . . . . .	253	135
— neopredeljeni . . . . .	273	173
— ostali . . . . .	59	4
	1085	547

Primerjava kvalifikacijske strukture delavcev, ki so letos v I. polletju prišli in odšli, je naslednja:

	Odšli v I/1971	Prišli v I/1971	Razlika v + ali -
— nekvalificirani . . . . .	649	537	+ 112
— polkvalificirani . . . . .	277	241	+ 36
— kvalificirani . . . . .	207	267	- 60
— visoko kvalificirani . . . . .	13	17	- 4
— nižje strokovni . . . . .	5	—	+ 5
— srednje strokovni . . . . .	34	14	+ 20
— višje strokovni . . . . .	3	3	—
— visoko strokovni . . . . .	13	6	+ 7
	1201	1085	+ 116

Po poslovnih enotah je bilo gibanje delovne sile v I. polletju 1971 naslednje:

	Prišli	Odšli
GV Celje . . . . .	109	162
GV Jesenice . . . . .	193	115
GV Koper . . . . .	19	41
GV Ljubljana . . . . .	86	112
GV Ljubljana-okolica . . . . .	95	37
GV Maribor . . . . .	213	180
GV Ravne . . . . .	53	56
GV Nizke gradnje . . . . .	217	175
Skupaj gradbena operativa . . . . .	984	878
KO Ljubljana . . . . .	18	22
KO Maribor . . . . .	22	13
LJO Skofja Loka . . . . .	14	20
OGP Ljubljana . . . . .	56	51
SPO Ljubljana . . . . .	19	17
Skupaj obrati . . . . .	129	123
Centrala (tudi Nemčija) . . . . .	47	54
Centralna železokrivnica . . . . .	36	29
UDD . . . . .	1	—
Biro za projektiranje . . . . .	3	1
Skupaj ostali . . . . .	87	84
Vse skupaj . . . . .	1201	1085

Andrej Jerše



# Gradis na zagrebškem velesejmu letos osmič

**Kovinski obrati v boju za tržišče. Osmič na Zagrebškem velesejmu in prvič v Beogradu. Povečan asortima izdelkov. Več posluha za kovinske obrate.**

Kovinski obrati so se prvič pojavili na zagrebškem velesejmu leta 1963. V okviru poslovnega združenja Grameks smo takrat razstavili dva mešalca PM-250 in PM-500, ročni skreper, konzolno dvigalo in dozator. Čeprav so nas gledali nekoliko po strani, nismo obupali. Vsak začetek je težak, smo dejali in vztrajali. Danes so naši izdelki poznani že širom domovine.

Možnosti za ekspanzijo naših proizvodov so prav zaradi visoke kvalitete in vsestranske uporabnosti in ekonomičnosti iz dneva v dan večje. Lahko upravičeno trdimo, da smo kljub ostri konkurenci, kot so mi zadnjič dejali na zagrebškem velesejmu, v celoti uspeli.

Pridružili smo se veliki bitki proizvajalcev gradbene mehanizacije, ki se z vsemi sredstvi trudijo, da bi privabili kupca.

## IN NAŠI USPEHI NA ZAGREBŠKEM VELESEJMU

Kakšen bo rezultat našega sodelovanja na letošnjem velesejmu, je danes še težko reči. Prodali smo be-

»No, Anica, punčka, ne jokaj!«  
»Saj ne jokam zaradi tebe, ampak za teto.«

Opolnoči. Janez sedi v družbi in kvarta. Tedaj priteče znanec in zavpije: »Janez teci brž domov. Na lastne oči sem videl, kako je lezel v tvoje stanovanje vlomilec.«  
»Revež,« mirno odvrne Janez. »Žena bo mislila, da se vracam domov jaz.«

V temni ulici ustavi elegantnega moškega neznanec.  
»Koliko je ura prosim?« ga vpraša.  
»Dve.«  
»Dajte mi uro sem, da ne bom pozabil.«

On:  
»Oh, ljubica reci mi vsaj eno besedico!«  
Ona:  
»Krvneni plašč!«

tonarno, prekladalni skreper, asfaltno bazo, pogajamo pa se za prodajo dveh novih avtomatičnih asfaltnih baz. V glavnem pa prav sejem vpliva na poznejša sklepanja pogodb. Vsekakor se bomo borili za vsakega kupca, je na sejm dejal tov. Rizmal. Na zagrebškem velesejmu že več let gostujemo na prostoru Gramata iz Zagreba. Letos je konkurenca izredno huda, tako od domačih kot tujih proizvajalcev.

## LETOS PRVIČ NA BEOGRAJSKI VELESEJEM

Novo koncepcije poslovanja zahtevajo do nas, da smo povsod prisotni. Zato se bomo letos prvič pojavili na beograjskem velesejmu in pozneje na zunanjem tržišču. Mi moramo misliti vsaj za pet let naprej, sta mi v Zagrebu dejala oba direktorja kovinskih obratov iz Ljubljane in Maribora. V to nas silijo zadnji gospodarski ukrepi in razmere na tržišču. Dobra dosežanja prodaja naših strojev pa nam služi kot argument, da smo na pravi poti. Predvidevamo tudi povezavo s tujimi podjetji. Trenutno se pogajamo z nemško firmo »Wibau«, kjer bi v sodelovanju s Kovinarsko Krško izdelovali posamezne dele gradbenih strojev. Začetki naših razgovorov so uspešni in perspektivni. Dejstvo, da imamo v obeh obratih zaposlenih 420 ljudi, katerim je potrebno preskrbeti delo in kruh, nas sili, da ne moremo poslovati iz rok v usta.

Sledimo razvoju gradbeništva, zato si želimo več razumevanja od strani gradbenih strokovnjakov, centrale podjetja, predvsem pa več finančnih sredstev za razne raziskave, nove prototipe in poizkuse. Zeleli bi tudi, da se ing. Marinčič razbremenjuje drugih podobnih nalog, saj je prav on nosilec vseh naprednih idej na področju strojništva.

Ob zaključku še vprašanje: »Kaj boste razstavili na beograjskem velesejmu?«

»Betonski mešalec PM 500, avtomatsko asfaltno bazo AB-3-35, prevozno betonarno PB-250, prekladalno posodo za beton B-6, vibrodozator 80 m<sup>3</sup> ter ročni skreper s 15 m ročico R-S-IV.«

Prepričan sem, da bomo uspeli,« je ob zaključku razgovora dejal direktor KO Joško Repše. Mi pa tudi. C.



# Na graški velesejmu

Na letošnjem jesenskem graškem velesejmu, ki bo od 2. do 10. oktobra, bo razstavljalo 1937 podjetij iz 34 držav, bo vrsta zanimivosti. V jugoslovanskem paviljonu bodo razstavljala podjetja iz Slovenije in Hrvaške ter Bosne in Hercegovine.

V »hali narodov« bo moč videti kolektivne razstave 15 držav. Med njimi je najmočnejše zastopana Švica. Poleg 13 podjetij, ki bodo pokazala električne aparate, šivalne stroje, športna oblačila, stroje za obdelavo lesa, stroje za kuhanje kave, gramofone in mesne specialitete, bo tudi obsežna turistična razstava. Zvezna republika Nemčija pripravlja razstavo fotografskih aparatov, filmskih kamer, izdelkov precizne mehanike in optike.

Francija bo poleg žlahtnih vin razstavila še sveže in konservirane živilske specialitete, sir ter oljivo olje.

Italija pripravlja razen kolektivne razstave še posebno razstavo o tržaskem pristanišču.

Albanija bo razstavila preproge in pliteno blago. Libija bo pokazala industrijske izdelke in južno sadje, Koreja pa izdelke umetne obrti, oblačila, porcelan in lasulje. Te letos prvič razstavljajo.

Od vzhodnoevropskih držav bodo na jesenskem velesejmu sodelovale še Sovjetska zveza z izdelki domače obrti in s knjigami, Češkoslovaška z informacijsko stojnico ter Romunija s stlnim pohištvo in sedežnimi garniturami.

V ostalih razstavnih prostorih so izdelki koncentrirani po panogah.

Površinsko največja (skoraj 5000 kvadr. metrov razstavnega prostora) in po kakovosti ena najboljših bo razstava pohištva. Na ogled bo pohištvo vseh vrst, pa tudi kuhinjska

oprema in kopalnice. Poseben poudarek bo letos na opremi garsonjer. Stalno naraščajoči razvoj avstrijskega in svetovnega turizma je na graškem velesejmu bistveno povečal tudi ponudbo za turistične obrate. V številnih halah bo po posameznih panogah razstavljena najsodobnejša oprema ne samo za moderne hotele in velike gostinske obrate, pač pa tudi oprema za t. im. kmečki turizem. Le-ta se vedno bolj razvija, mora pa prav tako biti, če hoče zadovoljiti gosta, kar najsodobnejše opremljen.

V številnih razstavnih dvoranah bo pripravljena bogata razstava potrošnega blaga: tekstila, posteljnega perila, konfekcije s stalnimi modnimi revijami kakovostnega krzna, čevljev, vsega za otroke, najmodernejših gospodinjstkih strojev ter radijskih in televizijskih sprejemnikov vseh svetovnih znamk.

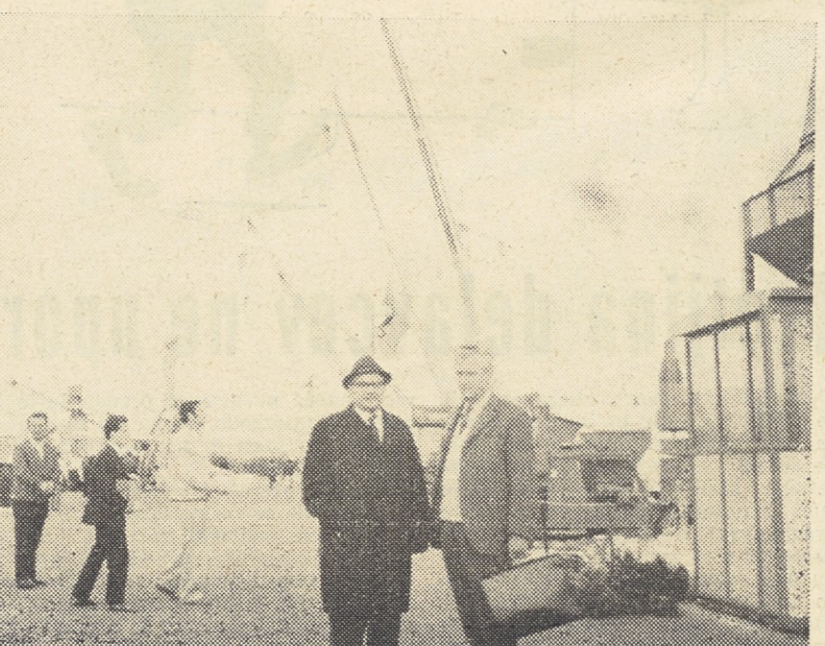
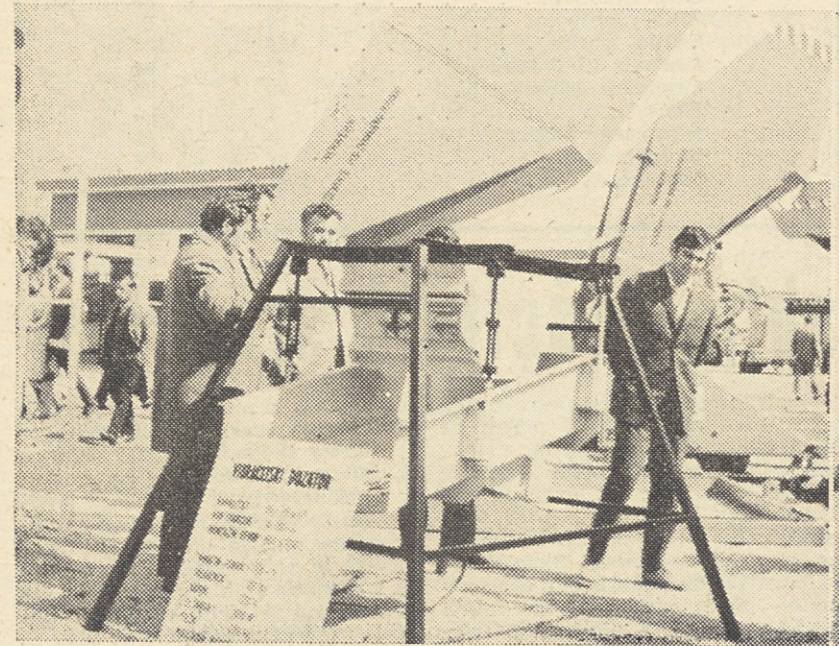
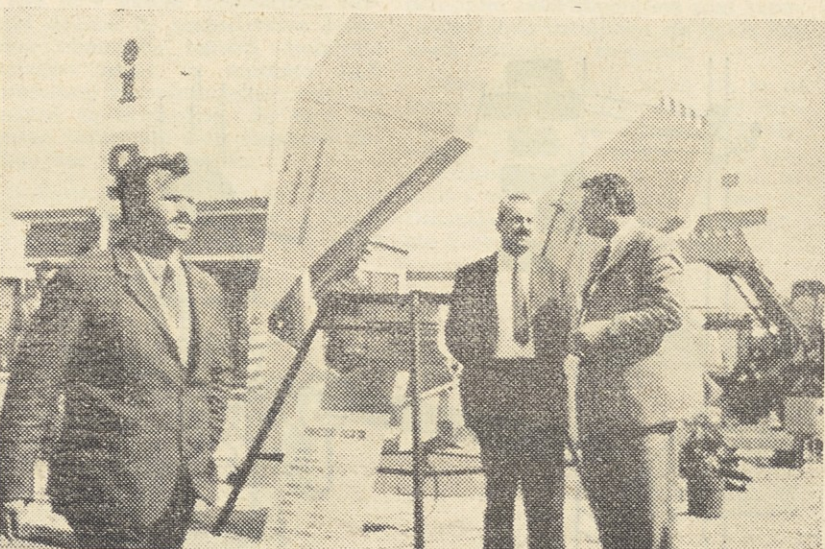
Omeniti moramo še specialitete vsega sveta v hali z živili ter halo z zlatim, srebrnim in modnim nakitom ter kozmetiko.

Naj omenimo še, da bo letos na gradbenem sejm, enem od težišč graškega velesejma, obsežna razstava gradbenih strojev, orodij in materialov iz vsega sveta.

Skratka, letošnji graški jesenski velesejmu bo zaradi bogate ponudbe blaga, prijetne ureditve razstavišča ter velikega zabavišnega parka zadovoljil vsakega obiskovalca.



Levo: Naši sodelavci pred paviljonom firme Wacker na zagrebškem velesejmu — Desno: Za naše stroje je vladalo precejšnje zanimanje



Levo: Še en detalj z zagrebškega velesejma — Desno: direktor mariborskih kovinskih obratov Lovec in tovariš Rizmal na zagrebškem velesejmu

## Čelada mu je rešila življenje

Nesreča nikoli ne počiva. Tako je bilo oni dan na gradbišču v Celju.

»Kaj se je zgodilo,« sem postal radoveden.

»K sreči nič hudega, Vinku Stržišniku je padla cev na glavo,« je odgovoril delovodja.

»Ali lahko govorim s ponesrečenim?«

»Zakaj pa ne, saj mu ni nič.«

Kmalu sva se srečala.

»Kaj se je zgodilo,« sem ga vprašal.

»K sreči nič,« je nasmejano odgovoril tovariš Vinko.

»Kako je prišlo do nesreče?«

Montirali smo cevne odre. Na višini štirih metrov je moj sodelavec Pintarič nastavljal cev. Naenkrat se mu je cev izmuznila iz rok in mi padla na glavo.

»In glava?«

»Ta je ostala cela, le čelada je bila poškodovana.«

»Kaj hi se zgodilo, če ne bi imeli čelade?«

»Bilo bi ravno obratno, takrat seveda ne bi mogla razpravljati o nesreči.«

»In v bodoče?«

»Čelade ne bom pri delu nikoli več dal z glave.«



# Novi načini zemeljskih del

Kot na drugih področjih tehnike se tudi v gradbeništvu stalno izpopolnjujejo delovni stroji in metode, kar velja tudi za izvajanje zemeljskih del. Inženir B. Vilain družbe Poclain je o tem v reviji Travaux št. 6, 7 napisal članek, katerega en del zaradi zanimivosti objavljamo.

Za uspešno izvajanje velikih zemeljskih del je treba gradbišče pripraviti in dela programirati po splošnih načelih, ki veljajo za zemeljska dela. Pri tem se moramo zavedati, da sta danes tehnika in izvajanje del mnogo bolj izpopolnjena kot pred desetimi leti zaradi razvoja gradbenih strojev za zemeljska dela in zaradi konkurence, ki nastopa pri licitiranju del. Če se pri urejenih gospodarskih razmerah spreminja cena zgradbe od +5% do -5%, zato ker je izvedba zgradbe odvisna od stalnih količin in cen za beton, za železo, za opaže itd., potem se cena zemeljskih del spreminja od +30% do -30%, ker je ta odvisna od nabavnih cen strojev, ki naj bi jih uporabili pri delu.

V tem smislu pa izvajanje zemeljskih del ni samo znanost, ki se bavi z obdelavo materiala ali s stabilnostjo pobočij, temveč je tudi znanost, ki se bavi z izbiro strojev; tako za operativne naloge kot za ekonomičnost poslovanja. Gre za to, da dobimo najboljše stroje glede na pogoje gradbišča in na naravo dela in da se uskladi delo posameznih strojev. S tem je zagotovljen najcenejši delovni postopek. V nadaljevanju bomo videli, kako veliki hidravlični bagri z različno opremo razširijo načine izvajanja raznih velikih zemeljskih del in kako se lahko spremeni pojem rentabilnosti specialnih strojev za zemeljska dela.

Navadno velika zemeljska dela izvajamo na prostem, tako na suhem kot v vodi. Tu so mišljeni veliki premiki zemlje kot izkopi - nasipi za ceste, železnice in letališča, gradnja zemeljskih pregrad, izkopi namakalnih in plovnih kanalov, izravnavanje terena za hiše in industrijo, nasipi v pristaniščih in poglobljanje morskega dna in struge rek.

K zemeljskim delom štejemo izkop terena, prevoz, razkladanje in vgraditev zemlje. Ta posamezna dela ponavadi med seboj niso neodvisna; od njihove skupne cene odpade približno 25% na nakladanje, 50% na transport, 16% na razkladanje in 9% na ugrajevanje (po podatkih Road Research Laboratory).

## I. IZKOPAVANJE IN NAKLADANJE IZKOPANEGA MATERIALA

Navadno se material izkopava tako, da se odpre čelo na eni strani ukopa in delo v tej smeri tudi napreduje. Pri daljših ukopih se predvidi dve čeli, z vsake strani ukopa eno; pri obširnejših delih in če terenske razmere to omogočajo, se predvidi tudi več čel.

Glede na kakovost materiala ločimo tri načine izkopa:

- neposredno izkopavanje terena z bager-sko žlico,
- predhodno brazdanje terena z rijači,
- predhodno razstreljevanje z eksplozivom.

### 1. Izkopavanje v lahkem terenu

Lahka tla tvorijo pesek in gramoz, ki sta brez kohezije; ilovice, laporji, ki so v splošnem heterogeni in se težje kopljejo, toda ki izgubijo velik del trdnosti pri stiku z vodo, ter končno sestavljena tla iz zgornjih materialov.

Pri tem se lahko naleti na teren brez podtalnice, s podtalnico ali pa se voda kot studenčnica pojavlja v slojih, ki ležijo na vodonepropustni podlagi.

### 2. Z vodo nasičena tla

Izkopavanje z vodo nasičenih tal je mogoče, če prej osušimo teren. Na osušenih tleh je nato mogoče premikanje strojev in transport ter ugrajevanje izkopanega materiala v nasipe.

Osuševanje tal dosežemo tako, da izkoplje-mo jarke v smeri vzdolžne osi. Število jarkov za odvodnjavanje je odvisno od širine terena, količine in gladine talne vode. Odvodni jarki naj bodo izkopani do predvidene globine izkopa, kadar ta globina ne presega 10 m (sljka 1). Bagri pri delu stojijo pravokotno na osi in nakladajo kamione. Jarki bodo morali biti izkopani dovolj široko, da bo kasneje v njih mogoč prevoz s tovornjaki. Na dnu tega jarka je tudi treba izkopati drenažne jarke, kateri odvajajo deževnico ali studenčnico.

Po teh delih je treba odstraniti se zemljinu med dvema jarkoma (sljka 2). Te velike količine zemljine izkopavamo z bagrom, opremljenim z globinsko žlico ali pa s čelno žlico. Najugodnejša lega bagra, opremljenega z globinsko žlico, je tista, kjer stoji bager na enem nivoju višje kot kamion ali dumper, material iztresa ali ž minimalnim kotom vrtenja ročice ali pa celo brez kakršnega koli vrtenja ročice. Kadar dno izkopa ni toliko osušeno, da bi po njem lahko vozili dumperji ali kamioni, moramo za vozila uporabiti isti nivo kot za bager. Bager, opremljen z globinsko žlico, mora v tem primeru nakladati vozila za seboj ali z vrtenjem ročice za 90°, če se vozilo lahko postavi ob bok bagra.

Osušeno zemljinu izkopavamo in nakladamo s čelno žlico, s katero se vozila lažje naklada. Kamion mora biti postavljen ob bager tako, da se ročica bagra ne zavrti za več kot za 90°. V takem primeru lahko bager s 3 m<sup>3</sup> žlico naloži 20 m<sup>3</sup> dumper v 100 sekundah, kar pomeni dnevni učinek od 2800 m<sup>3</sup> do 3400 m<sup>3</sup> na dan razrahljane peščene ilovice.

### 3. Suha tla in mehka skala

Suha tla so karakterizirana s svojo nosilnostjo, ki niha med 30 in 70 kiloton, kar pomeni, da se gume dumperja ugrezajo za 2 do 12 cm. Mehke skale so plastične in se deformirajo pri stalnem pritisku še pred razlomom. K mehkim skalam spadajo krede, laporji, vseh vrst škrljčevci in kamenine, ki vpijajo vodo. V tem primeru odkopavamo in odvažamo material v enem ali dveh nivojih, kar je pač odvisno od globine, do katere moramo izkopati. Bagri ponavadi delajo vzporedno z osjo in so med seboj nekoliko zamaknjeni, ker se s tem poveča delovni prostor okrog stroja in olajša nakladanje in prevoz (sljka 3).

Ponavadi izkopavamo v stopnicah, globokih okrog 5 m, in se za te izkope le redkokdaj uporabljajo nakladači. Nakladač namreč dela tako, da material izpodkopava. Izpodkopani material se poruši pred nakladačem in s tem olajša nakladaču nakladanje oz. pobiranje materiala. Pri mehkih skalah je najmehkejši material na vrhu, pri dnu je material trši. Izpodkopavanje je dostikrat onemogočeno, torej se tudi material ne poruši in posoda

nakladalca se ne napolni, razen če z rijačem zrijemo teren.

Nakladač sam ne more kopati in nakladati materiala, katerega gostota je v raščem stanju večja od 1,5.

Bager pa je nasprotno stroj, ki je grajen za izkopavanje in ne za pobiranje materiala. Moč, ki jo ima na zobeh posode, je tolikšna, da zdrobi steno. Bager lahko koplje do višine 8,50 m in strojnik lahko koplje v stopnicah s tem, da začne kopati z vrha. Pri takem načinu dela je olajšano nakladanje dumperja z visokimi stranicami, lažje pa je tudi iztresanje materiala iz žlice. Od trdnosti materiala pa je odvisno, ali naj uporabljamo bager z globinsko ali s čelno žlico. Če nosilnost terena dopušča, kamione nakladajo na dnu izkopa. V vsakem primeru pa mora biti urejeno odvajanje vode iz izkopa in poti morajo biti primerno urejene za odvoz naloženega materiala.

### 4. Izkop materiala, kateri je zbrazdan z rijačem

Brazdanje skal se lahko označi z njihovo lastnostjo, da se dajo raztrgati z zobmi rijača na tak način, da zbrazdani material lahko nato poberejo ali bagri, ali skreperji ali pa nakladači. Brazdanje je zamotan pojav, njegova učinkovitost je odvisna od razpokanosti skale in od mehaničnih karakteristik skale, pri čemer pa je težko določiti točen vpliv vsakega od teh parametrov. Skale, ki jih je mogoče brazdati, so prelomljene, razpokane, z najrazličnejšimi neodpornimi mesti in močno slojevitostjo.

Globina brazdanja sega od 0,20 m do 1,00 m. Zbrazdane skale nato z buldožerjem potiskamo na kup, kjer bager naklada material na kamione.

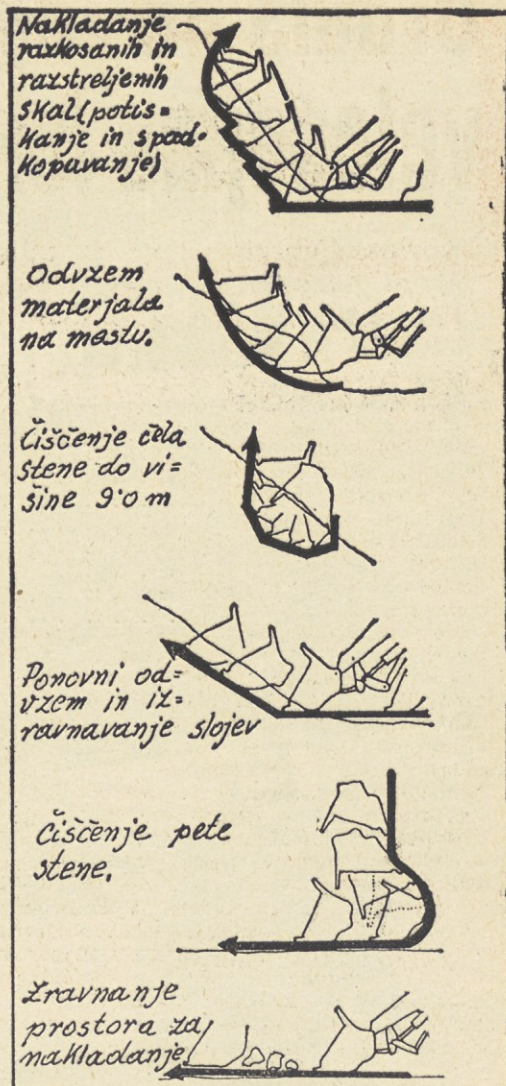
### 5. Nakladanje razstreljenega materiala

Kadar postane trganje skale s težkim buldožerjem ali rijačem predrago, je treba skalo razstreljevati. Tu je mišljena monolitna skala, gostote nad 2,50 m s tlačno trdnostjo 1000 kp/cm<sup>2</sup>, kot npr. trdi apnenci, gnajsi, dobro sprijeti peščenci itd. Način razstreljevanja je seveda odvisen od vrste in kakovosti kamna, od tektonskega ustroja in naklona plasti.

Zrnavost pridobljenega materiala, ki ga bomo uporabljali za nasip ali drobljenje, določi velikost nakladalnega stroja. Važno je, da vnaprej pripravimo načrt miniranja, da bi preprečili naknadno razstreljevanje velikih kosov, razbijanje blokov in sesipanje pobočij izkopa.

Pri suhi zemljini se nadaljuje izkopavanje v etažah. Pri tem pa je delo urejeno tako, da so delovna mesta bagrov s čelno žlico zamaknjena (sljka 5).

Pota za odvoz izkopane zemljine so lahko predvidena po dnu ali po vrhu izkopa. To je odvisno pač od tega, kam je treba material prepeljati. Pri kopanju razpolaga hidravlični bager z dodatno usmeritvijo žlice, ki olajša strojniku drobitev materiala z uporabo najugodnejšega delovnega naklona žlice. Ta delovni kot žlice je očitno odvisen od vrste skal, toda tudi od medsebojne lege plasti. Možni so trije načini dela (glej sljko 6).



SLIKA 6

#### a) Izkop ob pobočju

Kadar je struktura materiala istovrstna, pobira strojnik zdrobljeno kamenje v enakomerni debelini s spreminjanjem dolžine ročice in naklona žlice. Strojniki nadzoruje prodiranje žlice v material in jo napolni s čim manjšim naporom, torej skrajša čas ene delovne operacije.

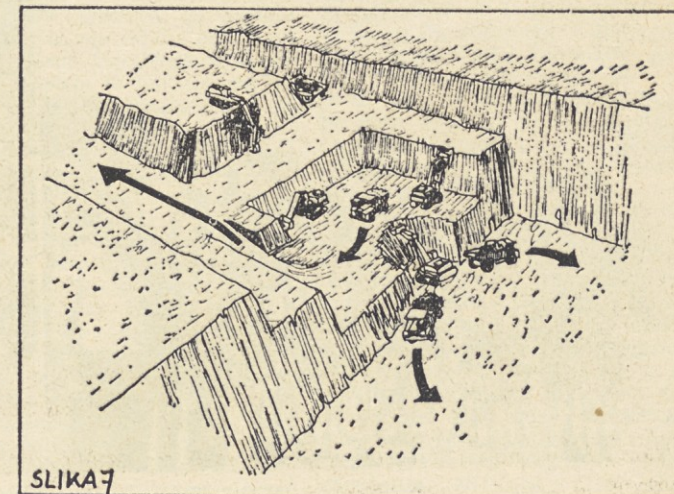
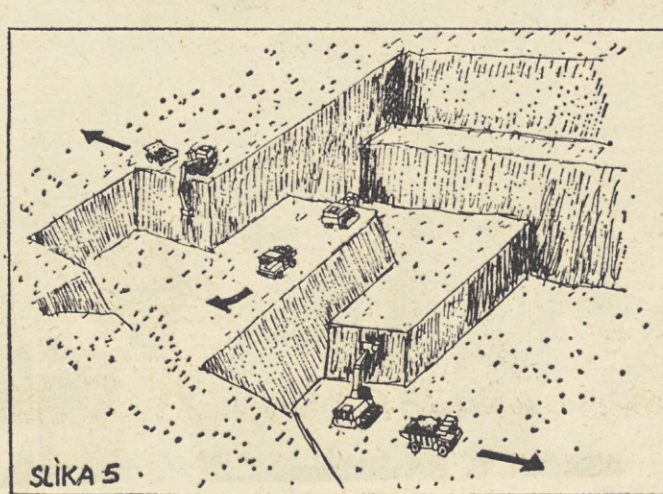
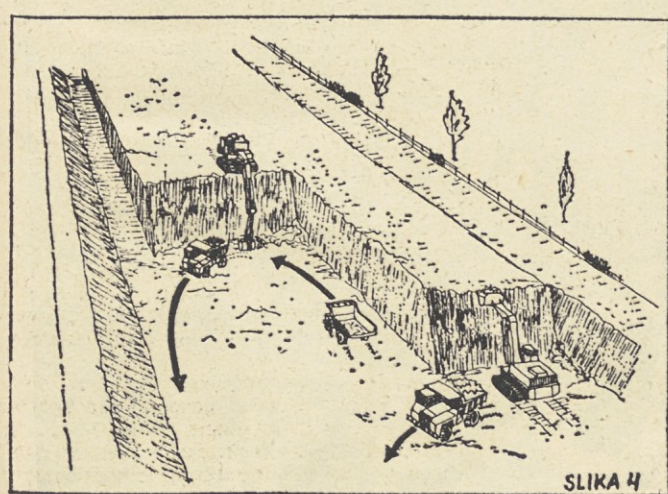
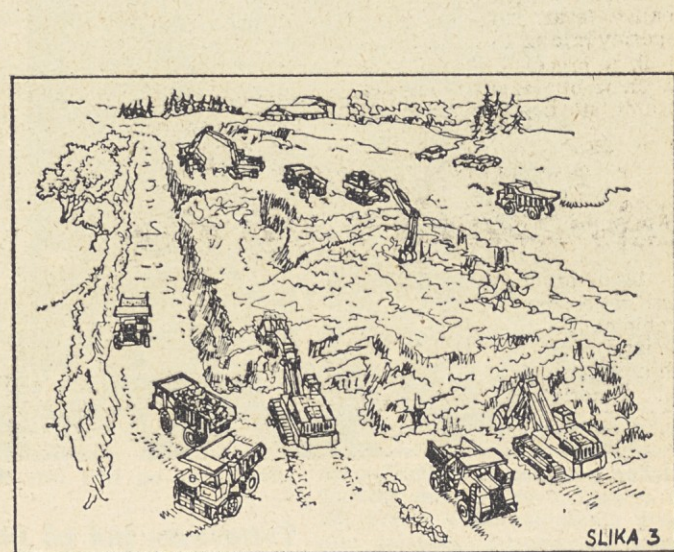
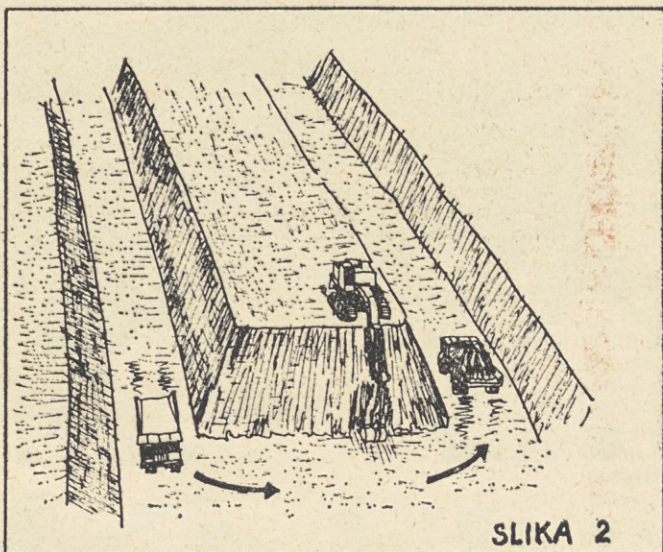
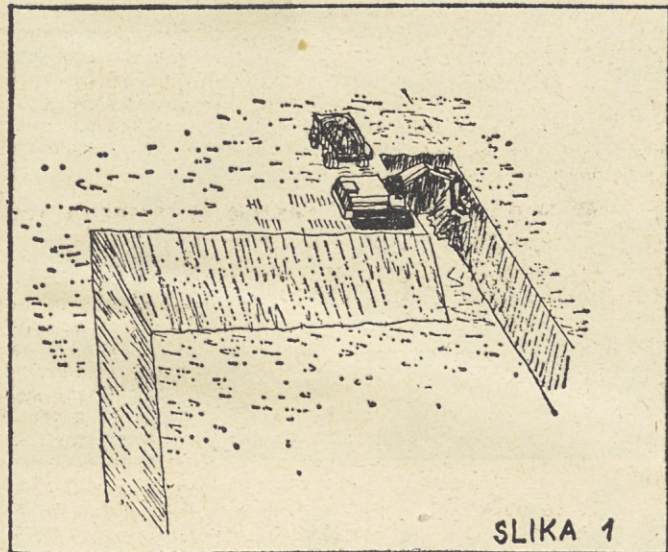
#### b) Izkop pri dnu

Strojnik postavi zajemalko v vzhodje pobočja. S sestavljenim premikanjem naklona žlice in dolžine ročice zrahlja vzhodje kupa tako, da se material še vsuje v žlico, kar olajša nakladanje na kamione.

#### c) Izkopavanje po stopnjah

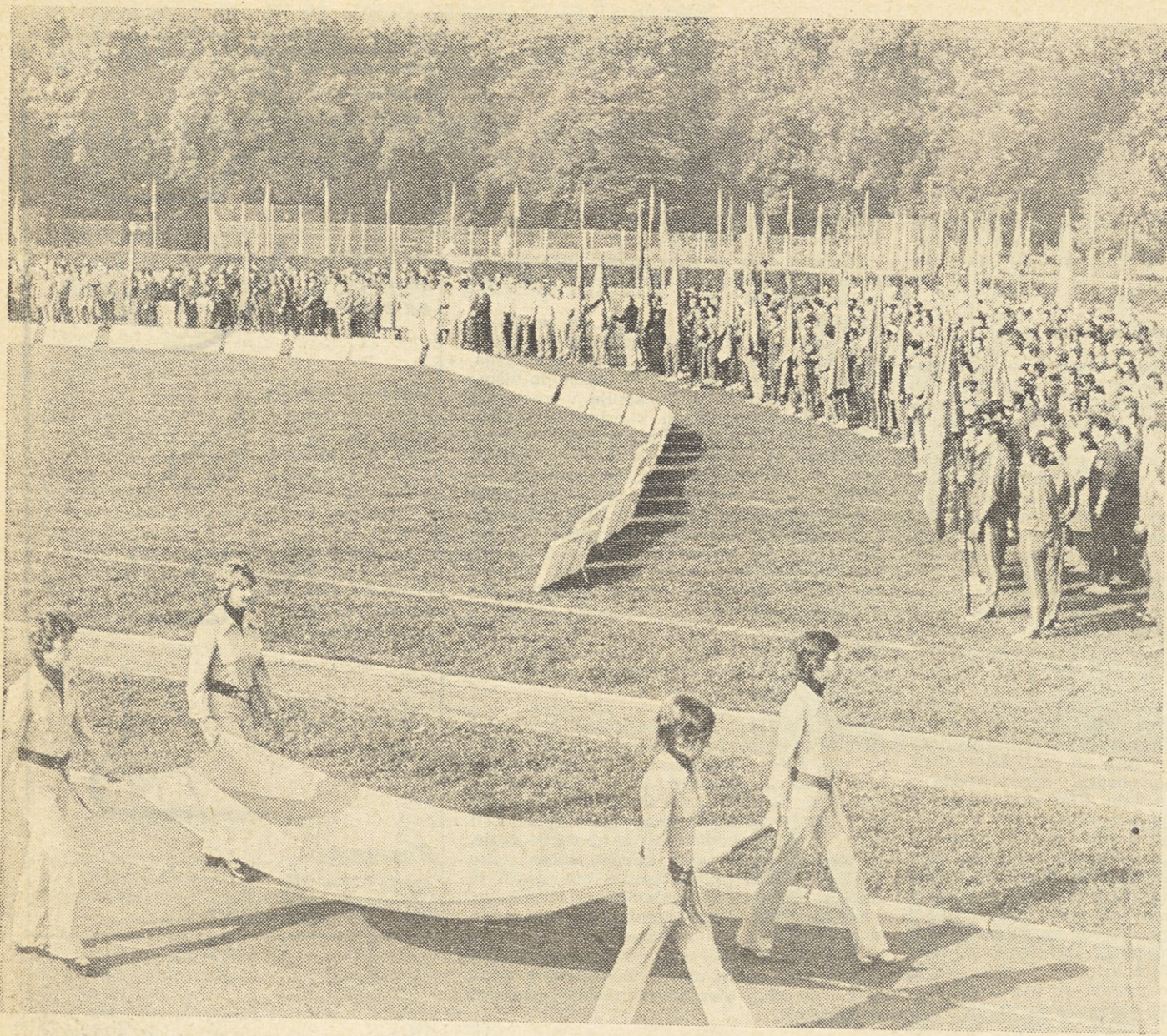
Strojnik potisne žlico v zgornji del razstreljenega izkopa in pobira material v zaporednih slojih od vrha navzdol. Hidravlični bager je uporabljen tudi za razbijanje skal, za odstranitev velikih skal na stran, kjer se jih razstrelji, ter za čiščenje dna izkopa. Kjer nastopa talna voda, moramo najprej izkopati vzdolžne jarke za odvod vode, nato pa zemljinu odstranjujemo z globinsko žlico in nakladamo na kamione, ki stojijo na isti višini kot bager. Izkop se nadaljuje v začeti smeri, odvajanje vode uredimo na vsakem nivoju (sljka 7).

Ing. Sircelj

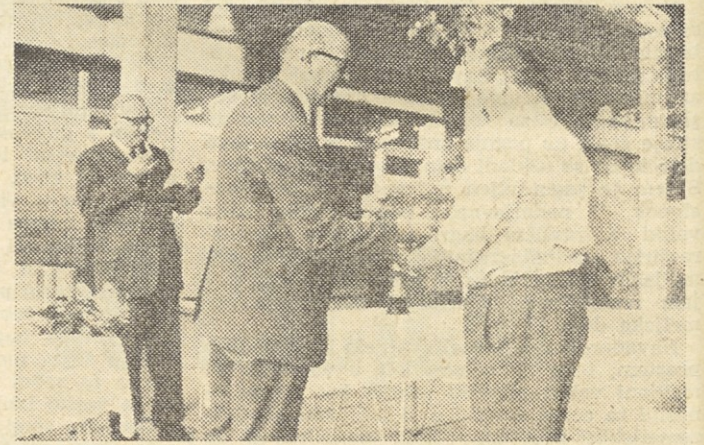




# Gradisova olimpiada



Te ne ni naša olimpiada, ampak so SIG 71



Zasluzena priznanja je podelil direktor gospodarske finančne službe Iko Ravnikar



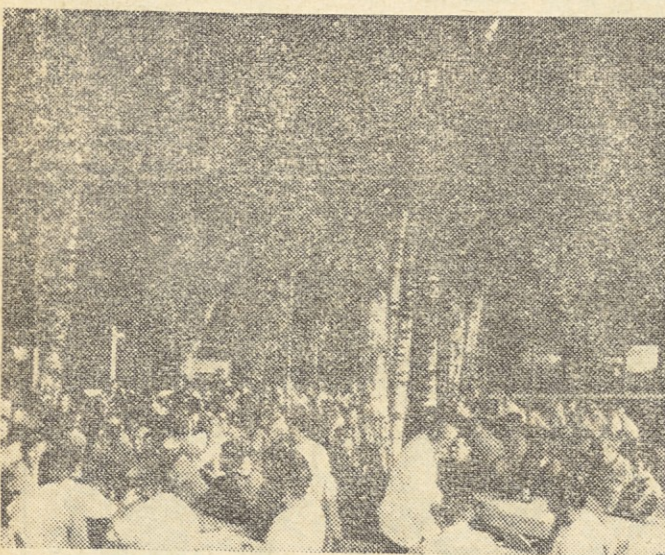
Jesenice



Vse je teklo kot po »žnuri«



Ljubljana



Zaključna proslava



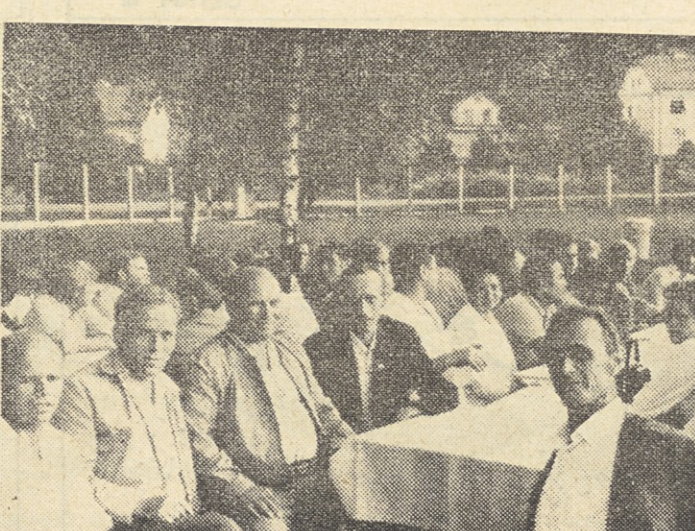
Centrala



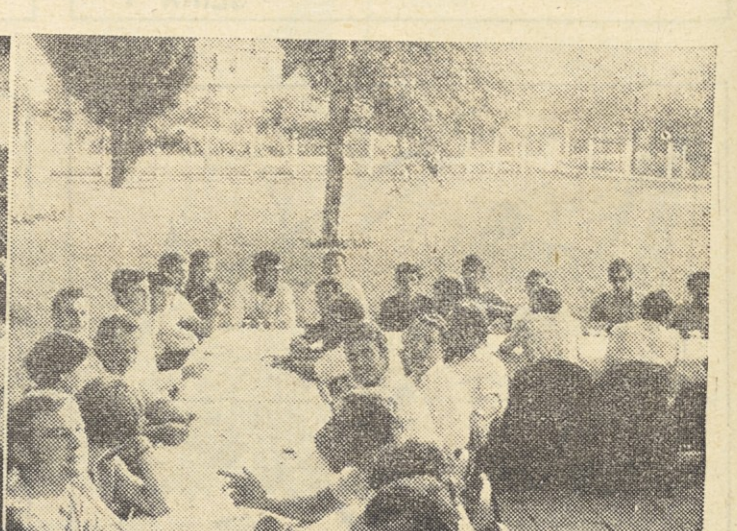
Celje



Mariborski nogometaši



Jesenice



Maribor