

## PRED VOLITVAMI NOVIH DELAVSKIH SVETOV

Zadnje posvetovanje gradbincev v Zagrebu, obširna anketa o delavskem samoupravljanju v Borbi, pa tudi polemike o »Gradisu« so vsekakor popolnoma razjasnile vprašanje organov upravljanja v gradbenih podjetjih. Vse to je prišlo ravno ob pravem času. Stojimo namreč tik pred volitvami novih delavskih svetov in je tako nujno same te volitve izkoristiti predvsem tudi v cilju, da se celoten kolektiv najdetajlnejše spozna z bodočo organizacijo, pravicami in dolžnostmi organov upravljanja v našem podjetju.

Na zadnjem zasedanju delavskega sveta je bilo vprašanje bodoče organizacije organov upravljanja natančno pretreseno in so bili sprejeti zaključki, ki omogočajo, da se takoj prično priprave za volitve. V tem pogledu je bilo sklenjeno:

1. V podjetju se voli en delavski svet. Ekonomske enote (gradilišča) z nad 200 delavci volijo na 50 delavcev 1 člana, enote s pod 200 delavci na 40 delavcev 1 člana, obrati pa volijo 8 članov.

2. Za upravni odbor podjetja izvoli delavski svet po enega člana iz vsake ekonomske enote, iz direktcije se voli poleg direktorja še 1 član: Ekonomske enote z nad 200 člani dobe po dva člana. Pri tem naj organi upravljanja po gradiliščih sami izberejo svoje člane centralnega upravnega odbora.

3. Vsaka ekonomska enota (gradilišče, stranski obrati, pomožni obrati) voli poseben organ upravljanja (upravni svet gradilišča), in sicer manjša enota na vsakih 15 članov, večje enote na 20 članov.

Upravni svet gradilišča rešuje samostojno vse posle, ki so mu s poslovníkom poverjeni, torej posle, ki zadevajo dotično ekonomsko enoto (organizacijo dela, določanje tarifnih postavk, sprejemanje in odpuščanje delavcev, nastanitve delavcev, delitev presežka na gradilišča).

Glede problemov, ki zadevajo celo podjetje pa razpravlja upravni svet gradilišča kot posvetovalni organ.

4. Nadalje je delavski svet sklenil, da se takoj prično priprave za volitve. Iz tega razloga je bila že postavljena volilna komisija. Sklenjeno je bilo, da se tudi letos izbere člane delavskega sveta in člane upravnih svetov po gradiliščih z anketo, pri čemer je treba predloge za kandidatne liste zbrati iz skupin delavcev po posameznih objektih in obratih tako, da bodo res izbrani člani na demokratski način.

Pred nami stoje tozadevno zelo važne naloge. Reorganizacija naših organov upravljanja po teh sklepih ima ogromen pomen in lahko pričakujemo, da bo ista res dovedla do dobrih rezultatov.

Prednosti predvidene organizacije so predvsem te:

1. V organe upravljanja bo po grobi ocenitvi vključeno okrog 130—140 ljudi, s čemer se bo število odgovornih gospodarjev znatno zvišalo. Pri tem pa je važno dejstvo, da to ne bo pomenilo nobene podražitve, ker bo večina ljudi ostajala na gradiliščih. Ob enem pa pomeni razširitev kroga proizvajalcev, ki bodo odgovorni za delo podjetja, tudi znaten dvig izobrazbe naših delavcev, ki bodo s sodelovanjem pri delu organov upravljanja upoznivali probleme gospodarstva v podjetju.

2. Organi upravljanja na gradilišču bodo nujno reševali vse probleme same organizacije dela, kontrolirali izvajanje planov, pogodb in to iz neposredne bližine. Šele s to organizacijo smo tudi v našem podjetju dosegli isto, kar že zdavnaj imajo v tovarnah. Dosedanji centralni organi tega niso mogli, ker niso pač imeli dovolj uvida na posamezna raztresena gradilišča.

Nova organizacija upravljanja pa terja po drugi strani spet nov način poslovanja, če hočemo, da bo delo organov uspešno.

1. Predvsem je treba nujno sprejeti poslovnik operativnih in upravnih organov tako, da bodo kompetence in dolžnosti vsakega organa jasno razdeljene.

2. Med sveti po gradiliščih, direktcijo in centralnimi upravnimi organi je v poslovniku predvideti dobro povezavo, kar je predpogoj uspeha, predvsem:

a) zapisniki s sej svetov po gradiliščih se morajo takoj dostavljati direktorju in predsedniku delavskega sveta,

b) delovni red zasedanj centralnega delavskega sveta je treba objaviti vsaj 14 dni vnaprej. Za važnejše probleme zasedanj morajo strokovnjaki podjetja sestaviti referate, ki jih objavijo v »Glasilu« ali posebej dostavijo gradiliščem.

c) »Glasilo« podjetja mora izžrpnoporočati o delu svetov na centralni in gradiliščih, s čemer bo dovolj širok krog ljudi spoznan s celotno problematiko podjetja.

Predložena oblika organizacije organov upravljanja je za naše podjetje najprimernejša.

...tavnim pravilnikom je zagotovljena posameznim gradiliščem (ekonomskim enotam) tudi ekonomska baza (delitev 50% presežka, samostojno izplačevanje kolektivne norme, izplačevanje premij za prihranke, premije za dogotovitev objektov).

Šele s tem v zvezi je obstoj svetov na gradiliščih utemeljen, nujen. Ker popolnoma točno je in drži, da sveti, ki nimajo nobenih samostojnih gospodarskih poslov niso nobeni sveti, taki sveti tudi kmalu izvedenijo. Šele

resne gospodarske naloge in pravice lahko napravijo te svete življenjske.

Sindikalne organizacije, člani ZK in člani Socialistične zveze delovnih ljudi imajo nalogo, da v pripravah za volitve delavskih svetov o teh problemih obširno razpravljajo z delavci, v cilju, da bodo volitve uspele, a da bomo ob enem celoten naš kolektiv dobera spoznali z bodočimi oblikami in nalogami organov upravljanja. -et.

## Pogled v naslednja leta 1953

Po zaključku vsakega poslovnega leta, pregleda kolektiv uspehe in neuspehe iz pretečenega leta ter si napravi perspektivno sliko predvidenega dela za nastopajoče leto. Pri sestavi te slike mora kolektiv pregledati produkcijsko zmogljivost — sposobnost svoje ustvarjalne sile iz pretečenih dni, pregledati svoja izkustva, upoštevati vse pozitivne in negativne pojave, ki so se pokazali v teku dela ter si tako na stvarnih podatkih načrtati pot v novo delo v novem letu.

Vodila, ki si jih je na ta način pridobil naš kolektiv ter potrebe naše skupnosti, so nam postavile plan dela za leto 1953. Predvidena zmogljivost je za 17% večja kot je bila dosežena v letu 1952. Zahteval bo mnogo naporov od članov kolektiva, ki so že danes tu, terjal bo pa ravno tako vse sile od članov, ki bodo v teku leta še k nam pristopili. Realnost plana dokumentira dejstvo, da nam bo mogoče pristopiti k delu v polnem zaletu že takoj, čim nam to dopusti vreme, dočim smo v letu 1952 dobili polni razmah šele v septembru mesecu, ter so predstavljala dela, izvršena v prvem polletju le 29,5%, v drugi polovici leta pa 70,50%. Gradili bomo v letu 1953 na naslednjih mestih:

1. Gradilišče Celje I.: v Tovarni organskih barvil, Mlinu, na Polzeli, v Preboldu, provizorij za naše delavce, lastne investicije i. dr.

2. Gradilišče Celje II.: Stanovanjski blok v Miklošičevi ulici, Stanovanjski blok Cinkarne.

3. Gradilišče Celje III.: Moderno Trafo-postajo v Selcah za Elektro-Celje.

4. Gradilišče Štore: za Zelezarno v Štorah bomo gradili na 24 raznih objektih, med katerimi je najvažnejši ne samo v lokalnem pogledu, temveč tudi v zveznem gospodarskem

merilu Elektroplavž, ki mora biti letos gotov.

5. Gradilišče Trbovlje: Montažno halo in ostale objekte za ST »Miha Marinko«. Dokončanje stanovanjskih in ostalih zgradb za Rudnik premoga v Trbovljah in Hrastniku.

6. Gradilišče Zagorje: Stanovanjski blok, Zdravstveni dom, Strojnico in Trafo-postajo rudnika.

Po vrednostih ustvaritev so gradilišča obremenjena napram celotni nalogi v naslednjih odstotkih:

Gradilišče Celje I.	10%
Gradilišče Celje II.	17%
Gradilišče Celje III.	10%
Gradilišče Štore	34%
Gradilišče Trbovlje	22%
Gradilišče Zagorje	7%

Kot glavni dobavitelj tujih storitev na gradnjah pa nastopa naš sklop stranskih obratov, ki prevzame v svojo predelavo 12% vrednosti celote. Za izvršitev teh nalog je potrebno na gradiliščih povprečno 1200 delavcev, na stranskih obratih okrog 200 delavcev in skupno okrog 150 uslužbencev, tako da bo povprečno stanje delovne sile v podjetju 1650. Pred naš delavski svet in upravni odbor kakor tudi pred vodilni kader v podjetju so se postavile zaradi te povečane kapacitete resne skrbi v pogledu opreme, strojev, orodja, ki jih nujno terja postavljeni plan. Že v jeseni preteklega leta se je o vsem tem razmišljalo ter so se pravočasno nabavili novi stroji in prevozna sredstva, vendar v še nezadostnem številu ter bo potrebno v tekočem letu še dokupiti manjkajočo opremo v cilju smotrnejših in cenejših izdelkov naših storitev in dviga iz zaostalosti.

# Sklepi zasedanja delavskega sveta z dne 16. marca 1953

Na zadnjem zasedanju delavskega sveta se je razpravljalo o treh točkah dnevnega reda, in sicer:

1. delavsko upravljanje podjetja,
2. tarifni pravilnik podjetja,
3. razno.

Po 1. točki se je razpravljalo o predstojenih volitvah v delavske svete in o bodočem upravljanju. Po nakazanih tezah iz konference »Posvetovanja gradbincev« v Zagrebu in po diskusiji so postavljeni naslednji sklepi:

V upravne organe gradbišča se voli za manjša gradilišča na vsakih 10 delavcev 1 član, za večja gradilišča na vsakih 15 delavcev 1 član, za stranske obrate pa na vsakih 5 delavcev 1 član.

Za delavske svete bi se volilo za manjša gradilišča na vsakih 30 delavcev 1 člana, za večja gradilišča navsakih 50 delavcev 1 člana, za stranske obrate pa se določi število 8 članov, in sicer:

kovinski obrati . . . . .	1 član
mizarstvo . . . . .	1 „
elektro-delavnica . . . . .	1 „
cementarna in železokrivci . . . . .	1 „
kamnolom in gramoznica . . . . .	1 „
tesarstvo in žaga . . . . .	1 „
avtop. sklad. in trans. . . . .	1 „
ostali obrati . . . . .	1 „
<b>Skupaj . . . . .</b>	<b>8 članov</b>

Delavski svet bi v tej obliki štel skupno 35 do 40 članov!

Za upravni odbor se predlaga iz vsake ekonomske enote do 200 ljudi po 1 člana, nad 200 ljudi pa 2 člana in iz direkcije (razen direktorja) 1 člana. Tako bi upravni odbor štel skupno 11 članov, kot sledi:

Gradbišča Celje . . . . .	3 člani
Stranski obrati . . . . .	2 člana
Gradilišče Štore . . . . .	2 člana
Gradilišče Trbovlje . . . . .	2 člana
Gradilišče Zagorje . . . . .	1 član
Direkcija Celje . . . . .	1 član
<b>Skupaj . . . . .</b>	<b>11 članov</b>

Nadalje se sklene, da se delavski sveti volijo potom ankete, vsako gradbišče pa skupno s svojo podružnico reši svoj problem, kako bi se to najbolje izvedlo.

Upravni odbor se izvoli na prvem rednem zasedanju novoizvoljenega delavskega sveta. Gradilišča naj dajo predloge za kandidate.

V zvezi z 2. toč. je po predlogu in obrazložitvi osnutka tarifnega pravilnika podjetja

isti po uvodnih določbah potrjen brez pridržka, razvije se pa diskusija po posameznih členih. Z manjšimi spremembami sta potrjena 6. in 7. člen, ravno tako tudi 14. člen, ki določa ocenitev osebnih sposobnosti posameznikov in razpon tarifnih postavk. Največ diskusije je izzval 16. člen, ki obravnava specialni gradbeni dodatek. Po daljši diskusiji je bil sklep, da se specialni gradbeni dodatek določi v razponu kot sledi:

kvalificirani delavci		
stan	oddaljen 0—5 km	oddaljen nad 5 km
poročeni	od 40—50	od 80—100
samski	od 30—35	od 55—70

nekvalificirani delavci		
stan	oddaljen 0—5 km	oddaljen nad 5 km
poročeni	od 30—35	od 35—70
samski	od 20—25	od 40—50

Razpon je določen za primer, da bo z maksimalnim spec. gradbenim dodatkom preoračen povpreček. V tem primeru mora šef računsko-gospodarskega sektorja obvestiti delavski svet, kateri sklene, da se spec. gradbeni dodatek zniža, lahko po potrebi tudi na minimalno določeno višino. Dodan je še naslednji tekst:

Delavcem in uslužbencem, ki stanujejo v naselju podjetja, a je njih stalno bivališče v drugem kraju, pripada v celoti specialni gradbeni dodatek s tem, da povrnejo podjetju vse stvarne stroške v zvezi z delavskim naseljem.

Tako korigiran 16. člen je bil potrjen. Nadaljnji členi so bili sprejeti brez sprememb. Nato je bil izglasovan celoten tarifni pravilnik.

Pod 3. točko — razno — so bili predlagani za glavno tarifno komisijo sledeči tovariši: Vivod, Vitanc, 1 član sind. podružnice Celje, Bantan, Gorenšek, Boršič. Istotako so predlagani v komisijo za pripravo volitev v delavske svete tovariši: Vitanc, Ribič, Glinšek, Kranjc, Likar.

**Manj alkohola, pa več  
knjig delovnemu človeku**

# Poročilo iz konference v Zagrebu

V dneh 12., 13. in 14. t. m. je bilo prvo posvetovanje gradbincev cele Jugoslavije. Posvetovanje je zelo pomembno za nadaljnji razvoj našega gradbeništva v novih gospodarskih pogojih, zato hočem v naslednjem povedati nekaj najvažnejših vtisov ter pojasniti zaključke iz posvetovanja, saj bodo isti v marsičem merodajni za nadaljnje delo naših gradbenih kolektivov.

Posvetovanja se je udeležilo okrog 300 zastopnikov vseh velikih gradbenih podjetij Jugoslavije, zastopniki republiških in glavnega odbora stavbincev, zastopniki investitorja ter vojnih podjetij. Diskutiralo je okrog 60 diskutantov, direktorjev, sindikalnih aktivistov, inženirjev ter ljudi iz gradilišč itd. Iznešeno je bilo pred javnost mnogo problemov naše stroke, v debati so se izkristalizirala stališča, ki jih je posvetovanje pri zaključku osvojilo.

1. O oddajanju in prevzemanju gradbenih del.

2. O organizaciji podjetja in delavskem upravljanju.

3. O sezonskem značaju gradbeništva (mrtvi sezoni).

## I. Oddajanje in prevzemanje del

Na posvetovanju smo se Slovenci prepričali, da je v naših južnih republikah letos že mnogo del oddanih na javnih licitacijah. Posebno ostra konkurenca je med beograjskimi podjetji. Na konferenci je bilo osvetljeno tudi mnogo primerov nelojalne konkurence, nesolidnih ponudb; da so ponekod licitirali na podlagi idejnih načrtov, brez točnih popisov, kar je bilo povod velikim nepravilnostim.

Posvetovanje je vse te nepravilnosti obsodilo ter se je v sklepih nakazal pravičen način jasnega licitiranja.

Mnogo kritike je padlo na račun slabih projektov ter nedostajanja popisov in proračunov. Splošna zahteva je bila, da se dovolj svobodno projektiranje vsem gradbenim podjetjem, da bi se tako rešil ta problem. Zelo različna mnenja so bila izražena glede del, ki se nadlajujejo iz lanskega leta. Prevladalo je stališče, da se morajo novi objekti obvezno oddati na licitaciji, nadaljevanje del pa naj praviloma nadaljuje dosedanji izvajalec, ki pa mora seveda znižati cene na podlagi pogodbe z investitorjem.

Pri tem obstoječe norme niso obvezne, isto tako ne bo nihče predpisoval režijskih stopenj. Vse to je interna zadeva investitorja in izvajalca, ki v primeru spora določita tretjega za razsodnika, t. j. arbitra.

Da bodo v bodoče licitacije boljše pripravljene, je posvetovanje določilo:

1. Izdelati se mora nujno splošne predpise o licitacijah ter tehnične predpise za vse vrste del.

2. Investitor mora dati v razpisnem materialu kompletno revidirane glavne načrte s

popisom, proračunom, statistični račun, posebne pogoje ter predizmere.

3. Ponudnik mora izdelati obvezno eno ponudbo na osnovi predloženih načrtov, lahko pa izdelata še variantno ponudbo na podlagi lastnih ali izpremenjenih načrtov.

4. Sklenjeno je bilo, da mora izvajalec položiti pri licitaciji garantno pismo.

5. Priporočila se, da se v splošnih pogojih vstavi določila, da se razlike v cenah materiala in transporta, ki presežejo +5%, regresirajo.

6. Priporočila se investitorjem, da v bodoče razpisujejo čim več natečajev za idejne projekte. Na ta način bodo projekti kvalitetnejši in ekonomičnejši.

7. Priporočila se, da investitorji oddajajo dela za celoten objekt ali sektor, četudi traja delo več let.

8. Nelojalno konkurenco je treba onemogočiti. S predpisi je treba točno določiti, da ne bi nesolidna podjetja oškodovala delavcev (nastanitev, dopusti, terenski dodatki).

## II. Organizacija podjetja in delavsko samoupravljanje

1. Glede organizacije gradbenih podjetij je bilo soglasno poudarjeno, da tudi v novih pogojih ne gre izpreminjati organizacije podjetij. Tudi velika podjetja morajo v bodoče ostati nedeljiva celina, s svojo upravo ali direkcijo ter gradilišči. Tej tipični posebni organizaciji podjetja ustrezno je treba organizirati tudi delavsko samoupravljanje v gradbenih podjetjih. Obsodili smo stremljenja, ki so zahtevala nasprotno, t. j. da bi zaradi delavskega upravljanja izpreminjali organizacijo gradbenih podjetij.

2. Glede tega, kakšne naj bi bile forme delavskega upravljanja, pa je bilo sprejeto načelo; naj v tem odločijo svobodno sami kolektivi. Predvsem je bilo poudarjeno, da oblike organov upravljanja izposobimo za izvršitev njihovega dela. Tozadevno je bilo izrečeno mnogo kritike na račun uslužbencev, predvsem pa tehničnega kadra po gradiliščih, ki v ogromni večini ne kaže interesa niti za lastno ekonomsko izobraževanje, še manj pa, da bi tozadevno pomagal delavcem. V tem pogledu se predvsem apelira na sindikalne organizacije ter na Društvo inženirjev in tehnikov. Predvsem je poudarjeno, da je lahko v enem podjetju samo en delavski svet.

Organizacijske forme organov upravljanja je treba prilagoditi prilikam v podjetju, njegovi veličini, velikosti in številu gradilišč. Za velika gradilišča je prevladalo mnenje, da je nujno potrebno, da imajo lasten pomožen organ upravljanja, upravni odbor ali upravni svet, ki rešuje vse samostojne probleme gradilišča, t. j. predvsem: sprejema in kontrolira izvajanje planov, izvaja tarifno politiko gra-

dilišča, rešuje probleme organizacije dela, deli presežke, rešuje pritožbe delavcev itd., svetuje rešitev problemov, o katerih odloča končno delavski svet podjetja, stopnjo samostojnosti gradilišča mora predpisati poslovnik, tarifni pravilnik pa jim mora zagotoviti ustrezno ekonomsko osnovo.

3. Posvetovanje je priporočilo gradbenim podjetjem, da osnujejo svoja združenja, kot prvenstveno poslovna zastopstva podjetij. Ta združenja bi imela predvsem velike naloge v cilju pospeševanja proizvodnje, prenašanja izkušenj, vzgoje kadrov in reševanje važnih skupnih problemov podjetij. Združenja se bodo verjetno osnovala po republikah, podjetja v BiH ga že imajo.

4. Kot nujen problem v zvezi z vzgojo kadrov je bil nakazan problem gradbenih delovodij. Nujno bo osnovati delovodske šole, pa tudi mladi tehniki bodo morali prevzemati delovodske posle.

### III. Problem mrtve sezone

Diskusija je problem zimske prekinitve vsestransko obdelala in osvetlila. Končno je pösvet zaključil, da tega vprašanja gradbeništvo ne more samostojno rešiti in da je to problem naše gospodarske skupnosti. Za omiljenje tega problema so bila sprejeta sledeča priporočila:

1. Gradbeništvo naj se zakonsko prizna delno sezonski značaj.

2. Uvedba novega poslovnega leta 1. julij do 30. junij bo mrtvo sezono omilila, ker bodo podjetja lahko del posla razporedila tudi za zimo.

3. Investitorji morajo izlicitirati vsa dela pred pričetkom poslovnega leta, ker se sicer lahko zgodi, da bomo dobili sredi poletja (julij—avgust) novo mrtvo sezono, če posli ne bodo prevzeti.

4. Gradbeni kolektivi so dolžni, da svojim stalnim delavcem zasigurajo stalno delo — oziroma stalni zaslužek, tudi v primeru prekinitve dela. Nujne prekinitve dela, računajoč stalen kader, je treba vkalkulirati.

5. Gradbeni kolektivi naj morebitne delitve viška plač premaknejo v čas mrtve sezone, s čemer bi se ista ublažila.

6. Gradbeni kolektivi morajo imeti še v naprej možnost, po končani sezoni odpustiti sezonske delavce.

7. Gradbeni kolektivi naj gledajo na to, da si oskrbe čim več primerne delo za zimsko mesece.

8. Zaradi sezonskega značaja gradbeništva naj sindikati čimprej pokrenejo vprašanje višine zaslužkov v gradbeništvo v primerjavi z ostalimi strokami, ki imajo lažje pogoje.

9. Zaradi delne brezposelnosti se najstrožje prepove podaljanje delovnega časa, torej izvrševanje nadur.

### IV. Ostalo

1. Posvet je nadalje razpravljal Pipanov primer ter sklenil, naj republiški odbor sindikata stavbincev LR Slovenije zadevo preišče in reši. Pri tem je bilo zavzeto stališče, da je upravni odbor Gradisa postopal nedemokratsko pri premestitvi inž. Pipana.

2. Nadalje je posvet kritiziral naše časopise, ker večkrat ne poroča objektivno o gradbenih podjetjih ter priporočil sestanek z zastopniki tiska po posameznih republikah.

3. Končno je bilo sklenjeno, da bo vsa razprava na posvetovanju tiskana v brošuri, ki jo prejmejo vsa podjetja.

### V. Predlogi za naše podjetje

1. Razprava se je dotaknila obrtniških del, ki se naj oddajajo tudi praviloma na podlagi ponudb.

Zato je nujno, da končno tudi naši obrati pridejo na dela po proračunih oziroma obračune po enoti.

2. Iz več primerov smo lahko razbrali, da so bila nekatera večja podjetja že letos prisiljena preusmeriti svoje delo na cesto-gradnje. To prihaja delno v poštev tudi za nas, zaradi uvežbanja kadra.

3. Prehod na licitacije zahteva mnogo večjo operativnost in znanstveno organizacijo. Zato smatram, da je nujno pojačati naš tehnični kader na direkciji ter delovodski kader.

4. Iz istih razlogov je treba nujno spraviti v življenje poslovnik. Novi organizaciji je izdelati tudi primeren poslovnik organov upravljanja.

5. Študiju komercialnih problemov je posvetiti v bodoče izredno pažnjo, predvsem nakupu sezonskih materialov.

6. Obračati posebno pažnjo na solidnost podjetja na splošno.

S tem v zvezi hočem opozoriti na nujnost, da se čim prej sklenejo pogodbe tam, kjer se dela nadaljujejo iz lanskega leta, kjer lahko pride do večjih nesoglasij.

7. Predlagam, da se organizira poučen ogled večjih gradilišč v Bosni.

Delegati.

**Za naš delavski  
praznik 1. maj moramo  
primerno urediti  
delovišča**

# Naš novi tarifni pravilnik

Po dolgi in pestri razpravi je naš delavski svet sprejel novi tarifni pravilnik, ki se v mnogočem razlikuje od starega. Sigurno je ta pravilnik mnogo boljši, naprednejši ter pomeni lep napredek za naš kolektiv. Ker je tarifni pravilnik že bil široko obravnavan in ker bo kmalu tiskan v rokah vsakega našega delavca, bi ne imelo pomena, ponavljati določila istega. Moj namen tega članka torej je, opozoriti na naloge, ki so z izvedbo tega pravilnika v nujni zvezi. Na ta način bo ob enem pojasnjen globlji pomen nekaterih najbistvenejših določb novega pravilnika. V posebnem članku sem napisal predlog in sestavlil pripomočke za ocenjevanje osebnih sposobnosti. Tu bi govorili v glavnem, na kak način bomo zadostili določilu tarifnega pravilnika, ki pravi, da so gradilišča in obrati ekonomske enote, na osnovi katerih obračunava kolektivne norme ter ugotavlja uspeh, ki se delno deli neposredno tam, kjer je ustvarjen. Problem v tarifnem pravilniku podrobno ni obdelan. Naloga upravnega odbora je, da izdela podrobna navodila, na podlagi katerih bo podjetje moralo delati. Zato je smatrati predlagani način rešitve samo kot predlog in se naj k diskusiji oglasijo še drugi.

## 1. Kalkulacije

Predlagani način obračunavanja daje delu kalkulacijskega biroja direktije prav poseben, sila važen pomen. Moramo si biti na jasnem, da bo možna pravilna primerjava uspehov gradilišča le takrat, če bodo kalkulacije delane na enem mestu in pod enakim kriterijem.

Uvaževanja vredni so vsekakor — posebno z ozirom na bližajočo se dobo javnega licitiranja — ugovori, da bomo prisiljeni ponekod delati pod neugodnimi, drugod spet pod ugodnejšimi pogoji. To je resnica, mimo katere ne moremo iti. Vendar ta argument ni bil dovolj močan, da bi se odstopilo od obračunavanja po ekonomskih enotah. Treba je najti torej ustrezno rešitev.

Pri tem nam koristno pomaga pojem naše lastne cene. Konkretno mislim, da bo moral kalkulacijski biro za vsak objekt izračunati naše proizvodne stroške pod enakimi kriteriji za vsa gradilišča. Tako ugotovljeni proračuni so edina podlaga za izračunavanje uspeha gradilišča. Konkurenčni odbitki ali slično se pri takem obračunu ne smejo jemati v obzir. Na ta način bo uspeh ekonomske enote ugotovljen realno. Čim bolj bo ekonomska enota znižala polno lastno ceno, tem večji bo njen poslovni uspeh. Eventualni drugi presežki pa morajo načelno v centralni fond podjetja ter se uporabljati za investicije.

Mislim, da je vloga kalkulativnega biroa s tem dovolj poudarjena; predlagani način pa pravično rešuje način primerjave uspehov. Tako vidimo, da bo naš kalkulativni biro

v veliki meri odgovoren za to, da bo primerjava uspehov pravična. Zato je poudarjeno, nujno, da se kalkulacije vršijo na enem mestu in res popolnoma objektivno. Ako bo temu tako, potem primerjava med enotami ne bo težka.

Glede licitacij je vsekakor pravilno stališče, da ne bomo kar se tiče konkurence, neljalni. Vsekakor je treba stremeti k znižanju cen, vendar pa to ne sme iti na škodo kvalitete dela in ne na škodo naših delavcev. Načelne smernice za izvajanje licitacij morajo dati upravni organi, medtem ko je treba številke iz razumljivih razlogov držati v tajnosti. Po licitaciji, če je bila uspešna in smo posel dobili, je treba kolektiv s proračunom točno upoznati in opozoriti na metode dela, ki so potrebne, da se bo delo za prevzeto vrednost lahko izvedlo. Takoj je treba kolektivno pojasniti, morebitne posebnosti ponudbe, ker je sicer pričakovati, da bo pri ugotavljanju uspeha prišlo do sporov.

## 2. Knjigovodstvo

Da bo knjigovodstvo lahko koristno služilo kolektiv v novih pogojih, je nujno, da se reorganizira in da vodi ažurno res tiste pokazatelje, katere rabimo za obračun našega uspeha. Poudarjamo, da je za kolektiv najvažnejše:

1. ažurnost podatkov,

2. da se podatki ujemajo s principom zasledovanja stvarnih stroškov in primerjave proračunske lastne cene. Ostale kalkulativne elemente je treba izločiti.

Pri tem za potrebe kolektivov gradilišč po mojem mnenju popolnoma zadostuje sumarno knjiženje, ker je podrobna razčlemba interna zadeva kolektiva ekonomske enote.

Prav posebno važnost je treba iz razlogov računanja uspehov po objektih posvetiti obremenilnim dokumentom. Logično je, da se v bodoče ne sme bremeniti gradilišče brez soglasja odgovornega osebja gradilišča. Istotako je važno, da upravne in slične stroške, ki se po ključu dele na ekonomske enote, potrdijo pristojni šefi ekonomskih enot in končno vsak mesec odobri upravni odbor podjetja.

## 3. Obrtniška in instalacijska dela

Tudi za obrtniške in instalacijske delavnice velja v bodoče isto merilo za izračun uspeha, kot za gradilišča. Vsako drugačno obravnavanje problema bi bilo nepravilno.

Iz istega razloga morajo nujno tudi vsi stranski obrati delati na osnovi vnaprej pojenih cen.

Od tega načela ni mogoče odstopiti in je dolžnost stranskih obratov, da ta način prevzemanja del takoj sprovede v stvarnost. Gradilišča obračunov brez cen po enoti ne bodo

več prevzemala niti od naših niti od tujih obratov.

#### 4. Obračunavanje na gradilišču

Ako smo v tarifnem pravilniku določili gradilišče kot največjo ekonomsko enoto, bi napravili pač grobo napako, če bi v okviru take ekonomske enote metali vse v eno vrečo. Seveda je to stvar kolektiva gradilišča, kako bo sprovedel interni obračun gradilišča, vendar če zasledujemo načelo — vsakemu po svojem delu — ne moremo mimo tega, da ne bi vzeli za osnovo pravične delitve zaslužka uspehe po posameznih objektih. Ti bi bili po mojem mnenju obenem najmanjša enota, na kateri je možno ugotavljati uspehe.

Ugotovitev uspeha na posameznem objektu po mojem mnenju ne more sprovesti centralno knjigovodstvo in za to popolnoma zadostuje evidenca gradilišča, to je:

- a) gradbena knjiga ločeno za vsak objekt (situacije),
- b) pregled stroškov dela za vsak objekt,
- c) pregled porabe materiala za vsak objekt,
- d) pregled stroškov transporta za vsak objekt.

Na podlagi te evidence ter objektivni ocenitvi vseh drugih okolnosti (faza gradnje, težkoče, nujni zastoji, stopnja mehanizacije) bo upravni organ gradilišča lahko pravično ocenil uspehe kolektivov po objektih in temu primerno tudi odredil morebitni presežek ali primanjkljaj kolektivne norme.

Zakaj predlagam ta način?

Predvsem iz razloga, ker je želja tako tehničnega osebja kakor tudi kolektivov po objektih, da si pogledajo odkrito iz oči v oči. Bojazen, da bo tako delo povod sporov, je

odveč. Morda prvič, drugič res ne bo šlo vse gladko. A vse bolj bodo kolektivni spoznali, da gre zares, da oni sami odločajo o zaslužku s svojim delom, kar mora nujno dovesti:

- a) do stvarne kontrole dela vsakega posameznika,
- b) do kontrole organizacije dela od spodaj. Mislim, da bodo upravni organi po gradiliščih že samo s tem dobili pravo vsebino svojega dela.

#### 5. Sklepanje delovnih pogojev

Izredne važnosti so v tarifnem pravilniku določila o stalnih in sezonskih delavcih.

Stalni delavci imajo v podjetju večje dolžnosti ter večje pravice. Večje dolžnosti predvsem v tem, da se morajo s pogodbo zavezati za delo kjer koli v območju podjetja. Zato jim podjetje garantira stalno zaposlitev, tako v sezoni kot v zimi.

Sezonski delavci pa sklenejo delovne pogoje samo za delo na enem gradilišču in za eno gradbeno sezono.

Naloga personalne službe torej je, da nemudoma pripravi nove pogodbe in da prične sklepati iste.

Katere delavce in uslužbence se sprejme kot stalne, naj po mojem mnenju odločijo upravni organi, seveda s pristankom vsakega posameznega delavca.

#### 6. Zaključek

Navedel sem samo par najvažnejših problemov, ki so v zvezi s tarifnim pravilnikom. Upoštevati moramo, da nas čas že prehiteva in da je treba naglo ukrepati.

Le tako bo kolektiv stvarno začel čutiti nov duh v podjetju, ki ga upravljajo delavci.

-rt

## Ocenjevanje osebnih sposobnosti

Stirinajsti člen našega novega tarifnega pravilnika nalaga tarifnim komisijam po gradiliščih in obratih izredno odgovorno in težko nalogo, ki pravi:

»Tarifne komisije bodo določale tarifne postavke vsakemu posamezniku na podlagi dela, ki ga izvršuje, in ocenile njegove osebne sposobnosti z upoštevanjem sledečih kriterijev:

- a) storilnost,
- b) kvaliteta dela,
- c) štednja z materialom in inventarjem,
- d) discipliniranost,
- e) organizacijska sposobnost,
- f) prenašanje izkustev na tovariše, zlasti na učence,
- g) pripravljenost za delo pod težkimi pogoji.«

Nadalje so v istem členu navedeni krajni razponi, ki določajo, do katere meje sme ocenitev — točkovanje posameznika spremeniti povprečno tarifno postavko.

#### I.

Posebnost naše stroke nas je prisilila, da se zatečemo h kolektivni normi, kot edino prikladni obliki obračunavanja gradbenih del. Prisiljeni smo bili v večini primerov odstopiti od obračunavanja akorda za posamezne brigade.

Kolektivna norma bo ocenjevala delovni in poslovni uspeh ekonomske enote, v našem primeru gradilišče, obrate, ali morda objekt. Pri takem načinu obračunavanja zaslužkov se obračuna po istem kriteriju lahko zelo

Kriterij	V čem je bistvo ocene	Vprašanja po posameznih razredih		
		I. razred	II. razred	III. razred
Storilnost	Tu se gleda na to, kakšen je uspeh njegovega dela	Ima izreden uspeh pri delu 20	Ima zelo velik uspeh pri delu 18	Dela redno znatno nad normo 16
Kvaliteta	Tu se gleda na kakovost njegovega dela	Izredna kvaliteta dela brez napak 20	Zelo dobra kvaliteta dela brez napak 18	Primerna kvaliteta dela brez napak 16
Štednja materiala	Tu se gleda kako štedi z materialom in stroji	Uporablja vedno racionalne metode dela 10	Zelo pazi na material, stroje 9	Pazi na material, stroje 8
Disciplina	Tu se gleda na njegovo disciplino posl. uboglj.	Izredna 10	Odlična 9	Prav dobra 8
Organizacijska in strokovna sposobnost	Tu se ocenjujejo njegove org. sposob. in strok. znanje	Izredna 20	Odlična 18	Prav dobra 16
Prenašanje izkustev posebno na učence	Tu se oceni, če delavec rad uči sotovariše in učence (vajence)	Dela rad kot inštruktor, predavatelj, dopisuje 10	Rad pomaga sotovarišem s strokovnimi nasveti 9	Prav dobro vzgaja vajence in pomaga drugim 8
Pripravljenost za delo v težkih pogojih	Tu se oceni, če je delavec pripravljen delati povsod, kamor se ga odredi	Je izredno pripravljen delati na vseh mestih, mobilizira še druge 10	Je vedno pripravljen delati na vseh mestih, pomaga drugim 9	Rad sprejema vsa dela pod težkimi pogoji 8

velike skupine ljudi (100—200, celo do 600). Upravičen je strah, da bi lahko dovedel ta način obračunavanja do uravnalovke, t. j. izenačevanja plač.

Mi vsi prav dobro vemo, da se delavci na objektu, gradilišču ali obratu ne razlikujejo samo po kvalifikacijah, ampak da skoro ni dveh delavcev, ki bi jih bilo mogoče popolnoma enačiti. Eden je marljiv, drugi je spret, tretji len, četrti organizator, peti učitelj itd. Za podjetje, za kolektiv nikakor ni vseeno, kakšne posebne odlike ima vsak naš poedini delavec ali uslužbenec, saj je od teh osebnih lastnosti odvisen v veliki meri tudi uspeh dela.

Kot smo že poudarili, smo morali podrobno obračunavanje akordov opustiti. Ker računamo torej uspeh dela za velike skupine, je postalo vprašanje pravilne ocenitve ljudi, pravilna določitev tarifnih postavk, izredne važnosti za uspeh dela.

## II.

Tarifni pravilnik je v glavnih črtah dal tarifnim komisijam glavne kriterije, po katerih naj tarifne komisije ocenjujejo posameznika. Vendar je to navodilo za samo delo tarifnim komisijam presplošno, kakor tudi ni pokazana metoda ocenjevanja. Zato sem se namenil objaviti v »Glasilu« pripomočke, ki bodo



Vprašanja po posameznih razredih

IV. razred	V. razred	VI. razred	VII. razred	VIII. razred
Dela malo nad normo	Dela malo pod normo	Dela občutno pod normo	Delavec je počasen, uspeh majhen	Delavec je zelo počasen, len, uspeh minimalen
14	12	10	8	6
Normalna kvaliteta dela brez napak	Dobra kvaliteta, dela z malo napak	Slaba kvaliteta dela z več napak	Zelo slaba kvaliteta z mnogo napak	Izredno nekvalitetno delo z mnogo napak
14	12	10	8	6
Normalno racionalno delo	Običajno delo	Na štednjo materiala ne obrača posebne pažnje	Dela slabo, troši mnogo materiala	Dela izredno nesmotrno, uničuje material
7	6	5	4	3
Dobra	Zadovoljiva	Nezadovoljiva	Nediscipliniran	Izredno nediscipliniran
7	6	5	4	3
Dobra	Zadovoljiva	Nezadovoljiva	Nima uspeha sposobnosti	Sploh nezainteresiran za stroko
14	12	10	8	6
Dobro vzgaja vavence in pomaga drugim	Zadovoljivo vzgaja vavence in pomaga drugim	Nezadovoljivo vzgaja, a ima dobro voljo	Nezadovoljivo vzgaja, ker nima dobre volje	Popolen egoist, dela sam zase, neče pomagati drugim
7	6	5	4	3
Normalno sprejema vsa dela tudi pod težkimi pogoji	Dela pod težkimi pogoji, sprejema samo delno s pogoji	Nerad sprejema druga dela pod težkimi pogoji	Sploh ne sprejema del pod težkimi pogoji zaradi razmer (doma)	Dela samo na delovnih mestih, ki nje mu prija
7	6	5	4	3

tarifnim komisijam lahko prav dobro služili v kolikor bi bil moj predlog speječ.

Splošno navodilo tarifnega pravilnika, ki je sicer v osnovi popolnoma pravilno, lahko vendarle zavede tarifne komisije k površnemu delu. Če pa pomislimo, da želimo res temeljito oceniti ljudi, tako da bi se vsaj za naše dobre stalne delavce postavke za neko dobo ustalile, je na dlani, da je treba to ocenitev res natančno izvesti. Vsekakor moramo stremeti za tem, da ne bo treba vsak mesec znova v večjem številu izpreminjati tarifni politiki delavstva veliko pažnjo. V Beogradu je izšla knjiga »Določanje tarifnih postavk«, v kateri so priobčene razne znanstvene metode ocenjevanja delavcev in uslužbencev. Po

tej knjigi sem izdelal tudi jaz primerno metodo, ki sem jo seveda preuredil za naše razmere in našem tarifnem pravilniku.

Čeprav izgleda metoda morda komplicirana, je vendar možno na podlagi nje naglo delati. Vrednost metode je v tem, da pri takem razčlenjenem načinu ocenjevanje tako rekoč nujno izginajo napake. Vsak posameznik je ocenjen podrobno, znanstveno, s čemer se varujemo neobjektivnih napačnih ocen, ki so lahko mnogokrat rezultat osebnih naziranj in povod nezadovoljstva.

### III. Pripomočki

Način ocenjevanja je odgovorno delo vseh članov tarifne komisije. Po že omenjeni me-

odi sem postavil za naše odgovarjajoče pripomočke, na podlagi katerih naj ocenjujejo člani, ki prizadetega delavca najboljše poznajo.

Pri tem je važno, da se primerjava med posameznimi delavci ne dela za celotno, t. j. globalno ocenitev, temveč je koristna primerjava le po posameznih kriterijih. Ocenitev vsakega delavca bo javna. Delavec se bo lahko sam preveril, katere njegove lastnosti so dobro ocenjene, katere pa slabo, kar bo vsekakor koristno za njegov nadaljnji razvoj.

Pripomočki za ocenjevanje so dani v priloženi tabeli.

Za delo tarifnih komisij se predlaga naslednji obrazec za vpisovanje točkovanja:

Tek. štev.	Ime in priimek	Delo, ki ga opravlja	Točke po raznih kriterijih							Skupaj točk	Tarif. postavka din
			storilnost	kvaliteta	štednja	disciplina	organizacija	instrukcija	prapr. tež. pog.		
1	Jurak Andro	polkv. delo	12	20	10	10	12	4	10	78	42

#### IV. Tabela ocenjevanja

Ocenjuje se po osmih razredih, tako da je prvi razred najboljši. Točkovanje je za razne kriterije različno, kot sledi:

Kriterij	Razredi							
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
storilnost	20	18	16	14	12	10	8	6
kval. dela	20	18	16	14	12	10	8	6
štednja	10	9	8	7	6	5	4	3
disciplina	10	9	8	7	6	5	4	3
org. sposb.	20	18	16	14	12	10	8	6
instruk. (uč.)	10	9	8	7	6	5	4	3
prapr. za tež. pogoje	10	9	8	7	6	5	4	3
skupaj točk	100	90	80	70	60	50	40	30

Delavcu, ki je ocenjen s 65 točkami, pripada srednja tarifna postavka, ki je določena za delo, katerega opravlja. Ako je ocena drugačna, pa se izračuna tarifna postavka po naslednjih tabelah:

#### 1. Nekvalificirano delo:

točke	30	40	50	60	65	70	80	90	100
tar. postav. din	32	33	34	34,5	35	35,5	36	37	38

#### 2. Polkvalificirano delo:

točke	30	40	50	60	65	70	80	90	100
tar. postav. din	37	38	39	39,5	40	40,5	41	42	43

#### 3. Kvalificirano delo:

točke	30	40	50	60	65	70	80	90	100
tar. postav. din	44	45	46	47	48	49	50	51	52

#### 4. Visokokvalificirano delo:

točke	30	40	50	60	65	70	80	90	100
tar. postav. din	52	54	56	58	60	62	64	66	70

#### 5. Pomožno delo:

točke	30	40	50	60	65	70	80	90	100
tar. postav. din	30	31	32	32,5	33	33,5	34	35	36

#### 6. Nižje strokovno delo:

točke	30	40	50	60	65	70	80	90	100
tar. postav. din	36	37	38	39	40	41	43	44,5	46

#### 7. Srednje strokovno delo:

točke	30	40	50	60	65	70	80	90	100
tar. postav. din	46	49	52,5	56	58	60	63,5	67	70

#### 8. Višje strokovno delo:

točke	30	40	50	60	65	70	80	90	100
tar. postav. din	70	74	78	82	86	92	99	105	111

#### V.

Tako ugotovljene tarifne postavke morajo biti glasom 8. člena tarifnega pravilnika javno razobešene 3 dni. Nato se skliče masovni sestanek, kjer se te postavke obravnavajo in rešujejo pritožbe.

Smatram, da bo s temi pojasnili in pripomočki možno tarifnim komisijam takoj priti z delom.

-rt

Ali si že pomislil,  
katere kandidate  
boš volil v delavski svet?

# Primer „Gradisa“

Celotno dogajanje okoli »Gradisa«, razprava v časopisju, samo zasedanje delavskega sveta, govor tov. Staneta Kavčiča in članek M. M. v Ljudski prvici, vse to je za vse, posebno pa seveda za gradbena podjetja, izredno važno. Mislim, da tudi naše »Glasilo« ne more molčati o vsem tem.

Ne nameravam v članku iznašati nekih osebnih gledišč, saj je v tem primeru odločitev že padla, in to ni več potrebno. Navedel bi samo stvari, ki nam morajo služiti kot koristen pouk za naše nadaljnje delo. Prvo, kar je celotna razprava enodušno ugotovila je, da je v naši državi zajamčeno svobodno diskutiranje vsakomur, ki ni sovražnik naše napredne družbene ureditve. Enodušna obsodba represalij »Gradisa« napram inž. Pipanu je resen opomin vsem, ki morda imajo o tem drugačno mišljenje. Vsekakor je taka javna obsodba samovolje izredno koristna ravno za razvoj delavskega upravljanja v podjetjih. Ta javna obsodba mora prepričati vse tiste, ki smatrajo razpravljanja o delavskem samoupravljanju že znak za razbijanje podjetja in slično.

Drugo: Razprava pri »Gradisu« nam je izredno dragoceno potrdilo, da smo v našem podjetju na pravilni poti, potrdilo, da je smer, ki si jo je začrtal naš delavski svet, pravilna. Tu mislim predvsem na delo pri sestavi tarifnega pravilnika, ki je predvideval obračun zaslужka po gradiliščih (ekonomskih) enotah.

Ni treba posebej spominjati na to, koliko borbe je bilo treba za to, koliko mogočih in nemogočih argumentov je bilo izvršeno proti temu načelu. Važnost tega je pokazala razprava v »Gradisu«. Šele s tako materialno podlago je možno najti utemeljitev organov upravljanja na gradiliščih, ravno tako, šele na taki podlagi je možno rešiti v podjetju pravilno načelo nagrajevanja: vsakemu po svojem delu.

Kakšen pomen ima taka osamosvojitve gradilišč v gospodarskem pogledu, je nazorno pojasnil tov. Kavčič: da je šele taka organizacija sposobna gospodarsko živeti, t. j. boriti se za pocenitev in rentabilnost dela. Njegov primer, da se bo gospodarsko samostojno gradilišče že znalo znebiti odvišnih zalog, je vsakomur lahko razumljiv.

Tretje: Razprava je pokazala, da je tudi odločitev našega delavskega sveta, da bomo volili v bodoče tudi organe upravljanja po gradiliščih pravilna in napredna. Lahko smo zelo ponosni, da smo morda v teh ukrepah med gradbenimi podjetji v Sloveniji dosegli največ. Slučaj »Gradisa« nam je dal stodoletno pravo kar nas more napotiti na nadaljnje razvijanje naprednih demokratičnih načel v našem podjetju.

Četrto: Razprava pri »Gradisu« pa nas je opozorila tudi na razne pojave, katere moramo nujno odpravljati.

Treba je predvsem poudariti, kar je bilo pravzaprav vzrok stanja v »Gradisu« in kar šepa skoro v vseh gradbenih podjetjih, to je:

a) delavski sveti so nesamostojni (drastičen primer, da je predsednik delavskega sveta »Gradisa« čital svoje poročilo, obtožnico proti inž. Pipanu, a da so mu ga sestavili drugi, še bolj žalostno je, da te »obtožnice« ni prej niti prečital).

b) Pri takem stanju operativni aparat podjetja, predvsem vodilni uslužbenci, podcenjujejo organe upravljanja, v podjetju jih gledajo kot neko nujno zlo, ki ni sposobno resno reševati gospodarskih problemov.

V koliko so delavski organi manj sposobni, toliko bolj se to seveda v podjetjih odraža.

Pri »Gradisu« se je drastično pokazalo, da so bili do sedaj organi upravljanja »firma za podpisovanje«, da pa je ne samo strokovno, ampak tudi načelno odločal vodilni strokovni kader direkcije. Da je bilo to res, so dokaz sklepi, ki jih je sprejel isti delavski svet na zadnjem zasedanju, ti so bistveno drugačni kot na prejšnjih zasedanjih. Da je do tega prišlo, je pripomoglo dejstvo, da je bila na zadnjem zasedanju vodena res svobodna diskusija brez vpliva vodilnega kadra.

Mislim, da moramo pri vsem tem izvleči za nas vse najvažnejši nauk, in sicer:

a) da bomo pri bodočih volitvah izbrali res take ljudi, ki bodo znali samostojno upravljalati podjetje,

b) celoten uslužbeni kader se bo moral nujno vživeti v vlogo, da so organi upravljanja gospodarji podjetja in da so uslužbenci dolžni te organe obveščati o vsem, kar je za podjetje važno, pa bodisi, če isti to zahtevajo ali ne.

V kolikor bodo organi delavskega upravljanja tudi še vnaprej nesamostojni, je naloga strokovnega kadra še odgovornejša, še težja, ker bo v tem primeru nujno še preciznejše, še obširnejše poročanje o delu.

Uslužbenci se morajo zavedati, da druge oziroma drugačne poti ni. Obenem se morajo nujno zavedati, da so vsi brez izjeme odgovorni za svoje delo organom upravljanja.

Z ustanovitvijo organov upravljanja po gradiliščih bodo na gradiliščih isti problemi kot na direkciji. Pravilni odnosi bodo važnejši še v toliko bolj, ker se bodo tu obravnavala direktna vprašanja proizvodnje, kar pri zasedanjih na centrali ni bil dostikrat primer.

Peto: Iz razprave v »Gradisu« smo mogli nadalje zaključiti, da je treba delavsko upravljanje resno, vsebinsko razširiti. Odstraniti je treba formalizem, t. j. zunanje površno ceptanje za določili zakona, temveč vpeljati res-

no, stvarno delo organov upravljanja. O nalogah operativnih in upravnih organov naj določa poslovnik. Četudi bodo organi upravljanja izprva morda okorni, vendar drugega načina, kako izvesti delavsko upravljanje v življenje, ni. Če so uslužbenci odgovorni v prvi stopnji organom upravljanja, potem je nujno, da so organi upravljanja za svoje delo odgovorni kolektivu. Tako postavljene naloge bodo vsekakor prispevale k resnemu delu.

Kot primer resnega dela bi hotel nakazati samo dva primera. Pred delavskim svetom stoji na primer sprejetje bilance. Pravilno bi bilo, da poleg komercialnega direktorja poda o bilanci samostojno poročilo predsednik upravnega odbora. Slednje poročilo bi moralo osvetliti gospodarjenje podjetja za preteklo dobo. Vse to je nemogoče, če organi upravljanja niso skozi vse leto sledili dovolj podrobno delu podjetja kot celote. To je nemogoče, če je ena ali druga stran šla mimo njih.

Samo ta primer pokaže, kakšno ogromno delo nas vse še čaka na tem področju.

Ali drug primer: Stojimo pred nalogo, da bomo nove objekte prevzemali izključno na licitacijah. Dela po fiksnih ponudbah so zvezana stalno z večjimi ali manjšimi riziki. Nujno bo, da bo te probleme dodobra poznal upravni organ, ker bo sicer izredno težko pojasniti delavcem naknadno vzroke, če tu ali tam zaidemo v težave.

Kratko povedano, naš cilj mora biti, da bodo delavci res temeljito poučeni o vseh problemih podjetja in če bo temu tako, se ne bo manjkalo gradiva za delo organov upravljanja; njihovo delo bo plodno in predstavniki organov bodo lahko ponosni in samostojno ocenjevali položaj i polagali obračun svojega dela.

## O sporih v letu 1952

Moj namen je podati sliko o sporih, ki jih je vodilo naše podjetje v letu 1952 pred sodišči in državno arbitražo. Ta slika ne more prikazati vseh sporov v podrobnosti z navedbo dejanskih stanov, ki so bili predmet razpravljanja, temveč le sumaričen prikaz, ki naj delovnemu kolektivu nudi vpogled v oni del poslovanja podjetja, ki se je obravnaval pred sodišči in državno arbitražo.

Če napravim bilanco o sporih v letu 1952 se nam pokaže naslednja slika:

Tožnik	Toženec	Arbitražna	Sodišče	Uspeli	Neuspeli	Nerošeno
Beton		11	—	10	—	1
	Beton	6	—	3	3	—
Beton		—	51	50	1	—
	Beton	—	3	1	2	—
Skupaj		17	54	64	6	1

Sesto: Matram za zelo važno opombo pisca M. M. v Ljudski pravici, ko kritizira zadnje zasedanje »Gradisa«, češ da je mnogo govora o dobičkih, premalo pa o pocenitvi del.

Pisec napoveduje čas, ko dobičkov ne bo več lahko dosegati in opozarja podjetja na nujne okrepe, da jih ta čas ne bo zalotil neopravičljeno. Tu misli na vse ukrepe, ki bodo izboljšali organizacijo dela. To je važno opozorilo, ki ga ne smemo prezreti. Mislim, da je čimprejšnja uvedba poslovnika, podelitev delne samostojnosti gradiliščem ter borba za konkurenčne cene stvari, ki so v tem cilju za nas najvažnejše.

Sedmo: Isti pisec kritizira v članku v Ljudski pravici ozko praktičistično reševanje problemov. Opozarja nas, da morajo organi upravljanja, predvsem delavski sveti reševati probleme v prvi vrsti v interesu skupnosti. Torej ne obravnavati poedine probleme samo s stališča podjetja, ampak s tališča gospodarstva kot celote, pri tem pa seveda varovati strogo nprredna socialistična načela.

Problemi, ki kot taki nastopajo v vseh gradbenih podjetjih, so osebno vprašanje cen, vprašanje terenskih dodatkov, vprašanje sezonskega dela, nadurno delo, mrtve sezone in drugo. Teh problemov tudi zadnje posvetovanje v Zagrebu ni rešilo in jih navajam kot ene važnih naših in družbenih nalog, ki jih bodo morali naši organi upravljanja reševati. Smatral sem, da je bilo o tem potrebno pisati v našem časopisu.

Moja želja je, da vodilni tovariši organov upravljanja za zadnje zasedanje delavskega sveta podajo izčrpno analizo dela in težav, na katere so naleteli, ravno iz perspektive dogodkov pri »Gradisu«. Tako poročilo bo dober pouk novoizvoljenim organom kot tudi operativni za bodoče delo.

-et.

Če primerjamo število sporov, ki jih je vodilo podjetje v letu 1952 vidimo, da je njih število naraslo, saj je število sporov znašalo v letu 1951 40, a v letu 1952 71.

Če se vprašamo, zakaj ta porast sporov, nam je odgovor takoj pri roki.

Novi ekonomski sistem, ki daje posameznim podjetjem popolno gospodarsko samostojnost, je vsakemu podjetju, tako tudi našemu, naložil, da se samo pobriga za to, da se terjatve podjetja izterjajo in da se sporni primeri čimprej rešijo z intervencijo sodišča odnosno države arbitraže.

Če pogledamo, kako izgledajo spori, ki jih je podjetje v letu 1952 vodilo po finančni plati, t. j. koliko znašajo zneski, ki jih je podjetje v uspelih sporih realiziralo in koliko znašajo zneski, ki jih podjetje v neuspelih

sporih ni moglo realizirati, nam številke po-  
kažejo tole sliko:

Podjetje je uspelo realizirati v uspehlih spo-  
rih znesek 2.121.008 din.

Neuspeli spori pa pokažejo znesek 470.150  
dinarjev.

Vsak član delovnega kolektiva bo takoj  
vprašal, zakaj je podjetje izgubilo šest sporov.  
Smatram, da je moja dolžnost, dati odgovor,  
saj gre za znesek 470.150 din, katerega je pod-  
jetje moralo zaradi neuspelih sporov plačati.

Najvišji znesek 175.000 din predstavlja pla-  
čilo za tirnice, katere je naše podjetje po ugo-  
tovitvi državne arbitraže zadržalo kljub te-  
mu, da bi jih moralo dati pravemu lastniku.  
Do tega spora je prišlo po tožbi Okrajnega  
strelskega odbora kot lastnika tirnic. Naša  
dokumentacija, iz katere naj bi izhajala last-  
nina našega podjetja na spornih tirnicah je  
bila pomanjkljiva, in sicer zaradi netočnega  
in površnega poslovanja v centralnem skladi-  
šču ter zaradi pomanjkljive pazljivosti do  
pismenega dokumenta, ki ga je predstavljal  
reverz o posojenem materialu. Če bi podjetje  
moglo na razpravi predložiti reverz, ki pa  
je bil že davno uničen, bi podjetju uspelo v  
zvezi z drugimi dokazili doseči ugoden izid  
spora.

Dva spora, ki predstavljata po vrednosti  
zneska po 110.605 din 92.010 din, ne predstavl-  
ljata za podjetje nobene izgube, ker je šlo za  
plačilo dobavljenega materiala, katerega je  
naše podjetje prejelo, a je s plačilom ostalo  
v zamudi. Nauk iz teh dveh primerov je: pod-  
jetje naj ugotovljene obveznosti takoj porav-  
nava in s plačilom ne odlašaja.

En primer, ki predstavlja terjatev našega  
podjetja v znesku 189 din napram privatniku,  
je bil izgubljen zaradi tega, ker se je na pod-

lagi natančnega pregleda temeljnice — do-  
bavnice — ugotovilo, da je bil prejemnik bla-  
ga napačno označen in ni bil identičen s  
tožencem.

Preostaneta še dva izgubljena spora. V  
prvem primeru je podjetje na tožbo delavca,  
ki je bil nekaj časa v preiskovalnem zaporu,  
pa je bilo na to kazensko postopanje zoper  
njega ustavljeno, plačalo njegove prejmeke  
za čas, ko je bil zaradi preiskovalnega zapora  
izven dela. Do spora je prišlo zaradi pomanj-  
kljive evidence v podjetju o tem, ali je de-  
lavce spadal v stalež delavcev našega pod-  
jetja ali pa v stalež delavcev Gradisa, Str-  
nišče.

Podjetje zaradi izplačila zneska 65.666 din  
ni trpelo nobene izgube, ker je izplačane pre-  
jemke refundiralo iz proračuna.

V drugem primeru pa je podjetje moralo  
plačati lastniku zemljišč, na katerem je brez  
razlastitvene odločbe in brez pogodbe v le-  
tih 1948 in 1949 kopalno gramoz in pesek za  
gradnjo objektov Keramične industrije Li-  
boje, po sodišču določeno odškodnino. Do spo-  
ra je prišlo zaradi tega, ker je lastnik zem-  
ljišča zahteval pretirano visoko odškodnino.  
Njegov zahtevek se je prvotno glasil na 56.000  
dinarjev, po sodnem ogledu zemljišča pa mu  
je bila prisojena le odškodnina v znesku  
35.680 din.

Taka bi bila kratka slika o sporih, ki jih je  
podjetje v letu 1952 vodilo pred sodišči in  
državno arbitražo in so bili končani.

Omeniti je še spor pred državno arbitražo,  
ki pa je še v teku. Gre za iztoženje zneska  
54.312.272 din, katerega dolguje našemu pod-  
jetju ST Miha Marinko v Trbovljah za oprav-  
ljena gradbena dela na podlagi obračunskih  
situacij za leto 1952.

## Jožetu Ivniku v spomin

Dne 11. II. t. l. se je pri gradnji elektro-  
plavža smrtno ponesrečil naš dobri stalni zidar  
Jože Ivnik, rodom iz Podčetrčka.

Celoten naš kolektiv žaluje za njim. Mi  
vemo, da je zmanjkal iz naše srede eden naj-  
boljših.

Kdo ni poznal vedrega, simpatičnega, vedno  
veselega Jožeta? Kdo ni poznal njegove pri-  
jazne besede, njegovega pravega tovarištva,  
njegove požrtvovalnosti?

Jože je bil eden tistih redkih zidarjev sa-  
moukov, ki je res vzljubil svoj poklic. Tako  
je tudi svojega sina dal k nam v uk kot zi-  
darskega vajenca.

Nad 40 članov kolektiva je Jožeta spremilo  
na zadnji poti. Vsi, ki smo bili navzoči na  
Jožetovem grobu, smo bili enotni v eni sami  
misli: da je naša dolžnost, da naš kolektiv  
skrbi za Ivnikovo družino, ki je ostala brez

skrbnega varuha. Vemo, da tako misli ves  
naš kolektiv.

Gradnja elektroplavža je trda šola za nas.  
Trda šola predvsem zato, ker je moral Jože  
Ivnik dati zanj svoje najdražje.

Vzrok nesreče ni pojasnjen. Kaj je napotilo  
sicer previdnega in izkušenega Jožeta na ne-  
premišljeno pot, ne bo nikoli mogoče ugo-  
toviti.

Vendar nas ta primer opozarja, da moramo  
poostriži kontrolo nad delom. Poostriži kon-  
trollo na vsako delovno mesto. Podvzeti mo-  
ramo vse mere, da se take nesreče preprečijo.

Prav posebno skrb moramo v bodoče po-  
svetiti pouku delavcev zaradi upoštevanja  
varnostnih mer in podvzeti vse ukrepe, da se  
vsaka samovolja prepreči. To je za ves vod-  
stveni kader nujno, neodložljiva in silno važ-  
na naloga.

-et.

# Kdor fotografira, ima več od življenja ...

je geslo »Betonovih« foto-amaterjev. Fotošport je ena najzanimivejših panog, ki dviga v človeku čut za umetnost in estetiko, to je za vse, kar je lepega. Foto-amater išče prizorov in pri tem opaza lepote in skladnosti tudi v stvareh, ki jih drugi niti ne opazijo, pa naj bo to v naravi, na delovišču ali v stanovanju.

Naša gradbišča in obrati se razvijajo v mnogoterih fazah dela, od katerih vsaka nudi nešteto možnosti za kvalitetne fotografske posnetke. Ta motiv nas je napotil, da smo ustanovili v okviru Ljudske tehnike svoj lasten foto-klub, ki že sedaj razpolaga s kompletnim laboratorijem, kemikalijami in fotografskim materialom. Klub šteje že preko 20 članov, naša želja pa je, razširiti zanimanje za fotografijo med čim širši krog delavcev in uslužbencev, tako v Celju kakor tudi na vseh zunanjih gradbiščih. Imamo pripravljena predavanja in praktične vaje v fotografiranju, tako, da se bodo naučili tudi vsi tisti, ki se do sedaj s tem še niso bavili. Delo v klubu bo obsegalo poleg predavanj še fotografiranje,

razvijanje filmov, kopiranje in povečevanje posnetkov.

Vabimo vse člane našega kolektiva, ki se s fotografiranjem že bavijo in prav tako vse tiste, ki se v tej lepi panogi še niso udeleževali in se zanjo zanimajo, da se nam pridružijo. Prav posebno velja to delavcem in uslužbencem na gradbiščih in obratih, ki imajo najlepšo priliko, s foto-kamero zasledovati rast naših objektov in ujeti na film najrazličnejše vrste dela v težavnem gradbenem poklicu. S tem bomo nazorno prikazali naš doprinos k izgradnji socializma. Imamo namen, sestaviti kinoteko, t. j. »dnevnik v slikah«, ki bo prikazal vse gradnje podjetja in potek dela na teh gradnjah, pa tudi športne, kulturne in druge prireditve v okviru Športnega društva, SKUD ali sindikata. Čaka nas torej obilica možnosti, pa tudi dela, ki pa bo zanimivo in vsakemu foto-amaterju v korist in razvedrilo.

Prijavite se in sodelujte!

Arnuš.

## Nekaj o kegljanju

Dejstvo, da se je po vojni začelo z gradnjo modernih kegljišč z asfaltno stezo, ki so do danes že popolnoma izpodrinila tako imenovana navadna (napeta) kegljišča, nam je dalo možnost, da gojimo kegljanje kot svojo panogo športa, to je smotrno. Tako na ravni asfaltni stezi lahko dosežemo s stalnim treninjom izurjenost, ki nam da možnost, da brez večje naklonjenosti sreče, ki pri kegljanju pride vedno do izraza in kar naredi igro še zanimivejšo — dosežemo precej stalne rezultate.

Drugo važno dejstvo je, da so se — ravno tako po vojni — kegljači pri nas organizirali ter s tem postavili temelj za smotno delo na tem športnem polju. Marsikateremu starejšemu se zdi čudno, da je dobilo kegljanje tak razmah, vendar pozabljajo na to, da so pred vojno bili lastniki kegljišč in obenem gostilni dobičkolovci, ki so izžemali kegljače in jih zavajali k hazardu in pijači. Zato je deloma še danes kegljanje na glasu kot »gostilniški šport«, kar je pred vojno tudi bil. Danes, ko smo kegljači organizirani v Kegljaški zvezi Jugoslavije in se vrše širom po naši domovini plemenite borbe, lahko rečemo zato to, da je za kegljanje ravno tako, kot n. pr. za kako drugo panogo športa treba vseh dobrih lastnosti športnika, to so discipliniranost, gibčnost, moč, vzdržljivost in treznost.

Tudi pri našem podjetju smo po dograditvi lepega, modernega dvosteznega kegljišča do-

bili možnost, gojiti ta šport v večji meri, saj je znano vsakemu kegljaču, da je ta šport precej drag, da nam pa na naših stezah pride to mnogo ceneje, s čimer je premagana tudi glavna ovira za marsikaterega, ki ima veselje za kegljanje.

Od otvoritve kegljišča pa do danes se je kegljalo pri nas že mnogo, dosegli smo precej lepe rezultate, tako smo bili lansko leto peti na slovenskem prvenstvu od 14 najboljših slovenskih klubov. Manj uspešni smo bili pozneje pri centrskem tekmovanju v Celju za prvenstvo v mednarodnem slogu, kjer smo dosegli nizke rezultate. Zadnjega prvenstva sem se dotaknil zato, ker je bil nekakšna prelomnica za našo ekipo, mislim to v negativnem smislu. Po tem prvenstvu je namreč živahnost na našem kegljišču ponehala, na treninge se sploh ni več prihajalo, forma moštva je padla pod možno povprečje. Iz tega bi potegnil zaključek: po enkratnem neuspehu so zgubili posamezniki moralno in obenem veselje, kar je vredno kritike, s tem pa, da niso več posečali treningov, so se razbila moštva in smotno delo je bilo onemogočeno. Bilo je še več negativnih faktorjev, ki jih pa ne bi navajal vseh, razen enega, to so bili kapetani moštev.

V tem letu se bo delo poživilo samo na en način: stalni člani naj hodijo redno na treninge, če bo pa kateri od teh v toku tega leta pridobil še vsaj enega novega aktivnega člana, uspeh ne bo izostal, na kegljišču bo

zopet oživel, če bomo gledali napete in zanimive borbe naših moštev z drugimi moštvi, končno pa, saj je kegljanje predvsem zabavna igra.

Kapetani moštev naj forsirajo čim več priateljskih tekem, v katerih bodo dobili posa-

mezniki potrebno rutino in veselje, saj če bodo večkrat tekmovali, bodo hodili tudi na treninge, ker nobenemu ne bo vseeno, kako se bo obnesel na tekmi, obenem bo pa vsak gledal na to, da bo dosegel boljše uspehe od svojih sotovarišev ter na ta način povečal svoje znanje z ozirom na ostro konkurenco.

## Uspehi glasbenikov

Glasbena sekcija je v okviru kulturno-prosvetnega delovanja važna veja, ki je ne kaže zanemarjati. Zavedajo se pomena, ki ga ima s tem, da nudi članom našega delovnega kolektiva razvedrilo, se je na občnem zboru SKUD zavedala, da sestavi in izvežba orkester, ki bo konkurent najboljšim orkestrom v Celju in okolici.

Ta sklep se že izvaja in kažejo se prvi uspehi, ki so kažipot k popolni izvedbi našega sklepa. Sekcija šteje že sedem članov in orkester je povezan z vzornim tovarištvom, ki pomeni že pol uspeha. Kot v vseh panogah je tudi naši sekciji potrebno sodelovanje celotnega kolektiva. Vabimo k sodelovanju vse tovariše in tovarišice, ki igrajo kakršen

koli instrument. Iščemo tudi pevce, ki bi glasbo spremljali s petjem. Vsi, ki se bodo prijavili, bodo sprejeti z odprtimi rokami in prepričani smo, da jih bo delo v naši sekciji navdušilo ter da se bodo v naši mali skupini kar najbolje počutili.

Tistim tovarišem, ki se žele učiti igranja, žal zaenkrat ni mogoče nuditi pouka, ker nam to čas ne dopušča. Kasneje pa bomo ustanovili tudi malo glasbeno šolo in interesentom objavili v našem »Glasilu«.

Pri našem delu nas vodi želja, nuditi delovnemu kolektivu čim več razvedrila po naporih na naših objektih in za delovno mizo, od naše publike pa pričakujemo odobravanja, ki bo še povzdignilo polet. Arnuš.

## Kaj je z zaključnim računom podjetja za leto 1952?

Na gornje, popolnoma upravičeno vprašanje mnogih članov kolektiva sem odgovarjal že tolikokrat, da se mi zdi potrebno, da to zadevo pojasnim tudi še na tem mestu, in to v toliko bolj, ker zaključni račun podjetja dejansko tudi danes še ni čisto gotov.

Surova bilanca podjetja za leto 1952 je bila tokrat gotova že 25. februarja 1953, kar predstavlja rekord v vsakem oziru, prav gotovo pa vsaj rekord za nas in, med gradbenimi podjetji, ker je treba upoštevati, da bilance teh ne morejo biti gotove, dokler niso knjižene tudi že letne obračunske situacije, ki pa se lahko izstavlajo šele v januarju vsakega naslednjega leta za celo leto nazaj in ki so jih dolžna investitorjem predlagati celo še vse do 31. januarja vsakega naslednjega leta.

S 25. februarjem 1953 je bila surova bilanca podjetja za leto 1952 gotova tako daleč, da bi lahko takoj pristopili k sestavljanju dokončnega, po vseh predpisih sestavljenega zaključka računa, sestavljenega tako, da bi bil lahko predložen v razpravljanje in odobritev delavskemu svetu in potem še pristojni komisiji za potrjevanje zaključnih računov.

K temu delu nismo mogli pristopiti vse do 1. aprila 1953, ker smo morali čakati na na-

vodila, s katerimi bo gospodarskim podjetjem natančno predpisano, kako in v kakšni obliki naj sestavijo svoje zaključne račune. Dokončna navodila so izšla šele v Urad. listu FLRJ št. 13, z dne 25. III. 1953, ki je prispel v naše roke šele 1. 4. 1953. Navodila smo že istega dne preštudirali in takoj naslednji dan pričeli tudi že z izpolnjevanjem predpisanih obrazcev.

Tekst navodil in tudi samih obrazcev je na več mestih nerazumljiv ali še vedno nejasen, tako, da smo še vedno primorani iskati nadaljnjih podrobnih navodil in pojasnil.

Posvetujemo se interno, doma torej, in iščemo pojasnila h gotovim točkam tudi še izven podjetja.

Hitimo, ker mora biti zaključni račun do 31. aprila 1953 predložen že MLO Celje, še prej pa ga bo moral odobriti naš delavski svet. Toliko v odgovor na nestrpno, a popolnoma upravičeno vprašanje posameznih članov kolektiva, a k bilanci sami odnosno o zaključnem računu za leto 1952, ki ga sedaj z vso naglico sestavljamo, že lahko povem in izdam nekaj ugotovitev in števil, ki bodo predvsem zanimale čitalce tega članka.

Naše podjetje je v vseh svojih dejavnostih za leto 1952 planiralo proizvodnjo v vred-

nosti 603 milijonov dinarjev. Doseglo pa je oziroma izvršilo finančno za 901 milijon dinarjev, kar pomeni, da je planirano prekoračilo za celih 49.4%.

Zaključni račun sestavljamo tokrat na ta, seveda novi način, da uspeh merimo in se bo ta pokazal le na ugotovitvi, koliko plačnega fonda smo si s svojim poslovanjem v letu 1952 ustvarili.

Za izvršitev nalog po planu smo planirali in na je bil določen plačni fond v višini 84,060.000 din.

Z raztegnitvijo plana in iz izvršitvijo prej omenjene, povečane proizvodnje bi bili morali doseči za 49.4% večji plačni fond, dejansko pa smo si ustvarili celo za 73.2% večjega, kar pomeni, da si ta prirastek ali višek nismo ustvarili samo s tem, ker smo imeli pač več delavcev in sploh več dela, temveč da smo si ga ustvarili tudi na druge načine. Iz analiz, ki so že sestavljene, je razvidno, da smo si nekaj plačnega fonda ustvarili tudi s prihranki na materialu in nekaj tudi iz naložba režij, ki smo jih s svojim gospodarjenjem znižali izpod predvidene in kalkulirane višine.

Zaključni račun bo sestavljen tako, da bo delavskemu svetu v odobritev predložena tudi že razdelitev doseženega sklada za plače.

Ravno v tem obrazcu je še nekaj nejasnosti, tako da na tem mestu o razdelitvi sami še ne morem podrobneje pisati, lahko pa že povem, da nam ni treba biti več v skrbeh, kako bomo dokončali in finansirali gradnjo svojega stanovanjskega bloka in da bo koncem koncev po vsej verjetnosti, seveda če bo in šele čim bo zaključni račun odobren, ostalo nekaj tudi še za nas, za razdelitev med člane kolektiva.

Na akumulaciji dobi po našem zaključnem računu skupnost nad 150 milijonov dinarjev in smo na ta znesek kot dobri državljani lahko ponosni, saj je po planu skupnost od nas pričakovala le dobrih 86 milijonov dinarjev.

Pri sestavljanju obrazca, s katerim razdeljujemo doseženi sklad za plače, smo naleteli ponovno na težave zaradi še vedno nerešenega problema, kako in kam z v letu 1952 izplačanimi izrednimi terenskimi dodatki. Ti povzročajo, da smo prekoračili predpisani mesečni povprečni zaslužek posameznega gradbinca (9.000 din), ki je ravno zaradi njih postavljen prenizko. Treba je, da se ti iz plačnega fonda izločijo, da se za nje poviša

naš povprečni mesečni zaslužek ali pa, da se ti ne štejejo vanj, kateri problem se rešuje že najmanj pol leta, a še vedno ni rešen. Tozadnevno bo potrebna ponovna urgenca, ki jo bo prav gotovo izvršil ali vsaj podprl tudi naš delavski svet.

Problem zase predstavlja tudi višek dosežene (ostvarjene) amortizacije. Za leto 1952 kam je bila predpisana kvota 34,100.000 din.

Amortizacije smo pri povišani proizvodnji in realizaciji logično ustvarili več, in sicer približno 33 milijonov dinarjev več.

Najnovjša uredba ravno v zvezi z navodili za sestavljanje zaključnih računov predpisuje, da bi morali (vsa gradbena podjetja) ves višek odvesti Mestnemu ljudskemu odboru.

Naše mnenje je, da to določilo ni dobro in se še borimo proti njemu. Prvič so se nam stroji, ko smo delali več, kot predvideno, tudi bolj iztrošili, drugič smo pa del tega viška tudi že porabili, in sicer za nabavo novih strojev, tako da vsega (približno polovice) niti več nimamo.

Tudi v tej zadevi bo moral naš delavski svet podvzeti vse potrebne korake, da nam sedanjemu, zgoraj omenjenemu določilu ne bo treba zadostiti povsem. Kakor od redne kvote, stojimo na stališču, da pritiče podjetju 48% tudi od ustvarjenega viška (amortizacije).

Ze iz omenjenih dveh problemov je razvidno, da nas pri sestavljanju zaključnega računa v glavnem ovirajo navodila, ki so, kakor vedno, že zopet sestavljena predvsem za industrijska podjetja (trgovska imajo svoje obrazce), pri čemer že zopet niso upoštewane specifičnosti in specifični problemi gradbenih podjetij.

Da utešim nestrpnost posameznih, sem o zaključnem računu na hitro napisal, kar je že znano in ugotovljeno, več pa mi je nemogoče povedati, dokler ta ni povsem gotov in sestavljen.

Ze kar sem povedal, pa jasno in prepričljivo dokazuje vse ono, kar dokazujejo tudi že vsi ostali znaki v podjetju, da imamo za seboj leto dobrega in zdravega poslovanja, po katerem nas tudi zaključni račun podjetja ne bo mogel razočarati.

Tudi smo lahko zadovoljni, da imamo za seboj leto takega poslovanja, ker se nam po v njem pridobljenih izkušnjah in v ne majhni meri tudi dobrinah (novi mehanizaciji itd.) pač ni treba bati poslovanja tudi v tekočem letu.

-ar