

# GRADISOV VESTNIK

GLASILO KOLEKTIVA PODJETJA »GRADIS«

## Janez Ravšl, novi predsednik sindikalnega odbora podjetja

Občnega zbora sindikalnega odbora podjetja so se udeležili delegati iz vseh naših enot in obratov. Za novega predsednika je bil izvoljen Janez Ravšl iz KO Maribor. Naši pogledi v prihodnost

Sredi marca so se na centrali zbrali vsi izvoljeni delegati, ki so zastopali skoraj 6000 članski kolektiv. Poleg ostalih gostov so se občnega zbora udeležili tudi član predsedstva RS ZSS Rudi Bregar, tajnik mestnega odbora sindikata gradbenih delavcev Stevo Radovanovič, glavni direktor podjetja ing. Hugo Keržan in drugi. Obširno poročilo o dveletnem delu sindikalnega odbora je podal dosedanji predsednik Viktor Pernat.

sporazuma o delitvi dohodka in OD ter stabilizacijskega programa. Z ustanavljanjem TOZD nastajajo nova obdobja sindikata, saj ima sindikat prvič možnost reševati zahtevne naloge izvršnega družbenega pomena.

Vidnejši uspehi, ki jih je imel sindikat, se kažejo predvsem pri

uresničevanju stabilizacijskih ciljev. Toda predpisi novih stabilizacijskih ukrepov polagajo pred sindikat še zahtevnejšo nalogo. Zagotoviti stabilno rast gospodarstva, znižati stopnjo inflacije in pa odpraviti nelikvidnost bo v dveletnem obdobju zelo težko. V zvezi s tem bi rad poudaril, da je potrebno začeti s stabilizacijskimi ukrepi pri najmanjših stvareh, saj bomo le tako dosegli zaželjene uspehe.

Sindikalni odbor podjetja je že ob začetku svoje mandatne dobe sprejel program dela, ki je zajemal tudi zaključke občnega zbora. Program je zajemal tudi vrsto vprašanj s področja delitve dohodka, saj nam je

znano, da smo v tem obdobju precej povečali sklade, pa tudi najnižji OD so se povečevali. Če samo dejstvo, da v preteklem obdobju ni bilo več delavca, ki bi imel pod 1200 din OD, dokazuje, da smo v primeru s prejšnjim letom, občutno dvignili produktivnost dela in v zvezi s tem tudi osebne dohodke.

V poročilu je bilo nadalje rečeno še nekaj o informiranosti v podjetju, ki se je že izboljšalo, ter o kadrovanju in izobraževanju. Nadalje je bilo izrečenih tudi nekaj kritičnih pripomb na račun prehrane, varstva pri delu ter stanovanjskih problemih. Čeprav je bila tudi v prejšnjih obdobjih ista situacija, se kaj bistvenega v tem pogledu ni izboljšalo. Kljub vsakoletnim obljubam tu nekoliko zaostajamo.

### ● Naši pogledi v prihodnost

Tako v poročilu, kot tudi v razpravi, so se kot rdeča nit vlekle misli o delu sindikalnega odbora v bližnji in daljnji perspektivi.

Sindikalni odbor, kot vse osnovne organizacije sindikata v TOZD, bodo svojo aktivnost usmerile na izvajanje akcijskega programa stabilizacije. Akcijski program stabilizacije v Gradisu vsebuje mnogo točk, ki jih bo mogoče uresničiti le s pomočjo aktivne sindikalne organizacije. Gre zlasti za tiste, ki imajo kadrovski značaj, nadalje značaj osebnega in družbenega standarda ter medsebojnih odnosov (disciplina, odgovornost), zlasti pa še dosledno izvajanje ustavnih amandmajev.

Na tem področju je bilo že veliko napravljenega. Sestavljen je že osnutek samoupravnega sporazuma o združitvi TOZD v Gradisu.

Izhajali smo iz ustavnega določila, da je TOZD oblika uveljavljanja osnovnih produkcijskih odnosov, ki določa tudi družbenoekonomski položaj delavca. V organizacijskem pogledu formalno ni predvidenih bistvenih sprememb. Enote, ki so že sedaj delovne celote in kjer se opravljajo vrednostni obračuni in ugotavljajo kolektivi svoj dohodek ter ga tudi delijo po določenih merilih delitve, kjer je bil izvoljen direktor enote kot individualni izvršilni organ oziroma ima enota vodjo, imajo vse pogoje za konstituiranje v TOZD.

Kot prva naloga normativne ureditve je bila »spustiti« sredstva, ki so doslej še vodena na nivoju podjetja, na nivo enote, t. j. TOZD, ko se konstituira. Poudariti moramo, da (nadaljevanje na 4. str.)

## Na dobri poti

Razumevanje in pripravljenost kolektivov Slovenija-cest in Gradisa za doseg skupnih ciljev. Integracijske procese usklajujejo z ustavnimi amandmaji, tržnimi pogoji in drugimi ekonomskimi pokazatelji. Prehod na kvalitetnejšo obliko gospodarjenja. Akcijski program združenja podjetja Gradis—Slovenija-cesta

O integracijskih procesih v okviru GAST je bilo napisanih in izgovorjenih že mnogo besed. Toda vse v cilju, da Gradis, Slovenija ceste in Primorje Ajdovščina, preidejo na trdnjšo integracijsko obliko sodelovanja v okviru združenega podjetja »GAST«. Na zadnjem, širšem sestanku so predstavniki Gradisa in Slovenija cest zavzeli enaka stališča, to je integracija celotnih kapacitet s pod-

ročja visokih in nizkih gradenj ter enotno poslovno in finančno politiko po načelu čistih računov in vzporedno z ustavnimi amandmaji vsklajenih medsebojnih odnosov. Predstavniki SGP Primorja se s tako integracijsko obliko niso strinjali, temveč bodo v okviru integracijskih gibanj iskali take pristope in rešitve, da bodo njihove kapacitete nizkih gradenj v Sloveniji še vedno integrira-

ne ob poglobljenem sodelovanju v GAST tudi za pridobitev nadaljnjih del na nizkih gradnjah, predvsem na avtocesti. Nadalje so zastopali stališče, da v njihovem podjetju v nobenem primeru ne sme priti do odtujevanja minulega dela in da mora imeti nad tem vpliv in pravico razpolaganja njihov kolektiv sam. Mišljenja so tudi bila, da se na področju visokih industrijskih stavb z raznimi integracijskimi oblikami ne ustvarijo regionalni ali drugačni monopoli. Zato se opredeljujejo za obliko asociacije TOZD — nizkih gradenj v okviru GAST, glede integracije visokih gradenj pa bodo njihovi TOZD odločali pozneje.

Ne glede na različne integracijske oblike in gibanja so se zastopniki vseh treh podjetij zedinili, da ostane v veljavi dosedanja oblika sodelovanja v GAST najmanj do izvršitve prevzetih del pri gradnji avtoceste Hoče—Levec in Postojna—Razdrto. Za nadaljnje skupno nastopanje na tržišču pa se bodo morali pač na novo dogovarjati in to verjetno ob spremenjenih pogojih.

Na tem sestanku so se predstavniki Gradisa in Slovenija cest odločili za tesnejše sodelovanje. Dosežen je bil sporazum, da se izdela integracijski elaborat, ki naj vsebuje ekonomsko analizo obstoječega stanja po zaključnem računu leta 1972, projekt ekonomskih in medsebojnih odnosov, projekt organizacije poslovanja in perspektivni razvoj podjetij. Zastopniki so se dogovorili, da se integracijski elaborat izdela za integracijsko obliko združenega podjetja, s tem pa bo odprta pot še za tesnejše sodelovanje, kar bo odvisno od doseženih uspehov in razvoja podjetij v bodoče. Za izdelavo vseh teh projektov in elaboratov je bila imenovana šest članska delovna skupina oziroma komisija in je vsako podjetje že imenovalo po tri člane.

(nadaljevanje na 2. str.)

## Mesec varnosti od 15. aprila do 15. maja

Služba za varstvo pri delu je zadnje čase dosegla zadovoljive rezultate. Organizacijsko in strokovno se je utrdila, številčno povečala in kar je glavno — delavci so jo sprejeli za svojo.

Prizadevanja posameznikov in službe kot celote, so podprli organi upravljanja, politične organizacije in tehnična služba podjetja. Tako smo skupno prešli na sistematično vzgojo za varno delo, center za izobraževanje pa je pričel z načrtnim izobraževanjem, saj zadnja leta ni bilo tečaja ali seminarja na katerem ne bi kot, posebno temo, obravnavali varstvo pri delu. V celoti se zavedamo, da doseganje znanja in varnostna disciplina vodi k zmanjšanju nesreč pri delu in boleznih v zvezi z delom.

Zavedamo se tudi, da še tako podrobna izdelava zakonodaje o varstvu pri delu ne more rešiti vseh varnostnih problemov, temveč je vse odvisno od vseh sodelavcev v podjetju. Da poživimo delo službe varstva pri delu je odbor za varstvo pri delu v času od 15. aprila do 15. maja organiziral mesec varnosti.

Mesec varnosti je široko zasnovana akcija, ki naj bi zajela celoten kolektiv Gradisa. V tem mesecu bodo po vseh enotah organizirana predavanja o naslednjih temah:

- poškodbe pri delu in škoda, ki jo poškodbe povzročajo
- sodobna zaščitna sredstva in njih uporaba
- življenjski pogoji gradbenih delavcev
- nevarnosti električnega toka.

Poleg tega bodo predvajani filmi in sicer: dva iz področja varstva v gradbeništvu, en film o rehabilitaciji invalidov in film o prvi pomoči. Predavanje s predvajanjem filmov bodo trajala dve in pol ure.

Program bo izvajan po vseh naših enotah in ponovljen 21-krat. Predavanja bodo v rednem delovnem času, delno pa tudi v popoldanskih in večernih urah. V vsakem primeru pa je redosled predavanj izveden tako, da je čas predavanja čim bolj ekonomsko izkoriščen.

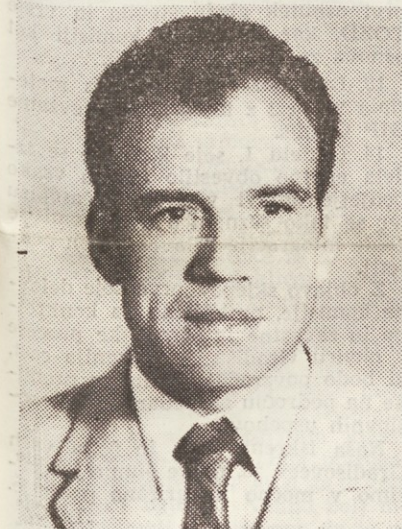
V mesecu varstva pri delu se moramo vsi še posebno potruditi, da se zmanjša število nesreč pri delu in resnost poškodb, ki je v zadnjih dveh letih občutno narasla.

Pri organizaciji in izvedbi programa meseca varnosti bodo morale zelo aktivno sodelovati tudi komisije za varstvo pri delu pri poslovnih enotah. Vsi skupaj pa se bomo morali truditi, da mesec varstva ne bo trajal samo mesec temveč da bomo skozi vse leto ukrepali in dosledno izvajali vse predpise iz varstva pri delu, se borili za seznanjanje delavcev z varstveno vzgojo ter dosledno izvajali vse nam služba iz varstva pri delu narekuje.

Varstveno izobraževanje in vzgoja za varno delo imata v mesecu varstva pri delu predvsem nalogo pripraviti delavca na delovnem mestu, da zavestno sprejema vse napotke in nasvete varstvene službe za povečanje njegove osebne varnosti.

V mesecu varstva pri delu je potrebno tudi bolj organizirano pristopiti k akciji, da se odpravijo nepravilnosti, ki so bile ugotovljene pri zadnjem inšpekcijskem pregledu. Vso pozornost pa morajo komisije za varstvo pri delu posvetiti vprašanju ureditve prehrane in nastavitve delavcev. V mesecu varstva pri delu mora biti tudi po vseh poslovnih enotah izveden preizkus znanja o varstvu pri delu za vse delavce, še posebno pa za vse organizatorje proizvodnje, kajti le s skupnimi naporji bomo odpravili vse pomanjklivosti ki se dnevno pojavljajo na področju varstva pri delu, zdravstva in tehnične zaštite.

C.



Janez Ravšl

Po izvolitvi delovnega predsedstva in ostalih organov zbora, je predsednik Viktor Pernat prebral poročilo o dveletnem delu.

Med drugim je dejal: Sindikalni odbor podjetja je v tem dveletnem obdobju dobro povezoval aktivnost osnovnih sindikalnih organizacij v Gradisu. Angažiranost sindikata je predvsem jasna pri oblikovanju in sprovajanju samoupravnega



Delegati in gosti na občnem zboru sindikata



## Obveščenost delavca mora biti temeljita

Pri nas gledamo na sestankarstvo precej postrani, ker se večkrat izrodijo v eno samo sedenje in govorjenje brez kakršnih bistvenjših rezultatov. Seveda vedno le ni tako. Prav gotovo se na Obratu gradbenih polizdelkov ne bi strinjali s tako ugotovitvijo. Tam je njihov sindikat izvršni odbor imel že pet sestankov, odkar je bil izvoljen.

Na enem izmed prvih sestankov so razpravljali o načrtu dela za naslednjo mandatno dobo. Sklenili so, naj bo delo osnovne organizacije sindikata usmerjeno predvsem na tista vprašanja, ki bistveno vplivajo na družbeno-ekonomski položaj delavca v združenem delu. Sem sodi realizacija ustavnih dopolnil. Amandmaji neposredno nalagajo samoupravljalcem, da se takoj lotijo organizacije dela in izboljšanja samoupravljanja v svoji organizaciji. Te težke in zahtevne naloge so se lotili sami sindikati. Za naprej bo treba pozorno spremljati izvajanje te naloge, sproti opozarjati na nepravilnosti in zahtevati, da se odpravijo. Poskrbeti pa je tudi treba, da so delavci sproti in ustrezno obveščeni o uresničevanju ustavnih dopolnil v naši organizaciji. Pa tudi obveščenost delavcev o vseh vprašanjih, ki se tičejo njihovega položaja v združenem delu, mora biti ustrezna in čim bolj popolna. Prizadevali pa se bodo tudi za modernizacijo tehnologije in organizacijo dela. Pri vsem tem pa so si sindikalisti zadali še eno nalogo: sedanjí odbor s pomočjo članov bo poskušal vzbuditi čim večji interes pri vseh članih kolektiva za razvoj v obratu, da ne bodo posamezniki videli le svojih pravic (svoj žep) ampak tudi dolžnosti do kolektiva in celotne družbe.

Na sestankih so si postavili tudi nekaj konkretnjših nalog. Tako so sklenili, naj delavski svet prek stanovanjske komisije pregleda prošnje ter točkovanje posameznih članov obrata, ker je ravno to vprašanje pri njih trenutno najbolj pereče. Pri tem bo treba narediti tudi spisek zdravstveno in stanovanjsko ogroženih članov obrata, ki nimajo primerne stanovanja. Seznam prosilcev s točkovanjem pa se naj obesi na oglasno desko. Precej so razpravljali tudi o formiranju temeljnih organizacij združenega dela v »Gradisue«. Pri tem so poudarili, da je OGP že več let nazaj odvajal sredstva v skupne sklade, iz teh skladov pa ni ničesar dobil ali pa zelo malo. To se vidi iz tega, da je obrat močno zaostal za podobnimi obrati pri drugih gradbenih podjetjih. Zaradi enakopravnega nastopanja vseh TOZD zahtevajo, da se jim vrnejo vsa sredstva, ki jih niso mogli dvigniti.

Na sestankih so se strinjali, da mora biti njihova osnovna organizacija sindikata močna, ker le tako lahko vpliva na delovno zavest posameznika in celote. Pravilna informiranost kolektiva in soodločanje imata pri tem velik vpliv. Ker je v njihovem izvršnem odboru premalo članov iz neposredne proizvodnje, ki bi bili pripravljeni sodelovati in prenašati informacije v kolektiv ali pa nakazovati probleme, ki bi jih reševali na sestankih, bi bilo potrebno pridobiti nove člane osnovne sindikalne organizacije, ki bi aktivno sodelovali z izvršnim svetom OSO.

## Ravnatežje med »ustvarjalnostjo« in »stvarnostjo«

Studija šestih velikih ameriških podjetij kaže, kako se lahko uporabljajo različne kombinacije sistematsko-načrtovalne metodologije, da se doseže delujoče ravnatežje.

Predstavljam le zaključek: (celotni članek 15-krat daljši) Če hočemo biti uspešni, moramo doseči v katerem koli sistemu pravih dolgoročnih planiranj uspešen kompromis med ustvarjalnostjo (rastjo) in stvarnostjo (možnostmi) — dvojna cilja, ki sta često v nasprotju. Ta problem vzdrževanja zadovoljivega ravnatežja med »dosežki« in »realizmom« je lahko vzpostavljen direktno s spreminjanjem načrtovanih planskih posegov, ki se nanašajo in soočajo s financiranjem. Vendar z namenom, da damo perspektiven pomen važnosti razrahljanja vezi med planom (fin. načrtom) je važno, da pregledamo vlogo nepredpisanih komunikacij in osebnosti vodstva. Na ravni odnosov združenje enote bodo podjetja, ki imajo mnogo nepredpisanih komunikacijskih prenosov, verjetno imela stalno v vidu, kaj je napisano v planu in kako se to sklada s finančnim načrtom. To ima za posledico zelo tesno povezanost plana in finančnega načrta, celo v strukturno razrahljanih sistemih, razen če vodstva ne podvzemajo zavestnih ukrepov, da bi prikazali, da to ni zaželeno. Tudi, če je ta namera prikazovana na nivoju združenja, je še vedno lahko vgrajena tesna povezanost v oddelčnem nivoju zaradi osebnosti direktorjev poslovnih enot (oddelkov).

Splošno govorjeno, planiranje je na ravni oddelkov (poslovnih enot) in sestavljanje finančnih planov izvrševano bodisi osebno po direktorju poslovne enote, ali vsaj po njem koordinirano. Ko on koordinira pripravo finančnega plana, mnogokrat občuti (bodisi zavestno ali podzavestno) obvezo, da opraviči vrednost plana s prenašanjem dela tega v finančni plan, kar predstavlja njegov kratkoročni del plana za poslovno enoto.

Na kratko, sredobezne sile so mnogo močnejše, kakor pri onih podjetjih, ki imajo strukturno tesno povezujoč sistem. Dejansko, nekaj od teh (vezilnih sil) bi bilo potrebnih v katerem koli planskem sistemu, ki je akcijsko usmerjen.

Smatramo, da bi morali direktorji razumeti ta načela kot spremenljivke, katere bi lahko in bi jih morali upravljati v interesu učinkovitejšega načrtovanja. Gledano s te predpostavke, lahko smatramo to stalnost povezave kot najmočnejše pomagalo izvedbe vodstvenih ciljev v planskem sistemu. Čeprav lahko to izgleda na prvi pogled nejasno, verjamemo, da ni načrtovalni sistem tisti, ki snuje cilje združenja pač pa, da so cilji združenja tisti, kateri diktirajo primeren planski sistem. Mi ne predlagamo niti, da obstaja »pravilna« oblika za katerikoli od teh metodološki planiranja niti, da je vedno možno zasnovati takšen načrtovalni sistem, da je zagotovljena »stvarna rast«. Pač pa verjamemo, da »stvarni doseg« v planiranju ni samo nek iluzoren fenomen, ki bi obstajal neodvisno od vodstvene akcije. Bolje rečeno, da je v dosegu vodstvene kontrole, da usmerja žarišče naporov s tem, da spreminja strukturo načrtovalnega sistema. To, smatramo, je vse kar lahko zahteva katerikoli direktor.

Prevod: ing. Dušan Sodnik

Čas je, da se začnemo prijavljati za letovanje v naših počitniških domovih. Najbrž bosta najbolj privlačni počitniški točki v Ankaranu in Poreču, kjer stojita naša domova. Tako je bilo tudi lani, pa si oglejmo, koliko in kdo je letoval v letu 1972 tam doli.

V desetih izmenah od junija do septembra se je na morju zvrstilo 1510 dopustnikov. Med njimi je bilo tudi nekaj tujih (275), vendar ne v glavni sezoni, ampak v prvih in zadnjih izmenah, ko je naših že bolj malo.

V Poreču je bil dom zaseden le v eni izmeni (9. avgusta), v ostalih

izmenah pa je ostalo še malo prostora. V Ankaranu je bilo od tretje do osme izmene skoraj vedno dovolj gostov, v začetku septembra pa je že bil dom napol prazen. Očitno so ljudje še vedno prepričani, da sije na morju sonce samo julija in avgusta, v juniju in septembru pa ga zmanjka. Tisti, ki nimajo otrok, in tako niso vezani strogo na šolske počitnice, bi se lahko odločili, da dopustujejo v prvih ali zadnjih izmenah. S tem ne bi ustvarjali hude krvi v enotah, ko nastajajo razne zamere, ker nekdo ni bil določen za izmeno konec julija ali v začetku avgusta, obenem pa bi prepustili v teh dveh mesecih mesto kateri iz-

med družin z otroki, ki so zaradi šole vezani na ta čas.

Ko že gledamo podatke o letovanju naših ljudi v počitniških domovih, moramo povedati to, da v Poreču letuje še vedno premalo delavcev, le 31 % jih je, ostali pa so uslužbenci. V Ankaranu je slika boljša — tam je 72 % delavcev in 28 % uslužbencev. Naši delavci so prav gotovo prav toliko potrebni oddiha kot uslužbenci in če že imamo svoje domove, moramo delavcem omogočiti tudi bivanje v njih.

Pa še eno opozorilo: Prijavljati se boste začeli v aprilu, ko bodo znane nove cene dnevne oskrbe v počitniških domovih.

LJEVANJE S PRVE STRANI • NADALJEVANJE S PRVE STRANI — NADALJEVA

## Na dobri poti

### • Prvi rezultati

13. marca 1973 se je šest članska nika delovne komisije je bil izvoljen Saša Skulj, dipl. gr. ing. — direktor komercialne službe Gradisa, za namestnika pa Franc Solina, direktor komisija prvič sestala. Za predsed Slovenija cest.

Razveseljiva je novica, da so člani obeh podjetij že na prvi seji pokazali veliko razumevanje in pripravljenost, da bodo kot celota svoje delo opravili kar najbolj kvalitetno in uspešno. Vse svoje zamisli po vprašanih integracijskega postopka bodo posredovali v obravnavo zborom delovnih enot obeh podjetij in šele takrat nadaljevali z delom, ko bodo s tem seznanjeni vsi delavci vseh TOZD in ko bodo sprejeli pripombe na svoje zamisli. Začetek je torej dober. Novo obliko združenega podjetja Gradisa in Slovenije ceste pa bomo gradili na osnovi ustavnih amandmajev in zavestnega medsebojnega sporazumevanja.

V nadaljevanju objavljamo sklepe novo izvoljene delovne komisije:

1. Komisija bo o svojem delu stalno seznanjala delavce in od njih dobivala predloge za nadaljnje delo. Dobro obveščanje delavcev je osnovni pogoj za nadaljnje delo komisije.

2. SGP Slovenija ceste naj točno opredeli, kakšne rešitve želijo na področju financ, da bo GIP Gradisa lahko dal konkreten odgovor.

3. Člani obeh podjetij so izmenjali mišljenja glede vrste in števila TOZD ter zavzemali stališče, da bi morali biti pri ustanavljanju bodočih TOZD enotni v kriterijih.

4. Vsako podjetje izdela program, iz katerega naj bodo razvidni osnovni smotri integracije. Na podlagi teh programov se bo potem prišlo do enotnih rešitev. Rok izdelave programov je do 31. 3. 1973.

5. Vsako podjetje izdela elaborat ekonomsko-finančnega značaja po stanju 31. 12. 1972.

6. Podjetji si izmenjata sedanjo organizacijsko obliko strokovnih služb z opisom opravil.

7. GIP Gradisa bo predložil SGP Slovenija ceste v obravnavo naslednje osnutke: pravilnik o nagrajevanju strojnikov, poslovnik SPO, poslovnik interne banke in samoupravni sporazum. Na navedene osnutke bo SGP Slovenija ceste podalo svoja mišljenja izhajajoč iz potreb in razmer svojega podjetja.

8. Zaželeno je, da bi se v času integracijskega postopka delavci obeh podjetij bolje spoznali med seboj.

9. Vsako podjetje deluje na organizaciji TOZD ter pri tem rešuje tudi elemente integracije združenega podjetja s ciljem, da bi delo komisije v bodoče bilo bolj učinkovito.

10. Člani obeh podjetij so si izmenjali razna mišljenja in ori tem posredovali proizvodno problematiko, ki nastaja v zvezi z uresničevan-

njem ustavnih amandmajev. Vsa ta problematika bo nastopala tudi v postopku izvedbe integracijskega elaborata in je bilo zato nujno potrebno, da se vsi člani seznanijo s temi vprašanji, ker jim bo s tem olajšano delo.

11. Integracijski postopek in s tem v zvezi izdelava vseh elaboratov in programov bo potrebno izhajati iz naslednjih vidikov:

— organizacija TOZD — odnosi med TOZD in podjetjem ter združitve določenih poslovnih funkcij,

— tehnično operativna delitev dela s poudarkom na ekonomsko-finančnem področju in urejanje odnosov,

— družbeno-politični aspekt in samoupravna ureditev,

— pravna ureditev s poudarkom na zakonitost

12. Vsako podjetje naj do konca meseca marca predloži komisiji vsaj prvi osnutek glede števila in vrste TOZD, kar bi služilo komisiji kot osnova za nadaljnje delo.

13. Razmnoževanje raznega materiala v zvezi z integracijo prevzame GIP Gradisa.

14. O delu I. seje komisije se izdela enotno obvestilo ter ga vsako podjetje objavi v svojem časopisu ter se tako seznani o delu komisije glede integracije delavcev obeh podjetij.

Z objavo sklepov prve seje delovne komisije, prehajamo na konkretne in zavestne integracijske procese v okviru Gradisa in Slovenija cest, ki bodo povzročili kvalitetne premike na področju gospodarjenja in poslovnih uspehov.

Naša iskrena želja in želja vseh Gradisovcev je, da se čimprej združimo v močno integrirano podjetje.

L. C.

## Delavski svet je razpravljaj

Zaključni račun za leto 1972 je delavski svet obravnaval na svoji seji dne 27. februarja 1973. Gradivo, ki so ga imeli člani pri obravnavi, je bilo poročilo k zaključnemu računu, podrobnosti pa je pojasnjeval direktor gospodarsko finančne službe tov. Ivo Ravnikar.

»Z uspehom poslovanja smo lahko zadovoljni,« je poudaril predsednik delavskega sveta tov. Ilovar, »čeprav porast celotnega dohodka ni velik, vendar je dokazana večja ekonomičnost poslovanja.«

Obširnejša je bila obravnava glede zagotovitev obratnih sredstev v smislu sedanjih zveznih predpisov s stabilizacijskimi ukrepi v naši državi. Podatki kažejo, da bomo lahko zadostili predpisani višini obratnih sredstev glede na zaloge materiala, stroškov nedovršene proizvodnje in vrednosti zalog gotovih izdelkov, če bo banka upoštevala kredite za gradnjo stanovanj za trg, sicer pa bo potrebno precejšen del ustvarjenih sredstev iz dohodka usmeriti za obratna sredstva. Prenos ostanka dohodka v obratna sredstva je hkrati omejitvev investicijskih naved, kar se bo pri nas odrazilo kasneje, ko ne bodo kapacitete pripravljene za bodočo prevzeta dela.

Člani delavskega sveta so razpravljali še o stroških investicijskega vzdrževanja osnovnih sredstev. Ugotovili so, da po poročilu o zaključnem računu pri strojno prometnem obratu niso bili doseženi predvideni stroški za investicijsko vzdrževanje. Po pojasnilu znašajo dejanski stroški popravi v preteklem letu toliko, kot je bilo predvideno, vendar je bilo rezervirano iz leta 1971 260 mi-

lijonov S din za te namene, kajti investicijsko vzdrževanje ne nastane vedno enako vsako leto. Od ted tudi razlika, ki se bo kazala prav tako v letošnjem letu.

Podrobnosti iz poslovanja v letu 1972 za vsako enoto bodo obravnavane, ko bo izdelana analiza, kar bo proti koncu marca že gotovo. Tako je delavski svet potrdil zaključni račun za preteklo leto, kot je bil predložen za podjetje kot celoto.

V nadaljevanju se je delavski svet sprejel pravilnik o strokovnih izpitih strojnih in elektro strokovnjakov, ki izdelujejo investicijsko tehnično dokumentacijo in onih, ki vodijo in vzdržujejo stroje in strojne naprave. Pravilnik je bil v razpravi in je delavski svet sprejel tudi dopolnitev, ki so jo predlagali kolektivi enot, da tistim strojnim strokovnjakom, ki imajo že 8 let delovne dobe na določenih delovnih mestih, ne bo potrebno polagati strokovnega izpita. Delavski svet pa ni sprejel predloga glede daljšega študijskega dopusta, do katerega naj bi imeli pravico kandidati za strokovni izpit in pa glede zahteve, da se jim prekribi literatura, ne samo naslovi. Takšne zahteve je smatral delavski svet za pretirane, saj bo center za izobraževanje organiziral določene seminarje, na katerih bo obrazložena izpitna snov, vsak pa se mora sam spoznavati s strokovno literaturo, ki jo tudi mora uporabljati pri praktičnem delu.

Delavskemu svetu je bilo predloženo, da sklene ustanoviti posebno podjetje »Prod« za pridobivanje gramoza, ki bi ga ustanovili skupno z več gradbenimi podjetji na pod-

ročju Ljubljane. Po daljši obravnavi je delavski svet sklenil, da pristopa k ustanovitvi podjetja »Prod«. Sredstva za začetek poslovanja, ki odpadejo glede na predvideno količino gramoza, bodo zagotovile enote, ki so neposredno za to zainteresirane in so njihovi organi upravljanja že o tem razpravljali. Prav tako bodo rešena tudi nadaljnja investicijska vlaganja (separacije in drugo), ki bodo financirane iz združenih sredstev ustanoviteljev novega podjetja.

V nadaljevanju se je sklenil delavski svet, da naj sklepajo sporazume o sofinanciranju bolnišnic in drugih zdravstvenih ustanov delavski svet enot, kjer je sedež enote oz. na katerem območju je predvidena gradnja.

Na vprašanje, kako naj bo rešeno financiranje temeljnih izobraževalnih skupnosti, je delavski svet poblaštil naš center za izobraževanje, da sklepa samoupravne sporazume za sofinanciranje omenjenih skupnosti v okviru predračuna za izobraževanje v podjetju, ki ga vsako leto potrjuje delavski svet. Na ta način bodo zagotovljena sredstva interesnim skupnostim za področje, kjer delujejo naše enote.

Z. R.

### Gradisov vestnik

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



# Mladina v OGP zopet zaživela

Pred leti je v obratu gradbenih polizdelkov uspešno deloval mladinski aktiv, s časom pa je delovanje zamrlo. Najbrž je do tega prišlo zaradi zamenjave generacij. Starejši so prenehali delati, mladih pa ni bilo, ker je aktiv premalo mislilo na tiste, ki naj bi organizacijo pomlajevali in delo vodili naprej. Konec leta 1972 pa so se mladi v OGP spet prikazali na svetlo. Ustanovili so zopet mladinski aktiv in si ob tej priložnosti postavili precej nalog za v bodoče.

Že takoj v začetku so poudarili, da ne smemo pozabiti, da živimo v samoupravni socialistični skupnosti, zato mora tudi akcijski program biti sestavljen tako, da pomaga pri oblikovanju mladega človeka v poštenega in sposobnega samoupravljalca. Takoj je treba začeti z idejnim usposabljanjem mladih in v ta namen so že poslali dva mladince v politično šolo, ki jo je organiziral OZ ZMS Ljubljana Moste-Polje. Treba bo tudi malo več pozornosti posvetiti kadrovske politiki. Mladi morajo preiti mladinskega aktiv izražati svoje probleme, predloge in stališča o razmerah, ki nastajajo v obratu in izven njega. Poudarili so, da je z ozirom na precejšnje število mladih v

obratu (ena tretjina vseh zaposlenih) premalo teh v delavskem svetu in njegovih komisijah, v sindikatu, v ZK. Praksa namreč kaže, da se zametki za poznejšo družbeno politično delo izoblikujejo v mladinski organizaciji. Začeti bo treba z akcijo za sprejem v ZK tistih mladincev, ki si s svojim delom in idejnim prepričanjem zaslužijo mesto v tej organizaciji.

Med svoje naloge so postavili tudi sodelovanje z ostalimi aktivisti Zveze mladine, še posebno pa z aktivisti poslovnih enot Gradisa. Mladinska komisija za izobraževanje se mora takoj pozanimati pri mladincih, kakšne želje imajo za nadaljnje strokovno izobraževanje. Njihove želje bodo potem posredovali odboru za izobraževanje pri podjetju. Zadalji so si tudi naloge, da bodo skrbeli za čimvečjo angažiranost mladih za aktualno problematiko.

Komisija za šport in rekreacijo si je kot prvo nalogo postavila cilj, da na predlog članov in v okviru možnosti ustanovi športne sekcije. Prosimi bodo sindikat, da jim nabavi nekaj najosnovnejših športnih rekvizitov in opreme. Ista komisija bo poskrbela tudi za obisk raznih kulturnih prireditev.

# Ali se zavedamo posledic?

Pri podjetju Gradis beležimo predvsem v zadnjih letih več prometnih nezgod, nekatere od teh tudi težje in nikoli popravljive.

V tem sestavku ne želim polemizirati in razkrivati raznoraznih vzrokov, zaradi katerih je prišlo do nezgod, ampak opozoriti samo na en primer, ki je tudi lahko pogoj ne samo za nezgodo, ampak celo za katastrofo. Vsem je poznano, da se naši prometni organi že vrsto let aktivno ukvarjajo z vzroki naraščajočih prometnih nezgod. Med najbolj pogostimi in najnevarnejšimi povzročitelji je predvsem alkohol. Seveda moramo pri tem opozoriti še na drugo nevarnost, ki se pojavlja v tesni zvezi z alkoholom — ne da bi se mnogi tega povsem zavedali. To je uživanje raznih zdravil, ki jih vozniki uživajo samovoljno po lastni presoji ali na priporočilo zdravnika.

Iz raznih statističnih podatkov vemo, da je poraba raznih zdravil v svetu in tudi pri nas v zadnjih letih močno porasla. Vzroke za to porabo moramo iskati v poklicni preobremenjenosti in nevdzdržnem tempu sodobnega človeka, ki je venomer živčno prenapet in podvržen raznim motnjam v organizmu, po drugi strani pa v velikem napredku medicine in proizvodnje najrazličnejših koristnih in manj koristnih zdravil. Za prometno varnost ima potrošnja zdravil velik pomen, ki si ga je vredno poglobiti ogledati. Vedno bolj moramo računati z dejstvom, da je veliko število voznikov motornih vozil pod stalnim vplivom raznih zdravil.

No, pa si oglejmo nekaj primerov. Češče se namreč sprašujemo, kako se more zgoditi, da imajo tudi najmanjše količine alkohola tako usodne posledice. Majhne količine alkohola po prepričanju mnogih (ali pa nekaterih) voznikov sploh ne morejo vplivati na voznikovo sposobnost pri upravljanju motornega vozila. Največkrat slišimo ob prometnih nezgodah takšno razlago: »Saj ni mogoče, da je prišlo do nezgode zaradi enega kozarčka, ki ga je udušil, ne, do nezgode je prišlo zaradi nekaj drugega.« Prav tisto, kar pravimo »nekaj drugega« pa je v večini primerov povezano z uživanjem raznih zdravil, uspalnih tablet, pomirjevalnih in osvežilnih tablet itd. Vsak pa bi se moral zavedati, da človek, ki je v narkotičnem stanju, kakršnega umetno povzročimo pri operacijah, ne čuti bolečin in ne reagira na okolico. Ne moremo si zamisliti

narkotiziranega človeka za krmilom motornega vozila. Seveda pa pri tem pozabljamo, nekatere se tega morda tudi ne zavedajo, da je uživanje zdravil skupaj z alkoholom v bistvu narkotiziranje človeškega organizma. Čeprav je te vrste narkoza nekoliko slabša (zavisi od vrste zdravila in količine zdravila ter alkohola) kot pri operacijah, je kljub temu zelo nevarna za voznikove reflekse. Tesno neugodje, ki se ga pogosto ne zavedamo takoj, največkrat nastaja zaradi škodljivega uživanja alkohola in zdravil istočasno. Zdravila in alkohol delujejo v mnogih primerih še po 24 urah. Že pri 0,3 ‰ (promile) alkohola v krvi delujejo zdravila tako močno na organizem in na živčni sistem, da neizbežno povzročijo utrujenost, otopelost in neprisotnost. Slabo poznavanje, ali pa sploh nepoznavanje škodljivih posledic mešanja alkohola z zdravili največkrat privede do prav nasprotnih dejanj, kot pa si jih predstavljamo oz. želimo. Mnogi (ali pa vsaj nekateri) menijo (ali pa so celo prepričani), da se da neprespano noč in alkohol — »mačka« pregnati prav z zdravili. Seveda bi naj to nekako držalo za pešca, ki ostane doma, morda celo v postelji, ne more pa veljati za voznika motornega vozila, ki se poda na pot. Vsak voznik bi moral vedeti, da imajo zdravila v človeškem organizmu določene učinke, kar je pač odvisno od vrste zdravila in, da se ne smejo prezgodaj »srečati« z alkoholom. Med vožnjo kaj radi pozabimo, kdaj smo zaužili zdravilo proti glavobolu ali kakšnemu drugemu slabemu počutju. Zaradi nepazljivosti pogosto prehitro pomislimo k zdravilom še kozarček vina ali šilce žgane pijače, ki naenkrat v kombinaciji z zdravili postane ta kozarček vina ali šilce žgane pijače bolj nevarna, kakor če bi je spili tudi več kozarčkov. Čeprav so zaužile količine alkohola majhne, njihov grozni učinek stopnjuje zaužito zdravilo.

Vsak voznik motornega vozila, ki je primoran na uživanje zdravil, stalno ali občasno, se mora zaradi prej navedenega nujno odpovedati tudi najmanjšim količinam alkohola. Prav je tudi, da se v takšnih primerih posvetuje z lečečim zdravnikom. Na splošno pa naj vsak voznik motornega vozila upošteva že stavo in znano pravilo: Ko voziš, ne pij, ko piješ, ne vozi.

Lo-jo

# Naši jubilanti

## • Matija Juršič

V Kovinskih obratih imamo te dni še enega petdesetletnika. 27. marca je svojo petdesetletnico namreč praznoval **Matija Juršič**.

Rodil se je v Dugi Resi na Hrvaškem, v Slovenijo pa je prišel leta 1947. Do takrat se je doma ukvarjal s pekarstvom, saj je izučeni pek, v Sloveniji pa si je poiskal službo v našem podjetju. Najprej je delal na delovišču v Litostroju, nato nekaj časa v Mariboru, končno pa se je zaposlil v Kovinskih obratih v Ljubljani. Delal je veliko na terenu in v teh letih se je prekvalificiral v strojnika.

Čeprav ni domačin, se je pri nas dobro vživel. Tu ima stanovanje, družino in sam pravi, da je zadovoljen, saj mu nič ne manjka. Mi mu pa želimo, da bi bilo tako še za naprej.



Matija Juršič



Nikola Djuričič

## • Vojtež Pečlin

Pred petdesetimi leti na 1. april se je rodil **Vojteh Pečlin**, ki svojo lepo obletnico praznuje te dni še vedno kot član Gradisovega kolektiva. Kot sam pravi, je svojo »kariero« začel pri nas pred šestindvajsetimi leti. Takrat je delal na cesti Ljubljana—Vrhnika in prav Gradis mu je pripomogel, da se je iz mladeniča s splošno srednjo izobrazbo preoblikoval v pravega gradbenca.

Med svojim delom v podjetju je spoznal vse poslovne enote. Najprej je bil na Jesenicah, nato je postal član revizijskoinspektarne

ga oddelka, leta 1951 pa je pristal na gradbišču v Zenici. Od tam se je vrnil na centralo, prešel v Projektno biro, leta 1961 pa je postal komercialni šef kovinskih obratov. 1970. leta je odšel za 15 mesecev v Düsseldorf k poslovneemu združenju INGRA, v katerega smo vključeni tudi mi. Lani se je vrnil zopet na Kovinske obrate.

V Gradisu je že četrto desetletje in zato ni čudno, da pozna celotno podjetje. Prav tako pa ni nič nenavadnega, da ga tudi skoraj vsi naši ljudje poznajo, saj mu ni težko najti pot do človeka in njegovih problemov. Zato mu tudi vsi želimo vse najboljše ob njegovem jubileju!

## • Nikola Djuričič

**Djuričič Nikola** se je rodil v Crkvnem Boku blizu Siska leta 1913. Konec marca je torej praznoval svoj šestdeseti rojstni dan.



Nikola Djuričič

Pri nas je že deset let in prav dobro se počuti, čeprav je njegov osnovni poklic čisto nekaj drugega; je namreč čevljarški mojster.

Predno je prišel v Gradis, je iskal kruh po raznih krajih Jugoslavije. Bil je nekaj časa v tovarni Borovo, potem je odšel v Beograd in od tam v Virovitico. Še vedno pa je iskal boljše delo in ga pred desetimi leti našel pri nas. Na čevljarstvo je kar malo pozabil in danes je polkvalificirani betoner. Čeprav se pri nas dobro počuti, pa vendar išče pot, da bi se vrnil domov, kjer ima družino. Pot je našel, 1. junija odhaja v pokoj in domov. Iz podjetja odhaja z lepim vtisom in lepimi spomini na sodelavce, kolektive pa mu želi še veliko zdravih let in ker se bo spet oprijel doma čevljarstva — še veliko raztrganih podplatov na tujih čevljih.

## • Matija Pintarič

Ko smo gradili v Zenici, se je v naše podjetje vključil **Matija Pintarič**. To je bilo leta 1952 in nato je ostal v Gradisu. Iz Zenice je odšel na avtocesto v Krškem, pa na obrat gradbenih polizdelkov in za nekaj časa je potem delal tudi v Črni gori. 1959. leta se je vrnil v Obrat gradbenih polizdelkov in ostal tu do letošnje zime. Med vsemi temi leti se je izučil za betonerja in pri nas si je pridobil tudi kvalifikacijo.

Doma je iz Preloga pri Čakovcu, kjer ima sedaj tudi družino, oziroma le še pol je je tam. Eden izmed sinov je prišel za njim v Slovenijo, se tu poročil in zgradil hišo, kmalu za njim pa je prišla še ena izmed hčera in tudi ta bo

ostala v Ljubljani, saj si je že ustvarila tu družino **Matija Pintarič** je med kolektivom znan kot vreden in pošten delavec in tak bo ostal v spominu vseh sodelavcev, ko odhaja te dni v pokoj. Obenem mu čestitamo tudi za lep jubilej, saj je konec februarja praznoval svojih šest »križev«.

## • Feliks Eržen

10. aprila bo **Eržen Feliks** iz Obrata gradbenih polizdelkov praznoval svojo petdesetletnico. Kot mizar je v našem podjetju že 27 let.

Doma je iz Stare Oselice v Poljski dolini in pred 27. leti se je zaposlil v naši poslovni enoti v Škofji Loki. Ko smo gradili Litostrojo, se je tudi on preselil tja, nato pa je bil precej časa v Kovinskih obratih. Med tem časom ga je naše podjetje vzpodbudilo



Feliks Eržen



Mitja Pintarič

za nadaljnje učenje in iz poništvenega mizarja je kmalu postal model — mizar, za katerega si je pridobil tudi visoko kvalifikacijo. V vseh teh letih je že kar vrasel v Gradis, sicer pa tudi sam zatrjuje, da se dobro počuti pri nas. Najbolje pa mu je bilo v kovinskih obratih, saj je imel tam skoraj ves čas enako delo.

Družina živi z njim v Ljubljani in eden izmed sinov že nadaljuje Erženovo tradicijo v Gradisu, saj se je tudi ta pri nas zaposlil. Celoten kolektiv želi **Feliks** Eržen ob njegovi obletnici še veliko zdravih let v podjetju.

# Izdajanja bonov za registracijo družbene prehrane v smislu 7. člena splošnega družbenega dogovora

Stališča komisije za družbeno dobovanje  
Delovna organizacija lahko izda namenske bone za hrano delavcem, za katere ob objektivnih razlogih ni mogoče organizirati družbene prehrane. Kot primer za »objektiven razlog« se cestna podjetja, kjer se delavci zaradi narave dela na terenu ne morejo posluževati uslug obratov družbene prehrane. Komisija je opozorila Službo družbenega knjigovodstva na to, da se tolmačenje »objektivnih razlogov« ne more posploševati. Delovne organizacije, ki so izdali bone in imajo delavce, ki de-

lajo na stalnem delovnem mestu, po tem tolmačenju niso imele pravice izdati bonov, najmanj pa za daljše časovno obdobje več mesecev naenkrat.

Take primere je Služba družbenega knjigovodstva že ugotovila in je dolžna po službeni dolžnosti zahtevati prerazporeditev sredstev za kritje teh bonov tako, da se ta sredstva obračunajo v sredstva za osebne dohodke, ker niso bila uporabljena v skladu z določili splošnega družbenega dogovora in se torej ne morejo obračunavati iz sredstev skupne porabe.

# Jože Falež, starostno upokojen

Falež Jože, visokokvalificiran zidar, rojen 21. 2. 1913, zaposlen pri Poslovni enoti Gradis Maribor od leta 1954, je bil 19. 2. 1973 starostno upokojen.

Polnih 19 let sva več ali manj hodila z objekta na objekt. Še se spominjam njegovega prihoda pred 19 leti. Spominjam se moza v najlepših letih, ki se je zaposlil na takratnem gradbišču »Stanovanja za MTT« Maribor kot kvalificiran zidar. Takoj se je izkazal kot dober delavec, vreden, točen in tovariški. Njegova sposobnost ga je pripeljala v tečaj za visoko kvalificiranega zidarja. Vedno je bil vzor mlajšim in starejšim. Na vseh objektih, kjer sva se srečala, je izstopal s svojo strokovnostjo.

Podjetje me je pomagalo s kreditom, da si je zgradil stanovanjsko hišico pod zelenim Pohorjem pri Po-



Jože Falež

horski vzpenjači. To je bilo v 8-letni dobi, ko sva sodelovala pri gradnji Pohorske vzpenjače, Gradisov počitniški dom, RTV na Pohorju, Železničarski dom na Pohorju in drugi, kjer je kot VK zidar nadomeščal delovodjo.

Zadnja leta je bil zaposlen na obratih v Poslovni enoti Maribor. Bolezen je pospešila njegov odhod v pokoj. Kljub boleznim je po svojih močeh prispeval za razvoj obratov, posebno pa pri vzgoji mlajšega kadra in vajencev.

Vsako slovo je težko in ko se danes poslavljamo od sivolasega 60-letnika, mu v svojem in v imenu tovarišev želimo, dosti zdravja, svežega zraka in počitka pod zelenim Pohorjem.

Roškar Oton



# Tečaj za skupinovodje končan

V začetku marca se je v Ljubljani končal tečaj za skupinovodje. Vseh 32 tečajnikov je pouk uspešno zaključilo in povprečen učni uspeh je dober. Ob koncu tečaja smo se pri njih pozanimali, kakšne pomanjkljivosti je imel tečaj oziroma, če jih je sploh imel. Povedali so naslednje:

Tečaj je bil koristen in uporaben vseskozi, celo preveč, saj je bil program tako natrpan, da je ostalo premalo časa za učenje. Cel teden predavanj povprečno po 11 šolskih ur na dan tudi niso mačje solze, posebno ne za take ljudi, ki so navajeni cel dan delati zunaj, ne pa neprestano sedeti. Že po nekaj urah se pozornost slušateljev precej razgubi in težko spremljajo pouk. Vsi so predlagali, da se tečaj v naslednjih letih podaljša, postaviti pa bi ga bilo tudi treba bolj na začetek leta — januarja.

Sam pouk jim ni delal toliko težav, pripomnili so le, da so jim šle slabo v ušesa tujke, ki jih niso navajeni, kot na primer pri psihologiji. Motilo jih je tudi neprestano menjavanje urnika. Raje bi videli, da bi imeli v enem dnevu samo predmete, ki so si tematsko podobni. Tako se lažje človek zbere in spremlja pouk. S predavatelji so bili zelo zadovoljni, saj so videli, da se vsi zelo trudijo.

Ob koncu našega razgovora so imeli še eno pripombo v zvezi s stanovanjsko namestitvijo tečajnikov. Radi bi videli, da bi bili nameščeni bolj skupaj, ne pa razmetani povsod. Tako so še tiste kratke urice, ki so jih imeli vsak dan na razpolago za učenje, morali prilagoditi razmeram v domovih, saj vemo, kako težko se je učiti med ljudmi, ki te skrbi ni-

majo in jim ponavadi tudi ni mar, če koga motijo ali ne.

Danes so vsi problemi in težave že za njimi in vsak na svojem delovnem mestu že praktično izvršuje to,

kar se je v dveh mesecih z večjim ali manjšim trudom naučil.

Tečaj za skupinovodje so uspešno zaključili:

|                   |                |            |
|-------------------|----------------|------------|
| BEČAREVIČ Smail   | Ljubljana      | dober      |
| BUNIČ Stefan      | Ravne          | prav dober |
| BREGOVIČ Vinko    | Ljubljana      | dober      |
| DRAGIČ Slavko     | Jesenice       | dober      |
| DAMBIČ Mustafa    | Zelezokrivnica | dober      |
| GRGIČ Alojz       | Koper          | dober      |
| HAJDINJAK Đuro    | Koper          | prav dober |
| HABJANIČ Janez    | Maribor        | prav dober |
| HELBL Kristjan    | Ravne          | prav dober |
| HORVATIČ Dragutin | Frankfurt      | dober      |
| HRVATSKI Ivan     | Ravne          | prav dober |
| LACKOVIČ Branko   | Ljubljana      | prav dober |
| LUZAR Franc       | OGP            | dober      |
| MUSTAVAR Stane    | Zalog          | dober      |
| MERSAK Bernard    | Ravne          | zadosten   |
| MOŽIC Franc       | Nizke gradnje  | dober      |
| MENCINGER Jože    | Ljubljana      | dober      |
| MIHOLIČ Ludvik    | Maribor        | dober      |
| MEDVED Stefan     | Koper          | prav dober |
| MIKULIČ Ivan      | Jesenice       | dober      |
| MESARIČ Martin    | Maribor        | dober      |
| PETAK Ivan        | Nizke gradnje  | dober      |
| ROGAČ Franc       | Maribor        | dober      |
| SILAK Franc       | Ljubljana      | zadosten   |
| ŠKERGET Anton     | Ravne          | prav dober |
| SPEVAN Stefan     | Maribor        | prav dober |
| TUBIČ Omer        | Jesenice       | dober      |
| VLAH Peter        | Maribor        | dober      |
| VIDOVIČ Miha      | Celje          | zadosten   |
| VOGRINEC Alojz    | Nizke gradnje  | dober      |
| VRAČAR Božo       | Ravne          | prav dober |
| ZALIK Jože        | Celje          | dober      |

## NADALJEVANJE S 1. STRANI NADALJEVANJE S 1. STRANI NADALJEVANJE S

tu le ne gre za porazdelitev premoženja, temveč gre v bistvu za porazdelitev upravljanja nad premoženjem, kajti na sredstva mora preiti ekonomska odgovornost delavcev v TOZD, ne pa kot prenos lastništva, nad sredstvi z nekakim monopolom nad razpolaganjem

### Delavca smo postavili kot nosilca družbene reprodukcije

Nivo podjetja ni več funkcijski vrh z materialno močjo v obliki skladov na tem nivoju. Preko TOZD smo postavili delavca kot nosilca družbene reprodukcije, kar pa ne bomo dosegli samo z zamenjavo dosedanjih formalno pravnih oblik v normativnih aktih glede notranjih odnosov; potrebna bo širša akcija za preobrazbo miselnosti in določenih stališč posameznikov.

Osnovna vprašanja, ki so nastala v zvezi z razpravo o osnutku samoupravnega sporazuma o združitvi TOZD v Gradisu, so se nanašala na izhodišča in stališča glede razporeditve sredstev, kritja obveznosti, ki so prej nastale ter kakšno naj bo kroženje prostih denarnih sredstev pod pogoji decentraliziranega upravljanja.

Rešitve, so se nanašale na dve osnovni tezi:

1. nujno je decentralizirati vsa sredstva, kar pomeni prenesti jih na nivo TOZD in

2. vzpostaviti proces združevanja sredstev, da bi se s tem zagotovila optimalizacija koriščenja sredstev, vendar se pri tem sredstev ne sme odvajati

Pri tem se pojavlja še eno od zelo pomembnih vprašanj, kako zagotoviti takšne ekonomske odnose, da bo priznano minulo delo delavcev. Lahko trdimo, da ima Gradis določeno prednost, ko pri nas ne bo potrebno samo na ocenjevanju preteklega vlaganja ugotavljati minulo delo, ki je v obliki osnovnih sredstev, ali pa v denarju izraženo. Od leta 1967 dalje je namreč v veljavi pri Gradisu notranji sistem delitve, ki bazira na razmerjih delitve dohodka na osebne dohodke in na sklade, pri katerem sistemu je mogoče sedaj za to razdobje točno ugotoviti, koliki del ustvarjenega dohodka v posamezni enoti, ki se konstituira v TOZD, je bil v teh preteklih letih vložen v skupne sklade in koliko je bilo teh sredstev prenešeno v rezerve, skupne rezerve gospodarskih organizacij, kot pomoč nerazvitim pokrajinam in koliko jih je bilo porabljeno za skupne potrebe vsega kolektiva (npr. spominska darila, regresi pri dopustih, pomoč družbeno političnim organizacijam v podjetju in pd.). Prav tako pa je za ta čas tudi mogoče ugotoviti, koliki del je posamezna enota vložila v sklad podjetja za obratna in osnovna sredstva.

### Solidarnost in povezanost v prvi plan

Pri tem pa ugotavljamo, da enote niso enakomerno trošile sredstva, čeprav so proporcionalno svojemu dohodku vlagale sredstva v skupne sklade. Pri razdelitvi nastanejo namreč neenakosti v posameznih enotah v angažiranju sredstev, s katerimi ustvarjajo rezultate in med veličino skladov, ki bi jih po takšni razdelitvi smele uporabljati. To je nujna posledica dosedanjega upravljanja s sredstvi in moramo takšno stanje upoštevati. Ne smemo ustvarjati podjetniško lastniških odnosov in s tem dopustiti, da bi lahko prišlo do zastoja v delovnem procesu, kajti prvenstveno moramo gojiti solidarnost in povezanost posameznih TOZD med seboj. Sporazumno bomo morali določiti medsebojne obveznosti enot, ki so se financirale iz skupnih skladov, do drugih, ki to niso imele glede na politiko razvoja in vlaganj v preteklosti. Ne smemo dalje tudi dopustiti, da bi s porazdelitvijo sredstev sedaj oškodovali delavce tistih enot, ki so vsa leta vlagali v skupne sklade, vendar so sorazmerno malo dobili povrnjeno iz teh sredstev za svoj razvoj.

Nikakor ne smemo prezreti bodočega stanja, ki ga bomo uredili sporazumno. Nastajajo namreč dileme, kako ob ustanovitvi TOZD zagotoviti likvidnost in da ne bo konfliktov zaradi pomanjkanja likvidnih sredstev v določeni TOZD.

Kot rešitev iz takšne zadrege je v osnutku samoupravnega sporazuma predlagana koncentracija sredstev na principu neodtujljivosti in pri decentraliziranem upravljanju. Gre za določen sistem kroženja prostih denarnih sredstev med TOZD, ki pa nujno zahteva izpolnitev načela neodtujljivosti pravic delavcev, da na osnovi svojega dela v TOZD upravlja zadeve in sredstva družbene reprodukcije. Koncentracija sredstev naj bi bila izključno samo zaradi optimalnega izkoristka akumulacije pri hkratnem povečanju delavčevega ekonomskega interesa za povečanje produktivnosti lastnega in skupnega dela.

### Realno planiranje osnova našega dela

Kadar delavci TOZD odločajo o posojanju ali združevanju sredstev, mora to biti prav tako izraz samoupravne odločitve, kot je odločitev, da se določeni del dohodka porabi za osebne dohodke. Osnovni instrument v mehanizmu kroženja sredstev akumulacije znotraj TOZD je prav gotovo planiranje, od katerega je odvisna pripravljenost vsake TOZD, da spusti svoj del akumulacije v to kroženje. Planirati pa je treba kratkoročno in dolgoročno. Pri tem je kratkoročno planiranje ukrep politike likvidnosti, ki nastaja predvsem zaradi izravnavanja sredstev med posameznimi TOZD. Dolgoročno planiranje pa zahteva odgovore na vprašanja:

— koliko sredstev bo posamezna TOZD vložila v kroženje in s katerim časovnim razporedom,

— za kakšen namen bodo sredstva porabljena, s strukturo vlaganj in kakšni rezultati se pričakujejo od takega vlaganja ter v katerem časovnem obdobju

Cilj, ki bi se dosegel s predlagano rešitvijo o mehanizmu kroženja prostih denarnih sredstev je predvsem v jačanju finančne moči in v optimalnosti koriščenja denarnih sredstev ter doseganju varnosti v poslovanju in s tem zagotovitvi ugodnejših rezultatov posamezne TOZD v sestavi organizacije združenega dela, kar povečuje rezultate poslovanja in s tem daje možnost doseganja višjega standarda delavcev TOZD.

Ker so vsi navzoči aktivno sodelovali na vseh posvetih in razpravah o ustanavljanju TOZD ter o osnutku samoupravnega sporazuma o združitvi TOZD, se v celoti strinjajo z načeli in rešitvami, ki jih omenjeni sporazum vsebuje.

### Skrb za življenjske pogoje zaposlenih

V nadaljevanju je bilo govora o skrbi za življenjske pogoje zaposlenih. Ukinitve obstoječih menz se nam vedno bolj maščuje. Obrati družbenih prehran, ki so nam bili v začetku pripravljeni nuditi kakovostno hrano po dostopnih cenah, so pričeli izkoriščati monopolni položaj. Poleg tega pa ti obrati lokacijsko vselej ne odgovarjajo, tako so glede hrane ponekod prepuščeni delavci samim sebi.

Regresi za hrano v znesku 60.— dinarjev na mesec gredo v takšnih primerih za izboljšanje plač v teh samopostrežnih restavracijah. Ponekod si delavci glavne obroke hrane pripravljajo sami. Tople malice so organizirane povsod. Nekatere enote in centrala so določile samoupravnega sporazuma napačno razumele. Izplačale so v celoti regres v znesku 60.— din na mesec, ki predvideva za 3 obroke, samo za malico in to še v blokih, kar je druga kršitev.

Posamezniki in ekipa, ki se niso mogli zaradi narave dela hraniti v organiziranih menzah, regresa niso v letu 1972 prejeli. Enote, ki imajo v svojem sklopu še menze, dajejo svojim zaposlenim kvalitetno hrano po dostopnih cenah. Odbor za standard naj ugotovi upravičenost in rentabilnost ustanovitve svojih menz — CDS pa naj ukrepa in podpre zahtevo.

Ljubljana za vse enote, obrate in centrala. Celje, Ravne, Koper — omogoči naj se razvoj enolončnic oziroma toplih malic za vse zaposlene v neposredno bližino delovišč.

Obstoječi samski domovi so urejeni po določilih samoupravnega sporazuma o minimalnih standardih. Začasni objekti pa še vedno v celoti ne ustrezajo sporazumu. Za vse nove objekte pa je treba brezpogojno vztrajati na sporazumu. Interno treba predvideti za neizvajanje sporazuma odgovornih tudi sankcije. Stanovanjski problemi zaposlenih se rešujejo

v okviru možnosti in razpoložljivih sredstev. Podpreti je treba individualno gradnjo. Ker se za znesek stanovanja ugodi večim interesentom, svoje prihranke bolj sigurno kanalizirajo v hišo. Imamo primere, ko dobijo od podjetja stanovanje, za svoje prihranke pa kupijo avto in postavljajo počitniške hišice.

### Zdravstvena preventiva

Že več let je želja in potreba, da se organizira zdravstvena služba za celotno podjetje, ki bi sistematično urejala zadeve zdravstva in higijene v podjetju. Kljub mnogim razpravam do teza ni prišlo, čeprav vemo, da boleznih naših delavcev niso v upadanju. Nujno je da se preventivni ukrepi v zdravstvu vrše predvsem na oddaljenih gradbiščih izven poslovnih enot. Ustanovljena ambulanta v Ljubljani je dosegla določene uspehe, vendar to ni rešitev za celotno podjetje.

### Tehnično varstvo pri delu

Na gradbiščih in v delavnicah ugotavljamo, da še marsikje ne spoštujejo načel in veljavnih določil tehničnega varstva pri delu. To pa je opazno že pri sami organizaciji gradbišč, ki niso urejena v skladu z določili pravilnika o varstvu pri gradbenem delu podjetja Gradis. Tudi pri samem delu na gradbiščih se ne posveča dovolj pozornosti tehnični varnosti in to od strani vodstvenih kadrov, kakor tudi s strani samih delavcev. V mnogih primerih so delavci slabo opremljeni, ker ne dobe dovolj osebnih varovalnih sredstev, drugod imajo delavci osebna varovalna sredstva, vendar jih ne uporabljajo s pridom in vestnostjo. V takih primerih je tudi največ poškodb. Opažamo pa tudi primere, da so bila delavcem dodeljena osebna varovalna sredstva, katera pa ne ustrezajo značaju dela in predpisom, npr. delovni čevlji brez jeklene kape, čelada brez pasu za prepenjanje, raztrgana varovalna obleka itd.

Ugotavljamo, da so poškodbe pri delu napram letu 1971 v porastu. Poškodovan se je vsak 13. zaposleni, medtem ko v letu 1971 vsak 11. zaposleni. Bolovanje teh je trajalo 6681 dni. Poškodb na poti na delo in z dela je bilo manj kakor v letu 1971. Tudi resnost poškodb se je zmanjšala, tako da znaša v letu 1972 11,84 dneva.

Zdravstveno stanje zaposlenih se ne izboljšuje. V letu 1972 je bilo 7217 dni izostankov zaradi bolezni, v letu 1971 pa le 6908 dni. Posebno zaskrbljujoče je bolovanje nad 30 dni, katerih je bilo za 366 dni. V letu 1972 je podjetje porabilo za varstvo pri delu 2.728.425 dni, za osvežitve pijače in druga okreplila pa je podjetje prispevalo 1.035.425 din. Pomoč ob nezgodah je v letu 1972 prejelo 11 članov v skupnem znesku 72.350,00 dinarjev.

Vsakoletno testiranje iz varstva pri delu postaja vse bolj pravna formalnost. Učinkovitejše sredstvo je stalno opozarjanje in vršitev sankcij takoj na delovnem mestu.

### Šport — rekreacija

Sindikalni odbor podjetja je bil iniciator in organizator vseh športnih prireditev podjetja. Na letnih in zimskih športnih igrah Gradisa in SIG je sodelovalo veliko naših

športnikov in dosegalo lepe rezultate.

Pri organiziranju je pomanjkljivost le ta, da se vrši preveč kampanjsko, namesto da bi se tekmovanja vršila skozi vse leto.

### Novi člani sindikalnega odbora podjetja

Novi sindikalni odbor podjetja sestavljajo naslednji izvoljeni člani:

Amidič Mirko, Zelezokrivnica, Cipot Geza, Ljubljana-okolica, Franderajh Anton, Koper, Gabrovce Bogomir, GV Ravne, Grile Ivan, GV Ljubljana, Jeršan Jernej, Centrala, Karun Jože, KO Ljubljana, Korpar Franc, München, Kuhar Franc, Nizke gradnje Maribor, Malgaj ing. Jože, GV Celje, Primorac ing. Miro, GV Maribor, Rac Stefan, OGP Ljubljana, Ravšl Janez, KO Maribor, Stanonik Slavc, LIO Skofja Loka, Smole Matija, Projektivni biro Ljubljana, Sanca Vlado, GV Jesenice, Spindler Albert, GV Maribor in Te-kave Janez, SPO Ljubljana.

## Danilo Klepec, naš novi sodelavec



Danilo Klepec

Te dni smo dobili novega sodelavca — Danila Klepca. Končal je ekonomsko šolo. Do sedaj ima že nad 23 let prakse v poslovanju delovnih organizacij in polovico let je delal kot samostojni računovodja. Med drugim je bil zaposlen tudi v Kermični industriji v Ljubljani, njegovo zadnje delovno mesto pa je bilo v Tovarni usnja v Šoštanju. Tu je delal sedem let in pol kot vodja finančno računovodskega sektorja.

V našem podjetju je prevzel odgovorno delovno mesto pomočnika direktorja gospodarsko finančne službe. Čeprav se je komaj vključil v kolektiv Centrala, rezultati njegovega dela že dokazujejo visoko strokovno usposobljenost. Na novem delovnem mestu mu želimo obilo strokovnega in osebnega zadovoljstva.



Strokovna ekskurzija na »Baumco« v München



# Križem po Štajerskih gradbiščih

## Utrjujemo si položaj na Štajerskem

Največje podjetje v Ptujju je danes prav gotovo »Perutnina« ali krajše »PP«. Že pred leti so svoj razvoj usmerili v vzrejo piščancev in kmalu so ugotovili, da je bilo ravno to tisto, kar jim bo prineslo gospodarski uspeh. Če pogledamo razmere na trgu mesa danes, potem res lahko rečemo, da nam trenutno prav Ptujčani s svojimi piščanci rešujejo »mesno krizo« in najbrž bo tako še nekaj časa. Posel tega podjetja torej cvete, vendar bi mu bili zelo krivični, če bi rekli, da je tako samo zaradi sedanje situacije v preskrbi z mesom. »Perutnina« iz Ptujja je že precej časa priznana kot dobra delovna organizacija, sicer pa je dobila zato tudi visoko pohvalo: njen direktor Ivo Tomažič je dobil letos enako priznanje kot naš — Kraigherjevo nagrado.

Uspešno poslovanje pa ne prinaša samo veliko denarja, ampak tudi obveznost, da vedno hodijo v korak z novimi dosežki na področju tehnike, pa tudi delovnega prostora potrebujejo vedno več. No, tu se je »Perut-

nina« kjer bodo predelovali živalske odpadke, in pripadajoči del zunanje kanalizacije in ureditve.

Objekti so v zasnovi armiranobetonski skeleti z montažnimi strešnimi nosilci. Nosilec izdelujejo v celoti na gradbišču in to lahko celo pozimi, ker uporabljajo postopek parjenja betona.

Posebnih problemov pri gradnji naši ljudje nimajo. Vsi svoje delo dobro poznajo in zato jim ni težko. Zaradi bližine vode je bila le čistilna naprava nekoliko zahtevnejša, vendar jim je s tehnične plati popolnoma uspela.

Z gradbenimi deli so pričeli oktobra 1970, dela pa so se do danes malo zavlekla, ker so se pogoji za fundiranje nekoliko spremenili, pa tudi tuji dobavitelji niso redno dobavljali zahtevanega. Tako bo prvi del novih kapacitet začel obratovati 1. aprila letos, ostali del pa junija. Vrednost celotne rekonstrukcije, vključno z opremo, je približno pet milijard starih din, vrednost samih



V tovarni dušika v Rušah gradimo poleg adaptacij in dozidav tudi pripadajoči kos ceste in kanalizacije

## Zopet smo v Rušah

Včasih je bila tam pod Pohorje stisnjena majhna vas, katere prebivalci so bili predvsem kmetje. Ko se je začela razvijati v Mariboru industrija, se ni veliko spremenilo, le tu in tam je imela kmetija delavca manj, ker so nekateri vseeno odšli po zaslužek v mesto. Danes je od tistih časov ostalo samo nekaj starih hiš na vasi, pa še te so znotraj in zunaj precej »modernizirane«. Danes tudi nihče več ne more reči, da

so Ruše majhna vas, saj so okoli starega središča zrastle prava stanovanjska naselja. Tako kot so zrastle v mestih. Za tak hiter razvoj se Rušani lahko zahvalijo le tovarni dušika, ki je prinesla v kraj napredek in zaslužek, saj je s kmetij pobrala vso odvečno delovno silo (in marsikatero tudi tako potrebno).

Nastala je močna tovarna, med njo in Rušami pa so začeli rasti novi bloki, nove hišice in drugo. In kdo

je vse to postavil pod streho? Gradis. Skoraj v celoti smo zgradili tovarno dušika in tudi stanovanjska naselja. Potem nas nekaj časa ni bilo tam, sedaj pa smo spet pri istem delu kot pred leti: delamo v tovarni dušika in v novem stanovanjskem naselju.

Če pridete v tovarno, boste lahko po vseh dvoriščih, kjer je malo več prostora, opazili velike kupe raznega surovinskega materiala. Ker jemlje prepotreben prostor in ker so te surovine raztresene po celotnem ozemlju tovarne, se je ta odločila, da bo zgradila skladišče, kjer bo material spravljena, obenem pa bo pri roki za takojšen prenos v peči. Celotno skladišče je odprto in meri 10.000 m<sup>2</sup>. Ob strani so narejeni nekakšni boksi, nad katerimi je speljan železniški tir. Ko vagoni pripeljejo material, ga spuste naravnost v te bokse, ki so globoki približno 7 m. Na njihovem dnu je tekoči trak, ki material po potrebi sproti odnaša v peči. Na gradbišču je sedaj 70 naših ljudi. Poleg skladišča delajo še nekatere manjše adaptacije. Sami delamo tudi pripadajoči odsek ceste in kanalizacije. Skupna vrednost teh gradenj (cesta, kanalizacija, skladišče) je 500 S milijonov. Cena je pravzaprav precej nerealna, včasih je pač zmaga nad konkurenti več vredna kot nekaj denarja.

Tovarna dušika misli graditi v perspektivi tudi upravno poslopje, pa še nekaj objektov za proizvodnjo. V samih Rušah pa bodo gradili trgovsko hišo. Za vse te gradnje se bomo tudi mi potegovali in upajmo, da bomo uspeli. Koliko možnosti se nam obeta lahko vidimo iz besed ing. Ota Ognerja, ki nam je kot prestavnik investitorja tovarne dušika povedal tole: »Z Gradisom kot graditeljem smo zadovoljni in kakšnih posebnih pripomb nimamo. Dobro sodelujemo, kar je ravno pri gradnjah zelo pomembno. Način Gradisove gradnje je hiter, vendar tudi kakovosten. Vse se izvaja po načrtih, tako gradbenih kot časovnih in to je danes že kar redka dobra lastnost. Gradisu se res pozna, da je v industriji bolj doma kot kdorkoli drugi.«

## Sindikata mora delati za delavca

Ta mesec smo izvolili nov sindikalni odbor podjetja, še prej pa smo delavci vsake poslovne enote izbrali vodstvo za svoje osnovne sindikalne organizacije. V Mariboru je novi predsednik OSO postal ing. Miro Primorac, tajnik pa ing. Alojz Botolin. Tako smo kar ta dva pobarali, kako bo sindikalna organizacija delala dalje.

Ing. Alojz Botolin: »Sindikalna organizacija izgubi svoj pomen, če njeni člani aktivno ne delajo in če njeno vodstvo pozabi, za koga pravzaprav mora sindikat skrbeti. Zato smo si postavili nalogo, da pridemo čim bolj v stik z ljudmi, z našimi delavci. Iz tega bomo potem lahko črpali nove naloge in le tako bomo lahko vedeli, kaj moramo še narediti. Sploh pa smo se dogovorili, da bomo obravnavali in reševali predvsem konkretne težave in probleme. Te bomo spoznavali tako, da bomo vzpostavili kontakt z ljudmi na gradbiščih preko članov izvršnega odbora, ki tam delajo ali pa bomo gradbišča sami obiskovali. Za potrditev tega namena smo začeli z akcijo o obveščanju. V njej sodelujejo naši vodilni uslužbenci z uprave, ki

tako obveščajo delavce o našem gospodarstvu v preteklem obdobju in o načrtih za naprej. Boleča točka tako razdrobljenega kolektiva je prav otežkočena in zaradi tega slaba informiranost ljudi. Res mislimo, da z neposrednim kontaktiranjem najlažje rešimo take probleme.

Poleg te ima naš sindikat seveda tudi druge naloge. Tako se bomo resno spoprijeli s stanovanjskim problemom nekaterih naših delavcev, izvedli bomo krvodajalsko akcijo, organizirali razne športne prireditve itd.«

Ing. Miro Primorac: »Delo v sindikatu ni enostavno, saj gre vse skupaj pravzaprav po dveh tirihi. Po eni strani moramo biti dober sindikalist, skrbeti za standard delavca, njegova kot človeka; upoštevati moramo pri tem vse predpise oz. zakone, ki ščitijo delavca. Po drugi strani pa moramo kot Gradisovec spet skrbeti za dobro samega podjetja. To bi moralo iti z roko v roki, pa le ni vedno tako, na primer nadure. Zakon jih ne dovoli in tudi za delavca bi bilo boljše seveda, če bi tisti čas izkoristil za počitek (vemo pa, da ga ponavadi ne). Na drugi strani pa delo v podjetju

zahteva, da je gradnja določenega objekta končana v roku, večkrat se pa zaradi različnih vzrokov zgodi, da to ni mogoče, in takrat delamo pač nadure in na koncu pravi čas končamo. Tako moramo delati, če hočemo, da bo podjetje obdržalo ugled solidne firme in bo tako tudi naprej še imelo zagotovljen kruh. To je bil le en primer.

Ta mesec smo začeli z akcijo o obveščanju. Bili smo že na nekaterih gradbiščih, ostala pa bomo še v najkrajšem času obiskali. Ustanovili smo tudi svete gradbišč, ki imajo pet članov. Ti naj bi bili med drugimi nekakšna ocenjevalna komisija, saj sami delavci najbolj vedo, kdo med njimi zasluži višjo oceno dela, kdo pa nižjo. Se naprej bomo skrbeli tudi za rekreacijo delavcev in na to področje dela spada tudi pohod na Triglav. Zadali smo si cilj s parolo: Naj ne bo našega delavca, ki še ni prišel na Triglav.«

Tako predsednik kot tajnik novega IO sindikata v Mariboru sta nakazala samo glavne naloge, ki čakajo sindikat. Ob njih se bo skozi vse leto nabralo še precej drugih, ki jih bodo skušali reševati sproti.



V ptujskem kombinatu Perutnina rekonstruiramo in dograjujemo proizvodna poslopja

nina« srečala z Gradisom, saj prav mi danes rekonstruiramo in dograjujemo proizvodna poslopja tega podjetja. Naše delo zajema celo vrsto adaptacij, rekonstrukcij in dozidav, tako na primer rekonstrukcijo perutninarske klavnice, izgradnjo novih kapacitet za hlajenje in predelavo perutninarskega in živalskega mesa itd. Po končani rekonstrukciji bo imel kombinat »Perutnina« urno kapaciteto 6000 piščancev. Tako bo postal največji proizvajalec perutninskega mesa v Jugoslaviji. Adaptacije, novo perutninarsko hladilnico, čistilne naprave, garderobne prostore itd. Zgradili bomo tudi kafilerijo,

gradbeno obrtnih instalacijskih del pa 2,5 starih milijard.

»Perutnina« je že vsa leta nazaj eden najmočnejših investitorjev na Ptujskem. Zaupanje tega kolektiva smo opravičili z dobro opravljenim delom, s tem pa si tudi zasadiš temelje za bolj ali manj stalno prisotnost kot gradbinci na tem območju. »Perutnina« bo prav gotovo še širila svoje kapacitete in tako bo za nas tam še kruha. Ze sedaj se je Gradisova prisotnost v Ptujju precej povečala. Izgrajujemo in še bomo vrsto manjših proizvodnih obratov, kot so na primer Avtooprema Ptuj, Avtomotor Celje, Blagovnica itd. Dosegli smo precejšen ugled in to nam bo prav gotovo prineslo še precej dela na ptujskem območju.

## Nova hala v Bohovi

V Bohovi smo gradili že pred leti, danes pa smo spet tam, ker so obstoječi objekti pač premajhni za vedno večjo dejavnost »Slovenija sadja«. Te dni dokončujemo hladilnico, ki bo imela sedaj še 2500 m<sup>2</sup> več, vrednost del pa je 180 milijonov S din. Delamo tudi hladilne tunele s površino 220 m<sup>2</sup> in vrednostjo 36 S milijonov.

Zunaj, kjer je bila marca le še trava, pa že raste nova hala. Po načinu gradnje in obliki bo podobna naši hali v Ptujju, ki je vzbudila precej zanimanja. Hala v Bohovi bo imela 2.600 m<sup>2</sup>, zanjo pa bomo dobili 280 milijonov S din. Vsa dela v Bohovi so predvsem adaptirnega značaja, le nova hala je izjema. Ta mora biti montirana do 1. maja. Objekt je vezan na precejšnja obrtniška dela — instalacija, izolacija itd. Sploh so roki za izgradnjo objektov v Bohovi precej kratki, saj morajo biti ti končani do 15. junija.

Novo halo in ostala dela smo sproježirali doma v Gradisu in sproti torej vse pod vodstvom našega razvojnega oddelka.



Marca so naši delavci začeli komaj čistiti teren, na katerem naj bi stala nova hala

## Kolikor cene toliko tudi plače

Na gradbišču v ptujski Perutnini je bilo v času največjih del 120 ljudi, sedaj pa jih je malo manj. Med njimi smo našli Janeza Trafela, našega starega Gradisovca.

— Ste visoko kvalificirani tesar. Ali ste si kvalifikacijo pridobili pri nas?

— Predno sem prišel k Gradisu, sem bil kmečki delavec. No, potem sem se zaposlil pri našem podjetju in si pridobil kvalifikacijo, potem pa še visoko kvalifikacijo.

— Koliko časa pa ste že pri nas?

— Šestindvajseto leto že delam v Gradisu. V vseh teh letih sem bil na različnih gradbiščih, kar po celi Sloveniji. 1953. leta sem bil tudi v Zenici. Sedaj sem dve leti v Ptujju.

— Kako pa ste zadovoljni z Gradisom?

— S to stvarjo je pa tako: če bi bil Gradis slab, se ga jaz ne bi držal, če bi bil pa jaz slab, se pa Gradis mene ne bi držal. Imam pa vseeno nekaj pripomb. Za nas delavce so najbolj boleča vprašanja okoli osebnih dohodkov, posebno za tiste, ki so še nekvalificirani. Mislim, da bi morali ravno te najnižje plače nekoliko dvigniti.

— Ali imate mogoče kakšne pripombe o pogojih dela, ki ga opravljate?

— Sama organizacija dela je dobra. Rad bi samo, da bi bili bolj povezani z Mariborom, ne pa potisnjeni nekam v stran.



# Kolikor seješ, toliko žanješ

Med delavci na gradbišču v Rušah je tudi Štefan Daljevac iz Va-



Štefan Daljevac

raždina. Pri nas je že precej časa, pa smo hoteli zvedeti. Kaj mu pri nas manjka, kaj mu je všeč in kaj bi on kot delavec Gradisa predlagal, da bi spremenil ali popravili.

— Najbrž ste delali z Gradisom po celi Sloveniji?

— Odkar sem prišel, sem videl z Gradisom celo Slovenijo, pa tudi zunaj sem bil. Delal sem kadetnico v Mariboru, pa mariborske vrstne hišice, v Rušah, Turnišču, Ljutomeru, v mariborski klavnici, Intes, Bohovo, Modno hišo itd., bil sem pa tudi skoraj eno leto z Gradisom v Nemčiji. Sedaj sem zopet v Rušah.

— Koliko časa ste že pri nas?

— Pri Gradisu sem delal že 1954. leta, vendar sem potem prekinil, leta 1957 pa sem se tukaj stalno zaposlil in sedaj sem tu.

— Ali ste prišli k nam že izučeni ali ste si izobrazbo pridobili pri nas?

— V Slovenjo sem prišel kot navaden delavec. Doma smo imeli kmetijo, ki ni velika in samo ta nam ni dajala dovolj, pa sem moral poiskati kakšno redno delo. Tako sem prišel k Gradisu, kjer sem od začetka delal razna dela. Potem sem naredil v Gradisu polkvalifikacijo za zidarja, sedaj pa sem že kvalificiran.

— Kako pa ste zadovoljni s tem poklicem?

— Zelo. Doma sem si postavil hišo in mi je ravno to, da sem se izučil za zidarja, precej pomagalo, saj sem si hišo res sam naredil.

— Torej ste tudi v podjetju zadovoljni?

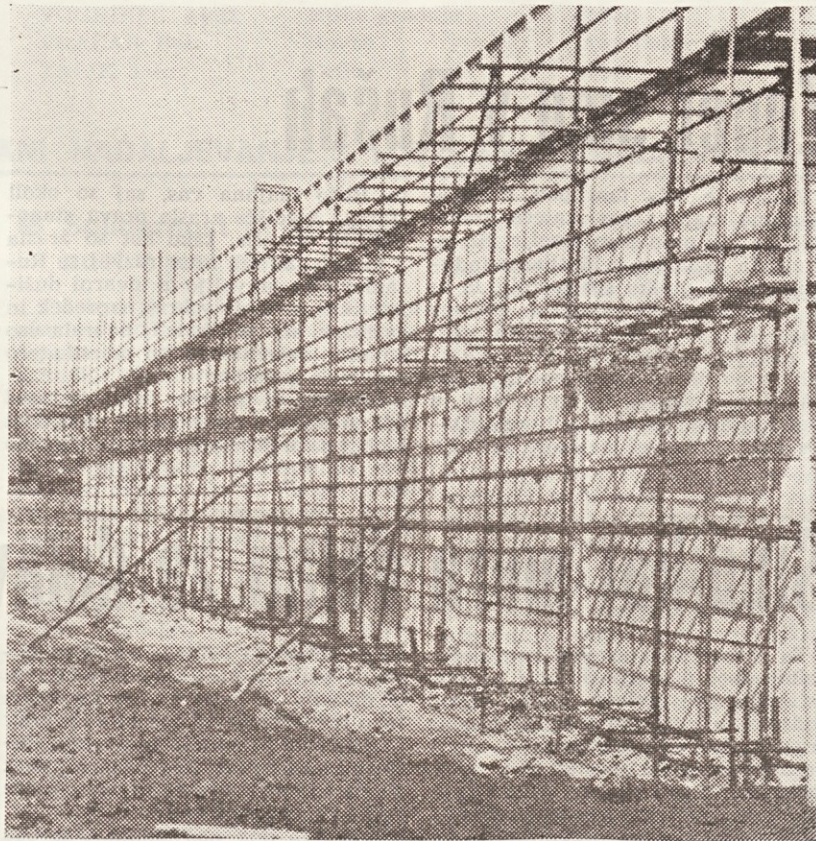
— Sem. Gradisa sem se navadil, vanj sem se res čisto vključil. Sem tudi član delavskega sveta. Sicer pa mislim, da je tudi podjetje zadovoljno z menoj, saj sem se trudil po svojih močeh. Glede osebnih dohodkov je pa tako: cene gredo danes preveč hitro navzgor in tako bi morali tudi osebni dohodki. Na splošno pa mislim, da toliko žanješ, kolikor seješ.



Na ptujskem gradbišču je tudi Janez Trafela

— Kje pa imate družino?

— Doma v Varaždinu. Malo je nerodno, ker so daleč, pa že gre nekako. Vsak mesec grem domov.



Gradnja Mercatorjeve nove skladiščne hale se približuje h koncu

# Na spomladanski graški velesejem

Tisti, ki nameravate v prvomajskih prazničnih dneh na izlet, pa se še niste odločili kam, vam predlagamo, da si v tistih dneh ogledate spomladanski graški velesejem. Odprt bo od 28. aprila do 6. maja — kot nalašč za kratek skok čez mejo med prazniki.

Zaenkrat bolj poznamo jesenski graški velesejem (tako kot je pri nas bolj znan jesenski zagrebški od spomladanskega). Prav jesenski velesejem je bil lani v Gradcu zelo uspešen. Razstavljalo je 36 držav, na samem sejmu pa so podjetja sklenila precej kupčij in ravno v tem je prekosil prejšnje take prireditve. Ko so se pripravljali na spomladanski velesejem, je marsikdo podvomil v njegovo uspešnost, saj sta dva močna sejma in v enem letu in na enem mestu lahko preveč.

Sedanji pokazatelji pa so precej optimistični, saj izgleda, da bo spomladanski velesejem celo potolkel jesenskega po številu razstavljalcev. Tako bomo lahko videli razstavne predmete 2100 proizvajalcev iz 40 držav. V samem poteku velesejma so pripravili nekaj sprememb. Tako bodo razstavo sestavljali posamezni specializirani sejmi, ki bodo obiskovalcu omogočili ogled vsega tistega, kar ga zanima, na enem mestu, na primer: železarski sejem, sejem opreme za kampinganje in turistični nasveti v zvezi s tem, sejem spomin-kov, sejem gospodinjskih pripomočkov, za nas Slovence pa bo prav gotovo najbolj zanimiv sejem kmetijske opreme in kmetijskih pripomočkov. Seveda bodo poleg teh razstavljeni tudi vsi mogoči drugi predmeti

Udeleženci seminarja za avtomatsko obdelavo podatkov so pouk spremljali pazljivo in z zanimanjem

# Delo moramo bolj tipizirati

Današnji gospodarski razvoj je tak, da posamezna delovna organizacija ne bo prišla daleč, če se bo opirala samo na slutnje svojega vodstvenega kadra in se ozirala le na trenutno stanje gospodarstva. Kot ne bo imel nikoli nič tisti, ki si služi denar, da ga lahko vsak dan sproti zapravi, tako ne bo prišlo daleč tudi podjetje, ki ga zanima samo to, če bo tisti, ali pa v najboljšem primeru še naslednji mesec, zaslužio dovolj denarja za plače. Kako pa bo živel naprej, jih prav malo briga: Bo že kako, saj mora družba poskrbeti tudi za take. Na srečo je takih vedno manj. Danes imajo velika podjetja svoje službe, ki se ukvarjajo samo z raziskavo gospodarskih gibanj, tržišča in podobno, za tehnični razvoj proizvodnje pa skrbijo razvojni oddelki. Da bi spoznali zadnje, smo se v Mariboru pogovarjali z ing. Bojanom Špesom, vodjem tamkajšnjega razvojnega oddelka.

— Kaj pa vi mislite o pomenu razvojnih oddelkov?

— Podjetje, ki nima razvojnega oddelka ali pa je ta premalo upoštevan, s svojimi izdelki na tržišču težko uspe, saj ne pozna potreb niti mu ne more nuditi nekaj, kar trg še ne pozna ali kar bi bilo boljše od

izdelkov konkurenčnih podjetij. Razvojni odderek je namreč tudi zato »na svetu«, da sledi tržišču na vsakem koraku. Tako spozna, kaj drugi nudijo, kaj tržišče zahteva in obenem že začne razmišljati, kako bi tem zahtevam zadostili mi, seveda čim ceneje. S temi sredstvi, ki jih imamo v podjetju, moramo delati čim bolj ekonomično in z njimi izdelati take izdelke, ki so kvalitetnejši kot tuji. Zato pa mora biti tesna povezava med zahtevami trga in delavnicami podjetja.

— Kako bi torej morali urediti delo v sedanjih razmerah?

— Kolikor se največ da, moramo proizvodnjo tipizirati. Tako bomo čas građenj zmanjšali, pa tudi z ekonomske plati bomo seveda na boljšem. Vedno manj je danes projektiranja v standardnem smislu in vedno več tipiziranja.

— Kako se kupcu lahko najbolj približamo in ga prepričamo?

— Najvažnejša je kvaliteta, nato pa cena. Ta zadnja včasih tudi ne igra takšno vlogo, če nudimo res nekaj kvalitetnega. Rad bi pri tem poudaril, da nobeni dobri in lepi načrti objektov ne zaležejo toliko kot ogled enega že dograjenega objekta, ki je po namembnosti podoben zahtevanemu. Tam se kupec res prepriča o najvažnejših odlikah, pa tudi njegove želje postanejo bolj izoblikovane in določene.

— Razvojni odderek mora biti vedno v centru dogajanj v samem podjetju in na tehničnem polju?

— Proizvodnja podjetja mora zadostiti vsem tehničnim in ekonomskim zahtevam. Razvojni odderek mora razvijati nove stvari, vedno mora biti v koraku z napredkom. Stvar je namreč taka, da se ne smemo ustaviti pri tem, ko na primer enov izdelek dodelamo, ampak moramo takoj ali pa že prej začeti delati na nadaljnji izboljšavi, saj gre danes

razvoj tako hitro naprej, da postane stvar zastarela že takrat, ko je komaj narejena. Gledati moramo tudi na ekonomsko plat — čim manjša poraba na m<sup>2</sup> objekta itd. Poskušati moramo na primer uvažati čim lažje elemente pri montažni gradnji: lahki strešni elementi, povečati razpone itd. Pri ponudbah moramo pa misliti tudi na tisto, kar že imamo. Kar je staro, še ni nujno, da je že zanič. Pri tem ni važno, od katere enote je kaj, važno je le, da kupca prepričamo v kvaliteto tudi teh izdelkov in mu take prodamo. Moramo znati prodati tudi tisto, kar že imamo, samo ponudbo pa uskladiti s tem, kar sigurno lahko nudimo.

— Sodelovanje med enotami tako pride tudi tu na važno mesto?

— Med enotami to sodelovanje mora biti. Treba se je skupaj uvesti in se pametno dogovoriti o vsem. Tako bo delo v obratih teklo naprej kontinuirano. Sodelovati moramo tudi z gradbišči. Vsako delo, ki ga opravimo, mora biti skupno. Razvojni odderek mora vedno gledati na to, da sodeluje z vsemi v podjetju. Ko je bila na primer končana montaža hale v Ptuj, so se na posvetu zbrali vsi — od delovodje do »najvišjega« v podjetju. Vsak je povedal svoje pripombe in rezultat je bil, da smo določene stvari predelali in prilagodili.

— Vsi imamo večje ali manjše probleme. Je tako tudi z vašim razvojnim oddelkom?

— Tudi naše delo je zelo pestro in dosti ga imamo. Tu se pa srečujemo z našim velikim problemom: imamo premalo ljudi in premalo prostora. Dela je čedalje več, rok in glav pa je kar vedno enako in kvadratnih metrov pisarne tudi. Morali bi počasi priti do popolnoma jasnega dejstva, da nismo več le zidarji, ampak tovarna, gradbeno industrijsko podjetje.

# V KO potrebujemo več prostora

V mariborskih kovinskih obratih so bili v zadnjih letih precej zavzeti z uvajanjem in preizkušanjem novih proizvodov in pri tem je ostajalo vedno premalo denarja in tudi časa, da bi se resneje pripravljali na razširitev delovnih prostorov. Lani se je vsem težavam priključila še nelikvidnost, ki je ponekod marsikoga precej pritisnila ob steno in tako tudi kovinskim obratom ni preostalo drugega, kot da počakajo do ugodnejše prilike. Sedaj pa so uspeli dobiti kredit in stanje v obratu bodo poskušali toliko urediti, da ne bodo imeli v začetku naslednjega leta nobenih ovir za gradnjo. V letošnjem

letu bi radi pripravili elaborat za gradnjo nove hale, ki naj bi bila večja kot obstoječa. Tako velike prostore že precej časa potrebujejo, saj je v sedanjih precejšnja natrpanost. Z gradnjo nove hale bi uredili notranji transport, s tem pa precej izboljšali delovni učinek, dosegli bi večjo izkoriščenost strojnih naprav. Po načrtih bo imela hala tudi dva aneksa. V enem bo imela glavno besedo priprava dela, v drugem pa bodo garderobe in podobno.

Za letošnje leto so si v kovinskih obratih postavili visok plan: za 3 milijarde S din. Plan je za 400 milijonov S din višji kot lani. Z ozirom na premajhne delovne prostore, to ne bo lahko doseči. V kovinskih obratih pravijo, da bodo zadovoljni že s samo dosego plana, o kakšnem presežku pa si še ne upajo misliti. Lani je bila v obratu močna nelikvidnost. Naredili so veliko strojnih del za južne republike in bilo je kar 85% odprtih terjatev. Letos se je položaj nekoliko izboljšal in sedaj je teh terjatev le 30%. Kar se tiče obrtniških del, so trenutno kar dobro založeni, lani pa je bilo takih del premalo.

Kakšnih kadrovskih problemov nimajo, saj so precej na boljšem od ostalih poslovnih enot: imajo stalno delovno silo. Problemi se pojavljajo le pri stanovanjski izgradnji. Stanovanj bo očitno vedno premalo. Če vzamemo povprečje, so v kovinskih obratih vsako leto nabavili 3 stanovanja. V kolektivu je 200 ljudi in pretežno so mladi, zato je tudi stanovanjskih prosilcev več.

Nada Gašpir





# Tudi mi bomo imeli programerje

V zahodnih državah imajo v večjih podjetjih danes svoje poslovne in gospodarjenje urejeno prek računalnikov in seveda so tudi vsi znanstveni centri tako urejeni. Za ZDA pa tako vemo, da prek računalnikov pripravljajo vse mogoče reči, od izbire pravega načina oblačenja in vremenskih napovedi do izbire zakonskega partnerja. V naši deželi sicer še nismo tako daleč prišli, spoznali pa smo vendar, da so nam računalniki v veliko pomoč pri gospodarjenju. Ustanovili smo nekaj računalniških centrov, ki so veliko bolj racionalni kot pa ustanavljanje manjših po posameznih gospodarskih organizacijah. Nanje se priključuje vedno več »porabnikov« njegovih uslug.

Kot veliko gradbeno podjetje bomo tudi mi morali po tej poti, če bomo hoteli v korak z napredkom. Pri pripravi na ta korak pa je pomembno, da ne mislimo le na sam računalnik, ampak predvsem na ljudi, ki bodo z njim znali delati. Sicer di, ki bodo z njim znali delati. Sicer res veljajo današnji kompjuterji za vseumogočne, knjižijo, računajo, sestavljajo programe in vse ostalo tisočkrat hitreje kot človek, vendar kljub vsej njihovi »pameti« ne začne in ne more brez človeka. Človek je tisti, ki stroju pove, kaj naj dela. Danes pa znanost še ni tako napredovala, da bi vsak človek ne glede na izobrazbo lahko zahteval od računalnikov vsakršne podatke, tako pač, kot da bi vprašal sosedo. Mogoče bo kdaj tako, danes pa moramo ljudi, ki jih imenujemo programerje, šolati prav posebej. Tako šolo imamo pri nas v Radovljici. Tu se prek raznih seminarjev in tečajev ljudje usposabljaajo za delo z računalnikom. Ker nameravamo tudi mi v bodočnosti del svojega poslovanja urejevati prek računalnika, smo hoteli za tisti čas že pripraviti kadre. Tako je Cen-

ter za izobraževanje priredil na Pohorju seminar za avtomatsko obdelavo podatkov po IBM sistemu. Vodil ga je predavatelj radovljiške IBM šole Miha Dermota.

Seminarja se je udeležilo 12 zaposlenih iz naših enot in ti so se morali v enem tednu naučiti toliko kot slušatelji radovljiške šole v 14 dneh. Tako je bila temu primerno tudi natripana snov in če strnemo vse ugotovitve ob tem seminarju v eno, bi ta izgledala takole: zelo zahteven seminar. Kaj mislijo o njem sami tečajniki?

Jančar Rajko: »Seminar se mi zdi zelo koristen z ozirom na to, da bomo tudi mi uvedli računski center ali vsaj priključek na enega večjega! Upam, da bomo znali izkoristiti vse to, kar smo se naučili na seminarju. Zase osebno želim, da bi enkrat res delal na tem, saj je tako delo zelo zanimivo. Če bo možnost, bi šel rad še naprej v šolo v Radovljico.«

Ljudmila Berglez: »Sama snov, ki smo jo na seminarju obravnavali, je že tako in tako zanimiva in čeprav

ne bi delala kasneje na tem področju, se mi zdi seminar koristen že zaradi tega, da vsaj spoznam tudi tak način dela. Mislim pa, da bom z ozirom na moje delovno mesto lahko kasneje, ko bomo imeli urejeno avtomatsko obdelavo podatkov, to znanje dobro uporabila, če bom le imela možnost, da bom s tem tečajem nadaljevala.«

To sta dve mnenji udeležencev seminarja in podobno mislijo tudi ostali. Pri vseh teh dobrih vtisih pa so tečajniki odnesli tudi slabega: Z ozirom na zahtevno snov predavanj, ki bi jim že v normalnih pogojih dajala dosti dela in učenja, so menili, da bi morali seminar podaljšati za nekaj dni. Skoraj vedno je zmanjkovalo časa za vaje, ki bi pravzaprav bistveno pomagale pri dojetanju snovi.

O seminarju pa pravi predavatelj Miha Dermota takole: »Seminar je res zahteven in lahko bi zanj rezervirali več časa. Mislim pa, da smo to nadoknadili s »srečo«, da je bilo le 12 udeležencev in torej včasih ni bilo težko razložiti določeno stvar tudi kakšnemu posamezniku. Po pozornosti s katero so tečajniki spremljali predavanja, sklepam, da jih je snov zanimala in da so jo razumeli, kar smo lahko ugotovili tudi iz vaj. Vendar pa moram poudariti, da je to le osnova, nekakšen prvi razred v tovrstnem šolanju. Prav bi bilo, da bi podjetje omogočilo nadaljnje izobraževanje vsaj tistim, ki so izrazili željo, da bi šli radi še naprej v šolo in ki bodo nekoč na tem delali.«

Iz vseh teh mnenj lahko ugotovimo, da je bil seminar za avtomatsko obdelavo podatkov koristen, pa čeprav še nimamo svoj računalniški center. Že sedaj imamo namreč vrsto del v knjigovodstvu, komerciali in drugod, ki jih moramo pripraviti za avtomatsko obdelavo in ravno tu bo znanje, pridobljeno na tem seminarju, zelo koristilo.

# Delavce iz neposredne proizvodnje v sindikate!

O bodoči organiziranosti sindikatov smo se pogovarjali z Janezom Tršanom, predsednikom republiškega odbora sindikata gradbenih delavcev, ki je med drugim dejal:

Raziskave in razprave o organiziranosti sindikatov so pokazale, da delavci pričakujejo tako delovanje sindikatov, ki bi jim omogočalo učinkovitejšo uresničevanje njihovih interesov. Ravno v sedanjem času pa že lahko čutimo, da sindikati prevzemajo veliko bolj pomembne družbene naloge kot v preteklosti, v samih sindikatih se bo treba pa še bolj usposobiti za odločilno politično vlogo sindikatov v uresničevanju samoupravnega odločanja delavcev, za dosledno uveljavitev delegatskega sistema in delegatskih razmerij, torej za poglobitvega dejavnika v družbenem dogovarjanju in samoupravnem sporazumevanju o dohodku, delitvi dohodka in drugih pomembnejših vprašanih itd. Za vse to pa je potrebno, da posežemo korenito v obstoječo organiziranost. Zato, da bi se osnovna sindikalna organizacija povsod razvila v vpliven dejavnik pri uresničevanju interesov delavcev, so potrebne vsaj naslednje spremembe in dopolnitve:

— v vsaki TOZD naj bi bila praviloma ena osnovna sindikalna organizacija ali pa (če je TOZD z več kot 300 delavci) celo razvejana osnovna organizacija oziroma več osnovnih sindikalnih organizacij;

— osnovne sindikalne organizacije bi bile povezane za dogovor o skupnih stališčih in akcijah v konferenco na ravni delovne organizacije oziroma v širših asociacijah, če je v njej več osnovnih sindikalnih organizacij. Konferenco OO na teh ravneh bi sestavljale delegacije osnovnih sindikalnih organizacij;

— osnovne sindikalne organizacije se naj navzven organizirajo po produkcijskem načelu, to je v tisti sindikat, v katerega spada osnovna dejavnost TOZD. Konferenca osnovnih sindikalnih organizacij naj se ne bi povezovale v sindikat v občini in republiki, ker so le sredstva osnovnih organizacij za dogovarjanje znotraj organizacij združenega dela;

— v osnovnih sindikalnih organizacijah, ki združujejo večje število delavcev ali če delavci delajo v prostorsko ločenih enotah, bi lahko ustanovili sindikalne skupine. Člani skupine bi izvolili svojega poverjenika, ki bi jih sproti obveščal o delovanju sindikata;

— v okviru osnovne sindikalne organizacije naj bi delovali aktivni mladi delavci;

— v splošnih aktih TOZD bi morali določiti, katere dolžnosti imajo organi samoupravljanja nasproti sindikalni organizaciji in kako se zagotavljajo prostorski, časovni in drugi pogoji za njeno nemoteno delovanje.

Osnovne sindikalne organizacije iste ali sorodnih panog ustanovijo v občini svoj sindikat. Tega predstavlja občinski odbor sindikata, ki ga sestavljajo delegacije osnovnih sindikalnih organizacij. Za posamezne akcije, za proučitev posameznih problemov ali za pripravo določenega gradiva določi občinski odbor komisijo, delovno skupino, posameznega strokovnjaka itd. Za pomembnejše zadeve lahko skliče tudi problemske konference, tribune, okrogle mize, seminarje itd.

Zveza sindikatov v občini je politična oblika povezovanja sindikatov in tistih osnovnih sindikalnih organizacij, ki na ravni občine nimajo sindikata svoje dejavnosti. Za dogovore o skupnih problemih in akcijah, za usklajevanje stališč in za izmenjavo izkušenj organizirajo (po potrebi) občinski odbori in tiste osnovne sindikalne organizacije, ki niso povezane v občinskih odborih, medobčinske odbore sindikatov, kot stalne in občasne oblike svojega delovanja. Sindikati se nadalje povezujejo tudi v republiškem in jugoslovanskem merilu.

Sindikat gradbeništva in industrije gradbenega materiala tudi ni organiziran v celoti, kot bo moral biti v prihodnje, kljub temu, da smo vedno problemu organiziranosti posvečali eno od osnovnih nalog. To pa nam omogoča, da nove pobude za večje organizacijske spremembe v sindikatih presojujamo kot jasno posledico dosezanega razvoja. Izhodišče politike našega sindikata v zadnjem času in tudi še v prihodnjih letih je, da bolj integriramo sedaj preveč razdrobljene parcialne interese organizacij, ki neposredno sodelujejo pri ciljih gradnje. Do sedaj je bila akcija našega sindikata manj učinkovita prav zaradi tega, ker so slabosti v organiziranosti našega sindikata dopuščale, da so par-

cialni interesi dobivali preveliko družbeno težo in celo škodovali celotnemu članstvu našega sindikata.

Uveden je delegatski sistem, ta pa terja bistvene spremembe v metodah delovanja. Postopki bodo dolgotrajnejši in temeljitiji, sklepi pa vedno manj splošni in obsežni. Za izredno nujne primere, zlasti v zvezi z ukrepi tekoče ekonomske politike, bi najbrž bilo dobro predvideti posebni skrajšani postopek, z obveznostjo po naknadni verifikaciji. Odslej bo treba tudi paziti na razlikovanje med soglasnimi sklepi in večinskimi sklepi pri glasovanjih. Delegatska razmerja ne bodo vnesla samo v sindikalno organizacijo novo kvaliteto odločanja, temveč povsod tam, kjer se je sedaj velikokrat odločalo v imenu delavcev nasploh, nadalje v imenu njihovih poslovnih interesov itd. Pri vseh teh spremembah moramo zagotoviti tudi ustrezno kadrovanje v vodstva in delegacije in doseči prevladujočo zastopanost delavcev iz neposredne proizvodnje, žensk ter mladine, moramo pa doseči tudi večjo obveščenost članov. Do sredine maja, ko bo 8. kongres Zveze sindikatov Slovenije, bodo povsod javne razprave, ki naj bi dale odgovore na vprašanja o bodoči organiziranosti sindikata.

# Operativec, človek akcije

Poprečen majhen podjetnik premalo sistematično planira v naprej. Mali podjetnik ima nekaj svojstvenosti, ki preprečujejo dolgoročno planiranje. Čas ga prehiteva. Izvršuje večji del problemov — nalog slično kot kakšen šef operativce v srednje velikem podjetju, toda nima pomoči strokovnjakov, ki jih lahko najame in plača večje podjetje.

Tako stalno gasi »požare«, in kot je poznano vsakomur, ki se ukvarja s planiranjem v gospodarstvu, ta stalen pritisk tekočega dela onemogoča dolgoročno planiranje. Je operativec, človek akcije. Imamo več nestičnih točk kot pa možnih povezav med uspešnimi operativci in uspešnimi planerji.

Kot oseba je mali podjetnik »samotar«. Običajno prične sam in ima navado, da izvrši vse sam. Značilno je tudi, da je mali podjetnik čuval v tajnosti svoje ideje, načrte in namere. Težko prebrodi zgodovinsko preteklost tajnosti, da bi pravil bo- doče načrte drugim. Lahko je tudi

previden v obravnavanju načrtov, ki se morda ne bodo uresničili, ker noče izpasti kot neumen ali nezmožen

Ti razlogi imajo neko vsebino, toda niso opravičilo izbegavanja sistematičnega planiranja. Toda, kaj naj napravi mali podjetnik? Na začetku naj si zastavi nekaj glavnih vprašanj, katera bodo stimulirala pridobitev gledanja naprej z namenom, da bo dosegel zaželeni dobiček in druge cilje.

Takšna izzivalna vprašanja so lahko:

— Kaj pravzaprav proizvajam?

— Katero je moje mesto v industriji (proizvodnji)?

— Kdo so moji odjemalci, naročniki? Kje je moje tržišče?

— Kako si predstavljajo moji glavni odjemalci moje podjetje?

— S kakšno dejavnostjo naj bi se ukvarjal čez 5 let?

# STARŠI

Se slaba dva meseca in šolsko leto bo končano. Nekateri učenci — vaši otroci bodo takrat končali tudi osemletko in tako je sedaj že zadnji čas, da jim pomagata pri odločitvi za nadaljnje šolanje ali pri izbiri poklica. Mogoče je ravno med vašimi sinovi kdo, ki si želi postati zidar, tesar, železokrivce in podobno. Ravno vi, ki te poklice poznate iz našega podjetja, lahko navdušite zanje tudi svoje sinove in jih tako vključite v Gradisove vrste. V času šolanja imajo učenci dobre pogoje za učenje in bivanje v vajeniškem domu, v času praktičnega pouka pa v domu učencev ter v samskih domovih Gradisa, ki so lepo in prijetno urejeni. Hrana in stanovanje je brezplačna, poleg tega pa učenci dobijo tudi nekaj nagrade — če je njihov šolski in delovni uspeh boljši, je tudi nagrada višja.

Starši! Pomagajte svojemu otroku pri izbiri poklica in če se bo odločil za enega izmed poklicev v gradbeništvu, ga prijavite našemu centru za izobraževanje, Gradis — Centrala, Ljubljana, Korytkova 2.

V letošnjem letu bomo spreli:

80 učencev zidarske stroke

100 učencev tesarske stroke

5 učencev mizarske stroke

10 kleparjev

5 ključavničarjev

2 električarja

15 železokrivcev

25 betonerev.

Pogoji za sprejem

Učenci, ki se želijo usposabljaati za poklice v gradbeništvu, morajo izpolnjevati naslednje pogoje:

— da so dopolnili 14 let, vendar ne smejo biti starejši od 18 let

— da so dokončali osemletko

— da so duševno in telesno zdravi ter sposobni za izučitev poklica, za katerega se prijavijo

Sprejemamo tudi učence z nedokončano osemletko, ki imajo končanih 6 ali 7 razredov osnovne šole. Te usposabljammo za poklice po posebnem programu centra za izobraževanje.

Kandidat mora za sprejem v uk predložiti naslednje dokumente:

1. Lastnoročno napisano prošnjo, s kratkim življenjepisom

2. Zadnje šolsko spričevalo

3. Rojstni list

4. Zdravniško spričevalo

Sprejem učencev

Učence sprejema Center za izobraževanje, Gradis — Centrala Ljubljana, Korytkova 2 — praviloma od 1. junija do 30. septembra v vsakem koledarskem letu.

Starši oziroma skrbniki učencev morajo skleniti pismene učne pogodbe, z delovno organizacijo najpozneje v 15 dneh po sprejemu učencev.

— Kakšni so moji posebni postopki, da povečam dobiček?

— Ali potrebujem načrte za izboljšanje proizvodov? Če jih, katere?

— V čem leži moja največja moč? Ali jo dovolj izrabljam?

— Kateri je moj glavni problem? Kako ga bom rešil?

— Kakšen delež tržišča želim? V naslednjem mesecu? V naslednjem letu?

— Ali je moja osebna politika, pristop sprejemljiv za delavca?

— S čim lahko financiram razvoj, rast proizvodnje?

Prevedel ing. Sodnik iz revije:

Harvard Business Review

Glasilno vodstvenih kadrov

Jan. -gebr. 1973 USA — Boston

»GRADISOV VESTNIK« ★ Stran 7



# Učimo se nemški

46. Lektion  
Wir lernen Deutsch

Heute sprechen wir von den Zeiten der Verba und zwar vom Präterit, vom Perfekt und vom Futur.

**Präterit:** Die Verba werden entweder schwach oder stark konjugiert. Bei den schwachen Verben bleibt der Vokal der Stammsible unverändert.

| Infinitiv | leben                                                                          | reden                                                                               | arbeiten                                                                                              |
|-----------|--------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Präsens   | ich lebe                                                                       | ich rede                                                                            | ich arbeite                                                                                           |
| Präterit: | ich lebte<br>du lebstest<br>er lebte<br>wir lebten<br>ihr lebtet<br>sie lebten | ich redete<br>du redetest<br>er redete<br>wir redeten<br>ihr redetet<br>sie redeten | ich arbeitete<br>du arbeitetest<br>er arbeitete<br>wir arbeiteten<br>ihr arbeitetet<br>sie arbeiteten |

Die erste und dritte Person Singular und die erste und dritte Person Plural sind gleich.

Konjugation der starken Verba: Bei den starken Verben ändert sich der Vokal der Stammsible. Die 1. und 3. Person Singulars haben im Präterit keine Endung. Die 1. und 3. Person Singulars und die 1. und 3. Person Plurals sind gleich.

| Infinitiv: | geben                                                               | kommen                                                              | tragen                                                                    | halten                                                                           |
|------------|---------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------|
| Präsens:   | ich gebe                                                            | ich komme                                                           | ich trage                                                                 | ich halte                                                                        |
| Präterit:  | ich gab<br>du gabst<br>er gab<br>wir gaben<br>ihr gabt<br>sie gaben | ich kam<br>du kamst<br>er kam<br>wir kamen<br>ihr kamt<br>sie kamen | ich trug<br>du trugst<br>er trug<br>wir trugen<br>ihr trugt<br>sie trugen | ich hielt<br>du hieltst<br>er hielt<br>wir hielten<br>ihr hieltet<br>sie hielten |

Übungsstück: Im Theater.

Ein Ausländer erzählt:

In meiner Heimat war ich oft im Theater, aber hier in Deutschland gehe ich sehr selten ins Theater. Ich kann noch nicht genug Deutsch.

Im Winter besuchte ich mehrmals das Schauspielhaus und sah dort einige klassische Stücke. Sie waren ziemlich leicht für mich.

Die modernen Theaterstücke sind sehr schwer für mich. Mit einem deutschen Freund war ich vor ein paar Monaten im »Deutschen Theater« und sah ein neues Lustspiel, aber ich verstand wenig. Die Schauspieler sprachen zu schnell und ich kannte damals viele Wörter noch nicht. Ich bemerkte aber, dass die Schauspieler sehr gut spielten.

In der Pause gingen wir ins Büffelt, unterhielten uns über das Stück und wollten auch das Publikum beobachten. Wir sahen viele Damen in schönen Kleidern.

Als es klingelte, gingen wir wieder auf unsere Plätze. Schnell hüllte sich der Zuschauerraum und dann ging der Vorhang auf. Die Scheinwerfer warfen ihr helles Licht auf die Bühne. Am Ende des letzten Aufzuges mussten die Schauspieler immer wieder erscheinen. Die Aufführung war ein grosser Erfolg.

Nach der Vorstellung gingen wir zur Garderobe. Wir gaben der Garderobefrau unsere Garderobemarke und sie gab uns unsere Sachen. Dann fuhren wir mit dem Autobus nach Hause.

Beantworten Sie folgende Fragen aus dem obigen Stück im Präterit!

Zum Beispiel: Wohin ging ich oft? Ich ging oft ins Theater usw. Wohin brachte ich meinen Mantel und Hut? Was sah ich im Schauspielhaus? Was sah ich im deutschen Theater. Wie sprachen die Schauspieler? Wen sahen wir in der Pause? Wohin gingen wir nach der Vorstellung? Was gab uns die Garderobefrau? Wie fuhren wir nach Hause?

Das Perfekt (Die Vergangenheit — bedeutet die Vollendung in der Gegenwart)

1. Ich packe den Koffer  
ich packte den Koffer (Präterit)  
ich habe den Koffer gepackt — Partizip (Perfekt)
2. ich studiere die Sprache  
ich studierte die Sprache (Präterit)  
ich habe die Sprache studiert — Partizip ohne »ge«
3. ich lese das Buch  
ich las das Buch (Präterit)  
ich habe das Buch gelesen — Partizip stark
4. Ich fahre nach Hamburg  
ich fuhr nach Hamburg (Präterit)  
ich bin nach Hamburg gefahren — Partizip stark, aber mit »bin«

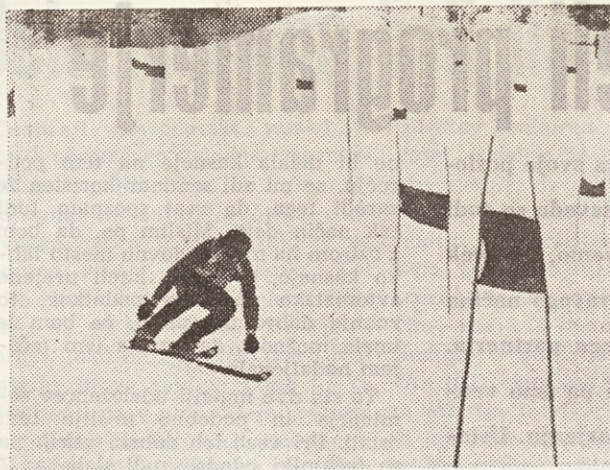
Das Partizip des Perfekts:

|                     |                   |                    |
|---------------------|-------------------|--------------------|
| schwach             | stark             | ohne »ge«          |
| wecken geweckt      | fahren gefahren   | studieren studiert |
| kaufen gekauft      | trinken getrunken | rasieren rasiert   |
| kämmen gekämmt      | ziehen gezogen    | probieren probiert |
| arbeiten gearbeitet | essen gegessen    | radieren radiert   |

Fortsetzung in der nächsten Lektion  
(nadaljevanje v prihodnji lekciji)

Wörter — besede

|                                |                                 |
|--------------------------------|---------------------------------|
| geben — dati                   | sich fühlen — polniti se        |
| kommen — priti                 | r Zuschauerraum — prestor za    |
| tragen — nositi                | gledalce                        |
| halten — držati                | r Vorhang — zavesa              |
| r Ausländer — inozemec         | aufgehen — dvigniti se          |
| selten — redko                 | r Scheinwerfer — žaromet        |
| mehrmals — večkrat             | werfen — vreči, metati          |
| s Stück — komad (predstava)    | e Bühne — gled. oder            |
| s Lustspiel — veseligr         | r Aufzug — dejanje v gledališču |
| verstehen — razumeti           | erscheinen — prikazati se       |
| r Schauspieler — gled. igralec | e Aufführung — predstava        |
| sich unterhalten — zabavati se | e Garderobe — garderoba         |
| kennen — poznati               | e Pause — odmor                 |
| bemerken — opaziti             |                                 |



Poleg znanja je odločala tudi drznost



Joži Dimnik je nastopila v tekih in veleslalomu

## 11. ZIMSKE ŠPORTNE IGRE GRADBINECV SLOVENIJE

# Med najboljšimi ing. Janez Hercog

Gradis drugi, IMP zmagovalec

V organizacijah geodetskega zavoda SRS iz Ljubljane so bile od 7. do 9. marca v Kranjski gori 11. zimske športne igre gradbincev Slovenije. 560 sodelujočih je nastopilo v več disciplinah in sicer v dveh panogah — veleslalomu in tekih.

Zaradi izredno velikega števila prijavljenih tekmovalcev se je najprej začelo tekmovanje v veleslalomu za moške do 33 let, ki so edini, tako kot na Gradisovih igrah, opravili dva teka. Ker so v nekaterih gradbenih podjetjih zaposleni res pravi mojstri belega športa, so bila najboljša mesta oddana že vnaprej. Če samo navedemo, da je državni reprezentant Andrej Soklič iz Tržiča zasedel šele 6. mesto, potem povejmo vse. Znani jugoslovanski smučarski reprezentant in večkratni državni prvak Blaž Jakopič je bil v tej kategoriji brez konkurence. Od naših sta se v tej kategoriji najbolje uvrstila brata Zupan in sicer Jože na 15., Marjan pa na 19. mesto.

Prvi dan so bili na sporedu le še teki. Najprej so odšli na progo ženske. Naša dekleta so se kar dobro držala, saj je Dimnikova zasedla 12., Žigonova pa 13. mesto. Pri moških je bilo malo slabše. V teku moških nad 33 let sta bila brata Stanovika iz Škofje Loke sicer solidna 15. in 16., toda glede na ostale rezultate smo bili malce potrti. Edina svetla točka prvega dne je bil v naši ekipi Zdravko Vozič iz Raven, ki tudi tokrat ni razočaral. Z izrednim finišem je zaostal za reprezentantom Dornikom in Kalanom le 2 minuti in zasedel odlično 5. mesto.

Kljub temu pa smo bili ob zbiru točk prvega dne precej slabo uvrščeni. Prvega mesta res nihče ni prikoval zato pa smo vseeno pričakovali kakšno boljšo uvrstitev kot peto mesto, ki nam je pripadalo po prvem dnevu.

Že prva disciplina drugega dne je povečala naše upe na boljše mesto. V disciplini veleslalomu za ženske je Tatjana Juvančič zasedla odlično 7. mesto, pa tudi druge so dobro vozile. Tudi moški so se drugega dne bolje odrezali. Najprej je Marjan Cizej osvojil odlično peto mesto v veleslalomu za moške nad 40 let, nato pa je še Janez Hercog s solidno vožnjo osvojil 4. mesto za bivšima reprezentantom Klinarjem in Lakoto. Ker so bili tudi ostali naši solidni v teh dveh disciplinah, smo z veliko nestrpnostjo pričakovali razglasitev rezultatov. Ko smo zvedeli, da smo

po končnem seštevku točk osvojili drugo mesto, je bilo razpoloženje v našem taboru povsem drugačno kot prejšnji dan. Naša ekipa je tako osvojila še lep pokal, za kar ji iskreno čestitamo.

Glede na izredno številno udeležbo tako podjetij kot tekmovalcev lahko ugotovimo, da je smučanje postalo res naš ljudski šport. Čeprav je začetna investicija precej draga, pa vse več ljudi spoznava, da se je po napornem delu potrebno nekje razvedriti in naužiti svežega zraka. Tovrstna rekreacija pa nam nudi oba zgornja pogoja. Vsa naša smučišča so zato ob lepih nedeljah prenatrpana. Kljub temu pa se zlenuharjeni meščani vse pogosteje odločajo za smuko. Spodbudno je tudi dejstvo, da se za ta korak navdušujejo tudi starejši, ne samo mladina. Da je to tako, lahko razberemo že iz prijavnice liste za to tekmovanje, saj je bila več kot polovica tekmovalcev starejših od 33 let.

Ob koncu moramo poudariti, da je bilo tekmovanje zelo skrbno pripravljeno, saj so geodetskemu zavodu pomagali jeseniški smučarski delavci.

Rezultati:

1. IMP Ljubljana 1.708,03 točke
2. Gradis Ljubljana 1.497,25 točke
3. Projekt Kranj 1.474,13 točke

**Veleslalom ženske**

1. Heda Bevc. IBT
7. Tatjana Juvančič, Gradis
25. Marija Podričnik, Gradis
37. Joži Dimnik, Gradis
43. Ani Štupar, Gradis
63. Ljuba Tome. Gradis

**moški do 33 let**

1. Blaž Jakopič, Sava Jes.
15. Jože Zupan, Gradis

19. Marjan Zupan, Gradis
21. Janez Brezovar, Gradis
47. Rene Stropnik, Gradis
67. Jože Debevc, Gradis

**moški nad 40 let**

1. Jože Naglič, IMP
5. Marjan Cizej, Gradis
16. Albin Bernard, Gradis
18. Ivan Grabnar, Gradis
28. Marjan Starovasnik, Gradis
53. Slavko Stanonik, Gradis

**moški od 33—40 let**

1. Stanko Klinar, Kovinar Jes.
4. Janez Hercog, Gradis
18. Andrej Lapajne, Gradis
22. Anton Vidic, Gradis
28. Jernej Jeršan, Gradis
42. Tone Zaletelj, Gradis

**Teki**

**moški do 33 let**

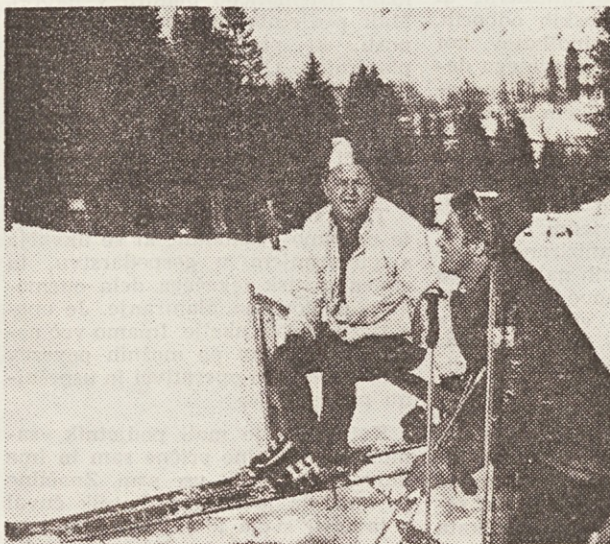
1. Pavel Dornik, IMP Lj.
5. Zdravko Vozič, Gradis
10. Silvo Rant, Gradis
18. Marjan Oblak, Gradis
21. Franc Turk, Gradis
28. Alojz Čelik, Gradis

**ženske**

1. Slavica Kunstelj, Sava Jes.
12. Joži Dimnik, Gradis
13. Helena Žigon, Gradis
26. Tatjana Juvančič, Gradis

**moški nad 33 let**

1. Viktor Brezovšek, Gradis Medvode
15. Pavel Stanonik, Gradis
16. Slavko Stanonik, Gradis
50. Bojan Bambič, Gradis



Marjan Cizej tudi tokrat soliden



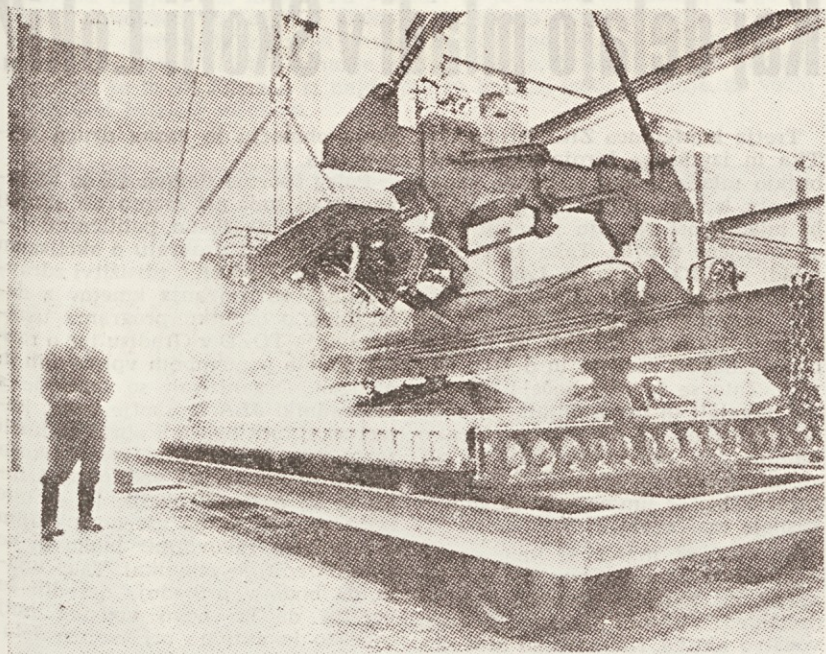
Tokrat slabše kot na naših igrah — Helena Žigon



# Byggeri for milliarder 1973

## drobne vesti

To je bil naslov skandinavske gradbene razstave, katerega bi lahko prevedli v »gradnje za milijarde«. Pri tem »milijarda« seveda ne pomeni gradbenih stroškov (če bi bilo tako, bi bilo tehtneje prirediti razstavo morda pri nas), temveč število potrošnikov, katerim je bila razstava namenjena. Vršila se je v Kopenhagnu v času od 9. do 18. februarja ter je imela namen prikazati najsodobnejše gradbene materiale in elemente, ki jih uporabljajo v gradbeništvu na Švedskem, Norveškem, Finskem in Danskem.



Prenašanje izgotovljene montažne stropne plošče s pomočjo vakuumskega dvigala na deponijo — Modulbetona

Razstavo si je ogledalo tudi 8 članov našega kolektiva in sicer tehnično vodstvo poslovne enote Ljubljana — okolica ter projektantje iz Biroja za projektiranje, ki obdelujejo načrte za novo sososko v Novih Jaršah. Potovanje je organizirala ljubljanska poslovalnica Kompassa, ki je skrbela za 30-glavo skupino iz Slovenije, ko se je 14. februarja podala na Dansko. Poleteli smo iz Zagreba in dveurni polet v Kopenhagnu je zelo hitro minil, zlasti ko se je nad vzhodno Nemčijo predrla gosta koprena oblakov in nam je opazovanje pokrajine pod nami krajšalo čas. Na letališču Kastrup, ki je v bližini Kopenhagna, je zelo gost letalski promet in je zato postalo že premajhno, čeprav je bilo zgrajeno pred slabimi 15 leti. Mnogi izmed nas so imeli priložnost videti znane Jumbojete, ob katerih je bil naš DC-9 prvi pritlikavec. Pred letališko zgradbo nas je že čakal avtobus s prijazno vodičico, ki nas je popeljala na krožni ogled po Kopenhagnu. Tako smo se na hitro in bežno seznanili z zgodovinskimi in kulturnimi znamenitostmi danskega glavnega mesta, ki šteje, strogo vzeto 900.000 prebivalcev, s predmestji pa 1.300.000 prebivalcev. Ker smo biti na trgu pred kraljevo palačo ravno ob 12. uri, tj. ob času, ko se vsak dan menjava straža kraljeve garde, smo si ogle-

dali tudi spektakel gardistov z medvedjimi kučmami in godbo. Seveda ni manjkalo ogled znanega kipa morske deklice iz Andersenove pravljice, ki sedeč na skali ob obali čaka svojega princa. Žal motijo pogled na prikupno mojstrovino ladjedelniške naprave v ozadju. Zelo globok vtis napravi na obiskovalca spominska cerkev, v kateri je pokopan danski pesnik in šolnik Grundtvig. Njena notranjščina je grajena v neogotškem stilu, čelna fasada pa v obliki orgel. Material za gradnjo je bil rumeni brušeni klinker, ki daje notranjosti svojevrsten mik in prefinjenost.

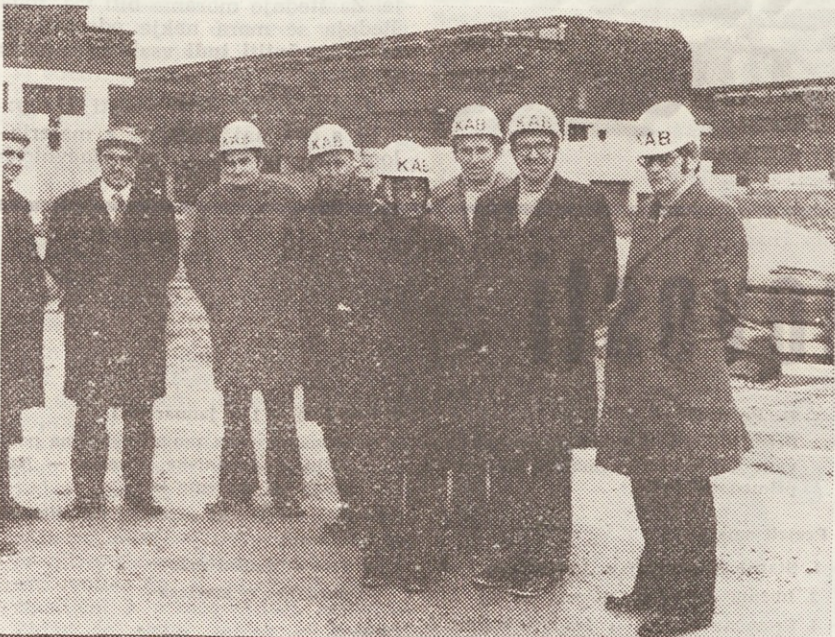
Peljali smo se tako skozi najstarejše predele Kopenhagna, kakor tudi mimo najnovejših obrobnihih modernih naselij. Razlika med enim in drugim je seveda velika, vendar pa jih veže nekaj skupnega. To je neverjeten smisel za preprostost ter urejenost in navezanost na naravo. Danec je velik ljubitelj narave in zato vidite povsod rastlinje ter rože. Rože ob hišah, na oknih, v trgovinah, na mizah v restavraciji, v pisarni — da, brez šale, celo v gradbiščni pisarni. Skandinavcem je lastna navezanost za naravo verjetno iz razloga, ker imajo malo poletnih dni in so zato prisiljeni preživeti večino časa doma. Zato so si jih skušali urediti čim prijetneje, v čemer

so dosegli izredno visoko raven. Skandinavski pristop k oblikovanju tako stanovanjskega kakor tudi širšega okolja je postal pojem, ki je našel mnoge občudovalce izven njihovih dežel.

Naslednji dan smo bili gostje firme A. JESPERSEN & SON INTERNATIONAL, ene izmed treh največjih danskih gradbenih podjetij, kise je predvsem posvetila sistemu montažne gradnje stanovanjskih in drugih objektov. S svojim sistemom, ki so ga pričeli uvajati nekje okrog leta 1960 in so ga ves čas izpopolnjevali, so prodrli tudi izven danskih meja v Kanado in Izrael. Na sedežu podjetja, ki se nahaja zaradi mobilnosti poslovnih stikov v strogem centru, so nam najprej predvajali film o izgradnji 5 večjih stanovanjskih blokov na periferiji Kopenhagna s prikazom vseh gradbenih faz od priprave in izdelave elementov, do njihove montaže in do zaključnih del na objektih. Montažne elemente izdelujejo v obratu MODULBETON v Qestykkeju, ki je najsodobneje urejen. Ta obrat smo si ogledali še isti dan v poznih popoldanskih urah.

Montažni sistem Jespersen & Son se v osnovi ne razlikuje od našega že pokojnega PBM. Razlike so morda le v posameznih detajlih, ki so jih z leti izboljševali na podlagi doživetij in izkušenj. Osnova sistema so montažne stropne in predelne stene z osnovnim modulom 3 M (30 cm). Stropne plošče, ki so izvolene s cilindričnimi profili (enako PBM) imajo širine od 6 M do 24 M, dolžine pa jim varirajo od 18 M (180 cm) do 63 M (630 cm), rastoče prav tako po 3 M v dolžinski smeri. Debelina stropnih plošč je 18,5 cm oz. 21,5 cm, odvisno pač od razpeta. Stenski elementi so prav tako izdelani v modularnem rastru 3 M in sicer je začetni element širine 6 M, končni pa 36 M. Višina elementov znaša 28 M,

debelina pa od 75—18 cm. Kot pri vseh znanih sistemih so tudi vsi električni razvodi že vgrajeni. Obrat montažnih elementov Modulbeton firme Jespersen & Son je bil v letu 1970 renoviran in dosega sedaj proizvodnjo do 4500 elementov letno. Predvidevajo pa, da bo z novimi aparaturnami možno povečati to število na 7.000 elementov letno. Izdelava stropnih oz. stenskih elementov je avtomatska in ves proces je možno kontrolirati prek signalnih lučk na kontrolni mizi. V proizvodni hali smo opazili vsega 6—8 delavcev, ki so ali stregli in uravnavali stroje, ali pa fiksirali armaturo s plastičnimi podložkami i. pd. Stropne plošče izdelujejo v jeklenih opazih, katerim je možno spreminjati dolžino oz. širino, odvisno od modularnih mer. Proizvodni proces teče nepretrgoma od avtomatičnega dozatorja k vibratorju, nato v sušilnico s paro in končno element po odstranitvi jeklenega opaža dvignejo z vakuumskim dvigalom ter odpeljejo na deponijo. V proizvodni hali se nahaja v obdelavi hkrati 8 stropnih plošč, ki si sledijo druga drugi po fazah proizvodnje. Podoben proces teče tudi za stenske montažne elemente, ki pa se izdelujejo za razliko od stropnih, v vertikalnem položaju. Na ta način so se izognili problematiki dvigovanja in pogostih okruškov ter lomov pri sidranih kljukah. Tako ostane stenski element ves čas v vertikalnem položaju in v takem ga tudi uskladiščijo ali na deponiji ali na gradbišču, kamor ga prav tako odpeljejo v pokončnem položaju. Na vprašanje, kje imajo gramoznico, nam je predstavnik firme razložil, da je njihova gramoznica morje, ki ga ima Danska več, kakor pa zemlje. Pridobljeni gramoz pridobivajo tako iz morskega dna ter ga nato operejo, drobe in granulirajo po frakcijah.



Gradisova skupina v Farumu na gradbišču stanovanjskega naselja iz Kortena

Obrat montažnih elementov MODULBETON je eden izmed treh sorodnih obratov na Danskem, ki se uspešno uveljavlja pri reševanju stanovanjskega vprašanja. Seveda mora imeti široko zaledje gradbišč, ker bi postal obrat ob manjšem številu kot je 500 stanovanj letno ne rentabilen. Naraščanje proizvodnje elementov in uspešno uveljavljanje Jespersenovega sistema gradnje v Kanadi in Izraelu pa dokazujeta prav nasprotno.

Ing. M. Arnej

## Na Pohorju vedno dovolj gostov

Snega letos precej dolgo v zimo nismo videli, zato pa ga imamo sedaj na pretek po gorah. Tudi naše Pohorje se ne more pritoževati, da ga je premalo. Za nadebudne smučarje in sankarje ga je dovolj, drugim pa tako ni mar ali je Pohorje belo ali zeleno.

Od zgornji postaji žičnice je vedno precej živahno in tako tudi naš počitniški dom ne ostaja prazen. Dela je tam vedno dovolj in tako smo

ss komaj upali motiti upravnico Erno, da nam je povedala par besed o letošnji zimski sezoni na Pohorju.

— Imate dosti gostov?

— Letos jih je kar precej. Od januarja dalje imamo vedno dovolj smučarjev, decembra je bilo pa slabše, ker ni bilo snega.

— »Čigavi« pa so gosti?

— Nekaj je naših, nekaj je tujih. Čez dan imamo precej tujih, ki pridejo, da se malo okrepčajo.

— Pa imate z njimi kaj težav?

— Ne, sploh ne. Vsi so prijazni. Pa tudi s samim delom sem zadovoljna. Če ne bi bila, najbrž ne bi ostala tu gori.

— Ste že dolgo tu?

— Že deset let. Sicer pa mi ni dolgčas, kot bi si kdo mislil. Gostinstvo je pač tako, da delam cel dan in tako ni časa za dolgčas.

— Kako pa je v drugih letnih časih?

— Spomladi in jeseni je bolj puisto. Obiskovalci pridejo le ob sobotah in nedeljah, če pa je grdo vreme, pa še takrat ne. Poleti imamo pa spet dovolj dela.

— Kako pa si uredite vi dopuste?

— Med letom imamo proste dneve, kadar je manj ljudi in tudi dopusti so takrat.

— Torej vam na Pohorju nič ne manjka?

— Nič. Imamo čist zrak, lep razgled, prijetno delo. Če pa kaj potrebujemo, za nas poskrbi tov. Janžekovič.



Tovarišica Erna, naša upravnica v pohorskem počitniškem domu med svojimi gosti

## Sončni mrk

Študija iz področja teorije komunikacij

Direktor tovarne tehničnemu direktorju:

Jutri, ob devetih zjutraj, bo sončni mrk, česar prav gotovo ne vidimo vsak dan. Zato poskrbite, da se bo vse osebe v civilnih oblekah zbralo na tovarniškem dvorišču. Med opazovanjem tega redkega dogodka bom jaz osebno dajal vsa potrebna pojasnila. Če pa bo deževalo, ne bomo kaj prida videli. V tem primeru naj gre osebe v obednico.

Tehnični direktor sektorskemu vodji:

Po nalogu direktorja bo jutri ob devetih zjutraj sončni mrk. Če bo deževalo, ga v civilnih oblekah ne bomo dobro videli na tovarniškem dvorišču. V tem primeru bomo sončni mrk izvedli v jedilnici. Torej nekaj, česar ne vidimo vsak dan.

Celje — PE Celje je za letošnje leto prevzela dela v vrednosti 75 milijonov dinarjev, od tega je za 37 milijonov gradbenih del.

Celje — Delavski svet enote je odobril iz sklada skupne porabe 10.000.— din — kot denarno pomoč Celjski splošni bolnici za nabavo nove aparature na nevrološkem oddelku.

Celje — V celjski poslovni enoti so ugotovili, da lahko na zmanjšanje fluktuacije vplivamo bolj malo, ker so se osebni dohodki v drugih republikah precej zvišali in delavci iz tistih krajev odhajajo domov. Zato jim moramo urediti prehrano, stanovanje, da imajo ljudje čim manj vzrokov za odhajanje. Sklenili so tudi, da kadrovska služba ob vsakem primeru samovoljne zapustitve vodi evidenco o vzrokih odhoda.

Maribor — Ker je število dni v bolniškem staležu lani naraslo, je delavski svet zadalžil kadrovske službe poslovne enote, da uredi vprašanje kontrole bolnikov v sodelovanju s področnimi občinami ali podružnicami socialnega zavarovanja, ki ima svoje kontrolorje na posameznih področjih.

Nizke gradnje — Do sedaj v tej enoti niso imeli vajencev. Zato so naložili kadrovske službi nalogo, da poišče možnosti za pridobitev vajencev tesarske, zidarske in železokrivske stroke. Treba bo najti možnosti tudi za sodelovanje z enotami, ki imajo vajence. V Nizkih gradnjah namreč nimajo pogojev, da bi sami imeli učence, ker nimajo prostora za nastavitve in učenje, niti nimajo vzgojiteljev in inštruktorjev.

Zah. Nemčija — Za delo v tujini, predvsem v Zahodni Nemčiji, bomo potrebovali okoli 80 delavcev. Bili naj bi tesarji, zidarji in železokrivci. Zaradi spremenjenih zakonskih določil moramo delavce za Zahodno Nemčijo poiskati v naših poslovnih enotah in sicer med delavci, ki so zaposleni v podjetju najmanj šest mesecev. Z nekim posebnim ključem bodo določili odstotek, po katerem naj bi dobili sorazmerno enako število delavcev iz vseh enot.

Gradis — Tečaji za pomožne delavce se bodo odslej imenovali tečaji za skupinovodje. V ta tečaj se bodo lahko vključevali le delavci, ki že delajo na delovnem mestu skupinovodje, ki so perspektivni, imajo priporočilo svoje enote in seveda tisti, ki bodo opravili test.

Gradis — V letošnjem letu bomo potrebovali približno 1500 novih delavcev. Skoraj edina možnost za pridobitev teh je Zavod za zaposlovanje, čeprav z njihovimi nimamo dobrih izkušenj, saj ostajajo v podjetju zelo malo časa. Treba bo poiskati delavce tudi kje drugje, obenem pa najti način, da obdržimo te, ki jih že imamo.

Maribor — Žene v mariborskem gradbenem vodstvu so se prostovoljno odpovedale denarja, ki jim ga je dodelila enota za 8. marec, in ga poklonile Domu za najdenčke. Upravnica te ustanove se jim je za darilo iskreno zahvalila.

Maribor — Poslovna enota GV Maribor je prevzela patronat nad osnovno šolo v Bučkovcih. V zvezi s tem so zadolžili direktorja enote, da s šolo čimprej naveže stike za sodelovanje.

Kovinski obrati — V tem kolektivu so sklenili, da se beogradskega sejma gradbeništvu ne bodo udeležili, ker za to ni sredstev, pač pa bodo sodelovali na Zagrebškem velesejmu v aprilu, kjer bodo razstavljali naslednje izdelke: SB-5 00B-4 in OKD-300, mogoče pa tudi PB 250.

Ing. M. Arnej

Ing. M. Arnej

Ing. M. Arnej

Ing. M. Arnej

Ing. M. Arnej

Ing. M. Arnej

Ing. M. Arnej

Ing. M. Arnej

Ing. M. Arnej

Ing. M. Arnej

Ing. M. Arnej

Ing. M. Arnej

Ing. M. Arnej

Ing. M. Arnej

Ing. M. Arnej

Ing. M. Arnej

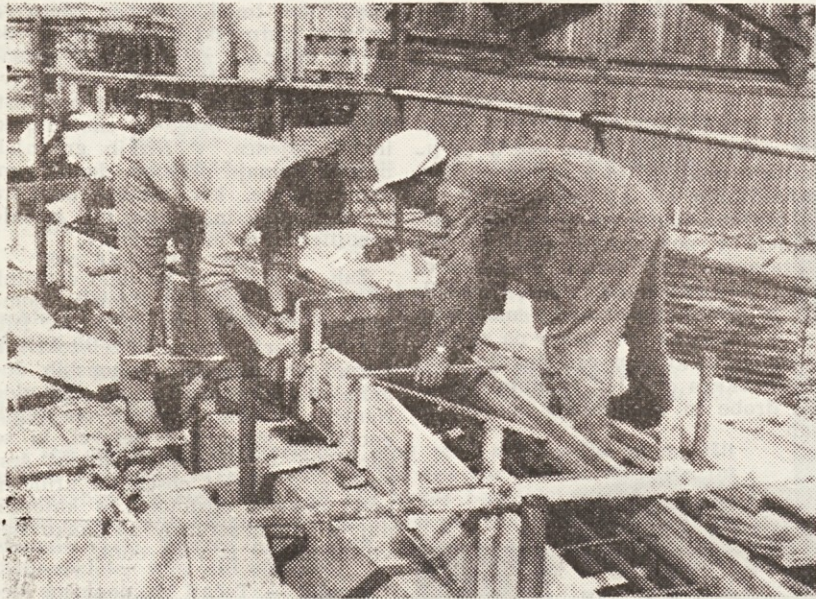


# Odkrite besede delavca proizvajalca

Beseda je dala besedo in razvil se je pogovor o delu, življenju in težavah naših delavcev. Med seboj si postavljajo razna vprašanja, ki si jih tolmačijo tudi po svoje, tako kot jih pač razumejo, pa tudi kritiki in pohvalam se ne odrečejo. Takšnih vprašanj je običajno več. Med njimi pa so večkrat tudi pametni in resni predlogi...

Na nekatera vprašanja bi lahko odgovorili takoj, za nekatera pa moramo priznati, trenutnega odgovora ne vemo. Predlagal sem jim, vprašajte javno, morda pa takšna in podobna vprašanja zanimajo še koga drugega. Odgovor je bil odločen »Ne«. Saj se nam bodo smejali, ker sprašujemo in predlagamo takšne neumnosti. Toda, jaz vztrajam pri svojem: »Kaj pa če jaz vprašam namesto vas?« »Lahko,« je bil odgovor, »samo da ostanemo neznani (mislim so anonimni).« No, pa zakaj jim ne bi ustregli, saj »stvari« za katere sprašujejo res niso tako neresne.

Pa pogledimo vprašanja in predloge o katerih je tekel razgovor:



Pri delu na gradbišču vedno s čelado

stvar, za navadne delavce pa popolnoma neznane.

Delavci sprašujejo, ali se ne bi kazalo tujk izogibati, potrebnim tujkam pa pripisati in obrazložiti pomen besede.

O TOZD so že mnogo čitali in slišali, še posebno zadnje čase. Pravijo, da si o novi organizacijski obliki niso popolnoma na jasnem, kako bo to izvedeno pri nas. Vedo le to, da je TOZD edina oblika, s katero dobi delavec več pravic in...

Več pač niso našli, ker se jim je zataknilo. Menijo, da bi bilo prav, če bi jim v bolj preprosti in poljudni obliki obrazložili, kaj pomeni TOZD in kakšne so pri tem neposredne pravice in dolžnosti delavca na gradbišču.

Morda misel in predlog ni odveč.

Ne zaradi »mode« ampak zaradi koristnosti predlagajo delavci, da bi Gradisu kazalo, da se »oženi« tudi s kakšno opekarno, saj opekarnam vedno manjka. Razmisli se naj tudi, če ne bi kazalo iti v svate še h kakšni drugi sorodni dejavnosti — če je potrebno in ugodno, ne pa čakati.

Pravijo, da je po soncu vedno dež, tudi nam v gradbeništvu se lahko kaj takega zgodi. Zato mora biti Gradis pripravljen tudi na »sedem suhih let«, to je biti pripravljen za vse, tudi na preusmeritev proizvodnje, čeprav te besede niso izrazito gradbeniške.

Splošna štednja je zelo interesantna stvar in to zahtevajo od nas stabilizacijski ukrepi. Kje se štedi in kdo štedi? Največ vsak sam v privatnem življenju, seveda na narokovane potrebe. Kako pa je pri Gradisu? Če bi pri Gradisu vsi štedili, bi morali več imeti kot imamo. Štednja le nekaterih posameznikov pri Gradisu je kot kot kaplja v morje. Za štednjo moramo biti vsi, toda štednja se mora nekje odražati in ta odraz čutiti tudi vsak tisti, ki je štedil.

Razsipnežem mora slediti ukrep:

In s čim naj štedimo: z materialom na gradbišču, pri dnevnicah

potnih stroškov, z negovanjem in pravilno uporabo strojev, načrtnim delom, racionalno izkoriščenim delovnim časom, z zmanjšanjem boleznin in nesreč, dolžini telefonskih pogovorov in končno tudi s papirjem in drugim priborom v pisarnah. Poskusimo morda pa ne do zama.

Disciplina in doslednost je v proizvodnji zelo pomemben faktor, ki pa se lahko odraža zelo različno. Npr. prihod in odhod z dela, biti discipliniran pri delu, discipliniran do poslovnih partnerjev, do raznih ukrepov, zahtev, nalog itd. Nedisciplina je tudi bolezen. Bolezen pa moramo zdraviti in pozdraviti, da ne okuži celote in če je treba tudi izrezati iz naše sredine.

Mehanizacija, stroji so naš zalogaj, zato nam ne sme biti vseeno, kako se z njimi ravna. Prav bi bilo, da se stroju določi realno življenjsko dobo. Precizirati in omogočiti nego in vzdrževanje strojev. Kajeri strojni stroju podaljša življenje nad njegovo dobo, mu mora slediti nagrada.

Hrana za delavce bi morala biti bolj organizirana. Dobila naj bi se tam, kjer delavec prebiva, ali pa na poti od delovnega mesta do stanovanja. Odročnega organiziranja prehrane se delavec ne more posluževati ker fizično ni sposoben — posebno vprašanje je tudi cena hrane.

Kaj pravijo h temu tisti, ki vodijo in imajo »več besede« kot tisti, ki so vedno le ob lopati in keli?!

## Kaj delajo mladi v Škofji Loki?

Tretja konferenca ZKJ, pismo tov. Tita in izvršnega biroja ZKJ spodbujajo mlade k vse večjemu angaziranju, k večji afirmaciji in udeležbi mladih pri razvoju samoupravne socialistične družbe. Tako so si tudi mladi v LIO v Škofji Loki zadali naloge, ki bi pripomogle k še večjemu razvoju obrata. Zavedajo se namreč, da bodo oni tisti, ki bodo v bodoče nosilci razvoja in dela v obratu. Zato se že zdaj hočejo polagoma navajati in usposabljanje, da bodo kos nalogam, ki jih čakajo. Menijo namreč, da ne smejo stati le ob strani in pasivno spremljati vsa dogajanja, ker se jim bo to prav gotovo kasneje maščevalo.

V petek, 23. marca, so imeli redno konferenco mladinskega aktiva, na kateri so naredili obračun dela v preteklem obdobju ter izvolili novo vodstvo aktiva. Nakazali so tudi nekaj smernic, po katerih naj bi izdelali program bodočega dela. Omenili bi samo nekaj nalog, oziroma del, ki so bila izvršena v preteklem enoletnem obdobju. Največ poudarka so dali na športno dejavnost, saj je za mlade najbolj zanimiva in privlačna. V mesecu mladosti so se udeležili skoraj vseh tekmovanj, ki jih je organiziral OK ZMS Škofja Loka, udeležili so se Gradisovih mladinskih iger, ki so bile v Mariboru, katere organizira mladina celotnega Gradisa ravno na pobudo mladih iz LIO Škofja Loka. Precej mladih je sodelovalo tudi na sindikalnih igrah Gradisa. Imeli so tudi športna srečanja z mladinskimi aktivi na škofovlo-

škem območju in razna druga tekmovanja.

Poleg športne dejavnosti so se organizirali tudi pri razpravah skupaj z ostalimi družbeno političnimi organizacijami v obratu o akcijskem programu Gradisa, o združitvi zdravstvenega zavarovanja kmetov z delavskim, o osnutku programa ustanavljanja TOZD v Gradisu ter o raznih drugih pomembnih vprašanjih in nalogah. Organizirali so srečanje s pripradniki JLA iz Škofje Loke, kateri so si tudi ogledali obrat in imeli razgovore z vodstvom mladinskega aktiva in nekaterimi vodilnimi. Lahko bi še našteval akcije, ki so bile izvršene, vendar pa vseeno s svojim delom niso zadovoljni: lahko bi se dalo narediti še marsikaj. Tako upajo, da bodo v prihodnje naredili še več in da bo novo vodstvo bolj uspešno in aktivno pri svojem delu.

Pri smernicah za nadaljnji program dela so poudarili, da naj bo le ta kratek, vsebuje naj čim več konkretnih akcij, ki se jih bo dalo izpeljati in te naj ne ostanejo samo na papirju. Upajo da bo v kratkem formirana mladinska konferenca Gradisa in bodo skupaj z njo izvrševali naloge, ki jih sami mnogokrat ne morejo rešiti. V novi odbor so bili izvoljeni naslednji mladinci: za predsednika mladinskega aktiva je izvoljen Mišov Dragan, člani pa so Alenka Jehart, Danica Risman, Janez Brezovar, Alojz Heric, Miloš Kodrič, Živan Gurdulović, za delegata na OK ZMS Škofja Loka pa je izvoljen Ivan Štampar.

## Knjižne novosti

V današnji številki začenjamo objavljati naslove knjig in publikacij, ki jih dobiva redno ali občasno naše podjetje. S tem bi radi izboljšali informiranost v našem podjetju, saj se ta ne očituje samo v seznanjenosti zaposlenih z gospodarskim gibanjem v podjetju ampak tudi v seznanjenosti z novostmi doma in na tujem. Prav tako izobraževanje ni pri kraju, ko zaposleni konča določeno šolo, ampak se mora vsak še nadalje izobraževati vzporedno ob svojem delu. To velja predvsem za strokovne delavce. Če ne poznamo vsaj glavnih novosti na svojem delovnem polju, postanemo kmalu neučinkoviti, naša ustvarjalna sposobnost pada, lahko pa se tudi zgodi, da večino del naredimo brez haska, saj se z nepoznavanjem dosežkov okoli nas lahko naučimo s stvarjo, ki je bila že davno rešena.

Torej — izobražujemo se toliko časa, kolikor živimo, zato bomo odštet objavljali vse naslove novih publikacij, ki jih dobimo in ki jih že imamo v naši knjižnici. Marsikdo najbrž niti ne ve, da imamo v podjetju že precej bogato knjižnico, ki bi lahko bila bolj obiskana.

### OBVESTILO DOKUMENTACIJSKEGA CENTRA

#### Razvojno organizacijska služba GIP Gradis — centrala

Novo v januarju 1973

A — knjige:

Od vključno novembra 1972 do 1. III. 1973 smo prejeli sledeče knjige in publikacije:

Gradbeni center Slovenije je izdal:

1. Dipl. ing. arh. Igor Blumenau  
Smeti in odpadki — problem, ki ga ne smemo več zanemarjati
2. Dipl. maš. ing. Dušan Gregorka  
Priručnik za izračunavanje toplotnih gubitkov u zgradama
3. Dipl. ing. teh. Vladimir Pankratov  
Hermetizacija fuga montažnih zgrad  
Priručnik za projektiranje
4. Franc Rupret in Blaž Svetina  
Organizaciono-tehnički minimum kod građenja stambenih naselja

5. B. Pejatović

Priručnik o projektovanju prefabrikovane građevinske armature sa njenom primenom

Prejeli smo še:

1. Statistički godišnjak Jugoslavije 1972
2. Imenik mesta u Jugoslaviji Bg 1973
3. Prosečne norme u građevinarstvu I. II. in III. del
4. Prosečne građevinske mašinske norme I. del
5. Lazarević: Granična nosivost linijskih sistema
6. Zbirka tehničkih propisa (tehničkih uslova meri i normativa u građevinarstvu 3)
7. Z. Hiba  
Priručnik za projektiranje seizmički otpornih građevina
8. Bauingenieur — Praxis — Haft 77  
Über den seitlichen Bodenwiderstand bei Pfahlgründungen
9. arch. Vladimir Kamenarović  
Podovi u stambenim, društvenim, industrijskim i privrednim zgradama
10. Stahl im Hochbau 13. naklada
11. Mali Slovenski pravopis
12. V. Rus  
Odgovornost in moč v delovnih organizacijah
13. F. Bučar  
Podjetje in družba

B — študije:

Biro gradbeništva Slovenije nam je poslal sledeče obdelane študijske naloge iz programa za leto 1971:

1. Posvetovanje o metodi variabilnih stroškov v gradbeništvu — referat
2. Metodologija za obračun razlike v ceni gradbenih storitev
3. I. Cenik gradbenih del v SR Sloveniji
4. Preporuka za dimenzioniranje građevinskih elemenata sa komponibilnim modularnim merama
5. Zavarovanje civilne odgovornosti projektantskih organizacij

C — revije:

domače:

1. Gradbeni vestnik 1 — januar 1973  
Številka je v celoti posvečena 25. obletnici podjetja »Pionir«

2. Naš dom — 1 — januar 1973

- Seznanja nas z zanimivostmi na področju stanovanjske opreme — Nagrada za »opremo leta«
- Dom na Krasu — obisk pri slikarju Spacalu
- Test — jedilni pribor
- Aktualno iz Marlesia

tuje:

1. AA — L' architecture d'aujourd'hui 165 januar 73  
Revija obravnava noveše poslovne (velikobirojske), delavniške in industrijske objekte po vsem svetu. Na posameznih objektih prikazuje različne načine (principe) opremljanja, montažne sisteme, vključevanje takih objektov v že zazidana območja in v pokrajino.
2. Annales de l'institut technique du batiment et des travaux publics  
— Odkopni načini za masovna dela  
— Mehanične in termične lastnosti izolacijskih materialov  
— Montažna gradnja mostov — betoniranje, opaženje  
— Preprečevanje nezdod pri montažnih delih  
— Nove norme cementa in norme za cement v bodočnosti  
— Rekonstrukcija mostu preko Sene v Almi (prefabrikacija)  
— Porušenje pravokotnih nosilcev iz armiranega ali prednapetega betona zaradi torzije in kombiniranih križnih sil  
— Dokumentacija — nove tehnične knjige  
— Kronika standardov — tehničnih predpisov
2. Arhitektura SSSR — 1. januar 1973  
— Visoka kvaliteta v stanovanjski gradnji  
— O nacionalnih posebnostih azerbajžanske arhitekture  
— Delovanje azerbajžanskih arhitektov  
— Perspektivni razvoj Bakuja  
— Stanovanjska območja Bakuja  
— Nova mesta Azerbejdžana  
— Dediščina vključena v sodobnost  
— Problemi arhitekturne kompozicije  
— Vprašanja sodobnih teorij o stilu v arhitekturi

— Kultura mest

— Arhitektura

— Narodna arhitektura v Slovaških muzejih

4. Bauen + Wohnen — 1. januar 1973

Glavna tema: »Industrializirana gradnja — gradbeni sistemi«

1. Človek in (gradbeni) sistem
2. Sistem gradnje v jeklu
3. Odprt gradbeni sistem z razpoložljivimi industrijskimi produkti
4. Sinhronizacija načrtovanja in gradnje
5. Gradbeni sistemi kot sredstva za soočanje koristnika
6. Gradbeni sistem — sredstvo za oblikovanje okolja
7. Struktura in karakteristika mesta NAXOS v Grčiji
8. Tipizirana stavba RTV za ORF v Salzburgu
9. RTV studio v Salzburgu
10. Večnamenski šolski center s športnimi objekti in objekti za rekreacijo — Brühl Nemčija

5. Baumeister — 1. januar 1973

objavlja prispevke o preurejanju mest ter o gradnjah za šport in rekreacijo

— Raumzellen — Turm

Arch. Kisho N. Kurokawa und Partner-Tokio

Na nosilno ogrodje, ki ga predstavlja stopnišče in vertikalni jaški, so obešene predfabricirane betonske celice — enote izmer 4181 x 2500 x 2550 mm. V vsaki etaži je po 2 x 7 takih enot, ki so med seboj zrcalno enake.

6. DBZ — 1. januar 1973

Sportne zgradbe, pokrita kopališča, študentski domovi, ravne strehe

— Der Aufbau von Flachdächern

Dr. E. B. Grunau, Düsseldorf

Avtor raziskuje problematiko ravnih streh, pri čemer obravnava različne sisteme, materiale, vodno in toplotno ravnovesje, kakor tudi toplotna gibanja

— Duroplaststein — Werkstoff mit Zukunft

Josef Korn, Düsseldorf

Avtor obravnava uporabo plastičnih mas v gradbeništvu in predstavlja Duroplaststein — kot material s prihodnostjo

7. Harvardskata poslovna revija: (Harvard Business Review)

(naročeno polizkusno 6 številčk za leto 1973 — izvirček prve) jan.—febr. 1973

1. Kdaj bo nastopil VAT (Value-added-tax = vrednosti dodana taksa)  
Kakšne spremembe predvideva USA v taksiranju (obdavčevanju)
2. Energija vis-a-vis zaščite okolja
3. Kaj je družbeni socialni pregled računov
4. Letna poročila ne smejo biti nevidno sestavljena
5. Jasno mišljenje pomeni jasno izražanje
6. Nasvet direktorjem: čuvaj zasluge, ne pa debelitve
7. Neumen odnos napram zainteresiranosti
8. Poslovanje z južno ameriškimi nacionalisti
9. Ravnotežje med »kreativnostjo« razvojem in resničnostjo-možnostmi« v formalnem načrtovanju
10. Izkušnje oplemenitenja poslovanja AT & T
11. Direktorji — več to bolj ranljivi od zunanjega okolja
12. Mobilnost direktorjev pri srednjih letih
13. Pragmatičen pristop pri problemih zaposlovanja
14. Pisma bralcev

8. Forum — 4. oktober — december 1972

- Posebno poročilo — revolucija v transportu
- Kontejnerizacija — nastop velikih zabojev, variante izdelave zabojev, razširjenost uporabe kontejnerskega načina transporta, mehanizacija v lukah in prekladalnih točkah, transport po kopnem, glavne končne točke
- Paletizacija — variante paletnega načina transporta, program razvoja svetovnem merilu



# Jaz moram zaslužiti denar, toda kje naj bodo takrat moji otroci

Naš zakon zagotavlja ženam, da so enakopravne, v praksi pa dostikrat stojijo ob skoraj nepremostljivih ovirah, ki mnogim ženam enakopravnost zagrenjujejo.

Zjutraj ob petih zvoní pri Minki budilka. Skoraj nespočita se dvigne iz postelje. Zaspano odide v kopalnico. Odsev obraza v ogledalu ji vrne budnost. In nato ve: zdaj se začne nov delovni dan in vsakdanje skrbi. Otroka Mojca (8) in Drejček (4 leta) je zvonjenje ure sicer rahlo zbudilo, vendar jima je zaspanček še vedno na očeh. Prepričevanje in rahlo privzdignjen glas jih le spravi na noge. Mine pol ure: pohiteti je treba. Čez nekaj minut jih je izročila v varstvo sosedí, zatem pa pohitela v tovarno. Soseða otroka varuje le do dvanaestih, dve uri pa sta sama.

Ob 6. do 14. ure dela 33-letna Minka na tekočem traku. Za njen temperament nezanimivo delo; iz dneva v dan isti gibi, isti sestavni deli, isti izvičaj, iste klešče. Pa vendar: to je denar, da, denar, ki ga bo rabila predvsem za otroka. Delo je monotono in utruja, in ko pride popoldan domov, bi najrajši zaspala. Minki pa se kljub osemurnemu delu začne drugi »šiht«: kuhanje, pospravljanje, pranje, likanje, varstvo otrok in še in še. Kje naj si najde čas za branje, izobraževanje, za večjo pozornost in skrb otrokom.



Tudi na centrali smo praznovali dan žena in na skromni slovesnosti je bilo prav veselo

Minka čuti, da otrokom nekaj manjka. Predvsem pogrešata očeta. To Minka ve. Kako je bilo lepo, ko je še živel, usodna nesreča pa je vzela moža in očeta v najlepših letih. Koliko upov, koliko radosti, koliko vsega, ko človek duhovno raste, se pogovarja, se smeji in se joče — koliko vsega je v delčku sekunde, ko ljubljeno bitje za vedno onemi. Otroci to čutijo podzavestno, ona, Minka, pa nosi to usodno minuto smrti globoko v srcu: nepozabljeno, nepokopano. Njene roke so mehkanizem: se gibljejo, delajo kot preizkušen avtomat, njene misli pa skoraj vsak dan blodijo po vseh labirintih mlade sreče, roka v roki, z njim, ki ga več ni. Ta notranja lepota se prelije v oba otroka, v kateri vidi spomin in nadaljevanje njega, ki ga ni moč pozabiti.

Prav zato imata otroka kolikor toliko urejeno življenje, toda z veliko žrtvijo Minke in dobro voljo sosedé, ki pazi (seveda za plačilo) na oba otroka. Pravzaprav ima Minka srečo, saj je malo takih sosed, ki bi imele rade otroke. Groza jo je ob misli, če bi nekega dne sosedá rekla: »Ne bom več!« — »Ne, draga sosedá, ne recite mi tega,« bi jo prosila, pa čeprav na kolenih. Da, tudi na kolena bi padla in ponižno prosila za usmiljenje. »Zaradi otrok,« bi rekla. »Tu naokrog ni vrtecv in jasli in ne morem jih jemati v tovarno. Ne, sploh ne vem, kam bi z njima!«

Minka dobro ve, kaj oba otroka potrebujeta: otroški vrtec. Tako bi bila ona brez skrbi, toda vrtec je daleč, pa še prostora ni moč dobiti... »Morda naslednje leto,« je bil odgovor na njeno vprašanje. Morda, morda...

»Jaz moram služiti denar,« je dejala Minka, »kje pa naj bodo ta čas moji otroci?« Kako naj mirno delam, če pa se pri tem v mislih nenehno ukvarjam z otrokoma: kje sta, kaj delata, sta lačna, sita, da, in ali sta sploh še živa... To je podzavestna misel, ki žre živce, načenja zdravje in tisto plat človekovo, ki veruje, da bo jutrišnji dan lepši in boljši.

(Po Iskrenem časopisu)

# Gradbeništvo pred novim problemom

Kako pridobiti nove učence?

Čeprav šolsko leto z nastopom pomladi prehaja v zaključni del, so učenci in učenke v osemletkah še dokaj brezskrbni. Končna spričevala so le še daleč. Toda za vse le ni tako. Osmošolci razmišljajo o svojih bodočih poklicih, pa tudi tisti, ki letos zaključujejo svojo šolsko obveznost, pa so napravili le sedem ali šest razredov. Večina se jih je že odločila, vsi pa prav gotovo še ne. In kako so se odločili? To pa je vprašanje, ki zanima naše in še mnoga druga podjetja.

Ker v gradbeništvo in še v nekaterih drugih gospodarskih panogah v zadnjem času primanjkuje izredno veliko število mladega kadra, ki bi se odločil za uk, smo v našem podjetju pokrenili akcijo, da bi ta problem vsaj nekoliko ublažili. Koliko nam je to uspelo je težko govoriti, saj so podatki, ki smo jih dobili z navedeno akcijo, prikazali ta problem v še slabši luči, kot je bil do sedaj.

Da bi zvedeli nekaj določenih podatkov, kako je z vključevanjem mladine v gradbeništvo, smo se najprej napotili na ljubljanski zavod za zaposlovanje, ki zajema več kot tretjino vseh zaposlenih v SR Sloveniji. Razgovor z Janezom Zalaznikom, ki je vodja skupine za poklicno usmerjanje in Janezom Znidaršičem — analitikom, nam je dal nekaj koristnih napotkov in pa razočaranj. Ze dejstvo, da se od skupno 6000 do 7000 učencev, ki končuje šolsko obveznost, odloči za uk le 1800, pogojuje tako veliko pomanjkanje kadrov, še posebno v gradbeništvo. Če pri tem upoštevamo, da so potrebe po učencih, ki bi šli v uk vsaj dva do trikrat večje, je problem še toliko bolj pereč. Da je temu tako naj navedemo še nekaj podatkov:

Za poklic zidarja se je odločilo 22 učencev, medtem ko podjetja potrebujejo tovrstnih delavcev vsaj 273; za poklic tesarja se je prijavil 1 (beri eden)! učenec, prostih mest pa je 263; za poklic mizarja se je javilo 48 učencev, prostih mest je 135; za poklic strojnega ključavničarja se je javilo 39 učencev, prostih mest je 200. Pri tem pa moramo poudariti, da so prve številke končne (prijava učencev), medtem ko se druge neprestano večajo. Veliko podjetij do tega roka še ni prijavilo svojih potreb, tako da je stanje že skoraj kritično.

In kaj je temu vzrok? smo vprašali Janeza Zalaznika, ki že nekaj let dela na tem, da bi se to stanje popravilo.

»Osnovni problem je v tem, da nam na splošno primanjkuje ljudi. Poleg tega pa je tu še veliko posrednih vzrokov, ki tudi delno vplivajo na odločitev učencev, da se raje vključujejo v druge panoge. Omeniti velja, da se je ugled poklicu zmanjšal s priučenjem delavcev. Zidar je sedaj lahko s končano osemletko ali pa tudi tisti, ki se je priučil in je končal le šest razredov osnovne šole. Pomemben dejavnik pri

odtujevanju učencev za gradbeništvo je tudi sam delovni čas. Vsak si namreč predstavlja,« je poudaril Zalaznik in nato nadaljeval, »da je v gradbeni sezoni potrebno delati več, to je včasih tudi sobote pa še kakšno nedeljo povrh, medtem ko v nekaterih drugih poklicih tega ni. Tudi mladina je že danes rahlo »komot« in si namesto dela raje privošči počitek. Ko bi imeli vsaj po številu zadosti učencev, bi s preusmerjanjem lahko vsaj delno ublažili to pomanjkanje. Ob takem povpraševanju pa se vsak učenec raje odloči za najboljšo rešitev, saj so mu povprečno dane vsaj tri možnosti. Zato za avtomehanike in še nekatere sorodne poklice ni problem. Za uk v to dejavnost morajo vsako letopreusmeriti vsaj tretjino prijavljenih učencev. Pri tem pa gre le za ozko preusmeritev, saj noben od učencev, ki se je odločil za avtomehanika noče od avtomobila. Izbere si nek drug poklic, ki je prav tako pogojen z delom z avtomobili. V pripravi o poklicnem preusmerjanju pa so tudi starši velikokrat vzrok za odklanjanje določenih poklicev. Izredno pomemben faktor pri vključevanju mladine v uk pa je širšega značaja. Vključevanje deklet je še vedno pogojeno z raznimi predsodki, saj obstaja dovolj poklicev, za katere bi bila tudi dekleta lahko usposobljena. Podjetja pa imajo za ta predlog gluha ušesa. Še celo več. Tudi za poklice, ki so skoraj izključ-

no ženski, iščejo učence. To pa samo še pospešuje že tako težko situacijo v pomanjkanju kadrov za gradbeništvo in sorodne panoge,« je zaključil Janez Zalaznik.

In kakšni so izgledi za v prihodnje? smo povprašali analitika Janeza Znidaršiča.

»Da bi se stanje na tem področju izboljšalo ni misliti. Zdi se mi, da bo iz leta v leto slabše. Zato je potrebno poiskati rešitev neke drugje. Priučenjanje učencev z nedokončano osnovno šolo bo v tem trenutku ena izmed najbolj realnih odločitev. Seveda pa je tak način sprejemljiv predvsem za podjetja, saj je znano, da je fluktuacija med priučenimi delavci precej manjša kot med izučeni,« je zatrdil Znidaršič.

Ker smo že nekaj let nazaj zapolnjevali to vrzel z učenci iz drugih republik, smo se napotili še na zavod v Čakovcu. Na tem območju bo letos končalo 1551 učencev šolsko obveznost. Od teh se jih je odločilo za poklic zidarja 36, za tesarje 22, za avtomehanike 183, za električarje 49 in za strojne ključavničarje 77.

Vsi ostali bodo šolanje nadaljevali. Torej tudi v sosednjih republikah se stanje v tem pogledu slabša. Vse več mladine odhaja v šole, vse manj v uk.

Za konec naše akcije smo obiskali še nekaj osnovnih šol v bližini Ljubljane, da slišimo še nekaj odgovorov, zakaj učenci »sovražijo« poklic gradbenika. Že na šoli v Velikih Laščah nam je prijazen ravnatelj Niko Valjavec povedal, da smatrajo učenci gradbeni poklic za vse preveč umazano delo. Pa tudi sicer so preblizu Ljubljane, tako da se raje vozijo v šole, saj jih gre le malo v uk. Čeprav smo obiskali še šole v Ložu, Novi vasi, Grahovem in Cerknici uspeh nikjer ni bil kaj dosti boljši. Edino v Grahovem se je nekaj učencev odločilo za poklic strojnega ključavničarja. Niti eden pa se ni hotel odločiti za poklic zidarja ali tesarja.

Ko smo prebirali vse te podatke o vključevanju mladine v gradbeno stroko in naše podjetje smo bili malce razočarani. Kljub izrednim pogojem, ki jih nudimo tem učencem, nikakor ne moremo iz naše republike zagotoviti zadostno število kadrov. Tako kot doslej se bomo morali zadovoljevati z učenci iz drugih republik, jih izobraževati in priučevati. Čeprav to ni najboljši način rešitve tega problema, pa rešitev le je. In na žalost tudi edina.



Odbor za varstvo pri delu in predsedniki komisij razpravljajo o organizaciji meseca varnosti

# Nezgode nas opozarjajo

V mesecu februarju se je pri delu poškodovalo 26 delavcev, dočim pa na poti na delo in z dela ni bilo nobene nezgode.

## PE CELJE

Amidžić Derviš, NK delavec. Pri postavljanju cevnega odra je z roko segel nazaj in udaril po ostrini sekire, poškodoval si je dlan desne roke.

Ahačič Jože, NK delavec. Pri čiščenju opaža si je z žico poškodoval sredinec leve roke.

Hamzić Hasan, KV tesar. Pri razopaževanju temeljev mu je z višine 1,50 m padla na desno nogo opažna »Bled« plošča.

Minarič Josip, KV tesar. Stopil je na podstavek iglastega dvigala, tako da mu je gibljivi del pritiskal peto leve noge ob podstavke.

Stevanović Puniša, KV tesar. Udaril se je s kladivom po levi roki, ko je nabijal trikotne letve na opaž.

Šljivar Esad, NK delavec. Samovoljno zapustil delovno mesto, šel po krajši poti preko deponije odpadnega lesa in stopil na žebelj.

## PE JESENICE

Svečak Drago, VK tesar. Pri razopaževanju plošče ga je udaril na stopalo leve noge »JU« nosilec.

Leban Roman, vajenec. Pri razbijanju opeke s kladivom, se mu je

delček odlomljenega kladiva zapilil v kazalec desne roke.

Bokan Jože, KV železokrivec. Pri rezanju železa si je poškodoval desno roko v zapetju. Zdravniško pomoč je iskal 13 dni pozneje.

Jerinič Sreto, NK delavec. Pri dviganju mreže z bagrom na kamion ga je le ta udarila po desni nogi.

Vranješ Mladen, VK tesar. Ko je skočil z delovnega odra (90 cm) na opažno ploščo, se mu je udrlo in je padel na spodnjo etažo. Zlomljena plošča je padla za njim in ga udarila po glavi.

Vuković Osman, NK delavec. Pri pokrivanju energetskega kanala z bet. pokrovi si je stisnil srednji prst leve roke.

## PE KOPER

Pasarič Mirko, NK delavec. Stopil je na mrežo za nabijanje kamna, pri tem mu je kamen poškodoval zgornji del stopala leve noge.

Marčeta Mladž, NK delavec. Pri nakladanju odpadnega lesa na kamion si je poškodoval že ranjen prst na levi roki.

## PE LJUBLJANA

Gomrovc Stefan, KV zidar. Pri kopanju jame za peskolov mu je padel drobec zemlje v oko.

Kukec Stefan, PK delavec. Pri nakladanju dvigala GD 3 na kamion, ga je oplazila stranica avtomobila in mu poškodovala sredinec desne roke.

## PE LJUBLJANA OKOLICA

Dakić Mirko, PK strojnik. Ko je v mešalcu pritrjeval mešalno lopato, si je oddrgnil kožo na desnem palcu.

## PE MARIBOR

Pohorec Franc, KV tesar. Pri razopaževanju plošče mu je padel na stopalo leve noge moral.

Jedžud Dragotin, KV tesar. Pri razopaževanju jaška, kateri je bil delno zaledenel, se mu je odbil kramp tako, da ga je udaril v obraz pod desno oko.

Kovač Stefan, KV zidar. Pri skladiščenju bet. preklad si je poškodoval nogo.

## PE RAVNE NA KOROŠKEM

Bjelić Ramiz, PK tesar. Pri nakladanju železnih traverz na kamion mu je zdrsnil drog in ga udaril ob desnem očesu.

## PE NIZKE GRADNJE

Marjanovič Drago, PK tesar. Pri elektrovarjenju mu je padel drobec za čevljev na desni nogi in povzročil opekline.

Gudlin Stjepan, KV železokrivec. Pri sestopanju mu je spodrsnilo in

je padel ca. 1 m globoko na lovilni oder.

## PE KO LJUBLJANA

Čerašek Franc, KV avtomehanik. Pokrov motorja osebnega avtomobila mu je stisnil kazalec leve roke.

## PE KO MARIBOR

Skledar Silvester, PK delavec. Pri pokrivanju strehe s salonitnimi ploščami mu je spodrsnilo, tako da je padel 2,30 m globoko in si poškodoval česno nogo v gležnju in glavo v zatilju.

## PE ŠKOFJA LOKA

V tem mesecu ni bilo zabeleženih delovnih nezdod.

## PE OIP LJUBLJANA

Burić Branko, KV strojnik. Pri mešalcu za beton si je poškodoval kazalec leve roke.

Mandić Milan, PK zidar. Pri napenjanju jeklene žice je popustila, čeljust napenjalke na nasprotnem koncu, tako da ga je žica udarila po stegnu desne noge.

Piljič Branko, NK delavec. Pri demontaži lesenega opaža mu je drobec ranil desno oko.

## PE SPO LJUBLJANA

Krupenko Peter, KV upravljač gradb. strojev. Pri sestopu iz bagra je skočil in si poškodoval peto desne noge.

Arbanas Franjo, KV strugar. Iz glave stružnice mu je priletel v levo oko kovinski drobec.

Možič Ferdo, KV šofer-mehanik. Ko je pomagal pri krivljenju klinov na kesonu kamiona se je naslonil z levo roko na pravkar zvarjeno krivino.

## PE ŽELEZOKRIVNICA

V tem mesecu ni bilo delovne nezdode.

S prehodom v letošnjo gradbeno sezono si posebno prizadevamo v okviru stabilizacijskih ukrepov zmanjšati število nezdod, kar je naloga vseh zaposlenih. Lani se je v našem podjetju poškodovalo 387 ljudi, ali vsak trinajsti, na poti v službo in iz nje pa se je poškodovalo 38 ljudi. Precej se je tudi povečalo število dni v bolniškem staležu zaradi različnih bolezni. Iz posameznih opisov delovnih nezdod je razvidno, da smo za marsikatero poškodbo sami krivi, saj ne spoštujemo vseh predpisov, ki so splošno znani, da nam omogočijo varnejše delo ali pa smo pri delu premalo pazljivi. Pri kompleksnem pregledu gradbišč in analizi delovnih nezdod lahko ugotovljamo, da bomo boljše rezultate dosegli ne samo z boljšimi varnostnimi napravami in pripomočki ampak tudi z večjo disciplino.

Bojan Bambič



# Pred podpisom samoupravnega sporazuma o združitvi TOZD v GIP Gradis

Vse priprave za sklenitev samoupravnega sporazuma o združitvi TOZD v GIP Gradis so končane — Izdelan je pregled razdelitve sredstev, ki jih bodo opravljale TOZD — Podpis sporazuma predviden za konec aprila

Smo pred odločilnim korakom, ko bodo kolektivni enoti v temeljnih organizacijah združenega dela dokončno sprejeli sporazum o združitvi v GIP GRADIS V ponedeljek, dne 26. 3. 1973 je zasedala razširjena komisija za pripravo predlogov v zvezi z uresničevanjem ustavnih dopolnil in ustanavljanjem TOZD v podjetju. Ugotovila je naslednje:

Osnutek Sporazuma o združitvi TOZD je bil že obravnavan med člani delovne skupnosti v vseh enotah in je bila prva razprava o njem zaključena konec decembra lani. K besedilu so manjkali pregledi o sredstvih, s katerimi bodo upravljale TOZD. V tej zvezi je bil predhodno potreben še skupni dogovor o načinu, kako bo porazdeljen poslovni sklad v upravljanje TOZD, kateri je doslej voden le kot en sklad, v katerem pa so vlagale sredstva vse enote oziroma je v njem zapopadana tudi vrednost tki. minulega dela. Kolikšno vlogo v poslovnem skladu bo imela vsaka TOZD, je bilo mogoče izračunati iz podatkov za zadnjih pet let (1967 do 1972), ker se je v tem času uporabljala notranji sistem delitve ustvarjenega dohodka. Po istem kriteriju je mogoče ugotoviti stanje tudi za vse prejšnje obdobje.

Na zboru predstavnikov družbeno političnih organizacij v podjetju in delegatov iz posameznih enot, ki se je vršil dne 23. 2. 1973 v Ljubljani je bil sprejet način razporeditve poslovnega sklada in s tem tudi način podelitve upravljanja po TOZD nad vsemi sredstvi v podjetju. Po tako sprejetih osnovah je strokovna služba izdelala predlog razdelitve sredstev, kar je predpogoj za sprejem samoupravnega sporazuma o združitvi TOZD.

Komisija je predlog pregledala in zavzela stališče, da je v celoti sprejemljiv in ga je kot takega mogoče uporabiti. Iz predloga je razvidno, da je za vsako TOZD na podlagi knjigovodskih podatkov z uporabo meril in načel sprejetih na skupnem sestanku 23. 2. 1973 ugotovljeno, kolikšen je poslovni sklad TOZD, s kakšnimi osnovnimi in obratnimi sredstvi razpolaga enota, kam so bila sredstva plasirana in kako se bodo vračala ter končno kolikšne so obveznosti za najeta posojila posamezne TOZD.

Kako je komisija predlagala razporeditev poslovnega sklada, je razvidno iz grafičnega prikaza.

Poleg že omenjenega je komisija sprejela tudi naslednje:

V 40. členu osnutka samoupravnega sporazuma naj se doda:

Pri sprejemanju letnega gospodarskega načrta in dolgoročnega razvojnega programa sodelujejo vse TOZD tako, da nudijo podatke za sestavo načrta oz. programa in s tem zagotovijo usklajen razvoj vsake TOZD posebej ter podjetja kot celote.

Letni gospodarski načrti in razvojni programi so samostojni splošni akti, s katerimi se usklajujejo posamični interesi TOZD, usmerja njihova dejavnost in poslovna politika za določeno časovno razdobje ter cilji in sredstva za njihovo uresničevanje. Pri tem mora biti zagotovljena skladnost letnih gospodarskih načrtov z dolgoročnimi programi razvoja in perspektivnimi načrti posameznih TOZD, usklajen mora biti razvoj proizvodnje in gibanje celotnega dohodka in s predvideno njegovo delitvijo dohodka kot dela, ustvarjene vrednosti za investicije za razširjeno reprodukcijo.

## ● Kdo sprejema letni gospodarski načrt

Letni gospodarski načrt pripravi odbor za načrtovanje in notranjo delitev in ga predloži delavskemu svetu podjetja v verifikacijo potem, ko je bila opravljena obravnava na zboru delovnih ljudi v vsaki TOZD in na njihovih organih upravljanja ter bila dosežena tudi skladnost glede na skupne cilje, ki jih imajo vse TOZD in so tudi sprejeti s tem samoupravnim sporazumom.

Letni gospodarski načrt praviloma obsega: načrt proizvodnje, storitev in realizacije vseh TOZD:

- načrt združevanja sredstev za skupne naložbe in za razvoj
- finančni načrt, ki zajema tudi načrt financiranja investicij in investicijskega vzdrževanja vseh TOZD
- načrt kadrov.

V 41. členu se naj na koncu doda: TOZD se obvezujejo, da bodo združevale sredstva iz ustvarjenega dohodka v sorazmerju glede na višino sredstev doseženih z uporabo delitvenih meril po letnem gospodarskem načrtu za naslednje namene:

- rezervni sklad podjetja
- skupne rezerve gospodarskih organizacij
- kreditiranje hitrejšega razvoja nezadostno razvitih republik in SAP Kosova,

## ● Sredstva bomo združevali po načelu solidarnosti

Poleg tega se obvezujejo TOZD, da bodo združevale sredstva ustvarjenega dohodka na načelu solidarnosti in vzajemnosti razvoja posameznih TOZD ter za namene skupnega vlaganja v druge organizacije združenega dela.

TOZD odstopajo v začasno uporabo prosta sredstva drugi TOZD pod pogoji, ki jih same določijo. Za vsa združena sredstva morajo biti na razpolago pregledi o tem koliko so

posamezne TOZD združile teh sredstev.

V zvezi z INTERNO BANKO, komisija predlaga:

Finančno poslovanje podjetja in posameznih TOZD se opravlja prek enega žiro računa v okviru »interne banke«, razen če posamezna TOZD

izvodnji ali drugi gospodarski dejavnosti porablja v obliki obračunane amortizacije, skladno s predpisi.

Glede na morebitno hitrejšo trošenje posameznih osnovnih sredstev bodo TOZD s pospešeno amortizacijo ustvarjale možnost nadomestitve vrednosti teh sredstev tako, da bodo

Gospodarsko finančna služba bo izdelala besedilo samoupravnega sporazuma. Da bo besedilo v tem smislu izdelano in samoupravni sporazum sposoben za sprejem, se je komisija odločila za delovno skupino, ki naj to pripravi najkasneje do 6. aprila. Ker bo potrebna še razprava o



Na zadnji seji komisije za TOZD so razdelili sredstva podjetja

pri konstituiranju ne sklene drugače.

Naloge »interne banke« so:

- da sredstva TOZD vodi na internih žiro računih, na posebnem računu za združena sredstva z vsemi pregledi o plasiranju, financiranju in vračanju,
- da vodi evidenco stanja in sprememb sredstev na način, ki omogoča vsakodnevni vpogled v stanje sredstev zaradi sprejemanja poslovnih odločitev,
- da vodi interni in eksterni plačilni promet, kreditna razmerja in službo anuitet v notranjem poslovanju za kredite, najete izven podjetja,
- da brez odlaganja poravnava obveznosti TOZD, če je aktivna na internem žiro računu.

Vse delo »interne banke« se odvija po predhodnih dogovorih in sporazumih s TOZD.

K 41. oz. 43. členu se naj bi dodalo še naslednje besedilo:

TOZD mora pred delitvijo dohodka nadomestiti vrednost tistih osnovnih sredstev, ki so bila v pro-

obračunavale v breme svojega dohodka višjo amortizacijo od predpisanih minimalnih stopenj.

## ● Sredstva so družbena lastnina

TOZD upravljajo s sredstvi, ki so družbena lastnina in s katerimi tudi dosegajo skupni dohodek. S kolikimi sredstvi razpolagajo posamezne TOZD, se določi ob njihovi ustanovitvi. TOZD mora ohraniti vrednost ugotovljenih sredstev, s katerimi upravlja in jih povečati skladno z razvojnimi programi iz ustvarjenega dohodka po njegovi delitvi.

TOZD je dolžna vzdrževati proizvodno zmogljivost osnovnih sredstev (investicijsko vzdrževanje), ki jih upravlja, med njihovo amortizacijsko dobo. V ta namen mora sprejeti s splošnim aktom način investicijskega vzdrževanja in metode za vkalkuliranje stroškov takega vzdrževanja, skladno s predpisi.

V 45. členu bi bilo pravilno vnesti naslednje besedilo:

TOZD, ki je zaključila poslovno leto z izgubo, mora sestaviti sanacijski program, v katerem predvidi ukrepe za odpravo vzrokov, ki so povzročili izgubo.

Sanacijski program obravnava delavski svet TOZD, ki posluje z izgubo in ga sprejme delovna skupnost te TOZD in ga predloži delavskemu svetu podjetja.

Glede na ugotovitve in ukrepe, predvidene v sanacijskem programu predvidi delavski svet podjetja potrebna sredstva za sanacijo.

TOZD, ki 2 leti za povrstjo posluje z izgubo in ne izvrši ukrepov iz sanacijskega programa, razreši delavski svet direktorja TOZD ter izvoli drugega. TOZD na zboru delovne skupnosti pokrene postopek za razrešitev tudi drugih delavcev, za katere ugotovi, da so odgovorni za nastalo stanje. Nadalje predlaga komisija, da bi glede na to, da se je v samoupravnem sporazumu uvedla medsebojna solidarnost ali subsidiarna odgovornost in so TOZD prevzele tudi medsebojno kritje izgub, hkrati pa združujejo del svojih sredstev za opravljanje poslov skupnega pomena, s sporazumom o združevanju TOZD v smislu zakona o knjigovodstvu določilo, da se bo vodilo za podjetje skupno knjigovodstvo, sestavljali pa bomo interne zaključne račune z vsemi razvidi, ki so potrebni, da bo delavec vsake TOZD nadrobno obveščen o poslovanju.

predlogu samoupravnega sporazuma, bodo o tem morali razpravljati še vsi kolektivi oziroma bo potrebno to razpravo še organizirati.

Komisija je predvidela možnost, da bo razprava zaključena do 20. aprila in tako bi samoupravni sporazum lahko slovesno podpisali že 25. aprila

## Dobra kuharica - dobra malica

Elizabeta Požgan je pred leti skrbela za lačne v mariborskem samskem domu, sedaj je pa že dve leti na gradbišču »Perutnina« v Ptuj. Ko smo obiskali to delovišče, smo se oglasili tudi pri njej, pa je bil ravno čas malice in tako se z nami ni utegnili dlje pogovarjati.

— Delate sami?

— Ja, sama sem in tako je kar dosti dela. Še dobro, da skrbim samo za malico, drugače pa res ne bi zmogla.

— Koliko pa imate »odjemalcev«?

— Sedaj jih je 70, včasih jih je bilo pa tudi več. Malica je dopoldne, tako ob dveh ali treh pa se moj delavnik konča.

— Kako to, da ste prišli iz Maribora v Ptuj?

— Doma sem iz Ptuja in tako sem izkoristila prvo priliko, da sem prišla nazaj.

— Imate kaj težav pri vašem delu?

— Zadnje čase imam podobne težave kot vse gospodinje — mesa večkrat ni, pri delavskih malicah pa je ta skoraj nujen, če hočemo, da bo obrok res izdaten.

## Shematični prikaz razdelitve sredstev in ugotovitev materializiranega minulega dela temeljnih organizacij združenega dela v GIP GRADIS

