

# PIONIR

glasilo kolektiva gip pionir novo mesto



VSEM DELAVCEM DOMA IN V TUJINI IN  
VSEM DELOVNIM LJUDEM ČESTITAMO ZA  
1. MAJ, PRAZNIK DELA

UREDNIŠTVO

## Inovacija — pot napredka

Delovna obveznost vsakega delavca je, da v danem delovnem okolju in z orodjem vestno in pošteno opravlja svoje delo. Če pa kdo to delo oplemeniti še z lastno ustvarjalnostjo in s tem prispeva dodatne koristi, to ni samo proizvod iz običajnega delovnega procesa, ampak je to kvalitativno drugo, novo delo, in rezultat tega je inovacija. Izraz inovacija je povzet iz latinščine in pomeni uvajanje nečesa novega, boljšega, naprednejšega in gospodarnjšega na kateremkoli področju človeške dejavnosti. Lahko bi jo poimenovali tudi pot napredka.

Splošne gospodarske razmere in zagrizen boj na domačem in tujem tržišču vse bolj potiskata v ospredje inovativno dejavnost na vseh ravneh in vseh področjih tudi v naši delovni organizaciji. Ocenjujemo, da je inovacijam v najširšem pomenu besede namenjeno veliko prostora v vseh planskih dokumentih in samoupravnih splošnih aktih, kar pomeni, da je pot

napredka dobro trasirana. Preostaja samo še akcija za izvajanje, izgradnjo te poti. Bodimo dvakrat gradbinci. Ob tem ko načrtujemo in gradimo najbolj zahtevne objekte blizu in daleč, doma in na tujem, ne pozabimo dograjevati

**IMAŠ IDEJO —  
NA DAN Z NJO**

lastne poti napredka, ki nam bo zagotavljala hitrejšo, varnejšo in bolj udobno vožnjo ob enaki ali celo manjši izrabi lastnih moči. Ekonomske zakonitosti od nas zahtevajo hitrejšo gradnjo tudi na tem največjem skupnem gradbišču.

Potrebe so velike, zato ob znanju in sposobnostih spodbudimo še željo in voljo pri slehernem delavcu na vseh delovnih mestih, da bo resnično sodeloval pri oblikovanju boljšega jutri. Prispevali bomo takrat, ko se nam pri opravljanju dela na svojem delovnem

**IMAŠ IDEJO —  
NA DAN Z NJO**

mestu porajajo nove ideje, pa takrat, ko moramo novim rešitvam pomagati, da bodo vključene v tehnološki proces, in tudi, ko sedimo za mizo samoupravljalca ali družbenopolitičnega delavca, ko dosežke ocenjujemo, vgrajujemo v naše programe in seveda tudi nagrujemo.

Pred nami je maj, ki smo ga imenovali mesec inovacij, zato zd-

**IMAŠ IDEJO —  
NA DAN Z NJO**

ružimo znanje z željo po novih rešitvah in dograjujemo naš največji projekt. Vsi, prav vsi imamo enako možnost in pravico sodelovati v inovacijskem procesu, saj ni delovnega mesta, kjer ne bi bilo mogoče z novo idejo olajšati delo sebi in sodelavcem in tako tudi prispevati k boljšim rezultatom poslovanja.

To smo delno že dokazali v preteklih dveh letih, odkar poteka akcija. V maju 1984 smo prejeli 24 predlogov, v maju 1985 pa se je odzvalo že 40 delavcev. Mogoče ne bo odveč poudariti, da bo vsaka ideja gradbincev deležna še večje

radosti, saj opažamo, da je odziv iz tega okolja nekoliko šibkejši. Pa ne mislimo, da pri teh ustvarjalnost zaostaja za ostalimi, ostaja anonimna med posamezniki, ali pa celo ugasne takoj, ko moramo poprijeti za nova dela na bolj oddaljenem in zahtevnejšem objektu.

Pomembna je vsaka nova rešitev, bodisi v delavnici, ob izkopu gradbene jame, pri izdelavi in montaži tehničnih elementov, transportu, nabavi in skladiščenju materialov, pri poslovanju, načrtovanju in prodaji naših pr-

**IMAŠ IDEJO —  
NA DAN Z NJO**

oizvodov. Zbir teh in izmenjava izkušenj ob novih dosežkih, ne le v maju, ampak skozi vse leto, nas bo po nekaj letih približalo cilju.

Ne dovolimo, da nas bi čas prehitel pri gradnji tako pomembnega objekta, vključimo se, prijavimo svoje ideje.

Jože Preskar  
predsednik komisije za  
inovativno dejavnost

## Poročilo

**O delu predsedstva akcijske konference ZK GIP Pionir za obdobje junij 1985 — marec 1986**

Delati oceno političnega dela v času, ko so pogoji za gospodarjenje in ob tem splošne družbene razmere težke, je dokaj nevhvaležna naloga, biti kritičen in hkrati objektivni pa skoraj nemogoče. Da bi se temu izhodišču čim bolj približali, bi bilo prav, da bi naredili presek skozi delo od sklica 1. akcijske konference ZK v februarju 1983 pa do danes.

Razmere, ki so narekivale sklic 1. akcijske konference ZK, so bili že zaostreni gospodarski odnosi, čas, ko smo že vstopali v obdobje gospodarske stabilizacije, ki je terjalo novo pojmovanje, novo organiziranost, nov odnos, nove prijeme. Kot najaktualnejša je bila komercialna in finančna funkcija, kateri smo namenili prioriteto. Kljub temu da še do danes nismo uspeli stvari popolno urediti, menimo, da so rezultati vidni, prizadevati pa si moramo še naprej, da bomo dosegli zastavljene cilje, kar mora biti obveza nas vseh, predvsem pa komunistov znotraj prizadetih okolij.

Z 2. akcijsko konferenco ZK smo dali poudarka dohodkovnim odnosom, nagrajevanju po delu, organiziranju skupnosti tozdov, dotaknili pa smo se tudi kadrovske problematike. Ker smo spoznali, da produktivnost, ki je osnova za dvig OD, ni rasla, smo namenili vso našo aktivnost sistemu nagrajevanja, katerega pa še do danes nismo uredili.

Vsa prizadevanja znotraj DO, kakor tudi spoznanja političnih forumov, tako v republikli kot v federaciji, so le resolucijska. Kljub zakonskim omejitvam, oziroma tendencam po uravnalovki si moramo prizadevati za diferenciacijo nagrajevanja strokovnega kadra, kajti to je garancija za tehnološki napredek, ki vodi od ekstenzivnosti, v kateri se nahajamo, v intenzivnosti, katero moramo doseči. Pobud za spremembo sistema nagrajevanja strokovnega kadra je bilo že več, vsekakor pa se moramo opredeliti do te problematike in ji dati vso težo, če hočemo pridobiti nove kadre, ker nam je zaradi slabih razmer odšlo veliko izkušene kadra.

Družbenopolitične organizacije DO, kakor tudi vse samoupravne in vodilne ter vodstvene strukture so odgovorne, da na osnovi že sprejetih sklepov pa tudi na podla-

gi novih sklepov, ki jih bo sprejela 4. akcijska konferenca, pristopijo k pripravi gradiv in postopkov, da bi že v tekočem letu uresničili zastavljene cilje. Od uspešnosti akcije bo odvisna naša skupna prihodnost.

Če vzamemo za izhodišče nadaljnega razvoja naše DO kadre, je v osnovni temi današnje konference vredno posvetiti tej problematiki vso pozornost. V gradivu je tematika obdelana dovolj kritično, predvsem pa strokovno utemeljena. Prepričan sem, da bo na osnovi gradiva, kakor tudi razprave, ki jo pričakujem, možno pripraviti dobro osnovo za nadaljnje delo, ki mora roditi sadove.

In kaj je naša nadaljnja usmeritev? Če bomo uspešno vodili kadrovske politiko, ki je ozko povezana tudi s politiko nagrajevanja, smo si ustvarili pogoje za nadaljnji tehnološki in vsestranski napredek, ki se bo odražal v dobrih medsebojnih odnosih, kar je osnova za vsako napredno družbo.

Družbenopolitične razmere v preteklem obdobju bi lahko ocenili kot zadovoljive, čeprav je prihajalo na posameznih področjih do kriznih stanj, ki pa niso odraz splošnega stanja, temveč odraz subjektivnih slabosti. Ugotovljamo lahko, da je težav veliko, koliko pa smo jih sposobni premagovati, pa je odvisno od naše politične zrelosti. Zrelost pa ni trenutno razpoložena, temveč treznost duha spogledom v bodočnost.

Iz dobrega družbenopolitičnega dela v posameznih okoljih veje tudi običajno dobro delo poslovnih in samoupravnih struktur. Naloga komunistov je, da ocenijo kompleksno delo, ki naj bo spodbuda ali opomin za boljše delo v prihodnje. Tisti, ki niso pripravljeni ali ne zmorejo tega, morajo prepustiti svoje pozicije sposobnejšim, kajti le tako bomo zagotovili napredek v svojem okolju, ki se bo odrazil v celotni družbi, kar pa je naš končni cilj.

Zaostreni gospodarski odnosi terjajo dobro pripravo pogojev za proizvodnjo, da bo ta čim bolj uspešna. Da bomo dosegli čim boljše pogoje, pa si morajo prizadevati vsi delavci v teh okoljih, še posebej pa komunisti. Ni prav, da zaradi površnega dela projektantov, kalkulantov in obračuna trpi naš dohodek, ki se odraža v končni obliki v naših žepih, kar je povod za vsa nezadovoljstva. Naloga je vsakega, kije bil udeležen v projektu, je zaključena šele takrat, ko je objekt obračunan z investitorjem. Dolžnost nas vseh je, da se trudimo, da je vsak objekt uspešen, da damo svoj delež k temu, to pa je ob dobrem delu do konca, ob dobrem sodelovanju in nesebični medsebojni pomoči, kar bo zboljšalo medsebojne odnose med tozdi. Trudimo se do investitorjev in zunanjih kooperantov, da obraču-

namo vse tisto, do česar smo upravičeni, in ne izgorevamo ob medsebojnih obračunavanjih, ki dobijo svoj epilog običajno na arbitraži, kar je v končni fazi slaba rešitev.

Aktivnosti za nadaljnje delo je na pretek. Zavedati se moramo, da so nerealizirane naloge iz preteklih akcijskih konferenc ZK tudi nadaljnja obveza, da nove naloge sledijo iz današnje konference, svoj del aktivnosti pa nam bodo naložili kongresi, ki so pred nami. Naloga vsakega komunista je, da da svoj delež k realizaciji zastavljenih nalog. Če bomo uspeli realizirati zastavljeno, bomo uspeli premagati težave, v katerih se nahajamo, to pa mora biti naš cilj. Kajti le boljše delo je alternativa za boljše bodočnost. To pa je naš cilj, ki ga moramo doseči, s tem pa bomo dali ljudem zaupanje vase in v našo stvarnost. Novemu vodstvu akcijske konference ZK Pionir želim, da bi zastavljene cilje uresničili, kar je vsekakor pogoj za vlogo, ki jo mora imeti ZK.

Predsednik  
Akcijske konference ZK  
GIP Pionir  
ALBERT RAČEČIČ, dipl. gr. inž.

## Z akcijske konference ZK

Marca je bila v naši delovni organizaciji že četrta akcijska konferenca ZK. Poročilo predsednika poslovnega odbora, Slavka Guština, v celoti objavljamo, sklepe konference pa bomo v naslednji številki.

Po več letih smo v poslovnem letu 1985 ponovno dosegli pozitivne rezultate v vseh naših tozdih, vendar kljub temu z doseženim ne moremo biti zadovoljni, saj nismo ustvarili sredstev za poslovni sklad. Osnovne značilnosti za poslovanje v preteklem letu so: izredno visok porast cen, visoke obremenitve z obrestmi, porast zaloga. Na področju osebnih dohodkov smo se prizadevali usklajevati le-te z rastjo življenjskih stroškov. Korak naprej smo naredili tudi na razvojnem področju in investicijah. Dogradili smo obrat na Cikavi, rekonstruirali Keramiko, zgradili stavbo za inženiring, povečali opremljenost z mehanizacijo. Izvoz smo povečali z indeksom 190, čeprav so bile naše možnosti veliko večje. Toda možnosti in želje so eno, huda konkurenca in težki pogoji v tujini pa drugo.

Zavedati se moramo, da je letošnje leto kljub dokaj ugodnim

pokazateljem v začetku leta, bistveno težje od lanskega, saj moramo dela, zaradi hude konkurence iz drugih republik, prevzeti pod dosti težjimi pogoji kot v lanskem letu.

Pionir je, kar zadeva pridobivanje del, v primerjavi z ostalimi gradbenimi podjetji v najtežjem položaju, saj si moramo vsa gradbena tržišča zagotavljati izven meja Dolenjske, se boriti s konkurenco iz drugih republik, medtem ko imajo ostali slovenski gradbinci dosti več del zagotavljenih v svojem okolju. Poslovnost, disciplina in reference, pridobljene z uspešno zgrajenimi objekti, to je tisto, kar zagotavlja Pionirju uspešen nastop na tržišču.

Letos se pojavlja hudo zaostajanje v pridobivanju del na tujih trgih — naše ponudbene cene so izredno visoke. S takimi ne moremo več konkurirati v tujini. Uveljavljale se bodo finančno sposobne delovne organizacije, ki bodo lahko nudile kredite, kar pa od jugoslovanskih delovnih organizacij ni pričakovati.

Zaradi vseh teh težav se bomo morali krepko spoprijeti s stroški na vseh nivojih ter jih zmanjšati na minimum. Pri vseh zaposlenih moramo ustvariti red in disciplino na delovnem mestu ter v vsakega posameznika v službah vcepti zavest, da mora biti naše delo proizvodno, ne pa samo sebi namen. Več pozornosti bomo morali posvetiti tudi pripravi dokumentacije za projekte.

Letos moramo dopolniti opremljenost naših obratov, da bodo dajali takšne efekte, kakršne smo načrtovali. Iskati bomo morali nova tržišča na vseh koncih sveta, predvsem na Zahodu, pa tudi v vseh vzhodnoevropskih državah, ter zadržati pozicije v deželah v razvoju. To bo od vseh nas terjalo nove napore, pa tudi velike stroške.

Korenit preobrat moramo izpeljati na področju nagrajevanja. Vpeljati moramo sistem, ki bo omogočal nagrajevanje samo na osnovi doseženih rezultatov dela. To moramo izpeljati, če hočemo doseči, da bodo naši osebni dohodki rasli nekoliko hitreje od rasti življenjskih stroškov.

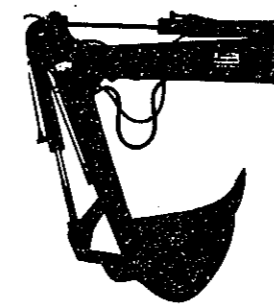
Z izrednim angažiranjem nas vseh, še posebno komunistov, ki ne smemo biti zgolj kritizerji, pač pa predlagatelji pozitivnih rešitev, bi morali tudi to leto uspešno izpeljati.

Usmeritve za naprej:

— obsega gradbene operative ne bomo povečevali, ne smemo pa je siromašiti, dokler ne bomo imeli ostalih obratov toliko razvitih, da bodo proizvodni teh obratov dajali delovni organizaciji zadovoljujoče rezultate, kar smo ob 40-letnici, ko smo se preimenovali v GP, tudi sprejeli;

— navezovati bomo morali tesnejše stike z inženiringi razvitejših držav, če hočemo imeti sodobne tehnologije, se razvijati v sodobno firmo ter se uveljavljati v svetu;

— izredno pomemben faktor je tudi finančna moč podjetja, zato tudi funkcije interne banke ne smemo zanemarjati, pa tudi ne kadrov, saj je to osrednja tema današnje konference.



## Varno delo je tudi gospodarno delo

Pri analizi varstva pri delu v letu 1985 lahko ugotovimo, da smo s 7,5 odst. poškodb dosegli drugo najnižjo mejo v odstotku poškodovanih delavcev v vsej zgodovini zasledovanja tovrstne problematike pri Pionirju. Manj poškodb smo imeli le v letu 1983, ko se je poškodovalo le 7,1 odst. delavcev.

Bežen pregled gibanja poškodb na delu, ko se je v letu 1971 poškodoval še vsak peti delavec (19,5 odst.), in nenehno padanje krivulje, ko smo v letu 1980 dosegli mejo 10 odst. poškodovanih in jo nato iz leta v leto zniževali, bi nepoučen lahko pomislil o velikem uspehu naše DO na tem področju. Pa ni čisto tako.

Stanje varstva pri delu in s tem tudi pogostost poškodb pogojuje več momentov:

- teža in zahtevnost dela in s tem tudi večji riziko poškodb,
- tehnologija dela,
- strokovna usposobljenost delavcev,
- tehnična opremljenost in organiziranost na delu,
- pogoji za delo,
- delovna in varnostna disciplina.

Na težo in zahtevnost dela kot glavni moment, ki povečuje ali zmanjšuje riziko poškodb, delujemo z ostalimi momenti, da bi v čim večji meri ta riziko zmanjšali. Kako to uspevamo pri Pionirju?

**Tehnologija dela.** Od leta 1970 smo pričeli klasično opečno gradnjo nadomeščati z litim betonom in vrsto opažnimi sistemi (outinord, doka, remo, Noc, Pionir standard ipd.) do montažne gradnje in prednapetim betonom. Taka dela zahtevajo večje in boljše priprave dela. To smo v veliki meri uspeli, razen pri zemeljskih delih, kjer se še vedno poslužujemo klasičnega sistema razpiranja in nismo osvojili sistem montažnih opažev za razpiranje kanalov.

Nove tehnologije so v veliki meri prispevali k zmanjšanju pogostosti poškodb na delu, povečala pa se je njihova resnost. Težki opaži in težki montažni elementi povzročajo tudi težje poškodbe pri delu.

**Strokovna usposobljenost delavcev** je nujna posledica novih tehnologij. Stara specializacija gradbenih delavcev na zidarja, tesarja in železokrivca, se je razširila na monterja hal, monterja opažev in druga specialna dela pri pripravi

betonskih elementov s prednapetjem ipd. Ker so nekatere tehnologije specifične za GIP Pionir, je bilo potrebno tudi specifično usposabljanje delavcev, kar smo uspeli z lastnim izobraževanjem.

**Tehnična opremljenost in organiziranost na delu.** Nove tehnologije niso več dovoljevale ročnega dela in dela z enostavnimi pripomočki. Nove tehnologije so zahtevale boljše organiziranost, ker bi drugače zgubile na svojem pomenu. Pri tem smo do pred kratkim sledili evropskim dosežkom, saj so bile naše delovne priprave sposobne tako pri montažni gradnji kot pri drugih sistemih zadovoljiti zahtevno tehnologijo. Tehnični opremljenosti bomo morali tudi v bodoče posvetiti vso pozornost, če bomo hoteli obdržati korak z razvitim gradbeništvom. S tem se pa tudi v veliki meri spreminjajo delovne razmere delavcev in s tem v zvezi vrste poškodb. Poškodbe hrbtenic, sklepov in druge poškodbe, ki so posledica težkega dviganja in prenašanja bremen, so se bistveno zmanjšale.

**Pogoji za delo.** Delo gradbenega delavca prištevamo med dela z najtežjimi delovnimi razmerami. Spremenljive mikroklimatske pogoje, kot so temperatura, vlaga, preprihi in podobno, spremljajo gradbenega delavca tudi delo v prahu, ropotu, na višini, v globini, terensko delo, delo v podaljšanem času. To vse vpliva na zdravje in delovno sposobnost delavca.

Verjetno smo delovnim razmeram posvetili premalo pozornosti, saj je predvsem standard našega delavca na gradbišču še vedno prenilen. Pri tem so predvsem problematične umivalnice, jedilnice, garderobe in prostori za ogrevanje in sušenje obleke in čevljev. Tudi tukaj imamo še precej rezerve za zmanjšanje poškodb pri delu, predvsem pa obolenj.

**Delovna in varnostna disciplina** sta največji problem pri zmanjšanju poškodb pri delu. Kljub temu da smo v letu 1985 planirali in porabili za sredstva in opremo za osebno varstvo prek 4 milijarde starih din, se je zaradi neuporabe osebnih varovalnih sredstev poškodovalo 45 delavcev, kar je 13,76 odst. vseh poškodb. Pri tem je bilo kar 37 poškodb glave in oči, ki običajno predstavljajo poškodbe s težjimi posledicami.

Pravimo, da čelade na glavi delavcev na gradbiščih niso samo znak varnostne osveščenosti in varovalne discipline na gradbišču, ampak tudi znak organiziranosti in delovne discipline DO. Slabo delovno in varnostno disciplino pa ne predstavlja samo neuporaba sredstev in opreme za osebno varstvo pri delu. Vsaka nova tehnologija in novi sistemi gradnje so obdelani tudi s programi in na-

(Nadaljevanje na 4. strani)



(Nadaljevanje s 3. strani)

vodili za delo, kjer je vključena tehnika varnega dela. V praksi je pogost problem neupoštevanja varnostnih ukrepov pri izvajanju novih tehnologij in poenostavljanje postopkov brez posledic zavarovanj, kar ima za potrebnih težke ali celo kolektivne poškodbe.

To pa je tisto, kar sem omenil v začetku. Z novimi tehnologijami smo uspeli zmanjšati število poškodb pri delu, s čimer smo lahko zadovoljni, z neupoštevanjem varnostne discipline pa obstaja velika verjetnost, da bodo posledice poškodb pri delu vedno težje. Tak rezultat daje analiza poškodb pri delu v letu 1985. S 7,5 odst. poškodovanih in lahko zadovoljni, ne moremo biti pa zadovoljni s podatkom, da sta bili med temi poškodbami dve težki in dve smrtni.

Na tem mestu bi lahko pisali precej tudi o uživanju alkohola med delovnim časom, ki prav tako pogojuje kriterij delovne in varnostne discipline in je na naših gradbiščih in delavnicah vedno večji problem. Vendar o tem kdaj drugič.

Na koncu samo še to za razmišljanje: ali je vsako delo, ki za sabo pušča mrtve in invalide, res družbeno potrebno in ekonomsko upravičeno?

EDO FRANTAR, varn. inž.

## Proizvodno delo in naloge mentorjev

Ne glede na to, da proizvodno delo v GIP Pionir izvajamo že peto leto, nekateri med nami še vedno ne poznajo veljavnega sistema šolanja, namena ter pomembnosti proizvodnega dela ter vloge mentorja oziroma inštruktorja. Ne zavedamo se tega, da so učenci, ki prihajajo skozi vse leto v DO na proizvodno delo, naši bodoči delavci, in če jih mi sami ne bomo usposobili za delo, jih ne bo nihče.

Šola da učencem v večini teoretično, veliko manj pa praktično znanje za začetek dela, usposabljanje pa leži na naših ramenih. Zato je zelo pomembno to, kaj učenci delajo, kdo jih vodi, kakšna je kontrola dela in celotna klima tam, kjer so učenci prisotni. Ni redko, da jim s svojimi postopki, načinom dela in odnosom do dela dajemo slab zgled. Mladi imajo za »takšne zadeve« bistro oko in znajo biti izredno kritični.

Usposabljanje učencev na proizvodnem delu ni samo skrb dveh

delavcev iz referata za izobraževanje in morda še mentorja oziroma inštruktorja, temveč je skrb tudi vodje oddelka, delavnice in ne nazadnje tudi vodilnih in vodstvenih delavcev. V GIP Pionir opravlja povprečno letno 500 učencev proizvodno delo in večina njih bodo naši delavci.

Opravljanje proizvodnega dela v DO določa zakon o usmerjenem izobraževanju, in sicer za vse stopnje zahtevnosti poklicev od II. do V. stopnje. Dolžni in vsebino proizvodnega dela določata vzgojno-učni načrt za program oziroma usmeritev. Po reformi šolstva na fakultetah pričakujemo na proizvodnem delu tudi študente fakultet.

Cilji izvajanja proizvodnega dela, delovne prakse in praktičnega pouka učencev v OZD so naslednji:

- sistematično uvajanje v delo in delovno okolje,
- sistematično pridobivanje posameznih praktičnih znanj, spretnosti in delovnih navad, potrebnih za opravljanje konkretnih del in nalog,
- pridobivanje posebnih znanj iz varstva pri delu,
- vključevanje v samoupravljanje v OZD,
- spoznavanje organizacije dela in proizvodne procesov v OZD,
- neposredno povezovanje teorije in prakse,
- navajanje na ustvarjalnost in kreativno uporabo znanja v delovnem procesu.

Če želimo, da bodo proizvodno delo, delovna praksa ali praktični pouk potekali kot določa tudi zakon o usmerjenem izobraževanju, mora imeti vsak učenec, ki izvaja proizvodno delo, delovno prakso ali praktični pouk, mentorja (inštruktorja). Mentor, oziroma inštruktor predstavlja eno izmed najpomembnejših vezi med OZD, šolo in družbo, zato mora imeti naslednje kvalitete:

- politično-moralne kvalitete dobrega vzgojitelja, ki bo v času dela učencev v OZD vplival na formiranje osebnosti bodočega delavca;
- strokovne kvalitete, saj dober mentor je lahko le tisti, ki obvlada strokovno delo, ga zna učiti in nadzorovati, ni pa pogoj, da je to vrhunski strokovnjak;
- andragoško-pedagoške kvalitete; le-teh od strokovnjakov v delovni organizaciji ni mogoče zahtevati, pa so mentorji pridobili na tečaju za mentorje. Mnogi so zaradi svojih naravnih sposobnosti dobri učitelji, in zaradi praktičnih izkušenj, ki so jih sami pridobili pri delu, izredno kvalitetno prenašajo znanje.

Temeljne naloge mentorjev (inštruktorjev) so naslednje:

### 1. Izbor naloge za učenca

Mentor lahko odredi učencem na proizvodnem delu, delovni praksi ali praktičnem pouku le tiste naloge, ki so v spisku delovnih nalog in opravil za učence na proizvodnem delu oz. praktičnem pouku.

### 2. priprava

Za vsako nalogo, ki jo bo izvajal učenec, se mora mentor temeljito pripraviti in sicer na osnovi že izdelanih izvedbenih načrtov. Glede na to, da za vse naloge izvedbeni načrti še niso izdelani, predlagamo pripravo v naslednji obliki:

- namen ali smoter in cilj za vsako nalogo posebej,
- analiza vsebine po stopnjah zahtevnosti,
- ključne točke naloge,
- pripomočki: stroji, naprave, orodja, podatki, analize, načrti, priložniki, literatura, ustrezni predpisi,
- metode dela: demonstracije, inštruktaža, analiza naloge, razgovor, konsultacija, poučevanje, proučevanje literature, usmerjeni intervju,
- postopki kontrole nadzora,
- vzgojne sestavine.

Priprava mora izhajati iz posebnih značilnosti posameznikove osebnosti. Pri pripravi za tiste naloge, ki jih pomaga ne obvlada dovolj, naj si pomaga z ostalih sodelavcev, oziroma referenta za izobraževanje.

Eno izmed osnovnih pravil učnega procesa je, da je le-ta bolj učinkovit, čim več čutil je vključenih v proces: poslušanje, gledanje, preizkušanje, neposredno delo. S pripravo mentor določi ponazorila, sheme ali pa samo razlago, ki naj bo nazorna, enostavna in prilagojena posamezniku.

Vsaka dobra priprava vsebuje tudi vzgojne sestavine. Z vsako še tako enostavno nalogo vzgajamo naslednje lastnosti učenca: doslednost, vestnost, vztrajnost, točnost, odgovornost in odnos do sodelavcev. Mentor uvaja učenca tudi v ekonomičnost porabe materialnih sredstev in v pravilen odnos do družbenih sredstev.

### 3. Poučevanje, spremljanje in kontrola

Učno metodo naj mentor prilagodi posamezniku, njegovemu razumevanju in dojetju. Vsako delo zahteva tudi kontrolo: spremljanje delovne uspešnosti, napredovanja, kako učenec uporablja novo znanje, kje in kdaj dela napake. Vzroki slabega uspeha uvajanja so lahko neustrezna vsebina dela, slab program, slabša učenčeva sposobnost koncentracije, slab spomin, pomanjkljivo predznanje, neustrezen pristop mentorja. Če mentor ugotovi pomanjkljivosti, jih ustrezno upošteva pri naslednjih pripravah.

### 4. Opozorila

Mentor je dolžan pred začetkom dela oziroma pred razporeditvijo pa tudi med delom samim poučevati o nevarnostih, ki pretijo na delu učenčevemu življenju in zdravju, in o varnostnih ukrepih, ki jih je potrebno upoštevati, da se nevarnostim izogne.

### 5. Uporaba sredstev in opreme za osebno varstvo

Mentor je dolžan skrbeti, da učenci med delom dosledno uporabljajo sredstva in opremo za osebno varstvo pri delu ter varstvene naprave. S svojim delom naj bo mentor za zgled učencu. Mentor mora skrbeti za vzorno zavarovanje delovnih mest za učence.

### 6. Ocenjevanje

Mnogi radi zamenjujejo spremljanje in ocenjevanje. Ocenjevanje terja v kakršnikoli obliki izraženo objektivno sodbo o kvaliteti in obsegu dela. Mentor mora oceno podati v učenčevem proizvodnem dnevniku po kriterijih za določanje ocen (kriteriji za določanje ocen so priloženi).

### 7. Dnevnik

Mentor usmerja učenca v sprotno pisanje dnevnika, tega skleda, povrabi in podpiše.

Skoraj vedno se bo mentor srečal še z enim težkim rešljivim problemom: kako organizirati lastno delo, da se bo dovolj posvetil učencu. Zaradi delovne obremenjenosti se vselej ne bo mogel ravnati po zastavljenem načrtu. Pomembno je tole:

- da so stiki med učencem in mentorjem redni, vsakodnevni,
- da učenec nikoli ne bo ostal brez dela,
- da v primeru, ko je mentor odsoten, predvidi namestnika ali učenca zadolži z nalogami, ki jih lahko, ne da bi mu pretila kakršnakoli nevarnost, med tem časom samostojno opravlja.

Mentor je z odločbo zadolžen za delo z učencem in je tudi v celoti odgovoren za njegovo varnost.

TOMAZIN VLASTA, dipl. psih.

## FOTOREPORTAŽA Z GRADBIŠČA NOVIGRAD — HOTEL MAESTRAL

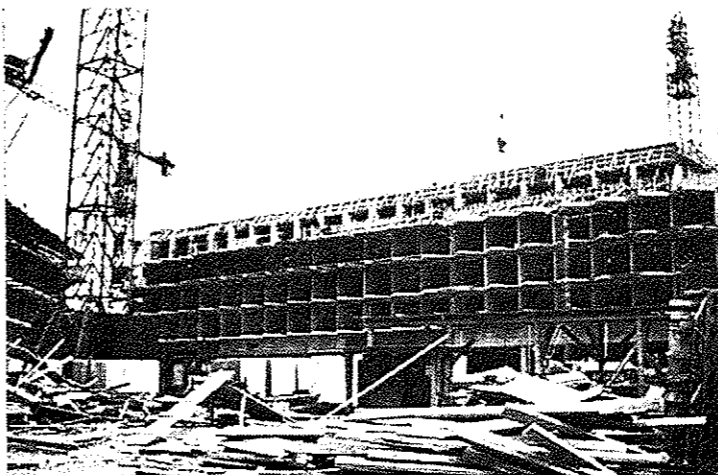
Investitor novega objekta na naši obali je SOUR PLAVA LAGUNA. Vodja gradbišča Ranko Predović, dipl. gr. inž., je o objektu povedal naslednje: »Z deli smo pričeli 6. januarja letos, končali pa jih bomo predvidoma 5. junija, to je v 150 dneh. Na gradbišču je 400 delavcev, 7 delovodij, 5 tehnikov in 2 inženirja. Delovni čas je redno 12 ur dnevno. Delamo ob sobotah in nedeljah brez prekinitve. Betonazo delamo ponoči od 19. ure naprej.

V objektu bo 700 ležišč, 2 kuhinji, 10 bifejev, TV salon, trim kabinet, restavracija (pokrita in odkrita), kasino, savna, solaris, grill terasa, kegljišče, kotlarna in zaklonišče.

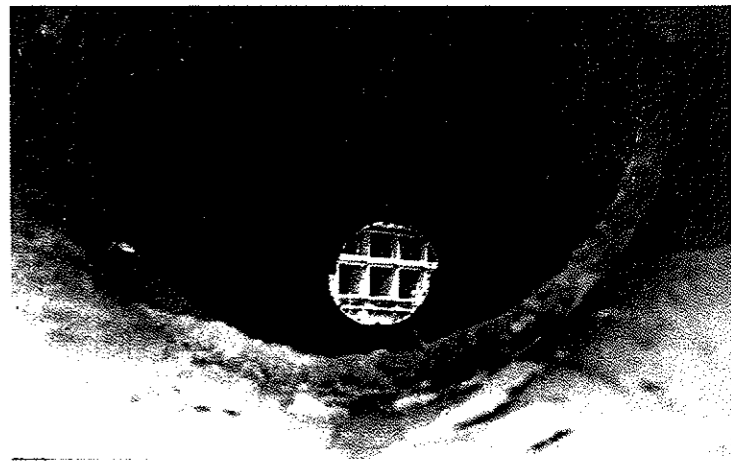
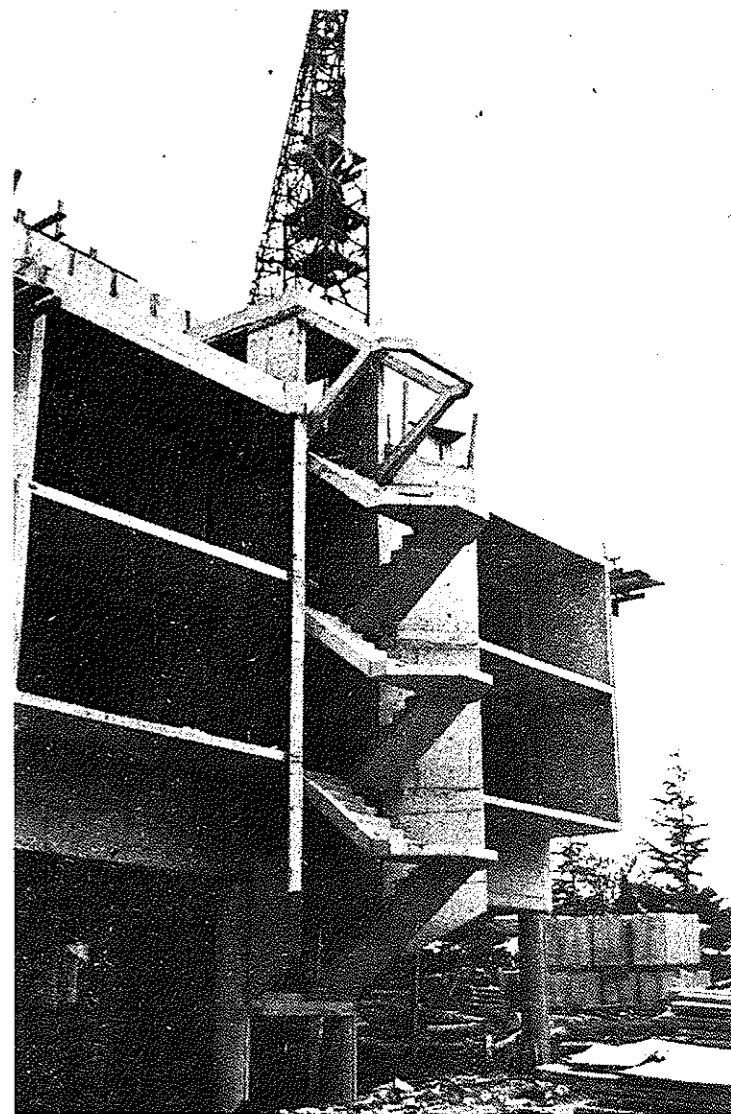
Hkrati urejamo tudi zunanjo ureditev: ceste, parkirne prostore, igrišča za razne športe (tenis, odbojko) itd.

Na objektu so delavci tozda Krško in Zagreb ter tozda MKI. Instalacijska dela so dogovorjena neposredno z »Monterjem« iz Reke.

Reportažo je pripravila: KATJUŠA BORSAN



Na gradbišču hotela Maestral je tudi delavec Hamulić Alaga — VK zidar. Pri Pionirju je že od leta 1969. Doma je iz Casina v Bosni. V pogovoru je povedal: »Stalno sem na terenu. Bil sem v Libiji, na Poljskem. Veste, terenci se stalno selimo. Družino imam v Bosni. Imam pet otrok. Najstarejši hodi šele v sedmi razred. Žena tudi ni zaposlena. Razmišljal sem, da bi zapustil Pionir, vendar sem že tu toliko časa, da bom kar ostal.«



## O primjeni samoupravnog sporazuma i rezultatima poslovanja u 1985. godini u SRH u građevinarstvu

### IZ ANALIZE REZULTATA POSLOVANJA GRUPACIJE GRAĐENJA SRH PO ZAVRŠNIM RAČUNIMA ZA 1985. GODINU

#### UKUPAN PRIHOD I POTROŠENA SREDSTVA

Grupacija je tokom 1985. godine ostvarila ukupan prihod u iznosu od 301,5 milijarde dinara ili za 84% više nego u prethodnoj 1984. godini.

Potrošena sredstva za realizaciju gore navedenog ukupnog prihoda za 1985. godinu iznose 235,1 milijarde dinara i povećana su u odnosu na prethodnu 1984. godinu za 96%, odnosno rasla su za 12 indeksnih poena brže od rasta ukupnog prihoda.

Uslijed bržeg rasta potrošenih sredstava od rasta ukupnog prihoda smanjena je ekonomičnost poslovanja za 8% u odnosu na prethodnu 1984. godinu, tako da je tokom 1985. godine na svaki dinar potrošenih sredstava ostvaren ukupni prihod od 1,28 dinara naprama 1,37 dinara u 1984. godini.

Od ukupno potrošenih sredstava ostalo je nepokriveno ukupnim prihodom 183,763.000 dinara, što predstavlja gubitak na supstanci. U odnosu na prethodnu 1984. godinu taj gubitak je smanjen za 27,8%.

Ukupne kamate na kredite za obrtna sredstva u 1985. godini iznosile su 17,9 milijardi dinara. U strukturi potrošenih sredstava učestvovala su sa 7,6%.

#### DOHODAK I NJEGOVO RASPOREĐIVANJE

Ostvareni dohodak u 1985. godini iznosi 66,6 milijarde dinara i za 51% je veći od onog koji je ostvaren u prethodnoj 1984. godini, odnosno rastao je za 33 indeksna poena sporije od rasta ukupnog prihoda. Na sporiji rast dohotka utjecao je brži rast potrošenih sredstava od rasta ukupnih prihoda.

Raspoređeni dohodak u 1985. godini iznosi 69,7 milijarde dinara

i za 52% je veći od onog koji je bio raspoređen u prethodnoj 1984. godini, odnosno za 4,7% je veći od ostvarenog dohotka. Razlika između raspoređenog i ostvarenog dohotka predstavlja gubitak, koji

po tom osnovu iznosi 3,1 milijarde dinara.

Raspoređeni dohodak u 1985. godini po elementima izražen u 000 dinara izgleda ovako:

	1985	1984	indeks
— ukupne obaveze z dohotka	16,375.402		100
— od tega:			
— dio za kamate	587.313		9
— dio za radne zajednice	3,998.944		140
— dio za opće i zajedničke potrebe i ostale obaveze	11,789.145		163
— dio za osobne dohotke	46,497.507		179
— dio za ZP za stamb. izgrad.	1,580.281		230
— dio za ZP za ost. namjene	1,574.682		231
— dio za akumulaciju	3,644.404		indeks 187

Ostvareni dohodak u ukupnom prihodu iznosi 22,1% iza 18 indeksnih poena je manji od udjela u prethodnoj 1984. godini kada je iznosio 26,8%.

Stopa dohodovnosti prema prosječno iskorištenim poslovnim sredstvima za 1985. godinu iznosi 34,1% i za 4 indeksna poena je manja od ostvarene u prethodnoj 1984. godini kada je ta stopa bila 3,55%.

	1985	1984	index
akumulacija / ukupni prihod	1,21	1,19	102
akumulacija / dohodak	5,47	4,42	124
akumulacija / pr. isk. posl. sredstava	1,86	1,57	118

#### GUBITCI U POSLOVANJU

Poslovanje sa gubitkom završili su sudionici sporazuma u sastavu 19 radnih organizacija, a ukupni gubitak iznosi 3.272,252.000 dina-

ra i za 84% je veći od gubitka ostvarenih u prethodnoj 1984. godini.

Struktura gubitaka izgleda ovako:

— utrošena sredstva nenadoknađena iz ukupnog prihoda (gubitak na supstanci)	183,763.000 din (5,6%)
— nepokrivene obaveze iz dohotka, isplaćene akontacije osobnih dohotaka i druge obaveze nepokrivene čistim dohotkom svega	3.088,489.000 din (94,4%) 3.272,252.000 din (100,0%)

#### PROSJEČNO ISKORIŠTENA POSLOVNA SREDSTVA

Prosječno izkorištena poslovna sredstva u 1985. godini iznosila su 195,45 milijarde dinara i za 58% su veća nego u prethodnoj 1984. godini.

Uslijed sporijeg rasta prosječno iskorištenih poslovnih sredstava od rasta ukupnog prihoda za 26 indeksnih poena, poboljšana je efikasnost istih u odnosu na prethodnu 1984. godinu, tako da je na svaki dinar tip sredstava ostvaren ukupni prihod od 1,54 dinara ili za

Obzirom da je dio dohotka izdvojen za akumulaciju rastao brže od rasta ukupnog prihoda za 3 indeksna poena, od rasta dohotka za 36 indeksna poena i rasta prosječno iskorištenih poslovnih sredstava za 29 indeksnih poena, to je poboljšana i stopa akumulativnosti u odnosu na prethodnu 1984. godinu, kako slijedi:

17% više nego u prethodnoj godini, odnosno jedan ciklus obrtanja

trajao je 234 dana napram 273 dana u 1984. godini.

#### OSTVARENI POSLOVNI REZULTATI PO JEDNOM RADNIKU

Po jednom radniku tokom 1985. godine ostvareni su slijedeći poslovni rezultati, izraženi u dinarima i postotku povećanja ili smanjenja prema prethodnoj 1984. godini i to:

— ukupan prihod	3,483.934 (+82%)
— potrošena sredstva	2,716.729 (+94%)
— od toga kamate na obrtna sredstva	207.056
— dohodak	769.328 (+50%)
— obaveze iz dohotka od toga dio za radnu zajednicu	189.206 (-1%) 46.205 (+39%)
— čisti dohodak	581.973 (+81%)
— bruto osobni dohodak: godišnji mjesečni	437.245 (+77%) 44.770
— zajednička potrošnja za:	
— stambenu izgradnju	18.259 (+129%)
— za ostale potrebe	18.194 (+129%)
— fondovi i akumulacija	42.108 (+86%)
— gubitak u poslovanju	37.809 (+83%)
— prosječno iskorištena poslovna sred.	2.258.266 (+57%)

VIDOVIĆ RADE

## PLAKETA JE PODELJENA

Po 40. členu statuta SŠTZU Boris Kidrič je svet šole 31. marca 1986 na predlog KPO, skupine za pripravo Kidričevoga dne, sveta delavcev in sindikalnih skupin sprejel

#### SKLEP:

Plaketo SŠTZU Boris Kidrič Novo mesto podeljemo delovni organizaciji GIP «Pionir» Novo mesto.

#### Utemeljitev:

Letos praznuje GIP Pionir 40. obletnico obstoja. Postalo je jugoslovansko in svetovno gradbeno podjetje, ki se uspešno povezuje z gradbinci iz ostalega sveta. Vseskozi se je delovna organizacija zavedala pomena vzgoje strokovnih kadrov za napredek gradbeništva. Prve zamisli oziroma zametski srednje gradbene šole v Novem mestu so povezani z GIP Pionir. To ni bila le moralna podpora, saj je Pionir vseskozi prevzemal nase zagotavljanje materialnih in kadrovskih pogojev za ustanovitev gradbene šole v Novem mestu. Poleg rednih materialnih obveznosti je GIP Pionir še dodatno združeval sredstva za šolske delavnice, opremo in pokazal vso odgovornost za izvajanje praktičnega pouka in proizvodne prakse v svoji delovni organizaciji.

Brez tesnega sodelovanja z GIP Pionir gradbene šole v Novem mestu gotovo ne bi bilo. Letošnji podpis samoupravnega sporazuma o medsebojnem sodelovanju predstavlja še dodatno povezavo DO in šole. S tem GIP Pionir prevzema pokroviteljstvo nad gradbeno šolo v okviru SŠTZU Boris Kidrič. Kljub krizi v gradbeništvu ta povezava zagotavlja vzgojo kadrov, ki bodo še naprej nosili ime GIP Pionir doma in v svetu. Ocenjujemo, da je ob letošnjem jubileju podelitev Kidričeve plakete GIP Pionir utemeljena.

# PIONIR

## živa kronika

V času od 1. 2. do 31. 3 1986 je prišlo v tozdih TKI, PB, LO, Keramika in DSSS do naslednjih kadrovskih sprememb:

#### Kot pripravniki so nastopili delo:

DSSS:  
Kompanj Tatjana — ekonomist  
Šopar Softa Branka — dipl. ekonomist  
Vrček Andreja — upravni tehnik  
Juntez Milena — delavka  
Šavrič Irena — adm. manipulant — iz TOZD TKI  
Butala Renata — upravni tehnik

TKI:  
Vrbinc Tomaž — gradbeni inženir  
PB:  
Hudoklin Jelka — dipl. inženir urejanja krajine

Delovno razmerje so sklenili:  
DSSS:  
Žužnjak Kata — čistilka  
Nose Marija — čistilka

Mihelič Anton — dipl. inženir organizacije dela  
Knafec Igor — operater  
Krašovec Anton — politolog  
Sakelšak Lidija — dipl. ekonomist  
Štrbene Denis — strojni tehnik  
Zupančič Marija — ekonomist  
Mangotič Nenad — dipl. inženir agronomije  
Žigante Tonček — dipl. inženir gradbeništva

## ŠTIPENDIJE, ŠTIPENDIJE,

Ali se je vaš sin že odločil, da bo nadaljeval šolanje? Če se še ni, vam ponujamo rešitev. Postane naj

## ZIDAR, TESAR, ŽELEZOKRIVEC

Triletno šolanje bo potekalo v Novem mestu, razen za poklic železkrivec, za katerega se učni program izvaja v Ljubljani. V šolanje se lahko vključijo učenci, ki so uspešno končali 8. razred in imajo veselje za delo v gradbeništvu. Učenci bodo prejeli stipendijo v skladu z določili samoupravnega sporazuma o štipendiranju, vsem, ki bodo stanovali v domu učencev, pa bomo krili stroške bivanja. Posebna ugodnost je, da vsem učencem nabavimo vse šolske potrebščine. Skratka, za vašega otroka bomo poskrbeli v celoti.

Prošnjo za štipendijo dostavite takoj na naslov GIP Pionir, kadrovski oddelek, Kettejev drevored 37, 68000 Novo mesto. K prošnji boste takoj po koncu šolskega leta priložili tudi spričevalo o končanem 8. razredu.

Vse informacije lahko dobite osebno v referatu za izobraževanje v Novem mestu, ali po telefonu 21-826.

## ŠTIPENDIJE, ŠTIPENDIJE,



Mareda cona CI, gradnja 30 vrstnih hiš, pritličnih in enonadstropnih, za individualne kupce Evroturista. Na gradbišču je 50 delavcev tozda gradbeni sektor Ljubljana. (Foto: Borsan)



Hiše Jug 1 v Poreču, 81 enot, zgrajenih v enem letu. Stanovanjske hiše za osebje v Plavi laguni. (Foto: Borsan)

**(Nadaljevanje s 7. strani)**

Bučar Mateja — grad. tehnik — iz GS Novo mesto  
Jakofčič Matija — grad. tehnik — iz GS Novo mesto

**Keramika:**

Zupin Ljudmila — delavka  
Manić Jozo — keramik  
Ljubić Milorad — keramik  
Bulatović Nikola — keramik  
Hasanović Esko — keramik  
Mušić Amir — keramik  
Papić Minazija — keramik  
Momčilović Dine — keramik  
Kalajevac Ahmet — keramik  
Stamenković Miloš — keramik  
Ljubić Ljubiša — keramik

**TKI:**

Dubravčič Mihael — grad. inženir  
Ogrič Josip — grad. tehnik  
Mervar Janez — prof. nemščine in pred. učit. italijanščine  
Dragan Gizela — čistilka  
Golob Mira — čistilka  
Štepec Slavko — ekonom. tehnik — iz DS IB

**LO:**

Boltes Marjan — delavec  
Žura Janez — mizar  
Struna Vid — delavec

**PB:**

Halilović Suzana — tehnični risar

**DS IB:**

Pelko Karolina — gimnaz. maturant  
Kekič Martina — gimnaz. maturant  
Poredoš Ervin — dipl. ekonomist — iz DSSS  
Klobučar Tanja — adm. manipulant — iz TOZD MKI.

**Iz JLA so se vrnili:**

DSSS: Radman Josip — grad. inženir  
LO: Vrbos Zdravko — mizar  
Keramika: Komljanec Franc — delavec

**V JLA so odšli:**

Keramika:  
Vuk Jozo — keramik  
Kuščič Franc — keramik  
Golob Ignac — keramik  
Golob Jože — keramik  
Kebelj Alojz — keramik  
Kitanović Marjan — keramik  
Bevc Franc — pečar

**LO:**

Špringer Igor — mizar  
Kolenc Jože — mizar

**DSSS:**

Povše Žarko — dipl. inženir gradbeništva  
Smolič Stanislav — ekonomist

**Delovno razmerje so prekinili:**

DSSS:  
Skube Janko — str. tehnik  
Rovan Frančiška — ekon. tehnik  
Bajec Ljudmila — dipl. ekonomist  
Ivanjko Marjan — dipl. grad. inženir  
Kuzma Fani — ekon. tehnik

**Keramika:**

Ilič Radoljub — keramik  
Ilič Živojin — keramik  
Ilič Kazimir — keramik  
Iskrenovič Zoran — keramik  
Turk Mitja — delavec  
Bučič Mirko — delavec  
Drenik Anton — pečar  
Đuraković Safet — keramik  
Marković Dragan — keramik  
LO:

Postružin Tonček — mizar  
DS IB: Pelko Karolina — gimnaz. maturant

TKI: Lunder Karolina — čistilka  
PB: Emeršič Čeh Vlasta — dipl. inženir arhitekture

**Upokojili so se:**

DSSS:  
But Nežka — ekonom. tehnik  
Lešnjak Frančiška — čistilka  
TKI:  
Jankovič Ranko — nabavni referent  
Keramika: Pavlovič Milorad — keramik  
LO:  
Štepec Ivan — pomočnik direktorja  
Medic Alojz — mizar  
ZUPANČIČ MAJDA

Tozd Gradbeni sektor Novo mesto v času od 1. 2. do 31. 3. 1986

**V delovno razmerje so sprejeti:**

Abramušič Anto — tesar  
Grgič Marko — delavec  
Orehek Slavko — strojni mojster  
Ahmetović Meho — delavec  
Abazović Ferid — delavec  
Avdić Alija — delavec  
Brkić Mersudin — delavec  
Banović Dujo — železokrivec  
Crnkic Hamdija — železokrivec  
Čajić Muhamed — delavec  
Čajić Ismet — delavec  
Čehić Emin — zidar  
Čičak Marko — delavec  
Dragojević Miroslav — delavec  
Dolić Husein — delavec  
Delić Sefer — delavec  
Delić Mirsad — delavec  
Halilović Fikret — delavec  
Hajdić Ašir — železokrivec  
Hasanamidžić Emir — delavec  
Ibrahimović Rahman — delavec  
Junuzović Rahman — delavec  
Jupić Safet — delavec  
Kovačević Ratko — delavec  
Keškić Ago — delavec  
Kordić Semiz — delavec  
Kordić Semiz — delavec  
Kahrimanović Osman — delavec  
Matijašević Drago — tesar  
Mujagić Mustafa — delavec  
Miljić Stojan — tesar  
Milojević Stojko — delavec  
Ponjavić Ivo — delavec  
Pajalić Sejad — delavec  
Roša Mustafa — tesar  
Šehić Mihret — delavec  
Vučanović Slavko — zidar

**Kot pripornik je nastopil delo:**  
Grahek Mirko — dipl. gr. inž.

**Iz JLA so se vrnili:**

Pajk Milan — zidar  
Peretin Miroslav — zidar  
Zupančič Miran — zidar  
Zupančič Roman — gradbeni tehnik

Vsem, ki so se na novo zaposlili, in delavcem, ki so se vrnili iz JLA, želimo, da bi se med nami kar najlažje počutili.

**Delovno razmerje so prekinili:**

Marić Sreto — zidar  
Šega Jože — zidar  
Šabić Munib — tesar  
Makić Enes — železokrivec  
Kušan Josip — strojnik  
Fzgina Jure — zidar  
Muc Jure — zidar  
Šahinović Refik — zidar

**V JLA so odšli:**

Ban Igor — zidar  
Bečić Hašim — delavec  
Abdić Esad — delavec  
Gerzić Emir — delavec  
Jušić Fikret — delavec  
Kraševac Jože — tesar  
Kovanušić Slobodan — tesar  
Mahić Esad — tesar  
Mahmić Mehmed — delavec  
Pečanin Osman — delavec  
Rešetić Roman — zidar  
Župevec Alojz — zidar

**Upokojili so se:**

Bečić Djemal  
Krzrnarič Jože  
Lukunić Josip  
Kotorić Smail  
Pečanin Ibro  
Popović Živojin  
Srebrnjak Jože  
Vladić Marko  
Zelinger Jože

Vsem vojakom želimo, da bi jim čas v vojaški suknji čim hitreje minil, upokojencem pa vse lepo doma in da bi se ob letu spet srečali.

§§

**Tozd Gradbena operativa Metlika**

Delovno razmerje so sklenili naslednji delavci:  
Božić Todor — pleskar KV II  
Durić Predrag — PK pleskar  
Dojčinović Radoja — PK pleskar  
Iz JLA se je vrnil Malešič Franci, klepar KV II.

Delovno razmerje je prenehal Kočevar Zmago, pleskar VK I.

**TOZD MKI**

**Iz JLA so se vrnili:**

— Arh Branko — strojnik TGM,  
— Barbo Anton — strojnik TGM,  
— Gorenc Tomaž — obratovni električar,  
— Hadić Fuvad — žerjavar,  
— Klobučar Ivan — ključavničar,  
— Lipej Bojan — obratovni električar,  
— Marid Milorad — ključavničar,  
— Može Ciril — elektroinstalater,

— Može Jože — elektroinstalater,  
— Peskar Rihard — strojni tehnik,  
— Radovan Boris — stavbni klepar,  
— Roženberger Slavko — strojnik TGM,  
— Šušteršič Valentin — monter ogrevalnih naprav in  
— Zadnik Bojan — avtomehanic.

**Delovno razmerje je sklenil:**

— Majcen Zvonko — avtoklepar.

**V JLA so odšli:**

— Bohte Andrej — avtomehanic,  
— Jogunić Dražen — avtomehanic,  
— Jerele Martin — monter ogrevalnih naprav,  
— Kovačič Peter — avtoelektričar,  
— Marijan Ivica — monter ogrevalnih naprav,  
— Muhić Darko — ključavničar,  
— Ogulin Janez — monter vodovodnih naprav,  
— Poreber Samo — strojni tehnik,  
— Škrobec Tomaž — monter vodovodnih naprav in  
— Vovk Franci — avtoelektrikar.

**Delovno razmerje so prekinili:**

— Jambrošič Anton — elektroinstalater,  
— Kovačič Matjaž — avtomehanic,  
— Marolt Boris — strojnik TGM in  
— Pršina Jože — strojnik TGM.

**VESNA GOLOB**

Pionir je glasilo kolektiva GIP »Pionir« Novo mesto. Izhaja enkrat mesečno v nakladi 3500 izvodov. Odgovorna urednica Katjuša Borsan, namestnik Danila Jenko (Lesni obrat), člani uredniškega odbora: Ivanka Šalinger (Gradbena operativa Metlika), Ida Slapšak (Gradbeni sektor Krško), Milan Oražem (Gradbeni sektor Ljubljana), Zdenka Rajer (Gradbeni sektor Novo mesto), Branimir Grašovec (Gradbeni sektor Zagreb), Smiljana Kos (Keramika in zaključna dela), Marija Jurekič (Mehanizacija, kovinarstvo, instalacije), Jelica Kupec (Projektivni biro), Srečko Jugovič (Togrel), Marjana Kraševac (Interna banka), Rudi Ivančič (Skupne službe). Naslov uredništva: Pionir, glasilo kolektiva GIP »Pionir«, 68000 Novo mesto, Kettejev drevored 37. Lektoriranje, tehnična ureditev, stavek, montaža in filmi DIC Novo mesto. Tisk v Tiskarni Novo mesto.