

gradisov vestnik

GLASILO KOLEKTIVA PODJETJA »GRADIS«

Stabilizacija in mi

Intervju z direktorjem gospodarsko-finančne službe podjetja Ikom Ravnikarjem

Sprememba v gospodarskem in družbeno-političnem sistemu nujno vodi k pomembnemu elementu stabilizacijskega programa, k taki kreditno-monetarni politiki, ki naj zagotovi skladnejše razmerje med posameznimi oblikami potrošnje in rastjo družbenega produkta.

Ker gre za zelo pomembne in kvalitetne spremembe, smo tokrat zaprosili našega finančnega strokovnjaka — direktorja gospodarske finančne službe Ika Ravnikarja, da našim bralcem pojasni nekatera vprašanja.

Vprašanje: Nas kot izvajalce gradbenih del prvenstveno zanima investicijska potrošnja ter kako bomo poslovali ob omejevanju kreditne ekspanzije?

Odgovor: Potreba po spremembi v konceptu kreditne in monetarne politike, ki se vključuje v stabilizacijski program, daje slutiti, da sedanji koncept ni povsem ustrezal in da je v tem iskati vsaj del vzrokov za pojave nestabilnosti v minulem obdobju.

Znano je, da je primarna emisija znatno presegla okvire, ki so bili sprejeti v začetku leta 1970. To pomeni, da bomo v okviru stabilizacijskega programa čutili določene ukrepe na polju kreditno monetarne politike. Dejstvo je, da sta emisija in kreditno-monetarna politika dejavnika, ki lahko pomembno vplivata na skladnost razmerja med proizvodnjo in potrošnjo in končno tudi na ravnesje v plačilni bilanci.

Kadar sta za gospodarske razmere značilna visoka stopnja inflacije in močno naraščanje primankljaja v plačilni bilanci, je neogibno učinkovito ukrepati na področju kreditno monetarne politike.

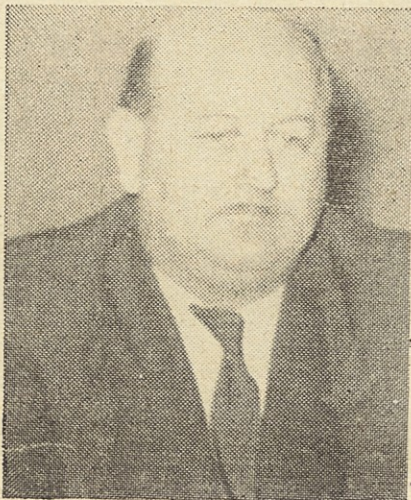
Zato v sedanjih razmerah omejijo kreditno ekspanzijo, kar nujno vpliva na investicijsko dejavnost.

Trdimo lahko, da smo v našem podjetju normalno poslovali do oktobra lanskega leta.

Naše dobavitelje smo plačevali v predpisanih rokih, inozemske nabave so teklo po načrtovanih terih.

Vprašanje: Kje naj torej iščemo odgovor in vzroke sedanje splošne nelikvidnosti in kakšno vlogo imajo pri tem poslovne banke?

Odgovor: Znano je, da so prav poslovne banke poklicane in dolžne



skrbeti za ohranitev likvidnosti. Krivcev je več, ne nazadnje gospodarstvo in gospodarske organizacije, saj smo sami na ves glas lansko leto imenovali »izjemno«, menda kar v pravem pomenu beede, ne da bi se zavedali, kakšne posledice ima taka ekspanzija na celotno gospodarstvo.

Omejitve, ki so vplivale na manjšo likvidnost poslovnih bank, so bile za obvezno zvišanje obveznih rezerv pri Narodni banki, zvišanje likvidnostnega procenta in ne nazadnje 50 odstotni depozit od vrednosti uvoženega blaga.

Poslovne banke nimajo nobene možnosti, da bi reagirale na omejitve tako, da bi potegnile denar s tistih mest, na katera je bila usmerjena čezmerna emisija.

Restriktivne ukrepe izvaja banka na njihovega poglavitnega komitent — dolžnika, t. j. na gospodarstvo, kar se odraža v vedno večji zadolženosti.

Zal moramo ugotoviti, da nismo uspeli s predvideno ustavitvijo rasti cen, ki naj bi bile leta 1972 v skladu z gibanjem cen na svetovnem trgu, in tudi ne s stabilizacijskimi ukrepi, ki so pričeli veljati 29. oktobra 1970 in so naslednji:

— zamrznjene cene industrijskih izdelkov in maksimirane cene posameznih izdelkov in storitev;

— zaostreni pogoji pri odobranju potrošniških kreditov (največ 6.000 dinarjev) in strožja kontrola namenske uporabe kreditov;

— in končno, kar sem že omenil, 50 % dinarski depozit za uvoženo blago za dobo 90 dni.

Ker nismo uspeli s temi ukrepi, smo priča ponovnemu pritisku na zvišanje cen, kar povzroča nadaljnjo nestabilnost.

Narodna banka je postavljena pred ponovno težko preizkušnjo, kako zaustaviti dviganje cen in — seveda — dviganje osebnih dohodkov. Danes pa ugotavljamo, da 11 % omejitev osebnih dohodkov, ki je bila določena za dobo do konca aprila, ni več vzdržna. Če do postavljenega roka zaradi časovne stiske ne bo uspelo skleniti samoupravnih sporazumov in družbenih dogovorov, bo v maju zaradi naraščanja življenjskih stroškov treba določiti višjo zgornjo mejo dviga osebnih dohodkov vsaj za prehodno obdobje.

Vprašanje: Kakšna naj bi bila po vašem mnenju nova usmeritev v sistemu financiranja ter ali so naši vodilni člani kolektiva in politične organizacije v podjetju že dojele bistvo teh velikih sprememb?

Odgovor: Pri nadaljnjem razvijanju samoupravnega sistema se pomembno področje sistemskih raziskav nanaša na bančni sistem. Osnovna usmeritev je v likvidaciji državnega kapitala, ki je bil doslej prevladujoči vir za kreditno zmogljivost bank, zlasti na področju investicijskega kreditiranja gospodarstva.

Nadaljevanje na 2. str.



DRAGI TOVARIS TITO! OB VAŠEM 79. ROJSTNEM DNEVU VAM ISKRENO ČESTITAMO Z ŽELJO, DA BI NAS TAKO USPEŠNO VODIL ŠE MNOGO LET.

Delavski svet je razpravljajl

Na seji dne 23. aprila letos je delavski svet obravnaval in potrdil osnutek samoupravnega sporazuma, analizo poslovanja podjetja in analizo osebnih dohodkov za leto 1970 ter analizo poslovanja za prve tri mesece letošnjega leta. Potrdil je končne obračune pogodbenih del za investicijska dela v tujini, plan sredstev skupnih potreb v podjetju, plan investicij, plan sredstev za varstvo pri delu in plan centra za izobraževanje.

Komisija za pripravo samoupravnega sporazuma pri republiškem sindikatu gradbenih delavcev je pripravila osnutek samoupravnega sporazuma o osnovah in merilih za delitev dohodka in osebnih dohodkov v gradbeništvu. Ta sporazum zagotavlja, da se bodo delovne organizacije pri delitvi dohodka ravnale po doseženih rezultatih dela in poslovnih uspehih tako, da bo zagotovljen življenjski standard delavcev. Podatki o gibanju življenjskih stroškov bodo povzeti iz uradnih statističnih podatkov.

V sporazumu je zajet tudi predlog o terenskih dodatkih, ki bo pripadal izključno delavcem na terenu, dodatek za ločeno življenje zaradi več stroškov ločenega življenja, povračilo stroškov za prevoz na delo in z dela, dnevnice ter kilometrina za uporabo osebnega avtomobila za službene namene. Delavski svet je pooblastil glavnega direktorja in predsednika delavskega sveta, da ta sporazum podpišeta v načelih, ki so bili predloženi v obravnavo delovnemu kolektivu.

Delavski svet je vzel k znanju poročilo in analizo poslovanja podjetja in analizo osebnih dohodkov za leto 1970.

Analiza je pokazala, da smo živeli v izredno konjunkturalnih razmerah, saj smo v letu 1970 izredno presegli naše planske obveznosti ter povečali v primerjavi z letom 1969 vrednost proizvodnje za 67 %, vrednost čiste proizvodnje za 59 %, čisti dohodek za 65 % in izplačila osebnih dohodkov za 57 %. Gotovo je na naše lepe uspehe in velik obseg proizvodnje vplivalo delo v Portorožu, kjer smo delali vso zimo in mrtve sezone sploh nismo občutili. Povečala se nam je tudi režija in je večja od planirane.

Po posameznih poslovnih enotah se je ugotovilo, da ima poslovna enota Celje močan obseg proizvodnje, tudi čisti dohodek se je od leta 1969 podvojil.

Jesenice so vrednost proizvodnje povečale za 89 % in so v tem pogledu na prvem mestu.

Enota Koper je dosegla v letu 1970 najboljše rezultate in je nad povprečjem drugih enot.

Enota Ljubljana je dosegla v Portorožu lepe uspehe, število zaposlenih se je povečalo za 10 %.

Ljubljana okolica ima relativno najmanj nadur med gradbenimi enotami, najbolj pa so se povečali izplačani osebni dohodki na uro, in sicer za 46 %.

Maribor po obsegu proizvodnje znatno prekaša druge enote ter je po dinamiki na prvem mestu. Znatne kapacitete ima v Portorožu ter so imeli v letu 1970 30 % več zaposlenih kot leta 1969.

Ravne izkazujejo najmanjšo dinamiko čistega dohodka in izplačanih osebnih dohodkov. Stalež zaposlenih se je povečal za 10 %.

Enota Nizke gradnje, ki je najmlajša izmed enot, je zaključila poslovno leto z izgubo, zato enoti manjka sredstev za izplačila osebnih dohodkov.

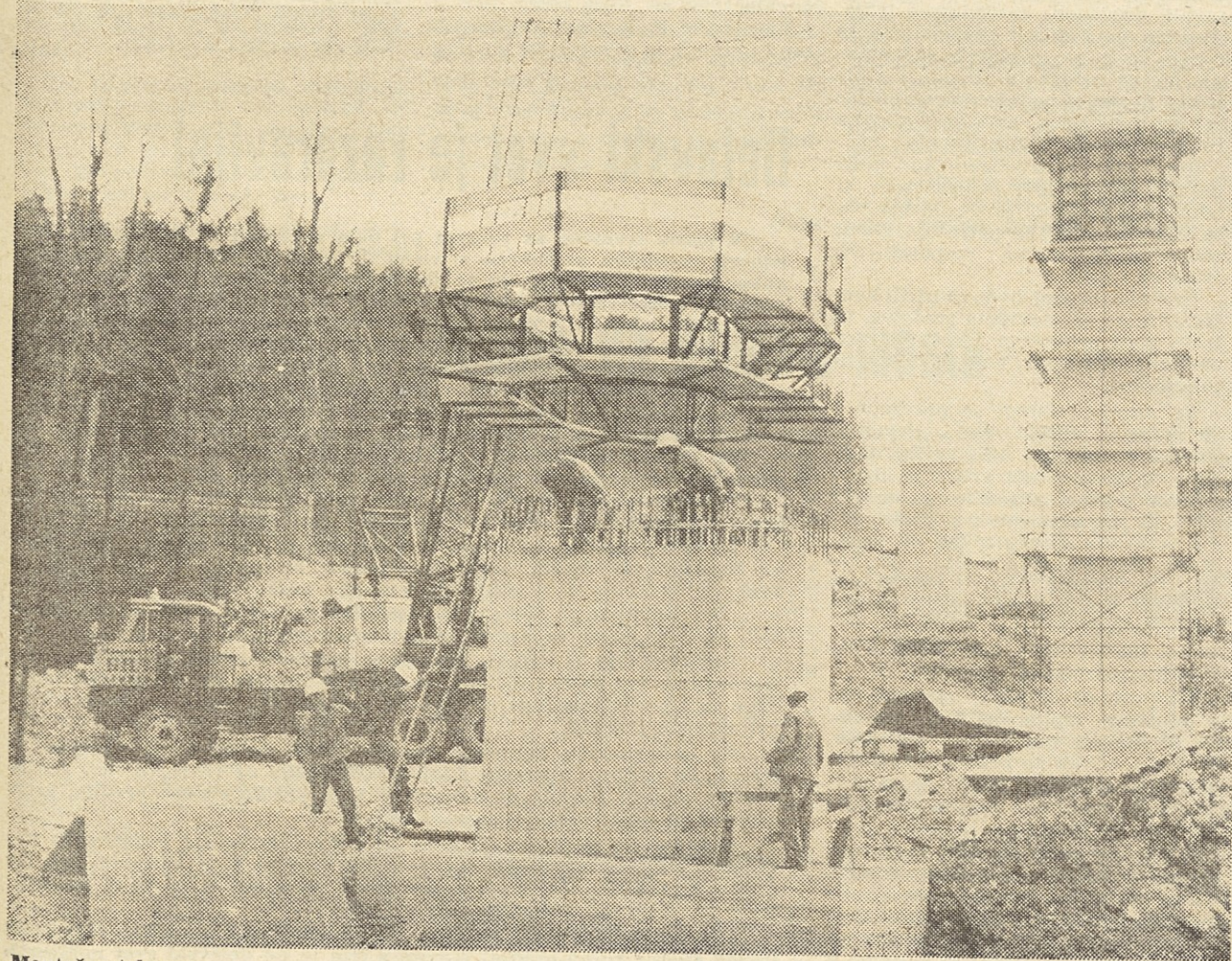
Dinamika obratov ni dosegla dinamike naših gradbenih enot. Cene pa so se povečale za 17 %. Ekonomičnost poslovanja obratov se je izboljšala v primerjavi z letom 1969.

V razdelitvi sredstev skupnih potreb podjetja je delavski svet poleg vsakoletne razdelitve sindikalnemu odboru podjetja, sindikalni organizaciji centrale, športnemu društvu, regresa za počitniške domove in podpore družinam ponesrečenih izredno odobril tudi posojilo sindikalni organizaciji novoustanovljene enote Nizke gradnje v znesku 20.000 din. Imenovana organizacija je bila ustanovljena šele septembra 1970 ter ob ustanovitvi ni imela finančnih sredstev. Zaradi najnujnejšega dela v organizaciji in v skrbi za dobro počutje delovnega človeka je nabavila TV sprejemnik, športne rekvizite in nekaj izvodov časopisa. Organizirali so tudi proslavo 29. novembra ter obdarili otroke članov kolektiva za dedka Mrza.

Delavski svet podjetja je nadalje odobril plan investicijskih nabav za leto 1971.

Nadalje je obravnaval predlog predračuna centra za izobraževanje za leto 1971, ki v svojem planu zajema štipendije, poklicne šole, tečaje, šolnine, družbeno-politično izobraževanje, izobraževanje na delovnem mestu, dopolnilno izobraževanje in tečaje tujih jezikov. Poleg raznih raziskav, strokovnih ekskurzij je v planu zajeta tudi dotacija za sofinanciranje interesne skupnosti za izobraževanje delavcev v gradbeništvu. To je povsem nova funkcija bodočega telesa, ki bi nekako usklajeval potrebe šolstva v gradbeništvu. Predračun je sestavljen na osnovi sedanjega položaja in kadrovskih potreb za leto 1971.

Nadaljevanje na 2. str.



Montaža stebrov

Zvestno odloča, sprejema sklepe in odgovarja lahko le tisti, ki je pravočasno in kvalitetno informiran

Informiranje je izredno pomembno za samoupravljanje v delovni organizaciji. Poznavanje potrebnih informacij o predlaganih odločitvah lahko bistveno vpliva na njihovo sprejemanje. Zvestno odloča, sprejema in odgovarja lahko le tisti, ki je pravočasno in kvalitetno informiran. Sposobnost za razumevanje informacij in njihove uporabe je pri posameznikih različna, ker je različno tudi njihovo splošno znanje. Zato je potrebno v naši delovni organizaciji, kjer je struktura zaposlenih različna, prilagajati vsebino informacij ravni, na kateri jih lahko posamezna skupina zaposlenih sprejme in razume.

Informiranost o delu samoupravnih organov, delu služb in posameznikov nam omogoča tudi oceno njihove dejavnosti ter seznanjanje s problemi in rešitvami, o katerih odločajo.

Že v temeljnih načelih statuta je podano načelo: »Delavski svet podjetja je kot najvišji organ upravljanja dolžan omogočiti, da so vsi člani delovne skupnosti informirani o delu samoupravnih organov v podjetju. Organ upravljanja je dolžan obravnavati predloge članov delovne skupnosti v zvezi z njihovim delom in v zvezi z izboljšanjem poslovanja podjetja. Člani imajo pravico dobiti odgovor na svoja vprašanja organom upravljanja.« Tako je uresničeno načelo, da je v samoupravni delovni organizaciji nujno komuniciranje (obojestransko informiranje) med delavci in samoupravnimi organi ter med delavci in vodstvom podjetja. Iz določila statuta izhaja:

- da morajo biti delavci obveščeni o delu samoupravnih organov,
- da morajo samoupravni organi obravnavati predloge članov delovne skupnosti.
- na dane predloge, oziroma postavljena vprašanja je dolžan organ, kateremu so predlogi ali vprašanja naslovljeni, odgovoriti v 30 dneh.

Člani delovne skupnosti imajo pravico biti obveščeni o gospodarjenju in poslovanju podjetja. Za sredstvo obveščanja določa statut Gradisov vestnik, glasno desko, sestanek delovne skupine ali enote, okrožnice in obvestila te posebne publikacije, kot so: razmnoženi statuti, pravilniki itd.

Odgovornost — vezana na pravico biti obveščen

V skladu z ugotovitvijo, da samo obveščeni delavci lahko aktivno sodelujejo pri upravljanju podjetja, in odgovarjajo za svoje odločitve, je tudi ugotovitev, da na področju obveščanja delavci nimajo samo pravice biti obveščeni, temveč tudi dolžnosti in odgovornosti, ki so s tem povezane.

Obveznosti, ki jih statut navaja za delavce v zvezi z obveščanjem, so:

- vsak je dolžan seznaniti se s posredovanimi informacijami;
- če se delavec v postopku za sprejemanje samoupravnih odločitev po lastni krivdi ni seznanil s posredovanimi informacijami, nima pravice dati pripomb, predlogov in ugovorov na sprejete odločitve;
- da prevzamejo osebne in splošne posledice odločitev;
- da varujejo poslovno tajnost v zvezi z dobljenimi informacijami;
- da dajejo predloge in pripombe.

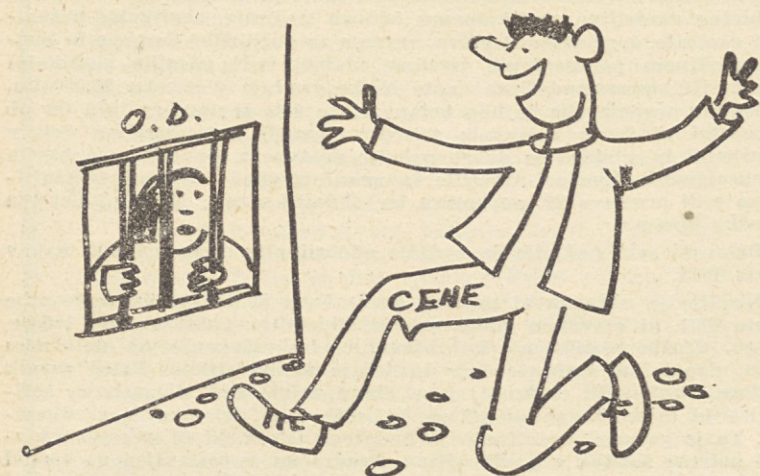
Navedena statutarna določila nam prikazujejo, da je informiranje nujen pogoj za aktivno sodelovanje pri upravljanju. Z boljšim obveščanjem se bodo izboljšale tudi možnosti posameznika za sodelovanje pri upravljanju in s tem v zvezi tudi njegova odgovornost. Eden izmed pogojev za uresničevanje samoupravne odgovornosti je pravočasno, pravilno in kvalitetno informiranje delavcev. Poleg tega je potrebno še znanje, da informacije razumemo ter jih lahko koristno uporabimo, oblika upravljanja, ugodna psihosocialna klima, aktivnost ter pripravljenost posameznika za sodelovanje. V splošnem pa imamo pri informiranju predvsem naslednje cilje:

- prizadevanje za kroženje informacij od samoupravnih organov, strokovnih služb in družbenopolitičnih organizacij do članov delovne organizacije in obratno;
- ustvarjanje javnega mnenja v delovni organizaciji;
- ustvarjanje pogojev za razvijanje in izboljšanje samoupravljanja;
- usposabljanje delavcev za samoupravne funkcije.

S tem seveda niso doseženi vsi cilji, katere naj bi informativna dejavnost v delovni organizaciji zasledovala.

Izpolnjevanje teh ciljev ima tudi humani aspekt, ker informativna sredstva omogočajo delavcu, da ocenjuje učinke posameznih odločitev in da predvidi možne posledice odločitev. Kvaliteta procesa odločanja je odvisna od učinkovitosti informacij. Informativna sredstva so tudi močan instrument družbene kontrole pri sprejemanju in izvajanju odločitev, prav tako imajo močan vpliv na dvig splošne kulture, na socialno vzgojo in na medosebne odnose.

Zato želimo čimveč obojestranskega informiranja in sodelovanja.



Vsi statistični podatki in tudi stvarno stanje po gradbiščih kaže, da gradbeništvu primanjkuje kvalificirane delovne sile.

To spoznanje se iz leta v leto stopnjuje, letos pa je položaj že kritičen. Ob koncu marca sem bil v Opatiji na posvetovanju, ki so ga pripravili zvezna gospodarska zbornica, zvezni sindikat in zvezni gradbeni center.

Predmet razgovorov je bil: »Enotni sistem izobraževanja gradbenih kadrov v SFRJ«

Zanimive so nekatere statistične ugotovitve s tega posvetovanja.

Ob koncu leta 1970 smo imeli na področju SFRJ naslednje šole:

- 13 gradbenih fakultet s 6722 slušatelji,
- 5 višjih gradbenih šol z 2395 slušatelji,
- 33 srednje tehničnih šol s 15.111 dijakov,
- 23 vajenskih šol s 5950 učenci,
- 13 delovodskih šol z 811 slušatelji.

Vidimo takoj katastrofalno stanje pri vajenskih šolah. Učni programi in načrti po različnih republikah so zelo različni in bo potrebno še veliko truda in dobre volje, če bomo hoteli to uskladiti.

Nesporno je, da KV delavcev ni in jih kmalu tudi ne bo. Dodatno razsaja po Jugoslaviji še »virus« inozemstvo!

Trenutni izhod iz te situacije je, da izobrazimo kadre iz lastnih vrst. Kako je to pri podjetju Gradis? Če bomo hoteli tudi v prihodnje korakati v neki dostojni razdalji s tehničnim napredkom in dosegati uspehe kot največje gradbeno podjetje v republiki Sloveniji, si moramo biti na jasnem, da so ljudje najmanj tako važni kakor cement in železo.

Pri nas se ogromno piše o kadrih. Vse vemo, kako bi moralo biti, kadrov je pa vedno manj, oziroma odhajajo tja, kjer so pogoji boljši. Eden glavnih vzrokov, da kvalificiranih ljudi nimamo, je stimulacija. Dokler tega problema ne bomo energično rešili, kadrov ne bomo imeli.

Če vzamemo pri Gradisu nekaj števil iz letnega poročila za leto 1970, vidimo, da imamo v kolektivu 60 % ljudi iz drugih republik. V letu 1970 je prišlo v podjetje 31 % Slovencev in 69 % iz drugih republik. Južne republike so edini rezervoar delovne sile, s katerimi lahko računamo.

Imamo dobre stike z raznimi zavodi za zaposlovanje, vendar ti, kljub dobri volji ne morejo preskrbeti kvalitetne delovne sile.

NADALJEVANJE S PRVE STRANI • NADALJEVANJE S PRVE STRANI •

Nova usmeritev v sistemu financiranja družbene reprodukcije naj odpira prostor za veliko širše samofinanciranje gospodarstva, kar naj bi močno okrepilo materialno osnovo samoupravljanja.

Z gospodarsko reformo v letu 1965 so bili sprejeti ukrepi, ki naj bi uresničili družbeno gospodarske cilje. Vendar samo ukrepi še ne jamčijo za uspeh, če ni za to potrebnega hotenja in prizadevanja. Nismo dovolj trdno in zvestno uresničevali zakonjenih ukrepov, zato gospodarska reforma iz leta 1965 ni uspela.

Resolucija o družbeno-ekonomski politiki za leto 1971 nalaga vsem, ki odločajo o investicijskih naložbah, da se sme investicijska potrošnja gibanj izključno v mejah razpoložljivih sredstev.

Pristojni organi bodo zaostrili kontrolo, če so zagotovljena sredstva, in to še pred pričetkom investicije, ter zaostrili kontrolo nad izvajanjem predpisov.

Vsi sprejeti ukrepi so pravzaprav še vedno v začetni fazi delovanja. Menim pa, da jih naši kolektivi še niso dobro dojemali oziroma jih ni udar dosegel. Spomnimo se na leto 1965. Že leto prej smo v podjetju čutili zoževanje fronte investicij. Opmogli smo se nekje v letu 1968. Takrat je upadla celo stanovanjska gradnja. Upajmo, da sedanji ukrepi ne bodo segli na to področje, saj nenehno ugotavljamo, kako zaostajamo na tem področju.

Ne povsod! Že sedaj opažamo, da v določenih regijah ne bodo sposobni kreditirati stanovanjske gradnje. Koprška banka na primer ne bo niti podaljševala danih kreditov za proizvodnjo stanovanj za trg, niti odpravila novih.

Vsekakor se bo na vsak način potrebno prilagoditi potrebam tržišča, ki ga bo težko osvajati, brž ko bo nastopila doba nelojalne konkurence.

Naša trenutna angažiranost nas ne sme uspavati! Že danes se moramo v danih možnostih truditi v vseh po-

KV delavcev ni več. Preko zavodov in tečajev dobimo samo PK delavce, in še te v večini slabe. Res pa je tudi, da je tisto kar je npr. v Gradnici dobro, pri nas komaj zadostno!

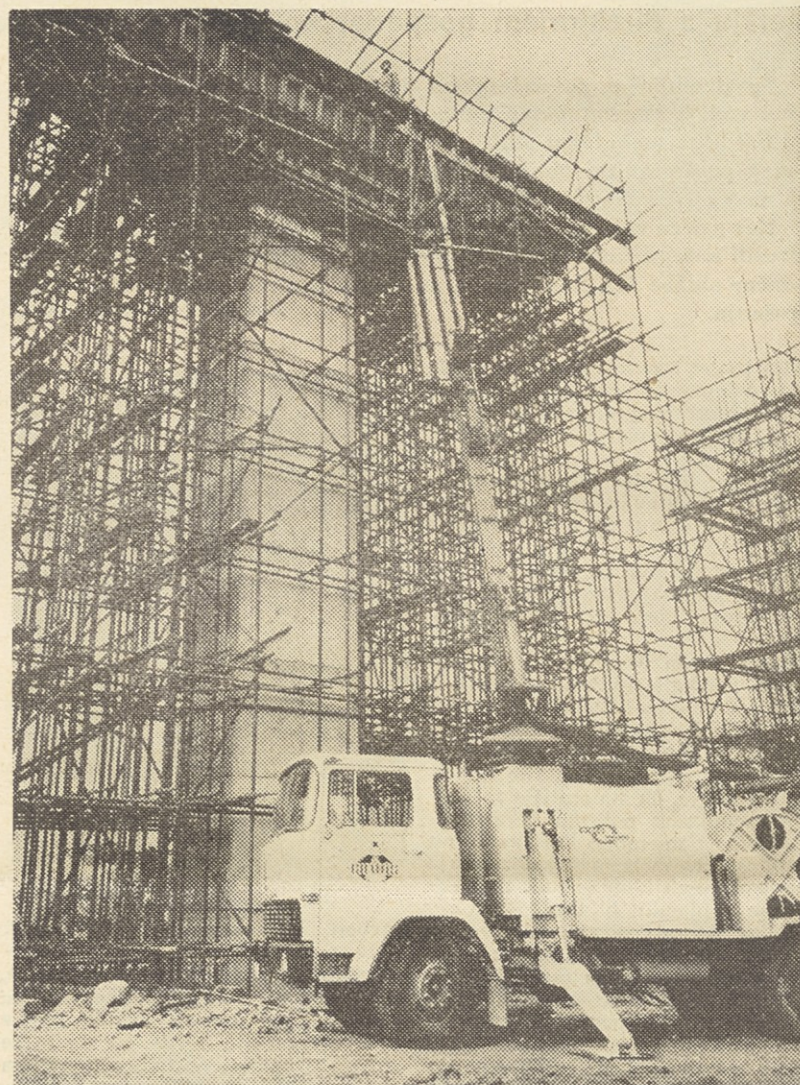
Ne ostane nam drugega, da vzgojimo kvalificirane kadre iz lastnih vrst in da izpopolnimo, kar se znanja tiče, tiste PK delavce, ki jih dobimo preko tečajev iz drugih republik.

Apeliral bi predvsem na tehnični in delovodski kader, da posveti posebno pozornost tem PK tečajnikom iz drugih republik, ker drugih nimamo.

Velika večina so v redu fantje in če bodo videli, da imamo pravičen

odnos do njih in jim hočemo tudi nekaj pokazati, jih naučiti, tega prav gotovo ne bodo odklonili. Bodimo korektni in pravični do sodelavcev iz drugih republik in prepričan sem, da se bomo skupno veselili naših nadaljnjih uspehov. Zelo vesel bom, če mi bo enkrat en PK tečajnik zapupal, da ga je ta in ta delovodja strokovno nekaj naučil. Zadnjič sem slišal žal manj spodbudno izjavo: »Ta delovodja me ne bo ničesar naučil, saj ta zna samo nadure pisati!« Pa brez zamere.

Ing. Dragovan Sever



Z gradnje avtoceste

slovnih enotah za akvizicije del v zimskih mesecih in za leto 1972.

Vsi živimo v pričakovanju, da se bo položaj, ki nas vsak dan iznenadi, na drug način še bolj zaostril. Manjka osnovnih vrst gradbenega materiala, cene divjajo, nelikvidnost je splošna sprememba doživljamo čez noč!

Vprašanje: In končno, kaj smo že sami ukrenili za preprečitev tega?

Odgovor: Imamo nenehno potrebo po nabavih materiala, strojni opremi, investicijah. Zaostrujemo medsebojne odnose — ne sprijaznimo se z dejstvom, da so za stabilizacijo potrebne določene omejitve, da moramo vsak na svojem delovnem mestu prispevati svoj delež, če hočemo gospodarske ukrepe uresničiti, je zaključil razgovor tovariš Ravnikar.

Delavski svet je razpravljal

V planu sredstev za varstvo pri delu za leto 1971 je delavski svet odobril predložen predračun v višini 2.220.825 din. Pri sestavi plana je odbor upošteval potrebe, ki so jih nakazale poslovne enote, število zaposlenih, raznovrstnost objektov, sredstva, ki so na razpolago in program varstva v podjetju. Z dosedanjim smotnim vlaganjem sredstev smo v podjetju dosegli prav lepe uspehe. Delavci imajo na razpolago varovalna sredstva, poskrbljeno je vsestransko za njihovo varnost. Že sam podatek iz leta 1968, ki prikazuje, da se je v podjetju poškodoval vsak 5. delavec v primerjavi z letom 1970, ko se je poškodoval vsak 11. zaposleni, vidimo, da sredstva, ki jih vlagamo v varnostne naprave, niso zavržena.

Za počitniška domova v Ankaranu in v Poreču je delavski svet odobril najnujnejše nabave, ker je sezona tik pred vrati.

V nadaljevanju je delavski svet odobril odstop pravice uporabe zemljišča podjetju »Emona« iz Ljubljane proti odškodnini.

Sprejel je tudi ostavko predsednika odbora za investicije tov. Janeza Kuštrina, ki zaradi preobremenjenosti ne more več opravljati te funkcije. V odbor so kooptirali direktorja gospodarsko finančne službe tov. Ika Ravnikarja. Novega predsednika pa bodo volili na prihodnji seji, ko bodo dobili pristanek od predlaganega člana.

Delavski svet je nadalje odobril razdelitev sredstev iz udeležbe poslovnega sklada po dejavnostih na dan 1. 1. 1971 in potrdil končne obračune za investicijska dela, ki smo jih izvajali v Avstriji pri firmi »Universale« na Dunaju.

Za nadaljevanje izgradnje soseske Nove Jarše, ki jo gradimo za tržišče, bo podjetje zaprosilo Ljubljansko banko za premostitveni kredit. Vložilo bo tudi prošnjo za konverzijo dela kratkoročnega kredita, ki je odobren za proizvodnjo stanovanj za tržišče.

Ponovno so obravnavali, kako je z izpolnjevanjem pogodbenih obveznosti naših štipendistov. Upravni odbor centra za izobraževanje bo ponovno proučil podaljšanje zaposlenosti vsem tistim, ki so si pri podjetju pridobili kvalifikacijo.

Obravnavali so tudi predlog, da bi imeli vsi zaposleni zidarji in tesarji enotno ročno orodje. V zvezi s tem je bil delavski svet mišljenja, da bi sešasoma uvedli centralizirano nabavno službo.

Prvi rezultati poslovanja našega podjetja

drobne vesti

Rezultati poslovanja za prvo trimesečje letošnjega leta so ugodni, celo malenkost boljši, ko za isto obdobje v letu 1970.

Tako znaša vrednost proizvodnje (VP) za januar-marec 119,68 mio din, to je za 56 % večja kot lani. Vrednost čiste proizvodnje (VČP), to je VP zmanjšana za obrtniška dela, znaša 87,45 mio din, kar je za 38 % več kot lani. Znatno več kot lani je bilo opravljenih obrtniških del, njihov obračun je večji za 138 %.

Delitev čistega dohodka na osebne dohodke (OD) in sklade je po predlaganih merilih razvidna iz naslednje tabele:

Enota	Delež OD	Delež skladov
skupaj	84,4	15,6
gradbene enote	86,2	13,8
obrati	80,1	19,9
železokrivnica	87,4	12,6
biro za projektiranje	69,2	30,8

Letos smo izplačali za 56 % več osebnih dohodkov kot lani v tem času. Masa izplačanih OD je večja zaradi višjih startnih osnov ter večjega števila zaposlenih oziroma doseženih ur v letu 1971 v primerjavi z letom 1970.

Večina enot je dosegla letos večji ostanek dohodka kot lani. Negativni rezultat, to pomeni, da enota ne krije izplačanih OD iz ČD, sta dosegli dve poslovni enoti — SPO Ljubljana in Nizke gradnje.

Vseh ur je bilo doseženih 2,21 mio, kar je 19 % več kot lani v enakem času. Poprečje vseh zaposlenih (brez tujine) znaša za prvo trimesečje letošnjega leta 5276, to je 1084 delavcev ali 26 % več kot lani v tem času. Največji relativni porast zaposlenih opazimo pri KO Maribor, kjer imajo za 45 % več zaposlenih.

Pozitivno tendenco kažejo nadure, ki so se zmanjšale od 250,613 v lanskem prvem trimesečju na 202,936 nadur letos. Nadur je torej 19 % manj kot lani. Delež nadur v efektivnih urah se je zmanjšal od 14,8 % lani na 10,2 % letos. Od vseh enot se je povečal delež nadur v efektivnih urah samo v Celju.

Kazalci uspeha so za podjetje na splošno ugodni. VČP na efektivno uro znaša 45,75 din, kar je za 17 % več kot lani v tem času. Manjšo VČP na efektivno uro sta dosegli PE Jesenice in Maribor. ČD na uro je za

39 % višji kot lani in znaša 12,91 din. Izplačani OD na uro so višji za 31 %, najvišji dvig pa je bil dosežen pri ostanku dohodka na uro, ki znaša 2,47 din in je za 87 % višji kot v lanskem prvem trimesečju.

Letos za izobraževanje 3,425.000 dinarjev

Delavski svet je na zadnji seji potrdil predračun centra za izobraževanje za leto 1971. Predračun v višini 3,425.000 dinarjev se v glavnem nanaša na štipendiranje, organiziranje raznih tečajev, na specializacijo zaposlenih, dopolnilno izobraževanje, na organizacijo in izvedbo raznih seminarjev za tehnično strokovni kader, na nagrajevanje pripravnikov in podobno. V to vsoto pa niso zajete nagrade vajencev. Po posameznih pozicijah pa se odobrena kvota razdeli takole:

štipendije	604.156
poklicne šole — tečaji	656.255
šolnine	70.920
izobraževanje na delovnem mestu	492.340
dopolnilno izobraževanje	279.335
strokovno izobraževanje v zvezi z zak. predpisi	395.800
družbenopolitično izobraževanje	98.000
tečaji tujih jezikov	25.500
pripravniki	350.600
razne raziskave	15.000
skripta — brošure	25.000
material oprema	196.500
strokovne ekskurzije	90.600
dotacije — pristop k interesni skupnosti in druge obveznosti	125.000
Skupaj	3.425.006

Pod točko 4. in 5. so upoštevani tudi prispevki zavodu za zaposlovanje v Bosni za organizacijo in šolanje tečajnikov.



Levo: Pokazali so nam, kako delajo minimaksi — Desno: Eva Keršič je hitro nudila prvo pomoč »ponesrečencu«

Separacija v Ljubljani je potrebna temeljite rekonstrukcije

Separacija v Tomačevem spada v sklop obrata gradbenih polizdelkov v Ljubljani ter je dobro poznana poslovnim enotam ljubljanskega bazena, saj iz njenega nenasitnega žrela črpa vsakodnevno 280 do 350 m³ granuliranega gramoza. V prvi vrsti je porabnik tega obrata gradbenih polizdelkov sam, ker ga potrebuje za izdelavo betonskih izdelkov. Drugega porabi ljubljanska betonarna, ki izdeluje beton za gradbišča v Ljubljani.

Ker je poraba gramoza precejšnja, separacija ne krije vseh potreb. Če bi hotela kriti vse potrebe, bi morala delati v dveh izmenah, s tem pa bi bila gramoznica praktično izčrpana hitreje, kot pa je predvideno.

Prijazni vodja separacije tov. Rotman, ki na tem mestu že 16. leto spretno manevrira med ogromnimi belimi skladi, ima še vrsto načrtov v prihodnosti. Želi si, da bi kompletno stavbo rekonstruirali na železno konstrukcijo, ker je dosedanja lesena — že dotrajana. Večina strojev je bila izdelana po domači zamisli v našem podjetju kot na pr. pralni valji, dozirni valji, elevatorji, transportni trakovi, dehidratorji itd. Vsi stroji odlično delujejo. Saj so na pr. pred leti s starimi stroji napravili ves dan komaj 250 m³. Danes pa z modernimi stroji in z eno izmeno napravijo ca. 100 m³ več.

Kolektiv separacije šteje z vodjem vred samo 5 zaposlenih. Vsi ti ljudje so — lahko rečemo — zraščeni skupaj s stroji. To je jedro našega kolektiva. S svojo marljivostjo in vztrajnostjo so se povzpeli v kvalificirane strojnike, za kar so podjetju prav hvaležni. To so: Franc Kovač, ki je pri podjetju že 18 let, Jože Petkovšek, ki je tudi že 18 let pri hiši, Smajh Kendič je pri podjetju že 7 let in Janez Sošič, ki je pred kratkim odšel v zasluženi pokoj. Manjših popravil se lotijo kar sami, saj stroje dobro poznajo. Vsa večja popravila pa opravijo naši kovinski obrati.

Poleg redno zaposlenih članov separacije pa delajo tu tudi strojniki strojno prometnega obrata na težkih strojih. Tudi oni so se požrtvovalno vključili v ta mali kolektiv ter sodelujejo z njim, kot se pravi »z roko v roki«.

Nad vsemi temi pa bedi kot oče direktor obrata gradbenih polizdelkov ing. Vasle, katerega ta kolektiv zelo ceni in spoštuje, saj veda, da drug brez drugega ne morejo tvoriti celote, ki je za uspešna in dobro poslovanje nujno potrebna.

Nuša

Gradis na drugem mestu

Že v januarju letošnjega leta smo dobili poziv, naj se vključimo v tekmovanje ekip prve pomoči »po liniji« civilne zaščite. Tekmovanje je organiziral Rdeči križ Slovenije skupno z upravo za narodno obrambo mesta Ljubljane. Ekipa, ki je bila določena za to tekmovanje, je bila sestavljena iz članov kolektiva kovinskih obratov in strojno prometnega obrata iz Ljubljane. Ekipo so sestavljali: Ignac Zavratnik, Rudi Cotič, Adela Senčur, Pavla Petelin, Marjeta Simnovec in Marija Markič. Ekipa se je takoj vključila v tečaj, ki ga je priredil Rdeči križ. Končna poskusna vaja je bila v sejni dvorani centrale podjetja skupaj z ekipo terena Stari Vodmat.

Tekmovanje ekip se je pričelo v soboto dne 24. aprila dopoldne na TVD Partizan na Taboru v Ljubljani, kjer se je naša ekipa predstavila v zelo lepih uniformah civilne zaščite ter osvojila drugo mesto v ob-

Gasilske vaje v KO Maribor

Da bi bili čim boljše informirani, kako se varujemo ob požarih, smo 16. 4. organizirali demonstracije pod vodstvom našega sodelavca tov. Alojza Senekoviča ter vodjo gasilskega društva Maribor-Studenci.

Ob 13. uri smo se zbrali na dvorišču kovinskih obratov v Sokolski 60. Poleg članov našega kolektiva so bili prisotni tudi delavci »betonarne« gradbenega vodstva. Skupaj nas je bilo v vajenci ca. 250 ljudi.

Najprej smo bili seznanjeni z delovanjem in uporabnostjo vseh gasilskih aparatov — minimaksov. Le-te smo praktično preizkusili pri gašenju improviziranega požara. Pri tem smo ugotovili, da so se najbolj obnesli aparati, ki imajo mokro polnjenje, medtem ko so aparati na suho polnjenje zatajili.

Ob »izbruhu požara« smo poklicali na pomoč gasilce Studenc, kateri so oženj kmalu pogasili. Seznanili so

nas tudi z raznimi pripomočki, ki jih uporabljajo pri reševanju. Ena izmed njih je priprava, ki omogoča gasilcu, da se 2 uri neovirano udeležuje gašenja oz. reševanja, brez nevarnosti, da bi se zadušil.

Zelo nazorno so pokazali tudi nudenje prve pomoči ranjencu. To je prikazala Eva Keršič, ki se je za to usposobila na 80-urnem tečaju civilne zaščite. Zato je bil naš »ponesrečenec« v kratkem času povsem strokovno povezan in pripravljen za transport v bolnišnico.

Menimo, da smo s temi vajami dosegli zaželen cilj: Usposobiti zaposlene za ravnanje ob požaru ali nesreči, ki nas lahko nepričakovano doleti.

Priznati pa moramo, da gre velika zasluga za urejenost na tem področju ravno tov. Senekoviču, dolgoletnemu izprašanemu gasilcu, ki nenehno skrbi za brezhibnost požarne preventive.

HUMOR

Bilo je v drugem razredu. Tovaršiča vpraša: »Kaj potrebuje nezvesten človek?« Metka hitro odgovori: »Umetno gnojilo«.

Vida Cigan, 5 b.

Oče vpraša Milana, ki se je vrnil iz šole: »Kaj pa ste se danes učili?« Odgovor: »O morskemu skužvi.«

Učiteljica biologije vpraša Ivana: »Kaj se zgodi s kravo, ki poje velikega metulja?«

Ivan: »Jo napihne.«
Učiteljica: »Kaj pa se zgodi, če se napase v detelji?«
Ivan: »Je sita.«

Učenec je vprašan pri glasbi o glasbilu fagot.
Pa reče: »Falot spada...«

Nuša

Marija Hren 6 b

München: Te dni je gradbišče v Münchnu in Frankfurtu obiskala posebna komisija v sestavi: Janez Skofic, Lado Janžekovič in Albert Spindler. Komisija si je ogledala izvajanje varnostnih predpisov in naprav, pregledala naselja, se pogovarjala z delavci. Skratka zanimala se je za delovne in življenjske razmere delavcev.

Ljubljana: Nedavno so naše podjetje obiskali predstavniki raznih zavodov za zaposlovanje, med njimi tudi predstavnik republiškega zavoda za zaposlovanje BiH iz Sarajeva tov. Uzelac. V razgovoru so se predvsem zanimali za probleme zaposlenih delavcev iz Bosne. Med drugim so si ogledali nekatera delovišča in stanovanjske prostore ter se pogovarjali z delavci centralne železokrivnice.

Celje: Delavski svet poslovne enote je za novega šefa komercialne službe imenoval Zdravka Deržeka. Na novem delovnem mestu mu želimo obilo uspeha.

Ljubljana: Aprila so v Ljubljani uspešno opravili zaključni izpit naslednji pripravniki: Breda Zver, Danica Sinkar, Danilo Hedžet, Tatjana Juvančič, Bojana Verbič, Venčeslav Ojsteršek, Mirko Skribe, Majda Sattler, Sašo Pirc, Marjan Šmarčan, Franc Košec in Anton Rakar.

Ravne na Koroškem: — Delavski svet je na zadnji seji razpravljal o zaključnem računu poslovne enote za leto 1970. Kljub velikim problemom v preteklem letu je enota poslovanje uspešno zaključila.

Odobrili so nakup novega televizorja in radioaparata ter namenili sindikalni organizaciji 30.000 din dotacije, večjo vsoto 90.000 pa za rekreacijo in doplačilo stroškov letovanja. Ob zaključku so na osnovi veljavnih predpisov o dodeljevanju posojil za individualno stanovanjsko gradnjo namenili 224.812,- din. Sredstva bo prosilec razdelila komisija za standard in rekreacijo.

KO Maribor: Komisija za standard in rekreacijo je na osnovi vloženih prošelj za stanovanje in individualna posojila dodelila naročena stanovanja naslednjim prosilec: Mihi Fortuni (VK strugarju), Stefanu Kuzmi (VK ključavničarju) in Stefanu Slavičku (VK ključavničarju). Prošnje za individualna posojila pa bodo obravnavali na naslednjem sestanku.

Maribor: Delavski svet je odobril delavcem, ki delajo na gradbišču Mercator in na Perutninski farmi v Ptujju ter na gradbišču v Kidričevem, povečanje terenskega dodatka za 40 %, dokler prehrana na gradbišču ne bo v celoti urejena. Povišani terenski dodatek pa ne pripada delavcem, ki se vračajo domov.

Ljubljana: V kovinskih obratih in strojno prometnem obratu so na novo preuredili menzo, kjer lahko delavci prejmejo toplo kalorično hrano po znižanih cenah. Menza se je zelo obnesla, saj v njej dobiva toplo hrano skoraj 90 % zaposlenih.

Maribor: Položaj v glavnem skladišču je iz dneva v dan bolj neznošen. Zato so se dogovorili, da bodo v najkrajšem času preučili lokacijo za postavitev glavnega skladišča.

Ravne na Koroškem: Delavski svet je sklenil, da se podeli 30 % gibljivega dela na osnovi efektivno opravljenih delovnih ur iz dohodka preteklega leta.

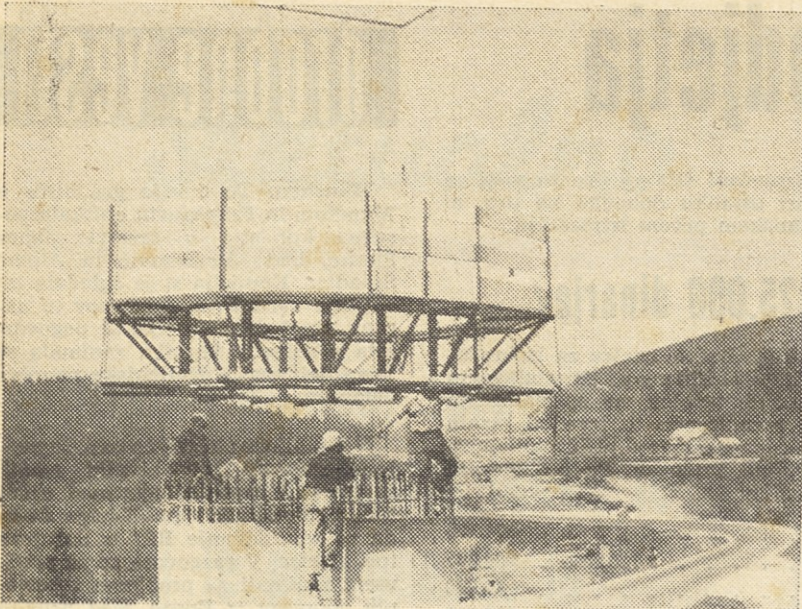
Jesenice: Na zadnji seji delavskega sveta so sklenili, da se iz sredstev za osebne dohodke namenijo za izplačilo 580.000 din, razlika pa se prenese v sklad poslovne enote. Razpravljali so tudi o nadurnem delu ter sklenili, da se opravlja le na objektih, kateri morajo biti v roku gotovi in če to terja kontinuiteta dela. Pri tem pa ne sme število nadur presežati 100 ur v enem obračunskem mesecu.

Koper: Delavski svet je v komisijo za proizvodnjo in delitev dohodkov imenoval nove člane, in sicer: za predsednika komisije Jožeta Andrijašiča, za novega člana pa Ivana Purgarja. Prav tako so imenovali v komisijo za delovna razmerja: Rudija Novaka. Iz sredstev enote so odobrili dotacijo sindikalni podružnici v višini 20.000 din.

Ljubljana: Delavski svet je iz sredstev za stanovanja odobril Ivki Komljanec din 37.000 ter Martinu Gornarju 18.000 din.

V besedah in sliki po naši hitri cesti

Od Vrhnike do Postojne



Se trenutek in oder bo na svojem mestu



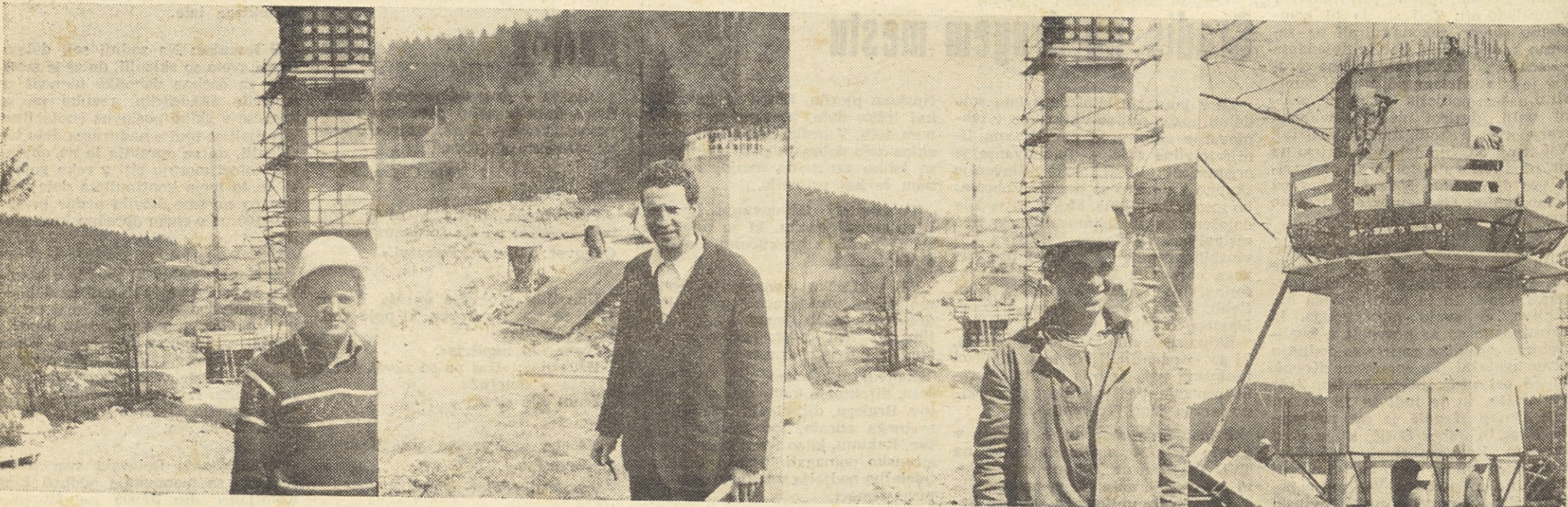
Jože Haramos, Andrej Oblak in Jože Jamnik pri kosilu



Vajenci iz Maribora pri betoniranju betonskih elementov



Mladi tesarji iz Bosne



Prva: Vodja skupine Stanko Kostanjevec — Druga: Šef gradbišča inž. Boje — Tretja: Šefko Husejdić bi želel postati kvalificiran tesar — Četrta: Priprave za dvig opažev

Ceste so vedno bolj pomembne žile v današnjem zelo razgibanem življenju. Toda tam, kjer so ceste, so tudi mostovi, nadvozi in podvozi in pri teh se bomo za trenutek ustavili.

Znano je, da smo na avtocesti Vrhnika—Postojna prevzeli gradnjo nekaj večjih objektov, med njimi največji viadukt pri »raubarkomandi« ter viadukt v Uncu in Ivanjem selu. S posebno filmsko ekipo smo se prvič ustavili v uncu.

Sektorski vodja Lojze Gregorič in mladi inženir Jože Rotar sta se ravno jezila nad nepredvideno zamudo, ki je nastala zaradi okvare na žerjavu.

»Že spet nekaj dni zamude,« je robantil tovariš Gregorič in nas peljal na deponijo betoniranja nosilcev, da bi si ogledali pokvarjeni žerjav. Nismo se še dobro obrnili, že smo v daljavi zagledali prihajajoči avto lorain, ki bo vsaj za nekaj časa rešil kritično situacijo.

No, tako se je tudi Lojze potolažil, pa čeprav delo ne bo teklo, kot bi moralo. Prepričani smo, da je danes zadeva z žerjavom že urejena.

Pa pogledjmo malo na objekt.

Mogočni stebri, obdani z železnimi odri, se ponosno dvigajo v nebo. Lep beton in na stebrih hitre roke delavcev.

»Precej ste že napravili,« sem dejal. »Koliko dela pa je že izgotovljenega?«

»Do roka bomo gotovi,« se je nasmejal tovariš Gregorič ter na kratko obrazložil potek gradnje.

Na viaduku v Uncu so izkopani in zabetonirani vsi temelji ter 130 metrov betonskih stebrov. Skupno je 14 ali 183 m stebrov. Vsi stebri so votli in imajo prerez škatle, ki je konstanten po višini ($2,20 \times 1,80$). Obod pa je debel 50 cm. Zgornji del stebrov zaključujejo konzole, in sicer desno vozišče po 53 m^3 , leve konzole pa po 43 m^3 . Viadukt je grajen v vzponu, zaradi tega je desna konzola za 2 m manjša kot leva. Stebre gradijo s pomočjo posebnega vlečnega opaža, konzole pa betonirajo z vibau črpalko, kar je lepo vidno iz objavljene fotografije.

Celoten objekt je bil prevzet na ključ, kar je za nas graditelje velik finančni udarec. Skupno so izkopali 3900 m^3 materiala v III. kat. ter 2800 m^3 v V. kat.

Podloženega betona je 760 m^3 , temeljev 1400 m^3 . V ostalem pa je vgrajeno 4650 m^3 betona, 483 ton armature, 91 ton kablov za prenapenjanje ter 8500 m^2 opažev stebrov in konzol. Nosilce bomo montirali po istem principu kot pri gradnji mostu v Veržuju. Z montažo nosilcev bodo začeli prve dni meseca maja. Vseh nosilcev je 120. Nosilci so dolgi 25 m ter težki 26 ton.

Tudi v Ivanjem selu nismo v zamudi

Gregorič in njegovi sodelavci imajo dokaj velik sektor. Unc, Ivanje selo in nadvoz pri Postojni, kjer so gotovi že vsi stebri do podnosilne točke.

Dela v Ivanjem selu tečejo po planu.

Izvršeno je vso temeljenje, razen 3 stebrov, ki bodo stali na sedanji cesti Rakek—Logatec. Cesto že predstavljajo. Tudi za most v Ivanjem selu bodo potrebovali 126 prenapetih nosilcev, ki jih bodo betonirali na posebni deponiji. V Ivanjem selu so gotovi krajni oporniki ter 24 m od skupno 123 metrov stebrov.

V obeh naseljih smo si ogledali stanovanja delavcev, ki so še posebno v Ivanjem selu urejena vzorno in v skladu z vsemi predpisi. Delavci se hranijo v bližnji gostilni. Hrana je sorazmerno draga, saj stane malica, kosilo in večerja 2300 S din, del te vsote regresira podjetje. Dnevno delajo po 10 ur, če je potrebno pa tudi več.

Ogledali smo si še posamezne detajle in po prašni cesti odbrzeli proti Postojni.

Položaj se je obrnil na bolje

Na gradbišču pri »raubarkomandi«, kjer gradi naša enota Gradis nizkogradnje lep, eleganten skoraj 600 metrov dolg viadukt, dela vidno napredujejo. Strokovnjaki in delavci pravijo, da bodo zamudo kmalu ujeli.

Takega mnenja je bil tudi šef gradbišča ing. Janez Bojc, ki smo ga ob tej priložnosti obiskali.

Investitor, domači strokovnjak ter direktor enote ing. Hvastja so sedeli za mizo, na kateri je bil velik kup načrtov in se pogovarjali o problemih, ki se vsak dan pojavljajo pred graditelji.

Predstavili smo se in kmalu nato na velikem gradbišču posneli prve kadre bodočega filma o gradnji viaduktov in mostov na naši glavni magistrali.

Ko smo se po dobri uri vrnili, je razgovor še vedno trajal. Vključili smo se v pogovor, iz katerega navajamo le nekaj podatkov o poteku gradnje.

Ne bom ponavljal besed, ki so bile že objavljene v Gradisovem vestniku, je dejal direktor enote ing. Boltežar Hvastja. Drži pa, da hitimo kolikor moremo. Problem so še vedno strokovno premalo usposobljeni kadri, manjkajoča mehanizacija ter premalo stimulativen način nagrajevanja na samem terenu. Kljub objektivnim problemom pa na avtocesti ne bomo zadnji, ki bo svojo nalogo stoddostno izvršil.

»Gledano z laičnimi očmi, dela na gradbišču hitro napredujejo. Kaj ste od meseca februarja pa do danes že napravili,« sem vprašal.

Kar precej v pogovor posegel šef gradbišča ing. Bajc: »Do danes je od 30 temeljev izkopanih in zabetoniranih že 18. Gotov je prečni opornik pri Postojni ter okrog 100 metrov armiranih stebrov. Prav tako je pripravljena deponija za betoniranje nosilcev. Ko to objavljamo, je bil prvi nosilec že gotov. Od 6 podvozov, izgotovljena 2, ter indacijski objekt, na mostu čez Ljubljano pri Vrhniki, pa izvršena vsa potrebna pripravljala dela. Dela so torej v polnem razmahu in če nam bo vreme naklonjeno, bomo zamujeno resnično prehiteli,« je dejal ing. Bajc.

Nato nam je povedal še vrsto strokovnih podatkov. Ker bomo o gradnji viadukta še pisali, smo to prihranili za pozneje.

Nimamo se kaj pritožiti

Obrnili smo se v naselje. Danes je kritika naselja odveč. Razen sanitarnih naprav je naselje za terenske razmere dobro urejeno. Menza s kantino, lepa kantinerka in dobra hrana te kar privabijo, da sedeš k mizi. Postrežba je urejena po principu samopostrežbe in nekaterim delavcem ni najbolj po volji. Toda to je v današnjih razmerah zelo dobra rešitev. Kljub temu, da so delavci stali v vrsti, je delo v kuhinji šlo hitro od rok.

Za mizo smo našli naše strojnike Jožeta Haramosa, Andreja Oblaka in Jožeta Jamnika. Na vprašanje, kako so zadovoljni s hrano in stanovanjem, so vsi istočasno odgovorili, da se nimajo kaj pritožiti. Tako naj ostane tudi v prihodnje.

Na koncu še kratek intervju s Stankom Kostanjevcem in Šefkom Husejdičem.

Organizirajte avtobus za prevoz delavcev

Stanko Kostanjevec je skupinovodja. Vodi skupino nanovo sprejetih delavcev iz SR Bosne in Hercegovine. »Kako ste zadovoljni z novimi delavci?«

»Še kar,« je odgovoril tovariš Kostanjevec. »Disciplinirani so, le strokovnega znanja jim manjka. V glavnem delam s tečajniki. Prepričan sem, da bodo čez čas postali dobri tesarji. Veliko potrpljenja moraš imeti, pa gre.«

»Kdaj ste prišli v Postojno?«

25. maja, in to naravnost iz Bosne. V Žitomislićih smo gradili nov most. V Postojni sem kar zadovoljen, pa tudi bliže doma sem. Domov grem vsako drugo soboto, ob ponedeljkah pa se vračam.«

»In vaši občutki v podjetju Gradis?«

»Bo šlo, nimam pritožb. Organizacija je celo boljša kot prej. Skraja smo se malo bali priključitve, toda sedaj vidimo, da ne delate nobenih razlik. Le delo je zelo zahtevno in si zvečer že pošteno utrujen.«

»Hrana, stanovanje, kulturna dejavnost,« sem spraševal dalje. »No za slednje je premalo časa, včasih gledam TV in poslušam radio. V Postojno pa vsi malo hodimo. Kar se tiče hrane in stanovanja, ni pripomb. Kosilo stane 600 S din večerja 350, zajtrk 100, malico pa si prinesem od doma. Hrana je okusna in tudi dovolj kalorična.«

Želel bi postati kvalificiran tesar

Šefko Husejdić, je prišel v podjetje pred enim mesecem. Pozimi je v Bjelini opravil tečaj za PKV tesarja. »Kako se počutite v Sloveniji?«

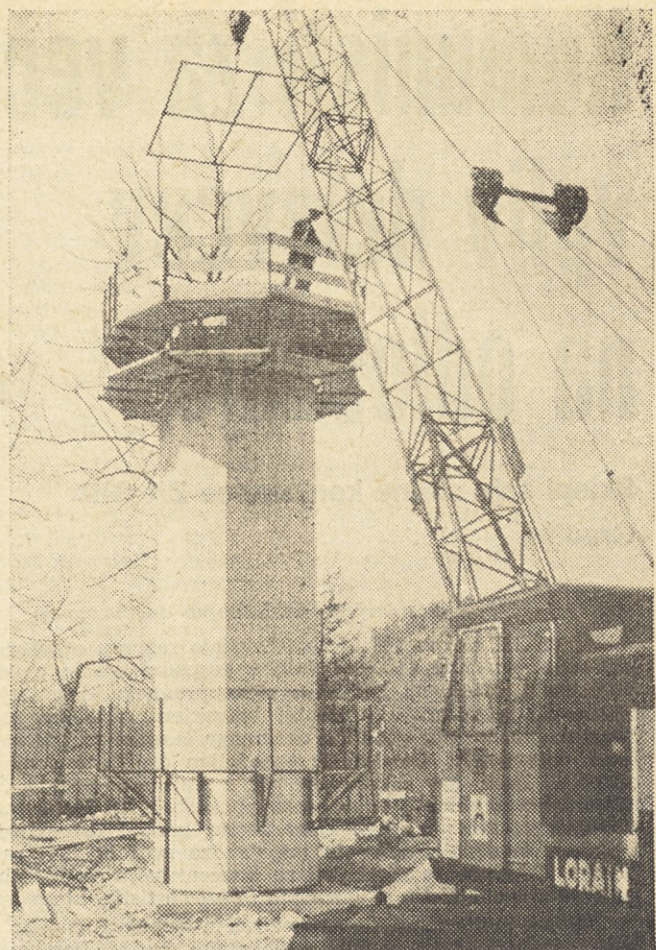
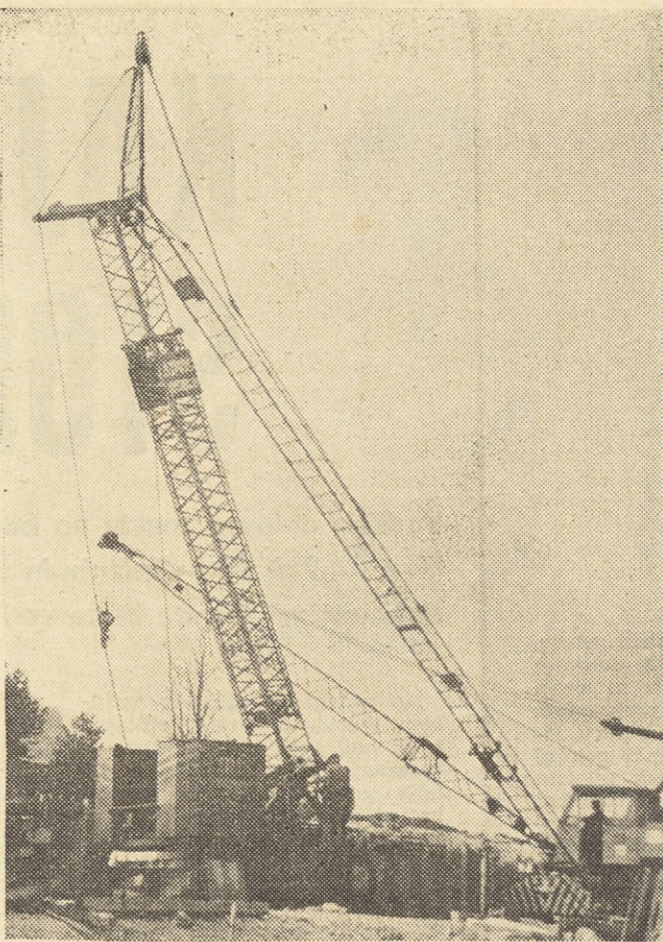
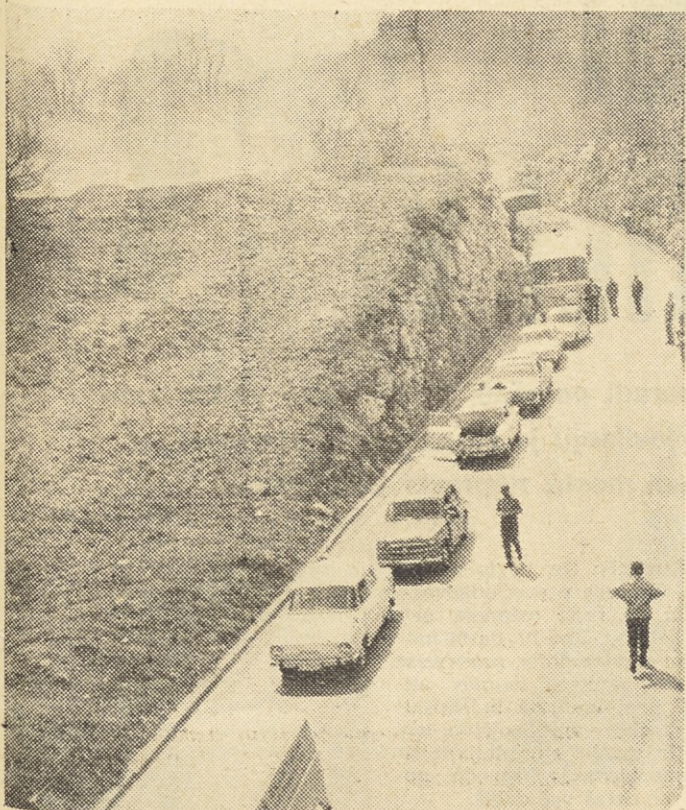
»Všeč mi je,« je odgovoril. »Pa tudi delo v Postojni.«

»Ali je to vaša prva zaposlitev?«

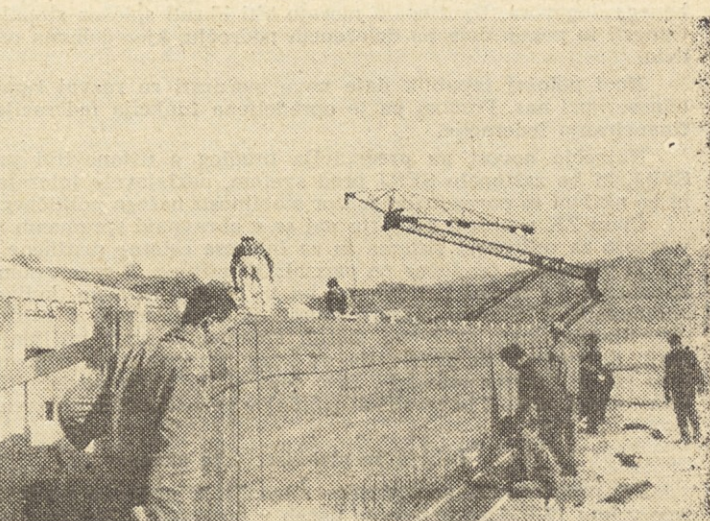
»Da, po končanem tečaju sem bil tretji dan že pri Gradisu. Rad imam delo in želel bi postati kvalificiran tesar. Prepričan sem, da mi bo to Gradis omogočil. Hrana je zaenkrat dobra, pa tudi dodatek lahko zahteva,« je zaključil naš Šefko in odhitel na delo.

Se bi lahko pisali o delu in ljudeh. Različne so želje in težnje, toda vse prepleta skupna misel, da bi nova cesta in vsi objekti, ki jih gradi Gradis, čimprej služili svojemu namenu.

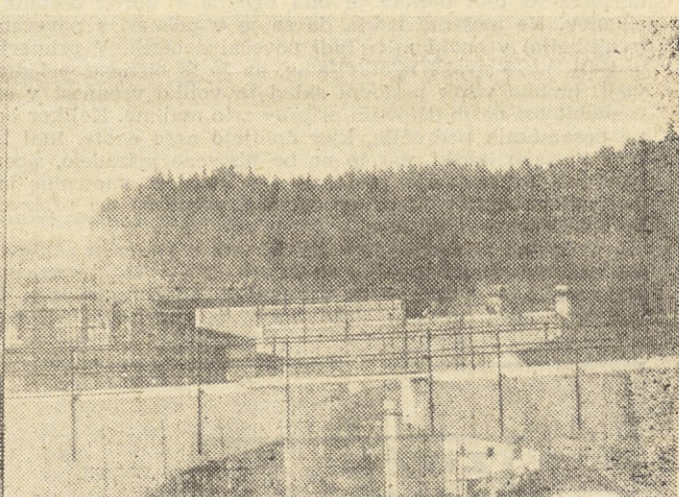
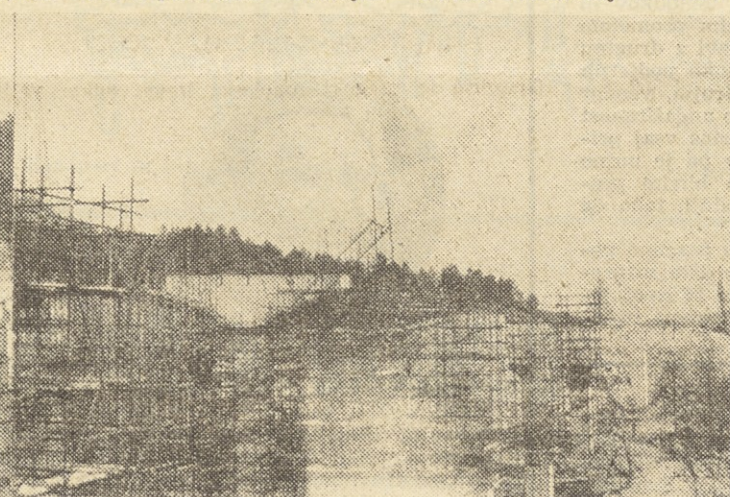
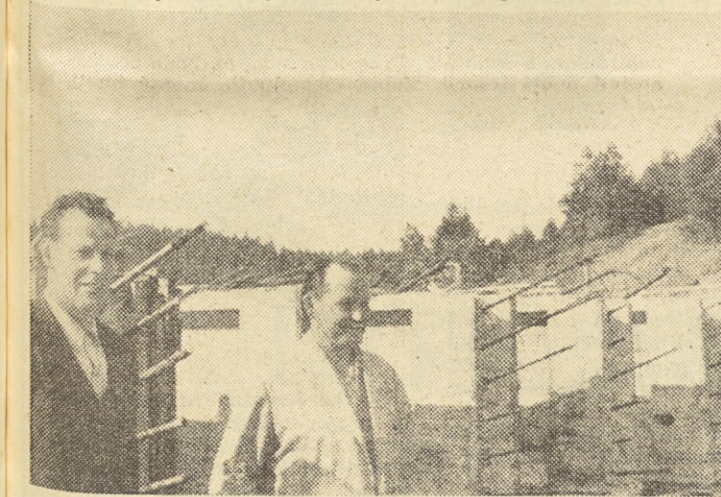
Na hitri cesti



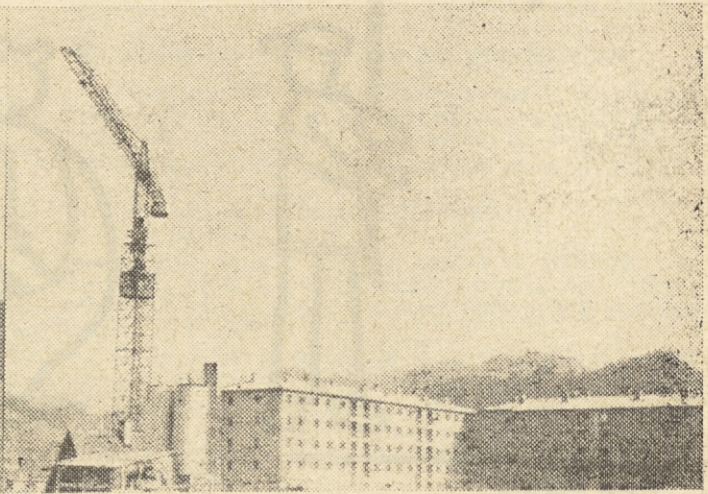
Zastoj na cesti zaradi miniranja — Mala neprevidnost in že so stroški in zamuda časa — Detajl z avtoceste: gradnja viadukta na »ravbar .omandi«, montaža stebrov s pomočjo avtodvigala lorain



Levo: Notranjost kuhinje v Postojni in naše pridne kuharice — Sredi: Delavci pri kosilu v Postojni — Desno: Betoniranje nosilcev na Uncu



Levo: Delovodji na deponiji — Sredi: Med železom in betonom na Uncu — Desno: Stebri in konzole na Uncu



Levo: Minuta pred pričetkom dela na dvorišču kovinskih obratov v Ljubljani — Srednja slika: Predsednik občinske skupščine iz Čapljine s svojimi sodelavci na pogovoru z našim glavnim direktorjem inž. Hugom Keržanom — Desno: Celje, Otok III v novi blok se je pravkar vselilo 60 srečnih družin



Levo: Vajenci — pregled orodja pred pričetkom dela v Mariboru — Sredi: Projektivni biro se seli v nove prostore — Desno: Del tečajnikov zidarjev pri polaganju praktičnega izpita v Mariboru

Komunisti za večji vpliv delavcev na odločanje

Sklepi seje stalne konference ZK GIP
Gradisa

Poudarjeno medsebojno dogovarjanje

Člani ZK naj se aktivno udeležujejo razprav o spremembah ustave. Spremembe ustave posegajo tudi v gospodarstvo in v položaj delovnih organizacij, zlasti na področju samoupravnega dogovarjanja in širših družbenih sporazumov o delitvi ustvarjenih sredstev pri proizvodnji. Poseben pomen ima udeležba delovnega človeka pri skupnem delu v delovni organizaciji. Posebej je opredeljen družbeno gospodarski položaj delovnih ljudi, kar odpira proces, v katerem postaja človek celovita ustvarjalna osebnost, ki ni samo potrošnik in borec za večji osebni dohodek na račun manjše akumulacije, temveč ustvarjalec realnih materialnih in drugih delovnih pogojev za svoj in tudi za družbeni napredek. Odpirajo se nove poti za koncentracijo družbenih sredstev, kar pa bo slonelo na čistih ekonomskih interesih tistih, ki sredstva združujejo.

Ustava predvideva, da se še z večjo demokratičnostjo uveljavlja načelo samoupravljanja v naši socialistični družbi. Posebej je poudarjeno dogovarjanje med organizacijami združenega dela, medtem ko naj družba usmerja delovanje in poslovanje delovnih organizacij na podlagi družbenega dogovora. Upoštevanji morajo biti hkrati splošna stopnja produktivnosti in pogoji dela na določenem področju, kjer delovna organizacija dela.

Novi položaj republik daje nove možnosti za razvoj samoupravnih odnosov pri nas. Posebej pa je opredeljena funkcija federacije in način financiranja federacije.

Največjo novost pa predstavlja predlog o ustanovitvi predsedstva SFRJ, ki bo zastopalo SFRJ pred svetom, usklajevalo interese republik in bo aktivni in povezovalni faktor stabilnosti našega političnega sistema.

Člani ZK v našem podjetju naj se v obravnavi sprememb ustave zavzemajo za celovitost sistema in za interese celotne družbene skupnosti ter da preprečijo tendence po parcialnih rešitvah. S sprejemom ustavnih sprememb bo nastal položaj, ko bo le od nas odvisno, koliko se bodo spremembe uveljavile. Njihov smisel pa je predvsem v utrditvi samoupravljanja. Sami pa bomo morali spremeniti svoje mišljenje o izvajanju samoupravnih pravic, da se bomo zavedali tudi odgovornosti, ki nam jih te pravice nalagajo. Brez tega si bo težko predstavljati, da se bodo odnosi uredili in izboljšali položaj v gospodarstvu in izven njega.

V boju za stabilizacijske ukrepe

Pri proučevanju gospodarske situacije v podjetju ugotavljamo, da smo v letu 1970 dosegli izreden uspeh v poslovanju. Realizacija je v primerjavi s preteklimi obdobji močno narasla, dosežen je bil zadovoljiv dohodek in tudi delitev je bila ugodna v korist osebnih dohodkov in skladov. Ne moremo trditi, da se je v primeri s povečanim prometom (realizacija) v enaki meri tudi povečal dobiček. V primerjavi z drugimi podjetji naše stroke ugotavljamo, da je ta element pri drugih podjetjih višji. Imamo visok poslovni sklad in veliko vrednost v strojih, vendar je mobilnost naših delovnih priprav zelo majhna. Kolikor bo angažiranost na posameznih področjih, kjer delujejo naše enote, tudi letos vsaj približno enaka lanske, nas to ne bo bistveno prizadelo, sicer pa je nujno izboljšati organizacijo poslovanja v zvezi s smotnim in hitrim premeščanjem strojev in druge opreme, potrebne pri proizvodnji, tako da bo izkoriščenost čimvečja.

Trenutna situacija glede likvidnosti v podjetju zahteva posebno pozornost. Neplačane terjatve naših naročnikov za opravljena dela so presegle mejo, pri kateri ne bo več možno redno poslovanje, da bi izpolnjevali obveznosti do naših dobaviteljev in zagotovili tudi nemotena izpla-



KAJ BI STORILI VI ?

Vodilna delovna mesta so bila zaradi položaja in dohodka vedno vabljiva. — Želja po vladanju in uveljavljanju je stara, kot je star svet. — Nekateri mislijo, da bi na vodilnem mestu napravili čuda stvari:

Ko nekdo razpravlja o vodilnem delovnem mestu, običajno misli tudi svoje želje. Seveda je vprašanje, kako in koliko bi jih lahko uresničil. Kaj je moč, in kaj ni napraviti, pa najbolje ve tisti, ki to delo že opravlja.

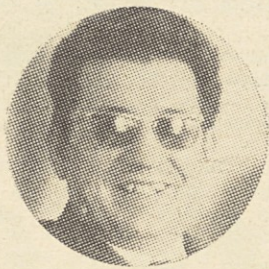
Izvedli smo zelo kratko anketo ter nekaterim članom postavili vprašanje: **Kaj bi napravili, če bi vas postavili za glavnega direktorja Gradisa?**

Dobili smo zelo zanimive odgovore, iz katerih je razvidno, da nihče od anketiranih nima takih želja. Delovno mesto glavnega direktorja je zelo odgovorno, še posebno v današnjih razmerah, ko je razpet na številne konflikte in dostikrat neskladne vloge. Direktor hkrati zastopa interese države, podjetja kot trajne institucije in kolektiva kot družbene skupine. Istočasno pa je čuvár zakonitosti, politični funkcionar, odgovoren polovni voditelj, arbiter, ljudski tribun in podobno. Skratka, vloga glavnega direktorja je izredno težavna. Da je temu tako, nam potrjujejo tudi številni odgovori anketirancev.

Pa pogledimo kaj pravijo!



Ignac Grabner: Takoj bi odpovedal službo, še šef sektorja ne bi hotel biti. Vesel sem, da so drugi z mojim delom zadovoljni. Res, za direktorja pa ne.



Ing. Ferdo Cvikel: Ni človeka in ne denarja, ki bi me pregovoril, da bi prevzel to odgovorno mesto. Preveč imam rad operativno in konkretne naloge. Zadovoljen sem s tem, kar sem v podjetju dosegel.



Alojz Habinger: Tudi če bi imel vse pogoje in šolo, tega mesta ne bi prevzel. Že kot delovodja imam veliko odgovornosti, kaj šele, če bi bil direktor Gradisa. Sicer pa o tem nisem nikoli razmišljal. Položaj direktorja predstavlja vrh v njegovi delovni karieri in naprej ni poti, razen odgovornih političnih funkcij. Zato naj kar ostane ter nas tudi na gradbišču kdaj obiše.

Friderik Mernik: Pri Gradisu že ne bi hotel biti direktor. Je preveč razdrobljen. Če bi pa že moral biti, bi prvo napravil enoten Gradis. Na splošno pa bi se boril, da bi drug na drugega bolj gledali (mislim enote) ter si med sabo bolj pomagali. Mislim, da ima glavni premalo pooblastil ter premajhen prostor za kreativno in inovacijsko delovanje. Toda to prepuščam drugim.



Slavko Jerman: Odgovor je zelo težak. Za kaj takega se ne bi nikoli odločil. Predlagal bi pa, da glavni direktor kdaj obiše kovinske delavnice ter pregleda naše stroje, ki so v večini že zastareli. Pa tudi druga mehanizacija je že izrabljena in suksesivno bi nabavljali nove stroje. Na splošno pa je direktor graditelj organizacije in tak naj tudi ostane.

Anton Klinc: Sicer nimam pogojev za to mesto. Če pa bi se to že zgodilo, bi si v prvi vrsti uredil pošteno direktorsko plačo. Pri tem ne bi pozabil mojih sovrstnikov, skratka plače bi povečal. Še posebno pa bi nagradil pridne delavce ter ločil ljuljiko od pšenice. Trudil bi se, da bi dela čim boljše prevzemal ter si tako zagotovil čimveč sredstev, ali bolje rečeno, na vse pretege bi se trudil, da bi bil ljudje kar najbolj zadovoljni.



Mirko Balažič: Za moje pojme je v redu tako, kot je. Direktor naj bo direktor, jaz pa ostanem strojnik na mojem caterpillarju. Edino, kar bi spremenil: boril bi se, da bi tudi težki stroji imeli dovolj dela.



Tine Štrekelj: Ne, ne to mesto ni zame. Zahteva preveč odgovornosti. Pa že rajši ostanem pri svojem poklicu. Rad bi, da bi nabavili nove avtomobile, predvsem mercedese, deutze, manne ali ohme. V prvi vrsti pa bi skušal združiti razbito gradbeništvo ter v podjetju uvedel stimulativen način nagrajevanja, seveda po načelu, več delaš več dobiš.





Vincenc Gartner: Te naloge ne bi prevzel. Verjemite, da je v podjetju zelo malo ljudi, ki bi se potegovali vsaj potilcem za direktorski položaj. Vedno si na udaru, pa naj bo to od spodaj ali od zgoraj. Če dosledno spoštujete zakon in današnji sistem delitve OD, se moraš pač nekje zameriti. Če tega ne storiš, pa zopet ni prav. Res bi pa želel, da bi bili v podjetju še bolj enotni ter da bi vsi spoštovali to, za kar se med seboj zavestno dogovorimo.



Ljuba Tarman: Ne, ostanem to, kar sem. Direktor tako velikega podjetja, kot je Gradis, pač ne bi hotela biti. Je prevelika odgovornost. Funkcija direktorja je pri nas zelo težka. Ni lahko izvajati spremembe in biti novatorsko usmerjen. Želim le, da bi sedanji direktor še dolgo let vodil naše podjetje.



Vinko Vajt: Prav gotovo tega mesta ne bi prevzel. Če bi pa že moral, bi v prvi vrsti poostil disciplino, uvedel strogo kontrolo mesečnih obračunov, razvijal specializacijo z lastnimi objekti, odpravil odvisno administracijo ter bolj zaupal ljudem. Predvsem pa bi se boril za nabavo nove drobne mehanizacije. Vodstveni kader pa bi pomladil oziroma na vsako vodilno delovno mesto postavil človeka, ga usposabljal ter ga tako pripravil za določeno delovno mesto.

Komunisti za večji vpliv

čila osebnih dohodkov. Zato je v prvi vrsti problematično nekontrolirano nabavljanje materiala in opreme (podporni material in opažne plošče), kakor tudi nepotrebne visoke zaloge določenega drugega materiala pri nekaterih enotah.

Zelo problematično je tudi vprašanje kreditiranja investitorjev, kar bo potrebno omejiti izključno samo za stanovanjsko gradnjo.

Posebno pozornost je treba posvetiti opravljanju dela v podaljšanem delovnem času (nadure), ki se večkrat opravljajo premalo kontrolirano in tudi zaradi trenutnega poviševanja osebnih dohodkov posameznikom. Ne samo, da je potrebno pri uvajanju nadurnega dela predvsem upoštevati ekonomsko utemeljenost takega dela, je potrebno pri tem upoštevati tudi zakon o delovnih razmerjih, ker se ga krši glede pravice do predpisane neprekinjenega počitka delavca med enim in drugim dnem ter med tednom.

Ker ni pričakovati večjega fizičnega obsega del, kot je bil lani, moramo doseči, da se ne bi povišale zaloge materiala, hkrati pa moramo omogočiti hitro premeščanje odvečnih zalog iz enega mesta (enote) na drugo v skladu s potrebami proizvodnje. Zavreti je do skrajne meje opravljanje nadur in izboljšati organizacijo proizvodnje tako, da bo opravljanje dela v podaljšanem delovnem času le izjema.

Glede na nujne potrebe razširjene reprodukcije v podjetju in na potrebe po vlaganju sredstev v druge delovne organizacije, da bi si zagotovili dobave materiala za proizvodnjo, naj se sredstva, ki so za to potrebna, skladno z merili delitve dohodka pri našem podjetju koncentrirajo v obliki internega posojila iz sredstev, s katerimi razpolagajo enote po delitvi, s čimer se bo dosegla večja finančna moč podjetja in zagotovilo nemoteno poslovanje.

Na stabilizacijske ukrepe je vezana tudi kadrovska politika

S stabilizacijskimi ukrepi je neposredno povezana tudi kadrovska politika v podjetju. Vsako leto porabimo precejšnja sredstva za izobraževanje kadrov. Veliko teh kadrov po kratkem času odide drugam, nam pa ostanejo samo stroški, ki smo jih vložili za ta kader. Vzroki so večkrat tudi v odnosih neposredno predpostavljenih do delavcev, kar je nujno treba urediti. V bodoče naj bi se politika izobraževanja spremenila tako, da bi izobraževali tiste ne kvalificirane delavce, ki so že dalj časa pri podjetju in jim v večji meri omogočili, da bi si pridobili ustrezno izobrazbo in kvalifikacijo. Z izboljšanjem neposrednih odnosov pri delu in s povečano skrbjo za urejevanje stanovanjskih vprašanj je možno pričakovati, da se bo fluktuacija zmanjšala. Posebno pozornost naj bi posvetili odhajanju naših kvalificiranih kadrov v inozemstvo. Izpopolnjevanje je potrebno sistem nagrajevanja in način notranje delitve ustvarjenih sredstev. Naš sistem delitve se je pokazal stimulativen v naši organizaciji poslovanja in so bili tudi zaradi urejene delitve doseženi določeni veliki uspehi. Preprečevati je treba, da bi se osnovno načelo delitve, kot ga ima naš sistem, sprevrglo in se s tem zmanjševale samoupravne pravice delovnega kolektiva pri razpolaganju z doseženimi sredstvi. Vsekakor pa je nujno izboljšati nagrajevanje znotraj enote. Pri tem bo potrebno upoštevati samoupravne sporazume, ki bodo sprejeti v zvezi z določili zakona o samoupravnem sporazumevanju in družbenem dogovarjanju o merilih za usmerjanje delitve dohodka in osebnih dohodkov, katerega je sprejela skupščina SR Slovenije 11. februarja 1971.

Pri tem naj se poveča aktivnost članov ZK, da bodo sodelovali pri samoupravnem dogovarjanju v zvezi z delitvijo dohodka in osebnih dohodkov. Zvezni predpis o omejevanju izplačil osebnih dohodkov nad ravnijo poprečja iz lanskega leta, povečanega za 11 %, zadeva naše člane kolektiva, da se ne morejo izplačati v letošnjem letu vsa dosežena sredstva, ki so bila po interni delitvi predvidena za osebne dohodke. Ta predpis bo veljal do konca aprila, do tega roka pa mora biti sprejet družbeni dogovor, ki ga sprejmejo republiški izvršni svet, republiška gospodarska zbornica in zveza sindikatov Slovenije. Skladno z določili in merili tega dogovora pa morajo biti med delovnimi organizacijami sprejeti samoupravni sporazumi, na podlagi katerih se bo usmerjala delitev.

Osnovne organizacije ZK v enotah podjetja naj trenutno stanje obravnavajo in se vključujejo v javne obravnave v delovnem kolektivu o navedenih vprašanjih. Dolžnost članov ZK naj bo v prvi vrsti v tem, da se seznanijo z vsemi aktualnimi vprašanji, da jih dojemajo in se nenehno izpopolnjujejo v svojem znanju ter s svojim znanjem in poznavanjem situacij vplivajo na smotrne rešitve na vseh področjih svojega udejstvovanja.



Pogovori in dogovori nekoč



Pogovori in dogovori danes

● Za kaj delamo (VI)

DAJ GRADISOVCU - DAM GRADISU

Socialna zaščita v podjetju naj zagotavlja socialno varnost vsakemu delavcu podjetja kakor tudi njegovi družini v primeru osebne ali elementarne nezgode ali v primerih drugih hujših nepravil, kot so to lahko daljša bolezen, smrt, rop in podobne nepravilnosti.

— Pripadnik podjetju je gradisovec

Delavec, ki ve, da mu bo v nepredvidenih in težkih okoliščinah pomagal kolektiv, bo imel sorazmerno s pomočjo velik občutek pripadnosti svojemu kolektivu in podjetju. Pripravljen bo zanj storiti več, kot to velevala delovna dolžnost. Prijateljstvo se utrdi ali razbline v nesreči.

Pripadnost, da ne rečemo prijateljstvo do svojega podjetja, je zelo pomemben element notranje trdnosti kolektiva, večje stalnosti delavcev, posredno pa element večje delovne discipline kakor tudi delovne vneme, to je storilnosti pripadnika podjetju — imenujemo ga gradisovca.

Za tako učinkovanje socialne varnosti pa mora obstajati sistem socialne zaščite, ki mora biti enoten za vse enote in vse delavce ne glede na delovno mesto.

● Obseg službe za zaščito

1. Vsak novinec bi moral biti primerno sprejet, uveden na delovno mesto in v delovno dolžnost. Zakoni in strokovni postopek sprejema po načelu — pravega človeka na pravo delovno mesto — dajejo garancijo za uspeh, ki naj mu botruje psihologija.

2. Problemi, ki izhajajo iz delovne situacije, kot so: nezadovoljstvo pri delu, medsebojni odnosi, fluktuacija, poškodbe pri delu, delovni pogoji — se morajo reševati kar se da tekoče, sicer se problemi večajo in lahko povzročijo nekajkrat hujše posledice.

3. Obstajajo problemi, ki posredno vplivajo na delovno storilnost: Ti so: stanovanjski problemi, prehrana, prevozi na delo in z dela, rekreacija, družinska problematika. Puščanje teh problemov vendar lahko povzroči trajne posledice in v najhujši obliki začetek konca obstoja kolektiva.

4. Reševanje problemov posebnih kategorij delavcev. Ti so: invalidi (odškodnine, pomoč, zdravljenje), delavci z zmanjšano delovno storilnostjo, mladina (vajenci, pripravniki), žene (nosečnice, matere-samohranilke), bolniki (gmotna in psihična ogroženost zaradi daljše odsotnosti z dela), upokojeanci, borci.

5. Reševanje osebnih problemov delavcev z vsemi možnimi odtenki, izhajajočimi iz človekove svojstvene osebnosti in zamotanosti vsakokratnega težkega položaja človeka. Sem sodijo posebni problemi družin, prilagajanje (nekaterih) delavcev v novo okolje, alkoholizem, moralna ohlapnost, kriminaliteta in podobno.

Obseg socialne zaščite je precejšen. Naštetimo lahko samo nekaj konkretnih nalog: obiskovanje bolnikov, omogočanje okrevanja po daljših ali nekaterih posebnih obolenjih (pozavarovanje), omogočanje letovanja otrok socialno šibkih staršev — naših delavcev, otrok slabega zdravja ali telesnega ustroja.

Te naloge smo doslej v podjetju opravljali v taki meri, kolikor so imele enote razumevanja, časa in sredstev za tovrstno dejavnost.

Kampanjsčina in neenotnost v podjetju pa še zdaleč ne dajejo takih učinkov, kot jih ima lahko sistematično delovanje enotne in organizirane službe zaščite v podjetju.

● Kaj nam je storiti

Ko je odbor za standard in rekreacijo razpravljal o problematiki zaščite, si je zastavil program in naslednje naloge:

1. V podjetju se mora s to problematiko takoj začeti ukvarjati sistematično in stalno strokovnjak — socialni delavec. Njegovo delovno področje bi obsegalo poleg skrbi za izvajanje programa s tega področja za vse podjetje še neposredno delo s člani kolektiva in njihovimi družinami, ki so potrebni socialne zaščite, in to na ljubljanskem področju.

2. Takoj je treba zasesti delovno mesto socialnega delavca tudi za štajersko območje — predvsem za neposredno delo z ljudmi. V prihodnje naj bi imela socialnega delavca vsaka večja enota (npr. z več kot 300 ali 400 delavci). Medtem je poskrbeti, da bodo kadrovske referenti oziroma vodje splošnih sektorjev enot delovali po programu socialne zaščite v podjetju.

3. Z gospodarskim načrtom za leto 1971 kakor tudi s programom razvoja za dobo do leta 1975 je predvideti potrebna finančna sredstva za uresničitev programa socialne zaščite.

4. Posebna komisija v sestavi Mila Capuder (predsednik), Jernej Jeršan, Janez Skofic in Hedvika Virant mora sestaviti okvirni program organizacije (socialne) zaščite v podjetju. Pri programiranju naj komisija izhaja iz enotno organizirane službe zaščite, združujoč delovno zaščito (varstvo pri delu), zdravstveno zaščito ter socialno zaščito.

5. Popraviti je treba pravilnik in razširiti določila o tem, komu, kdaj in koliko pomoči se daje delavcem v posameznih primerih. Sedanja določila obravnavajo samo odškodnino za poškodbe pri delu, pa še te so zdaleč prazne.

● Posebna služba zaščite

Sodelovanje posebej zasnovane službe zaščite (teama strokovnjakov) z drugimi službami ter z enotami kakor

tudi delovanje službe v neposrednem delu z delavci, nadalje sodelovanje s strokovnimi institucijami zunaj podjetja, potem s samoupravnimi organi — predvsem z odborom za standard in rekreacijo in še posebej s sindikatom kot nosilcem družbene zaščite delavcev — tako delovanje službe zaščite more in mora učinkovito zaščititi delavce na delu pred poškodbami nasploh pa nuditi zdravstveno, gmotno in družbeno zaščito delavcem in njihovim družinam z namenom, da bi povečali delovno sposobnost in življenjski standard gradisovcev.

Nova sistemizacija bi morala predvideti število in opis delovnih mest s tega področja kot tudi najustreznejšo organizacijsko obliko v okviru obstoječih služb.

● Obiramo se, ko gre za gradisovca

Dosedanji tekst je pravzaprav povzetek sklepov oziroma programa odbora za standard in rekreacijo s področja zaščite. Tedaj se je pisal datum: 24. avgust 1970.

Kaj smo v osemih mesecih naredili za ta program:

- v kadrovske službi,
- v odboru za standard in rekreacijo,
- v sindikatu podjetja?

Skličimo skupen sestanek odbora za standard. »kadrovičkov« in SOP z edino točko dnevnega reda: zaščita delavca. Ne bo zaman, če se bomo dogovorili o nadaljnji poti.

Če je volja, če je čas (ta mora biti), potem bo tudi denar in naloge bomo začeli uresničevati.

Prav zdaj je v razpravi predlog samoupravnega sporazuma, po katerem moramo med drugim izdajati iz dohodka precejšnja sredstva za zadovoljevanje skupnih potreb delavcev.

Ojeklenimo naš kolektiv na področju, kjer je vsak najbolj ranljiv, saj nikoli ne veš, kdaj in kje te doleti nesreča, ki se je nihče kot posameznik ne more izogniti, lahko pa ves kolektiv pomaga deliti rane, ponekod celo preprečiti nesrečo. Hitimo, ker čas ne dela za nas! Morebitne odprte rane se težje celijo, veljajo več časa in denarja.

Ali že pomeni pojem gradisovec nekaj podobnega, kot je pomenil v prejšnjih časih pojem državni uradnik, namreč dosmrtno varnost za službo, pa še posmrtno pomoč članom ožje družine. V slovarju slovenskega knjižnega jezika smo že dobili svoje mesto. Ali in v kolikšni meri smo ga postavili v naša srca? Kaj o tem misli skoraj dve tretjini gradisovcev, ki so prišli k nam iz drugih republik, ki so našli pri nas svoj sigurni kos kruha in streho nad glavo, nimajo pa na primer možnosti graditi svojega doma zunaj Slovenije?

Gradis ni le s stroji opremljeno podjetje in po svojih delih poznana firma, marveč predvsem kolektiv s 6000 delavci in z nadaljnjimi 20.000 družinskimi člani, ki žive tudi od denarcev, prisluženih v Gradisu, potrošenih pa resnično v vsej Jugoslaviji.

S. U.

(Se nadaljuje)

Učimo se nemško

24. Lektion

WIR LERNEN DEUTSCH

Bilden Sie mit jedem Zeitwort einen Satz in der Vergangenheit und mit dem Hauptwort im dritten Fall!

(Tvorite z vsakim glagolom stavek v preteklem času in s samostalnikom v tretjem sklonu!)

Z. B. (na primer): arbeiten — r letzte Monat.

Mein Bruder arbeitet seit dem letzten Monat in einer Maschinenfabrik.

Antworten — e deutsche Lehrstunde: Der Schüler antwortete in der letzten Lehrstunde gut

danken (r letzte Brief — in dem letzten Brief)

dienen (r grosse Bauernhof — auf dem grossen Bauernhof)

drehen (r kleine Drehknopf — an dem kleinen Drehknopf)

dürsten (e grosse Hitze — bei der grossen Hitze)

fehlen (e letzte Stunde — in der letzten Stunde)

hören (e dünne Wand — hinter der dünnen Wand)

jagen (r gute Jaghund — mit dem guten Jaghund)

kämpfen (r letzte Krieg — in dem letzten Krieg)

kleben (r gute Kleister — mit dem guten Kleister)

klingeln (e zweite Haustür — an der zweiten Haustür)

klopfen (e rechte Hand — mit der rechten Hand)

knien (r kalte Boden — auf dem kalten Boden)

lachen (r lustige Film — in dem lustigen Film)

lächeln (e falsche Aussprache — bei den falschen Aussprache)

leben (s fremde Land — in dem fremden Land)

leuchten (e elektrische Taschenlampe — mit der elektrischen Taschenlampe)

nicken (r graue Kopf — mit dem grauen Kopf)

nützen (e schwere Arbeit — bei der schweren Arbeit)

packen (e rechte Hand — mit der rechten Hand)

paddeln (s leichte Paddelboot — in dem leichten Paddelboot)

parken (r grosse Parkplatz — auf dem grossen Parkplatz)

passen (s neue Kleid — zu dem neuen Kleid)

pudern (r gute Puder — mit dem guten Puder)

rechnen (e neue Rechenmaschine — mit der neuen Rechenmaschine)

reden (r volle Saal — in dem vollen Saal)

ruhen (s warme Bett — in dem warmen Bett)

schalten (r kleine Hebel — mit dem kleinen Hebel)

spülen (s heisse Wasser — mit dem heissen Wasser)

tippen (r zweite Finger — mit dem zweiten Finger)

trocknen (s saubere Handtuch — mit dem sauberen Handtuch)

wachen (e ganze Nacht — in der ganzen Nacht)

warten (r grosse Wartesaal — in dem grossen Wartesaal)

weben (r grosse Webstuhl — an dem grossen Webstuhl)

weinen (s schwere Unglück — bei dem schweren Unglück)

winken (e rechte Hand — mit der rechten Hand)

wohnen (e neue Wohnung — in der neuen Wohnung)

zahlen (s letzte Geld — mit dem letzten Geld)

altern (s vergangene Jahr — in dem vergangenen Jahr)

eilen (s brennende Haus — zu dem brennenden Haus)

flattern (r helle Sonnenschein — in dem hellen Sonnenschein)

folgen (s schnelle Motorrad — mit dem schnellen Motorrad)

landen (r neue Flugplatz — auf dem neuen Flugplatz)

reisen (e deutsche Reichsbahn — mit der deutschen Reichsbahn)

segeln (r starke Wind — bei dem starken Wind)

starten (s schnelle Flugzeug — mit dem schnellen Flugzeug)

tauchen (s kleine Geldstück — nach dem kleinen Geldstück)

wandern (r gute Freund — mit dem guten Freund)

Und nun bilden wir die gleichen obigen Sätze im Perfekt! Z. B.

arbeiten: mein Bruder hat seit dem letzten Monat in einer Maschinenfabrik gearbeitet. — Der Schüler hat in der deutschen Lehrstunde gut geantwortet. Die Frau hat in dem letzten Brief gedankt U. s. w. Die Zeitwörter der Bewegung (glagoli premikanja) bilden das Perfekt mit »sein« und nicht mit »haben«! Z. B. Die Leute sind zu dem brennenden Haus geeilt. Der Schutzmann ist auf dem schnellen Motorrad gefolgt. Ich bin mit dem Freund in die Berge gewandert. Meine Eltern sind nach Berlin gereist. Das Flugzeug ist auf dem Flugzeug gestartet.

Glagoli, katere smo na prejšnjih straneh našeli, so »pravilni ali šibki« glagoli. Pri njih se debelni vokal ne spreminja, v imperfektu imajo končnico »te« ali »ete«, in v deležniku preteklega časa (perfekta) končnico »t«. Nekaj izjem:

bringen — ich brachte

denken — ich dachte, ich habe gedacht

kennen — ich kannte, ich habe gekannt

haben — ich hatte, ich habe gehabt

können — ich konnte, ich habe gekonnt

müssen — ich musste, ich habe gemusst

Prihodnjic bomo govorili o nepravilnih ali »krepkih« glagolih.

Wörter — besede:

dürsten — biti žejen

fehlen — manjkati, biti odsoten

hören — prisluškovati

jagen — loviti, poditi

e Jagd — lov

kämpfen — boriti se

r Kampf — bitka, borba

r Krieg — vojna

kleben — lepiti

r Kleister — klej, lepilo

klingeln — pozvoniti

klopfen — tolči, trkati

r Boden — tla

lächeln — smehljati se

e Aussprache — izgovorjava

nicken — kimati

nützen — koristiti

packen — prijeti, zgrabiti, zaviti

paddeln — veslati, čofetati

s Paddelboot — čoln

r Flugplatz — letališče

e Reichsbahn — državna

železnica

spülen — splakniti

wachen — bdeti, čuvati

weben — tkati

r Webstuhl — tkalni stroj

weinen — jokati

s Unglück — nesreča

winken — namigniti, pomigniti

altern — starati se

segeln — jadriti

flattern — frfati, prhutati

starten — startati

tauchen — potapljati

denken — misliti

bringen — prnesti

kennen — poznati

haben — imeti

müssen — morati

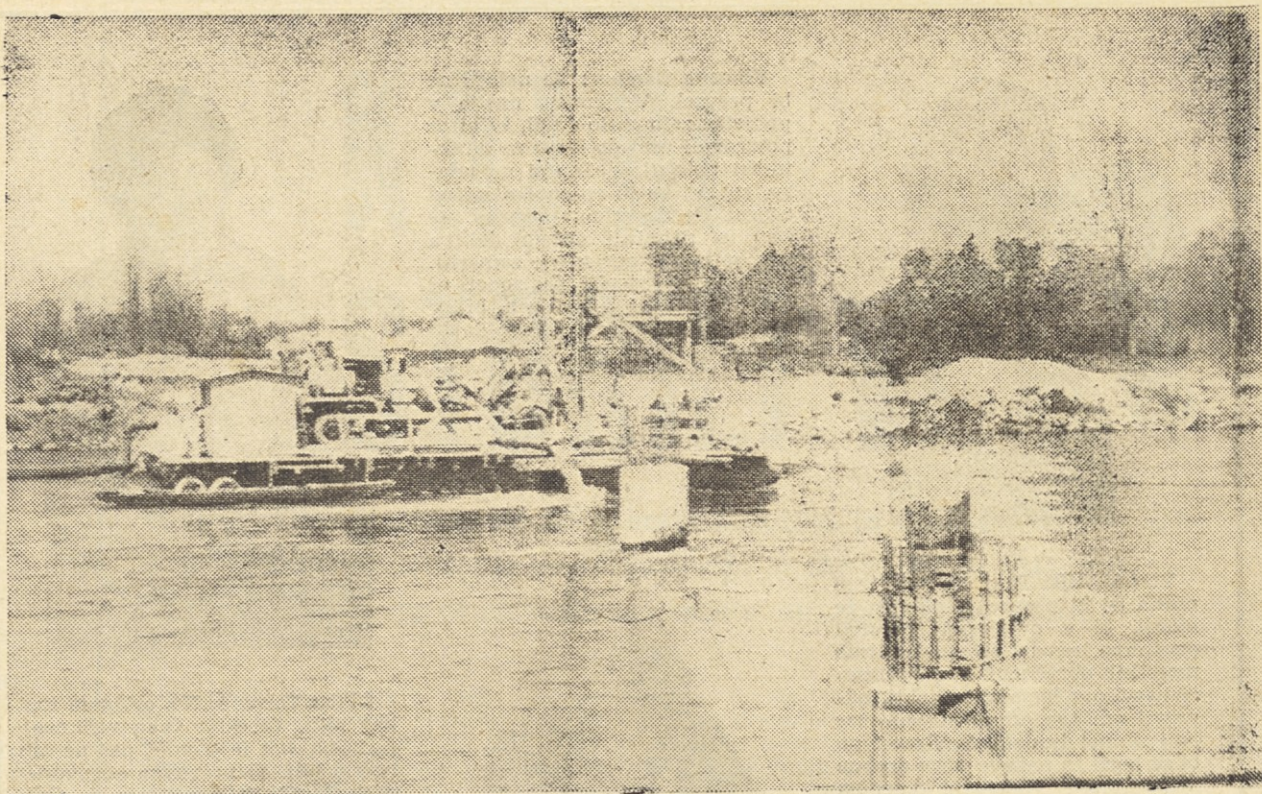
können — moči

r Drehknopf — stikalno vrtilo,

naravnalo

r Jagdhund — lovski pes

r Hebel — vzvod



Novi most čez Savo pri Brežicah bo dolg skoraj 400 m

Brežice dobijo novi most

Dobrih 100 m od mesta, kjer se zasanjana Krka izliva v Savo, gradi naša najmlajša enota Nizke gradnje nov skoraj 400 m dolg most — To sotočje dveh rek je ti-sočletja prizorišče življenja in boja našega naroda na tem prelepem koščku slovenske zemlje

Brežice s svojo bogato zgodovino tega območja so bile skozi vso obdobje center gospodarstva za Krško polje, vinorodnih gričev Bizeljskega ter vse obsoteljske doline. To so Brežice tudi danes. Zato ni nič čudnega, če so vsi gospodarski in družbeni faktorji živo zainteresirani za gradnjo mostu, saj se bo tu odprla nova prometna žila, ki bo vezala Kumrovec in vso obsoteljsko dolino z avtocesto Ljubljana—Zagreb. Pa tudi stari most je že dotrajal in za težak promet ni priporočljiv.

Novo gradbišče je vidno že od daleč. Sum Save preglasa velik vrtni stroj, ki je danes, ko to pišem, že na drugem gradbišču.

Stopili smo v zasilno ali vendar lepo urejeno gradbiščno pisarno.

Za mizo je sedel vodja gradbišča Štefan Rataj.

»Dober dan!« Vesel nasmeš, prijeten stisk roke in pogovor nam je povedal, da je tovariš Rataj pravi gradbinec, ki živi z delom in se veseli vsakega uspeha.

Dejal je: »Postal sem že cel tiskovni ataše. Včeraj so bili tu filmarji od RTV, predvčerajšnjim predstavnik Brežic, danes pa vidva. Prav, prav, da nas kdaj obiščete.«

»Pomlad je tu, pa tudi o vašem delu je potrebno kaj napisati,« 3 sem odvrnil. In že je stekel pogovor o tem in onem.

»Most, ki ga gradimo v Brežicah, bo gotov do aprila prihodnje leto,« nam je uvodoma zagotovil tovariš Rataj. »Projekt je izdelal naš strokovnjak — projektant Vukašin Ačanski, dipl. gr. ing. Most bo dolg 360 metrov in širok 10,80 metrov. Fundiranje se vrši po sistemu Benoto s tem, da so štiri fiksne podpore z diletacijami, ostale pa kot nihalne podpore. Piloti so zabetonirani v globino do 12,5 metra. Vseh skupaj je 49.«

Prednapete nosilce bomo montirali s posebno konstrukcijo, ki je že na poti iz Sirije. Posamezni nosilci so dolgi 29,40 m, visoki 1,60 ter težki 50 ton. Z betoniranjem bomo začeli predvidoma jutri, po planu pa moramo biti gotovi do konca septembra. Na gradbišču smo začeli s pripravljalnimi deli 28. oktobra lani, z deli na mostu pa 16. novembra.«

»Ali ste do sedaj našli kak večji problem?« sem nadaljeval z vprašanjem.

»O, teh pa nam gradbincem ne manjka. Če imaš material, nimaš ljudi, če pa imaš dovolj ljudi, ti pa zmanjka materiala. Trenutno nam manjka cevi in kablov,« je pojasnil tov. Rataj. »Pa tudi voda nam je že nagajala. Trikrat se je dvignila od običajnih 171 cm, kar na 340 cm. Takrat smo na vrat in na nos bežali iz vode. To nas zadržuje tudi po devet dni, toda kljub temu bomo rok dohiteli.«

»Poleg mostu smo vgradili že 17.000 m³ nasipa.«

»Gramoz dobimo iz Krškega, tj. iz bivše Gradisove gramoznice.«

»In ljudje?«

»Prav pohvaliti jih moram. Če je potrebno, nikoli ne vprašajo za uro. Zadnjič smo betonirali kar 4 dni in noči zaporedoma. Nadpovprečno so se izkazali tudi pozimi. Vse dni je bil z nami nadzorni inženir Juraj Vojka, pa tudi projektant ing. Ačanski nas večkrat obišče. Zelo se borimo za roke in kvaliteto betona. Pri betoniranju stebrov smo dosegli marko 500, kar je mnogo več, kot pa je predpisano.«

Tovariš Rataj in vsi njegovi sodelavci so »na vodi« res pravi veterani, saj so sodelovali pri gradnji že več kot 15 mostov. »Sam, osebno pa sem se navadil samostojno delati pri ing. Anderluhu v daljni Bosni,« je dejal.

In ko mo ga ob zaključku vprašali, kako se tu počuti, je dejal: »Zelo dobro, navajen sem terena, delati moraš pa kjerkoli si. Končno se vedno moraš učiti in prelagajati novim sistemom in metodam dela.«

Z gradbišča smo odšli v novo naselje, kjer pravkar urejajo tudi okolico. Barake so lepe, nove in tudi kuhinje in jedilnice so si že uredili. V jedilnici so montirali televizor, tako bo tudi prosti čas, ki ga je sicer malo, izkoriščen za kulturne namene.

Poslovili smo se od prijaznih in gostoljubnih graditeljev. Dosti sreče na vodi.

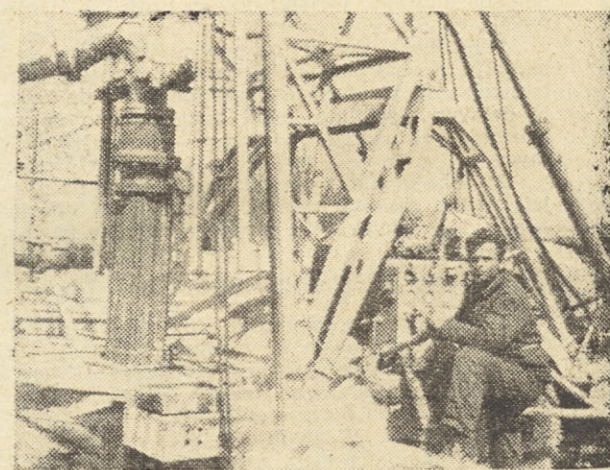
L. C.



Projektant Vukašin Ačanski s sodelavci



Martin Bizjak je kvalificiran brodar in mora biti vedno pripravljen



Del vrtnalne naprave — Fundiranje teče po sistemu benoto



Franjo Mikulan, Ivan Šontek in Josip Štefič so neločljivi prijatelji



— Kaj si mu storil, da tako beži?

— Vprašal sem ga, kaj bi storil, če bi postal glavni direktor...

Stran 8 ★ »GRADISOV VESTNIK«

Več možnosti za kulturno življenje zaposlenih

Kaj nam je povedala raziskava, ki jo je priredil odbor za standard in rekreacijo

Na pobudo odbora za standard in rekreacijo je bila izvedena krajša raziskava o kulturnem življenju zaposlenih. Zanimalo nas je:

- koliko prostega časa uporabijo zaposleni za kulturno življenje,
- za katero vrsto kulturnih dobrin imajo največ zanimanja,
- interesi za vsebino kulturnih dejavnosti,
- vzroki, ki zavirajo zanimanje za kulturo,
- mnenja zaposlenih o tem, kaj naj bi na kulturnem področju storila delovna organizacija.

Podatki, ki smo jih dobili, vzbujajo skrb.

Več kot polovica anketiranih (53,1 %) ima za kulturno življenje zelo skopo odmerjen čas, le pet ur na teden se ukvarjajo s kulturno dejavnostjo. Kot kulturno dejavnost smo upoštevali: poslušanje radia, gledanje televizije, branje knjig in časopisov, obiski filmskih in gledaliških predstav ter podobno. 23,8 % anketiranih uporabi za kulturno življenje pet do deset ur na teden, 22,1 % pa več kot deset ur. Največ prostega časa uporabijo zaposleni za kulturno dejavnost, za dodatno delo, domače opravke in počitek.

Ovire, ki vplivajo na to, da v prostem času ne posegajo v večji meri po kulturnih dobrinah, so: pomanjkanje prostega časa, pomanjkanje možnosti in pomanjkanje finančnih sredstev. Iz podatkov sledi, da je obiskovanje kino predstav kulturna dobrina, za katero se anketirani zanimajo le v majhni meri. Ker večina anketiranih gleda televizijske oddaje, se verjetno zadovolji z gledanjem filmov na televiziji.

Povsem drugačno sliko pa nam dajo podatki o obisku gledaliških predstav. Le 39 % anketiranih je v letu 1970 obiskovalo gledališče, ostali pa niso imeli možnosti za obisk gledaliških predstav, v določenih primerih pa nimajo tudi zanimanja za to kulturno dobro.

Knjiga ima posebno mesto med kulturnimi dobrinami, ker je ne moremo z ničemer nadomestiti. Brez potrebe po branju si težko zamišljamo popolnejšo osebnost, prav tako si težko zamišljamo v naših kulturnih razmerah z urejenim omrežjem knjižnic in dostopnostjo knjig, da anketirani ne posegajo po tej kulturni dobrini. Lani 48,7 % anketiranih ni prebralo nobene leposlovne knjige. Blizu tistim, ki niso prebrali niti ene knjige, so tudi tisti, ki so prebrali samo eno knjigo. Tako 55,8 % anketiranih branje knjig ni kulturna potreba, ali pa sežejo po njej samo naključno.

Tudi podatki o prebiranju časnikov in revij nam kažejo, da ima le dobra polovica zaposlenih (52,2 %) razvito eno od elementarnih kulturnih navad, to je redno prebiranje časnika. Ostali berejo časopise neredno, 3,9 % anketiranih pa časopisa sploh ne bere.

Radio in televizija sta zelo razširjena medija in zaposleni dokaj svojega prostega časa uporabijo za gledanje in poslušanje teh dveh posrednikov. Poslušanje radia in gledanje televizije je postalo še v veliki meri sestavina našega prostega časa, saj večina zaposlenih skoraj vsak dan posluša radio ali gleda televizijske oddaje.

Zaposleni predlagajo, naj bi imeli v delovni organizaciji po vseh poslovnih enotah organizirane ogled gledaliških predstav, naj bi organizirali več poučnih izletov, ustanovili potujočo knjižnico za izposojevanje knjig, predvsem pa, da bi morali nameniti za kulturno dejavnost več sredstev.

V programu kulturnega delovanja naj bi opredelili oblike in način kulturne politike delovne organizacije. Prav tako se bo potrebno ukvarjati z načini in oblikami spodbujanja zaposlenih, da bi pogosteje segali po kulturnih dobrinah in se kulturno udeleževali.



— Našli so skupni jezik...

GRADIS V PTUJU IN OKOLICI

Dne 15. decembra 1970 so na Mercatorjevi trgovski hiši prvič zabrnili stroji. Stavba bo zrasla na izredno zahtevnem kraju, saj je Ptuj z okolico eden najbogatejših arheoloških terenov Slovenije. To se je pokazalo že pri izkopih temeljev. Objekt bo stal na bivših jarkih, ki so jih uporabljali za boj proti Turkom. Da so dobili ustrezno trdnost tal, so morali gradbeno jamo izkopati do globine 4,5 metra ter nato ponovno nasipati in utrditi. Tako so z izkopom temeljev začeli šele marca letos.

Ptuj je en sam kulturni spomenik. Zato je stavba floriso zelo razgibana ter se je, zvesta zgodovinskemu principu, približala novi arhitekturi. Fasada objekta bo iz aluminija, luksirana na bakren odtенок.

Gradbišče je precej razgibano kljub pomanjkanju prostora za deponije materiala. Objekt do III. faze mora biti gotov do avgusta, rok predaje investitorjem pa je april 1972. V objekt bodo vgradili 2300 m³ betona, 260 ton armature, 25.000 komadov opeke ter napravili 8500 m² opaža. Dela vodi naš mladi strokovnjak Mihael Škerlak. Na objektu dela trenutno 40 delavcev, v glavni sezoni pa se bo število dvignilo na 60.

Na gradbišču Perutnine Ptuj gradi naša poslovna enota Maribor vrsto novih objektov. Od zadnjega obiska na tem gradbišču je delo vidno napredovalo. Tu gradimo hleve, hladilnico, objekt predelave perutninskega in živinskega mesa, čistilne naprave in podobno.

Nekateri objekti so že zrasli iz tal, na drugih bodo kmalu pričeli z montažo nosilcev, na tretjih pa se vršijo izkopi, skratka na gradbišču je precej živahno.

Res, da so trenutno malce v zamudi, toda mladi inženir Stane Kositer nam je tako pogumno zatrjeval, da v končni fazi ne bo zamude, da mu moramo verjeti. Investicijska vrednost objektov znaša 3,5 milijarde starih dinarjev, od tega odpade skoraj 2 milijardi na gradbena dela. Seveda dela ne tečejo tako gladko, kot bi to želeli — ustavilo se je pri materialu.

Prepričani smo, da bodo pomanjkanje opeke in cementa kmalu odpravili ter tako objekt do roka predali investitorju.

Kot na vseh mariborskih gradbiščih, so si tudi tu uredili samostojno naselje ter organizirali lastno menzo. Menza služi tudi ostalim gradbiščem v Ptuj in okolici. Zelo okusno kosilo stane 530 dinarjev. Za lačne želodce je preskrbljeno.

Na gradbišču je trenutno zaposlenih 130 delavcev, potrebovali bi le še okrog 20 kvalificiranih tesarjev in zidarjev. Delavci so v glavnem domačini, saj se jih kar 60 % dnevno vrača na svoje domove.

In kaj pravijo drugi?

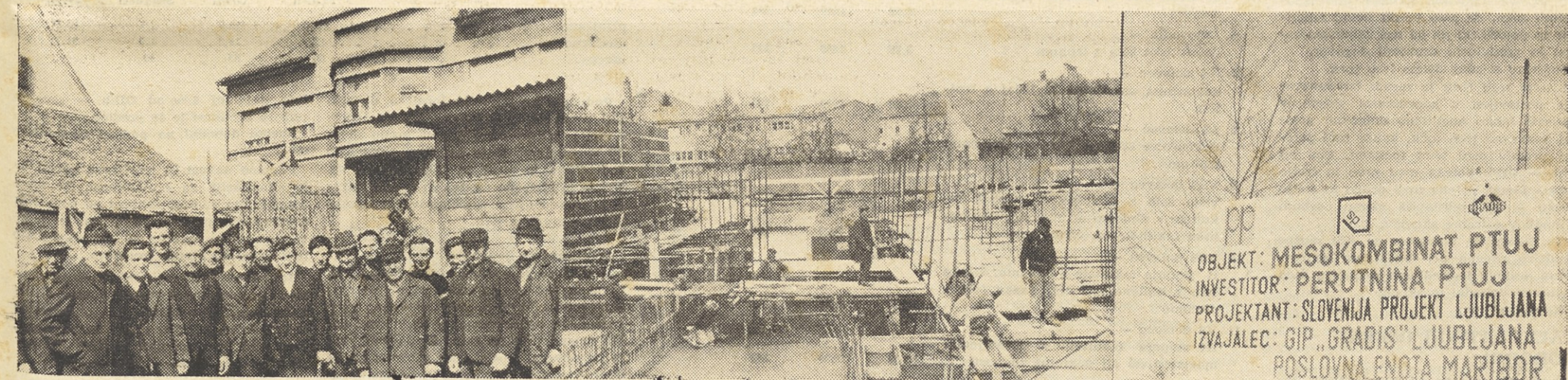
Med drugim smo vprašali nadzornega organa Branka Preglja, kako je kot predstavnik investitorja zadovoljen z delom in kvaliteto dela.

»Moramo reči,« je dejal tov. Pregelj, »da so se zadnje čase dela zelo razmahnila. Vse kaže, da bodo zamujeno nadoknadili. Gradbišče je vzorno urejeno in precej mehanizirano. Dela so kvalitetno izvedena in glede tega nimam pripomb. Gradis je dal vse od sebe, kar se pri taki gradnji lahko zahteva.«

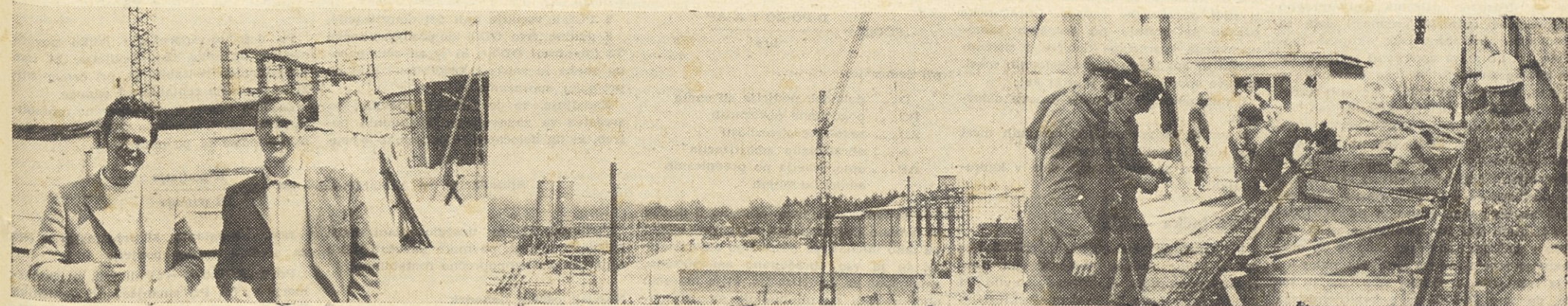
O tem in onem smo vprašali druge delavce. Ignac Matjašič je povedal takole:

»Tu sem zadovoljen, za ljudi skrb, hrana je dobra in čez stanovanje nimam pritožb. Spimo pa štirje v sobi, ki so čiste in urejene. Upamo, da bodo plače kmalu odmrznile in tako bomo zadovoljni tudi po materialni plati.«

Gradis gradi tudi v Kidričevem, toda o tem kdaj pozneje.



Levo: Skupina delavcev pet minut po končanem delu — Sredi: Začetek gradnje trgovske hiše v Ptuj — Desno: Gradis v Ptuj



Levo: Ing. Stane Kositer in Branko Pregelj na gradbišču — Sredi: Na gradbišču mesokombinata je že kaj videti — Desno: Betoniranje nosilcev



Levo: Mihael Škerlak s sodelavci — Sredi: Uta za polirske načrte je na naših gradbiščih še vedno redkost — Desno: Upamo, da bo kosilo v Ptuj tudi v prihodnje tako dobro, kot je bilo doslej — Lizika Pozgan in Marjanca Ciglar

Predvideni samoupravni sporazum nam bo določal osebne dohodke v še večji odvisnosti od delovnih rezultatov kot doslej

Ni še preteklo drugo leto od podpisa samoupravnih sporazumov v slovenskem gradbeništvu, ko se že pospešeno bliža drugi — lahko rečemo — precej izpolnjeni sporazumi o delitvi dohodka v gradbeništvu.

Gradbinci smo se že ob prvih sporazumih dogovorili, da jih bomo sproti izpolnjevali, izboljševali merila delitve. Prav zato nam zdaj ni težko pri snovanju drugega sporazuma, pa naj gre za vsebinske rešitve ali za postopek sporazumevanja.

NOVOSTI

Najpomembnejša novost predloženega sporazuma je delitev dohodka po »sistemu treh točk«.

Doslej smo bili dolžni po določenih sporazuma (zelena brošurica) ustvariti vsaj 10 % skladov iz čistega dohodka, poleg tega pa oddvojiti za stanovanja 4 %, za kadrovanje 2,5 % in za rekreacijo 1,5 % — vse od osebnih dohodkov. Poleg tega smo morali izplačevati za štiri kvalifikacijske skupine ročnih delavcev predpisane obračunske osnove, ki so bile hkrati tudi osnove za vrednotenje živega dela v kalkulacijah.

V bodoče se ne bomo zadovoljili le z minimalno določeno stopnjo skladov — 10 %, marveč bomo v celoti izpolnili zahtevo zakona o samoupravnem sporazumevanju, ki v drugem členu zahteva od podpisnic samoupravnih sporazumov, da se sporazumejo med drugim tudi »o ukrepih in merilih za uresničevanje načela, po katerem je vlaganje v materialno osnovo družbenega dela (op. p.: v sklade) odvisno od višine doseženega dohodka na zaposlenega delavca (pri nas: na uro) tako, da morajo praviloma tiste organizacije združenega dela, ki imajo večji dohodek na zaposlenega, imeti tudi akumulativnejša delitvena razmerja in sorazmerno na zaposlenega tudi več vlagati v materialno osnovo združenega dela«.

Na kratko: boljši gospodar, mora vlagati več v sklade.

SISTEM TREH TOČK

Kako smo uspeli v predloženem sporazumu uresničiti to načelo?

Za osnovo smo uporabili Gradisov način delitve dohodka. Le-tega smo izpopolnili tako, da smo vnesli nekaj izboljšav in določili, ki jih od nas zahtevata zakon in predvideni družbeni dogovor.

Ogledimo si zdaj sistem treh točk.

Sistem treh točk je zaradi izračunavanja postavljen v koordinatni sistem, s katerim lahko analitično določimo položaj vsake od treh točk, kakor tudi položaj premic med temi točkami. Ena od njih — OD/h poteka med prvo in tretjo točko. Druga poteka med drugo in tretjo točko — ta predstavlja višino osebnih dohodkov oziroma skladov.

Ta sistem je uporaben za vse možne različice uspeha pri določenem kadrovskem sestavu in delilnem razmerju med osebnimi dohodki in skladi.

(Glej grafikon)

KALKULATIVNI OSEBNI DOHODKI

Prvo, kar zahteva od nas družbeni dogovor, so kalkulatívni osebni dohodki — v našem sporazumu preračunani na uro. To so družbeno oziroma samoupravno dogovorjene najnižje vrednosti dela za posamezne kvalifikacijske skupine (poklice), ki jih mora upoštevati podjetje tako pri sestavljanju svojega pravilnika o delitvi osebnih dohodkov kot pri vrednotenju (živega) dela v kalkulacijah.

Na drugi konferenci slovenskih sindikatov, ki je bila 18. junija 1970, so bili sprejeti politični cilji in naloge sindikatov Slovenije. Tedaj smo rekli in zapisali:

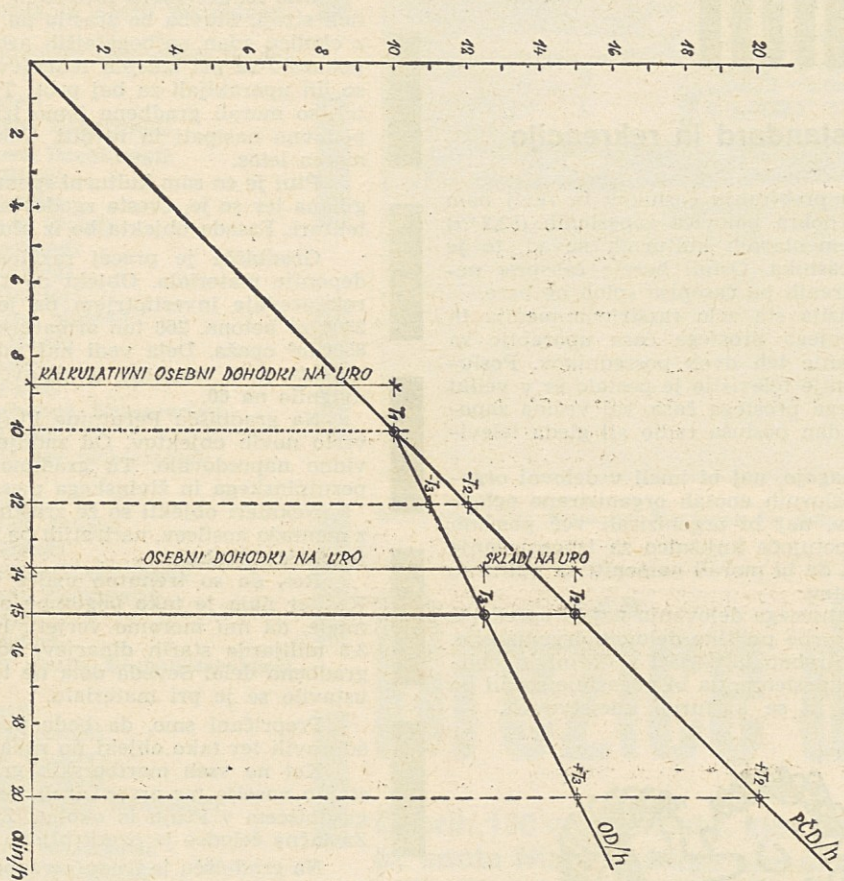
»Sindikati se bomo zavzemali, da čimprej ne bo noben zaposlen delavec prejemal manj kot 800 dinarjev mesečno za delo v rednem delovnem času in ob normalnem izpolnjevanju delovnih nalog.«

Iz tega cilja in naloge smo izhajali tako, da smo določili za nekvificiranega delavca osnovo 800 dinarjev v 182 urah oziroma 4,40 dinarjev na uro.

Za ostale kvalifikacijske skupine ročnih delavcev smo upoštevali razmerja, ki smo jih predvideli že s prvim sporazumom. Tako smo dobili osnove, ki jih bomo morali upoštevati pri določevanju najnižjih obračunskih osnov za naše delavce — seveda pri pogoju polnega delovnega časa, izpolnjevanja norme in pri priznani kvalifikaciji.

Novost je skupina priučenih delavcev. V to skupino bomo razvrstili — po zamilstih sestavljalcev — zgolj industrijske delavce v gradbeništvu in industriji gradbenega materiala. Gre za ozke profile priučenih delavcev za povsem določeno vrsto opravila. Pri nas bi to bili na primer ugrajevalci betona v OGP, krivci železa v železnicah in podobna specializirana delovna mesta v bolj ali manj industrializiranih obratih.

Novost so tudi določene osnove — kalkulatívni osebni dohodki za vse umske delavce. Celovito podoba daje razpredelnica, ki je sestavni del sporazuma (12. člen predloga):



Kvalifikacijska oz. izobrazbena skupina	Kalkulatívni neto OD na uro	neto OD na mesec	Indeksna razmerja
1. NK delavec — 4 ali manj razredov osemletke	4,40	800	100
2. PK delavec — najmanj 4 rezrede osemletke in izpit za PK delavca	5,22	950	119
3. PU (priučen) delavec — najmanj 6 razredov osemletke in izpit za priučenega delavca	5,77	1050	131
4. K delavec — poklicna šola ali priznan izpit za KV delavca	7,42	1350	169
5. VK delavec — poklicna šola in priznan izpit za VK delavca	8,52	1550	194
6. Delovodja — delovodska šola z izpitom	9,89	1800	225
7. NS delavec — dokončana osemletka in tečaj z izpitom	5,93	1030	135
8. SS delavec — dokončana srednja šola z zaključnim izpitom	8,79	1600	200
9. VSS delavec — višja šola z diplomom, I. stopnja fakultete z diplomom ali dokončana 2 letnika fakultete oz. enake šole	10,99	2000	250
10. VSS delavec — II. stopnja fakultete z diplomom, visoka šola z diplomom ali njej enaka šola z diplomom	13,19	2400	300
11. VS delavec — III. stopnja fakultete z opravljenim magistrstijem ali doktorat znanosti	15,38	2800	350

Največ je nespornostim zaradi tega, ker se misli, da so kalkulatívni OD hkrati tudi obračunske osnove. Obračunske osnove se morajo po določenih samoupravnega sporazuma določiti s sistemizacijo in analitično oceno delovnih mest. Osnove sporazuma pa služijo kot:

1. minimalne obračunske osnove delavcem,
2. vodilo za vrednotenje delovnih mest s pomočjo analitične ocene,
3. osnove za vrednotenje dela v kalkulacijah.

Prva točka — T1

Pri izračunu prve točke, ki predstavlja kalkulatívne osebne dohodke na uro, (KOD/h) moramo upoštevati število in strukturo zaposlenih. In sicer strukturo po priznani kvalifikaciji za ročne delavce oziroma po dokončani šoli za umske delavce.

Z množenjem KOD/h s strukturo zaposlenih po dejanski izobrazbi dobimo KOD/h za vse podjetje. To število predstavlja točko T1.

V našem podjetju jo bomo izračunali posebej za gradbene enote, posebej za obrate, železokrivnico in biro, ker ima vsaka od naštetih skupin enot drugačno delilno razmerje (med točkama T2 in T3).

V našem — bi dejali — šolskem primeru smo jo določili z višino 10 dinarjev na uro. Naj povemo še to, da so v razpredelnici neto osnove, ki jih moramo preračunati na bruto vrednosti in jih šele tedaj vnesti v naš sistem treh točk.

Druga točka — T2

V matematičnem jeziku bi rekli tej točki neodvisna in spremenljiva neznanaka. Dejansko predstavlja ta točka poslovni uspeh podjetja ali enote — za kakršen nivo pač uporabljamo delitve. Uspeh smo opredelili s povečanim čistim dohodkom

na uro. To merilo izrazimo lahko z obrazcem:

$$PCD/h = \frac{D - PO - ZO + A - AP}{ure}$$

pri čemer je:

- D ... dohodek podjetja ali enote
- PO ... pogodbene obveznosti
- ZO ... zakonske obveznosti
- A ... obračunana amortizacija
- AP ... amortizacija po predpisanih amort. stopnjah

Iz dohodka odštejemo obveznosti družbi in dobimo čisti dohodek (ČD), prištejemo pa tako imenovano pospešeno amortizacijo, to je vso obračunano amortizacijo, zmanjšano za amortizacijo, ki jo moramo obračunavati po minimalnih amortizacijskih stopnjah, določenih z zakonom. Pospešena amortizacija predstavlja povečanje skladov, zato smo dodali čistemu dohodku črko P in dobili povečani čisti dohodek — PČD kot osnovno ekonomsko kategorijo uspešnosti poslovanja. PČD je v bistvu celotni dohodek oziroma vrednost proizvodnje, zmanjšana za stroške. PČD bo visok, če bo obseg del kot produkt fizičnega obsega in cen visok in če bodo stroški nizki. S tem smo v naše merilo vnesli (1) stimulacijo za povečanje obsega del (za poslovno prodornost, za zmanjševanje fiksnih stroškov na enoto proizvodnje, za doseganje ugodnih cen, za konkurenčnost) in (2) stimulacijo za zmanjševanje stroškov, kar pomeni stimulacijo za ekonomičnost, to je za eno od osnovnih meril uspešnosti poslovanja.

Ure v imenovalcu delujejo kot element produktivnosti, kajti manj ko bo ur, višja bo produktivnost, boljši bo poslovni uspeh izražen s PČD/h. Tedaj lahko rečemo, da je v našem merilu še tretja pomembna stimulacija, stimulacija za produktivnost!

Nejasnosti okoli zalog ne sodijo v okvir tega sestavka. Društvo slovenskih knjigo-

vodij je zaščiten od slovenske zbornice, da uskladi fakturirano realizacijo z vkal-kuliranimi urami.

Gradisov interni način zajemanja vrednosti proizvodnje namesto fakturirane realizacije odpravlja vsako neskladnost, če odmislimo morebitne netočnosti pri vrednotenju nefakturiranih zalog oziroma nedokončane proizvodnje.

V našem šolskem primeru smo določili točko T2 z višino 15 dinarjev na uro.

Tretja točka — T3

Ta točka predstavlja bistvo sistema treh točk, je dvakrat odvisna spremenljivka.

Enkrat je odvisna od višine PCD/h, to je od uspeha poslovanja, drugič pa je odvisna od delitvenega razmerja.

Kaj torej predstavlja točka T3? Predstavlja višino osebnih dohodkov, ki jih

Panoga oz. dejavnost	PCD/h	Delilno osnovno	razmerje skupno	OD/h
Gradbena operativna	13,76	90:10	84,9:15,1	11,68
Montaža	18,98	85:15	80,2:19,8	15,23
Projektivna	33,12	80:20	75,5:24,5	25,00
IGM	16,77	85:15	80,2:19,8	13,45

Osnovno delilno razmerje določa pri gradbeni operativi 10 % skladov za razširjeno reprodukcijo in rezerve pri planiranem PCD/h. Skupno razmerje določa 15,1 %, pri čemer predstavlja nadaljnjih 5,1 % sklada za zadovoljevanje skupnih potreb delavcev. Sem štejemo sredstva za izobraževanje, rekreacijo, prehrano, zdravstveno zaščito ter raziskovalno dejavnost. Obveza 4 % za stanovanja se pokriva iz zakonskih obveznosti dodatno k omenjenim skupnim potrebam.

Najbolj nazorno bomo prikazali delovanje sistema treh točk z dvema primeroma, z enim nadpovprečnim uspehom in drugim podpovprečnim. V naši sliki je prvi označen s »+T«, drugi pa s »-T«.

Prvi primer

Podjetje ali enota je dosegla 20 dinarjev PCD/h. Ta dosežek je za tretjino boljši od planiranega (15 din/h) ali

$$\frac{+T_2}{T_2} = \frac{20}{15} = 1,33$$

	PCD/h	OD/h	Skladi/h	delilno razmerje
planirano	15,0	12,5	2,5	83,3:16,7
doseženo	20,0	15,0	5,0	75 :25
indeks	133	120	200	

Spoznamo, da smo povsem zadovoljili osnovnemu načelu, ki smo ga iz zakona predpisali na začetku tega teksta.

	PCD/h	OD/h	Skladi/h	Delilno razmerje
planirano	15,0	12,5	2,5	83,3:16,7
doseženo	12,0	11,0	1,0	91,7: 8,3
indeks	80	88	40	

Podpovprečno podjetje torej ni doseglo niti predvidenih 10 % skladov za reprodukcijo. Kljub temu pa ni kršilo določenega sporazuma, če je ustrezno zmanjšalo tudi OD/h, in sicer za 12 % (indeks 88). V tem je bistvena razlika in novost hkrati od dosedanjega samoupravnega sporazuma v gradbeništvu.

Izboljšave in dopolnila

V Gradisu je opisani sistem že bolj ali manj domač — vsaj večini organizatorjev proizvodnje in še komu. Opisujemo ga z namenom, da bi seznanili širši krog naših delavcev in pa zato, da povemo, kaj je še novega. Doslej smo spoznali že tri dopolnila v primerjavi z Gradisovim sistemom:

1. KOD/h se računajo enotno za vso panogo,
 2. PCD/h vsebuje tudi del amortizacije,
 3. delilno črto OD/h določamo s točko T3 (planirani OD/h), ki je za celo panogo enaka in znaša 11,68 din/h — vsaj po predlogu sporazuma.
- Nadaljnje, to je četrto dopolnilo, so sredstva za zadovoljevanje skupnih potreb, ki jih določamo za vse enako in zna-

$$\text{Stimulacija za rentabilnost} = 0,90 + 0,10 \frac{R \text{ podjetja}}{R \text{ panoga}}$$

Podjetje, ki ni doseglo planiranega PCD/h v panogi, ne more povečati OD/h, če ima nadpovprečno rentabilnost.

Najvišji osebni dohodek

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

Družbeni dogovor je določil kot najnižji OD 800 dinarjev na mesec, kot najvišji OD pa 6.000 dinarjev. Razpon znaša 1 : 7,5. Prav ta razpon pa smo vgradili tudi v naš sporazum, pri čemer se dovoljuje tudi višji OD kot 6.000 dinarjev, če je najnižji OD višji kot 800 dinarjev.

Še več v sporazumu se predlaga odvisnost OD še od uspeha podjetja, izražene s PCD/h in od velikosti podjetja, izražene s številom in strukturo zaposlenih delavcev.

Po tem merilu se najprej izračuna količnik K, nato pa po posebni lestvici razmerje med najnižjim in najvišjim OD/h.

$$K = \frac{P \text{ NK}}{PCD/h}$$

PNK ... število pogojno nekvificiranih delavcev podjetja (enote)

lahko izplačamo pri določenem uspehu in vnaprej določenem delilnem razmerju.

Točko T3 lahko zapišemo z oznako OD/h. Če pomnožimo to vrednost z urami, dobimo maso osebnih dohodkov, ki jo lahko izplačamo delavcem k prej določenim akontacijam osebnih dohodkov, sestavljenih iz obračunskih osnov in akordnih ter drugih (subjektivne ocene, organizatorji) presežkov.

V našem primeru smo jo določili z 12,50 dinarjev na uro.

DELOVANJE SISTEMA TREH TOČK

V samoupravnem sporazumu smo predložili enotna določila za vse gradbeništvo in industrijo gradbenega materiala. Razlike so le pri planiranem PCD/h in delilnem razmerju. Pregled kaže razlike po panogah oziroma dejavnostih.

Kakšne OD in kakšne sklade ima lahko tako podjetje ali enota?

Predpostavljamo, da ima podjetje tako kadrovske strukture, da znašajo KOD/h, to je točka T1 10 dinarjev.

V nasprotnem primeru bi morali določiti novo delilno črto, to je premico OD/h, ki poteka med nanovo določeno točko T1 in točko T3 z vrednostjo 12,50 din/h.

Pri doseženem PCD/h 20 dinarjev in pri nespremenjeni delilni črti OD/h odčitamo na sliki ordinati (navpičnici) pod točko +T2 tretjo točko +T3. Ta znaša 15 din/h, kar predstavlja dosežene OD/h. Le-ti so se povečale za 20 %.

$$\frac{+T_3}{T_3} = \frac{15,0}{12,5} = 1,20$$

Skladi predstavljajo razliko med točkama T2 in T3. Ta razlika znaša pri planiranem PCD/h (15,0 — 12,5) 2,5 din/h, pri doseženem PCD/h pa (20,0 — 15,0) 5 din/h.

Rezultat delitve kažejo tale razmerja:

	PCD/h	OD/h	Skladi/h	delilno razmerje
planirano	15,0	12,5	2,5	83,3:16,7
doseženo	20,0	15,0	5,0	75 :25
indeks	133	120	200	

Drugi primer

Podobno, kot smo izračunali rezultate delitve za prvi primer, dobimo rezultate tudi za primer podpovprečnega podjetja, ki je doseglo le 12 dinarjev PCD/h.

	PCD/h	OD/h	Skladi/h	Delilno razmerje
planirano	15,0	12,5	2,5	83,3:16,7
doseženo	12,0	11,0	1,0	91,7: 8,3
indeks	80	88	40	

šajo najmanj 6 % od OD/h — seve je tudi to zaenkrat le še predlog.

Osebni dohodki na podlagi rentabilnosti

Popolna novost in izboljšava hkrati pa je stimulacija za rentabilnost. Če omenjeni zakon namreč zahteva od podpisnic samoupravnega sporazuma, da se dogovorijo tudi za »merila, ki naj upoštevajo tudi organski sestav sredstev«.

Sestavljalci sporazuma predlagajo za merilo rentabilnosti razmerje med čistim dohodkom, povečanim za obračunano amortizacijo, in med povprečno vloženimi osnovnimi in obratnimi sredstvi. To merilo izrazimo lahko z obrazcem:

$$R = \frac{D - PO - ZO + A}{\phi \text{ VS}}$$

Po določilu sporazuma lahko povečamo osebne dohodke tisto podjetje, ki ima nadpovprečno rentabilnost, pri čemer služi za povprečje rentabilnosti panoge.

Za vsak odstotek nadpovprečne rentabilnosti se lahko povečajo OD/h za eno desetino odstotka po obrazcu:

$$3500 \dots \text{konstanta, ki predstavlja } p \text{ NK za srednje veliko podjetje}$$

Pri količniku K = 25 ali več, znaša razmerje 1 : 7,5. Pri zmanjševanju količnika K za 1, se zmanjšuje razmerje za najvišji OD za 0,1 tako, da dosežemo pri količniku K = 1 razmerje 1 : 5,1 in pri količniku manjšem od 1 razmerje 1 : 5.

Kolikor bo Gradis dosegel 16 dinarjev PCD/h, bo imel pri 9.000 pogojno nekvificiranih delavcih (glej zadnji stolpec razpredelnice KOD : 1 NK = 1 pNK, 1 K = 1,69 p NK, 1 VSS = 3 p NK) količnik K okoli 41, to je več kot 25, s čimer je zagotovljeno razmerje 1 : 7,5. Tedaj je najvišji OD/h odvisen le še od najnižjega OD/h.

Če bomo uspeli doseči, da bo najnižji OD/h 5,50 dinarjev oziroma 1000 dinarjev na mesec, bo znašal najvišji OD/h 41,25 dinarja oziroma 7500 dinarjev na mesec.

Isto merilo uporabimo za nivo enote. Vzemimo prvi primer večje in uspešne enote, drugič primer manjše in slabše enote, tretjič pa primer biroja.

Prvi primer

Enota ima 1000 delavcev (= 1500 pNK). PCD/h je 18 dinarjev. Najnižji OD/h je 5,50 dinarja.

$$K = 18 \frac{1500}{3500} = 7,7$$

Delilno razmerje znaša 1 : 5,77, kar da pri najnižjem OD/h = 5,50 dinarja, najvišji OD/h : 5,77 × 5,50 = 31,74 dinarja oziroma pri 182 urah približno 5780 dinarjev na mesec.

Drugi primer

Enota ima 200 delavcev (= 300 p NK), PCD/h je 13 dinarjev. Najnižji OD/h je 4,40 dinarja.

$$K = 13 \frac{300}{3500} = 1,1$$

Delilno razmerje znaša 1 : 5,11, kar da pri najnižjem OD/h = 4,40 dinarja, najvišji OD/h : 5,11 × 4,40 = 22,48 dinarja oziroma pri 182 urah največ 4100 dinarjev na mesec.

Tretji primer

Enota ima 35 delavcev (= 80 pNK), PCD/h je 40 dinarjev.

Najnižji OD/h je 6 dinarjev

$$K = 40 \frac{80}{3500} = 0,9$$

Delilno razmerje znaša 1 : 5,09, kar da pri najnižjem OD/h = 6,50 dinarja, najvišji OD/h : 5,09 × 6 = 30,54 dinarja oziroma pri 182 urah približno 5560 dinarjev na mesec.

Vidimo, da ima največji vpliv najnižji OD/h. S tem smo materialno zainteresirali delavce z najvišjimi OD, da naredijo vse, da zmanjšajo število delavcev z najnižimi OD. Ta vidik kaže na odvisnost OD delavcev z vrha in z dna lestvice standarda, ker je v bistvu globok družbeni element socialne diferenciacije v socializmu, odvisne od rezultatov dela.

Osebnih prejemki iz materialnih stroškov

Tudi te moramo po določilu zakona opredeliti v samoupravnem sporazumu.

Dnevnice

Predlaga se najvišja dnevica 80 dinarjev, h kateri se po predloženem računu prištejejo stroški za prenočišče.

Za delo v manjših skupinah pri montažnih in podobnih delih, kakor tudi pri pripravljanih in zaključnih delih na gradbiščih, ko ni urejena niti prehrana niti nastanitve, se lahko plača polna dnevica, vendar za največ 15 dni.

Kadar trajajo prej navedena dela daljši čas, se sme uporabiti znižana dnevica, vendar ne sme znašati več kot 60 % polne dnevnice in ne za daljši čas kot 60 dni od začetka del.

Naš pravilnik bo moral določiti konkretne višine v prej omenjenih najvišjih mejah — če bo tak predlog sporazuma podpisan.

Kilometrina

Sporazum predlaga, da se povrne uporabniku lastnega osebnega avtomobila največ 1 dinar za dejansko prevožen kilometer (družbeni dogovor 0,90 dinarja). Obračunavanje pavšalov ni dovoljeno.

Povračilo stroškov za prevoz na delo in z dela

Povračilo teh stroškov se obračunava po dejanskih stroških javnih prevoznih sredstev.

Kolikor samoupravni akt (pravilnik) podjetja ne opredeli teh stroškov, jih delavci ne morejo prejemati.

Podobno velja za

Dodatek za ločeno življenje

Sporazum omejuje ta dodatek samo navzgor in sicer s 500 dinarji na mesec.

Terenski dodatek

Za gradbince predstavlja vsa povojna leta ta dodatek pravi gordijski voz. Ali ga bomo tokrat presekali?

Aprila je bila v Zagrebu skupna seja zveznega odbora sindikata gradbincev in gospodarske zbornice (sveta za gradbenizacijo dogovorili za enoten jugoslovanski zacijski dogovorile za enoten jugoslovanski dogovor o terenskem dodatku. Žal je prvi poskus spodletel, drugi bo opravljen konec maja. Medtem pa se slovenski gradbinci mrzlično pripravljajo na podpis našega samoupravnega sporazuma, zaradi česar ne moremo več čakati na zvezni dogovor. Tako smo sami sestavili nekaj določil, ki jih bomo — če bo to potrebno — kasneje prilagodili zveznemu dogovoru.

Osnovo za celotno razrešitev problema terenskega dodatka predstavlja opredelitev, da je terenski dodatek nadomestilo za večje materialne stroške, ki nastanejo bodisi zaradi:

- dela na terenu,
- prebivanja na terenu,
- težjih življenjskih pogojev na terenu.

Upoštevajo se tisti življenjski stroški (ne delovni) pogoji, ki jih ni mogoče zajeti z vrednotenjem dela v delovnih pogojih z analitično oceno delovnih mest.

Teren predstavlja terensko delo, ki se pretežno opravlja na gradbiščih.

Kdor torej nima večjih materialnih stroškov zaradi »terena«, ni upravičen do terenskega dodatka. To so vsi delavci v pisarnah in obratih, ki niso pretežno, to je več kot polovico delovnega časa na gradbišču.

Določen je najnižji in najvišji terenski dodatek, prvi z višino 100 dinarjev, drugi z višino 1000 dinarjev na mesec. Obe številki sta začasni, kajti točni številki bosta rezultat točnega izračuna po posebni metodologiji.

Za delo na težko dostopnih terenih in terenih oddaljenih od naseljenih krajev, kakor tudi na terenih z izjemnimi stroški (letovišča), se lahko odstopi od predpisanega najvišjega terenskega dodatka. Vendar mora podjetje (enota) upravičenost preseganja najvišjega terenskega dodatka dokazati z izračunom dejanskih izjemno povečanih stroškov.

Razpone med terenskimi dodatki po kvalifikacijskih skupinah bo treba do leta 1975 na enakih »terenih« približati razmerju 1 : 1.

Ali terenski dodatek izključuje dodatek za ločeno življenje in dnevnicu ter povračilo stroškov za prevoz?

Velja univerzalno določilo nadomestila za večje materialne stroške. Če ne bomo v terenski dodatek vključili prevoznih stroškov za občasen obisk ožje družine, bomo te stroške poravnali z dodatkom za ločeno življenje. Ali: če ne bomo v terenski dodatek šli prevoza na delo, bomo le-tega obračunali s prevoznimi stroški. Ali: ker dnevnic vsebuje povečane stroške za hrano, ne bomo za isti dan priznali terenskega dodatka.

Sporazum vsebuje tudi določila, po katerih bomo sproti z višanjem cen oziroma življenjskih stroškov prilagajali višine posameznih prejemkov iz materialnih stroškov.

Nadomestila

Sporazum omejujejo izplačevanje nekaterih nadomestil in sicer enih s spodnjo mejo, drugih pa z zgornjo mejo.

Tako bi nadomestila za bolezenski dopust ne smela biti nižja kot 80 % osebnega dohodka.

Dodatek za nadurno delo ne bi smel biti nižji kot 20 %.

Nadomestila za letni dopust naj bi obračunavali na podlagi poprečnih osebnih dohodkov v zadnjih treh mesecih.

Postopki sporazumevanja

Posebno poglavje sporazuma določa način sporazumevanja. Le-ta je skorajda enak postopkom, kot smo jih že predpisali v našem prvem sporazumu o postopkih za samoupravno dogovarjanje in načelih za izvajanje samoupravnih dogovorov v gradbeništvu in industriji gradbenega materiala (zelena brošurica).

Poleg teh smo vnesli v sporazum še določbe zakona o samoupravnem sporazumevanju in družbenem dogovarjanju o merilih za usmerjanje delitve dohodka in osebnih dohodkov, ki je izšel letos v Uradnem listu SRS, 11. februarja.

Predvideli smo, da bo veljal za vse gradbeništvo in industrijo gradbenega materiala Slovenije en sam sporazum, ki bo različen po panogah in dejavnostih samo v delilnem razmerju in v točki T3. Takoj po prvomajskih praznikih bo komisija (iz 6. člena zakona o sam. sporazumevanju) pripravila predlog na podlagi dosedanjih pripomb na osnutek samoupravnega sporazuma.

Skladno z določbami 7. člena zakona bo komisija poslala vsem udeleženkam sporazumevanja in republiškemu odboru sindikata gradbincev predlog samoupravnega sporazuma, da ga sprejmejo.

Kolikor bodo podjetja pohitela, bo lahko sporazum podpisan že sredi maja, sicer pa najkasneje konec maja.

S predpisom bo po zagotovilih izvršnega sveta, zbornice in sindikatov za gradbince nehal veljati zakon o zamrznitvi osebnih dohodkov. V Gradisu predvidevamo, da bodo osebni dohodki odmrznjeni že prej, ker smo v aprilu vložili prošnjo za odmrznitev osebnih dohodkov.

Naloge

V podjetju bomo morali opraviti nekaj nalog v zvezi s predvidenim samoupravnim sporazumom. Po sedanjih razpravi v podjetju ni razlogov, da ne bi sporazuma podpisali. Pomemben razlog govori v prid našega podjetja. Naši predstavniki so namreč ves čas aktivno sodelovali pri snovanju določil in meril sporazuma. Še več: podatki Gradisa so skoraj pri vseh glavnih merilih služili kot osnovni kriteriji za presojo predloženih meril.

Delavski svet podjetja je na zadnji seji, ki je bila 23. aprila, razpravljal o predvidenem samoupravnem sporazumu in sklenil, da bo po končani razpravi v maju,

ko bodo predložene morebitne pripombe, ki naj bi jih upoštevali v sporazumu, podpisal sporazum po svojih predstavnikih, to je predsedniku delavskega sveta in glavnemu direktorju podjetja.

Ze pred podpisom pa bo treba pripraviti vse potrebno za izdelavo nalog, ki jih določa 9. člen zakona takole:

»Podpisnice sporazuma uskladijo svoje splošne akte o delitvi dohodka in osebnih dohodkov z določbami samoupravnega sporazuma. Če je njihov splošni akt v nasprotju s samoupravnim sporazumom, se uporablja samoupravni sporazum.«

Po dosedanjih izračunih se bodo povisale obračunske osnove za ročne delavce od 17,6 % do 23,7%, za umske delavce pa za 20 %.

Kjer je to potrebno — to pa je pri novjših delavcih in pri delavcih, ki so spremenili svojo delovno storilnost — bo treba pravočasno ponovno oceniti delavce v razponu, ki bo zaenkrat verjetno moral ostati v višini 10 %.

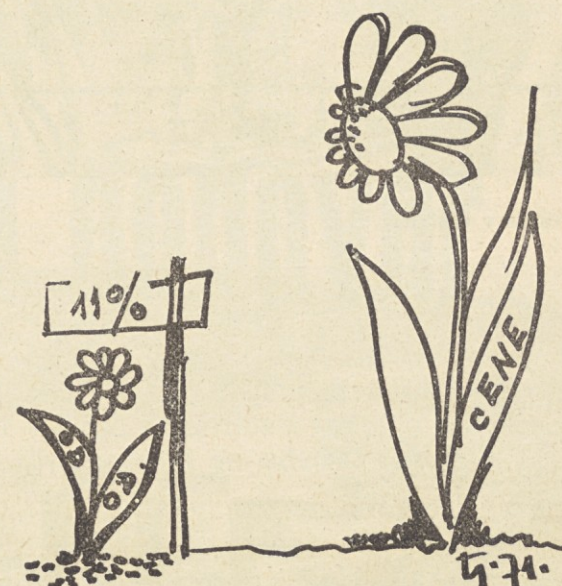
Povišanje bo precejšnje, zato bo treba biti pri ocenjevanju kar se da realen in objektivni. Praviloma ne bi smela znašati poprečna ocena veliko nad 5 %.

Ceprav šele na koncu, smo vseeno dolžni odgovoriti na vprašanje:

»Kako bomo zmogli to povišanje?«

Ceprav se sliši kot že zelo izrabljena fraza, pa vendar ne bo šlo drugače kot z ustreznim povišanjem produktivnosti. In fraza bo meso postala, ker bodo naši osebni dohodki v sistemu treh točk odvisni predvsem in izključno od produktivnosti, ki jo dokaj učinkovito izraža — v bodoče glavni kazalec uspešnosti in seve produktivnosti — PCD/h.

Stane Uhan



Sklepi organov samoupravljanja

DS podjetja

SKLEPI

IX. seje delavskega sveta podjetja, ki je bila dne 23. aprila 1971 v Ljubljani.

1. Sklepi zadnje seje so bili izvršeni, oziroma so v izvrševanju. Neizvršeni sklepi se bodo preverili na drugi seji.

2. Poročilo overovatelja zapisnika se vzame k znanju.

3. Delavski svet podjetja potrdi osnutek samoupravnega sporazuma o osnovah in merilih za delitev dohodka in osebnih dohodkov v gradbeništvu ter pooblašča glavnega direktorja podjetja Huga Keržana, dipl. ing. in predsednika delavskega sveta podjetja Saša Skulja, dipl. ing., da sporazum podpiše.

4. Delavski svet vzame k znanju analizo poslovanja podjetja ter analizo osebnih dohodkov v letu 1970 in analizo poslovanja za prve tri mesece leta 1971.

5. Delavski svet potrdi delitev sredstev ostanka čistega dohodka poslovnih enot za leto 1970, kot so ga predložili delavski sveti PE.

6. Delavski svet potrdi razdelitev sredstev skupnih potreb podjetja v letu 1971 in sicer takole:

	din
— sindikalni podružnici centrale	41.290
— sindikalnemu odboru podjetja	75.000
— spominska darila	45.000
— dotacija pionir. odreda F. Godina	5.000
— športnemu društvu	60.000
— regres za počitniške domove	140.000
— stroški centrale	25.500
— podpore družinam ponesrečenih	50.000
— nadomestilo za K-15	65.000
skupaj:	506.700

7. Delavski svet odobri posojilo iz sklada skupne porabe podjetja osnovni sindikalni organizaciji poslovne enote Nizke gradnje v višini din 20.000.

8. Delavski svet potrdi predlog plana investicijskih nabav v letu 1971 z vsemi korekturami, ki jih je predložil odbor za investicije z dopisom štev. 06-10/70 103 z dne 5. 4. 1971.

Do prihodnje seje naj odbor za investicije obravnava naknadno prispeli predlog za nabavo betonarne v GV Jesenice (Kranj) ter svoj predlog posreduje DSP.

9. Potrdi se predlog predračuna upravnega odbora centra za izobraževanje za leto 1971 v višini din 3.425.006, kot je bil predložen.

UO naj ponovno prouči vprašanje podaljšanja zaposlenosti štipendistov.

10. Plan sredstev za varstvo pri delu za leto 1971 v višini din 2.220.825 se potrdi kot je bil predložen.

Tehnična služba naj da navodilo nabavnim službam v enotah, da se po možnosti centralizira nabava primerne ročnega orodja za kvalificirane delavce (žage, kladiva itd.).

11. Na predlog odbora za standard in rekreacijo z dne 17. 3. 1971 se odobrijo tele nužne nabave za počitniške domove:

	din
Ankaran:	
— pralni stroj 15 kg	11.950
— registrska blagajna	13.500
— prekučna ponev	7.600

Poreč:

— kompresor za hladilno omaro	5.400
— bojler 80 litrov	503
— prha	230
— sesalec za prah	3.100

skupaj: 52.285

12. Delavski svet je obravnaval poslovnik o vodenju evidence, upravljanja in trošenju sredstev PE Gradis ter ga bo potrdil na prihodnji seji.

13. Delavski svet soglaša z odstopom pravice uporabe na delu parcele štev. 500/1 v izmeri 110 m² proti plačilu odškodnine zemljišča 20,00 din za 1 m² podjetju »Emona« Ljubljana.

14. Delavski svet odobri pogodbo med železarno Jesenice in Gradisom o sokreditira-

nju nove proge za proizvodnjo betonskega železa v vrednosti din 400.000.000 Lit. Od tega odpade na Gradis 50 %, ostalo pa na druge partnerje, ki jih poišče Gradis. Kre-dit bo vplačljiv v dveh letih.

15. Sprejme se ostavka na mesto članstva in predsednika odbora za investicije tov. Ja-neza Kuštrina.

V navedeni odbor se kooptira tov. Ika Rav-nikarja, direktorja GFS Novega predsednika odbora pa bo DPS izvolil na prihodnji seji.

16. Delavski svet podjetja odobri razdelitev udeležbe poslovnega sklada po dejavnostih na dan 1. 1. 1971, in sicer:

	din
gradbena dejavnost	115.007.075,60
vozni park	1.940.700,30
počitniški domovi	176.427,30
DUR	493.996,45
skupaj:	117.618.199,65

Realizacija na dan 31. 12. 1971 pa je nasled-nja:

	din
gradbena dejavnost	490.358.341,00
vozni park	8.270.819,75
počitniški domovi	776.260,30
DUR	2.059.480,35
skupaj	501.464.901,40

17. Delavski svet potrdi končne obračune pogodbenih del za investicijska dela v tujini, in sicer:

— končni obračun s firmo »Universale« Wien, zaključek štev. 7. Skupna vrednost izvršenih del SCH 1.535.646,00. Neto devizni priliv po končnem obračunu je SCH 122.832,24, ki se po odobritvi NB prenese na devizni račun matičnega podjetja v dobro poslovne-ga sklada;

— končni obračun s firmo »Universale« Wien, zaključek štev. 8. Skupna vrednost iz-vršenih del je Sch 5.522.633,00. Neto devizni priliv je Sch 563.077,28, ki se po odobritvi NB prenese na devizni račun matičnega podjetja v dobro poslovnega sklada

18. Za nadaljevanje izgradnje soseske No-ve Jarše, sklene delavski svet, da se zaprosi pri Ljubljanski banki, podružnici za kre-ditiranje stanovanjskega gospodarstva, pre-mositveni kredit v višini 16.000.000 din.

Za podpis kreditne pogodbe se pooblašča glavni direktor in direktor GFS.

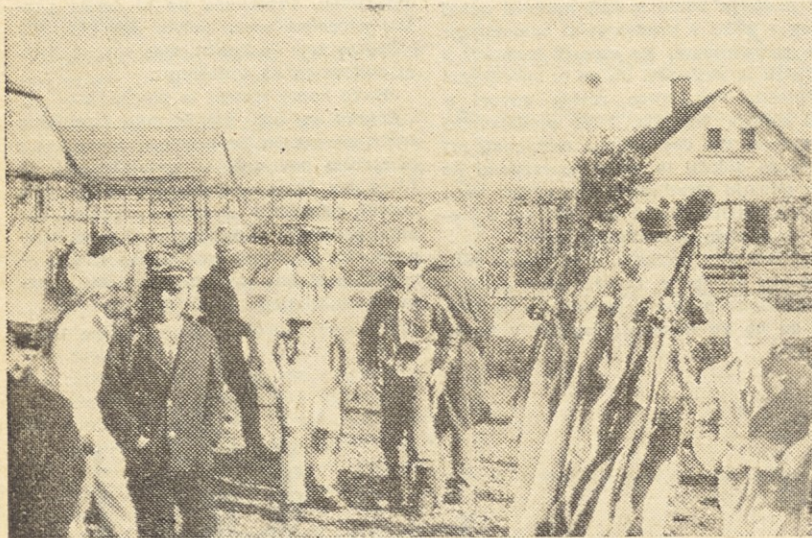
19. V smislu uredbe o spremembi dela kratkoročnih kreditov bank in gospodarskih organizacij v dolgoročni kredit za obratna sredstva (Ur. list II/71) sklene delavski svet podjetja, da se z vlogo zaprosi pri Ljub-ljanski banki za konverzijo dela kratkoroč-nega kredita (ca. 30 %), ki je odobren za proizvodnjo stanovanj za tržišče v višini din 8.745.000.

Za podpis pogodbe se določata glavni di-ректор in direktor GFS.

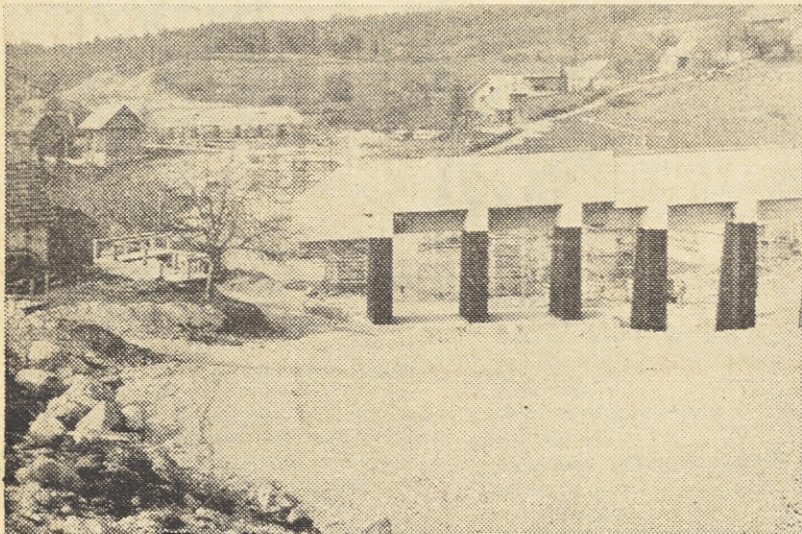
Predsednik DSP:	Overovatelj:
Saša Skulj, dipl. ing.	Ivo Leben
	Janko Košir



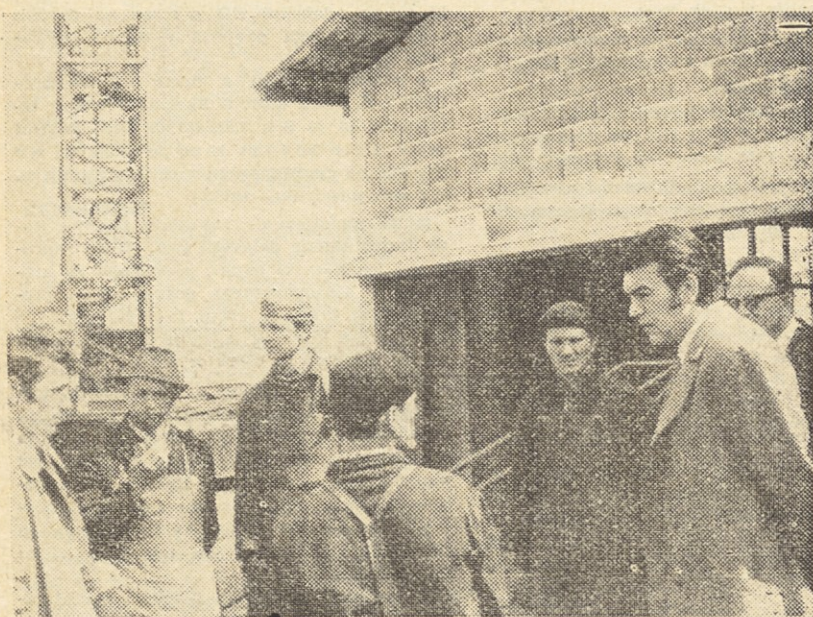
Pokazali so nam tudi gasilske pripomočke



Pustovanje v Bistrici



V Ivanjem selu 22. aprila 1971



Na sliki tovariš Uzelac z republiškega zavoda SR Bosne in Hercegovine. Pogovarja se z delavci iz Gračanice

Življenje in delo bistriških pionirjev

Znano je, da je naše podjetje pokrovitelj osnovne šole v Bistrici — zato se nam tudi pionirji od časa do časa oglašijo. Pa pogledimo, kaj nam pišejo v zadnjem pismu:

Pionirji osnovne šole »Prežihov Voranc« iz Bistrice se vam sedaj prvič oglašamo. Napisali vam bomo nekaj o našem delu.

Z letošnjim šolskim letom so se začele nove jugoslovanske pionirske igre z naslovom »Tisoč radosti«. Tudi mi smo se vključili vanje. Zato pa moramo izpolnjevati določene naloge. Na šoli imamo ob raznih praznikih prireditve, na katerih mora sodelovati čim več pionirjev. O njih moramo poročati občinski pionirski komisiji, ki bo posamezne pionirske odrede ocenjevala. Mi smo imeli že dve taki prireditvi: novoletno jelkovanje in pustovanje. Bilo je zelo prijetno. Obeh prireditev se radi spominjamo in si takih še želimo.

Sodelujemo tudi pri natečajih Pionirskega lista z naslovom »Smejte se z nami«. Vse naloge z veseljem izpolnjujemo, saj se v našem življenju in pri našem delu zgodi mnogo smešnih stvari in te skrbno zapisujemo.

Imeli smo že dve tekmovanji v znanju iz »Vesele šole« ter tako dobili razredne in šolske prvake. Le-ti bodo tekmovali najprej v občinskem, medobčinskem in republiškem merilu. Seveda, če bodo dovolj znali. Zato pa se skrbno pripravljajo na posamezna tekmovanja.

Vas lepo pozdravljajo pionirji iz Bistrice v Prekmurju.

Iz Nemčije nam pišejo

Dragi tovariš urednik

Zopet se oglašam iz tujine. Bliža se 1. maj praznik dela, zato so naši pogledi še bolj obrnjeni v domovino. Po dolgem času zopet prejemamo Gradisov vestnik. Verjemite, da ga preberem do poslednje vrstice. Veseli smo vsakega uspeha, ki ga doseže podjetje, veseli vsake vesti iz našega kraja še posebno iz enot, iz katerih izhajamo.

Presunila me je žalostna vest o prehitri smrti Emila Pečarja, ki sem ga osebno dobro poznal.

In kako živimo, boste vprašali. Pridite nas obiskat! Prav bi bilo, da bi tudi o nas kaj več napisali. Saj se tu v tujini pošteno trudimo za dobro ime podjetja. Naše kvaliteto delo priznavajo tudi v tujini. Prosim, da nam v bodoče Gradisov vestnik redno pošiljate.

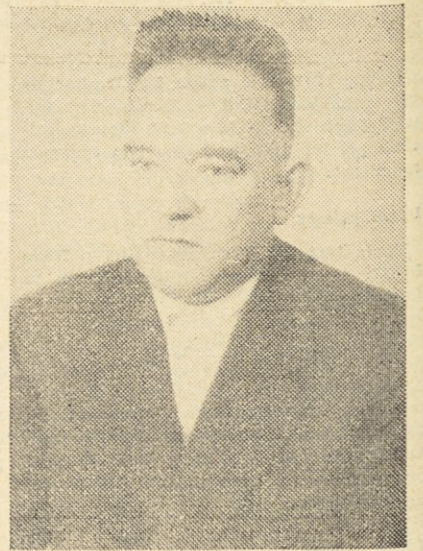
Lep pozdrav vsem, še posebej pa članom kolektiva enote Maribor. Želim vam lepe prvomajske praznike.

Josip Ljubičič

Arge-institut-th. Hezkinelweg
61 Darmstadt, Deutschland



Delo mora biti zelo natančno opravljeno



Tonetu v spomin

Nepričakovano nas je v sredo, 24. 3. 1971 za vedno zapustil naš dolgoletni sodelavec Tone Langerholc.

Tone se je rodil 17. 6. 1924 v delavski družini. Po končani osnovni šoli je delal v raznih lesnih podjetjih, vse dokler se 24. 4. 1924 ni zaposlil v našem podjetju, kjer je tudi opravil izpit za strojnega mizarja.

Težko si predstavljamo, da je Toneta smrt nenadoma iztrgala iz naše sredine, ker bomo zelo težko pogrešali njegovo vestnost in marljivost pri delu.

Ob težki izgubi, ki je prizadela ženo in tri nepreskrbljene otroke, jim izrekamo iskreno sožalje.

Sodelavci

Gradisov vestnik

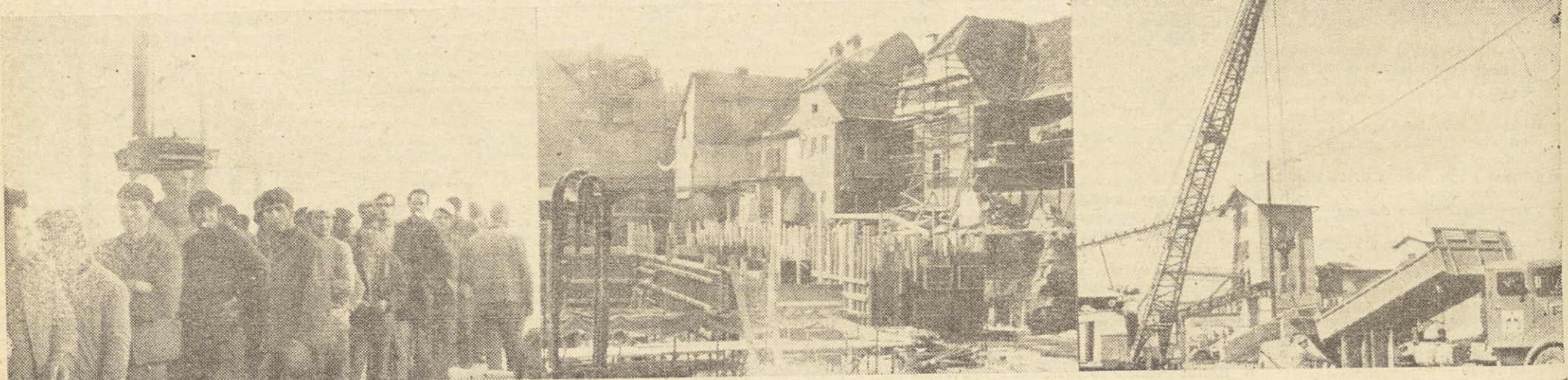
»Gradisov vestnik« izdaja delavski svet podjetja Gradis. Ureja ga uredniški odbor Odgovorni urednik Lojze Cepuš Tiska tiskarna »Toneta Tomšiča« v Ljubljani — Izhaja mesečno



Ti imajo pa zveze!



— Tovariš direktor, ali bodo leta boja za reformo šteli dvojno za pokojnine?



Levo: Tale posnetek je tudi iz Postojne — Delavci stoje v vrsti za kosilo — V sredini: Novi hotel Orel v Mariboru počasi leze iz zemlje — Desno: Detajl iz centralne betonarne v Mariboru