

Gradisov vestnik

GLASILO KOLEKTIVA PODJETJA »GRADIS«

Brez znoja ni uspeha

Pogovor z direktorjem kadrovske socialne službe ing. Dragovanom Severjem

Sedanji gospodarski položaj in boj za dosledno izvajanje stabilizacijskih ukrepov nujno zahtevata intenzivnejše iskanje novih metod dela in ukrepov tudi na področju kadrovske politike.

Kaj bi bilo potrebno storiti in kakšne naloge stojijo pred nami, pa je razvidno iz kratkega razgovora z direktorjem kadrovske socialne službe ing. Dragovanom Severjem.

Na postavljena vprašanja urednika je ing. Sever odgovoril takole:



priznavamo. Dokler ne bo kadrovanje v celoti vodeno iz enega mesta po naprej predvidenem planu potreb, ki jih poznamo iz doslej narejenih analiz, ni pričakovati spremembe položaja. Ta je res že kritičen.

Vprašanje: Znano je, da je naš čas postavil nove kriterije za vrednost dela, in sicer po načelu: Kdor več prispeva, ima tudi pravico do večjega deleža pri delitvi.

Ali je sistem delitve v podjetju glede na kadrovske politiko pravi in kakšen vpliv ima kadrovska služba na delitev osebnega dohodka?

Odgovor: Tisti znani kriterij, kdor več prispeva, ima večji delež pri delitvi, je žal bolj na papirju. Praktično ga skoraj ni mogoče izvesti. Eden izmed bistvenih kriterijev za prispevek k uspehu so pogoji dela. Zanje pa nimamo pravih meril. Razlike glede uspešnosti dela so pri istih kategorijah ljudi večkrat veljanske, pravilniki pa dopuščajo samo minimalne razlike in s tem še tistim redkim prizadevnim delavcem jemljejo voljo.

Z novim pravilnikom o delitvi OD se bo verjetno dalo to deloma popraviti.

Poglavitna napaka, ki jo tudi mi, kot vse kaže, nočemo odpraviti, je, da se ne vrednotimo dovolj umskega dela.

Pri sestavi novega pravilnika o delitvi OD se bomo morali z veliko poslušati lotiti določanja realnih osnov za študirane kadre, sicer bomo še naprej jadikovali. Mlajša generacija pa bo trumoma drvela v tujino in nudila znanje tujcem, ki nam ga bodo potem drago prodajali nazaj.

Smo pred novimi sporazumi. Letos smo toliko napredovali, da je sindikat predvidel tudi za umske delavce neke osnove. Čemu pa se določa maksimum, če naj velja načelo: »Kdor več prispeva, naj več dobi«? S takšnimi ukrepi seveda naša skupnost ne sme pričakovati kakšnega preporoda! Sistem delitve v podjetju je v principu dober, ne zajemapa še vseh tako, kakor k tej delitvi prispevajo. Upam si trditi, da bo novi pravilnik o delitvi OD, ki bo imel za izhodišče sistematičnizacijo delovnih mest, vse te odklo- ne popravil in zadovoljil vsaj 85% članov kolektiva.

Kadrovska služba danes nima nobenega vpliva na delitev OD in

ji, žal, ostane samo nepopularno prepričevanje nezadovoljnih.

Vprašanje: Analiza centra za izobraževanje prikazuje močno fluktuacijo strokovnih kadrov (predvsem štipendistov in vajencev). Kako bi po vašem mnenju zadržali mlajše kadre in kaj bi morali storiti, da bi fluktuacijo znižali na minimum?

Odgovor: Verjetno nimamo sistema, da bi mlade kadre pritegnili na podjetje. Mladi kadri predstavljajo kapital, ki ga ne znamo prav obračati. Z mladino se bomo morali več ukvarjati, ji več povedati, pokazati in likvidirati ljubosumnost ali eksistenčni strah, ki je še vedno prisoten med nami, posebno, če gre za angažiranje najvišjih strokovnih kadrov.

Najbolj kritičen gradbeni material je danes betonsko železo! Če hočemo delati, smo ga morali že večkrat preplačati. Kako pa je s kadri — umskim materialom? Glavni vzrok fluktuacije je startna os-

(Nadaljevanje na 5. str.)

Komunist, ali veš svoj dolg?

Komunisti gradbenega vodstva Ljubljana in centrale o resolucijah kongresa samoupravljalcev — Nobena resolucija ne prinaša denarja — pa tudi odnaša ga ne — Kje se nahajamo na črti morala—denar? — Kadrovska politika v središču pozornosti — Močni smo, ker ne skrivamo pomanjkljivosti

Na nedavni seji organizacije Zveze komunistov na centrali podjetja so razpravljali o kongresnih materialih, resolucijah in nalogah, ki nas čakajo v prihodnje. O poteku kongresa samoupravljalcev v Sarajevu je poročal Stane Uhan, sejo pa je vodil sekretar organizacije ing. Strajšek.

V razpravi je bilo med drugim rečeno:

»Kongres odločno zahteva, da se preprečijo vse oblike pridobivanja in prilasčanja, ki niso v skladu z delitvijo po rezultatih dela ter neopravičene socialne razlike, ki nastanejo na tej ali katerikoli drugi osnovi. To so ključna vprašanja nadaljnjega razvoja socialističnega samoupravljanja. To je izpit za vsako politiko, vsako opredelitev in vsako obnašanje v družbi.«

Mi lahko dodamo — za obnašanje vsakega posameznika, skupine, podjetja. Sušljamo, s prstom kažemo med znanci na tiste, ki so si pridobili, da ne rečemo prilastili, prilično premoženje z delom in drugačnimi načini, tujimi socializmu. Komunisti ne reagiramo, ponekod dajemo celo potuho. Ali nam je sarajevski kongres potrkal na zavest, nas predramil — ali ne? Koliko imamo

sami maša na glavi? Kje se nahajamo na črti morala—denar?

Ne bo socialnega miru in hitrejše gospodarske rasti, če se ne bo nič premaknilo v naših glavah, v glavah najodgovornejših delavcev, še posebej komunistov — tako pravih kot tistih z rdečo knjižico.

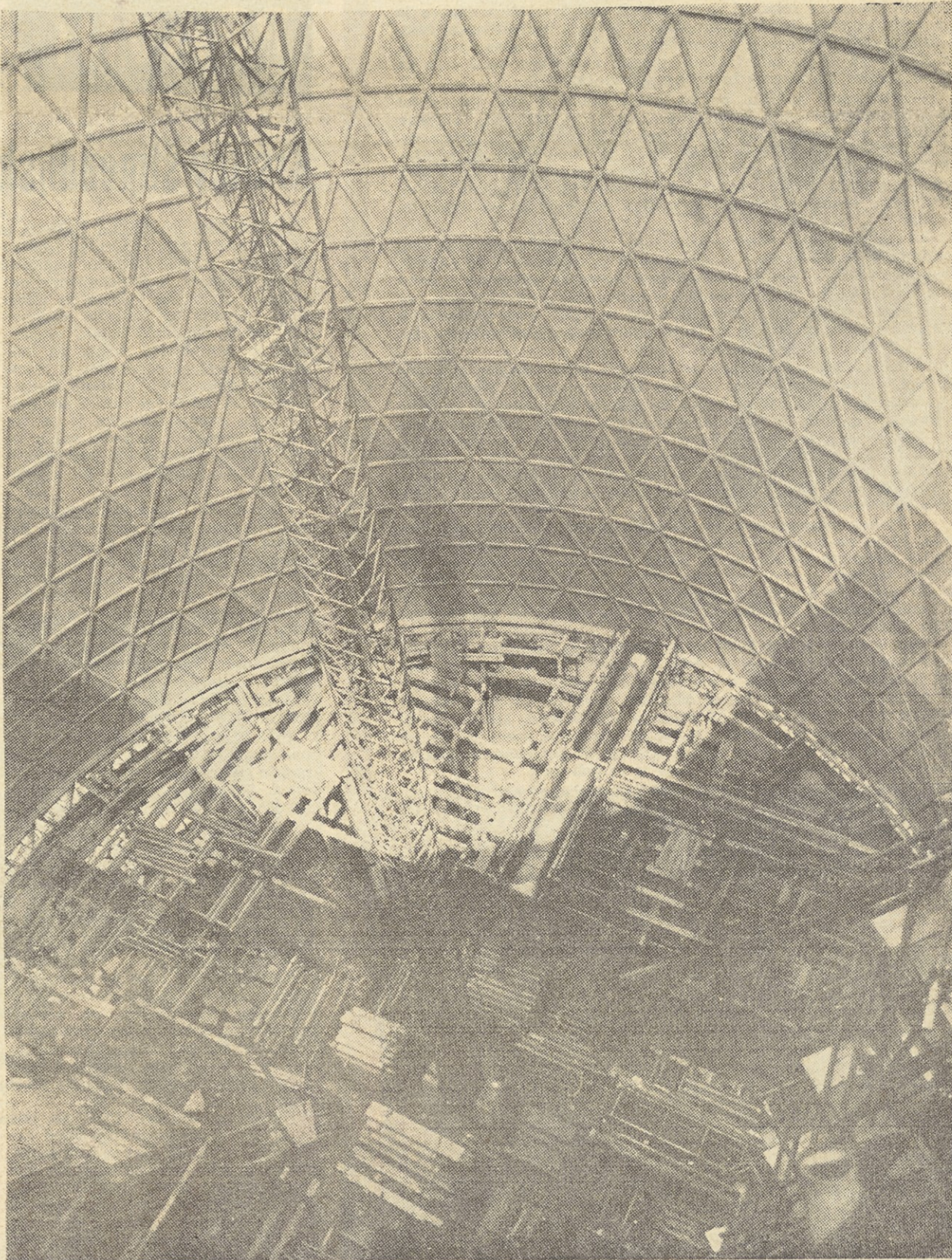
● Ali res skrb za delavce?

»Pametni« so pri nas ponekod zelo zaposleni, saj morajo misliti in delati za manj pametne, približno tako, kot je učil in delal W. F. Taylor. Ročni delavec naj le dela, in sicer po zamislih pametnejšega organizatorja dela. Če boš pripustil ročnega delavca k kakršnemukoli sodočanju, tedaj ne pričakuj nič dobrega.

Kje se nahajaš ti, bralec — na stališču Taylorja, ali na poziciji samoupravnih odnosov, ki so nerazviti tudi zaradi še vedno prisotnega taylorističnega gledanja na odnose pri delu ali morda nekje vmes?

Američani so taylorizem zavrgli že pred vojno, ko so »pogrunтали« human relations, to je človeške od-

(Nadaljevanje na 5. str.)



Pogled v notranjost velikega hladilnega stolpa v Šoštanju, kjer so že pričeli z montažo pršišča

Obvestilo o izpitnih terminih

Za strokovne izpite za gradbene in arhitektske tehnike, gradbene in komunalne inženirje, inženirje arhitekta, diplomirane komunalne inženirje ter diplomirane inženirje arhitekta

V letu 1971:

Prijave do	Pisameni del	Ustni del
10. 10.	23. 10.	2., 3., 4. 11.
20. 11.	4. 12.	14., 15., 16. 12.

Sedež izpitnega odbora je pri Biroju gradbeništva Slovenije, Ljubljana, Titova 25 a/I, telefon 317 287, kjer so zainteresirani na razpolago izpitni program za strokovne izpite, pravilnik o strokovnih izpitih in obrazec prijave za polaganje strokovnega izpita.

Prijave sprejema center za izobraževanje Gradis, Ljubljana.

Ali se štipendiranje splača

Napravili smo analizo o rezultatih štipendiranja. Fond kadrov je vedno manj deljiv, zato se mora stalno dopolnjevati. To je bil osnovni moto centra za izobraževanje vse od ustanovitve dalje. Vzporedno z razvojem podjetja vlagamo vsako leto v kadre precej denarja. V glavnem so bila ta sredstva koristno naložena, toda še vedno se najdejo podjetja, ki raje kadre kupijo na črni borzi, s preplačevanjem, kot pa da bi jih sami štipendirali.

Poglejmo konkretne rezultate:

V obdobju 10 let (1960—1970) je končalo študij na fakulteti 56 študentov. Ne glede na čas, ko so se študentje po končanem šolanju zaposlili v podjetju, jih je danes od celotnega števila, ki smo jih štipendirali na fakultetah, zaposlenih v podjetju le 41,1%.

Gradbeno srednjo šolo je dokončalo 75 štipendistov. V delovni organizaciji pa se je po končanem šolanju zaposlilo 45 štipendistov od katerih jih je danes še zaposlenih 32 ali 71,1%. Od študentov ekonomske srednje šole se je v podjetju zaposlilo 13, od katerih jih je ostalo v delovnem razmerju še 8 ali 61,5%. Od študentk administrativne šole jih je od 11 štipendistk ostalo v delovnem razmerju še 8 ali 72,8%.

Največ uspeha smo imeli pri štipendiranju naših delovodij. V letih 1960—1970 je končalo gradbeno delovodsko šolo 67 delovodij, od katerih je v podjetju še zaposlenih 62 ali 92,5%.

Iz teh podatkov je razvidno, da je največji riziko pri štipendiranju na fakultetah, zato se bomo skušali v bodoče bolj zavarovati pri izbiri kandidatov. Predvsem pa bomo povečali kontakte med štipendisti in podjetjem, na delovnih mestih pa se trudili za tesnejše sodelovanje med starejšimi in mlajšimi kadri. Morali se bomo pač živeti v to, da bodo mlajši z diplomo v žepu nekež zasedli naša delovna mesta.

L. Cepuš

Problemi vodilnih kadrov

Dr. Stane Možina je nedavno analiziral delo vodilnih kadrov. Podal je pregled faktorjev, oziroma karakteristik, ki so značilne za delo vodilnih kadrov v današnjem izredno zahtevnem in razgibanem času. To so v glavnem:

— **preobremenitev**, malokateri vodilni ne bo tožil, da je preobremenjen. Ni vedno vzrok v slabi delitvi dela in nalog, temveč tudi sama narava in naglica in sedanjem poslovanju izzivata preobremenitev. Naglica nastaja zaradi tega, ker je velik del nalog vodilnih vezan na roke, ki so pa zelo kratki. Posledica naglice je vse večja nevroza, ki čisto prerašča v psihozo pomanjkanja časa. V takšni situaciji postaja čas vse večji problem vsakega vodilnega. Očitno je, da se pod takšnimi pogoji najde vse manj časa za mirno analizo, planiranje in pripravo lastnega dela.

— **utrujenost** je zelo pogost pojav pri vodilnih. Velikokrat kljub temu nadaljujejo svoje delo, čeprav učinek dela ni prav nič boljši, kvečjemu pada. Človek zelo težko sam oceni spremembe v učinku svojega dela, a še manj postopno padanje učinka. Čim bolj je človek utrujen, težje zaznava, kako mu pada učinek dela. V kolikor vodilni še nadaljuje svoje delo, nastane stalna utrujenost, v kar padejo mnogi vodilni, iz česar se pa težko izvlečejo.

— **razdrobljenost dela** je prav tako ena od karakteristik dela vodilnih. Razcepljeni med mnogimi posli in dolžnostmi, od katerih se mnoge križajo, vodilni nimajo časa da bi se ukvarjali z enim problemom. Če to pogosto skušajo delati, tedaj puščajo druge, nič manj važne opravke. Če temu dodamo še vpliv tako imenovanih zunanjih motenj ni čudno, da je tako imenovani »individualni delovni čas« vodilnih zelo kratek.

— Delo vodilnega je delo v »prostem teku«. Pravo delo vodilnega je vedno takšno, da zahteva lastno iniciativo. Sam odreja trenutek, kdaj mora začeti delo. Čim vodilni prepušča, da ga drugi navajajo na delo, je to že eden od prvih znakov slabe organizacije njegovega dela. Praviloma se s tem začne to, kar Američani nazivajo »downstream management« in kar se v naših podjetjih označuje s »plavanjem s tokom« ali »linija manjšega odpora«. Utrujen in nervozen človek se zelo težko pripravi k delu in zelo težko sam odloča takt svojega dela.

— Pritisk odgovornosti je z vsakim dnem vse večji pri človeku, ki je na vodilnem mestu in ne popusti niti takrat, ko je vodilni prenehal delati, to je zunaj njegovih »uradnih ur«. To pojasnjuje tudi pogosto omenjen izrek, da vodilni »nima časa«. Pritisk povzroča trošenje energije vodilnih prav v tistem času, ko bi morali počivati. Nedvomno, da tudi to vpliva na njihovo vse večjo utrujenost.

Delo vodilnega, kot je iz vsega navedenega razvidno, je predvsem umsko delo. Sestoji iz dela na analizi, planiranja, iskanja idej in njihove realizacije v proizvodnji. Problem trošenja energije je zaradi tega eden izmed ključnih vprašanj. Stvarni učinek energije ni odvisen toliko od njenega absolutnega obsega, to je količine, bolj od tega, kako racionalno trošimo energijo. To se pravi, ne je trošiti tam in takrat, kjer to ni potrebno, ampak jo koncentrirati na mesto in čas, kadar je to potrebno.

Nove osnove za osebne dohodke in terenske dodatke bomo lahko izplačevali najbrž z julijskim obračunom

Do 15. junija je sprejelo samoupravni sporazum nekaj manj kot sto delovnih organizacij od skupaj 274 podjetij, kolikor jih je podpisalo izjave, da se vključijo v samoupravno sporazumevanje v gradbeništvu.

Pričakujemo, da bo v kratkem sprejela večina (nekaj manj kot 140) podjetij sporazum, kar bo zadostovalo, da se sestane plenum republiškega odbora sindikata gradbincev in sklepa o soglasju na sporazum.

Medtem pa že teče postopek verifikiranja. Posebna komisija je dobila sporazum v oceno. Ko bomo dobili pripombe verifikacijske komisije, bo skupna komisija, ki je pripravila sporazum, le-te obravnavala. V primeru, da ne bo zapetljiv, lahko pričakujemo, da bo sporazum začel veljati že v juniju.

S strani Gradisa, ki je sporazum sprejel že konec maja, ni nobenih zadržkov. Naše podjetje mora zdaj čakati, kdaj bo pristala na sporazum večina, kdaj bo dal soglasje republiški odbor in kdaj ga bo verifikirala komisija.

V tem času pa pripravljamo nove osnove za osebne dohodke in terenski dodatek. Sprva smo mislili, da jih bomo lahko začeli obračunavati že z obračunskim mesecem junijem, zdaj pa ne kaže drugače, kot da bomo morali počakati na julijski obračun.

O osnovah za osebne dohodke smo že pisali. Tokrat naj v kratkem razložimo prve osnove za terenski dodatek.

Skupina strokovnjakov iz večjih gradbenih podjetij je pripravila skupen osnutek, ki upošteva kriterije in načela jugoslovanskega družbenega dogovora o terenskem dodatku (podpisan 24. junija 1971) ter kriterije in višino iz splošnega slovenskega družbenega dogovora, podpisanega 28. maja 1971 (pogoj, da delavec ne dela v kraju bivališča maksimalna višina 700 din na mesec).

Delavci, ki delajo na terenu v kraju bivališča, naj bi dobivali minimalni terenski dodatek okoli 100 din na mesec.

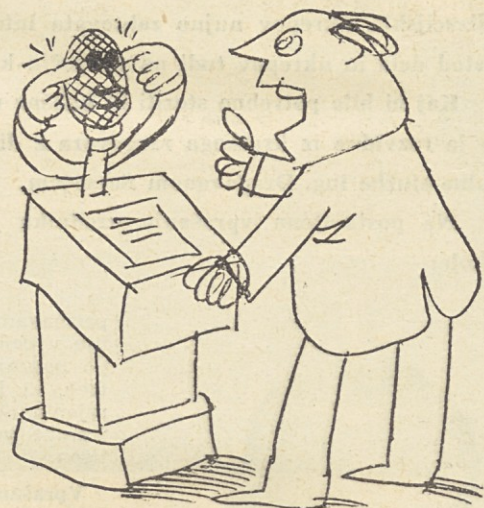
Poročeni delavci visokih kvalifikacij bi na terenu zunaj kraja svojega bivališča dobivali do 700 dinarjev na mesec, kvalificirani delavci do 500 dinarjev, ostali pa 350 dinarjev.

Neporočeni delavci bi dobivali za 200 dinarjev mesečno manj kot poročeni delavci.

Kjer bi bili dejanski stroški višji kot 700 din na mesec, bi moralo podjetje take višje stroške bodisi pokriti iz osebnih dohodkov ali pa dobiti soglasje pristojnega inšpekcijskega organa.

Navedene številke niso dokončne, služijo le za obravnavo v kolektivih. Njihova dokončnost je odvisna tudi od potrditve sporazuma s strani sindikata in verifikacijske komisije.

Stane Uhan



PRAVNI NASVETI

Kršitev štipendijskih in učnih pogodb

Po določitih pravilnika podjetja o delu in poslovanju centra za izobraževanje, o štipendiranju in nagradovanju vajencev se štipendiranje nanaša na študij na visokih in višjih šolah, šolanje na srednjih strokovnih šolah, poklicnih šolah, mojstrskih in delovodskih šolah, na obiskovanje tečajev, strokovno in znanstveno izpopolnitev oziroma specializacijo ter na druge oblike izpopolnjevanja znanja, katerim je po zakonitih predpisih priznan način izobraževanja alistrokovne izpopolnitve za višjo kvalifikacijo ali specializacijo.

Pravice in obveznosti vajencev podjetja med ukom določa učna pogodba. V učni pogodbi je predvidena obveznost vajenca, da ostane po izučitvi v rednem delovnem razmerju s podjetjem najmanj toliko časa, kolikor je trajala učna doba. Če se prekine prej, je vajenec dolžan povrniti podjetju nagrado, katero je dobil v vsem času učne dobe. Povračilo terjamo od staršev ali skrbnika, ki je podpisal učno pogodbo, če vajenec sam tega ne zmore.

Prav tako vsebuje štipendijska pogodba bistvene določbe, ki se nanašajo na obveznost vsakega štipendista, da se po končanem šolanju zaposli pri katerikoli enoti podjetja

najmanj toliko časa, kolikor je štipendist prejel štipendijo.

Če se štipendist ne zaposli pri podjetju oziroma če ne ostane v delovnem razmerju določeno dobo zaposlitve, mora vrniti celotno prejeto štipendijo.

Kljub prevzetim obveznostim in strogim sankcijam določenim in štipendijskih pogodbah, so zadnje čase zelo pogoste kršitve učnih in štipendijskih pogodb. Vajenci in štipendisti enostransko kršijo pogodbe s tem, da se po končanem uku oziroma šolanju ne zaposlijo v podjetju, ali pa samovoljno prekinajo z delom pred potekom obvezne dobe zaposlitve. V vseh takih primerih uveljavlja podjetje od vajenca oziroma štipendista povračilo izplačanih zneskov štipendij in nagrade ter druge v zvezi s šolanjem nastale stroške. Obveznost vajenca oziroma štipendista je, da takoj povrne celotni znesek prejete nagrade oziroma štipendije. Kolikor delavec pogoju za takojšnjo povračilo štipendije oziroma nagrade ne more zadostiti, se povračilo zahteva s tožbo. Vračanje štipendije oziroma nagrade na podlagi sodne odločbe pa prinaša štipendistu oziroma vajencu precejšnje sodne stroške, vendar podjetje glede tega nima druge izbire.

če 4. julij pade na nedeljo, naslednji ponedeljek dela prost dan.

V dosedanjih praksi sta prevladovali predvsem dve mnenji. Po prvem mnenju s tem, da zakon pravi 4. julij — dan borca za praznik jugoslovanskih narodov v smislu zakona o državnih praznikih, še ni rečeno, da je v primeru, če je 4. julij na nedeljo, naslednji ponedeljek dela prost dan. Zadevni zakon tega niti ne predpisuje, niti ne dovoljuje.

Po drugem mnenju, ki v zadnjem času prevladuje ne samo med teoretiki, temveč tudi v praksi, pa je treba šteti kot praznik tudi prvi naslednji delovni dan, če je 4. julij na nedeljo, in sicer zato, ker je v zakonu v proglasitvi 4. julija rečeno, da se ta praznik šteje v smislu zakona o državnih praznikih kot državni praznik.

Iz tekstov obeh zakonov ni mogoče dobiti jasnega odgovora na sporno vprašanje, ali se v konkretnem primeru v ponedeljek dela ali ne. Po našem mnenju bi bilo treba predvsem dopolniti zakon o proglasitvi 4. julija tako, da bi natančno določal, da se šteje v primeru, če pade 4. julij na nedeljo, naslednji ponedeljek za dela prost dan. Če pa ne bi prišlo do dopolnitve zakona, pa je nujno potrebno vsaj obvezno tolmačenje.

Ne glede na to pa menimo, da je pravilno drugo stališče. To pomeni, da je treba šteti v primeru, če je 4. julij na nedeljo, naslednji ponedeljek za dneva prost dan. Podobno je mnenje tudi zveznega sveta za delo (številka 3-56/2, 350/2), kjer zasledimo, da je po določbi zakona o državnih praznikih v primeru, kadar državni praznik pade na nedeljo, treba šteti za praznik tudi prvi naslednji dan. To velja tudi za delavce, ki delajo v izmenah. To pomeni, da v primeru, če ti delavci delajo prvi naslednji dan po nedelji, na katero je državni praznik, jim gre nadomestilo osebnega dohodka za državni praznik. Toda to velja samo v primerih, če pade državni praznik na nedeljo, ne pa tudi na kakšen drug dan.

Kloboves Milka

5. julij dela prost dan

Ker je 4. julij letos na nedeljo, je postalo splošno vprašanje v mnogih delovnih organizacijah, ali se naslednji dan, torej v ponedeljek, dela ali ne, oziroma z drugimi besedami, ali je v primeru, če pade 4. julij na nedeljo, naslednji dan dela prost dan.

Kot vemo, določa TZDR, da ima delavec pravico za počitek med državnimi prazniki. Zakon o proglasitvi 4. julija — dneva borca za dan vstaje jugoslovanskih narodov določa, da se 4. julij šteje za državni praznik v smislu zakona o državnih praznikih in da se proslavlja vsako leto v vsej Jugoslaviji. Zakon o državnih praznikih pa določa za državne praznike Novo leto, 1. maj in 29. november. Toda v 3. členu

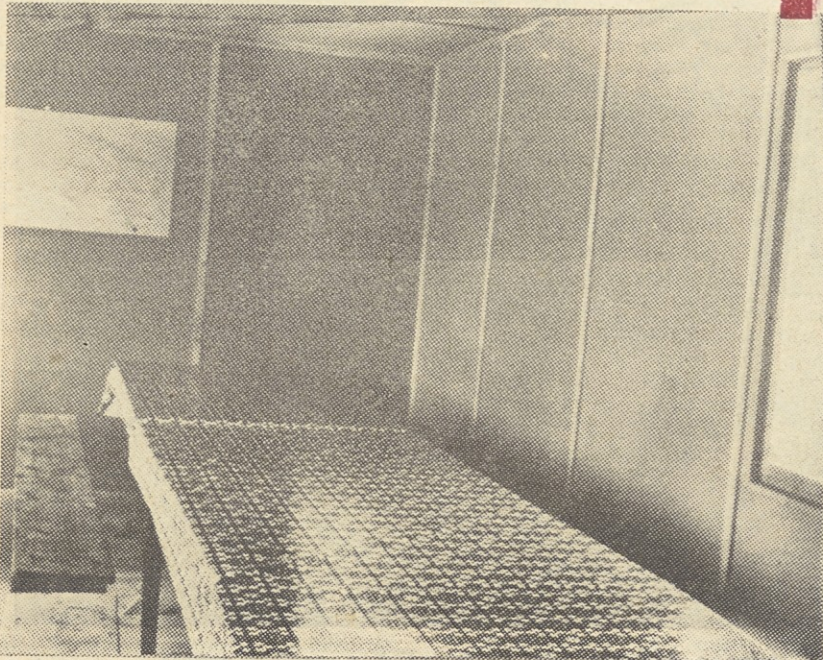
zasledimo določbo, da se na dan državnega praznika ne dela, oziroma da te dni ne delajo delavci v delovnih in drugih organizacijah. 4. julij je državni praznik. Iz tega sledi, da se določba 3. člena nanaša tudi na ta praznik, kar z drugimi besedami pomeni, da na ta praznik ne delajo delavci v vseh delovnih in drugih organizacijah.

V 2. členu zakona o državnih praznikih je določeno, da se v primeru, če je eden od praznikov (zakonodajalec misli na Novo leto, 1. maj ali 29. november) na nedeljo, šteje kot praznik tudi prvi naslednji dan po tem dnevu.

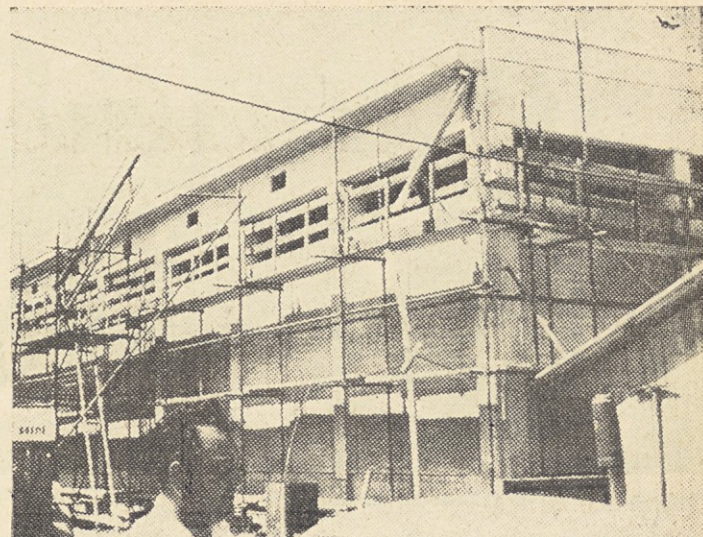
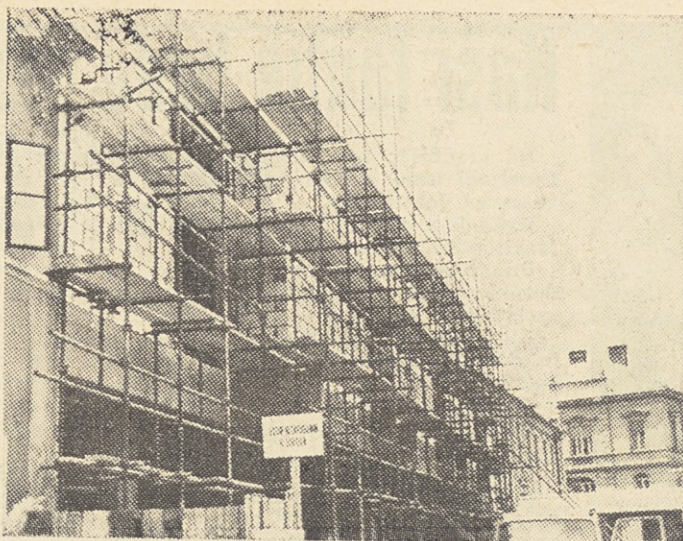
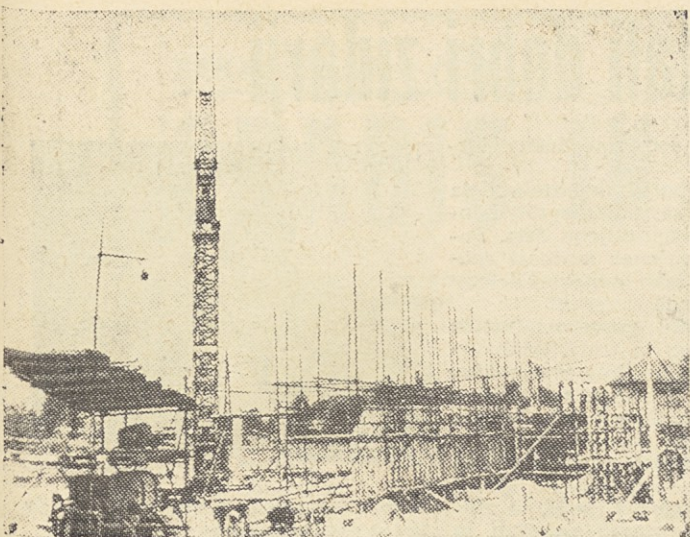
To pa je ravno tista določba, ki je povzročila največ nesporazuma glede vprašanja, ali je tudi v primeru,

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



Skromna toda vzorno urejena je jedilnica v Ljutomeru



Od leve proti desni: Na delovišču industrijskega objekta tovarne moške konfekcije »Mura« — Indopol v Ljutomeru — Poslovna stavba trgovskega podjetja »Vesna« v Ljutomeru

Gradis gradi v goricah

Lepši jutrišnji dan ne pride sam od sebe — Potrebno je mnogo truda. To dobro vedo občinski moške v Ljutomeru, saj to mesto po svojem razvoju že daleč prekaša marsikateri podoben kraj v Sloveniji



Ing. Jože Bajc in Janez Horvat

Nič čudnega ni, če se poleg znanih vinorodnih središč (Jeruzalem, Kapela itd.) z veliko kletjo v Ljutomeru, razvija še mlada industrija.

Stevilnim industrijskim in trgovskim objektom se bo pridružil še objekt nove sirarne v Ljutomeru. Nova sirarna, ki jo gradi naša poslovna enota iz Celja, obsega 1600 m² tlorisne površine. V njej bodo proizvajali sir in maslo. Dnevno bodo v njej predelali 25 000 litrov mleka. Objekt sestavlja velika skeletna stavba, ki je deloma podkletena. Kleti bodo dobro izolirane ter bodo morale držati tudi stalno vlago in temperaturo, saj bo v njih zorel sir.

Na gradbišču sem naletel na našega starega znanca delovodjo Antona Petroviča. Čeprav ima vnelo grlo, je kljub temu nasmejan in dobre volje.

Kako poteka delo?

Kot vidiš dobro, je odvrnil Tone. Skoraj bomo gotovi, končni rok za dokončanje objekta je 29. november. Od naše strani ne bo zastoja in zaradi nas gradbincev že lahko danes pričnejo z montažo naprav.

Proizvodna hala tovarne Mura, podružnica Indopol v Ljutomeru

V neposredni bližini sirarne gradi poslovna enota Maribor industrijski objekt za svetovno znano tovarno Mura iz Murske Sobote. V novem objektu bodo v glavnem šivali moško konfekcijo. Tu bo velika proizvodna hala z upravnimi prostori. Poleg tega gradimo še trafo postajo, kotlarno za centralno kurjavo in naprave za pridobivanje pare. Te bo morale biti vedno dovolj, saj sam tehnološki postopek to zahteva. Gradimo še strojno delavnico z garažo. Rok za predajo objekta je zelo kra-

tek — 23. oktober. Zelo bomo morali pohiteti, je dejal sektorski vodja tovarniš Britvič, če hočemo, da bomo objekt do roka predali investitorju.

Tovariš Britvič me je peljal še na tretji Gradisov objekt v Ljutomeru.

To je velika poslovna stavba, ki jo gradimo za trgovsko podjetje »Vesna« iz Ljutomera. Objekt bo izredno lep in prostoren, saj je v spodnji in zgornji etaži kar prek 2000 m² prodajne površine.

Trgovska hiša stoji v središču mesta, na glavnem trgu in se razteza daleč v globino dvorišča, kjer se zaključuje z veliko razkladalno rampo.

Z delom smo pričeli avgusta 1970, gotovi pa moramo biti 31. avgusta 1971, torej točno leto dni.

In problemi?

Teh je dovolj je odgovoril tov. Britvič. Že v začetku smo imeli težave s fundiranjem in smo morali vse fundirati na točkovnih temeljih v globini 4 metrov. Trenutno imamo težave z obrtniškim deli, predvsem z montažo naprav za prezračevanje. S tem pa še ni rečeno, da objekta ne bomo do roka predali investitorju.

Delavci vseh treh gradbišč so v glavnem domačini. Del (predvsem Celjanov) pa stanuje v vzorno urejenem naselju v bližini vseh treh gradbišč. Za vse delavce so preskrbljeni topli obroki hrane, tisti, ki stanujejo v barakah, pa se hranijo v gostilni pri Preleku in v gostilni Jeruzalem. Povsod je dobra hrana, le cena treh obrokov dnevno je precej visoka, saj znaša 1.600 starih din na dan.

Sicer pa je Gradis v Ljutomeru in okolici že znan iz prejšnjih let, saj smo tu gradili veliko vinsko klet, v kateri je prostora za 400 vagonov vina, most v Verzeju in še vrsto manjših objektov.

Končno pa je Ljutomer središče vinorodnih gor, kjer industrija in kmetijstvo skupaj korakata lepšemu času naproti.



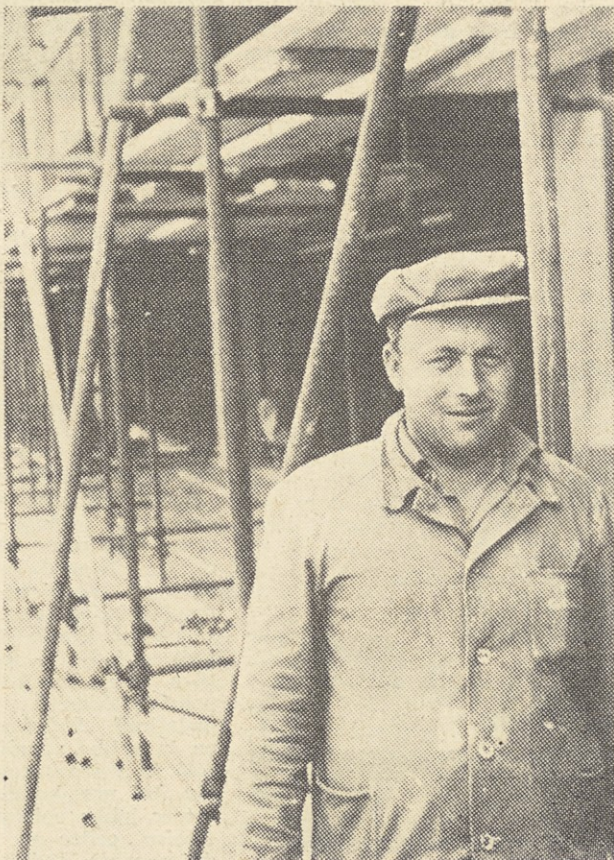
Pri izkopu za objekt industrije oblačil v Ljutomeru so v globini 3 metrov našli na dobro ohranjen hrast premera 1,5 metra. Strokovnjaki sodijo, da je bil star 250 let, v zemlji pa je ležal več kot 1500 let



Sektorski vodja Britvič in delovodja Slanič v Ljutomeru



Več kot polovico hrasta je ostalo še v jami — Rihard Munda in Stanko Sladič



Zidar Janez Habjanič bi rad postal gradbeni delovodja. Upamo, da se bo letos njegova želja uresničila



Na gradbišču industrije oblačil »Mura« — podružnica Indopol — v Ljutomeru



Pogovor v obratu gradbenih polizdelkov



Tole so naši železokrivci



Spomin na uspel seminar v Vrsarju

Naši fantje bodo postali dobri zidarji

Na gradbišču nove polarne II. v Ljubljani smo srečali inštruktorja vajencev Jožeta Hila.

Kako je z mladino? Ali bodo naši fantje postali dobri zidarji?

Prepričan sem, da bodo. So še kar disciplinirani, pa tudi pridni so in zaenkrat ni problemov.

Ali so vajenci, ki prihajajo iz šole, dovolj usposobljeni za praktično delo?

Po mojem mnenju imajo v šoli preveč teorije in premalo prakse, čeprav ne morem trditi, da se v šoli niso ničesar naučili.

In sedanji sistem praktičnega dela na gradbišču, ali je boljši od prejšnjega, ko vajenci še niso delali v

skupinah pod vodstvom inštruktorja?

Da, mnogo boljši, kvaliteta dela se je dvignila, saj lahko sproti kontroliram vsako opravljeno delo. Poleg tega ima vajenec možnost spoznati vsako še tako zahtevno delo.

Kako poučujete vajence?

Pvemu letniku posvečam veliko pozornosti, drugi in tretji letnik pa že kar v redu opravljata svoj poklic.

Znano je, da je večina vajencev iz drugih republik. So pri delu kakšne razlike?

Ne vajenci iz vseh republik so popolnoma enaki.

In nagrajevanje? V redu, le gibljivi del bi še morali povečati in



tako zainteresirati mladino še za večjo produktivnost.

Posvetovanje v Velenju o varstvu

V Velenju je v dneh od 18. 6. do 19. 6. 1971 slovensko zdravniško društvo — sekcija za medicino dela organiziralo posvet o zdravstvenem varstvu delavcev v gradbeništvu. Na tem strokovnem posvetovanju so sodelovali zdravniki medicine dela iz obratnih ambulant ter dispanzerji za medicino dela in strokovnjaki služb varstva pri delu iz gradbenih podjetij ter zastopniki sindikatov.

Skrbno pripravljene referate so obravnavali splošne zdravstvene pogoje v gradbeništvu, obolevanje in nesreče pri delu, ocenjevanje nezmožnosti za delo pri delavcih, v zahtevah fizične in psihične zmogljivosti za poklic žerjavovodje itd.

Iz referatov in v diskusiji se je pokazalo enotno stališče strokovnih delavcev, da je bistvo dela pri navedeni problematiki v preventivnem delu. Problemi, ki zadevajo gradbene delavce kot sezonske delavce in ki se kažejo v neurejenosti stanovanjskega vprašanja, nezadostni in kvalitetno slabi prehrani, neorganizirani izrabi prostega časa, pogostje pogostnost obolevanja in primerov nesreč pri delu, kakor tudi ostale socialne probleme kot npr. problem alkoholizma.

Pri reševanju navedene problematike bi morale vzajemno delovati strokovne službe v podjetjih kakor tudi v družbenopolitičnih organizacijah.

Pobudo sekcije za medicino dela slovenskega zdravniškega društva, da je organizirala strokovno posvetovanje in nanj povabila predstavnike strokovnih služb iz gradbenih

podjetij, kakor tudi predstavnike sindikata, je zato treba samo pozdraviti. Za podobna posvetovanja, ki jih bodo še organizirali, pa je želeli, da bi bila večja udeležba zastopnikov gradbenih podjetij in sindikatov.

J. J.

Jubilej Ane Zrimšek

Na upravi delavskih domov v naselju Tomačevo je zaposlena skromna ZRIMSEK Ana, ki v tem mesecu praznuje 50-letnico življenja. Izhajala iz kmečke družine v Beli krajini. Med vojno je živila pri starših, ki so izgubili domačijo, ker so pomagali partizanom. Po vojni je pomagala doma, da so postavili nov dom, potem pa je odšla po svetu, bi si ustvarila tudi lasten dom. Leta 1956 se je zaposlila pri našem podjetju. Z delom je zadovoljna ter želi, da bi bilo podjetje z delom kar najbolj založeno. Svoji družinici pa želi zdravlja, ki ga zelo pogrešajo, saj je njen mož, ki je že upokojen gradisovec, bolehen.

Uredništvo ji k obletnici priskrbo čestita ter želi, da se ji izpolnijo vse njene skromne želje.



Obisk v luki Koper

Kot dolgoletno članico podjetja »GRADIS« me je zelo razveselila novica o ogledu Luke Koper, ki jo gradi naše podjetje. Tovariš Lilija je bil vodič grupe seminaristov.

Najprej so smi ogledali I. navez, v katerem smo videli, kako se tovari nakladajo in razkladajo prek transportnih naprav iz ladij v silose ali obratno.

Vodič nas je popeljal v pražarno kave, kjer nas je — »kofetarje« — omamila prijeten vonj, ravno kar pražene kave. Iz dišča-ga prostora smo šli dalje ob obali, kjer smo videli zložene ogromne količine ekso-

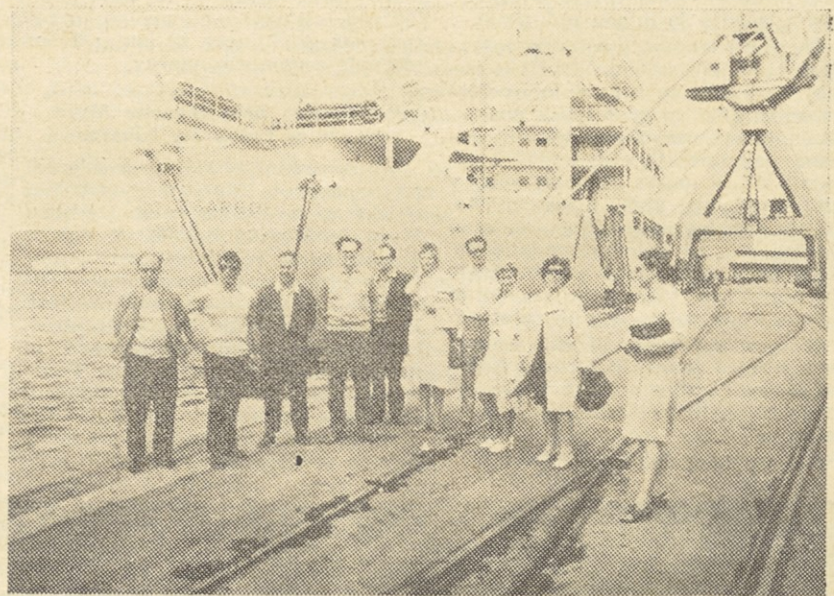
tičnega lesa iz centralne Afrike, ki ga ima na zalogi znano slovensko podjetje »Slovenija les« iz Ljubljane.

Ogledali smo si tudi najnovejšo pridobitev luke, kontejnerje, ki imajo to veliko prednost, da pride tvor nepoškodovan v roke lastniku.

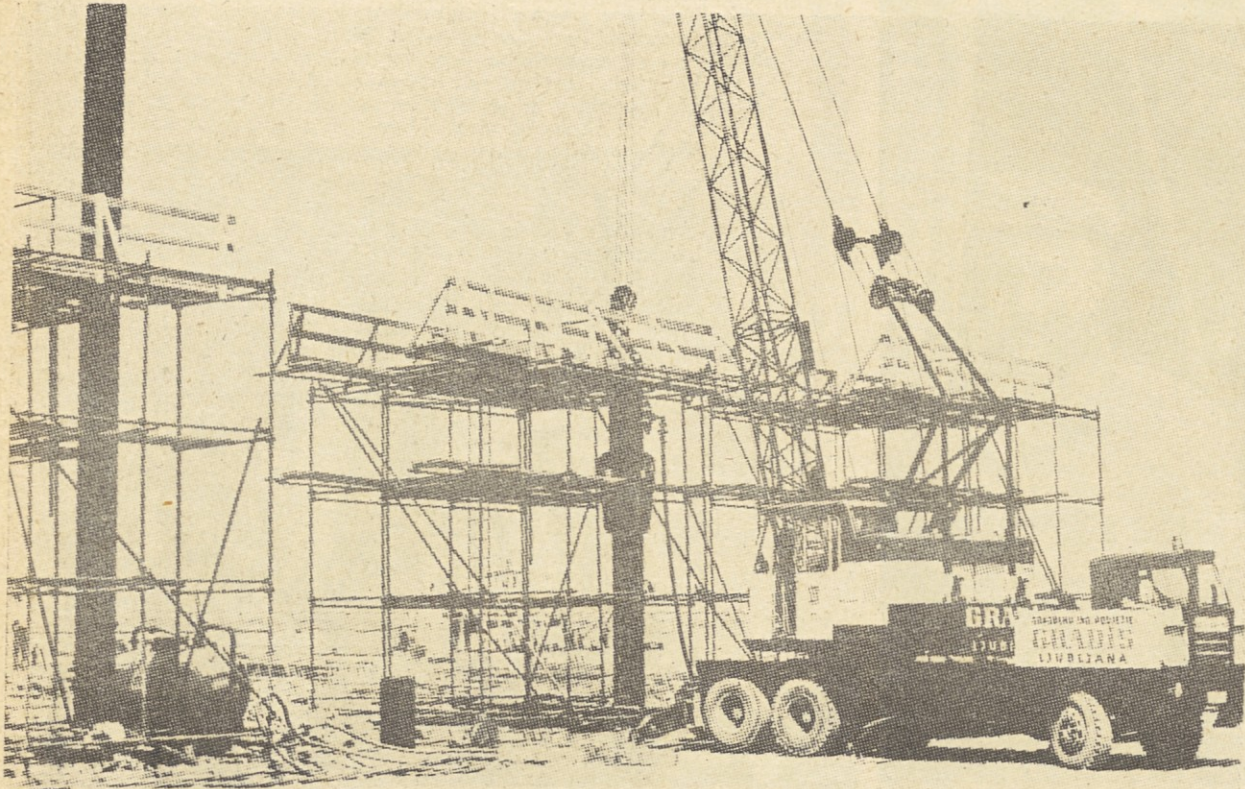
Veseli del tega ogleda je bil seveda v skladišču banan in poma-

ranč. Skladišče, ki je obenem hladilnica, je bila natrpana z zaboji tega sladkega južnega sadja. Prijazni skladiščnik nam je ponudil vsakega nekaj. No, kadar imaš sadja na razpolago, potem te po nekaj grizljajih mrzlih banan in pomaranč, želja po celih zabojih kmalu mine.

Dobro razpoloženi smo nadaljevali pot v garderobne prostore, kjer smo videli lepo urejene garderobne omarice, v katerih so delavci imeli spravljene čiste delovne obleke. Na razpolago imajo tudi tuše in umi-



Obisk v Luki Koper — V začetku junija je bil v Kopru seminar za novinarje tovarniških časopisov



LUKA KOPER — Pričetek gradnje luških naprav za pretovarjanje lesa

valnice, saj se pri svojem delu kar dobro oznojiijo.

Tovariš Lilija nam je razkazal tudi zelo lepo urejeno pisarno, v kateri »kraljuje« sam in v miru pripravlja »Luški glasnik«.

Nazaj grede smo si ogledali še V. navez in pa nakladanje tovorov iz velikih ladij in železniških vagonov na yiličarje, ki so jih brez posebnega truda prepeljali v skladišča.

Luka trenutno razpolaga z naslednjimi zmogljivostmi: 1000 m operativne obale z globino 6 do 12 metrov. V gradnji pa sta še dve obali po 160 m za sipke tovore. Za manjše ladje je poseben privez in za prevoz žitaric. Poseben privez je tudi za ladje — tankerje z globino 16 m. Luka ima 120.000 m² sodobnih pokritih skladišč, v gradnji pa je še nadaljnjih 90.000 m² skladišč, ima pa še velike površine odprtih skladišč in vrsto specializiranih objektov, kot npr. kondicionirana skladišča za lahko pokvarljivo blago, hladilnico, celico za razkuževanje in dozorevanje sadja, rezervoarje za tekoče blago (nafto, jedilno olje, kemikalije, vino, lateks) in pa posebno skladišče za les. Vse luške

storitve opravljajo mehanizirano — s sodobnimi delovnimi sredstvi.

Z ogledom koprskе luke smo bili vsi zelo zadovoljni, saj doslej sploh nismo vedeli, kakšna je. Posebno zadovoljina pa sem bila tudi sama, saj je k izgradnji tega ogromnega giganta velik del prispeval tudi naš kolektiv. Podoba teh obsežnih objektov in naprav se mi je vtisnila globoko v spomin, saj Luka Koper pomeni za nas Slovence važno križiščno točko, ki nam odpira vrata v široki svet.

Nuša

Zahvala

Zahvaljujem se organom delavskega samoupravljanja strojnega prometnega obrata ter njegovemu vodstvu za dodeljno stanovanje, oziroma moj novi topli dom, ki sva si ga z ženo tako želela.

Hvala tudi vsem, ki so mi pomagali pri preselitvi.

Angelca in Franci Rus

GRADIS IN ŠPORT

Športna aktivnost utrjuje človeka.

Pri Gradisu gojimo šport zelo kampanjsko, zato športna dejavnost v našem podjetju nazaduje. Dva dokaza dovolj zgovorno potrjujeta to dejstvo.

Na športnih igrah gradbincev zaseda Gradis vedno slabša mesta tako v posameznih športnih disciplinah kot v skupni uvrstitvi. Poleg tega prevladujejo v naših športnih vrstah vedno starejši športniki, mlajši pa so vedno manj številni.

V podjetjih ni sistematične športne aktivnosti razen redkih — pa zato res častnih — izjem. Vse priznanje gre kegljaškemu klubu Gradis, pa čeprav ne nastopajo v nje msamo gradisovci. Pomembno je tudi to, da ta klub edini polni sem ter tja stolpce športnih rubrik časopisov in hkrati raznaša naše ime po vsej domovini.

Nikoli ni prevečkrat izreči pohvalo za dober uspeh. Zato naj velja tudi med temi vrsticami še enkrat vse priznanje naši kegljaški ženski vrsti za doseženo odlično tretje mesto v državi.

Ko pravimo, da gojimo šport kampanjsko, to je pred športnimi igrami Gradisa in slovenskih gradbincev,

je razumljivo, da se spričo tega opiramo vedno bolj na že poznane starejše športnike — amaterje.

Čeprav bi zelo radi dosegli boljše uvrstitve na SIG, pa ni nazadovanje v uspehih niti edini, niti najvažnejši razlog za nezadovoljstvo.

Ne moremo se sprijazniti z dejstvom, da ne najdemo časa (ponekod ga nočejo najti), denarja in volje za stalnejše in množičnejše oblike športnega udejstvovanja naših delavcev. Le tako bi namreč uspeli povečati telesno vzdržljivost in odpornost proti zelo pogostim obolenjem naših delavcev. Prav telesna odpornost je hkrati z duševno razbremenitvijo osnovna pridobitev, ki jo prinaša človeku športna aktivnost — in tega manjka veliki večini naših ljudi.

Samoumevno je, da bi sistematična gojitev športa med delavci prinesla kmalu tudi dobre športne rezultate. Dokazov za tako sklepanje nam ni treba iskati daleč. Vidimo jih pri nekaterih gradbenih podjetjih, ki so ubrali tako pot. Kakšno pot?

● Več razumevanja za šport

Najprej lahko ugotovimo, da naši športniki na SIG predvsem na letnih igrah, kondicijsko niso pripravljeni. Štiri do pet tekem v dveh dneh se profesionalci ne bi zlahka zmogli. Če je še vročina, slabo organizirana nastanitev in prehrana, potem se naši udeleženci res močno izčrpajo. Obstaja celo nevarnost, da ne pride do kakšnih posledic glede zdravja.

»Za tak šport se ne ogrevamo«, pravi predsednik odbora za standard in rekreacijo tovariš Lado Janžekovič. »Nekatera podjetja že ob prihodu v podjetje zahtevajo od delavca odgovor na vprašanje, ali se ukvarja s kakšnim športom. Imajo kartoteke športnikov in širok izbor med člani kolektiva. Pri nas pa se v nekaterih enotah dogaja, da ni razumevanja za šport. Športnike imajo za manj vredne delavce. V času športnih iger pa zaradi dela delavcem ne dovolijo odhoda na igre — tako, da je moral posredovati celo glavni direktor«.

Lani smo šport tako zanemarili, da nismo organizirali niti letnih Gradisovih športnih iger. Zatajil je tudi sindikalni odbor podjetja. Delno smo popravili napako z organiziranjem tekmovanja najboljših ekip iz slovenskih gradbenih podjetij in gradisovih ekip ob 25-letnici podjetja.

V bodoče je treba zadolžiti delavce tako v okviru podjetja kot v sindikalnem odboru podjetja in v enotah, ki bi skrbeli za športno aktivnost naših delavcev.

S. U.
(se nadaljuje)

NADALJEVANJE S PRVE STRANI ● NADALJEVANJE S PRVE STRANI ● NADALJEVANJE S PRVE STRANI ● NADALJEVANJE S PRVE

Brez znoja

nova in počutje. Če bomo oboje znali v doglednem času zadovoljivo urediti, nam kadri ne bodo več uhajali.

Vprašanje: Iz prakse vemo, da je izobraževanje zaposlenih najboljša investicija. Kaj bi bilo potrebno na področju izobraževanja zaposlenih dosegljivo največ in če bomo dobro zastavljeno delo sistematično nadaljevali in organizirali v vseh enotah, smo lahko kar zadovoljni.

Vprašanje: Kaj si obetate od nove sistematizacije delovnih mest in kaj ni bodo po vašem mnenju rezultat? Ali bodo analitične ocene delovnih mest?

Odgovor: Menim, da je sistematizacija delovnih mest nujna in samo obzljajem, da je še nismo mogli predložiti delavskemu svetu v potrditev.

Z opisi delovnih mest bomo uveljavili preprosti red v določevanju stališč, osnov, za določeno delovna mesta pa bo precej točno določen obseg dela ter nadrejenost in podrejenost. Zaradi pestrosti našega podjetja nam je delala priložna težava organizacijska shema podjetja in enot, te sheme so pa izhodišča za potrditev sistematizacije. Glavne težave smo prebradili in upam, da bomo akt o sistematizaciji lahko predložili delavskemu svetu v potrditev do 1. avgusta 1971.

Po sistematizaciji bomo pristopili k analitski oceni delovnih mest, ki pa nam bo služila samo kot pripomoček pri izdelavi novega pravilnika o OD.

Upam, da bomo z izkušnjami po sedanjem pravilniku o delitvi OD, z analitsko oceno in primerjavo z drugimi gradbenimi podjetji lahko sestavili takšen pravilnik o delitvi OD, da bodo lahko vsi objektivni člani kolektiva zadovoljni.

Vprašanje: Organizacijo posameznih služb v podjetju bo potrebno izpopolniti, kje dobiti ustrezne kadre?

Odgovor: Delamo veliko napako, ko se bojimo angažirati ljudi, kadar so na razpolago, ampak jih angažiramo samo takrat, ko jih nujno potrebujemo. Takrat jih pa navadno ni. Kakor imamo pri gospodarsko finančnem poslovanju rezervne sklade, bi morali nujno imeti tudi v kadrih nekaj rezerve.

Ustrezne kadre bomo pa dobili, kakor sem že v prejšnjih točkah omenil, s primerno stimulacijo in jasno začrtanim delokrogom dela.

Vprašanje: Za uspešno delo vsake organizacije sta predpogoj red in disciplina vsakega posameznika. Ali je to v podjetju na dovolj visoki ravni in kaj bi bilo potrebno napraviti, da bi disciplino povečali?

Odgovor: Žal je še mnogo ljudi med nami, ki jim je beseda »disciplina« tujka. Mnogo jih je med nami, ki si napačno predstavljajo samoupravljanje. Mislijo, da morajo pri vsaki odločitvi sodelovati in izreči svoje mnenje, pa čeprav zadeve ne razumejo in o njej nič ne vedo.

Mišljenja sem, da bomo s potrditvijo sistematizacije bistveno povečali disciplino, ker so iz opisov delovnih mest razvidne kompetence posameznikov ter jasno urejena nadrejenost in podrejenost.

Komandant na nekem področju je lahko samo eden, to pa naj bo tisti, ki je najbolj sposoben.

Veliko zaslug za nedisciplino ima tudi sam zakon o delovnih razmerjih.

Dokler ne bo enakopravnosti med delodajalcem in delojemalcem, bo

disciplina šepala. Praktično je danes tako: Delavec lahko po 5 dneh zahteva knjižico, podjetje se pa ne more znebiti priznanega lenuha ali pijanca.

Komunist

nose v proizvodnji. Prgruntali so enostavno, da (za podjetje) osveščeni delavec daje več kot le nadzirani delavec. Zdravniki, psihologi, socialni delavci, kadrovniki so postali zelo iskani in plačani poklici v proizvodnem procesu. Zadnje čase je tudi Zahodno Evropo »okužilo« sodelovanje delavcev pri vodenju podjetij in pri delitvi rezultatov dela.

Predvsem zaradi takih gibanj v svetu izhaja tako velik interes tujine pri nas. To se je pokazalo zlasti v številnosti tujih delegacij in članikarjev na sarajevskem kongresu.

● Kadrovska politika — naša pomanjkljivost

Kaj je kongres naložil delovnim organizacijam na področju kadrovske politike, Med drugim »zahteva, da se v delovni organizaciji obvezno organizira sodobna kadrovska služba. Neustrezne kadre, ki delajo na kadrovskih zadevah, je treba usposobiti ali zamenjati (mišljeno je za res — op. p.). Kadrovska služba spada v vrsto razvojnih služb in se mora zato izenačiti z ostalimi pomembnejšimi službami v statusnem in materialnem pogledu«.

Ali je dovolj jasno? Najprej torej ustrezne ljudi v to službo (tudi na enotah, in to na vseh enotah), potem pa ustrezno mesto tej službi.

V železokrivnici za 120 delavcev ne moremo niti referenta med drugim tudi zato, ker ni prostora! Hkrati pa ugotavljamo, da tiči glavni vzrok za prekinitev v odnosih, v nerazvitem samoupravljanju — da, tudi v neosveščenosti velikega števila delavcev tega našega kolektiva.

Kongres zahteva bistvene programske, metodološke in idejne spremembe v obveščanju in usposabljanju zaposlenih. Zagotoviti je treba sredstva tudi za hitrejšo likvidacijo nepismenosti med zaposlenimi.

● Enakost vseh Jugoslovancev je in bo temelj Gradisa

V Gradisu imamo blizu dve tretjini delavcev iz drugih republik. Velika večina njih ima težave s slovensčino, nekaj jih je tudi nepismenih. Danes je manjše število teh delavcev že pridobilo kvalifikacijo pri Gradisu, posegli so že tudi po delovnih mestih delavodij. Čez pet morda deset let bodo gotovo postali »čisto krvni« gradisovci — kolikor že niso.

Še več, sestavljali bodo jedro Gradisa, vsako leto bolj očitno, saj se vsako leto upokojijo mala četica prvih in povojnih gradisovcev.

Gre za generacijsko in narodnostno spremembo zaposlenih v podjetju, ki se je skoraj ne zavedamo. Primeri narodnostne nestrpnosti niso ravno redki. Za oceno škodljivosti takih primerov nam ni treba brati kongresnih resolucij, dovolj nas mora stregniti dejstvo, da Gradisa s samimi Slovenci hi in ne more biti!

Morda bo kdo očital: »Pretravaš fant.« S takim očitkom bi se pomiril pri tistem, ki je pri sebi (v glavi) razčistil z »južnimi brati« in ki je šel korak naprej od strpnosti — do delovnega in tovariškega sodelovanja z vsemi enako. Ne bi pa se pomiril z očitkom tistega, ki sicer priznava

nujnost enakosti vseh Jugoslovancev, pa ni pripravljen spreminjati, to je izboljševati odnosov na edino mogočo — odkrit način, ki vključuje tudi razgaljanje tabujev. Pa še nekaj. Morda res ni veliko nestrpnost, pa bi bilo spričo tega to pisanje pretirano črnogledno ali celo škodljivo. Toda, žal, izkušnje kažejo, da včasih ena iskra na tem področju zadošča za ogenj, da ne rečemo požar.

Na tem področju komunisti v Gradisu nismo še organizirano in zavestno posegli v radikalno razčiščenje nacionalnih odnosov kot npr. v vojski in to najprej pri sebi. Kajti dokler bom pri sebi in med svojimi »trden« Slovenec v slabem pomenu nacionalizma, pri delu pa največ strpnost, dotlej bo za podjetje oziroma njegove dele visela v zraku nevarnost konfliktov, ki izbruhnejo v najbolj vulgarni obliki (prodaja belega blaga) na dan, kadar se odnosi zaostrijo.

● Močni, ker ne skrivamo slabosti

Črnogledost, kritičnost, smisel za humor in delavnost (le-to Jugoslovani dokazujejo v zahodni Evropi v primerjavi z drugimi delavci) so naše odlike in slabosti hkrati.

Številni tujci so prišli — po njihovih besedah — v Sarajevo poslušat delegate — samoupravljalce, kaj bodo za njih koristnega povedali o dvajsetletnih izkušnjah pri nas. Toda razočarano so začeli spraševati naše vodilne politike, zakaj izzveneva kongres v eni sami kritiki našega — samoupravnega življenja?

Dobill so za Jugoslovane svojstven odgovor: pionirji smo, delamo napake — ne majhne, ne bojimo se iskati poti naprej z javnim razkritjem svojih napak in s preprič ob tem. Ko pred vsem svetom razgaljamo naše napake, kot skoraj nikjer drugje, se hkrati počutimo močne, ker si to upamo, čutimo in vemo, da bomo enotni, če bomo ogroženi od zunaj! Pri tujcih smo Jugoslovani dobili na kongresu še eno točko — ali tudi doma?

Tudi, če bomo — predvsem komunisti — prenesli duh in vsebino kongresa v naše vsakdanje delo in življenje.

● Naš razvoj je pravilen

Na kongresu je bilo domala soglasno sprejeto načelo, po katerem je osnovna celica družbenoekonomskega življenja — delovna enota. »Notranji ekonomski odnosi med delovnimi enotami,« je med drugim zapisano v resoluciji, »temeljijo predvsem na (1) uveljavitvi ekonomskih interesov, (2) solidarnosti delovnih ljudi, (3) krepitvi njihove ekonomske in družbene varnosti, (4) uvajanju tržnih ali dogovorjenih ekonomskih kriterijev v medsebojne odnose.«

Gradis je otroško bolezen decentralizacije že prebolel. Resolucija potrjuje pravilnost naših notranjih odnosov. To pa še ne pomeni, da nimamo težav, ki jih našteva resolucija:

— ozka materialna in finančna osnova podjetja,
— pomanjkanje kadrov,
— nezadostna obveščenost in izkušnje,
— različni odpori.

● Standard — tema dneva tudi na kongresu

»Kongres opozarja na pomembne možnosti, ki so v delovnih organizacijah za zvečanje splošne ravni družbenega standarda. To se predvsem nanaša na porabo sredstev skupne potrošnje za (1) stanovanja, (2) otroško varstvo, (3) družbeno prehrano, (4) letne dopuste, (5) rekreacijo in (6) kulturno življenje ter na formiranje solidarnosti skladov,

namenjenih delavcem z manjšimi delovnimi sposobnostmi in na druge oblike socialne pomoči.«

Tako resolucija o osebnem in družbenem standardu. Lahko ocenimo, da tudi tu Gradis ne zaostaja, če izvajamo družbeno prehrano, ki predstavlja razen izjem največji problem delavcev podjetja.

Pravilno smo ravnali: (1) ko smo ustanovili solidarnostni sklad (1% od OD) za stanovanja najbolj potrebnim delavcem podjetja, (2) ko smo s povečanim regresom omogočili NK, PK in NS delavcem cenejši letni dopust, (3) ko smo — kjer smo — močno regresirali malico, (4) ko smo v obliki dodatka za stalnost priznali starejšim delavcem njihovo minulo delo, (5) ko sprejemamo pravilnik o pomoči ponesrečenim članom kolektiva, in tako naprej.

Ze prav — bo rekel kdo — toda denar za tako ravnanje je treba najprej ustvariti. Kaj pa pravijo in zmerejo resolucije na tem področju?

Denar za svoj standard ustvarjajo slejkoprej delavci sami in ne kdo zunaj njih. Zato je njihova pravica, da organizirani v sindikatu ustvarjen denar delijo po svoji presoji in družbenih potrebah, torej tudi po načelu solidarnosti.

Nobena resolucija ne prinaša denarja, pa tudi odnosa ne. Resolucije sarajevskega kongresa nam kažejo usmeritev našega bodočega življenja — tudi na področju ustvarjanja dohodka.

● Odgovornost in še enkrat odgovornost

Naj na koncu izmed 28 resolucij omenimo še tisto, ki govori o odgovornosti v samoupravi družbi.

»Z odgovornim obnašanjem vseh ljudi v skladu s socialističnimi načeli uresničujemo samoupravljalci svoje temeljne skupne in osebne interese.« Dalje, »zlasti je treba ugotoviti in uresničiti odgovornost stro-

kovnih služb in voditeljev do organov upravljanja za pripravo odlokov (predlogov sklepov in internih predpisov) in njihovo izvajanje v okviru pravic in dolžnosti.«

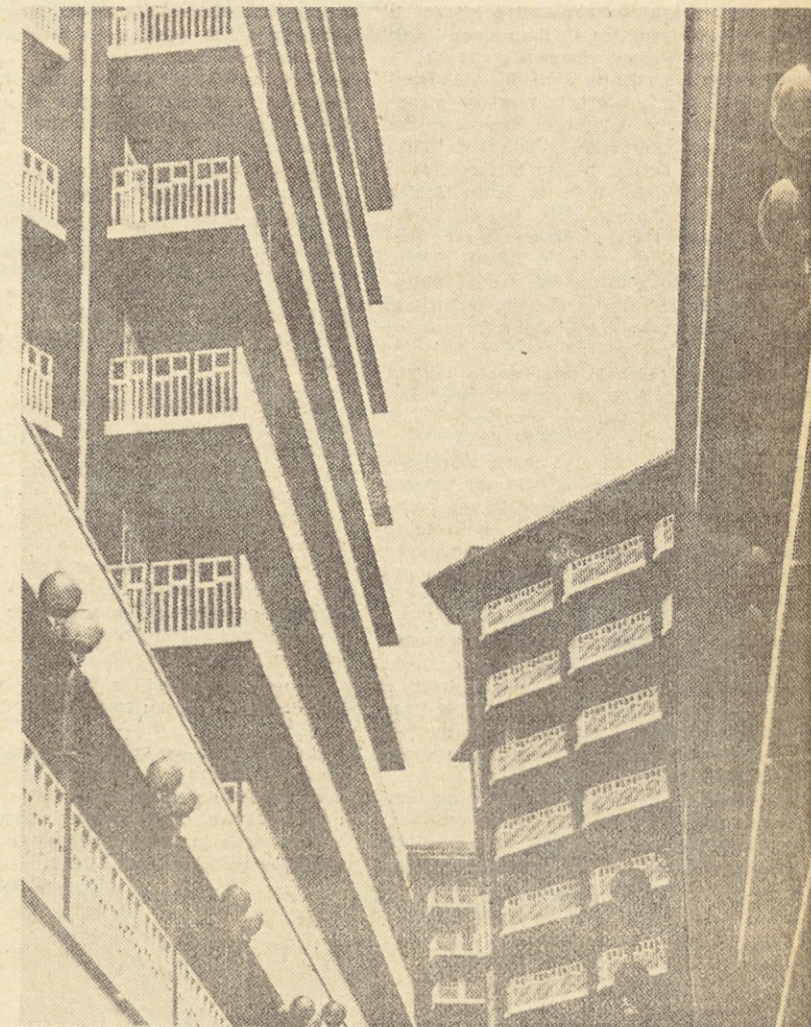
In naprej, »nujno je treba določiti obveznost, da bodo delo delavskega sveta (tudi DS enot) in njegovih izvršnih (kolektivnih in individualnih) organov ter nosilcev drugih vodilnih funkcij v procesu dela in upravljanja redno ocenjevali najširši progi samoupravljalcev na organiziran način«.

In končno »nujno je treba nadalje razvijati družbeno nadzorstvo in interno kontrolo v delovnih organizacijah. Sindikat in druge družbenopolitične organizacije imajo posebno pomembno vlogo pri krepitvi in razvijanju odgovornosti.«

Kongres zavezuje komuniste in sindikat na področju odgovornosti za konkretne akcije. V Gradisu že dolgo govorimo o pomanjkljivem delovanju odgovornosti: ni interne finančne kontrole, ne spoštujejo se vedno vsi sklepi samoupravnih organov in določila pravilnikov, ne spoštujejo se povsod dogovorjeni in na pisani poslovni odnosi, nekateri privatniki in drugi sodelavci skušajo korumpirati posamezne naše delavce na bolj ali manj odgovornih delovnih mestih — kjer in kadar uspevajo, se tisti, ki jim podležejo, ne kličejo na odgovornost; prevečkrat negujemo interni odnos: kdo bo koga, namesto da bi se tovariško dogovarjali in tako naprej.

Najbrž bi kazalo sprejeti poslovnik o odgovornem obnašanju v poslovnih odnosih.

Bolj odgovorno poslovno obnašanje in sploh uresničevanje kongresnih resolucij v življenje bi morala postati letošnja glavna naloga komunistov in sindikata. Kaj če bi vodstva obeh organizacij — pa tudi mladina — razmisllila o konferenci, na kateri bi usmerili nov močan veter v jadra našega podjetja? S. U.



Detajl iz Portoroža

Sladkorna bolezen ali normalno življenje diabetika

Mlada 25-letna žena, 30-leten moški, 4-letna deklica in 60-leten moški. Vse štiri tare skupni problem: sladkorna bolezen.

Vzrok te bolezni je v njih samih. V trebušni votlini za želodcem in debelim črevesom je podolgovata žleza rumenkaste barve, tako imenovani pankreas. Pri diabetikih nekatere celice te žleze ne delujejo tako, kakor bi morale.

Noben stroj ne deluje brez goriva. Isto velja tudi za človeško telo. Kar zauživamo, pomeni za nas pogonsko silo.

Hranimo se z različnimi živili. To je odvisno od predela sveta, kjer živimo, od naše kulture, od naših tradicij, kako in koliko jemo, kako sestavljamo živila in si pripravljamo obede. Živila lahko razdelimo v tri osnovne skupine: proteine, maščobe in ogljikove hidrate. Ogljikovi hidrati: kruh, krompir, riž, sladkarije vseh vrst — sestavljajo skoraj polovico naše prehrane.

Kaj je insulin

V želodcu in nato v črevesju hrano prebavimo, se pravi, da jo razstavimo v koščke, ki jih organizem lahko absorbira. Ogljikovi hidrati, ki nas tu najbolj zanimajo, se spremenijo v glukozo. Razen tega pa se tu zgodi še nekaj zelo pomembnega: kadar glukozo, ki je prešla v kri, doseže pankreas, tam aktivira določene celice. Te začno izločati neko snov, ki pripada razredu hormonov, tj. insulin. Brez insulina, ki ga prenaša po vsem organizmu, glukozo ni mogoče uporabiti. Določena količina glukoze

je spravljena v jetrih za poznejše potrebe, večina pa se je uporabi takoj za gorivo.

Za mišične dejavnosti daje gorivo glukozo, insulin pa uravnava dostop glukoze v sleherni mišično celico in ji tako omogoča krčenje.

Gorivo pa ni potrebno samo za delovanje mišic. Energijo terja sleherni oblika aktivnosti. Možganske celice npr. uporabljajo za gorivo skoraj izključno le glukozo.

Dva primera: Zdravnik je enega svojih bolnikov imel na sumu, da je diabetik, in poslal ga je v bolnišnico. Tu začno z najbolj preprostimi preizkusi. Urin pregledajo z nekim posebej prepariranim papirjem, ki odkrije prisotnost sladkorja. Nato pregledajo kri in najdejo v njej presežek sladkorja. Končno pa dajo bolniku, da bi ugotovili ravnotežje med sladkorjem in insulinom, piti določeno količino sladkorne raztopine. Če sladkor v krvi naraste, je dokaz, da insulina ni dovolj. Bolnik je diabetik.

Pankreasove celice, v katerih nastaja insulin, pri diabetiku ne delujejo normalno in se ne odzivajo klicu glukozo. V mišicah pa celice zaradi pomanjkanja insulina ne morejo izrabiti glukozo.

Toda mišice ne morejo delati brez goriva. Zaradi pomanjkanja glukozo črpajo energijo iz zalag telesne maščobe. Bolnik hujša. Ledvice, ki ne morejo zadržati presežka glukozo v krvi, ga izločajo v urin. Ta glukozo sočasno v pretirani količini odvaža vodo. Bolnik mora pogosto urinirati in je neprestano žejen. Če ga ne zdravimo, lahko postane njegovo stanje usodno.

Diabetična koma

Če pustimo, da se stanje poslabša, je bolnik sčasoma vedno pogostejše v nezvesti. Dehidriranje, se pravi, da njegovemu tkivu primanjkuje vode, hkrati pa v zastrupljenem stanju, v tako imenovani acidozi. Dihanje je vedno bolj oteženo, dihanje ima duha po acetonu. Bolnik je v diabetični komi.

Treba je nemudoma ukrepati proti dehidraciji z dajanjem tekočin po intravenozni poti. Hkrati pa moramo vzorec krvi poslati v laboratorij, da ugotovijo stopnjo acidoze in predpišejo velike količine insulina, da se vzpostavi ravnotežje med glukozo in insulinom.

Ze dolgo je od tega, kar se trudijo, da bi doumeli naravo diabetesa, prvi uspehi raziskave niso stari več kot sto let. To je doba, v kateri je nemški znanstvenik Langerhans odkril, da so nekatere celice pankreasa povsem različne od drugih.

Leta 1921 je uspelo kanadskima zdravnikoma Bantingu in Bestu izločiti iz živalskega pankreasa neko snov, ki so jo preizkusili na psih. Ugotovila sta, da ta snov zniža koncentracijo krvnega sladkorja. Ta snov je bila insulin.

Prvo rešeno življenje

Ali bo nova snov res v pomoč diabetikom? Bilo je 11. januarja 1922 v neki bolnišnici v Torontu. Mlad bolnik, star 14 let, je bil v globoki komi. Njegova kri je vsebovala petkrat večjo količino sladkorja od normalne vrednosti. Bil je diabetik. Ta mladenič je bil prvi na svetu, ki je dobil injekcijo insulina. Krvni sladkor se mu je znižal, prišel je k zavesti in povrnilo so se mu moči. Od tedaj pa je insulin rešil življenje že milijonom ljudi.

Insulin dandanes

Sodobne raziskave so znatno izboljšale kakovost insulina, ki ga izdelujejo sedaj na industrijski način. Imamo pa različne vrste insulina.

Pred dvajsetimi leti so odkrili snovi, ki bi bile v primerih lažjega diabetesa zmogljive spodbujati proizvodnjo insulina iz pankreasa. Te snovi se zauživajo skozi usta v obliki dražev ali pa kapsul.

Dandanes lahko zdravniki uravnavajo potek vsakega primera te bolezni in vsakega diabetika zdravijo na poseben način, kot ga zahteva njegovo stanje. Danes ni več diabetika, ki bi mu medicina ne mogla pomagati.

Četudi je diabetes kronična bolezen, lahko pravilno zdravljeni diabetik živi normalno življenje. Žal pa se pri diabetesu včasih razvijejo komplikacije, ki so lahko prav hude. Večinoma gre za arterije, s čimer nastopijo motnje v krvnem obtoku, ki lahko privedejo do izgube okončine ali celo do izgube vida zaradi vnetja mrežnice ali pa do motenj v ledvicah.

Otrok, ki ga nosi diabetična mati, je ob rojstvu v resni nevarnosti, temu se skušamo sedaj izogniti tako, da umetno izzovemo za mesec dni predčasni porod.

Nagnjenost k diabetesu je dedna. Na 1000 oseb je 50 diabetikov ali pa to nekega dne bodo. Bolezen se lahko pojavi iznenada. Pred rojstvom je pankreas (kakor večina drugih organov) še uspavan: delovati začne šele po rojstvu. Pri petih od dvajsetih otrok pankreas ne bo deloval, kakor bi moral, in pri enem od teh petih se bo izkazalo, da so celice, ki proizvajajo insulin, insuficientne in objavil se bo diabetes.

Doslej še ne poznamo dejavnikov, ki odločajo o sposobnosti za življenje in aktivnosti celic. To je problem, ki ga dandanes želi razrešiti zdravstveno raziskovanje širom po svetu, ne samo z namenom, da bi odkrili idealni način zdravljenja, marveč da bi preprečili nastanek bolezni.



Skupina vajencev gradbenega podjetja Bytostav iz Moravske Ostrave na zelenem Pohorju



Ing. Dragomil Navratil, teh. Antonin Kložik, teh Jaroslav Jirik, dr. Adolf Roupal in ing. Dragovan Sever s soprogo v prijateljskem pogovoru, ko smo si s podjetjem Bytostav iz Moravske Ostrave izmenjavali vaje

Sklepi organov samoupravljanja

DS podjetja

SKLEPI

X. seje delavskega sveta podjetja, ki je bila dne 21. maja 1971.

1. Sklepi zadnje seje so bili izvršeni oziroma so v izvrševanju.

2. Poročilo overovatelja zapisnika se vzame k znanju.

3. Poročilo o poteku priprav za gradnjo poslovne stavbe se vzame k znanju. Pooblašča se gradbeni odbor, da dela dalje v smislu razprave, ki je bila na seji delavskega sveta.

4. Predlog organizacijske sheme službe za študij in razvoj se vzame k znanju ter pošlje v razpravo vsem poslovnim enotam. Na naslednji seji bo shemo ponovno obravnaval v okviru pripomb ter jo dokončno potrdil.

5. Delavski svet sprejme samoupravni sporazum v besedilu, kot so ga pregledale udeleženke samoupravnega sporazumevanja na drugi seji skupne komisije delovnih organizacij gradbeništva.

6. Delavski svet potrdi predlog odbora za načrtovanje in notranjo delitev pod točko 10 z dne 10. 5. 1971, po katere naj analitsko-planska služba pripravi predlog o kriterijih in višinah terenskega dodatka skladno s samoupravnim sporazumom. Osnovno vodilo pri sestavi predloga naj bo v tem, da je višina terenskega dodatka odvisna od povečanih večstroškov zaradi dela in bivanja na terenu.

7. Obračun dohodka je kumulativen. Zato naj predstavniki podjetja, ki sodelujejo pri samoupravnem sporazumevanju oziroma družbenem dogovarjanju predložijo pristojnim institucijam predlog, da bi samoupravni sporazum veljal od 1. januarja 1971 dalje.

8. Delavski svet podjetja potrdi predlog odbora za načrtovanje in notranjo delitev pod št. 11 z dne 10. maja 1971, po katerem morajo poslovne enote pripraviti do 5. junija 1971 vse potrebno za povečanje obračunskih osnov delavcem podjetja.

9. Pravna služba naj poišče, kaksne so možnosti za uveljavljanje razlik pri investitorjih iz osebnih dohodkov po samoupravnem sporazumu, in to tudi za nazaj od 1. 1. 1971, ter za objekte, kjer s pogodbo doplačila za povišanje OD niso predvidena in za gradnjo, kjer je financiranje urejeno z zakonom, ki ne predvideva tovrstnih podražitev.

10. Delavski svet zahteva od merodajnih forumov, da odgovori na našo vlogo št. 11/3-4/71 101 z dne 20. aprila 1971 glede oprostitve od začasne omejitve povečanja osebnih dohodkov.

11. Delavski svet potrdi poslovnik o vodenju evidence, upravljanju in trošenju sredstev poslovnih enot podjetja.

12. Ker betonskega železa sploh manjka, posebno pa nekaterih profilov, bo treba kritične količine verjetno nabaviti tudi pod neugodnimi pogoji, kar seveda dvigne Gradnjsko interno ponderirano ceno.

Delavski svet sklepe, naj to prouče in odločijo strokovne službe (tehnična, gospodarsko-finančna in komercialna služba).

Glede dobave železa, posebej pa že za dela na avtocesti, sklepe delavski svet, da bo podjetje interveniralo pri IS Slovenije.

13. Delavski svet potrdi enoti železokravniče spremembo delitve ostanka osebnih dohodkov iz leta 1970.

Overovatelj:

Lehen Ivo

Predsednik DS podjetja:

Košir Janko

Saša Skulj, dipl. ing.

Važnejši sklepi poslovnih enot

■ Ljubljana — Delavski svet poslovne enote je na zadnji seji razdelil nerazporejena sredstva za osebne dohodke, ki so preostala iz leta 1970 v znesku 521.516,00 din. Ta razporedijo takole:

din

- za izplačilo delavcem . . . 400.000,00
- za poslovni sklad PE . . . 121.516,00

Sredstva, ki so po gornji delitvi predvidena za osebne dohodke, se bodo lahko izpla-

čala delavcem Šele po odmrznitvi osebnih dohodkov, tj. po uveljavitvi samoupravnih sporazumov v gradbeništvu.

Istočasno so iz sklada poslovne enote odobrili posojila za gradnjo stanovanjskih hiš naslednjim delavcem: ing. Alojz Kepec, Danica Čuk, Maks Padovnik, Peter Magdič v skupni višini 125.000 din.

■ **Maribor:** Na V. redni seji delavskega sveta poslovne enote Maribor so razpravljali o poročilu, ki ga je pripravila komisija za proizvodnjo in delitev dohodka, o vzrokih finančnega neuspeha na gradbiščih Radenci, Svila in Mursko Središče.

Ugotovljeno je, da je tak finančni uspeh na omenjenih gradbiščih nastal predvsem iz objektivnih razlogov ter so prepričani, da se bo stanje v prihodnjih mesecih popravilo.

Na predlog komisije za dodelitev stanovanj je delavski svet odobril iz sredstev stanovanjskega sklada dolgoročna stanovanjska posojila naslednjim članom kolektiva: Jože Stangler, Jože Benko, Franc Mesarec, Ivan Viher, Peter Vlah, Ivan Krokter, Jožica Weiss, Majda Rantaša, Jože Rapáč, Franc Zemljič, Drage Majhen, Mirko Mužek, Stefan Daljevec, Mirko Krleža, Stefan Mihin, Ivan Horvat, Josip Kolmačič, Anton Petrovič, Stefan Kovač, Anton Pernek, Bojan ing. Spes in Maks Vrbančič v skupnem znesku 570.000 novih dinarjev.

Istočasno je delavski svet enote odobril sindikalni organizaciji Gradisa Maribor dotacijo v višini 80.000 novih dinarjev.

■ **Jesenice:** Delavski svet je na zadnji seji razpravljal o nadurnem delu ter sklenil, da se nadurno delo opravlja le na delih, katera morajo biti v roku gotova in če to narekuje nujnost dela. Število nadur pa ne sme presegati števila 100 nadur v enem obračunskem mesecu.

■ **Ravne na Koroškem:** Na predlog komisije za stanovanjska vprašanja je delavski svet odobril individualna posojila naslednjim članom kolektiva: Ivan Grabner, Adolf Hanž, Regina Strének, Jožefa Franc, Karel Fieko, Tone Zaletelj, ing. Voda Stefan v skupnem znesku 110.000 novih dinarjev.

Vsa sredstva, ki so jih odobrili prosilec, se oplemenitijo s 70 % bančno udeležbo.

Delavski svet je razpravljal tudi o pritožbi Terezije Gradišnik na republiški izvršni

svet ter ugotovil, da pritožba ni bila utemeljena, ker tov. Gradišnik sploh ni vložila prošnje za dodelitev stanovanja v enoti.

■ **Koper:** Delavski svet poslovne enote je na XI. seji sklenil, da se za nakup stanovanj v izmeri 415 m² odobri znesek v višini 613.500 N din. Istočasno so izvolili kandidate v skupnost zdravstvenega zavarovanja delavcev Koper, in sicer Antona Franderajha, Đura Hajdinjaka, Luka Kočiča, Ivana Matjačiča ter Draga Vidoviča.

■ **Kovinski obrati Maribor:** Direktor poslovne enote Ivan Lovec je na zadnji seji obširno poročal o razgovorih za kooperacijo s podjetjem Wibau iz Zahodne Nemčije. Kooperacija bi se odvijala za izdelavo 40-tonskih asfaltnih baz. Baze bi lahko izdelovali za domače in tuje tržišče. Prav tako se tečejo tudi razgovori z nekim zahodnonemškim podjetjem za izdelavo 1500 l betonskih mešalcev.

Delavski svet je tudi sklenil, da pristopi k podpisu za prispevek h gradnji mariborske bolnišnice. Prispevek bodo plačevali pet let.

Nadalje je delavski svet odobril posojilo za individualno stanovanjsko gradnjo. Ferdu Ranerju, Albinu Pernatu, Maksu Robiču, Mirku Dobniku, Mirku Mlinariču in Valtru Mastenu v skupnem znesku 120.000 novih dinarjev.

■ **Obrat gradbenih polizdelkov:** Delavski svet enote je sklenil, da se ostanek osebnega dohodka v znesku 123.328 din razdeli po običajnih kriterijih, ko bodo podpisani samoupravni sporazumi za gradbeništvu.

Nadalje je delavski svet razdelil nova stanovanja v stolpnih S-III in S-IV, v Novih Jaršah, Ivanu Zviru, Milanu Krstičiču, Viljemu Ramozi in Petru Hostička ter istočasno odobril posojila za individualno gradnjo Marku Primožiču in Antonu Pavleku v skupnem znesku 75.000 novih dinarjev.

Osnovni organizaciji sindikata pa je odobril dotacijo v znesku 18.000 novih dinarjev.

■ **Celje:** Ker je veliko pomanjkanje betonskega železa in cementa, je delavski svet sklenil, da se ukine vsaka prodaja članom kolektiva. Obravnavali so tudi podražitev prehrane in določili enotno ceno za vsa delovišča poslovne enote Celje.

Široke možnosti šolanja in strokovnega izobraževanja

Ce za delovno mesto ki ga zaseda-
to ali si ga želite pridobiti, nimate
izobrazbe, vas vabimo, da si jo pri-
dobite z

DOPISNIM ŠOLANJEM PRI DO-
PISNI DELAVSKI UNIVERZI v
Ljubljani, Parmova 39, tel. 312 141.

Na voljo so vam naslednje šole:
tehniška srednja šola

strojne
elektriške
lesne
kemijske stroke
delovodska šola za strojno stroko
poklicna šola za kovinarsko stroko
administrativna šola (dveletna)
osnovna šola (5., 6., 7. in 8. razred)
ekonomska srednja šola
in tečaj:

tečaj nemškega jezika
tečaj italijanskega jezika
tečaj tehničnega risanja (osnove
tehničnega risanja)

tovalnih seminarjev. Sistem le-teh
kakor tudi izbor predmetov za se-
minarje odreja šola po preverjenih
pedagoških načelih. Seminarji oziro-
ma predavanja potekajo v krajših
ciklih in ne obremenjujejo učenca
več kot dvakrat tedensko.

STUDIJSKI SISTEM

Ko učenec v celoti preštudira snov
posameznega predmeta za določeni
razred (ali stopnjo), se prijavi k iz-
pitu. Učenci — dopisniki opravljajo
izpite pri rednih šolah za posamezne
stroke (izpitna središča navajamo
podrobno pri posameznih šolah).

Dopisnikom je na voljo več letnih
izpitnih rokov. Na začetku šolanja
jim predložimo natančen izpitni raz-
pored za celo šolsko leto. To omo-
goča, da si dopisnik lahko napravi
osebni študijski načrt po lastnih
zmogljivostih.



Malokdaj se takole srečamo

tečaj za skladiščnike
tečaj za kontrolorje in predelav-
ce v kovinarski stroki.

KAKO POTEKA DOPISNO ŠOLANJE

Učenec ne obiskuje rednega po-
uka, temveč študira sam ob učnih
pripomočkih — učnih knjigah in
skriptih — ki mu jih pošilja šola.
Snov je v njih obdelana tako, da
omogoča učenca samostojno učenje.

Posameznim učnim knjigam oziro-
ma skriptam dodajamo še posebna
vodila, ki učenca usmerjajo k smo-
tnejšemu učenju, približajo pred-
met in mu pomagajo, da v obširni
snovi doume, kaj je bistveno in kaj
dodatno, vendar neogibno potrebno
za razumevanje predmeta. Vodila
vsebujejo tudi ponavljalna vpraša-
nja in teste s praviimi rešitvami,
da z njih pomočjo učenec lahko sam
kontrolira, če je snov pravilno do-
jel.

Učenec izdeluje tudi domače nalo-
ge. Le-te pošilja v korekturo dolo-
čenim profesorjem, ti pa mu po-
pravljen vračajo. Pri popravkih ko-
rektorji tudi kažejo učenca pomanj-
kljivosti v njegovem delu ter ga opo-
zarjajo, kaj mora ponovno predela-
ti, da si pridobi popolnejše znanje.
Učenec lahko ob nalogah postavlja
konkretna individualna vprašanja in
dobi nanje ustrezna pojasnila.

Za posamezne predmete, kjer je
samostojno učenje težje in dolgo-
trajnejše, dajemo učenca pomoč v
obliki zgoščenih predavanj in posve-

Vse šole delajo po učnih načrtih
rednih šol. Za tečaje so prirejani po-
sebni učni načrti, ki upoštevajo po-
trebe posameznih strok.

Dopisna delavska univerza organi-
zira tudi posebne študijske skupine,
predvsem v posameznih gospodar-
skih organizacijah ali na območju
delavskih univerz. Tudi v teh sku-
pinah izprašujejo praviloma profes-
sorji rednih šol, tako da so zagotov-
ljena obča merila za zahtevano zna-
nje.

PREDNOSTI DOPISNEGA ŠOLANJA

Učenec lahko študira ob svoji red-
ni zaposlitvi. Dopisno šolanje ga ne
obremenjuje z rednim obiskovanjem
pouka, kot je to potrebno v večer-
nih šolah, temveč mu omogoča, da
učenje prilagodi svojim osebnim
razmeram. Z dosledno organizacijo
za študij namenjenega časa lahko
posameznik za učenje porabi dnevno
manj ur, kot bi ga zahteval urnik
rednega pouka v večerni šoli. Zlasti
je to važno za žene z družinami,
ki jim je težko žrtvovati za družin-
sko življenje dragocene večerne ure.

Dopisna metoda tudi omogoča, da
se šolajo kandidati, ki živijo v bolj
odročnih krajih in jim večerne šole
niso dostopne. Tak način šolanja
ustreza tudi delavcem na terenskem
delu ali v tujini, saj jih po pošti po-
slano učno gradivo doseže koderkoli,
izpite pa jim omogočimo tudi indivi-
dualno ob izrednih rokih. Ugodnosti
pri učenju imajo tudi delavci, ki de-

Starši, mladinci!

Na razpolago je še vedno nekaj prostih mest za
vpis v poklicno šolo.

Tako imamo v šolskem letu 1971/72 še na razpo-
lago naslednja prosta mesta za vajence:

— zidarske stroke	30
— tesarske stroke	50
— mizarske stroke	5
— železokrivske stroke	20
— ključavničarske stroke	2
— strojno ključavničarske stroke	2
— elektromehanične stroke	2
— kovinostrugarske stroke	1

Kandidati za vajence morajo izpolnjevati na-
slednje pogoje:

- da so dopolnili 14 let, vendar ne smejo biti starejši od 18 let,
- da so dokončali osemletko,
- da so duševno in telesno zdravi in sposobni za izučitev poklica, za katerega se pripravljajo.

Poleg tega

Sprejeli bomo še 25 vajencev tesarske, oziroma
zidarske stroke z nedokončano osemletko (dokon-
čanih 6 ali 7 razredov osnovne šole), ki se bodo
šolali po posebnem programu centra za izobraže-
vanje.

Kandidati morajo za sprejem v uk predložiti na-
slednje dokumente:

- lastnoročno napisano prošnjo,
- zadnje šolsko spričevalo,
- rojstni list in
- zdravniško spričevalo.

V času šolanja stanujejo vajenci v internatu in
dobivajo hrano in stanovanje ter nagrado, ki je
odvisna od uspeha pri delu in učenju.

Istčasno razpisujemo tudi naslednja prosta
mesta za dedelitev štipendij, in sicer:

— na gradbeni fakulteti	6
— na ekonomski fakulteti	3



— na strojni fakulteti	1
— na gradbeni srednji šoli	8
— na ekonomski srednji šoli	6
— na administrativni šoli	3
— na visoki komercialni šoli	3
— na višji šoli za organizacijo dela	1
— na visoki šoli za socialne delavce	2
— na višji tehnični šoli Maribor	2
— na višji šoli za varstvo pri delu	2
— na gradbeni delovodski šoli	10

Prošnje sprejema do 30. julija 1971 center za izo-
braževanje, Gradis Ljubljana, Korytkova 2, oz. jih
lahko vložite direktno na naše poslovne enote v
Mariboru, Celju, Ravnah na Koroškem, Jesenice,
Koper in Skofja Loka.

lajo v izmenah in jim delovni sistem
ne omogoča, da bi redno sledili šol-
skemu urniku v večernih šolah.

Šolanje v naši šoli ni strogo veza-
no na šolsko leto. Učenec se lahko
vpiše kadarkoli in lahko tudi pre-
stopa v višji razred ne glede na za-
četek šolskega leta. Tako lahko hi-
treje napreduje. Naša evidenca iz-
pričuje primere, ko so posamezniki
končali štirirazredno srednjo šolo v
28 mesecih, kar dokazuje, da je mož-
no študij usmerjati po individualni
zmogljivosti.

Dokazano je tudi, da se ljudje s
pretežno samostojnim študijem v
dopisnem šolanju zelo usposobijo za
umsko delo in da znajo samostojne-
je reševati delovne naloge. Mnogi
naši absolventi uspešno nadaljujejo
študij na višjih in visokih šolah.

Odpreti nameravamo:

- srednjo šolo za organizacijo de-
la (za predelavce in kontrolorje, or-
ganizatorje dela in druge)
- interne kvalifikacije — ozek
profil
- šolo za tajnice (za kandidatke,
ki imajo uspešno opravljeno srednjo
šolo)
- dopisno gimnazijo
- strojepisni tečaj (z gramofon-
skimi ploščami)
- tečaj za funkcionalno usposab-
ljanje delavcev v blagovnem prome-
tu
- tečaj za poslovno koresponden-
co.



Veličasten odredni praznik pionirjev iz Bistrice

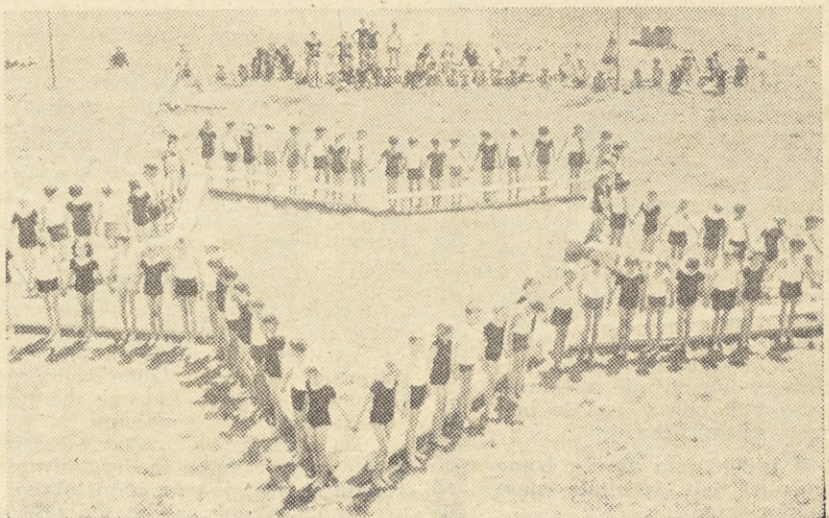
Dne 22. maja smo imeli pionirji
svoj praznik. Zanj smo se skrbno
pripravljali. In tudi veselili smo se
ga, saj so nas tega dne obiskali pred-
stavniki našega pokrovitelja, glavni
direktor Gradisa ing. Hugo Keržan
in tajnica Nuša Piškur, pisatelj Fer-
do Godina z ženo, pedagoški sveto-
valec tovariš Pihler in tudi nekaj
staršev. Ker smo praznovali v sobo-
to, ko imajo starši mnogo dela, jih
na prireditve ni prišlo veliko. Zato
pa bomo zanje program ponovili na
zaključni proslavi 29. junija.

Program smo pričeli ob deseti uri.
Bil je lep dan in tega smo bili vese-
li, saj smo pripravili prireditve na
prostem. V začetku je bil kratek
kulturni program, v katerem je na-

stopila tudi naša folklorna skupina
v prekmurskih narodnih nošah in s
prekmurskimi narodnimi plesi. Pi-
satelj tovariš Ferdo Godina nam je
ob tej priliki povedal nekaj besed o
30. obletnici OF in o našem delu, po-
sebnost o našem pionirskem glasilu, v
katerem izide vsako leto njegov pri-
spevek. O našem delu se je pohval-
no izrazil tudi tovariš glavni direk-
tor Gradisa ing. Hugo Keržan.

V drugem delu smo nastopili
učenci z množično vajo s klopmi, z
vajami na orodju in s šfatiinimi
igricami. Ob koncu programa je bila
še rokometna tekma.

Lep pozdrav vsem gradisovcem.
Pionirji iz Bistrice
v Prekmurju



Pogled na naselje OLMO v Kopru, kjer gradimo najcenejša stanovanja v Sloveniji

Ženska ekipa v vzponu

Ženska kegljaška vrsta je po več letih zopet zaslovela v okviru naših meja.

Pred napovedanimi prvenstvi v letu 1971 smo z negotovostjo premišljevali, kako bo z našo žensko vrsto v bodoče. Število članic se je zadnje leto skrčilo, novih pridobitev ni bilo, kot smo si jih zamislili. Tako so ostale le še standardne tekmovalke (Klemenčič, Tome, Satler, Erjavec, Piškur, Remec in Rus). Večji del teh tekmovalk je pred 10 leti slavilo same zmage in so bile skoraj nepremagljive. Kljub večletni krizi in dvigu kvalitete drugih klubov, največ pa zaradi pomanjkanja časa — le niso klonile.

Konec preteklega leta je bilo organizirano prvenstvo Gradisa, na katerem je zmagala Remčeva. To prvenstvo, ki je bilo izvedeno v 6 nastopih po 100 lučajev, ni dalo slutiti na kakšne vidne uspehe, niti perspektiv za bodoče. Tako se je začel ekipni republiški ples; v katerem so nastopale imenovane tekmovalke. V šestih nastopih in v dveh mesecih trajajočega prvenstva je bil start ekipe v prvem delu zelo slab, v drugem kolu že boljši in tako so pristale na 5. mestu, kar jim je dalo pobudo za pripravo na državno prvenstvo. V republiškem prvenstvu je bila najboljša Remec s poprečjem (6 nastopov) 394,5, Klemenčič 382, Satler 381,8, Erjavec 375,3, Mužar 375 in Tome 362 kegljev.

Na državno prvenstvo, katero je bilo v Novem Sadu, je odpotovalo samo 6 tekmovalk, in to brez Tometove in brez rezerve z upanjem na čimboljšo uvrstitev.

Takoj po nastopu prvih dveh igralk so se ostale razživele in potrudile ter osvojile drugo mesto. Po drugem ponovnem nastopu so dosegle v končni uvrstitvi tretje mesto ter pustile za seboj 13 odličnih ekip iz države. Pred njimi je bila samo ekipa »Kovinarja« iz Stor kot državni prvak, drugo mesto pa je zasedla ekipa iz Hrvaške.

Tekmovalke so dosegle naslednje rezultate: Remec 418—412, Klemenčič 365—414, Satler 387—381, Erjavec 426—373, Mužar 376—338, Piškur 354—338.

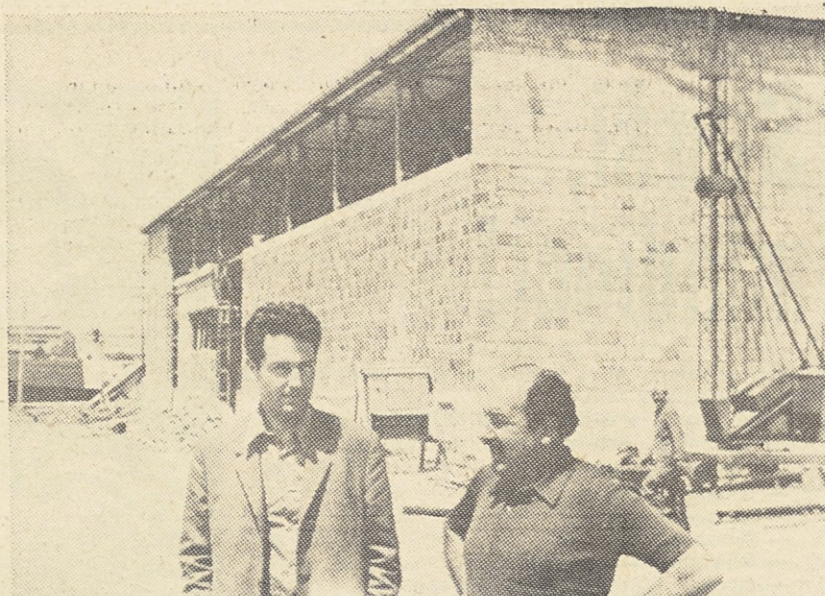
Ce ne bi bilo dveh »kiksov«, bi bil plasma ekipe še večji. Remčeva je bila druga najboljša tekmovalka državnega prvenstva.

V maju je bilo prvenstvo Slovenije v ženskih dvojicah. Od 54 nastopajočih parov so zasedle tretje mesto Tome 419, Mužar 387 (skupaj 806), četrto mesto pa Erjavec 393 in Remec 408 (skupaj 801). Na 12. mestu je bila Klemenčič 406 in Satler 375 (skupaj 781). Dne 27. junija pa bo državno prvenstvo v parih na Reki.

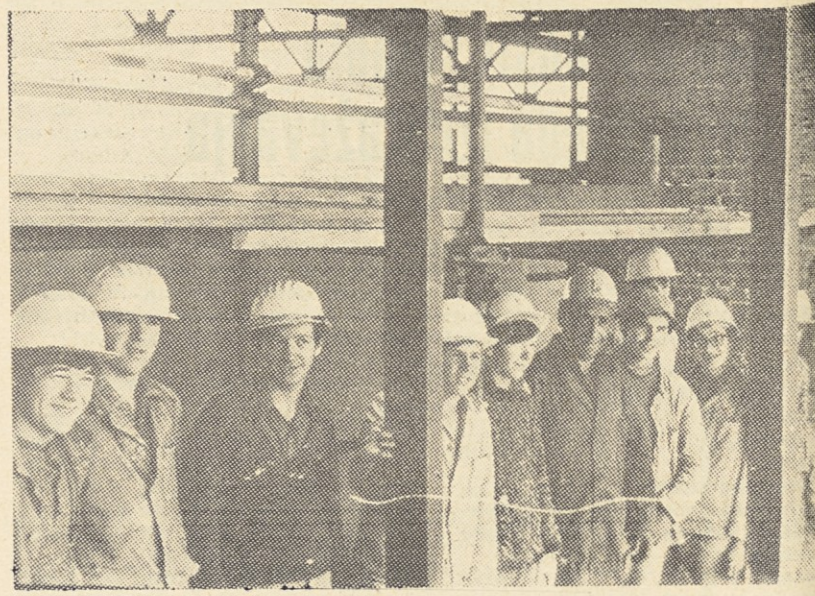
Iz vseh teh nastopov so selektorji opazili Remčevu ter jo uvrstili v drž. reprezentanco. Nastopila je v Crikvenici proti Madžarski ter prestala svoj krst z odličnim rezultatom 430 kegljev. Tako ima naš klub poleg enega moškega reprezentanta tudi žensko reprezentantko, na kar smo lahko ponosni.

Ves trud in uspehi pa niso bili zaman, saj smo na podlagi tega pridobili šest mladih tekmovalk iz kolektiva centrale in enote v Ljubljani. Te mlade igralko bodo že letos nastopile na republiškem mladinskem prvenstvu, prihodnje leto pa se bo zagotovo že katera izmed njih uvrstila v prvo ekipo. Če bodo mlade tekmovalke nadaljevale z resnostjo, kot jo kažejo sedaj, lahko upamo, da bodo naslednice imenovanih in da nam bodo tudi one v bodoče prinesle lepe uspehe.

V prihodnjem glasilu bomo omenili tudi rezultate naše moške ekipe.



Peter Sašek in ing. Boris Pečenko na gradbišču ljubljanske toplotrne



Del zidarskih vajencev na gradbišču ljubljanske toplotrne

Nova toplotrna v Ljubljani

Petnajstega marca so delavci poslovnice enote Ljubljana-okolica zasadili prve lopate, 1. januarja 1972 pa mora biti toplotrna že v polnem pogonu. Kapaciteta tople vode in pare bo v prvi fazi znašala 100 G-kalorij v dokončni fazi pa 200 G-kalorij. Kot gorivo bodo začasno uporabljali mazut, pozneje pa bodo za pogonsko sredstvo uporabljali plin. Temu primerno bodo urejene vse ostale naprave.

Novi objekti toplotrne stojijo na 25.000 m² tlorisne površine. Na tem prostoru bodo glavni objekti s kotlarno, skladišče goriva s prečrpovalno postajo, 100 m visok dimnik, industrijski tir ter vrsta komunalnih objektov.

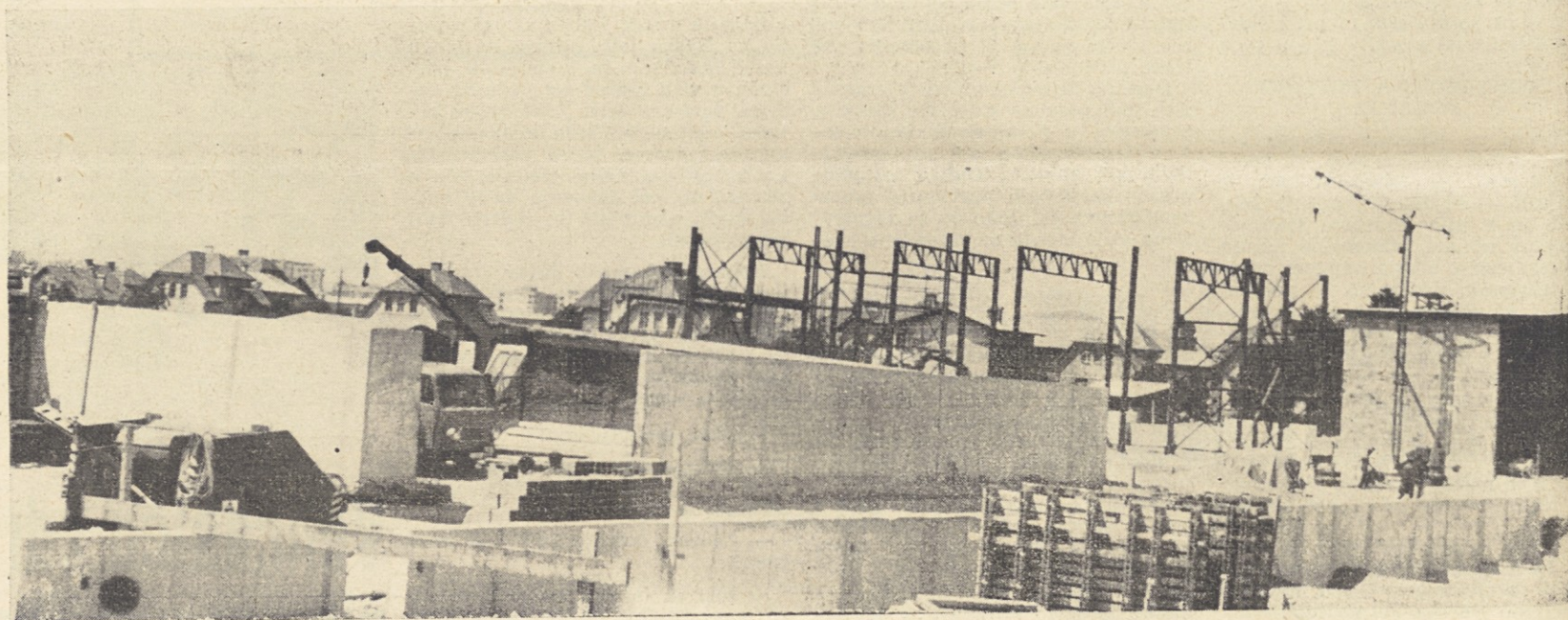
Delo poteka po strogo predvidenem planu, saj bodo v prečrpovalni postaji in skladišču goriva že 1. julija začeli z montažo naprav in cisterne. Toplotrna II bo ogrevala območje Bežigrada, Šiške ter del občine Ljubljana-Center. Dela vodi naš mladi ing. Boris Pečenko.

Na gradbišču sem srečal zastopnika investitorja tov. Petra Saška. Slab gradisovec bi bil, če ga ne bi vprašal, kako je zadovoljen z delom in kvaliteto našega dela.

Je kar v redu in nimam bistvenih pripomb, je odgovoril tov. Sašek. Gradis je vložil vse sile in prepričan sem, da bo svojo nalogo 100 % izpolnil. Tudi kvaliteta izvršenih del je dobra, skratka kot zastopnik investitorja sem zadovoljen.



Gelaj Istrev in Dževdžek Mazrek sta doma iz Prištine. Seveda se med nami kar dobro počutita



Civilna zaščita je sestavni del koncepta o vseljudski obrambi

Razvoj naše domovine kot samostojne, demokratične, socialistične skupnosti na načelih samoupravljanja in z utrjevanjem mednarodne varnosti in miru je enotna volja naših narodov. Zato se vselej in dosledno zavzemamo za vsestransko sodelovanje z vsemi narodi v Evropi in na svetu sploh po načelih spoštovanja popolne enakopravnosti.

Zakon o narodni obrambi omogoča vsem ljudem naše dežele izpolniti z ustavo zajamčeno pravico in obveznost, da lahko v primeru nevarnosti aktivno branimo svojo svobodo, rešujemo svoja življenja ter materialne dobrine, ki smo jih ustvarili z delom.

Bistvo našega koncepta o vseljudski obrambi vojni je v tem, da se morebitnemu napadu upre z orožjem vse ljudstvo in prepreči napadalcu uspeh in zmago. Koncept o vseljudski obrambi vojni je edina izbira za naš upor zoper vsakršni poskus, ki bi ogrozil našo neodvisnost in osemeljsko nedotakljivost.

Civilna zaščita je z vso svojo široko organizacijo in nalogami, ki jih ima v mirnem in vojnem času, sestavni del splošnih priprav naše družbe za obrambo in zaščito, ki potekajo v duhu koncepta o vseljudski obrambi vojni.

Nevarnosti nas spremljajo povsod, nesreče se najpogosteje zgodijo takrat, ko jih najmanj pričakujemo.

Posledice takih nevarnosti povzročajo velike človeške žrtve in gmotno škodo posameznikom in vsej družbi. To so tako imenovane izredne razmere, povzročijo pa jih lahko naravne nesreče (poplave, potresi, zemeljski in snežni plazovi), nesreče v vsakdanjem življenju (nesreče v rudnikih, prometne nesreče, požari, okužbe) in posledice vojne.

Tudi naši državi nesreče ne prizanašajo. Spomnimo se potresov v Skopju, Banja Luki, Makarski, Debru, poplav v Vojvodini, hudih prometnih nesreč na naših cestah, letalskih nesreč, nesreč zaradi eksplozij, požarov itd.

Množične žrtve in poškodbe, epidemije, poplave, požari, zastrupitve so možne pri vseh nesrečah, ne glede na to, ali jih je povzročila vojna, narava ali druga nesreča. Tudi v najugodnejših okoliščinah, ko je mogoča vsestranska, popolna in najustreznejša analiza o ogroženosti, nikoli ne vemo, kaj vse se lahko zgodi, kakšne nevarnosti nas čakajo in kako dolgo bodo trajale. Zato se moramo stalno urediti in opremljati, ker ne smemo dovoliti presenečenja.

Da bi zavarovali prebivalstvo in materialne dobrine pred posledicami vojne, naravnimi in drugimi nesrečami, se ustanavljajo enote civilne zaščite in uvajajo se zaščitni ukrepi.

Enote civilne zaščite ter zaščitni in reševalni ukrepi predstavljajo

enoten sistem organizacije civilne zaščite v vseh naseljenih krajih in pa v delovnih organizacijah.

Delovne ljudi v kolektivu bi morali bolj redno kot doslej seznanjati s stanjem, aktualnimi problemi in perspektivami razvoja naše splošne narodne obrambe. Ekipa civilne zaščite se bodo morale slej ko prej preko tečajev podrobno seznaniti s sistemom dela. V kolikor se bodo pri praktičnih vajah pokazale pomanjkljivosti, jih bomo lažje opravili le takrat, če bomo skupno sodelovali na tem področju.

K vsem oblikam zaščite je treba pritegniti čim več ljudi, katere je organizirano usposobiti za izvrševanje nalog. Seveda pa je treba tudi preventivno ukrepati za zaščito in reševanje. Graditi moramo zaklonišča, skrbeti za brezhibno preskrbo prebivalstva, skrbeti, da bodo ekipe opremljene s sodobnimi varovalnimi sredstvi v primeru radiacije in plinov. Posebno važno pa je, da so ljudje seznanjeni s hitrim in učinkovitim reševanjem življenj in materialnih dobrin.

Nedvomno je resno opozorilo v zadnjem desetletju, da se je treba takim velikim nesrečam, kot je npr. v Skopju, zoperstaviti samo organizirano in s pomočjo ekip, ki so za tako reševanje res dovolj usposobljene.

Tudi v našem podjetju imamo organizirano zaščito pred naravnimi in drugimi nesrečami. V sklopu te organizacije delujejo naslednje ekipe: za obveščanje, protipožarna, tehnično-reševalna, sanitetna, za red in varnost in ekipa za radiološko in kemično zaščito. Celotno organizacijo vodi štab, ki je sestavljen v glavnem iz strokovnih sodelavcev. Naloge organizacije civilne zaščite so skrb za izvajanje preventivnih ukrepov ter organiziranje in neposredno vodenje pomoči ob hudih nesrečah, ki lahko zadenejo naše podjetje (požar, eksplozija, potres itd.).

Posamezni člani ekip se izobražujejo in izpopolnjujejo na tečajih, ki jih vsakoletno preraja delavska univerza v sodelovanju z upravo za narodno obrambo. So tudi praktične vaje — ki pa so, žal, zelo redke zaradi pomanjkanja časa in prezaposlenosti članov.

Z vso resnostjo bo nujno pristopiti od besed k dejanjem in izdati čimbolj realen in elastičen plan dela naše civilne zaščite, izvajati čimvečkrat praktične vaje, postopno opremljati ekipe z varovalnimi sredstvi in informirati kolektiv o delu in pripravah teh ekip tako, da bodo celota pripravljena na vsako nenadno presenečenje, ki se lahko pojavi danes ali jutri v naši organizaciji.

Življenje je samo eno in neprecenljive vrednosti, zato ga čuvajmo in rešujemo naša in druga življenja!

Nuša

Učimo se nemško

26. Lektion

Wir lernen deutsch

Fragepronomen »wessen« (koga ali česa, čigav)
Wessen fragt nach dem Genitiv (vpraša po drugem sklonu)
Genitiv singular maskulin hat die Endung -s oder -es
neutral hat immer die Endung -s oder -es
feminin hat die Endung O, kat keine Endung.
Genitiv Plural hat auck keine Endung, ist gleich dem Nominativ.

Wessen Buch ist das? Das ist das Buch des Schülers Singular
des Kindes Singular
der Mutter Singular
der Kinder Plural

Der Schüler hat ein Buth. Das ist das Buch des Schülers
Mein Freund hatt ein Haus Das ist das Haus maines Freundes
Das Zimmer hat ein Fenster Das ist das Fenster des Zimmers
Das Mädchen hat einen Bruder Das ist der Bruder des Mädchens
Die Tante hat eine Wohnung Das ist die Wohnung der Tante
Die Kinder haben einen Lehrer Das ist der Lehrer der Kinder
Deine Freunde haben ein Auto Das ist das Auto deiner Freunde

Singular: des Schülers des Zimmers der Schwester
des Fraundes des Kindes
meins Schülers meines Zimmers meines Schülers

Plural: der Schüler meiner Schüler
der Zimmer meiner Zimmer
der Schwestern meiner Schwestern

Wessen Unterschriften sind das? Das sind die Unterschriften des
Leiters, der Leiterin, des Kassenfräuleins und der Beamten Wessen
Elder sind in dem Album? Darin sind folgende Bilder: Das Bild
des Grossvaters, des Vaters, der Mutter, des Onkels, der Tante, des
Bruders, der Schwester, des Sohnes, der Tochter und der Familie.

Statt des Genitivs können wir oft auch das Verbum »gehören«
mit dem dritten Fall gebrauchen!

Wessen Schreibmaschine ist das? Das ist die Schreibmaschine des
Vaters oder die Schreibmaschine gehört dem Vater. Wessen Werk-
zeug ist das? Das ist das Werkzeug des Meisters oder das Werk-
zeug gehört dem Meister. Das ist das Haus meines Freundes oder
das Haus gehört meinem Freund. Das ist das Spielzeug unserer Kin-
der oder das Spielzeug gehört unseren Kindern.

Einige Hauptwörter enden im 2. Fall nicht auf »s« sondern auf
»n« Z. B. der Knabe — des Knaben. Wessen Bild? Das Bild des
Knaben.

Der Junge — das Jungen. Wessen Mütze? Die Mütze des Jungen.
der Herr — der Herrn. Wessen Adresse? Die Adresse des Herrn.
Achtung (pozor)! In der Mehrzahl: der Herren.

Der Beamte — des Beamten. Wessen Unterschrift? Die Unter-
schrift des Beamten. Der Student — des Studenten. Wessen Studi-
um? Das Studium des Studenters Der Mensch — des Menschen. Wes-
sen Leben? Das Leben des Menschen. Der Löwe — des Löwen. Wes-
sen Stärke? Die Stärke des Löwen. Der Elefant — des Elefanten.
Wessen Rüssel? Der Rüssel des Elefanten.

Noch einige stareke Zeltwörter

schwimmen	geschwommen	schwamm	(plavati)
spinnen	gesponnen	spann	(presti)
beginnen	begonnen	begann	(začeti)
gewinnen	gewonnen	gewann	(dobiti)
binden	gebunden	band	(vezati)
finden	gefunden	fand	(najti)
singen	gesungen	sang	(peti)
trinken	getrunken	trank	(piti)
springen	gesprungen	sprang	(skočiti)
sinken	gesunken	sank	(potopiti, po- grezniti se)

Uebung! Wir ersetzten die Gegenwart durch die andern Zeiten:
Er schwimmt durch den breiten Strom. Er schwamm durch den
breiten Strom, er ist durch den breiten Strom geschwommen. Die
Spinne spinnt einen langen Faden. — Das Kino beginnt mit der
Wochenschar. — Sie gewinnt das grosse Los. — Er bindet seine Kra-
watte. — Ihr findet keinen Platz mehr. — Wir singen ein Volkslied.
— Ich trinke auf Ihre Gesundheit. — Das Pferd springt über den
Graben. — Der Stein sinkt bis auf den Grund des Wassers.

Eine kurze Geschichte:

Der Schüler aus dem Paradies.

Zu einer Bäuerin, die zum zweiten Mal verheiratet ist, kam ein
junger Mann, der an der Hochschule studierte und in den Ferien zu
Fuss nach Haus wanderte. Er sagte: »Ich komme aus Paris« und die
junge Bäuerin verstand »Paradies«. Sie fragte: »Haben Sie dort
meinen ersten Mann gesehen, der vor zwei Jahren gestorben ist?
Der listige Schüler bejahte es und erzählte, wie schlecht es dem Mann
dort geht. »Es fehlt ihm das Geld«, sagte er. »Wenn die andern Kar-
ten spielen, muss er zusehen und wenn sie trinken, kann er sich kein
Glas Wein kaufen. Er hat nichtgenug zu essen und friert in seinen
alten Kleidern. Da bat ihn die Bäuerin, dem Mann Kleider und
Geld mitzunehmen. Sie packte Kleider, Wäsche und Schuhe und gab
noch eine Geldsumme dazu. Der Schüler ging fort. Der Bauer kam
und die Frau erzählte ihm, wie sie ihrem ersten Mann geholfen hat.
Da holte der Bauer sein Pferd aus dem Stall und ritt dem Schüler
nach.

Der Schüler sah den Bauer zu Pferde kommen. Er nahm das
Bündel der Bäuerin und versteckte es im Feld. Dann wartete er im
Schatten eines Baumes. Der Bauer stieg ab und fragte ihn, ob er
einen Schüler mit einem Bündel gesehen habe. »Ja«, erwidert listig
der Schüler, »er ist über die Wiese in den Wald gelaufen.« Der Bauer
bat ihn sein Pferd zu halten und lief in den Wald. Da holte der
Schüler das Bündel, stieg auf und ritt mit dem Pferd davon.

Der Bauer fand den Scheüler nicht im Walde, ka mzurück und
sah, dass auch sein Pferd gestohlen ist und dass er es selbst dem
Schüler gegeben hat. »Nun sind auch Geld und Kleider hin, der
grösste Narr der Welt bin ich,« sagte er und machte sich auf den
Heimweg. Da kam seine Frau und fragte: »Kommst du zu Fuss zu-
rück?« — »Ja,« erwiderte der Mann. »Ich habe dem Schüler auch
unser Pferd gegeben, dar er schneller ins Paradies kommt.«

Die Wörter — besede

Wie lange — kako dolgo	verstehen, verstand, verstanden
bejahren — potrditi	— razumeti
die Summe — vsota	gehen, ging, gegangen — iti
das Bündel — ovoj, zavitek	bitten, bat, gebeten — prositi
verstecken — skriti	geben, gab, gegeben — dati
ob, dass — da	reiten, ritt, geritten — jezdi
der Narr — norec	nachreiten — jezdi za kom
die Unterschrift — podpis	sehen, sah, gesehen — videti
die Kasse — blagajna	nehmen, nahm, genommen —
der Beamte — uradnik	vzeti
verstorben — umrl	absteigen, stieg ab, abgestiegen
ganz — popolnoma	— dol stopiti, razjezditi
der Mensch — človek	laufen, lief, gelaufen — teči
schwimmen — plavati	halter hielt, gehalten — držati
gewinnen — dobiti	stehlen, stahl, gestohlen —
binder — vezati	krasti
sinken — pogrezniti se	die Schreibmaschine — pisalni
der Strom — reka	stroj
der Faden — nit	das Werkzeug — orodje
die Wochenschau — tedenski	der Meister — mojster
pregled, žurnal	der Knabe — deček
das Los — srečka	der Herr — gospod
die Gesundheit — zdravje	der Löwe — lev
der Graben — jarek	die Heimat — domovina
der Grund — temelj, vzrok	der Rüssel — rilec
kommen, kam, gekommen —	die Stärke — moč
priiti	der Platz — prostor, mesto



Zaživela je naša obala

Ankaran, kjer so žive meje iz rožmarina, kjer rastejo murve,
oljke, palme in vrsta drugih eksotičnih dreves, že desetletja hodijo
člani našega kolektiva na počitnice, da si po napornem delu od-
počijejo in naberejo novih moči.

Upravnik počitniškega doma tova-
riš Bitenc nam je zazelel dobrodo-
šlico. S prijaznim nasmehom sprej-
me tudi vsakega člana kolektiva, ki
se oglasi v domu. Dela je dovolj,
pravi, toda za kratek razgovor se
vedno najde čas. Običajna vpraša-
nja. Problemi? Jih ni! Le novo mi-
zo za namizni tenis bi potrebovali.
Delamo, kolikor moremo, sicer pa
vprašajte druge.

In že je na senčno verando, odko-
der uživaš razgled na svetlo plan ko-
prskega zaliva, poklical glavno ku-
harico Jožico Pongrac. Pozdravila
sva se kot stara znanca. In kako ne,
saj že drugo leto uspešno in na
splošno zadovoljstvo njenih abonen-
tov skrbi za lačne želodce našega
kolektiva.

»Lepo, da ste zopet med nami,«
sem dejal. »Veste, če mi ne bi bilo
všeč, letos ne bi prišla,« je odgovo-
rila.

Srečna sem, če so ljudje zadovolj-
ni. Pa tudi v kuhinji se letos dobro
razumemo. Poleg tega je podjetje



Ing. Drago Dolenc: »Odlično, nimam
pripomb!«

nabavilo še nov pekač, v katerem
lahko naenkrat spečemo kar 20 pi-
ščancev. Krompir pa je pečen v 20
minutah.

In prosti čas? Tega je v sezoni
malo, saj veste štiri smo, in dnevno
je potrebno nasistiti prek 100 abo-
nentov. Končno pa si delo tako raz-
delimo, da nobena ni nič prikrajša-
na.

Prehrambenih artiklov je dovolj,
skrbi me le cena, ker iz dneva v dan
raste. Dobro kuhati in poceni pa je
težko, toda dokler bo naš upravnik
tako vestno skrbel za vse, bom tudi
jaz zdržala.

Se kratek stisk roke in že je od-
hitela v kuhinjo.

Marija Grilje, študentka kemije se
je letošnje počitnice odločila, da bo
postala servirka.

Izpite sem vse opravila in bi si
čez počitnice zaslužila kak dinar. Saj
veste, študij je drag, je dejala naša
Marija. Če me boste hoteli, bom
ostala tu, dokler bo dom odprt.

Ali ste že kdaj stregli gostom? Da,
je odgovorila. Lansko leto sem bila
v Avstriji, ob Vrbskem jezeru —
toda ne zaradi denarja, temveč, da
bi se izpopolnila v nemščini.

Za vaš dom sem se odločila sama,
in lepo je tu. Moram še povedati, da
sem bila danes prvič v vodi, sicer
pa, če si bomo delo tako razdelile
kot v kuhinji, bomo našle tudi kakš-
no urico za kopanje.

KAJ PRAVIJO GOSTJE?

Letos sem že šestič v Ankaranu,
je uvodoma dejal ing. Drago Dolenc.
Rad imam Ankaran, kjer mi morje
in zelena okolica nudita veliko mož-
nost za temeljit počitek, otrokom
pa možnost vseh vrst telesnega utr-
jevanja. Okolica je lepa. Izlet na
Horvatin, Skofije, Debeli rtič so ne-
kaj nepozabnega. Tudi kratek izlet v
Trst je zelo dobrodošel. Če nam je
zvečer dolgčas, gremo na ples, sicer
pa smo vsi skupaj običajno že zgo-
daj v postelji.

In hrana, postrežba?

Odlično, hrana je dobra in okusna,
nimam pripomb. Pa novo urejene
počitniške hišice niso od muh.
Skratka, ponosni smo lahko, da ima-
mo tako urejen počitniški dom.



Glavna kuharica Jožica Pongrac s soč'lavkami



Marija Grilje bo letos stregla našim
gostom

KEGLJEV NI?

V Ankaranu smo srečali naše sta-
re veterane Hinka Grobelška in Jo-
žeta Sivca. Oba sta bila že pred leti
na počitnicah in vedno se rada s svo-
jimi družinami vračata v ta prelepi
kraj.

Jože Sivec je v razgovoru še de-
jal, da je tu kar zadovoljen, toda
enkrat bi si le rad ogledal Poreč.
»Vsako leto me odklonijo, pa ne
vem zakaj. Upam, da bom prihod-
nje leto imel več sreče,« se je na-
smejal in popil požirek piva.

Vreme nas služi. Medtem, ko vi v
beli Ljubljani nosite dežnike, se mi
kopljem v izredno toplem morju.
Le škoda je, da deset dni tako hitro
mine.

Pogrešamo kegljanje. Veste, na
uho povedano, kegljali bi res radi.
Vsa prejšnja leta smo tekmovali, da
je bilo joj. Letos pa še kegljev ne
premorete. Potrebno bi bilo zame-
njati tudi balin krogle. Te so že čisto
jajčaste.

Prepričani smo, da bo vaše pisa-
nje kaj zaleglo ter da bo prihodnja
izmena že lahko tekmovala. Sicer pa
smo z vsem zadovoljni, je dejal
Hinko Grobelšek.

Se smo razpravljali z mami Ko-
žuhovo, našo Cirilo, Plemljem in
drugimi. Vsi so povedali isto — za-
dovoljni smo.

Poslovili smo se od gostoljubnega
Ankarana, kjer čar sonca in morja
nikoli ne izgine.

Lojze Cepuš

Dr. Ljubo Đorem