

GRADISOV VESTNIK

GLASILO KOLEKTIVA PODJETJA »GRADISA«

DELAJSKI SVET JE RAZPRAVLJAL

Prehod na krajši delovni teden

Dnevni red seje delavskega sveta podjetja, ki je bila 28. decembra lani, je bil zelo obširen. Veliko je bilo treba rešiti važnih vprašanj, ki so v pristojnosti najvišjega organa upravljanja. O določenih vprašanjih, ki so bila na dnevnem redu, je že prej razpravljala tudi upravni odbor, ki je zavzel svoja stališča in jih posredoval delavskemu svetu.

Tako je upravni odbor predložil predlog o načinu medsebojnega obračunavanja obresti za vezana obratna sredstva. Delavski svet je predlog v celoti sprejel, dodatno pa je zahteval, naj se izdela še predlog za podoben način obračunavanja obresti poslovnega sklada od osnovnih sredstev. O načinu razdelitve stroškov obresti od obratnih sredstev je bilo že objavljeno v januarški številki

našega glasila, zato tukaj ne bomo ponavljali. V zvezi s prehodom na skrajšani delovni teden je DSP sprejel predlog upravnega odbora, da je možno s 1. 1. 1968 od sedanjih 45 ur tedensko preiti na 42 ur tedensko, kakor je to predvideno v programu za postopen prehod na skrajšani delovni teden, ki ga je potrdil DSP že dne 6. apr. 1966. Pri 42 urah na teden se tedenski obvezni delovni čas razporedi v petih dnevih tedna po 8 in pol ure, oz. v petkih po 8 ur, vsaka sobota pa je prosta. Istočasno je DSP osvojil predlog upravnega odbora, da naj se pri skrajšanem delovnem tednu uvede daljši dnevni odmor in odločil z večino glasov članov DSP (od 31 navzočih sta bila 2 proti, 3 so se pa glasovanja vzdržali), da se v celotnem podjetju preide na deljen delovni čas, tako da je v teku delovnega dne ena ura prekinitve. Takšna razporeditev delovnega časa naj bi se izpeljala čim prej, najkasneje pa s 1. marcem letos.

V zvezi s programom investicij za leto 1968 za enostavno in razširjeno reprodukcijo je DSP osvojil načela, po katerih se bodo v letošnjem letu opravile investicijske nabave. Sprejel je tudi program nabave mehanizacije po I. prioriteti za enostavno in razširjeno reprodukcijo, vtem ko bo o programu po II. prioriteti razpravljalo po zaključnem računu za 1967. leto. Nadalje se je DSP strinjal s predlogom, da je treba investicije v objekte poslovnega značaja omejiti, ni pa sprejel načela, da se uporabijo za to le sredstva obračunane amortizacije od obstoječih poslovnih objektov. Sprejel je nadalje načelo, da se za nadomestitev izrabljene strojne opreme v stalnih obratih v celoti uporabijo amortizacijska sredstva od strojev in strojne opreme, ki so instalirani v obratih. Za tehnične izboljšave oz. razširitev kapacitet pa bodo omenjeni obrati uporabili sredstva skladov, s katerimi samostojno razpolagajo v smislu določil o delitvi dohodka, sprejetih z gospodarskim načrtom in skladno z našim pravilnikom o delitvi dohodka.

Stroji in strojne naprave so v podjetju že močno izrabljene in nekateri tudi tehnično zastarele. Zato bo

potrebno v bodoče pravilno usmeriti dosežena sredstva skladov, kar se bo pozitivno odrazilo v večjem dohodku.

Načela investicijskega vlaganja v letošnjem letu, o katerih je razpravljala DSP in sprejel prej omenjene sklepe, so bila že objavljena in jih prav tako sedaj ne ponavljamo. DSP je dalje sprejel sklep, da se povečajo minimalne amortizacijske stopnje za vibracijske stroje in drobilce od 12% na 20%, za režijska vozila od 10% na 25%, za vilicarje od 10% na 20% in za stroje za izdelavo bet. cevi, robnikov in žilindrih votlakov od 7% na 25%, 30% oz. 35%. S tem bodo že v naprej zagotovljena sredstva za nadomestitev teh strojev, ki se hitreje trošijo v proizvodnji.

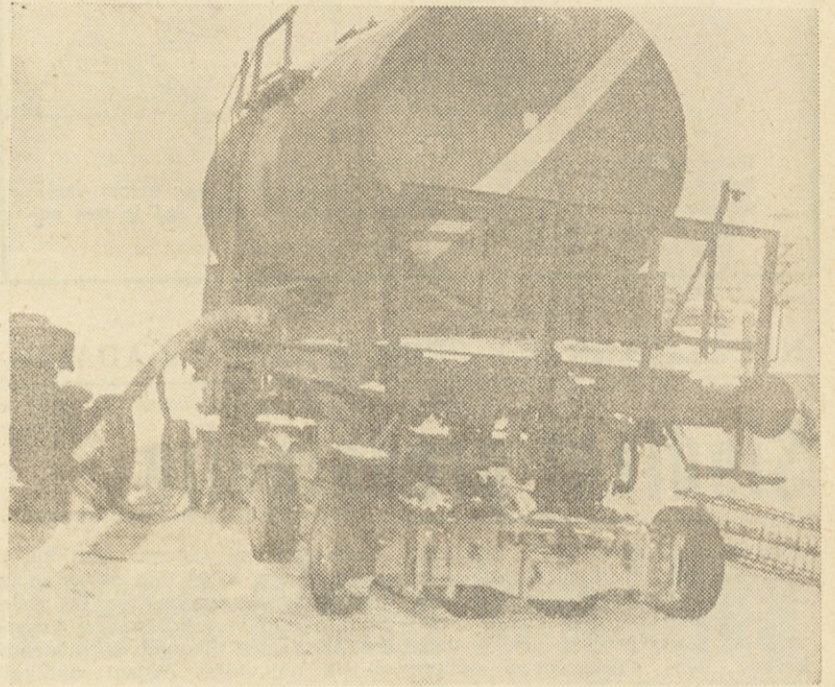
Končno je delavski svet podjetja obširno razpravljalo o predlogu za določanje akontacijskih osnov za osebne dohodke po analitični oceni delovnih mest, ki je bil predložen v septembru 1967. leta z vsemi izračuni in vplivi, ki bi nastali pri določanju akontacijskih osnov, če bi se uporabila izbrana metoda v sistemu analitičnega ocenjevanja delovnih mest. Delavski svet je soglasno predlog zavrnil, ker izbrana metoda v sistemu analitičnega ocenjevanja delovnih mest ne ustreza potrebam podjetja in tako predlog ni sprejemljiv, da bi se na tej podlagi določale akontacijske osnove za delitev osebnih dohodkov. S tem v zvezi je DSP sklenil, da se obdrži v veljavi sedanji način določanja startnih osnov za osebne dohodke, komisije za notranjo delitev pa naj pripravi predlog za eventualne popravke sedanjega pravilnika.

Na programu je bil še osnutek pravilnika o stanovanjski gradnji za člane delovne skupnosti »Gradisa«, o financiranju, dodeljevanju stanovanj in dajanju posojil za individualno stanovanjsko gradnjo. Osnutek omenjenega pravilnika je dal upravni odbor podjetja vsem enotam v obravnavo že 17. novembra lani, poleg tega pa ga je prejel vsak član delovne skupnosti v tiskani obliki kot prilogo h »Gradisovemu vestniku« — decembrska številka 117. Delavski svet je ugotovil, da kljub temu niso bile v zadostni meri organizirane razprave o tem pravilniku in je zato odložil sprejetje do naslednje seje. Med tem časom pa je potrebno, da se razprave o osnutku pravilnika po enotah organizirajo, da se bodo lahko vsi seznanili podrobno z vsebino in dali svoje pripombe.

Z. R.

IZ VSEBINE:

- Nov delovni čas
- Iz dela organov samoupravljanja
- Želimo zadovoljiti čim širši krog bralcev
- Letos brez spremembe na dopust



Na gradbišče »Talisa« v Mariboru pripeljejo nafto kar z vagonom, kajti vodo in gramoz je potrebno med mešanjem temeljito ogreti

NAŠ KOMENTAR.

Nov delovni čas

Led so prebili na centrali podjetja. Po novem letu začnemo zjutraj ob pol osmih in delajo do dvanajstih, potem pa še od ene do petih popoldne. Ob petkih delajo popoldne pol ur manj. Vse sobote so proste.

To je osekakor v skladu s prizadevanji po smotrnejši ureditvi in razporeditvi delovnega časa v okviru 42-urnega delovnega tedna. Ne gre namreč samo za to, da bi imeli samo sobote proste in da si delovni čas razporedimo tako, da je konec tedna res lahko povsem posvečen rekreaciji delovnega človeka. Bistveno je pravzaprav nekaj drugega. Znanstveniki so po svetu že zdojnaj dokazali, da so zgodnje jutranje ure skoraj povsem neproduktivne, da je namreč storilnost v teh urah, če začnemo z delom na primer ob šestih, zelo minimalna. Komaj 5 odstotkov dela opravimo v prvi uri, če je ves delovni dan 100 odstotkov. V drugi uri se suče storilnost okrog 10 odstotkov, polje pa storilnost naglo raste in doseže v četrli uri čez 20 odstotkov vse storilnosti v dnevu. Proti koncu pa spet naglo pada. Zato znanstveniki priporočajo začetek dela okrog osme ure zjutraj. To pa so pokazala tudi raziskovanja v naših podjetjih, ki so jih opravili naši inštituti. Torej gre pri tem predosem za to, da je delovni čas tako razporejen, da v njem dosežemo kolikor le mogoče visoko storilnost.

Ta dogajanja pa nas opozarjajo še na nekaj drugega, da mora biti odmor nujno po četrti uri dela. Zato je tudi republiški zakon o petdnevnem delovnem tednu predvidel, da mora biti ta odmor po četrti delovni uri, in to največ eno uro, pri čemer pa se v delovni čas šteje le pol ure odmora. Po zakonu gre namreč za stržen delovni čas, pri nas pa smo se odločili za deljenega.

Se nekaj je zanimivega tudi za nas v tem zakonu. Zapisano je namreč, da mora državni organ (zanje zakon velja) poskrbeti za prehrano in za otroško varstvo. Izvršni svet bo na primer zagotovil denar za prehrano delavcev republiške uprave. Pri nas na kaj podobnega še nismo mislili. To je torej tudi ena izmed nalog, ki jih moramo opraviti, ko prehajamo na drugačen delovni čas.

Pri nas pa smo se te naloge v celoti lotili dokaj raznoliko. Ponekod začnemo ob pol osmih, drugod še po starem ob pol sedmih ali ob šestih, ponekod imajo prosto vsako drugo soboto, drugod pa spet drugače in je za zunanega opazovalca prav čudno, da v enem in istem podjetju delajo tako različno. Vsek se namreč vprašuje, le kako je to mogoče ob enem osrednjem delavskem svetu.

Sindikati predstavljajo vsi člani kolektiva

Današnji intervju je bil pravzaprav namenjen predsedniku sindikalnega odbora podjetja tovarišu Tonetu Zaletelu. Ker je tovariš Zaletel odsoten, smo zaprosili podpredsednico sindikalnega odbora podjetja tovarišico Milo Capuder, naj spregovori nekaj besed o sindikalnem delu. Na postavljena vprašanja je tovarišica Capuder odgovorila takole:

Vprašanje: V decembrski številki »Gradisovega vestnika« smo na prvi strani z debelimi črkami napisali naslov »Prelomnica sindikalnega dela«. Kaj ste razumeli pod tem naslovom? In kakšna naj bo v resnici prelomnica sindikalnega dela?

Odgovor: Najprej moram povedati, da na občen zboru nismo govorili o prelomnici sindikalnega dela. Zato bi bilo bolje, da bi na to vprašanje odgovoril avtor omenjenega članka. Menim, da občni zbor sindikalnega odbora podjetja ne more pomeniti prelomnice dela sindikalne organizacije, ki zajema vse članstvo in vodstva sindikalnih podružnic v Gradisu. Novo izvoljeni sindikalni odbor podjetja bo moral brez kakšnih prevelikih pretenzij nadaljevati dosedanje delo, toda z mnogo več resnosti in sposobnosti za koordinirano učinkovito akcijo. Razumljivo je, da gospodarska reforma terja tudi od sin-

dikata vedno večje napore, ki morajo biti usmerjeni k članstvu in k problemom, s katerimi se srečujejo ljudje v proizvodnji, ko opravljajo svoje samoupravne dolžnosti in uveljavljajo samoupravne pravice. Torej gre za bolj organiziran in vsestransko pripravljen pristop k posameznim problemom in nalogam, za odločitve, zasnovane na realnih ocenah potreb in možnosti, podprte z neizpodbitnimi argumenti in slednjich za prizadevanje, da bi sprejete odločitve ob podpori celotnega članstva dosledno izvajali.

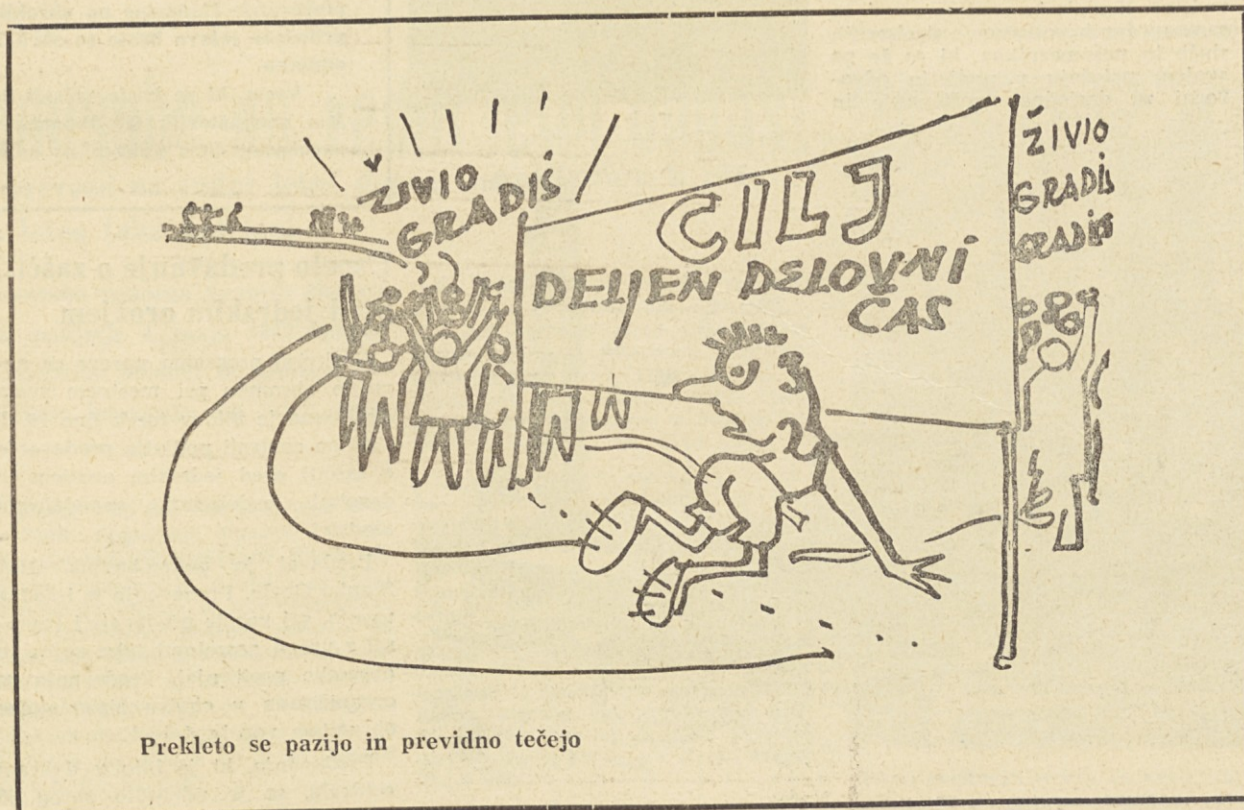
Vprašanje: Kakšne so nove organizacijske oblike sindikalnega dela in kako si zamišljate koordinacijo med članstvom in višjimi funkcijami sindikata?

Odgovor: Vse, kar je novega v delu sindikalnega odbora podjetja, je delo po komisijah, ki doslej ni bilo v navadi, čeprav je to oblika dela, ki je drugod uveljavljena že vrsto let. S tem nameravamo zagotoviti bolj strokovno presojanje nekaterih problemov, ki naj pomaga sindikalnemu odboru podjetja pri odločitvah. Ne mislim, da je potrebna nekakšna popolna reorganizacija sindikata v podjetju. Vzroke za večših premajhno doseženo aktivnost ni treba iskati toliko v organizacijski obliki kot v sposobnosti kadrov. Koordinacija dela v sindikalnem odboru podjetja je zagotovljena s tem, da so člani sindikalnih podružnic vključeni v sindikalni odbor podjetja in da vabimo po potrebi na razširjene seje predsednike sindikalnih podružnic. Navzven, to je z mestnim sindikalnim svetom in republiškim odborom gradbenih delavcev, pa je koordinacija zagotovljena tako, da so v MSS in RO ter njihovih organih vključeni člani naše sindikalne organizacije.

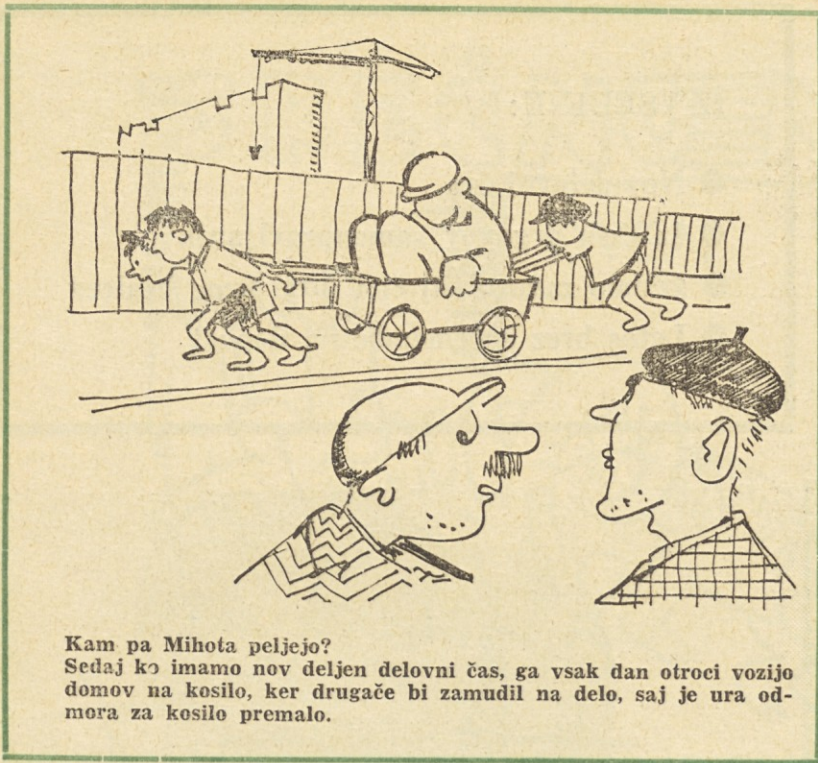
Vprašanje: Lani je bilo med sindikalnim članstvom večkrat izrečena kritika na račun sindikalnega dela v podjetju. Ali je bila ta kritika upravičena?

Odgovor: Kritika na račun sindikalnega dela v podjetju je bila večkrat upravičena. Saj se nekatera vodstva sindikalnih podružnic niso sestajala po več mesecev, kaj šele, da bi opravljala naloge, ki jim jih je zaupalo članstvo. Tudi delo sin-

Nadaljevanje na 2. str.



Prekletno se pazijo in previdno tečejo



Kam pa Mihota peljejo?
 Sedaj ko imamo nov deljen delovni čas, ga vsak dan otroci vozijo domov na kosilo, ker drugače bi zamudil na delo, saj je ura odmora za kosilo premalo.

izvajanje omenjenega načela. V sindikalnem odboru podjetja bomo probleme delitve gotovo spremljali z vso pozornostjo, zato smo osnovali posebno komisijo. Obenem pa bomo morali bolj odločno zahtevati od samoupravnih organov, da bodo posvečali problemom delitve večjo pozornost in močneje poudarjali osebno odgovornost tistih posameznikov, ki so za ta vprašanja odgovorni.

Vprašanje: Ali je sindikat pri uvedbi novega deljenega delovnega časa zavzel svoje lastno stališče in kakšno?

Odgovor: Ko omenjate sindikat, zopet ne vem, na koga mislite. Če mislite na sindikalni odbor podjetja, redhodno o odločitvi delavskega sveta podjetja sploh ni bil informiran. Glede deljenega delovnega časa nismo zavzeli nobenega stališča, ker nas za to ni nihče vprašal. Dolžni pa smo povedati, da postopek centralnega delavskega sveta, ko je odločal o deljenem delovnem času, ni v skladu s statutom podjetja, tako je tudi sklep problematičen. Osebo mislim, da se bo sindikalni odbor podjetja moral zavzemati za racionalno izkoriščanje in takšno razporeditev delovnega časa, ki bo omogočila kar največjo proizvodnost dela, s tem pa večjo produktivnost, ki je pogoj za boljše življenjske pogoje delavcev.



15.400 delovnih ur Alojza Kobala

Če dobro mažeš, tudi žerjav ne odpove

Alojz Kobal je najstarejši žerjavist v podjetju.

Avgusta 1946 ga že najdemo na žerjavu »Wolf 30« na gradbišču v Zirovnici. Od 1946 pa do danes je upravljal skoraj vse vrste žerjavov, ki so obstajali v podjetju. Leta 1961 je pristal na žerjavu »Liebherr 45«. Na njem je prevozil že 15.400 ur, ne da bi zamenjali dvizžno žično vrvo. To je brez dvoma velik uspeh in rezultat skrbnega dela.

Za dosežene uspehe tudi tovariš Kobalu iskreno čestitamo.

Uspeh žerjavista Antona Pergerja

Podjetju je prihranil okrog dva milijona starih dinarjev

Ura je bila pet popoldne, ko je žerjavist Anton Perger na gradbišču »Talisa« v Mariboru dvignil zadnjo »posodo« betona.

Oster severni veter je pri minus 18° majal »kiblo« sem in tja, toda pod dobrim vodstvom žerjavista je bil beton kmalu na svojem mestu.

Poklical sem ga in ves prestrašen je prilezel po lestvi žerjava na zemljo. »Zgoraj še bolj piha.« je dejal in mi ponudil roko v pozdrav.

Anton Preger je prišel v podjetje dne 6. 4. 1956. Nekaj časa je delal kot nekvalificiran delavec, dve leti kasneje je obiskoval tečaj za polkvalificirane strojnike in leta 1962 pa tečaj za kvalificiranega strojnika. Za žerjavista se je odločil že leta 1961, po končanem tečaju pa je 13. marca 1963 prevzel sedanji žerjav »Liebherr 45«. Z njim je bil že na več naših gradbiščih.

Kaj je glavna zasluga in uspeh našega strojnika?

Ker je izredno varoval stroj in dvizžno žično vrvo, ki je vezana na uvoz, je podjetju prihranil skoraj dva milijona starih dinarjev. Dvizna jeklena žična vrva je normirana za 2300 obratov na uro, on pa je z isto napravil 9600 ur, torej je štirikrat prekoračil normo. Vrvo in montažo vrvi stane okrog 500.000 S din, pa zračunajte sami, ali si tovariš Perger zasluži priznanje in pohvalo?

Ko smo ga vprašali, kako mu je to uspelo, je skromno dejal:

»Osnova mojega uspeha je stalno čuvanje in mazanje stroja in vrvi. Stroj je moj kruh in na njega gledam, kot da bi bil moj. Posebno sem pazil, da je bila vrva vedno mazana s pravilno maslo, da je bila vrvenica in vsi gibljivi deli čisti in vrva na vitlih pravilno postavljena. Končno pa velja za strojnika samo eno pravilo: Čuvaj stroj in dobro ti bo služil!« je zaključil tovariš Perger.



NADALJEVANJA S PRVE STRANI ★ NADALJE

Sindikat predstavlja

dikalnega odbora podjetja ni moglo biti tako uspešno, kot bi bilo lahko, zaradi premajhne zavzetosti nekaterih članov, ki se niso niti udeleževali sej. Zato je bilo večjih težav koeno delo sindikalnega odbora podjetja. Kljub temu in drugim napakam pa lahko rečemo, da je sindikalna organizacija prispevala vendarle svoj delež k uveljavljanju samoupravnih odnosov v podjetju.

Vprašanje: Ena izmed nalog sindikata je še vedno uveljavljanje in utrjevanje samoupravljanja na vseh toriških našega dela, vendar ne s pritiskom, pač pa s sredstvi modernega zavestnega urejevanja notranjih odnosov in izoblikovanja skupne volje in ciljev. Kakšne so naloge sindikata na tem področju?

Odgovor: Razvoj samoupravljanja v podjetju je in bo ena izmed poglobitvenih nalog sindikata. To svojo nalogo bo moral sindikat uresničiti tako, da se bo brezkompromisno zavzemal za demokratično dozorevanje in sprejemanje samoupravnih odločitev na vseh nivojih, pa tudi za njihovo dosledno izvajanje. Pri tem se je treba zavedati, da samoupravljanje ni le pravica, ampak je tudi dolžnost vsakega člana kolektiva.

Vprašanje: Kje po vašem mnenju poteka meja med nalogami organov samoupravljanja in nalogami sindikata?

Odgovor: Kdor postavlja vprašanje tako, ni doumel naloge sindikata v

samoupravnem sistemu. Sindikat ni organizacija, ki bi bila poleg ali iznad samoupravljanja, ampak je integralni del samoupravnega sistema in eden izmed njegovih najpomembnejših dejavnikov. Člani sindikata so praviloma tudi vedno samoupravljalci.

Vprašanje: Nekateri so trdili, da je sindikat v teh novih pogojih izgubil smisel, čut in odgovornost do svojega članstva. Kakšno je vaše mnenje o tem?

Odgovor: Razumeti je treba, da sindikat predstavljajo vsi njegovi člani. Najbrž mislite na vodstva sindikalnih podružnic. Takšnih trditvev ni mogoče spoplošiti. Izvršni odbori nekaterih sindikalnih podružnic so imeli zelo dobre stike s svojim članstvom pa tudi s sindikalnim odborom podjetja. Sindikalni odbor podjetja pa je imel tesne stike z republiškim in sindikalnim odborom sindikata gradbenih delavcev. Res pa je, da je bila povezava vodstev nekaterih sindikalnih podružnic s članstvom zelo slaba ali je pa celo ni bilo tako, da so se člani mimo izvršnih odborov sindikalnih podružnic zatekali po pomoč k višjim sindikalnim forumom. Tudi povezava z občinskimi sindikalnimi sveti marsikje ni bila dobra. Ena izmed važnih nalog v bodoče bo prav gotovo še boljše usklajevanje dela in prizadevanje za enotno akcijo, ki bo upoštevala potrebe in mnenje članstva.

Vprašanje: Sindikalni odbor podjetja je zadnje čase pričel s široko akcijo v zvezi z delitvijo dohodka in osebnega dohodka ter splošne skrbi za naše delavce. Kakšne uspehe ste dosegli na tem področju in kako je sindikat prešel od ugotavljanja dejstev k perspektivnejšemu reševanju teh zapletenih vprašanj?

Odgovor: Prizadevanje sindikalnega odbora podjetja in celotne sindikalne organizacije, da bi sistem delitve dohodka in osebnega dohodka nenehno izpopolnjevali tako, da bi bilo na vsakem delovnem mestu upoštevano načelo vsakemu po njegovem delu, je njegova stalna naloga. To pa ni samo stvar sindikalnih vodstev, ampak je predvsem naloga samoupravnih organov, strokovnih služb in posameznikov, ki so že po svojem položaju v podjetju odgovorni za dosledno upoštevanje in

Jubilej Franca Grudna

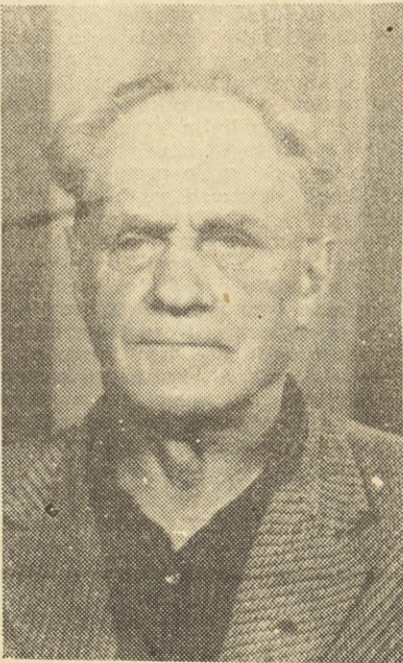
(21915 dni dela in življenja)

Nedavno je obhajal 60-letnico svojega življenja naš znani sodelavec in bivši sindikalni funkcionar Franc Gruden.

Grudnova pot skozi življenje je bila polna bridkosti, razočaranj pa tudi uspeha. Pred vojno in tudi med vojno zidarski poklic ni bil najboljši rožnat, pa še posebno, če si bil revolucionar, kot je bil naš Franc. Vseeno je bil zelo trdoživ in tak je še danes pri 60 letih.

Po osvoboditvi je postal republiški sindikalni funkcionar. Leta 1952 se je zaposlil v podjetju in kmalu odjadriral v daljino Bosno, kjer je v Zenici kmalu pokazal svoje delovodske sposobnosti. Pozneje je bil premeščen na avto cesto Krško, Trojane in 1. 6. 1959 pa v obrat gradbenih polizdelkov v Ljubljani.

Čprav nosi že šesti križ svojega življenja, je še vedno čil in zdrav. Ne odreče pa se tudi kozočku dobrega cvička in prav ima, France, na zdravje, še na mnoga leta!



Obvestilo vsem tehnikom in inženirjem

Zveza gradbenih inženirjev in tehnikov za Slovenijo daje pomemben delež nadaljnemu razvoju tehnične misli vsega članstva s tem, da organizira razna predavanja, seminarje, posvetovanja, strokovne ekskurzije doma in v inozemstvu, predvsem pa povezuje članstvo v edinim strokovnim glasilom slovenskih gradbenikov — Gradbenim vestnikom.

V zvezo se lahko vpišejo vsi diplomirani gradbeni inženirji, gradbeni inženirji in gradbeni tehnik vseh smeri.

Članarina z naročnino za Gradbeni vestnik znaša celoletno 36 N din.

V kratkem boste prejeli obrazec za pristop v zvezo. Prosimo, da ga izpolnite in dostavite v kadrovsko socialno službo tovarišu Cepušu. Hkrati tudi priporočamo, da se odločite za enostavno plačevanje članarine po obrokih. Po vašem pristanku, s podpisom priložene izjave boste to skrb lahko zaupali našemu izpolnilnemu oddelku.

Vsem, ki se boste vpisali do 15. 2. 1968, zagotavlja zveza prejem vseh števil gradbenega vestnika za tekoče leto, zato priporočamo, da z vpisom ne odlašate.

Uspelo predavanje o zaščiti pred jedrskim orožjem

V okviru programa uprave za narodno obrambo pri mestnem svetu Ljubljana je bilo v torek dne 16. I. 1968 na centrali podjetja predavanje o zaščiti pred jedrskim orožjem in drugimi sodobnimi napadalnimi sredstvi.

Predaval je podpolkovnik JLA Stanko Gorše. Predavanje je izredno uspelo, saj nas je predavatelj seznanil z vsemi grozotami take vojne in obrambo proti njej. Predavanja so organizirana v okviru sistematične obrambne vzgoje državljanov.

Predavanja, ki je bilo v dvorani centrale, se je udeležilo okrog 90 delavcev centrale podjetja.

Aforizmi velikih mož

Castihlepje je gnoj za slavo.
Aretino

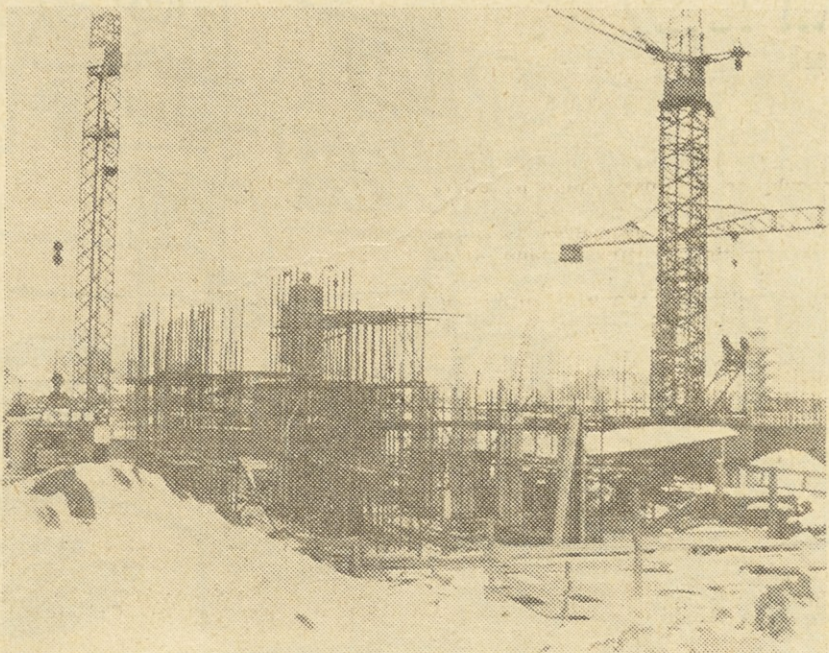
Kratkost je duša duhovitosti.
Shakespeare

Genij je talent mrtvega človeka.
De Concourt

Bolje je biti človek kot zahrbtnjež, ki si na račun drugih ustvarja slavo in ugled.
V. Nesser

Srečni ljudje so bogati, bogati pa niso srečni.
Fr. Halm

Delavec, ki zapusti svoj razred in pozabi na to, kar je bil, in ki si hoče pomagati naprej in se povzpeti nadenj, se spusti o laž.
Kingsloy



Na gradbišču »Talisa« v Mariboru

drobne vesti

■ **Jesenice:** V stanovanjskem naselju so v novi kotlovnici uredili kopalnico, kjer se lahko delavci po napornem delu temeljito okopajo. Da ne bi bilo preveč navala, so sestavili poseben urnik kopanja. Kopanje je brezplačno.

■ **Maribor:** Upravni odbor je za uspešno delo pri vzgoji vajencev nagradil oba vzgojitelja in instruktora vajencev z enkratno nagrado v višini 200 N din.

Za vavence pa bodo organizirali ekskurzijo po gradbiščih.

■ **Koper:** Sindikalna podružnica je zadnje čase pod vodstvom Vekoslava Ivančiča in Brede Kovač postala zelo aktivna. Sklicali so že več sestankov in sprejeli vrsto predlogov v korist zaposlenih

■ **Kovinski obrati Ljubljana:** Delavski svet enote je izvolil posebno komisijo, ki naj ugotovi uspešnost dela posameznih delavnic v okviru remontne dejavnosti. V komisiji so: Franc Plesec, Vojteh Pečlin, Ludvik Mahnič, ing. Edo Picek, Ferdo Jauk, Janko Košir, Janez Mlinar.

■ **Ljubljana:** Zaradi zmanjšanja del so na gradbenem vodstvu Ljubljana dali odpoved 19 delavcem, 60 pa so jih poslali na zimski dopust.

■ **Koper:** V ponedeljek 15. 1. 1968 so v Kopru pričeli z gradnjo samskega doma. V njem bo prostora za 120 postelj.

■ **Ljubljana KO:** Delavski svet enote je odobril sindikalni podružnični dotaciji v višini 174.840 starih dinarjev.

Pripravlja se sprememba temeljnega zakona o delovnih razmerjih

Kot je že znano, pripravljajo spremembe in dopolnitve temeljnega zakona o delovnih razmerjih (TZDR). Po informacijah lahko sklepamo, da bodo te spremembe obširnejše.

Sedanji temeljni zakon predstavlja po značaju in določbah novost v našem delovnem pravu. Po načelih ustave ureja medsebojna delovna razmerja na načelih samoupravljanja v delovnih organizacijah. V njem je poleg konkretnih zakonskih določil veliko takšnih, ki predstavljajo samo temeljna načela in je za njihovo izvedbo nujno potrebno, da se morajo podrobno urediti v statutu ali drugem splošnem aktu. Pri tem je izredno pomembno, da so samoupravni akti v skladu z načeli zakona. Vsekakor je sestava pravnih odločil v internem pravilniku, ki ureja delovna razmerja, zahtevno delo, ki terja vsestransko poznanje vsebine zakonskih določil, istočasno pa je treba konkretno izpeljati predpisana načela, upoštevajoč notranjo organizacijo in način internega poslovanja ter samoupravnega mehanizma v delovni organizaciji.

Ugotovilo se je, da so nekatere, zlasti manjše delovne organizacije v raznih primerih po svoje tolmačile načela zakona in zato medsebojna delovna razmerja različno rešujejo. Iz teh razlogov so pripravljene dopolnitve zakona da bodo posamezna določila bolj konkretizirana in prilagojena praksi.

Nadalje v sedanjem TZDR ni predvidena pripravniška doba za tiste kadre, ki prvič vstopajo na delo po končani srednji, višji ali visoki šoli. Predvidevali so, da bodo delovne organizacije, po splošnih načelih zakona

same najboljše rešile vprašanje sprejemanja začetnikov na delo. Praksa pa je pokazala, da temu ni tako. Zato je že izšel poseben temeljni zakon o obveznem sprejemanju pripravnikov pri delovnih organizacijah (Ur. list SFRJ, št. 54/1967). Ta zakon nalaga delovnih organizacijam, da določijo v svojem splošnem aktu število pripravnikov za posamezna delovna mesta, potek pripravniške dobe in njeno trajanje ter način preizkušanja pridobljenih delovnih izkušenj med pripravniško dobo in na koncu te dobe. Republika bo predpisala še merila za določanje števila pripravnikov in trajanje pripravniške dobe za posamezne poklice, za katera pa ne sme biti daljša od enega leta.

Sprememba bo tudi glede razporejanja delavcev v delovni organizaciji na drugo delovno mesto. Predlagajo namreč, da bi se črtal 2. odst. 31. člena TZDR, ki sedaj omogoča ugovor delavca proti odločbi o razporeditvi na drugo delovno mesto, ker je to v praksi povzročalo številne spore. Če bo črtan omenjeni odstavek 31. člena, bo smela delovna skupnost tudi brez pristanka delavca razporediti na drugo delovno mesto, če pogoji, ki se zahtevajo za to drugo delovno mesto, ustrezajo delavčevi strokovnosti. Pogoji pa je, da takšno razporeditev terja delovni proces.

Eden od temeljnih činiteljev in predpogojev za uspeh vsakega združenega dela je delovna disciplina. Analiza dosedanjih izkušenj je pokazala, da je možno najti bolj primerne rešitve glede zagotovitve delovne discipline, kot je to sedaj rešeno v TZDR. Poleg tega je bilo opaziti

mного subjektivnih slabosti organov, ki so pristojni za izrekanje ukrepov zaradi kršitve delovne dolžnosti, kot so na primer: solidarnost, sentimentalni oziri in pod. ter so ostale težje kršitve nekaznovane ali pa so bile izrečene preveč mile kazni. To je vodilo predlagatelje za spremembo TZDR, da so se odločili črtati 91. člen, ki govori, da odloča o izključitvi delavca iz delovne skupnosti delavski svet podjetja ali delovne enote na podlagi tajnega glasovanja z absolutno večino glasov. Ostalo bo še določilo, da npr.: o izključitvi odloča samo delavski svet s tajnim ali javnim glasovanjem, lahko pa se bo uvedlo za izrekanje tega ukrepa tudi enak postopek, kot je za izrekanje drugih treh kazni (opomin, javen opomin, d-nji javni opomin).

Razumljivo je, da bo še nadalje ostala pravica delavca za sprožitev spora, če bo smatral, da je z odločbo o izključitvi iz delovne skupnosti kršena kakšna njegova pravica ali če postopek ne bi bil v skladu s splošnim aktom.

Predlog o spremembi TZDR nakazuje dalje možnost t. im. »avtomatične« izključitve iz delovne skupnosti. Pri tem sicer ni uporabljen ta izraz. Po predlogu bi bil delavec izključen, če delovna skupnost ali njen organ ugotovi, da je po svoji krivdi storil takšno dejanje, da se je sam diskvalificiral, da bi lahko ostal še v delovni organizaciji. To so težke kršitve delovne dolžnosti, zaradi katerih bi bila ogrožena človeška življenja ali zdravje ljudi oziroma bi bila ogrožena ljudska imovina. Zakon ne našteva, katere so takšne kršitve, temveč daje samo možnost, da delovni ljudje postopajo po lastnem predurku in si sami v splošnem aktu določijo primere, pri katerih bo mogoče uporabiti to možnost. Pri tem bo gotovo v interesu delovne organizacije, da se bo poslužila takšnega zakonskega določila samo v najnujnejših primerih.

Predvidevajo, da bodo dopolnitve in spremembe TZDR v kratkem predložene zvezni skupščini. Po uveljavitvi bomo morali prilagoditi svoje interne pravilnike, ki urejajo medsebojna delovna razmerja.

Z. R.

Sneg, veter in mraz niso zavrli delovnega elana kolektiva

Naši delavci pri gradnji mostu čez Muro

Minus 20 stopinj. Skoraj neslišno so plavale ledene plošče po Muri v Gornji Radgoni, kjer skupno z avstrijskim podjetjem »Mayereder« gradimo nov most čez Muro. Mraz pritiska, teda delo kljub temu teče naprej.

Most na Muri bo dolg 111 m in vozišče bo široko 13 m. Most sestavlja 4 stebri, od katerih se 2 nosilna stebra nahajata na vodi, ostala konstrukcija pa je iz prenapetega betona.

Delo na mostu je zaradi hudega mraza oteženo, zato tudi učinek dela ni vedno najboljši.

Na avstrijski strani je bager kopal temelj srednjega stebra. Delav-

ci, ki pri tem pomagajo, so stali do kolen v vodi, po kateri se je vrtela ledena brozga. Ko sem vprašal enega izmed delavcev, kako se počuti, mi je odgovoril: »Težko je, kajti vremena ni mogoče po naši volji spreminjati. Zato pač moramo z njim delati in živeti. Zebe nas, toda kadar gre za »renome« Gradisa, nas še tako hud mraz ne bo vrgel iz tira. Upam, da bomo delo kljub burji in ledu do roka izvršili.«

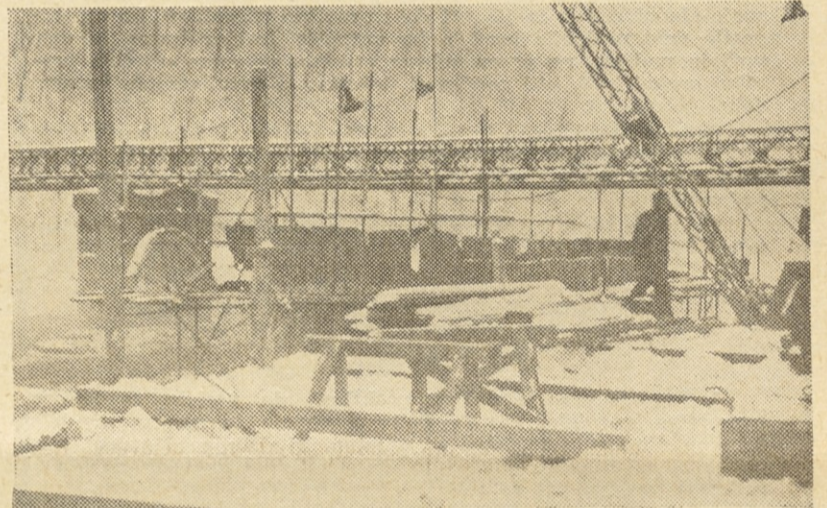
»Sedaj je voda najnižja in moramo kljub mrazu hiteti.« je še pripomnil delovodja tov. Frinc.

Temelji segajo 5 m izpod vodne gladine, od tega pa so še 8 m v globino zabetonirani (Benotto) piloti. Most smo pričeli graditi 6. 11. 1967. Rok graditve je zelo kratek, saj mora biti most gotov do 1. maja letos.

Zdaj je na mostu zaposlenih 27 delavcev iz PE Maribor ter 5 strojnikov iz SPO. Poleg tega sta še tu 2 žerjava, bager Liebherr, 2 kompresorja, 2 silosa za beton z vsemi grelnimi napravami, 5 črpalk od 2500 do 10.000 litrov v sekundi.

Na gradbišču delajo od 7. do 12. ter od 13. do 18. ure.

O poteku gradnje bomo še poročali.



Gradnja novega mostu v Gornji Radgoni. Betonarna in pretežni del gradbišča se nahaja na avstrijski strani

Zimski športni dan bo v Črni na Koroškem

Organizirala ga bo PE Ravne na Koroškem — Pokrovitelj je ing. Alojz Štok

Zimski kakor tudi letni športni dnevi našega kolektiva so postali že tradicija, saj se športno merjenje moči članov naših poslovnih enot odvija že vrsto let.

V preteklem letu se je žal dogodila izjema, saj med poslovnimi enotami, ki imajo možnost organizirati zimske športne igre, nismo dobili interesenta, ki bi prevzel organizacijo. Naj bodo vzroki taki ali drugačni, bati se je bilo, da prav v tej lepi športni zvrsti nastane za naše delavce športnike mrtvilo.

Letos ni bilo težko izbrati organizatorja VIII. zimskega športnega dneva podjetja »Gradis«. Pobudo za organizacijo je dala PE Ravne na Koro-

škem s svojimi aktivnimi sindikalnimi in športnimi delavci.

Osmi zimski športni dan Gradisa bo predvidoma 9. in 10. februarja v Črni na Koroškem. Priprave so v polnem teku, pa tudi snežne razmere v prijaznem koroškem kotu so ugodne.

Kako je pa kaj s pripravami naših športnikov? Letošnja zima nam je sicer dokaj pozno ustregla s snežno odejo, vendar med »Gradisovimi« smučarji gotovo ni nikogar, ki še ne

bi stopil na smuči in se pogal po belih strminah.

Z rednimi treningi pa se ponašajo smučarji PE Ravne, saj pravijo, da ne bodo prav zlahka odstopili ekipnega pokala, ki ga za prvo mesto podeli vsakoletni zmagovalni ekipi sindikalni odbor podjetja.

Poleg dobrih smučarjev iz Maribora in z Jesenic nam da PE Ravne na Koroškem najboljše člane za ekipo Gradisa, ki zastopa podjetje na republiških zimskih igrah gradincev.

Tudi v letošnjem letu računamo nanje, želimo pa čim večjo udeležbo športnikov smučarjev iz vseh naših poslovnih enot.

Nasvidenje v Črni na Koroškem. Neje



Opazovanje zagatnih sten pri minus 20°. Z gradbišča na jugoslovanski strani

Letos brez spremembe na redni letni dopust

Prispevek k plačilu stroškov prevoza na redni letni dopust in prispevek k plačilu stroškov letovanja bosta letos taka kot lani

Da bi omogočili organizirano uporabo rednega dopusta članom delovne skupnosti, je delavski svet podjetja 4. maja 1967 sprejel poseben sklep o višini prispevka k stroškom prevoza ob rednem dopustu in o višini prispevka k stroškom letovanja. Ta sklep velja tudi še nadalje.

Kot doplačilo k stroškom prevoza prejme sleherni član delovne skupnosti »Gradisa« takrat oz. v tistem mesecu, ko nastopi svoj redni letni dopust, do katerega ima pravico vsako koledarsko leto, enkratni znesek 120 N din in po 20 N din za vsakega člana ožje družine. Upravičenost prispevka za družinske članke je treba dokazati z zdravstveno knjižico zavarovanca po toč. 1 člena 22 temeljnega zakona o zdravstvenem zavarovanju.

Kadar član delovne skupnosti med rednim dopustom uporabi usluge Gradisovega počitniškega doma ali druge organizacije in ima vsaj 3 dni vendar za največ 10 dni organizirano celodnevno oskrbo, prejme za vsak dan bivanja v počitniškem domu »Gradisa« ali sličnemu objektu druge organizacije po 15 N din, za vsakega družinskega člana pa še po 12 N din (za otroke do 7 let starosti po 8 N din na dan).

Za uveljavljanje pravice do prispevka za družinske članke je tudi v tem primeru potrebna zdravstvena knjižica, ker se prispevek priznava samo za tiste družinske članke, ki so zavarovani kot ožji družinski člani po temeljnem zakonu o zdravstvenem zavarovanju (22. člen točka 1).

Do prispevka k stroškom letovanja imajo pravico enkrat na leto največ za 10 dni tudi vsi upokojenici, ki so bili vsaj 10 let pri Gradisu neposredno pred upokojitvijo. Njihovim družinskim članom pa omenjeni prispevek ne gre.

Glede cen za penzijske usluge v naših počitniških domovih se ne predvideva nikakršna sprememba in bodo verjetno ostale iste kot lani, tj. po 28 N din na dan oz. 31 N din na dan, če je bivanje v domu krajše kot 3 dni.



Izkop nosilnega stebra na avstrijski strani. Kopljejo v vodi 5 m v globino

Kako bomo preverjali znanje o varstvu pri delu

Vsak član kolektiva, ki opravlja tako delo, da se pri tem lahko poškoduje, mora biti poučen o varstvu, da delo lahko opravlja brez nevarnosti za svoje zdravje. Njegovo znanje o varstvu pa mora biti najmanj enkrat letno preverjeno. Kako in kdo poučuje delavce in preverja znanje o varstvu, mora biti urejeno s predpisi podjetja.

Tako določa temeljni zakon o varstvu pri delu in republiški zakon o varstvu pri delu.

Kako je bilo s poučevanjem in preverjanjem znanja o varstvu pri delu v podjetju v letu 1967? Center za izobraževanje je skupno s službo za varnost pri delu organiziral tečaje in predavanja po vseh enotah. Žal pa je od celotnega števila zaposlenih v letu 1967 le 43% delavcev delalo izpit iz varstva pri delu, od delavcev, ki delo vodijo in nadzirajo, pa le 40%.

Pri preverjanju znanja so bile dosežene naslednje ocene:

odlično	10
prav dobro	389
dobro	620
zadostno	539
nezadostno	230

Slabo znanje pri preverjanju so pokazali predvsem delavci na tistih gradbiščih, kjer se delovodski in tehnični kader ni dovolj posvečil poučevanju, in tam, kjer ta kader sam ne pozna dovolj predpisov s področja varstva pri delu.

Kljub temu, da s poučevanjem in preverjanjem znanja o varstvu nismo zadostili niti zakonu niti potrebam, ki jih kaže vsakodnevna praksa v podjetju, moramo ugotoviti, da se že kažejo uspehi poučevanja in preverjanja v tem, da število poškodb pri delu pada.

V letu 1968 pa je treba v poučevanje in preverjanje znanja vključiti vse člane kolektiva. Prav posebno važno pa je, da se pravočasno preveri znanje o varstvu vsega tehničnega kadra, ki delo vodi in nadzoruje.

Če bo tehnični kader poznal predpise s področja varstva za svoje območje dela in jih pri delu pravilno uporabljal, bo organizacija dela pridobila in delo bo varnejše. Dokler kader, ki delo vodi in nadzira, ne pozna zahtev varstva, ne more ne dela pravilno organizirati, niti poučevati delavcev o pravilnem in varnem delu.

Zato je brezpogojno treba sedaj, ko smo sredi tako imenovane mrtve gradbene sezone, organizirati poučevanje o varstvu in proučiti znanje vsega kadra, ki delo organizira, vodi, usmerja in nadzoruje.

Da bi se člani kolektiva spoznali z določili zakonov, navajam nekaj teh določil.

TEMELJNI ZAKON O VARSTVU PRI DELU

66. člen

1. Organizacija je dolžna poskrbeti, da vsakdo, preden je razporejen na delo, spozna delovne pogoje in nevarnosti dela oziroma ukrepe in sredstva za varstvo pri delu, med zaposlitvijo pa skrbi za njegovo vzgojo in izpolnitev njegovega znanja s področja varstva pri delu.

67. člen

1. Vzporedno s strokovnim izobraževanjem in izpopolnjevanjem ljudi na delu kot tudi pri pridobivanju strokovnih kvalifikacij s praktičnim delom, mora organizacija poskrbeti tudi za strokovno izobraževanje iz tvarine varstva pri delu.

2. Organizacija preverja od časa do časa na primeren način, ali delavci poznajo stvarino o varstvu pri delu zlasti pri tistih, ki opravljajo delo v posebnih delovnih pogojih.

76. člen

1. Oseba na delu mora opravljati svoje delo z vso pazljivostjo, da s tem prispeva k varovanju svojega življenja in zdravja, kot tudi življenja in zdravja drugih članov delovne skupnosti.

2. Oseba na delu ima pravico in dolžnost uporabljati vse varnostne naprave in sredstva za osebno varstvo pri delu, uporabljati jih v njihov namen, pazljivo ravnati z njimi in jih vzdrževati v brezhibnem stanju.

77. člen

Oseba na delu mora upoštevati predpisane varnostne ukrepe in skrbeti za izvajanje in pospeševanje varstva pri delu.

REPUBLIŠKI ZAKON O VARSTVU PRI DELU

6. člen

Organizacija mora delavce ob prvi in vsaki kasnejši razporeditvi na delovno mesto pa tudi med samim delom, če se spremene delovne razmere, poučiti zlasti:

— o nevarnosti, ki pri delu preti delavčevemu zdravju oziroma življenju;

— o najprimernejšem načinu dela, ki delavcu zagotavlja varnost pri delu;

— o varstvenih ukrepih, ki jih mora delavec upoštevati in okoliščinah, ki take ukrepe zahtevajo.

Poučevanje delavcev mora biti teoretično in praktično.

7. člen

Organizacija mora opraviti občasne preizkušnje, ali so tisti, ki opravljajo, vodijo in nadzirajo dela, pri katerih je nevarnost za poškodbe in zdravstvene okvare večja, zadosti usposobljenosti za varno opravljanje vodenje in nadzorovanje takih del.

Organizacija mora o usposobljenosti delavcev po prejšnjem odstavku voditi ustrezen razvid.

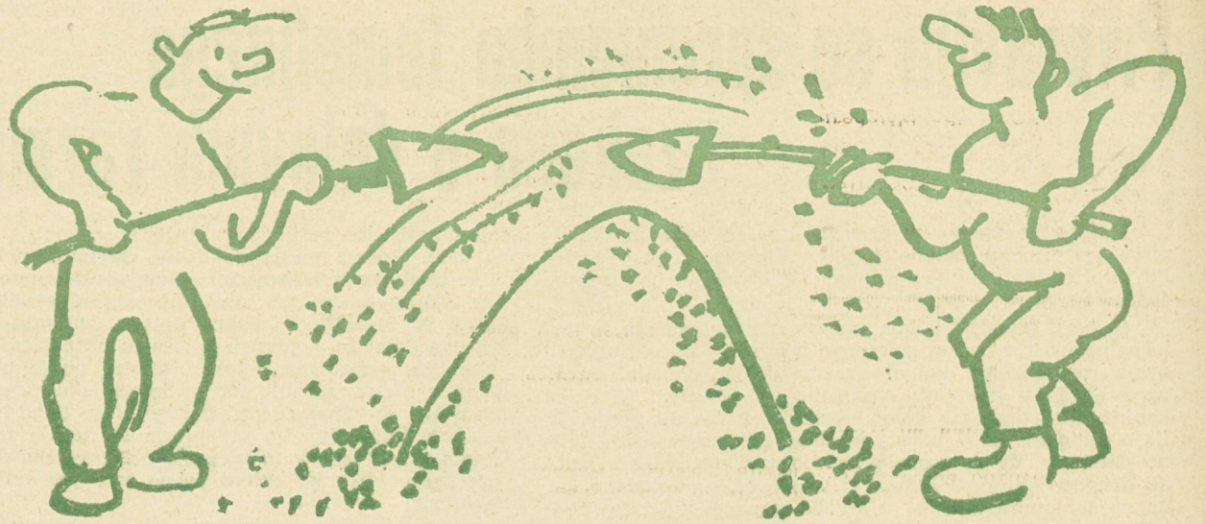
8. člen

Dokler delavec nima potrebnega znanja o varstvu pri delu, ne sme samostojno opravljati in ne voditi ali nadzorovati takih del.

9. člen

Ko organizacija po 4. točki 60. člena tem. zakona s statutom ali z drugim splošnim aktom (v nadaljnjem besedilu: splošni akt) določi način poučevanja izpopolnjevanja in preizkušanja znanja delavcev iz tvarine varstva pri delu, ne sme pri delih, pri katerih je nevarnost za poškodbe in zdravstvene okvare v zvezi z delom večja, določiti za preizkušanje daljšega roka od enega leta.

J. Š.



PRODUKTIVNOST

RAZISKAVA O DRUŽBENIH ODNOSIH V PODJETJU

Na kolektiv lahko računamo tudi v kritičnih situacijah

Inštitut za sociologijo v Ljubljani je skupno s centrom za izobraževanje izvedel v podjetju pilotno študijo o raziskavi socialnih procesov. Namen študije je bil ugotoviti resnično stanje družbenih odnosov v podjetju in kakšne so realne možnosti za njihov nadaljnji razvoj na osnovi dosedanjih premikov.

Anketa je bila anonimna in je vsebovala več vprašanj. Odgovarjali so tako delavci kot strokovni in vodilni kadri, skratka vzorec vseh zaposlenih. V nadaljnjem bomo objavili nekaj odgovorov na posamezna vprašanja, ki se nam zde, da so značilna in zanimiva za naše podjetje. Zanimivi so npr. odgovori na vprašanje, ki se tiče splošne informiranosti ter o čem se člani kolektiva pogovarjajo med seboj. Vprašanje je bilo: »O čem se največ pogovarjate med seboj in z nadrejenimi?« Odgovori pa so bili naslednji:

je bilo zastavljeno: »Komu se čutite najbolj odgovornega za svoje delo?« Odgovori so:

— širši družbi	20
— delovnemu kolektivu	70
— samoupravnim organom	—
— nadrejenim	5
— sodelavcem iz skupine	5
— samemu sebi	—
— komu drugemu	—
— ne vem	—

S kom?

	O problemih dela in org. dela	Odnosih med ljudmi	O osebnih dohodkih	O življenju izven podjetja
— neposredno z nadrejenim	80	15	5	—
— z drugimi vodilnimi osebami	55	25	15	5
— s sodelavci moje delovne skupine	20	20	35	25
— s sodelavci iz drugih skupin	25	20	30	25

Možnih je bilo več odgovorov.

Torej največ se člani našega kolektiva pogovarjajo o problemih dela in o organizaciji dela, in to predvsem z nadrejenimi in tudi med seboj. Zanimivo je, da predvsem manj časa odmerjajo pogovorom o osebnem dohodku, kar je povsem pravilno, saj prvo je delo, če je tega dovolj in če je dobro opravljeno, ne izostane tudi ustreznih dohodek. Do neke mere se pogovarjajo o medsebojnih odnosih in o življenju izven podjetja, to je o problemih, ki so povezani z domom, življenjem, možnostjo razvoja in uspeha.

Vprašanje, ki je bilo med drugim zastavljeno, je bilo naslednje: »Ali vaš nadrejeni upošteva pri delu predpise in pravila podjetja?« Odgovori so:

	%
— vedno upošteva in se zelo boji, da jih ne krši	40
— v glavnem jih upošteva, vendar včasih ukrepa po svoje	50
— v glavnem upošteva po svoje	10
— sploh ne upošteva predpisov in pravil	—

Odgovori kažejo, da je malo takšnih vodilnih, ki bi zastopali nekakšne birokratske pozicije in ki bi menili, da imajo edinole oni prav. Takih je le 10%, oziroma tolikšen odstotek zaposlenih smatra, da se njihovi predpostavljani tako obnašajo.

Na neko drugo vprašanje, in sicer: »Ali so delo in dolžnosti, ki jih opravljate na vašem delovnem mestu, jasno določene?« so odgovorili:

	%
— dolžnosti so popolnoma jasne	65
— so v glavnem jasne	20
— precej nejasne	10
— povsem nejasne	—
— ne vem	5

— bi bil pripravljen dati posojilo
 85 |

— poiskal bi si delo v drugem podjetju, ki mu gre bolje
 15 |

— ne vem
 — |

100

Približno 10% je zopet takih, ki menijo, da so njihove delovne dolžnosti razmeroma nejasne in da zaradi tega doživljajo težave pri svojem delu in da zaradi tega ne morejo biti tako učinkoviti. Večina pa jih meni, da ve, kaj mora delati na delovnem mestu.

Zanimivo je bilo tudi vprašanje, ki

Največ anketiranih se čuti odgovorne delovnemu kolektivu kot celoti, ne pa predpostavljenim pa tudi ne organom samoupravljanja. Ti odgovori kažejo na precejšnjo stopnjo moralne odgovornosti in pripadnosti delovnemu kolektivu in tudi širši družbi.

Na vprašanje: »Koliko vas pri izpolnjevanju delovnih dolžnosti ovirajo naslednje stvari?« so odgovorili:

	bolj malo	Zelo malo ali nič	močno	zelo močno
— premajhna samostojnost pri delu	50	25	20	5
— premajhno strokovno znanje	50	30	—	20
— nasprotujoča si navodila za delo	35	40	15	10
— pomanjkanje ustreznih delovnih sredstev	40	30	15	15
— slaba organizacija na gradbišču	45	30	20	5

Prav gotovo je treba te zadeve prenesto izboljševati, saj smo o njih ne samo že nekajkrat razpravljali, pač pa tudi opozorili v raznih člankih.

Na vprašanje: »Ali vas kdaj skrbi uspeh vašega dela, ali uspeh vaše enote ali uspeh celotnega podjetja?« so odgovorili:

	zelo redko	redko	pogosto	zelo pogosto
— uspeh mojega dela	—	20	25	55
— uspeh enote	10	15	55	20
— uspeh podjetja	15	15	30	40

Iz navedenih odgovorov na posamezna vprašanja lahko rečemo, da večino naših članov delovnega kolektiva skrbi, kaj bo prinesel jutrišnji dan, zato precej govora o uspehu enote, osebnega dela in podjetja. To nam potrjujejo tudi vsakodnevni razgovori in tudi obravnava problematike na zasedanjih organov delavskega samoupravljanja. Lahko zaključimo, da odgovori kažejo na to, da imamo pravzaprav zelo zdrav kolektiv, na katerega lahko računamo v vseh tudi v kritičnih situacijah.

(se nadaljuje)

100

100

100

100

100

100

100

100

100

100

100

100

Želimo zadovoljiti čim širši krog naših bralcev

Kaj pravijo člani kolektiva o svojem glasilu »Gradisovem vestniku«

Objavljamo prve rezultate ankete, ki smo jo izvedli prek Gradisovega vestnika in v katerem so sodelovale vse poslovne enote podjetja razen gradbenega vodstva Ljubljana. Z anketo smo hoteli dobiti odgovore na nekaj vprašanj, ki se tičejo vsebine, oblike in nadaljnega izhajanja Gradisovega vestnika.

Zanimalo nas je, kaj bralci mislijo o tem: Od kod dobe največ obvestil, kaj jih najbolj zanima, kako čitajo Gradisov vestnik, v koliko so pripravljeni za sodelovanje in drugo.

Danes objavljamo samo sumarne rezultate v odstotkih, drugi pa bomo objavili tudi odgovore, ki se tičejo razlik po kvalifikaciji in funkcijah in podobno. Anketirani so napisali tudi precej pripomb, ki so po eni strani kritične narave, še več pa je sugestij in predlogov za izboljšanje časopisa. Ko jih bomo zbrali in kategorizirali, jih bomo tudi objavili, ker so zelo zanimive. No pogledimo prvič te sumarne odgovore:

Na prvo vprašanje ki se je glasilo: »Od kod dobite največ informacij (obvestil),« so anketirani odgovorili takole:

Odgovori	Odstotki
1. Gradisov vestnik	79,8
2. Delovni sestanki	9,0
3. Družbeno-politični sestanki	3,0
4. Oglasna deska	7,2
5. Pogovor s tovariši	25,8
6. Pogovor s predpostavljenimi	12,0
7. Drugod	7,2

(Nekateri so označili več odgovorov, zato skupno število odstotkov presega 100.)

Na prvo mesto pride Gradisov vestnik, za katerega se je opredelilo skoraj 80% vseh anketiranih (točno 79,8%). Na drugo mesto pride kot vir informacij pogovor s tovariši (25,8%), na tretje mesto pogovor s predpostavljenimi, na četrto mesto delovni sestanki, na peto mesto oglasna deska ter viri informacij od drugod, na zadnje mesto pa pridejo družbeno-politični sestanki. Torej Gradisov vestnik je ne samo dobro informacijsko sredstvo, ampak je pred vsemi drugimi viri tudi učinkovit in ima gledano z vidika odstotkov precejšnjo prednost.

Informiranost je, kot vemo, po eni strani osnova za sodelovanje in po drugi strani vir izobraževanja ter zadovoljstva pri delu. Težko si zamišljamo, da bi bil dober samoupravljavec tisti, ki je slabo ali pa sploh neinformiran o dogajanju v podjetju. Tisti, ki je bolj informiran, se bolj zanima za podjetje, manj teži drugim in daje več raznih pobud za izboljševanje dela, s tem v zvezi pa je uspeh in zadovoljstvo v delu.

Naslednje vprašanje je bilo: Kaj vas najbolj zanima v Gradisovem vestniku? Rezultati so naslednji:

Odgovori	Odstotki
1. Članki in razprave o poslovanju v podjetju	45,0
2. Članki o delu družbeno-političnih organizacij	7,0
3. Članki in obvestila o delu organov samoupravljanja	15,8
4. Članki o športu, razni komentarji itd.	16,2
5. Drobne zanimivosti iz življenja kolektiva	32,5
6. Kaj drugo	3,5
	100,0

Anketirane najbolj zanimajo »razprave o poslovanju podjetja« in jih to izjavlja 45,0%, to je skoraj polovica članov kolektiva. Z drugimi besedami za skoraj polovico članov kolektiva so pomembni načini in uspehi poslovanja. Nič čudnega, saj je od tega odvisen naš celotni dohodek, od tega pa naš osebni dohodek. Na drugo mesto, z 32,5% so se uvrstile drobne zanimivosti iz življenja kolektiva, vsekakor so to ne zanimivosti iz življenja kolektiva, vsekakor so to novice, ki so tesno povezane z delom in življenjem vsakega posameznika v kolektivu in ki žele več in več podatkov. Na tretje mesto so prišli s 16,2% »članki o športu, razni komentarji itd.«, na četrto mesto »članki in obvestila o delu organov samoupravljanja« s 15,8%, na peto mesto »članki o delu družbeno-političnih organizacij« s 7,0%. Kaj drugega pa jih vsaj v dosedanji vsebini ni preveč zanimalo. K tem odstotkom moramo pristaviti, da tisti, ki je postavil na prvo mesto članke o poslovanju podjetja, vsekakor čita tudi druge članke, prav tako tisti, ki je dal na prvo mesto članke o delu družbeno-političnih organizacij in o delu organov samoupravljanja, mora čitati tudi razprave o načinu in uspehih poslovanja, če hoče biti ustrezno informiran in če želi primerno sodelovati.

To je še posebej razvidno iz naslednjega vprašanja, ki smo ga zastavili anketiranim in ki se tiče načina čitanja Gradisovega vestnika. Vprašanje je bilo naslednje: »Ali lahko poveste, kako prečitate Gradisov vestnik?«

Odgovori	Odstotki
1. Gradisov vestnik samo prelistam	6,4
2. Gradisov vestnik prečitam v celoti	39,8
3. V Gradisovem vestniku prečitam samo tiste članke, ki me zanimajo	51,8
4. Sploh ne berem Gradisovega vestnika	2,0
	100,0

Torej skoraj 40% prečita Gradisov vestnik v celoti, kar je precejšen odstotek posebno, ker moramo imeti pred očmi različno izobrazbeno strukturo zaposlenih. Največ, to je 51,8%, prebere samo tiste članke, ki jih zanimajo, tistih, ki samo prelistajo Gradisov vestnik, je 6,4%, taki, ki pa sploh ne čitajo Gradisovega vestnika, je razmeroma malo — le ca. 2,0%.

Na vprašanje: »Ali se razen vas, še drugi zanimajo za Gradisov vestnik?« So bili odgovori naslednji:

Odgovori	Odstotki
1. Člani moje družine	45,8
2. Moji ožji znanci	10,2
3. Sorodniki in sosedje	7,0
4. Ne, nihče drug razen mene	37,0
	100,0

Približno v 46 primerih od sto prečitajo Gradisov vestnik tudi »člani ožje družine« in nadalje še v 10% »ožji znanci«, pa tudi sorodniki in sosedje v 7,0%. Torej je Gradisov vestnik v precejšnji meri razširjen tudi na druge, na širši krog in ga berejo tako znanci kot tudi poslovni partnerji. Le v 37 primerih od sto prelistajo oziroma prečitajo Gradisov vestnik le sami anketirani člani našega kolektiva.

Na vprašanje: »Kako ste na splošno zadovoljni z Gradisovim vestnikom?« pa so dejali takole:

Odgovori	Odstotki
1. Zelo sem zadovoljen	43,0
2. Še kar sem zadovoljen	50,0
3. Nisem zadovoljen	7,0

Zelo zadovoljnih, oziroma še kar zadovoljnih je vsega skupaj 93% vseh anketiranih, nezadovoljnih z Gradisovim vestnikom pa je le 7,0%. Največ pripomb in predlogov za izboljšanje so dali tisti, ki v 50% menijo, da so še kar zadovoljni.

Na naslednje vprašanje, ki se je tikalo sodelovanja v dopisništvu v Gradisov vestnik, pa so odgovorili takole:

Ali bi bili pripravljeni sodelovati kot dopisnik za Gradisov vestnik?

Odgovori	Odstotki
1. Da	45,0
2. Ne	55,0

Torej skoraj polovica anketiranih je pripravljena sodelovati v tej ali oni obliki z Gradisovim vestnikom, kar je prav gotovo pozitivno in ohrabrujoče dejstvo, ter kaže na dejanski aktiven odnos in povezavo med tistimi, ki čitajo in tistimi, ki žele pripravljati gradivo za časopis.

In končno smo vprašali anketirane tudi o tem: Kako naj Gradisov vestnik izhaja? No, in rezultati so naslednji:

Odgovori	Odstotki
1. Izhaja naj enkrat mesečno	72,0
2. Izhaja naj vsakih 14 dni	23,0
3. Izhaja naj vsaka 2 meseca	2,0
4. Naj se ukine	3,0
	100,0

Enkrat mesečno tako kot dosedaj menijo v 72,0%, to se pravi večina anketiranih je za sedanji časovni raspored izhajanja časopisa. Vendar pa je 23,0% tistih, ki meni, da naj bi Gradisov vestnik izhajal vsake 14 dni, torej skoraj četrtina članov kolektiva, ki želi pogostejših informacij in sodelovanja. Da naj bi Gradisov vestnik izhajal na vsaka 2 meseca, jih meni 2,0%, da pa naj bi se Gradisov vestnik ukinit, jih meni 3% vseh anketiranih.

Rezultati ankete kažejo na izredno aktiven odnos, gledano z vidika samih odgovorov, ki so izraženi v odstotkih, kakor tudi z vidika predlogov in nasvetov ter želja za nadaljnjo vsebino in obliko izhajanja. V bodoče bomo objavili tudi konkretne želje, ki se tičejo sprememb v vsebini in bomo tudi skušali dobiti takojšen odgovor na to, v koliko smo zadelo bistvo, oziroma kolikor smo skušali zadovoljiti čim večji krog bralcev o problemih, ki se tičejo našega podjetja.

Program investiranja v stroje in strojno opremo za leto 1968, ki ga je obravnaval delavski svet podjetja na seji 28. decembra lani, predvideva večja investicijska vlaganja v leto 1968, kot so bila doslej v posameznih letih. Posledice prenehanja vlaganja v mehanizacijo v preteklih letih se kažejo v precejšnji dotrajanosti strojev in je odstotek uporabnosti teh delovnih priprav že padel pod polovico. Poleg tega so nekateri stroji tudi tehnično zastareli, saj so se pojavili na tržišču drugi, rentabilnejši.

Vse to je vodilo komisijo za investicije, da je poleg nadomestitve predvidela še dodatne nabave za izboljšanje tehničnega stanja in za povečanje kapacitet pri strojni opremi. Seznam strojev gradbene mehanizacije, ki ga je obravnaval DSP, obsega predvidene nabave strojev, ki jih je treba zamenjati zaradi izrabljenosti, nadalje pa še tiste stroje, ki so tehnično zastareli. Kljub temu, da se bodo opravile vse predvidene nabave v tem letu, bo izboljšana stopnja uporabnosti strojev komaj za 4%. Večja vlaganja so seveda omejena s redstvi, ki jih imamo na razpolago, vendar bodo uspehi zadovoljivejši, če se bodo tudi v naslednjih letih upoštevala ista načela pri financiranju investicij, kot so bila sprejeta pri letošnjem programu.

Dalje je bilo ugotovljeno, da sedanji obseg kapacitet v stalnih obratih zadošča, medtem ko so stroji in druga strojna oprema v večini že precej iztrošeni in zato predvideva program investiranja, da se

Za mehanizacijo bomo letos vložili blizu ene milijarde starih dinarjev

uporabijo za nadomestitev vsa amortizacijska sredstva, ki so obrabljena od obstoječe strojne opreme v obratih. Za tehnične izboljšave pa bo potrebno vložiti še znatna sredstva iz dela dohodka, s katerim razpolagajo obrati sami.

Delavski svet smatra, da je treba za vse investicije v obratih izdelati podrobne ekonomske analize, da bodo investicijska vlaganja smotrna in pri tem dosežena tudi rentabilnost poslovanja.

Na seji 28. decembra lani je delavski svet obravnaval in načelno že odobril investicijske nabave po programu za prvo prioriteto, ki obsega neodložljive nabave. O drugem delu programa pa bo ponovno razpravljalo, ko bodo natančno znana sredstva po zaključnem računu za leto 1967.

Člani delavskega sveta so poudarjali, da je treba nabaviti razno tako imenovano drobno mehanizacijo, ki jo povsod primanjkuje. Predloženi program investicijskih nabav tega ni upošteval. Te nabave pa morajo biti prav tako sistematične, zato morajo tehnične službe pripraviti seznam potrebnih strojev drobne mehanizacije s predvidenimi denarnimi sredstvi. Vsekakor bodo neposredno vključene pri financiranju omenjene mehanizacije enote iz svojih skladov, s katerimi razpolagajo. Zato mora priti iniciativa za nove nabave neposredno iz kolektivov enot.

Pri izvajanju politike investiranja se je delavski svet poslužil določila o povečani amortizacijski stopnji po zakonu o amortizaciji osnovnih sredstev delovnih organizacij, po katerem je mogoče obračunati za določene stroje, ki se hitreje trošijo, večjo amortizacijo, kot pa je predpisana v omenjenem zakonu. Tako bo v letošnjem letu za vibracijske stroje, drobilce, ražijska vozila, vilicarje, stroje za izdelovanje cevi, robnikov in votlakov obračunana amortizacija od njihove nabavne vrednosti za nekatere po 66% večji stopnji, za druge pa tudi po petkrat večji stopnji, kot znaša predpisana minimalna amortizacijska stopnja. S tem bodo že vnaprej namensko zagotovljena sredstva za pravočasno nadomestitev te opreme, katere čas trajanja je krajši, in se zato hitreje zahteva njihova nadomestitev.

Do uveljavitve novega zakona o amortizaciji ni bilo mogoče obračunavati večjih stopenj amortizacije od predpisanih. Sedaj je to sproščeno in je dana možnost gospodarskim organizacijam, da same odločijo, koliko bodo obračunale amortizacije od osnovnih sredstev, ki jih uporabljajo v proizvodnji glede na to, v kakšnem času se predvideva, da bo potrebno določen stroj ali drugo osnovno sredstvo nadomestiti. Pri tem pa je treba seveda upoštevati, ali dopuščajo sredstva dohodka višji obračun amortizacije od obveznih minimalnih stopenj, ki jih predpisuje zakon.

Vrednost takega načina obračunavanja amortizacije je še v tem, da je mogoče sredstva za nadomestitev trošiti takoj, ko so obračunana (torej vsak mesec) in ne šele po zaključnem računu, kot je to pri financiranju investicijskih nabav iz skladov, obračunanih iz dohodka.

Vsekakor bo potrebno v bodoče bolj konkretno pristopiti k dolgoročnemu planiranju investicij, upoštevajoč program razvoja in usmerjenost ter cilje podjetja pri izvajanju svoje poslovne politike.

Z. R.



Metiv z zadnjih zimskih športnih iger — Ravne 1966. Tudi letos bodo na Ravnah

Katero drobno mehanizacijo naj bi nabavljali

Na zadnjem zasedanju DSP je bil med drugimi sklepi potrjen tudi program nabav težke in srednje mehanizacije za gradbeno operativno. Izrečena je bila tudi zahteva, naj komisija za investicije predloži na prihodnjem zasedanju predlog o eventualni dodatni nabavi druge mehanizacije.

Verjetno niso vsi tehnični kadri v podjetju seznanjeni, da v naših poslovnih enotah uporabljamo že precej manjših ročnih električnih strojev. Kateri so ti stroji? Ročni električni brusilni stroji, ročni električni kotni brusilni stroji, ročni električni kotni brusilni stroji za izravnavanje ometov, ročne krožne žage za obdelavo lesa, ročne verižne žage z bencinskim pogonom, ki so posebno uporabne za tesarska dela, ročni električni rezkarji, za opečni zid za izdelavo utorov, pištole za zabijanje žebeljev v les, beton in železo, instalacijska ročna kladiva za vrtnanje, sekanje, lomljenje trših materialov.

Kot rečeno, se vsi omenjeni stroji že nahajajo v podjetju, ker pa jih je razmeroma malo, jih poslovne enote ljubosumno čuvajo in težko oddajo ev. drugim uporabnikom v podjetju. Deloma je to tudi razumljivo. Vsi ti stroji so prepotrebni pri našem vsakdanjem delu. Zahtevajo pa skrajno nego in vzdrževanje, pa morajo zato z njimi upravljati vedno isti delavci. Običajno imajo ti

stroji tudi razno orodje in pribor, ki je zložen v posebnih prenosnih pločevinastih ali lesenih skatlah in se ob posojanju rado marsikaj izgubi. Tudi dolžine priključnih električnih kablov se neverjetno hitro krajšajo. Vse te ugotovitve pa zahtevajo od uporabnika stroja, da vodi strogo kontrolo pri delu kakor tudi pri vzdrževanju strojev.

Priporočljivo bi bilo, da si posamezne poslovne enote nabavijo vse prej omenjeno ročno električno orodje, s katerim bi same razpolagale in je s tem dana tudi garancija, da bodo stroji dobro vzdrževani in čimdalje uporabni.

Po dosedanem pregledu in zahtevah posameznih poslovnih enot smatram, da bi lahko bilo na enotah naslednje število ročnih električnih strojev:

Kosov	
Ročni el. vrtnalni stroj tipa EVS 15	od 4 do 8
Ročni el. brusilni stroj tipe RBS 6	od 3 do 8

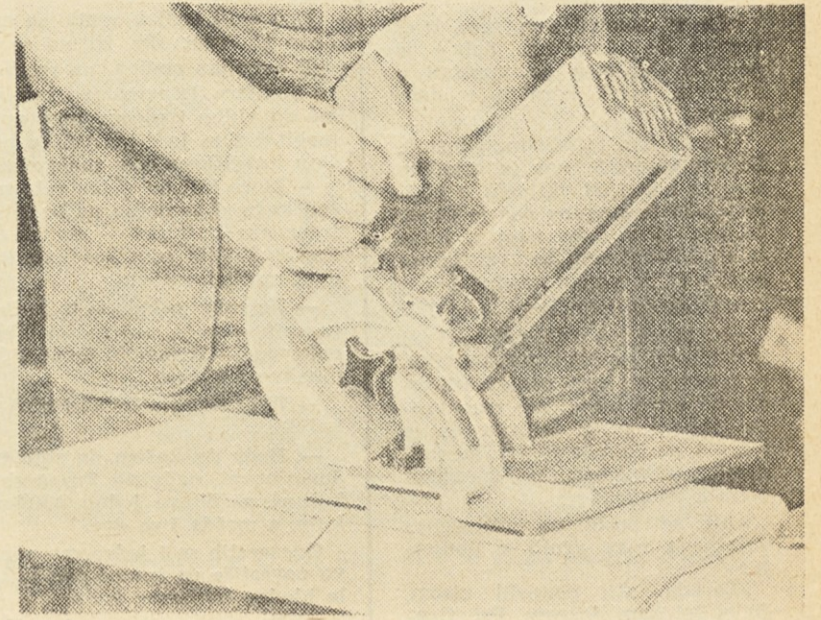
Ročne krožne žage Elu tip MH 75 ali 85	od 4 do 8
Ročne verižne žage Stihl-contra	od 2 do 4
Ročni zidni rezkar Metabo	od 2 do 4
instalac kladivo Bosch tip 11201	od 1 do 8
Teracco brusilni stroj Tip TS-1/A	od 1 do 2
Pištole za zabijanje žebeljev	po 1 kos

Gornji pregled je potrebno prilagoditi v praksi številu sektorjev in na finančnim možnostim poslovnih enot, kar pa ne bi smelo vplivati, saj ti stroji tudi niso dragi. Za posamezne stroje dajem nekatere karakteristike:

Električni vrtnalni stroj EVS 15. Stroj ima zmogljivost v jeklu za izvrtine do 15 mm in v trdem lesu do 30 mm. Teža stroja je 4,5 kg. Nazivna priključna napetost 220 V, nazivna moč 450 W, v praznem teku ima 560 obr/min, pri polni obremenitvi pa 310 obr/min. K stroju pripada še 3 m priključnega kabla z vtičem. Cena stroja je 685,39 N din. Zelo pripraven je za tesarska in ostala dela na gradbišču. Izdelan je v tovarni Iskra Kranj ter ga dosedanji uporabniki zelo pohvalijo. Pripominjam, da smo imeli tudi manjše vrtnalne stroje EVS 10 in EVS 13, da pa so se v praksi pokazali najboljši EVS 15.

Ročni električni kotni brusilni stroj tipa RBS 6. Priključna napetost 220 V, nazivna moč 1450 W. Teža stroja brez brusilnega koluta 7,6 kg, največji premer brusilnega koluta 235 mm. Stroj ima 6200 obr/min. Pri stroju je 5 m priključnega kabla z vtičem. Stroj je dvojno izoliran, zato ni potrebna ozemljitev stroja, ker s tem lahko stroj priključimo na vsako vtičnico. Pri obeh strojih EVS 15 in RBS 6 je potrebno paziti pri vključitvi stroja na napetost v električnem omrežju, ker je toleranca, ki je dovoljena ±10% od 220 V. Cena stroja je 700,00 N din. Tudi ta stroj je izdelek tovarne »Iskra« Kranj.

Ročne električne krožne žage (cirkularke). Pri podjetju je bilo nabavljenih že več vrst ročnih krožnih žag, bodisi iz uvoza ali pa iz domače proizvodnje. Razlika med posameznimi vrstami je v tem, kakšna je



možnost priključka na električno omrežje. Nekateri stroji imajo možnost na trifazno napetost, drugi pa na enofazno, nadalje, kako so izolirani električni motorji (stator in rotor) od kovinskih zunanjih delov. Podjetje »Bratstvo« Zagreb je izdelovalo trifazne stroje, potem pa so izdelavo ukinili. Danes imamo pri podjetju starejše »Festo« stroje, ki se nahajajo v LIO Škofja Loka. Na tržišču so se pojavili »ELU« stroji tip MH 18, katere smo nabavili tudi pri našem podjetju in so se zelo dobro izkazali. Stroj je možno priključiti na enofazno napetost, mora pa biti pravilno ozemljen. Globina rezanja je od 0–50 mm in s strojem lahko delamo pod kotom 45°. Nazivna priključna napetost je 220 V, nazivna moč 1000 W, stroj pa ima 4500 obratov v minuti, dolžina kabla z vtičnico je 5 m. Cena stroja 226,00 novih dinarjev.

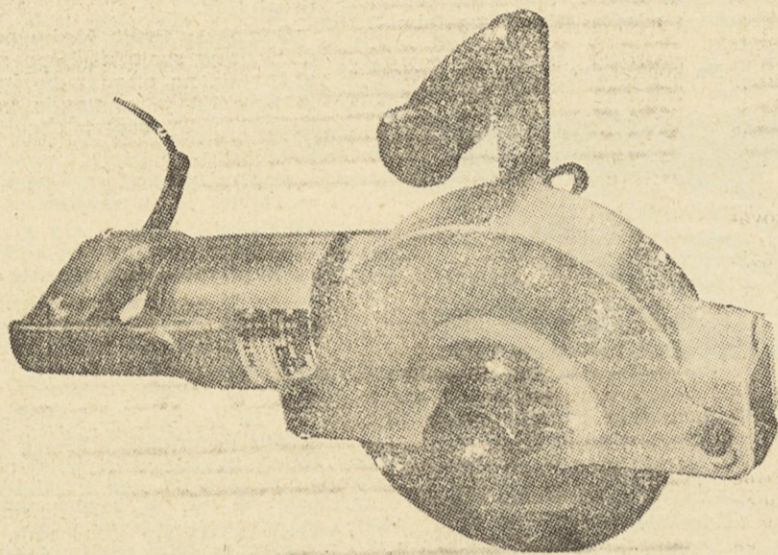
Poleg te krožne žage imamo še žago firme Holz-Her tip MHU-750. Nazivna napetost 220 V, nazivna moč 1500 W, število obratov 5400/min. Globina reza 75 mm, premer žag. lista 200 mm. Pripomniti moram, da obstajajo še razne druge ročne električne krožne žage, kot npr. Bosch, pri katerih je priključna napetost tu-

di 42 V, zato pa moramo imeti še kot dodatno opremo transformator. Ti stroji za gradbeništvo ne pridejo v poštev. Pri nekaterih vrstah strojev je omejen čas rezanja npr. od 4–6 minut, potem pa je obvezno stroj hladiti.

Ročni električni zidni rezkar. Pri podjetju imamo takšne stroje znamke »Metabo« tip 6372. Je zelo primeren za izdelavo utorov, izvrtin za električna stikala. Ta dela lahko opravljamo s tem strojem pri opečnih zidovih, zidovih iz žilindrih votlakov in drugih srednje trdih vrst materiala. Za beton ti stroji niso uporabni. Možno jih je priključiti na napetost 220 V ali 42 V. Rezkar je premera 130 mm in je možno rezkati utore globine od 0–30 mm, največja rezkalna širina pa je z dvema rezkarjema do 40 mm. Stroj je opremljen še z vrtnalnimi svedri za trše materiale od 8 do 18 mm in z vrtnalno glavo za izvrtine električnih stikal premerov 40, 66, 80 in 90 mm. Moč motorja je 600 W in ima 350 obratov v minuti. Teža stroja je 7,7 kilograma, cena stroja pa je 5.400,00 novih dinarjev.

V prihodnji številki bomo opisali še druge ročne električne stroje.

M. T.



Sklepi organov samoupravljanja

SKLEPI

IV. redne seje delavskega sveta podjetja, ki je bila 28. decembra 1967 v Ljubljani

1. Sklepi prejšnje seje so bili izvršeni oz. v izvrševanju.

2. Poročilo overovatelja zapisnika se vzame na znanje.

3. Poročilo predsednika UO podjetja se vzame na znanje.

4. Odloži se sprejem pravilnika o stanovanjski gradnji za člane delovne skupnosti »Gradis«, o financiranju, dodeljevanju stanovanj in dajanju posojil za individualno stanovanjsko gradnjo. Delavski svet bo omejen pravilnik obravnaval na prihodnji seji. Osnutek pravilnika je bil poslan vsem enotam v obravnavo 17. 11. 1967, vsak član delovne skupnosti pa ga je prejel v tiskani bliki kot prilogo Gradisovemu vestniku (št. 17 – december 1967). Delavski svet je ugovoril, da kljub temu niso bile organizirane obravnave v vseh enotah in bi zaradi tega ne bilo primerno sprejeti pravilnik že sedaj. Kolektivni enot naj izvedejo organizirane obravnave najkasneje do naslednjega zasedanja delavskega sveta.

5. Sprejme se predlog o načinu obračunavanja stroškov za obresti na obratna sredstva, vezana v zalogah materiala, v govorih izdelkih, v nedokončani proizvodnji in gradnji za trg, kakor tudi pri kreditiranju, v neplačanih situacijah in računih li kako drugače vezana obratna sredstva. Do naslednjega zasedanja DS podjetja naj se pripravi še predlog o načinu obračuna obresti na poslovni sklad v takem smislu, kot za obresti na obratna sredstva.

V centralnem skladišču je treba zaloge mejiti samo na material, ki služi potrebam teh enot, in na kurantni material.

Sestaviti je treba podroben poslovnik o obračunavanju obresti za sredstva, ki jih uporabljajo posamezne enote pri svoji proizvodnji s tem, da bi se dejanski stroški obračunavali ob polletnem obračunu in ob zaključnem računu.

6. S 1. januarjem 1968 se preide v celotnem podjetju na 42-urni delovni teden. Razporeditev delovnega časa v teku tedna je od ponedeljka do četrtega po 8 in pol ure, v petek po 8 ur. Vsaka sobota je prosta. Čimprej, a najpozneje do 1. marca 1968, je treba v celotnem podjetju preiti na deljen

delovni čas tako, da bo pričetek dela ob 7. uri, v teku dneva pa enurna prekinitve.

7. S 1. januarjem 1968 se sedanja osnova za osebne dohodke po planski vrednosti točke poveča za 7%. Prav tako se povečajo Določila o dodatku za nadurno delo in dodatku za stalnost ostanajo do nadaljnjega nespremenjena.

8. Sprejme se predlog komisije za investicije z dne 23. 12. 1967 o načelih investicijskih nabav v letu 1968. S tem v zvezi se odobri predlog investicijskih nabav mehanizacije po I. prioritetnem planu tako za nadomestitev, kakor tudi za povečanje kapacitet. O predlogu po II. prioriteti bo DS razpravljati ob sprejemanju zaključnega računa za leto 1967.

Za gradbene investicije se ne sprejme predlog komisije o gornjem limitu, DS pa naroča, da pripravi komisija predlog lastnih gradbenih investicij, v katerem naj upošteva samo najnujnejše gradnje.

9. Odobri se nabava polnojarmenika za LIO Škofja Loka. Po zadostitvi potreb lastnih delavnic imajo pri dobavi lesa iz obrata prednost enote podjetja, kvaliteta pa mora ustrezati predpisanim standardom.

10. Vse investicijske nabave iz sredstev amortizacije ali skladov podjetja in enot vključno z gradbenimi investicijami odobrava DS podjetja po predlogih enot in komisije za investicije.

11. Odobrijo se investicijske nabave v letu 1967 po priloženem seznamu v skupni vrednosti 6.055.016,13 N din.

12. Odobri se odprodaja osnovnih sredstev (oprema) po priloženem seznamu v osnovni vrednosti 535.252,19 N din z odpisi

343.452,76 N din in po sedanji vrednosti 191.799,43 N din.

13. Odobri se odprodaja sredstev skupne porabe (oprema) po priloženem seznamu v osnovni vrednosti 4.764,12 N din, z odpisi 4.586,01 N din in po sedanji vrednosti 178,11 N din.

14. Za pokrivanje neodpisane vrednosti osebnega avtomobila znamke Moskvic G – št. 26.390 za manjkajoči del kritja totalne škode od zavarovalnice se odobri črpanje rezervnega sklada podjetja v znesku 7.100,48 N din.

15. Drobilec G – št. 27.383 v kamnolomu Črni Kal v vrednosti 227.078,74 N din se v celoti odpiše in obračuna amortizacija za vso nabavno vrednost.

16. Na trajna obratna sredstva se prenesejo sredstva v višini 20% od investicijskih nabav v letih 1965, 1966 in 1967 (Ur. list SFRJ št. 19/65, 57/65 in 52/66) in sicer 4.130.268 N din za leto 1965 in 1966.

1.161.761,98 N din za leto 1967 (do 26. 12. 1967) vključno z obračunom amortizacije za december.

17. Odobri se nakup stanovanj za delavce centrale v okviru sredstev, odobrenih po predračunu skupnih sredstev podjetja v planu za leto 1966, in sicer: enosobno stanovanje v vrednosti 58.450,00, dvoipolobno stanovanje v vrednosti 107.500,00 N din in enoipolobno stanovanje v vrednosti 78.800,00 N din.

18. Oprema za montažo prednapetih nosilcev za mostove se s prvim januarjem 1968 prenese na osnovna sredstva izven uporabe.

19. Amortizacija za leto 1968 se za celotno podjetje obračunava z uporabo predpisanih stopenj amortizacije na nabavno vrednost osnovnih sredstev, razen za naslednjo strojno opremo:

	Osnova	Min. stop.	Poveč. stop.
a) vibracijski stroji	2.168.532,96 N din	12 %	20 %
b) drobilec	353.420,19 N din	12 %	20 %
c) režijska vozila	581.319,59 N din	10 %	25 %
č) viličarji	546.502,86 N din	10 %	20 %
d) stroj za izdel. cevi		7 %	30 %
stroj za izdel. robnikov		7 %	35 %
e) stroj za izdel. žilindr. votlakov (skup. no pod d)	655.522,90 N din	7 %	25 %

Letni predračun amortizacije za leto 1968 je treba sestaviti do roka, določenega za predložitev zaključnega računa za leto 1967 po stanju osnovnih sredstev na dan 31. decembra 1967 in z upoštevanjem povečane stopnje amortizacije po tem sklepu. Amortizacijska sredstva pripadajo enotam, kjer so osnovna sredstva instalirana.

20. DS podjetja zavrne predlog za določanje akontacijskih osnov delavcev po analitični oceni delovnih mest, ker metoda, ki je bila izbrana v sistemu analitične ocene

delovnih mest ne ustreza potrebam podjetja in tako predlog ni sprejemljiv za določanje akontacijskih osnov za osebne dohodke v našem podjetju.

Obdržal se v veljavi sedanji pravilnik akontacijskih osnov za osebne dohodke. Komisija za notranjo delitev naj izdela predlog eventualnih popravkov sedanjega pravilnika.

21. Uvede se novo delovno mesto: upravnik uprave stanovanjskih hiš in stanovanj »Gradis«.

Za to delovno mesto se določi v pravilniku o delitvi osebnih dohodkov: višja šolska izobrazba, šef službe II. (strokovni izpit in pooblastilo se ne zahteva). Ustrezen tem pogojem se določi startna osnova po veljavnem pravilniku in tabeli startnih osnov.

22. V svet vajenske šole – Gradbeni šolski center v Ljubljani se imenuje tov. Cepuš Lobje.

23. V načelu se v bodoče odobravajo strokovne ekakurzije v inozemstvu. Konkretno predloge naj obravnava upravni odbor podjetja.

24. Ker je bilo ugotovljeno, da smo v primerjavi s planiranimi sredstvi za osebne dohodke na uro v letu 1967 dosegli v povprečju 9% več osebnih dohodkov (plan 5,62 N din/uro, izvršitev 6,13 N din/uro), se tak odstotek odobri delavcem pri centrali podjetja, vključno z delavci pri upravi samskih domov, upravi stanovanjskih hiš in v počitniških domovih.

25. Za izdelavo študijskih elaboratov po programu se odobri Gradbenemu centru Slovenije 30.000,00 N din.

Overovatelja zapisnika:

Mitja Smole I. r.

Ing. Saša Skulj I. r.

Predsednik delavskega sveta podjetja

Franc Vovk

SKLEPI

V. redne seje upravnega odbora podjetja, ki je bila 27. decembra 1967 v Ljubljani

1. Sklepi prejšnje seje so bili izvršeni.

2. Upravni odbor podjetja predlaga delavskemu svetu, naj sprejme predlog za prehod na 42-urni delovni teden tako, da se uvede s 1. 1. 1968. Razporeditev delovnega časa med tednom bi bila naslednja: od ponedeljka do petka po 8 ur in pol na dan, razen petka, ko bi bilo po 8 ur, vsaka sobota pa bi bila prosta. Začetek in konec dela med tednom določijo enote same. Čimprej je treba pripraviti pogoje za uvedbo deljenega delovnega časa z enournim odmorom. Sedanja startna osnova po planski vrednosti za delitve osebnih dohodkov in za terenske dodatke se dvigne za 7%. Dodatek za delo v podaljšanem delovnem času se obravnava kot doslej. Čimprej pa naj se izdela predlog glede dodatka za delo v podaljšanem delovnem času čez 42 ur tedensko.

3. Upravni odbor predlaga delavskemu svetu, da sprejme predlog o načinu obračuna obresti za obratna sredstva, ki so vezana v zalogah materiala, gotovih izdelkov,

Mali intervju Stvar kulture

Risto Simeonović, kvalificiran tesar iz Maribora

»Že v osnovni šoli sem imel veselje do tesarstva dela.« je povedal, ko smo ga vprašali o njegovih prvih korakih v našo stroko.

»Doma sem iz Bijeline (Bosna). Sedem vajencev nas je bilo, ko smo se leta 1964 vključili v podjetje. Od te skupine nas je danes še šest. Učna doba nam je hitro minila. Sedaj sem že kvalificiran tesar.« se je veselo nasmejal.

»In osebni dohodek?«

»O, ta je pa kar dober. Prvi mesec sem zaslužil 125.000 S din, drugi 148.000, tretji pa 112.000, sedaj bo malo manj, ker nam vreme nagaja, mraz pritiska, da je joj. No, pa bom že zdržal. Pa tudi ugotoviti se moram, saj spomlad grem k vojakom.«

»Ali se boste po odsluženju vojaškega roka vrnili v podjetje?«

»Seveda, niti pomislil nisem, da bi šel kam drugam. Pri »Gradisu« mi je dobro, še posebno tu v Mariboru.«

»Kaj delate v prostem času?«



Moj dalji rođjak vratio se ovih dana iz Francuske. Nismo se videli nekoliko godina, pa reših da ga obidjem. Istovremeno sam želeo da vidim i njegov novi automobil, kojim je dizao veliku prašinu jureći kroz naše malo mesto.

— Mora biti da si bio vrlo srećan kada si se našao na izvorima francuske kulture? — upitah. — Pariz! Koliko sam još kao student maštao o njemu.

— Ne znam o kakvoj to kulturi govoriš. — reče moj rođjak hladnokrvno. — Nisam ja tamo video nikakvu kulturu.

— Ti se sigurno šališ? Hoćeš da kažeš...

— Hoću da kažem da smo mi, Jugoslaveni, nadvisili Francuze u kulturi, za čitavu jednu Ajfelovu kulu, a možda i za dve.

Onesvestih se i jedva me ponovo povratioše uz pomoć dva bokala hladne bunarske vode.

— Da. — nastavi moj rođjak kada vide da sam otvorio oči. — A za nas Jugoslaveni svi u inostranstvu veruju da smo nekulturni. Moj gazda u Parizu je, zamisli, prvoga dana smatrao za potrebno da me detaljno upozna sa tim kako se upotrebljava engleski klozet: digneš jednu dasku za veliku nuždu, dve za malu...

— Sramota. — primetih ljutito. — Pa kod nas to i najmanje dete zna.

— Tačno. — reče neko od ostalih gostiju. — Samo, meni se uvek

»Najrašji berem kriminalne romane, sicer imam pa malo časa, delamo od 7. do 17. ure. Včasih smo imeli še mladinske sestanke, sedaj pa mladina po malem spi. Končno pa niti ne vemo, kdo je predsednik naše mladinske organizacije. Mladina je voljna delati, toda manjka nam organizatorja.«

»In hrana, stanovanje?«

»S tem sem zadovoljen, zato želim našemu podjetju dosti dela in uspeha pri delu. Mi mladi pa se bomo potrudili, da bo naše delo res vzorno in kvalitetno.«

C.

smuči kad treba da udjem u neki naš javni klozet.

— Ama, pusti ti Francuze. — dobaci jedan čičica sa strane. — Ko će da panti tolike radnje: dve daske u jednoj prilici, jedna daska u drugoj...

— Neprilici. — popravi ga neko. — Ništa, brate, bez poljskog nužnika. — bubnu novi diskutant. — Tamo bar ne treba ništa da pantiš.

Mene je zainteresovao slučaj mog daljeg rođjaka.

— A ti? Šta si na tu uvredu rekao svom gazdi?

— Tada... ništa. Kasnije sam mu se osvetio.

— Sigurno si umokrio dasku? — upade neko brzopleto.

Moj rođjak zapali cigaretu, nađje naše narodne pesme na tranzistoru, i ispriča detaljno ceo taj događaj:

— Bila je paklena vrućina, kva u avgustu može da bude samo u Parizu. Moj gazda je celoga dana nešto piskarao u kancelariji i hladio se ventilatorom dok sam ja crnčio za njegove bedne franke. Kada je otišao na ručak, napravio sam kratak spoj na ventilatoru, i... pola časa kasnije on je došao kod mene da me moli da mu popravim ventilator. Zamisli, kulturni čovek, a ne zna da popravi čak ni ventilator. Posle sam morao da mu popravim i njegovu »simku«. Zamisli, kulturni čovek, a ne razume se baš ništa u automobile, osim što zna da vozi. I njegovoj ženi sam u stanu neke stvari popravio. I njenu privatnu situaciju, da tako kažem, nešto sam popravio... Zamisli, kulturni čovek, a ostavlja mladu ženu kod kuće nezadovoljenu dok on trči samo za biznisom.

Gledali smo ga kao da je on lično Ajfelova kula.

— Šta me gledate? Ja sam kulturni čovek, četiri zanata imam u malom prstu i sve radnje radim. Za novac, naravno. A znate kako se u narodu kaže: Koliko stvari znaš, toliko ljudi vrediš. Šta ćete, prijatelji moji, sve je to — stvar kulture. (Pres-servis)



Ob otvorenju samskega doma v Celju so se zbrali tudi stari »Gradisovci«. No, pa res ne vemo ali pijejo kislo vodo ali vino, sicer pa vseeno: zdravje!

Školski prosek

U preduzeću »Laka«, za proizvodnju i prodaju na veliko lavaboja i kada, razpisali konkurs za vratara. Uslovi: apsolutno pedagoškog odseka Filozofskog fakulteta.

Na konkurs se javilo devet stotina trideset i dva kandidata. Komisija od tri člana pregledala ih je sve pažljivo i oko im se zadržalo na Srdju Mrdju, koji im se učinio najstasitiji i najstasnjiji među njima.

— Ozbiljan čovek. — primetio je predsednik komisije — nosi bradul.

Onda su Srdju Mrdju testirali. — Kako ćete vi da znate, kad naiđe neka stranka, da li ide kod direktora, ili kod šefa plana, ili kod šefa računovodstva, ili kod glavnog poslovođje?

— Pitaću je gde je krenula! — odgovorio Srdja Mrdja.

Komisija se zgedala.

— Odlično! — rekao je predsednik.

— Sjajno! — dopunio je član.

— Genijalno! — dopevao drugi član.

Odmah su Srdju Mrdju pozvali da zauzme svoje uzvišeno mesto u kavezu, na ulazu u preduzeće. A komisija je ostala da posmatra, posle uspešno obavljene posla.

— Koliko ti ono imaš od školskog? — pitao je predsednik pravi člana.

— Četiri osnovne i veliko životno iskustvo! — izdeklamovao je član.

— A ti. — okrete se drugon članom. — Samo bez onog životnog iskustva? — Ja imam celih dva razreda gimnazije! — pogleda drugi član na visine.

— Ni ja, vala. — srknuo je predsednik dobar gutljaj — sa namerom četiri razreda gimnazije nije daleko odmakao od vas. Srdja Mrdja, i ne stiti da smo uzeli za vratara samo radi toga da nam popravi školski prosek preduzeću! (Pres-servis)

nedokončani proizvodnji — gradnji za trg, kakor tudi za vezana obratna sredstva pri kreditiranju in v neplaćanih situacijah ter računih. V primeru gradnje za trg, kjer nastopa celotni interes podjetja, naj se obračun obresti za prizadeto enoto, ki delo izvaja, obravnava posebej. Analitska služba naj izdela po načelih v predlogu podroben poslovnik.

4. Po obravnavi predračuna o investicijskih nabavah v letu 1968, sklene upravni odbor predlagati delavskemu svetu, da sprejme naslednji sklep:

a) v celoti naj se sprejme predlog za nove nabave gradbene mehanizacije tako za nadomestitev kakor tudi za povečanje strojnih kapacitet. V gradbene objekte bo mogoče vložiti samo toliko sredstev, kolikor znaša tudi amortizacija teh objektov.

Obrati bodo za nadomestitev strojne opreme uporabili celotno amortizacijo od opreme, instalirane v teh obratih, povečanje kapacitet oz. modernizacijo pa bodo obrati financirali iz sredstev ustvarjenega dohodka, namenjenih v sklade.

b) V letu 1968 naj se v predračunu amortizacije povečajo stopnje amortizacije za določeno strojno opremo, navedeno v predlogu, ki ga je sestavila investicijska komisija.

5. Od 1. 1. 1968 dalje veljajo za gradbena dela v podjetju naslednje bruto kalkulacijske osnove: VK 5,20, KV 4,60, PK 3,60, NK 3,20 N din/uro. Faktor od bruto kalkulacijskih osnov znaša 2,2 do 3,5, odvisno od lokacije objekta, vrste del in obsega ter stopnje mehanizacije in obsega pripravljajnih del.

6. Na podlagi 74 člana statuta GIP »Gradis« in po predlogu kadrovske komisije DS imenuje upravni odbor podjetja za upravnik uprave stanovanjskih hiš in stanovanj »Gradis« tovariša Rajka Saleharja.

7. Odobri se uporaba privatnega osebnega avtomobila v službene namene naslednjim tovarišem: ing. Jože Uršič do največ 1300 km mesečno, Mitja Simole do največ 1000 km mesečno, ing. Ivo Jeršan, ing. Mitja Kilar, ing. Boris Vede in Osvin Novak vsi po največ 700 km mesečno.

Predsednik UO podjetja:
Borut Maister, dipl. ing.

Zahvala

Iskreno se zahvaljujem za darilo, ki sem ga sprejel od sodelavcev za izkazano pozornost ob 60. rojstnem dnevu.

Frane Gruden

Iz dela organov samoupravljanja

Maribor — VI. seja upravnega odbora.

V razpravi je pravilnik o stanovanjski gradnji, o financiranju, dodeljevanju stanovanj in dajanju posojil za individualno stanovanjsko gradnjo. Upravni odbor je mnenja, da je polog v višini 10%, ki ga mora prisilec za dodelitev stanovanja plačati v sklad podjetja, občutno previsok, saj v tem primeru sploh onemogočimo delavcem z manjšimi osebnimi dohodki pridobitev stanovanja.

Upravni odbor predlaga, da bi znašala višina pologa največ 5% vrednosti dodeljenega stanovanja. Če mora delavec menjati stanovanje zaradi službene premestitve, naj se ga plačila oprosti.

Nadalje predlagajo spremembo višine posojila za individualno stanovanjsko gradnjo, in sicer: (člen 23. predloženega pravilnika) pod točko

- 25.000 N din
- 30.000 N din
- 40.000 N din

Jesenice — V. seja upravnega odbora.

Na sektorju Bled (adaptacija hotela »Toplice«, so uvedli deljen delovni čas, in sicer od 9. do 17. ure. V dopoldanskem času dele med delom vroč čaj. Čas kosila so določili od 11.30 do 12.30.

Glede zimskih dopustov so mnenja, da so delavci na vseh sektorjih (razen Bleda) dolžni pričeti z dopusti za leto 1968. Prejšnje za odobritev neplaćanih dopustov pa bodo reševali na posebni seji.

Upravni odbor je v novi kotlarni določil nove cene najemnine stanovanj:

- garsonjera 60,00 N din
- soba 50,00 N din

Ceno stanovanja za upravnika bo določila posebna komisija.

Škofja Loka — II. seja delavskega sveta.

V planu investicij za leto 1968 predvidevajo nakup strojev in opreme v vrednosti 50 milij. starih dinarjev ter obnovitev cestišča v obratih z asfaltno prevleko v vrednosti 5 milijonov starih dinarjev.

Za realizacijo plana investicij bodo uporabili sredstva obračunane amortizacije za leto 1968, zmanjšana za 20% ter del sredstev, s katerim razpolaga poslovna enota.

Glede skrajšanega delovnega časa pa predlagajo, da ostane isti kot doslej, tj. od 6.—14. ure (s polnim odmorom), vsako četrto soboto pa bi normalno delali.

Celje — V. redna seja delavskega sveta.

Na seji so obravnavali program zimskega dela in plan zimskih dopustov.

Med drugim so sklenili, da bodo zimске dopuste odobrvali v naslednjih oblikah:

a) neplaćan zimski dopust do 30 dni s tem, da obvezni prispevek plaća podjetje.

b) plaćan zimski dopust (prekinitev dela) s plaćilom 50% osebnega dohodka s tem, da je potrebno za vsake 3 dni zimskega dopusta koristiti en dan letnega dopusta za leto 1968.

Koper — XV. seja delavskega sveta.

Predsednik delavskega sveta enote tovariš Alojz Lušin je kritiziral neudeležbo nekaterih članov DS ter zahteval tudi na področju samoupravljanja več discipline. V bodoče pa so sklenili, da bodo vabilo in material za sejo pošiljali članom delavskega sveta že teden dni pred pričetkom seje.

Ravne na Koroškem — XIV. seja delavskega sveta.

Delavci, ki na lastno željo želijo uporabiti zimski dopust, se jim odobri 20 dni neplaćanega dopusta (zimskega) in 20 dni plaćanega izostanka z dela s 100% startno osnovo s tem, da mora vsak delavec izkoristiti še 6 dni plaćanega letnega dopusta za leto 1968.

Za potrebe sindikata, nabavo smučarske opreme in organizacijo dedka Mraza je DS odobril sindikalni podružnici 4.800 N din dotacije iz sklada skupne porabe enote.

Istočasno je DS tudi odobril plaćilo 3-tedenskega zdravljenja v Dobrni tov. Adeli Simon.

Ljubljana — V. seja upravnega odbora.

Upravni odbor je odobril izplaćilo premij delavcem in operativnim vodstvom na gradbiščih TE Plomin, klinike v Ljubljani in operativnemu vodstvu pri gradnji hotela »Paris« v Opatiji. Višina premije je odvisna od vložene truda in uspeha pri delu.

Nadalje je bil sprejet sklep, da se morajo delavci, ki so zainteresirani za pridobitev stanovanja ali individualno gradnjo stanovanjske hiše, oglasiti in vložiti prošnje naj-

pozneje do 1. 2. 1968, sicer bodo njihove prošnje obravnavali šele v letu 1969.

Kovinski obrati Ljubljana — XX. seja delavskega sveta.

Nov delovni čas se izporedi tako, da se dela tri tedne v mesecu, 5 dni po 8 ur dnevno, en teden pa 6 dni po 8 ur dnevno.

Delovni čas traja dnevno od 6. do 14. ure. Na osnutek pravilnika o stanovanjski gradnji, o financiranju, dodeljevanju stanovanj in dajanju posojil za individualno gradnjo pa so predlagali naslednje:

A) Sredstva za financiranje stanovanjske gradnje se zbirajo centralno, vendar mora knjigovodstvo podjetja voditi pregled nad dotokom in porabo sredstev PE. Knjigovodstvo naj loči po PE dotok sredstev v 1 in 8 čl. 6 osnutka pravilnika.

B) Stanovanja naj podjetje podeljuje uporabnikom stanovanjske pravice s tistim delavcem, ki zaradi socialnih razmer ne bi mogli kupiti stanovanja. Kot socialno ogrožene se smatra delavci, ki žive v neugodnih stanovanjskih razmerah, ki imajo zdravstveno neprimerne, dohodek na eno družinskega člana pa ne presega 25.000 S mesečno. Takšnim delavcem bi se dodeljevala stanovanja s prispevkom ob vseli največ do 5% vrednosti stanovanja. Sredstva za nakup stanovanja naj se črpajo iz amortizacije in sredstev sklada skupne porabe, kjer je delavec zaposlen.

C) Vsem ostalim delavcem, ki nimajo stanovanja iz točke B) in zaprosijo za stanovanje, pa naj bi se stanovanja prodajala na kreditni nakup stanovanj. Delavci morali pred nakupom oz. vselitvijo prispevati 10% do 15% delež vrednosti stanovanja, ostali del vrednosti stanovanja kreditirajo podjetje s tem, da delavec mesto najemnine odplačuje kredit podje v rednih mesečnih obrokih. Odplačilo bi vršilo 15 let po 2% obrestni meri. Če delavec preneha delovno razmerje, se pov obrestna mera na 8%, odplačilo preostalega kredita pa se mora izvršiti v 3 letih.

Na tak način bi se sredstva za stanovanjsko gradnjo hitreje stekala, ker odplačilo kredita ne more biti manjše od najemnine obnem pa delavcem, ki zapuščajo podjetje ne bi bilo potrebno preskrbeti ustrezno stanovanja.

Stroški vzdrževanja stanovanj in zgradb gredo v breme delavca.

Največji most na Češkem

Cestni most čez reko Moldavo je polnostenski dvočlenski lok s 330 m razpetine, z dvema jeklenima glavnima nosikema skatlastega prereza, viš. 5 m in šir. 1 m.

Zaradi velikih deformacij je bila pri statičnem računu uporabljena teorija II. reda, pri čemer so bili na razpolago računski avtomati zelo pozno.

Montažni skatlasti elementi so težki 20 ton in dolgi 12 m. Poseben problem so bili členki, od katerih je vsak obremenjen s 4450 tonami zaradi glavne obtežbe in 6133 tonami zaradi dodatne obtežbe. Poleg tega deluje v členkih tudi prečna sila velikosti ± 235 ton.

Kako vitka je konstrukcija, vidimo iz velikosti deformacij, ki nastopajo zaradi obtežbe. Zaradi polne obremenitve 7 desetih razpona, kar ustreza teoretičnemu maksimumu, znaša vertikalna deformacija 552 mm. Horizontalna deformacija v sredini mostu zaradi vetra dosega 300 mm. Pri tem prevzame z jekleno konstrukcijo sodelujoča armirano-betonska plošča glavne obremenitve zaradi vetra.

Za podporo vozišča služijo do 42 m dolge cilindrične nihajne podpore prereza 700 mm s spremenljivo debelino sten.

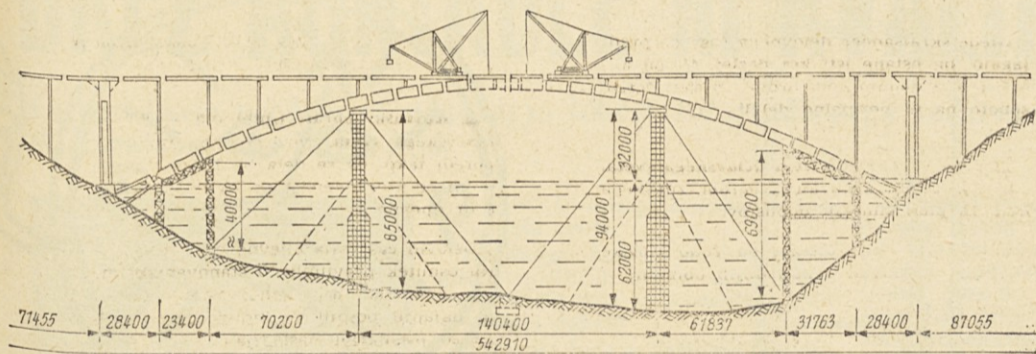
Voziščna plošča je kontinuirana čez ves most in je debela 16 cm. Z glavnimi vzdolžnimi nosilci je povezana na vsakih 12 m in s prečniki na 6 m. Pri betoniranju v odsekih dolgih po 23 m niso dela prečnih nosilcev polno privarili na glavne nosilce. To so storili šele 5 mesecev kasneje, ko se je nehala beton krčiti. Obrabna plast vozišča je iz dveh plasti litega asfalta po 4 in 5 cm, ki je še ojačana s kovinskimi vložki, da bi tako preprečili razpokanje asfalta zaradi deformacij. Pod to plastjo je izolacija z 2 cm debelim zaščitnim premazom.

Gradnja je bila večkrat odložena in končno se je izvršila montaža preko 400 m širokega in 60 m globokega akumulacijskega jezera dolinske pregrade Orlik. Z dvema prevoznima in nesidranima derik-žerjavoma tipa »Goliath« so istočasno montirali lok in gornji del mostu. Pomožne jeklene podpore so uspeli komaj montirati obenem z dvigajočo se površino jezera.

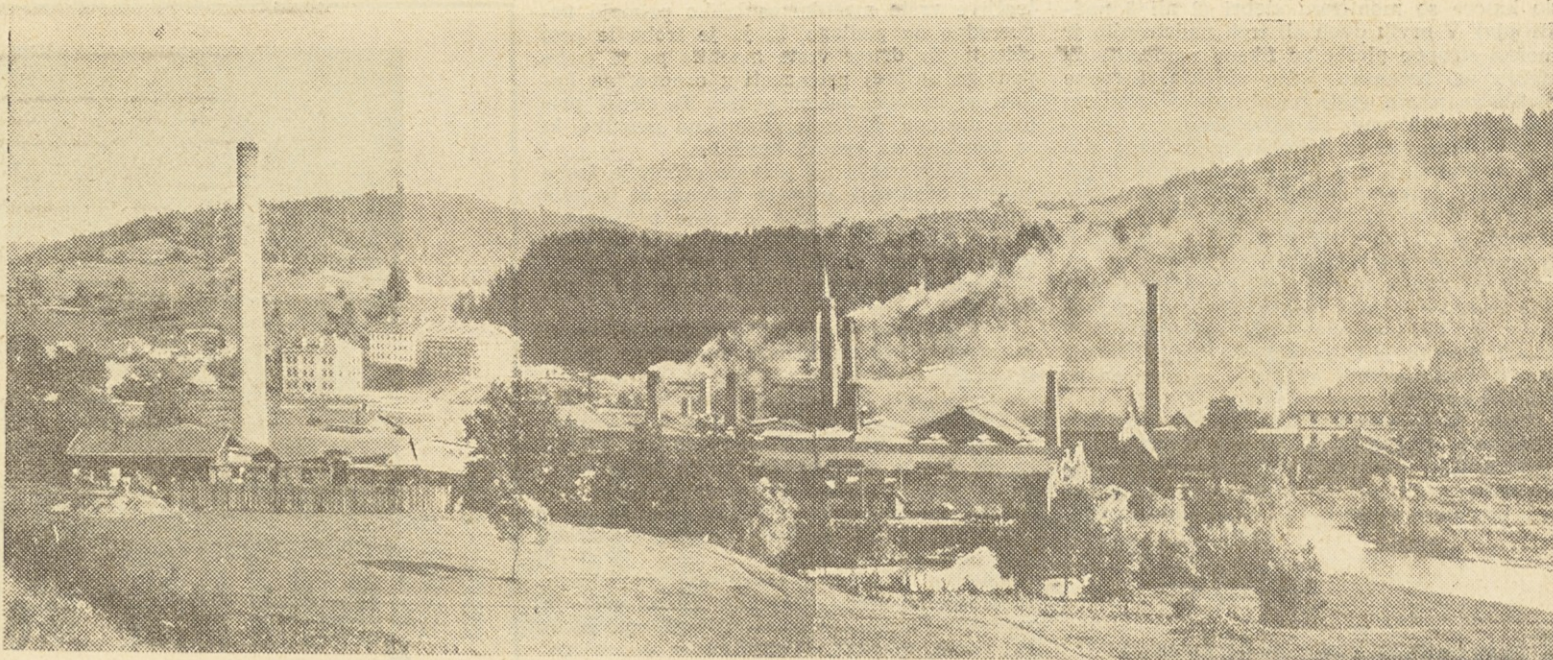
Za spoj v temenu sta bili na razpolago dve konzoli dolgi po 70 m, ki sta se na koncu upognili za ca. 600 mm. V končni fazi so vgradili poseben členek in celo konstrukcijo s pomočjo dvigalk spustili na predvideno izračunano višino. Sele tedaj so odstranili temenski členek in tako oblikovali iz tričlenkega loka dvočlenski lok.

Za demontažo podpornih stebrov sta obdva derik-žerjava, postavljena eden poleg drugega, dvignila razstavljene dele podpornih stebrov, ki so bili težki po ca. 70 ton. Ta obtežba, obenem z lažno težo obeh žerjavov, tj. 2×106 ton je bila istočasno tudi prva poskusna obtežitev mostu.

ing. S. E.



Slika mostu čez Moldavo s prikazom podpiranja in načina montaže

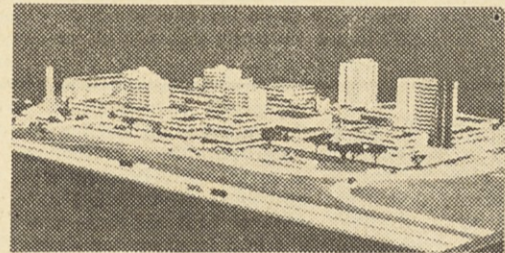


20 let dela Gradisovega kolektiva na Ravnah na Koroškem. Slika št. 1 Ravnah na Koroškem pred 20 leti. Slika št. 2 in 15 let pozneje. Danes pa je na prostoru še več objektov in Čečevje je danes postalo že celo mesto (spodaj)

Gradnja centra nove mestne soseske v Frankfurtu

V novem delu Frankfurta, ki se imenuje Nordweststadt, je podjetje Philipp Holzmann AG zgradilo center tega predela po načrtih frankfurtskih arhitektov Apela, Beckerta in Beckerja.

Na površini 200×400 m² se dviga zelo razgiban objekt s skupno približno kubaturo



Maketa centra soseske

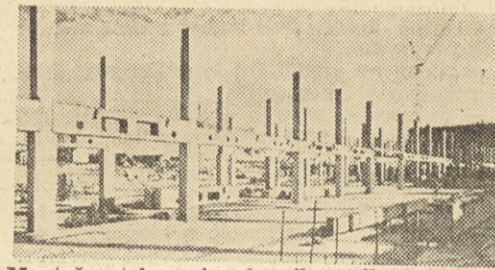
750.000 m³. Najnižji nivo je predviden za parkiranje 2200 osebnih avtomobilov. Osnova za raster celotne zgradbe je bila določena prav na osnovi dimenzij avtomobilov in sicer 7,50 m v eni smeri, kar ustreza širini treh avtomobilov. V drugi smeri pa $2 \times 5 + 7,50$ metra, kar zopet ustreza dimenzijam avtomobilov. V naslednjem nivoju so dovozne ceste, skladišče, parkirni prostori, šolska dvorišča in gasilci.

Sledi tako imenovani glavni nivo za pešpoti, ki je namenjen izključno za pešce; le ob katastrofah se ga bodo lahko posluževala vozila gasilcev in policije. V tem nivoju so trgovine, terase, restavracije, pošta in policija z eno besedo vse, kar mora imeti center mesta.

V zadnjem nivoju so predvideni prostori za pisarne. Višje kot ta kompleks se dvigajo šolske zgradbe, veleblagovnice, gasilski stolp in več tudi do 50 m visokih objektov za stanovanja in internate. Razen tega je v centru še pokrito kopališče, objekt za družbene organizacije, avtobusna postaja in razne dvorane. Podzemeljska železnica, ki bo povezovala Nordweststadt s centrom Frankfurta, poteka neposredno pod tem kompleksom in ima postajo pod eno od navedenih zgradb.

Temeljni kamen so položili 1965. leta. Groba dela naj bi bila končana do konca preteklega leta.

Nosilna konstrukcija je iz montažnih stebrov in nosilcev iz MB-450, plošče so lite na mestu iz MB-300. Montažni stebri imajo višino dveh etaž in jih čelno stikujejo s pomočjo izravnalnega sloja malte iz umetne mase. Glavni nosilci so tudi montažni z razpetino prčno enega polja in ležijo na svinčenih ploščah v posebnih odprtinah stebrov. Plošče so povsod enake tako, da je bilo mogoče uporabiti enake opažne elemente večkrat. Poizku-



Montaža stebrov in glavnih nosilcev

sili so tudi vse gradbene elemente tipizirali z ozirom na prerez in armaturo. To pa ni popolnoma uspelo zaradi zelo razgibanih oblik celotnega kompleksa.

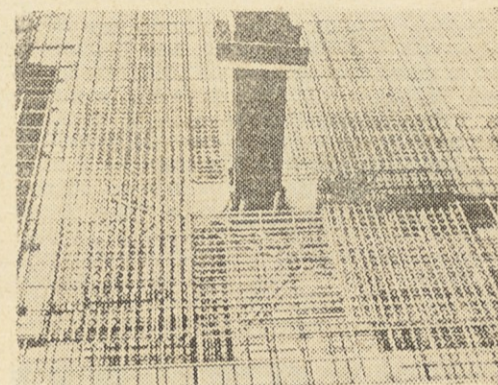
Arhitekt je s tem, da je dal še poseben poudarek različnim izvedbam fasad, dosegel, da velike betonske površine objektov ne delujejo monotono. Istočasno z visokimi objekti bo dokončana tudi podzemeljska železnica.

ing. S. E.

Devetnadstropna trgovska hiša zgrajena po lift-slab postopku

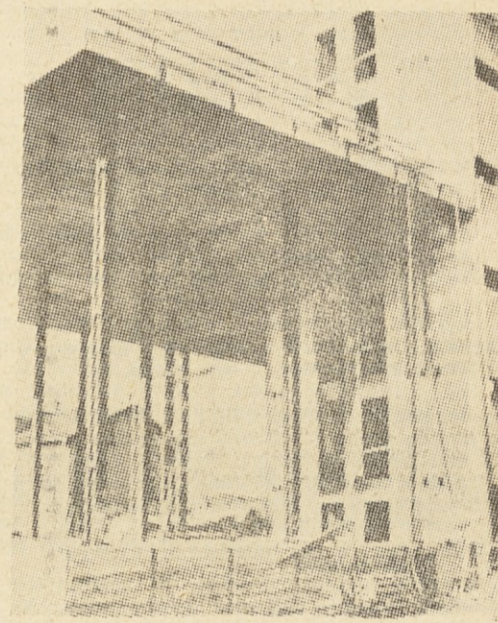
Za neko tovarno konfekcije v Alzeyju v ZRN je bilo treba zgraditi devetnadstropno stavbo v florinski izmeri 23×21 m². Podjetje, ki je dela izvajalo, se je odločilo, da bo uporabilo ameriški način gradnje, imenovan LIFT-SLAB sistem. Ta način gradnje se je razvil v Ameriki, kjer je zdaj že zelo razšir-

jen, v Evropi pa še skoraj nepoznan. Dosedaj je bilo v Evropi zgrajenih le nekaj objektov po tem sistemu.



Okrepitev armature okoli stebrov, zgoraj na sliki so vidni kotni profili, ki jih vbetonirajo v ploščo

Najprej so zgradili klet na klasični način. Obenem s kletjo so z drsnimi paži zabetonirali jedro objekta v izmeri $6,20 \times 8,40$ s stopniščem in jaškom za dvigalo. Nato so montirali za prva tri nadstropja 20 jeklenih stebrov v rasterju $5,85 \times 5,85$ m in zabetonirali stropove za nastropja v paketnem sistemu. Pri tem je služil strop nad kletjo za spodnji opaž paketa, stranski opaž pa je bil običajen leseni opaž. Da se ne bi stropne plošče zlepile med seboj, so jih dvakrat prebrizgali s posebnim sredstvom, ki preprečuje zlepljenje. Tako je bil že pri opaženju dosežen precejšen prihranek. Stropovi so običajne plošče, ki prenašajo obtežbo neposredno na stebre in ne preko nosilcev.

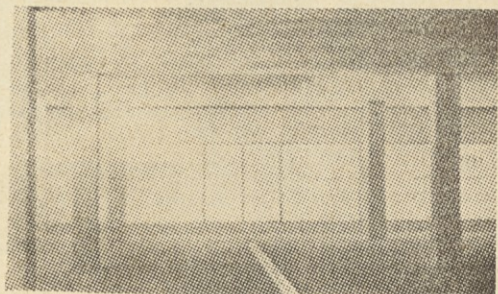


Dvignjene so prve tri plošče, druge so spodaj v paketu, na desni je betonsko jedro objekta

Vse plošče, so bile armirane z armaturnimi mrežami in posebnim dodatkom armature iz običajnega okroglega prereza okoli ležišč.

Jekleni stebri so povezani s ploščo z jeklenimi kotnimi profili. Med dviganjem plošče so bile palice dvigalne naprave pritrjene na te jeklene profile. Ko so plošče dvignili do prave višine, je bilo treba namestiti spojni člen za prenos reakcij plošče na stebre. Slično so skonstruirana tudi ležišča na jedru objekta, kjer je stopnišče in dvigalo.

Stropne plošče dvigajo s hidravličnimi dvigalkami, ki so pritrjene na stebre in imajo posebne jeklene palice, pritrjene na stropno



Notranjost gotovega objekta

ploščo. Vse dvigalke so sinhronizirane tako, da teče dviganje hkrati po vseh stebrih. Glede na velikost in težo je možno dvigati eno ali več stropnih plošč naenkrat. Dvigavanje je postopno. Najprej dvignejo plošče do višine,

do katere so montirani stebri (2 ali 3 nadstropja). V prvih dveh ali treh nadstropjih je možno stropne plošče že fiksno namestiti na stebre oz. betonsko jedro objekta. Stropne plošče za ostala višja nadstropja so medtem začasno »parkirane« ob vrhu stebrov.

Nato demontirajo dvigalke, podaljšajo stebre za nadaljnji dve ali tri nadstropja, zopet montirajo dvigalke in ponovno dvigajo stropne plošče. Ker je imel ta objekt devet nadstropij, je bil cel postopek trikrat ponovljen. Dviganje je potekalo brez motenj in so ga vodili en tehnik in trije delavci; dviganje je bilo končano v treh tednih. Naprave in personal je dalo na razpolago podjetje LIFT-SLAB. Fasada je bila obložena z montažnimi armirano-betonskimi ploščami z vgrajenimi aluminijastimi okni.

Treba je še poudariti, da je bila površina plošč zelo gladka in jih je bilo potrebno na spodnji strani, tj. na stropni strani, le prepletkati, na zgornji strani, tj. na podu, pa ni bilo potrebno nobenih izravnalnih estrihov.

ing. S. E.

Tesnenje stikov z mastiko

Dokler v gradbeništvu nismo uporabljali montažnih sistemov gradenj, smo poznali samo problem tesnjenja razpok pri starih zgradbah. Tesnjenje takih razpok je bilo preprosto in smo uporabljali zato osnovni gradbeni material, kvečjemu še bitumenske proizvode.

Sedanji razvoj tehnike je usmerjen k montaži težkih elementov, to pa zahteva od mastik, ki jih rabimo za tesnenje stikov mnogo višje kvalitete pogoje: materiali, ki jih spajamo, so zelo različni, temperaturne difference so mnogo večje, poleg tega pa se mastike uporabljajo že takrat, ko krčenje posameznih elementov in posedanje zgradbe še ni končano.

Gradbenik ima za tesnenje stikov na razpolago veliko proizvodov, katerih karakteristike se dajo česokrat le težko ugotoviti. Predpisi in metode preiskav so namreč še zelo ozke in je zato na teh osnovah le težko izbrati pravilno mastiko. Prav je zato, da se najprej seznamimo z uporabnimi lastnostmi različnih mastik, ki se trenutno dobijo na tržišču.

I. Lastnosti mastik

1. Sestav mastike.

Vsaka mastika sestoji, ne glede na njeno poreklo, iz veziva in iz dodatkov. Vezivo ima lahko za osnovo olje, gudron ali elastomer (polimerna sintetična smola, ki ohrani svoje lastnosti in ki se uporablja za sintetični kavčuk), ki da mastiki vodotesnost in sposobnost deformiranja. Dodatki so iz nevtralnih vlaken ali orahu, kot je to na primer: azbest,

SLIKA 1



STIK PO DOVRŠITVI SKRČENJE MASTIKA ZARADI IZHLEPEVANJA TOPIL

SLIKA 2



MASTIKA JE NANEŠENA V STIK, KI NIMA PODLAGE MASTIKA JE NANEŠENA V STIK S PODLAGO

kreda, kaolin, smukec, silicij. Ti dodatki imajo dvojen namen: zvišanje mehanične trdnosti mastike in znižanje proizvodne cene.

Da dobi mastika določeno tekočnost, se ji dodajajo še razna topila in plastifikatorji.

2. Sposobnost deformiranja

Osnovna naloga mastike je zagotovitev stalnega tesnjenja fug med dvema konstrukcijskima elementoma. Glede na mehanične pogoje, ki nastopajo v stikih, mora biti mastika sposobna prevzeti manjše ali večje deformacije. Z ozirom na tok razdelimo mastike na dve osnovni kategoriji: na plastične in na elastične mastike. Tu pa je treba povedati, da ta dva izraza, kadar govorimo o mastikah, ne smemo rabiti v tako strogem pomenu, kot je to na primer pri nauku o trdnosti materialov.

Plastične mastike:

Napetosti, ki se pojavijo pri deformacijah v mastiki, se počasi sprostiti, ko mastika polzi. Ko se deformacije ustavijo, postanejo napetosti v mastiki enake ničli in mastika zadrži obliko, katero je dobila med deformacijo. (Obnaša se torej tako kot glina.)

Elastične mastike:

Zaradi deformacij nastopijo napetosti v mastiki, ki so proporcionalne nastopajočim deformacijam. Ko deformacije prenehajo, zavzame mastika svojo prvotno obliko, obnaša se torej kot kavčuk.

V resnici ima večina mastik elastično fazo in plastično fazo. Če ni nobena od teh dveh faz prevladujoča, razvrstimo tako mastiko v elastoplastično kategorijo: zaradi dlje časa delujočega vpliva deformacije napetosti počasi popuščajo, ne dosežejo pa breznapetostnega stanja in ko prenehajo vzroki za deformacijo, se mastika deloma povrne v svoje prvotno stanje.

3. Sprijemljivost

Mastika se mora brezhibno sprijeti z materiali, ki tvorijo rob stika. Nekatere zelo

lepljive vrste mastike se lahko primejo neposredno na podlago, ki jo je treba le prej očistiti. Za druge vrste mastike pa je treba podlogo najprej premazati z osnovo, na katero se mastika lahko prime. Ta drugi primer nastopa, kadar uporabljamo mastike, ki so izdelane na osnovi kavčuka.

Pri betoniranju ali zidanih stikih je treba najprej odstraniti ostanke betona, ki kvarijo površino stika, obnoviti je treba pokvarjene dele z malto, ki vsebuje, če je le mogoče, lepila (vinilna, akrilna ali epoksidna). Površine naj se očistijo z žično krtačo ali s peskanjem.

Sprijemljivost mastike je problematična, če se mastika po nanašanju nepravilno stara, tj. če se na primer strjuje, če se krči ali če se kemično spreminja. Vzrok za slabo sprijemljivost je dostikrat tudi v nepravilnem delu. Površina podloge mora biti takrat, ko se nanaša mastika, res čista; če hočemo, da se mastika dobro prime, jo je treba nanašati z zadostnim pritiskom, ker le tako dosežemo, da se ne zapro zračni mehurčki med podlogo in mastiko.

Mastika z dobrimi elastičnimi lastnostmi proizvaja na stene stika zelo močne sile. Če ne »sede«, mora biti sprejemljivost zelo močna. Včasih se zgodi, da se mastika ne pretрга, temveč se iztrgajo robovi stika.

4. Staranje:

Pri plastičnih mastikah je staranje spremljano v glavnem s povečanjem trdote, ki jo povzroči oksidacija na zraku, ali pa z izhlapevanjem olj in topil. Če mastika postane pretřda, nastopi nevarnost, da se pretřga zaradi mehaničnih učinkov.

5. Dopustni razlog se zmanjšuje z napredovanjem strjevanja

Mastika mora slediti deformacijam v stiku. Zato je treba preveriti, če ustreza širina stikov (v splošnem je predpisana s tolerancami) in če amplituda variacije stikov ustreza lastnostim mastike. Za prvo aproksimacijo so v naslednjih vrstah naznačeni dopustni raztezki za razne vrste mastik:

Mastiki:
oleobitumenske smole 5—10 %
polibuten-polisobufilen —
buti kavčuk — vinil 15 %
acrilni — poliureton
polizulfir silikon 30—50 %
Laboratorijske preiskave dostikrat pokažejo večje raztezke, toda:
— to so raztezki do pretřganja,
— preizkusi so izvršeni s statično obremenitvijo, medtem ko so v resnici mastike izpostavljene mnogo bolj kompleksnim menjajočim se silam,
— pogoji na gradbiščih še zdaleč niso enaki pogojem v laboratoriju,
— ko mastike starajo v stiku, izgubijo del tistih lastnosti, ki jih pokažejo v laboratoriju.

6. Krčenje

Velikost krčenja je odvisna od količine topila v mastiki. Sorazmerno s hlapanjem topila se mastika krči, to pa lahko povzroči prekinitev spoja med mastiko in podlogo ter vzdolžne in prečne razpoke (slika 1).

7. Kemična stabilnost

Mastikam lahko škodujejo naslednji vplivi:
— kemične reakcije z gradbenimi materiali,
— kontakt z olji, detergenti, kislinami in agresivno atmosfero.

— reakcija s kisikom, ki je v zraku,
— delovanje ultravijoličnih žarkov sonca,
— delovanje mraza in vročine,
— delovanje vode.

Površinske korozije se kažejo na mastiki s plitvimi ali globljimi razpokami. Če tvorijo stik porozni materiali (zid, beton), lahko dobimo ob stiku madeže, ki nastanejo zaradi pronicanja olja, ki so v mastiki, v zid.

Svetle mastike slabo obdrže svojo naravno barvo in potemnjajo. Vzrok za potemnitev mastike je prah, ki se nabira na površini. Nabiranje prahu preprečimo v precejšnji meri z naravno zaščitno sloja, npr. prek stika, zapolnjenega z Talycutom, je treba napraviti še premaz iz Tolyfilma.

Vsem zgoraj navedenim pogojem danes najboljše ustrezajo mastike, izdelane na osnovi plastičnih smol.

II. Delo z mastikami

1. Priprava površine

Površine stika morajo biti dovolj gladke, da se sile, katere mora stik prevzeti, enakomerno porazdelijo vzdolž stika. Vzporednost obeh ploskev stika je še posebno važna takrat, kadar uporabljamo mastiko, katere je v obliki svitka (klobase) in ki vložena v fugo služi za tesnenje elementov, ki pritiskajo drug na drugega. Dimenzija svitka je izbrana v sorazmerju z ravnostjo obeh ploskev, ki tvorita fugo.

Čistoča in vlaga površin stika vplivata na sprijemljivost mastike. Odstraniti moramo torej prah, maščobe, barve itd. ter počakati toliko časa, da postanejo ploskve stika popolnoma suhe.

Neželezne kovine lahko očistimo s kredo in čisto krpo ali pa s topli, kot na primer s ksilinom, toluolom ali etil-metil-cetonom. Železo čistimo po dekapiraciji s peskanjem ali brušenjem.

Za čiščenje stekla uporabljamo kreda, ksilin, amoniak ali žaganje.

Za les, ki se ga dobavlja čestokrat že zaščitenega proti vlagi, je treba izbrati tako mastiko, ki ustreza tej zaščiti, ali pa je treba zaščito spraskati z lesa in nato še odstraniti prah, ki nastane pri odstranjevanju impregnacijskega sloja.

2. Nanašanje osnove

Osnova omogoči nekaterim mastikam dobro sprijemljivost, na podlago pa tudi konsolidira površino porozne podlage, katere postane vodonepropustna, kar je posebno važno tam, kjer bi vlaga materiala lahko škodovala sprijemljivosti mastike na podlogo.

3. Globina stika

Podloga, ki jo napravimo v stiku, služi zato, da se dobi primeren preoz vtisnjene



„Dedek Mraz“ v obratu gradbenih polizdelkov v Ljubljani

Skoraj po vseh enotah so naši najmlajši praznovali dedka Mraza. Nekateri bolj veselo sredi »živ-žava« in bogato okrašenih smrek, drugi zopet bolj skromno. Vse je bilo pa odvisno od dedka Mraza, oziroma od finančnih zmogljivosti sindikalne podružnice. Naj bo kakorkoli, vsem je ostal dedek Mraz v lepem spominu! Dedka Mraza so praznovali tudi v obratu gradbenih polizdelkov v Ljubljani. Obdarjenih je bilo 110 otrok naših delavcev. Da ste videli naše malčke, kako so se jim svetile oči ob pogledu na skromne dobrote, ki so jih

prejeli, in kako so jih prejeli, in kako korajžno so odgovarjali na postavljena vprašanja. Starejši otroci pa so bili veseli, da so si lahko ogledali obrat in delovna mesta, kjer delajo njihovi starši.

Zelo dobro se je odrezal tudi dedek Mraz, po domače Jenda Stoviček, ki je s svojim zdravim humorjem še bolj zabaval odrasle, saj najmlajši so videli v njem le pravega dedka Mraza.

Skoda, da ta »dedek Mraz« ni obiskal še našega uredništva.

L. C.

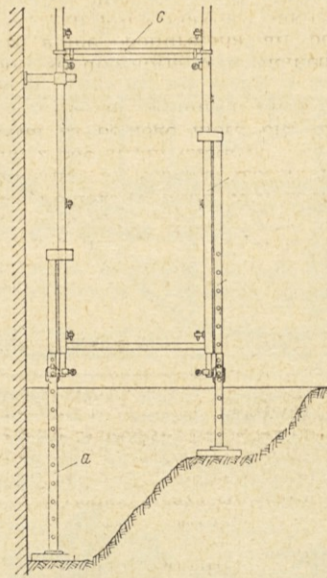
mastike, in pa predvsem zato, da nudi oporo in da lahko vtiskamo mastiko s pritiskom v stik. Ta pritisk je nujno potreben, da dosežemo dobro sprijemljivost ob vzdolžni steni stika. Podloga v stiku tudi zadržuje staranje mastike, ki je s tem izpostavljena zraku samo z ene strani (slika 2).

Material za podlogo mora biti tak, da se da stisniti, da ne strohni in da se sprime z mastiko.

Najbolj se uporablja v ta namen penasta masa iz gume, poliuretana ali polistirena. Dobra so tudi lesna vlakna, vlakna iz sladkornega trsa, jute ali stekla.

Novost pri delovnih odrih

Delovni oder sistem Hünnebeck, imenovan tudi »hitri oder«, ker je konstruiran iz večjih elementov, ki omogočajo enostavno in izredno hitro montažo, ima še to prednost, da ga je mogoče postaviti na zelo neravnem terenu z uporabo posebnih izravnalnih stojk.



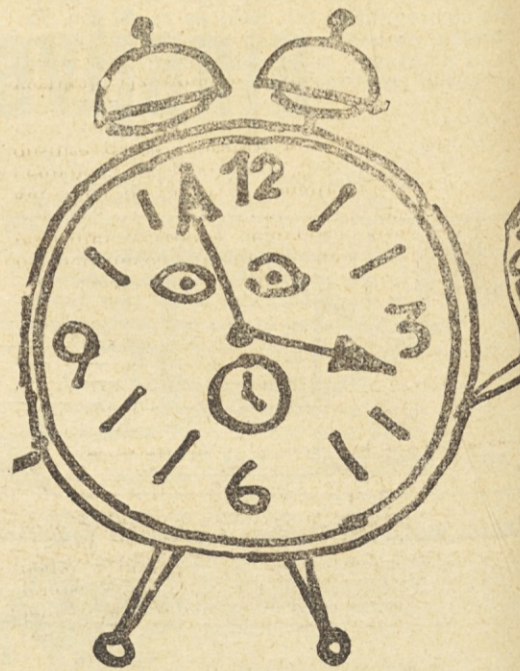
Oder z izravnalnimi stojkami

- a) izravnalne stojke
- b) vertikala delovnega odra
- c) horizontalna cev odra

Stojke za izravnavo so cevne, imajo podložno ploščo in so preluknjane. Poseben objemek, na katerega je pritrjen klin, tako da ga ni mogoče izgubiti, omogoča nastavitve delovnega odra na poljubno višino.

Na gornjem delu izravnalne stojke se nahaja nepomičen dvojni objemek, ki služi za pritrditev vertikale delovnega odra. To pravico je možno uporabiti pri višinskih razlikah med notranjo in zunanjo vrsto vertikale delovnega odra od 20 do 145 cm. Pogosto zahtuje, da se uporabijo te stojke za izravnavo le ene vrste vertikale — običajno zunanje — v drugi vrsti pa se uporabijo normalne vertikale. Izravnalne stojke so prirejene za uporabo pri delovnih odrih sistema Hünnebeck.

ing. S. E.



Ta svet je čisto ponorel, kako naj si zapomnim, da pokličem očeta, ki dela v kovinskih obratih ob 5. uri, ženo, ki dela v SPO ob 5.30, hčerko, ki dela v centrali ob 7. uri, in Mirančka, ki hodi v šolo ob 7.30



Bliza se čas pustnega veselja. Kurenti v Prekmurju