

# GLASILO BETON

Š T E V. 5-6

C E L J E, J U L I J A 1953

L E T O II.

## Nekaj misli o delavskem samoupravljanju v našem podjetju

V naši uspešni graditvi socializma smo napravili ogromen korak naprej, pravzaprav prestop v novo obdobje, ko so se začeli uresničevati principi samoupravljanja. Vsakomur je bilo jasno, da delavsko samoupravljanje v samem začetku ne bo brezhibno delovalo. Vprašamo se zakaj? Zato, ker je to edinstven primer v zgodovini in na svetu sploh, ker delavsko samoupravljanje nikjer na svetu še ne postoji ter se nimamo kje učiti. Ker samoupravljanje še nikjer ni bilo preizkušeno nam pač tudi ni bila dana možnost koristiti se z izkustvi. Morali smo na neki način začeti in začeli smo z veliko volje, ali nobenega izkustva. Tudi naše samoupravljanje je v začetku »plavalo«. Lovili smo se kakor smo pač vedeli in znali; marsikaj nam ni bilo jasno oziroma nismo vedeli, kako naj rešimo ta ali oni problem. No, lahko smelo izjavim, da nam je dvoletno učenje v upravljanju le prineslo vidne uspehe. Če se spomnimo prvih zasedanj delavskega sveta v našem podjetju in pogledamo sedanja zasedanja je le opaziti precejšnjo pozitivno razliko. Vendar opažam, da se v diskusijah oglašajo v glavnem vodilni uslužbenci in uslužbenci sploh, vse premalo pa se na zasedanjih sliši glas delavca. Dnevni red zasedanj delavskega sveta se sestavlja z upoštevanjem predlogov tov. direktorja, predsednika upravnega odbora, sindikalnih funkcionarjev in vsakega člana kolektiva dovolj rano, da je dana možnost prediskutiranja celotnemu kolektivu. Kolektivi posameznih gradbišč in obratov imajo torej možnost, da se o vprašanjih, ki jih bo obravnavalo sledeče zasedanje temeljito pripravijo in plodno sodelujejo v diskusiji, — »Več glav, več vel« je že star pregovor. Vsaka konstruktivna misel posameznika je dobrodošla ter upo-

števanja vredna. Vendar je pa dolžnost članov delavskega upravljanja, da se o problemih posvetujejo s celotnim kolektivom katerega zastopajo, tako da iz njihovih ust sliši mnenje večine kolektiva, ne pa samo njihovo lastno mnenje.

Opaziti je tudi, da se je pojem delavskega upravljanja začel zoževati na področje neposrednih operativnih in tehničnih nalog. Jasno je, da so organi delavskega upravljanja poklicani reševati te probleme vendar smatram, da je dolžnost istih tudi budno paziti in razvijati nadaljnji razvoj socialističnih odnosov. Organi delavskega upravljanja morajo pokazati občutljivost tudi za to, da hkrati z našimi produkcijskimi silami razvijamo tudi socialistične odnose. To dvojje je med seboj tako tesno povezano, da je uspeh kolektiva zajamčen samo pri upoštevanju obeh faktorjev.

V nadaljnjem razvijanju principov samoupravljanja in čim večje demokratičnosti je naš kolektiv šel še korak naprej s tem, da je po gradbiščih in obratih izvolil upravne svete. Mislim, da je naš kolektiv prvi med gradbenimi podjetji v Sloveniji, ki je delavsko samoupravljanje na ta način izpopolnil in poglobil. Glavna naloga novoustanovljenih upravnih svetov gradbišč naj bi bila obširneje obravnavati vse probleme, ki se tičejo tega gradbišča ali enote, ter že z izkristaliziranimi predlogi prihajati pred višje organe delavskega upravljanja. Na ta način bo tudi delo delavskega sveta olajšano in plodnejše.

Iz dosedanjih zasedanj upravnih svetov gradbišč in obratov je razvidno, da so isti pri vseh enotah našega podjetja že začeli delati, — eni z večjim, drugi z manjšim uspehom. Posebno agilnost je pokazal upravni svet gradbišča Trbovlje,



ki je imel že 3 zasedanja ter na istih razpravljaj o problemih, ki so važni za uspešno delo kolektiva. Tudi upravni svet gradbišča Store je na svojem 1. zasedanju sprejel zelo koristne, konstruktivne sklepe, ki bodo kolektivno pomagale do večje storilnosti. Upravni sveti ostalih enot so

tudi že začeli pozitivno delati ter upam, da se bodo sčasoma še bolj poglobili v delavsko samoupravljanje v korist in dobrobit celotnega kolektiva in s tem tudi vsakega posameznika.

Predsednik del. sveta: Cvetko Dolenc

## **Predlog dnevnega reda**

### **2. rednega zasedanja delavskega sveta SGP »Beton«, ki bo v drugi dekadi meseca julija 1953.**

1. Poročilo predsednika upravnega odbora o delu istega med 1. in 2. rednim zasedanjem delavskega sveta.

2. Poročilo komercialnega pomočnika direktorja o sprejemu bilance za 1. 1952 in potrditev primopredaje upravljanja s podjetjem med starim in novim upravnim odborom.

3. Poročilo člana odredene komisije za dokončno formuliranje poslovnika o delu komisije in rezultatih.

4. Poročilo referenta za socialno zavarovanje o bilanci poslovanja socialnega zavarovanja v I. polletju 1953 ter ukrepi, ki naj jih delavski svet sprejme zaradi preprečitve izkoriščanja do 7-dnevnih boleznin.

5. Poročilo referenta za zaščito dela in varnostnih ukrepov o stanju zaščite delavcev po gradiliščih in obratih ter o merah,

ki naj bi se prevzele za izboljšanje zaščite.

6. Referat tov. direktorja o licitacijah, o planu podjetja ter izgledih za izvršitev istega do odrejenih rokov z ozirom na razpoložljivo delovno silo in material.

7. Razno. Razprava o ugovorih sindikalne podružnice Beton Trbovlje zaradi tarifnih postavk.

Vsak referat in poročilo bo дано v diskusijo ter prosim člane delavskega sveta, da se na isto pripravijo.

Vse člane delovnega kolektiva prosim, da eventualne pripombe na predloženi dnevni red sporoče pismeno ali ustmeno predsedniku delavskega sveta do 12. julija 1953.

Točen datum zasedanja bo objavljen naknadno.

Predsednik del. sveta SGP Beton  
Cvetko Dolenc

## **Sprevajanje poslovnika naj bo naša osnovna naloga**

Delavski svet je na zadnjem zasedanju dne 24. junija t. l. sprejel predloženi poslovnik podjetja. Ta poslovnik se sedaj dokončno revidira in pripravlja za tisk.

Važno pa je sedaj, da poslovnik sprovedemo v delo. Iz tega razloga podajam par nujnih navodil, tako da se načrtno lotimo tega zelo važnega dela.

Vsekakor bo največje breme v izvajanju poslovnika moralo nositi naše vodilno in nameščensko osebje, medtem ko bo dolžnost organov upravljanja predvsem pa upravnega odbora, da to nenehno nadzira. Predvsem se morajo v prvi vrsti vsi ti prepričati o ogromnem pomenu tega dela za pravilen razvoj podjetja, predvsem prepričati se v tem, da moramo enkrat za vselej prekiniti s prakticističnimi metodami in preiti na sistematično, vnaprej premišljeno delo.

Če smo se odločili uvesti v naše podjetje sodobno organizacijo dela, potem moramo

osvojiti glavna načela, ki so splošno priznana v sodobni gospodarski vedi.

Za čimprejšnjo uvedbo poslovnika, ki se ga v celoti ne da sprovesti preko noči, so v našem podjetju nujni predvsem sledeči ukrepi:

### **1. Priprava dela**

Tako kot vsa ostala podjetja, je tudi naše podjetje postavljeno pred dejstvo, da bomo naša dela v bodoče prevzemali le potom licitacij; s tem je nastopil v našem delu bistven odločilen preokret, katerega se moramo v polni meri zavedati. S tem momentom prevzema tehnična služba direktcije izredno važno nalogo — pripravo prevzema dela.

Ako bomo z našimi ponudbami nerealno visoki, ne bomo dobili del, kar nam zadnji slučajji že potrjujejo. Nasprotno pa vsaka nepremišljenost lahko dovede do izgub in



ustvarja tako težke prilike za podjetje. Prevezem del za določeno ceno vnaprej, stavlja naš kolektiv pred težko preizkušnjo in je to najvažnejši razlog, da hočemo v bodoče smotrnejše pristopiti k pripravi dela. Realno je mogoče izdelati proračun le takrat, ako je ves postopek dela preštudirano vnaprej. V kolikor smo do sedaj načrte organizacije dela izdelovali le zaradi formalnosti, moramo odslej sprevideti, da dobivajo v tem času izreden pomen za naše delo. Pravilno je v tem določilo poslovnika, da sodeluje pri izdelavi teh načrtov za važnejše objekte strokovni svet. Nadalje so solidne kalkulacije tudi edino merilo uspeha kolektivov posameznih gradbišč.

Iz vsega tega je razvidno, da nastopa ravno v organizaciji službe priprave dela preokret, ki je največjega pomena za naš kolektiv in skupnost. Apeliram na ves tehnični kader, ki bo sodeloval pri tem delu; da reši te probleme na sodoben način, kar bo v ponos njim samim in celotnemu kolektivu. Upam, da bodo organi upravljanja znali ceniti to delo ter izredne uspehe tudi nagraditi.

## 2. Planiranje

Ena od osnovnih načel sodobne organizacije dela je planiranje, to je izdelava programa dela vnaprej za določeno obdobje. Vsak dober gospodar si za svoje delo za določen čas napravi svoj delovni program v eni ali drugi obliki. Tembolj pa je to potrebno v tako zamotani in veliki gospodarski organizaciji kot je gradbeno podjetje.

Planiranje takšno kot ga zahtevamo, je odraz naših stvarnih potreb, ne pa birokratska zahteva. Ako hočemo, da bo planiranje doseglo svoj smoter, moramo bistveno spremeniti naš odnos do planiranja kakor tudi samo metode dela. Dosedanji način planiranja v resnici ni služil ničemu; ker se ni z njim nihče okorištal. V urejenem poslovanju na splošno, prav posebno pa v času konkurence, igrajo izvedbeni roki izredno važno vlogo. Brez preštudiranega plana podjetja se ne more določati pravih rokov, še manj pa je mogoče brez dobrega plana postavljene roke držati. Iz tega se vidi vsa važnost operativnega plana za izgradnjo enega objekta takor tudi važnost mesečnih planov. Seveda pa ni dovolj, da planiramo, važno je, kako planiramo. Dolžnost tehničnega kadra na gradilišču je, da planira realno, življenjsko, ker le tak plan lahko koristi kot osnova za izvajanje del.

Naloga tehnične službe direkcije je, da vskladi plane gradilišč ter da zasigura za predvideno delo vsa potrebna sredstva. Če sredstev v polni meri ni na razpolago, niti

jih ni mogoče nabaviti, je treba plan gradilišča korigirati. Posebno važna je vskladitev vseh obrtniških del v območju podjetja.

Održavanje rokov na zunaj (napram investitorjem) zahteva v podjetju tozadevno železno disciplino. Vsak obrat, vsako gradbišče, vsak delovodja, uslužbenec ali mojster se mora zavedati važnosti postavljenih terminov. Ako bomo v tem uspeli, bo napravljen ogromen korak naprej v naši organizaciji. Delo je možno v roku izvrševati le, če so na razpolago vsa potrebna sredstva, to se pravi, če so ista pravočasno razporejena na lice mesta. V tem pogledu ima tehnična in nabavna služba direkcije odgovorne naloge; saj ni možno zahtevati izvršitev del, če ni za to potrebnih sredstev. Izvršitev plana je treba tudi nujno kontrolirati, ker na ta način zasledujemo sam uspeh proizvodnje in obenem pridobivamo važne izkušnje za nadaljnje plansko delo. Organi upravljanja sprejemajo plane in kontrolirajo njih izvedbo, posebno na gradbiščih bo kontrola izvajanja plana v zvezi s kolektivno normo lahko predmet resnih gospodarskih razprav.

## 3. Izvajanje dela

### a) Gradilišča

Če tehnična služba direkcije podjetja izvršuje pripravo dela, mora polagati tehnična služba gradilišča vso važnost na njeno izvedbo. Neodpustljiva napaka bi bila, ako ne bi na gradbiščih elaboratov priprave dela znali koristiti. Pri tem je treba poudariti, da se ne bo smelo tozadevno dopuščati samovolje poedincev, temveč se bo ravnati po odobrenih shemah. Tehnični kader gradilišč se bo moral ves posvetiti podrobni organizaciji delovnih mest in strokovni kvalitetni izvedbi dela. Vsak tehnik in polir mora biti poleg strokovnega znanja tudi dober gospodar in trgovec za podjetje. Konkurenčne cene nas bodo nujno prisilile na skrajno štednjo z materialom in časom. Pravilna razporeditev ljudi na delovnih mestih je ena pglavitnih nalog kadra na gradiliščih in bo od tega odvisen gospodarski račun gradilišča in podjetja. Nadalje je izredne važnosti ažurno obračunavanje kolektivnega akorda, pravilna ocenitev ljudi ter pravilni delovni odnosi sploh.

### b) Obrati

Poseben značaj obratov v podjetju terja predvsem izredno skrbno vskladitev njihovih del z gradbenimi deli. Iz tega razloga mora direkcija tako z našimi ali tujimi obrati sklepati pogodbe za oddajo obrtnih



del s točnimi vsklajenimi roki ter dosledno le na podlagi proračunov.

Poudariti moram, da del brez proračunov ne moremo oddajati več niti našim obratom. Kot prvo je takoj prekiniti z rižiškim delom v obratih. Kjer je to mogoče, naj se uvede posamezni akord, povsod drugod pa obvezno kolektivni.

## Delo novega upravnega odbora

Kot je to vedno, tudi novoizvoljeni upravni odbor ni mogel takoj polno zagrabiti za delo. Tako so prvi sestanki, seje bili le informativni; posamezni člani so se šele vživljali v probleme celotnega podjetja.

Kaj kmalu pa nas je življenje podjetja s svojimi problemi prisililo, da smo morali pričeti reševati važna vprašanja, ki se pač v tem času pojavljajo.

Akoravno je delo upravnega odbora več ali manj poznano, bi tu opozoril vendarle na najvažnejše stvari, o katerih je odločal upravni odbor.

Predvsem je delavski svet zadolžil upravni odbor, da v podrobnosti izdela izpremembe v tarifnem pravilniku, ki so bile potrebne zaradi nove uredbe o davku na presežek sklada za plače. To je znano vsem. Člani upravnega odbora in delavskega sveta smo se zedinili za način, ki ga lahko imenujemo socialen. Vendar tega vsi niso tako razumeli. Dokaz je pismo sindikalne podružnice iz Trbovelj, ki trdi ravno nasprotno. Upravni odbor seveda ni mogel prigovorov upoštevati, seveda pa ima sindikalna podružnica možnost, da iznese svoje mnenje pred delavski svet.

Nadalje je upravni odbor zasledoval delo na dogotovitvi in sprovajanju poslovnika, ki se sedaj študira s strani uslužbencev ter bo nato končno pripravljen za tisk.

Ker je podjetje izgubilo dve licitaciji za dela v Celju, se je upravni odbor moral posvetiti vprašanju kalkulacij. Na podlagi točnega pregleda stroškov se je znatno znižal odstotek režiije, tako da smo na zadnji licitaciji v Celju že nudili konkurenčne cene in delo tudi dobili.

Nadalje je upravni odbor odredil, da kalkulacijski oddelek ponovno revidira cene v kamnolomu in gramoznici in so bile cene znatno znižane.

Problem, ki ga je nadalje reševal upravni odbor, je obračunavanje šoferjev. Evi-

V gornjem je nakazan samo del najvažnejših nalog naše tehnične službe, ki so v tem času najbolj pereče. One ne izpreminjajo organizacije našega podjetja, ampak vsebinsko izpreminjajo način tehničnega poslovanja, ki dobiva s tem sodobne oblike. Ako bo naš tehnični kader hotel doumeti to novo vsebino dela, sem prepričan, da bo naš kolektiv dosegel v bodoče še lepše uspehe kot doslej.

Jeras Venceslav

denca je pokazala, da je izkoriščanje kamionov v podjetju slabo, medtem ko materiala na objektih manjka. Iz tega razloga je bil osvojen predlog tov. Rupreta, da se preide na obračun šoferjev po storilnosti, in da se izdela zato točen pravilnik. Ta je že izdelan in bo verjetno s 1. julijem že stopil v veljavo.

V smislu določil poslovnika je nadalje upravni odbor podjetja potrdil predlog direktorja ter imenoval strokovni svet podjetja, ki ima v sedanji dobi prav posebno težke in odgovorne strokovne naloge.

Nadalje je upravni odbor razpravljal o kapaciteti podjetja z ozirom na nadaljnji prevzem del. Osvojeno je bilo stališče, da se v prvi vrsti prevzamajo dela v bližini Celja, ker bodo tu na jesen naša dosedanja dela končana.

To so v glavnem važnejši problemi, o katerih smo razpravljali. Iz tega je razvidno, da smo se lotili že važnih vprašanj. Vendar s tem še ne smemo biti zadovoljni.

Pred nami so izredno važne naloge, ki jih moramo rešiti predvsem:

izvajanje kolektivnega akorda, akordiranje v obratih in določitev delovnih mest, sprovajanje poslovnika, organizacija strokovnih tečajev itd.

Sodelovanje z upravo podjetja je bilo zadovoljivo, a postati mora še tesnejše. Kot važen problem, ki ni bil postavljen pred upravni odbor je stanje kreditov v Trbovljah, kjer delamo že preko dva meseca na up in je vsekakor problem, če in kdaj bomo uspeli, da nam tovarna »Miha Marinko« ta dolg plača. Mislim, da bi to vprašanje že moralo biti zdavnaj rešeno.

Na tovariše člane kolektiva pa apeliram, da opozarjajo naše člane na ostale važne probleme, da bo upravni odbor res lahko zadostil svoji nalogi.

Franič Ivo







res, uredba predvideva le srednje, povprečne zaslužke.

Prav tako nova uredba nikjer posebej ne omenja uslužbenca in nikjer ne navaja, da je treba tarifne pravilnike korigirati. Našo gospodarsko skupnost, podjarjam še enkrat, zanimajo samo povprečji, o podrobnih delitvi pa uredba ne govori in je to popolnoma prepuščeno v svobodno odločanje kolektivu. Seveda v kolikor kolektiv izpreminja delitve zaslužkov, mora te izpremembe potrditi pristojni sindikalni forum pri nas Republiki svet sindikata gradbincev v Ljubljani.

2. Kako smo postopali pri nas? Ko je izšla po eni strani nova uredba, ko smo po drugi strani na dveh zadnjih licitacijah ugotovili, da naše cene niso konkurenčne, ko smo po tretji strani videli naraščanje cen na trgu in ogrožanje življenjskega minimuma naših najslabše plačanih, t. j. nekvalificiranih delavcev, smo po temeljitem razpravljanju upravnih svetov, delavskega sveta, komisij in končno upravnega odbora podjetja sprejeli sklepe, ki so vam vsem znani, t. j.:

a) da smo znižali tarifne postavke visokokvalificiranih 90%, kvalificiranih 8%, polkvalificiranih 7%,

b) da so ostali zaslužki nekvalificiranih delavcev neizpremenjeni,

c) da smo poostrižili pogoje za terenske dodatke.

Tudi sestavljenci pisma sami priznavate, da je bil tak postopek nujen in obenem pravičen ter ker ni prizadel nekvalificiranih delavcev.

Ta predlog izprememb je bil poslan v odobritev republiškem odboru in tako smatramo, da je bil postopek povsem pravičen.

3. V vašem pismu zahtevate, da je treba popolnoma izenačiti plače uslužbenec in delavcev konkretno:

Visokokvalificirane delavce in uslužbenca, kvalificirane delavce in uslužbenca s srednjo šolo itd. Vaša zahteva se mi ne zdi niti resna. Ali bi mi napredovali v gospodarstvu, če bi postopali tako? Poglejmo en sam drastičen primer:

Pot šolanja marsikaterega gradbenega

tehnika je, da se najprej izuči za zidarja, dela kot pomočnik 2—4 leta, se 3 leta šola za delovodjo, dela 1—2 leti praktično in nato se 4 leta šola za tehnika. Ko pride iz tehnične šole kot absolvent srednje strokovne šole, dela par let praktično, pa mu potem predsednik in tajnik podružnice v Trbovljah določita plačo zidarja. Isto velja za delovodje. Tovariši, ki ste pismo sestavljali, ali ste na to kaj mislili? Ali socialistični družbeni red ne plačuje vsakému po njegovem delu?

Če b ostalo po vašem, bi direktor in glavni inženir podjetja prejela isto plačo kot naši brigadirji. Kdo tovariši bi imel še voljo, v bodoče trgati 16 let hlače po solah?

4. Sedaj pa zopet resno. Naš tarifni pravilnik za letošnje leto je bil pravilnim potom sestavljen in potrjen. Bil je tudi pohvaljen s strani Republiškega odbora sindikatov gradbincev.

Pri sestavljanju pravilnika so bila merodajna razmerja (količniki) zaslužkov, kot jih je predhodno določil republiški odbor, in sicer v skladu za celo FL.R.J. Ta razmerja zaslužkov so bila v našem tarifnem pravilniku v celoti obdržana, zato je bil tudi potrjen brez pripomb.

V zvezi z novo uredbi bi bilo tudi pri nas najenostavnejše postopati tako, kot postopa večina drugih podjetij, t. j. da znižuje prejemke sorazmerno vsem grupam.

Naš kolektiv je našel pravičnejšo rešitev. Popravili smo razmerje v škodo višjih grup, kot vam je vsem znano. Pri tem ni nihče postavil zahteve, da je treba specialno uslužbencem postavke znižati drugače kot delavcem, ker zato ni bilo tudi nobenega povoda.

Najbolj nas čudi dejstvo, da je bil predsednik vaše podružnice navzoč na seji, ko je bil končno podrobno obdelan sklep o znižanju in da takrat o tem ni črnil besedice ter se je v celoti strinjal s sprejetimi sklepi. Kako more človek v dveh dneh menjati stališče?

Kako smo reševali pri nas znižanje zaslužkov, naj pokaže sledeča tabela zaslužkov in razmerij (količnika):

	Pred znižanjem din	%	Po znižanju din	%	Znižano raz- merje za %
Pomožni uslužbenci	6.865	100	6.865	100	—
Delavci	7.280	105	7.280	105	—
Uslužbenci z nižjo šolo	8.320	121	7.760	113	8
Polkvalificirani delavci	8.320	121	7.763	113	8
Uslužbenci s srednjo šolo	9.984	144	9.200	134	10
Kvalificirani delavci	12.065	176	11.120	162	14
Visokokvalificirani delavci	12.480	182	11.350	166	14
Visokokvalificirani uslužbenci	17.889	261	16.300	238	23

(računano z računalom)



Ta tabela kaže v številkah kdo je bil več prizadet in kdo manj. Tudi terenski dodatek za uslužbence je poostren v tem smislu kot za delavce, torej da prejme polni dodatek tisti, ki je oddaljen več kot 10 km, ostali pa dve tretjini in eno tretjino kot velja to za delavce. Torej tudi v tem oziru ni bilo delano nobenih izjem.

Po vašem predlogu bi se naj zaslužki vseh visokokvalificiranih uslužbencev znižali tako, da bi se izenačil vsak davek na vse grupe. Kaj bi s tem dosegli?

Če znižamo zaslužke vsem vodilnim uslužbencem na 12.000 din, znaša to na 1 mesec okrog 88.500 din. Mi smo pa bili prisiljeni znižati zaslužke skupno za okoli 1.000.000 dinarjev. Vidite, da 15 vodilnih uslužbencev ne more rešiti problema za vseh 1800 ljudi. V primeru gornjega znižanja bi bili povprečno vsi ostali člani kolektiva približno 50 din na mesec na boljšem.

Mislím, da na podlagi tega lahko vidite, da niso vodilni uslužbenci glavni vzrok znižanja, ampak smo bili postavljeni pred resen, težak problem, ki ga ni možno kar na lahko roko rešiti.

5. Niti nisem merodajen za to, niti ničem trditi, da je naš tarifni pravilnik brez napak in da so ta razmerja povsem pravilna. Mi iz leta v leto tarifni pravilnik popravljamo in so dobrodošli vsi resni predlogi.

Sindikalna podružnica ima dolžnost, da o razmerju tarifnih postavk ter o pravilniku na sploh razpravlja s svojimi delavci v zadnjih določilih tarifnega pravilnika je pa uzakonjena pravica, da lahko zahteva izpremembo istega. Zato tovariši, ne smete tega odgovora jemati v tem smislu, da vam nekdo krati pravice. **Če je to res splošna želja vašega kolektiva, lahko pride vaš predlog tudi na razpravo pred delavski svet.** Mislím pa, da v tej obliki kot je, ni rešen. **Ako smatrate, da je tarifni pravilnik napačno sestavljen je prav, da predlagate izpremem-**

**be, vendar pa take, ki bodo plod mišljenja gospodarsko razgledanega človeka, ali pa skupna želja kolektiva.**

6. Kako je že samo po sebi vaše pismo nepremišljeno, je vendar bilo odločeno, da ga v izvlečku objavimo v »Glasilu«. Istotako ta javni odgovor. Cela stvar je vendarle poučna za nas vse, posebno pa nas opozarja na to, da je treba naše delavce gospodarsko izobraziti. Če lahko predsednik in tajnik sindikata postavita take zahteve in grozita potem še z višjimi sindikalnimi forumi, kakšna je potem splošna povprečna raven gospodarskega znanja naših ljudi? Ali naši delavci res ne znajo ceniti dela vodilnega osebja?

7. Tovariši, na zadnjem zasedanju smo sprejeli poslovnik podjetja. Kot eno glavnih načel smo sprejeli načelo, da mora biti v našem podjetju tarifna politika vodena tako, da bo delovala **vzpodbudno.**

Istočasno prihajate vi s predlogom popolnega izenačenja plač (uravnilovke). Ali niste prav nič čitali govorov maršala Tita, Borisa Kidriča, Kardelja, Mihe Marinka?

V našem poslovniku smo postavili vodilnemu osebju odgovorne naloge. Prav in koristno bo, da bo kolektiv kontroliral, kako ti vodilni uslužbenci te naloge izvršujejo. **To, tovariši iz Trbovelj, je važna in pereča naloga. Star znan princip organizacije dela je, da je treba vodilni kader dobro nagrajevati, a od njega mnogo zahtevati.** To oboje moramo imeti vsi pred očmi, če je res naša želja napredek gospodarstva na sploh in našega podjetja posebej.

8. Predlog, ki ga je v zvezi z uredbo o davku na plače sprejel delavski svet, sem v osnovi sestavljal osebno jaz, pozneje pa smo ga kolektivno popravili. Zato sem se z vašim pismom čutil osebno krivično prizadet in je to tudi razlog, da vam na ta način javno odgovorjam.

Franc Rupret

## Združenje gradbenih podjetij

Na pristanek Gospodarskega sveta LRS se je ustanovilo na ustanovnem občnem zboru dne 21. aprila 1953 v Ljubljani Združenje gradbenih podjetij in industrije gradbenega materiala LRS.

Potreba po združenju se je kazala že dalj časa, in to iz raznih pomanjkljivosti in nejasnosti, katere pa podjetja sama niso mogla in tudi niso bila kompetentna reševati.

Naloge združenja so predvsem:

1. Sodelovati z državnimi organi pri pospeševanju gradbeništva, zastopati gradbeništvo na zunaj, sodelovati pri pravilnem izvajanju državne gradbene politike, pri strokovnem dvigu kadrov, pri sestavljanju družbenega plana republike.

2. Skrbeti za organizacijski in gospodarski dvig članov z dajanjem nasvetov in drugačne pomoči.



3. Razvijati med svojimi člani smisel za sodelovanje.

4. Zastopati in varovati koristi gradbeništva in podjetij gradbenega materiala ter svojih članov.

5. Dajati mnenja o cenah gradbenih storitev.

6. Skrbeti za znižanje cen investicijam in dvig kvalitete del.

7. Posredovati nabavo gradbenega materiala in mehanizacije doma in v tujini.

8. Posredovati in prenašati pridobitve oziroma napredek gradbeništva iz tujine.

9. Predlagati, dajati mnenja in sodelovati pri zakonodaji v gradbeništvu.

10. Preprečevati vse negativne pojave v gradbeništvu, kakor n. pr. razdeljevanje gradbenih območij, določanje cen, preprečevati pojave nezdravega tekmovanja med podjetji, pojave monopolističnih oziroma kartelnih tendenc podjetij, pobjanje šušmarstva itd.

11. Sodelovati z drugimi združenji in zbornicami pri reševanju skupnih ali sorodnih problemov.

12. Skrbeti za nižje strokovno šolstvo in dajati mnenja oziroma predloge za sestavo učnih načrtov srednjih in visokih šol.

13. Predlagati člane izpitnih komisij za strokovne izpite delavcev in uslužbencev, zaposlenih v gradbeništvu ali pri podjetjih, ki proizvajajo gradbeni material.

14. Predlagati strokovnjaka za izdajo izvedeniških mnenj.

15. Voditi razvid o gradbeništvu in o podjetjih gradbenega materiala v republiki.

16. Zbirati, sodelovati in analizirati statistične podatke o stanju gradbeništva oziroma gradbenega materiala v republiki.

17. Proučevati vsa vprašanja, ki se nanašajo na gradbeništvo, na proizvodnjo gradbenega materiala in dajati zborom proizvajalcev in drugim državnim organom

mnenja glede vprašanj s področja gradbeništva in proizvodnje gradbenega materiala.

18. Prirejati ankete o gospodarskih problemih v gradbeništvu in proizvodnji gradbenega materiala ter priobčevati rezultate s svojimi mnenji in predlogi.

19. Sestavljati in voditi zbirko trgovskih običajev — uzanc v gradbeništvu in izdajati o njih potrdilo.

20. Sodelovati pri sestavljanju sporazumov zlasti s podjetji izven države.

21. Ustanavljati za uresničenje svojih nalog urade, komisije, tečaje, seminarje in drugo ter dajati redne in občasne publikacije, časopise in drugo strokovno literaturo.

22. Opravljati zadeve iz pristojnosti državnih organov, ki jih le-ti prepustijo s posebnimi predpisi združenju in opravljati tudi vse druge zadeve, ki so združenju naložene po posebnih predpisih.

Člani združenja so lahko vsa državna gradbena podjetja, gradbena podjetja družbenih organizacij in podjetja, ki proizvajajo gradbeni material v območju LR Slovenije.

Organi združenja so skupščina, upravni odbor, nadzorni odbor in častno razsodišče.

Skupščino sestavljajo pooblašeni predstavniki članov združenja.

Člane združenja zastopa na skupščini po en predstavnik podjetja z enim glasom.

Zaradi uspešnejšega dela izpolnjevanja nalog združenja so v okviru združenja ustanovljeni tudi stalni odbori in komisije kot pomožni organi upravnega odbora. Za opravljanje strokovnih in administrativnih poslov ima združenje tajništvo.

Za poslovanje združenja pa ima združenje svoj — Statut.

Jeras Venceslav

## Tehnični kader in ekonomičnost gradenj

Široki razmah gradenj po osvoboditvi in pomanjkanje tehničnega kadra sta povzročila, da so osebe s tehnično izobrazbo, ki so prej imele razmeroma ozki delokrog, naenkrat bile postavljene pred velike naloge, pred istočasno izvedbo večjega števila gradenj, včasih raztresenih po celem okraju ali tudi izven njega. Te naloge je tehnični kader v prvih letih bolj ali manj uspešno izvršil ter je med gradnjo tudi precej izpopolnil svoje strokovno znanje.

Pripomniti je, da se je v prvih letih postavljal samo naloga zgraditi objekt — koliko bo isti stal je bilo postransko vprašanje. Zato je bilo važno samo forsiranje tempa gradnje ter je posameznik lahko vodil več objektov brez posebnega poglobljanja v problematiko izgradnje istih.

Z momentom, ko se je postavilo vprašanje ekonomičnosti gradnje, se je situacija bistveno izpremenila. Nastaja vprašanje ali se izplača na enem investicij-



skem objektu nastavi več tehnikov ali pa sploh postavi načelo, da vsak večji gradbeni objekt obvezno dobi svojega tehnika. To vprašanje se lahko preceni s primerjavo zneska plač in zneska prihrankov na materialu in organizaciji del, ki jih lahko ustvari novo uvedeno delovno mesto. To vprašanje postaja posebno važno, če vzamemo v poštev, da pri velikem številu objektov, ki jih naše podjetje izvaja, nimamo dovoljnega števila verziranih delovodij, temveč da pogosto to funkcijo opravljajo zidarji ali tesarji, ki se pokažejo bolj okretni. Vsekakor je v tem iskati tudi vzrok razmeroma slabe kvalitete izvedbe.

Pri visokih cenah materiala in sorazmerno nizkih plačah je odnos materialnih stroškov napram plačam zelo velik. Navajamo nekaj primerov:

Za halo s celotnim predračunskim zneskom 83.893.000 din odpade na gradbena dela 63.794.000 din in na plače (element B) samo 6.484.000 din. To pomeni, da plačni fond z vsemi pribitki iznaša le 7,7% od celotnega zneska ali 10,1% od zneska gradbenih del.

Za upravno poslopje s celotnim predračunskim zneskom 61.975.000 din znašajo gradbena dela 39.303.000 din in plačni fond 6.106.000 din, kar pomeni 9,9% celotnega zneska ali 15,5% zneska gradbenih del.

Za most s celotnim predračunskim zneskom od 11.960.000 din znašajo plače 1.766.000 din ali 14,7%.

Za stanovanjske zgradbe je ta procent nekaj višji, ampak bistvo stvari se ne spremeni.

Iz gornjega razlaganja se vidi, da se pocenitev gradenj najlaže izvede s prihranki na materialu, kateri predstavlja 85 do 90% vrednosti stavbe. Poiskati možnosti teh prihrankov naj bi bila glavna naloga tehničnega kadra, moramo pa ugotoviti, da se zaradi prevelikega števila tehnikov in njihove preobremenjenosti tej nalogi ne posveča dovolj pažnje.

Pogrešna je praksa prvih povojnih let, ko se je posamezniku dodelilo več objektov, češ »da bo že speljal«. Pri tem pa se je pozabljalo, da se v deželah z visokim tehničnim nivojem ne štedi na dodelitvi tehničnega kadra na objekt, ker se smatra, da se ta dodelitev izplača.

Če se obrnemo k normirani porabi materiala vidimo, da so dane precejšnje možnosti prihranka istega, ker pri materialu gredo norme precej široko.

Kot osnovni prihranek, ki ga je najlaže doseči bi bil prihranek na lesu. Uporaba lesa večkrat kot tri oziroma petkrat predvidenih z normo, da prihranek eno tretjino oziroma eno petino lesa na objektu.

Če upoštevamo, da na 1000 m<sup>2</sup> hale gre okrog 106 m<sup>3</sup> rezanega lesa za opaže, bo prihranek znašal pri preseku ene četrtine 26,5 m<sup>3</sup> ali 384.250 din pri vsaki nadaljnji uporabi lesa.

Samo mala zamena betoniranih v opažih preklad z montažnimi daje na 16-stanovanjski stavbi prihranek okoli 140 m<sup>3</sup> opažev za preklade ali okrog 130.000 din.

Večina ostrejših lahko poenostavimo ter se z manjšimi spremembami dobimo prihranek, ki gre v stotisoče dinarjev.

Pri železu je po normah predvideno 5 do 10% razreza, povprečno 8%. Zmanjšanje odpada železa pri rezanju se lahko doseže s pravilnim redosledom rezanja posameznih palic. Če zmanjšanje tega razreza za 1% daje ogromne prihranke z ozirom na ceno železa samega. N. pr. za izgradnjo že navedene hale je potrebno 52.020 kg železa, 1% prihranek pomeni 520 kg železa ali 54.000 din. Smatramo, da je mogoče zmanjšati razrez na polovico, to je dobiti prihranek 216.320 din. Za navedeno upravno poslopje, ki potrebuje 65.450 kg železa bi to pomenilo 273.000 din prihranka.

Se večji prihranki se dajo dobiti pri cementu. Izvajalec mora doseči predpisano marko betona, koliko materiala pa on porabi, je to njegova skrb. Pri naših delovodijih je navada, da se za marko betona MB 160 daje 300 kg cementa na 1 m<sup>3</sup>, kljub temu, da je dovoljeno 250 kg cementa na 1 m<sup>3</sup>. Točno granuliranje agregata in pravilno doziranje vode omogoči dosego iste trdnosti pri manjši porabi cementa. Tako nastanejo mogoči prihranki v cementu, ki gredo od 10—15%.

Ze prihranek 10% cementa pomeni v navedenih primerih:

za halo s 420 tonami	42,9 ton
za uprav. poslopje s 390 ton.	39,0 ton
za most z 99 tonami	9,9 ton

ali v denarju 643.500 din, 585.000 din in 148.500 din.

Seveda ti prihranki so mogoči le v primeru, da je tehnik stalno navzoč in dejansko vodi ves potek gradnje. V kolikor se delo prepusti priučenemu delovodji ali enostavno zidarju, bo ta spregledal možnosti prihranka ter bo delal šablonski samo toliko, da naredi delo. Pri omejenem številu tehničnega kadra in velikem številu objektov ni mogoče, da se tehnik dovolj pogloblja v probleme izboljšanja procesa gradenj, ker mu je večina časa odvzeta z gradbenimi knjigami, situacijami, kalkulacijami ter poslovanjem z delavci.

Malo več pažnje za eno zgradbo bi pomenilo razen že omenjenih prihrankov še premišljeno organizacijo dela samega z izbegavanjem dvojnih prevozov, racional-



lizacijo transporta, splošno skrbjo za material itd., kar zopet da veliki prihranek. Plača, ki jo sprejme ta novo nastavljeni tehnik je drobn del vsote prihrankov, ki jih on lahko ustvari.

Primer, kaj pomeni pomanjkanje oziroma odsotnost tehničnega kadra na gradiliščih nam nudijo manjša mestna in okrajna gradbena podjetja, katera na zmorejo niti obračunati vseh svojih izvršenih del ter so zato stalno v izgubi.

Kakor se vidi iz vsega gornjega, je nujno potrebno posvetiti največjo pažnjo vključevanju novega tehničnega kadra,

ki bi izpopolnil vrste našega tehničnega kadra. K temu nas sili:

1. sama ekonomičnost gradnje in
2. dejstvo, da imamo v tem letu v planu skoro dvakratni obseg gradenj napram letu 1952, število tehničnega kadra pa je ostalo približno isto.

Potrebno bi bilo z oglasil, z osebnim prepričevanjem in potom povezave z našimi tehničnimi šolami poskusiti dobiti čim večje število kvalitetnega tehničnega kadra, ker s tem si bomo zagotovili možnost nadaljnjega razvoja našega podjetja.

-y.

## Kdor hitro gradi — gradi poceni

Leta 1952 je v pozni jeseni delavski svet podjetja sklenil, da si naš kolektiv v svrhu omiljenja stanovanjske krize zgradi svojo stanovanjsko hišo, svoj blok. Ker je bila zima že tako rekoč pred vratmi, je bilo potrebno hitro delati: nabaviti stavbni prostor, izdelati potrebno dokumentacijo, izvršiti vse priprave; z velikim zalaganjem vsega vodilnega osebja podjetja in zahvaljujoč tukajšnjim oblastem, ki so nam šle zelo na roko, nam je uspelo, da je naš novo nabavljeni buldožer sredi meseca novembra preteklega leta zaril svoj nož v ruševine hiš, ki jih je vojna opustošila. Na pomoč mu je prišel še bager in oba sta s pomočjo voznega parka izkopala stavbno jamo v rekordnem času. Ker je zima bila še kolikor toliko ugodna, se je delo nadaljevalo tudi v zimskem času tako, da je plošča nad kletjo bila zabetonirana nekako do sredine meseca februarja, ko sem vodstvo prevzel od svojega predhodnika tov. inž. Komela.

Po letnem operativnem planu je bilo predvideno, da bo stavba pod streho do 1. julija 1953, upoštevajoč normalne prilike za gradnjo. Zaradi približne orien-

tacije o velikosti objekta naj navedem nekoliko podatkov o količini vgrajenega materiala, ki je bil porabljen samo za konstruktivne elemente, vključujoč ostrešje.

470.000 kom. zidne opeke	94 vag. à 15 ton
570 m <sup>3</sup> betona	91 vag. à 15 ton
370 m <sup>3</sup> malte	49 vag. à 15 ton
2000 m <sup>2</sup> opaža	3 vag. à 15 ton
210 ton cementa	14 vag. à 15 ton
Razni material	10 vag. à 15 ton
7250 m Herbstovih nosil.	18 vag. à 15 ton
1300 m oken, vrat, preklad	4 vag. à 15 ton

Skupaj 4245 ton ali 283 vag. à 15 ton ali 6 dolgih vlakov, vsak po 47 vagonov.

Za vgraditev tega materiala je od 15. februarja do 31. maja, ko je blok bil pod streho, bilo na razpolago 88 delovnih dni. Napravljeno je bilo 62.211 delovnih ur pri povprečnem stanju delavstva 86 dnevno. Vrednost izvršenega dela skupaj z vgrajenim materialom znaša po situaciji 28 milijonov dinarjev, kar daje vrednost 1 ure 450 din (material in delo z vsemi dajatvami).

Nastane vprašanje, zakaj je delovni kolektiv gradilišča Celje II lahko skrajšal

## Govorijo . . .

Da je Zrnc izgubil stavo . . .

Da nekaterim „diktatura“ iz gradilišč ni po godu.

Da Lado ni napisal „spomladanskih cvetk“.

Da so stranski obrati vendarle dobili manipulanta.

Da je praksa dvojnih služb pri nas prišla v modo.

Da se separacija gradi že dve leti.



postavljeni rok po operativnem planu skoraj za 30 delovnih dni? Vzrokov je več. Naj navedem samo nekoliko:

1. Solidno in dobro preračunjena priprava za delo.
2. Dobro preštudirana organizacija gradilišča.
3. Dovoljno število delavcev in pravo razmerje istih.
4. Dovoljna mehanizacija in izpravnost iste.
5. Pravočasno dostavljen material in v dovoljni količini.
6. Izdelava polirskih načrtov, detajlov in skic.
7. Stalno in močno nadzorstvo nad gradnjo.

Vsi ti pogoji, razen tega pa še volja, elan in disciplina celega delovnega kolektiva sta pripomogla k temu zavidnemu uspehu.

V sedanjih pogojih in pri sedanjih cenah materiala se računa 1 izdelavna ura v visokogradnji za okoli 500 din. Če vzamemo, da je po računu vrednost 1 izdelavne ure 450 din, dobimo prihranek:

$$62.211 \text{ ur} \times 50 \text{ din} = 110.550 \text{ din.}$$

Razen tega je še prihranek na režiji, prihranek na pomožnem materialu, katerega se je lahko uporabilo na drugi stavbi in prihranek na tem, da se lahko stavba predčasno izroči svojemu namenu.

Mislím, da so ta moja izlaganja vredna razmišljanja.  
Cvetko Dolenc

## Nekaj objektov, katere je zgradilo v Zasavju

SPLOŠNO GRADBENO PODJETJE



Potoška vas, delavsko naselje rudnika Zagorje



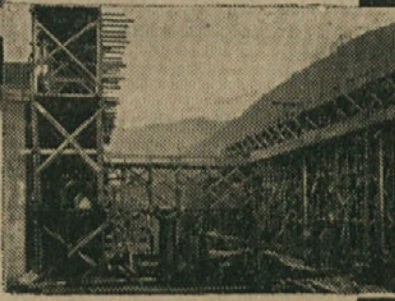
Stanovanjski blok rudnika Zagorje

# Beton

CELJE



Kopalnica Kotredeš, najmodernejša kopalnica na Balkanu (rudnik Zagorje)



Montažna hala STMM v Trbovljah



# Racionalizacija dela

Vsak proizvajalec ima težnjo, da svoj produkt izvrši s čim manjšimi proizvodnimi stroški, ker ve, da bo lahko konkuriral drugemu. To prihaja do izraza tudi v gradbeništvu, posebno sedaj, ko prihajamo v dobo, ko bo važno vlogo igrala konkurenca med podjetji. Podjetje, ki bo cenejše, bo imelo več dela in s tem tudi večjo možnost za obstoj.

V gradbenem podjetju se to lahko doseže z dobro organizacijo dela. Organizacija dela pa je stvar razmišljanja vsakega, ki izvršuje same proizvode, in sicer način, kako si bo razporedil potrebne surovine in stroje, še posebno važno vlogo pa igra delovna sila, na kar je pri vsakem delu potrebna velika pozornost, da s čim manj delovne sile napraviš več dela.

Da bi prišli do tega konkretno v našem podjetju z organizacijo kakršna je, bi o tem pogledu največ napravili delovodje, tehniki, inženirji, ki so zaposleni pri vodstvu gradenj.

V kratkem bom opisal en primer na našem gradilišču v Štorah, ki je vsekakor vreden hvale. Da se v Štorah gradi elektro-plavž, ki ne bo važen samo za Železarno Štore, temveč za vso delovno ljudstvo naše domovine, je znano celotnemu kolektivu. V sklopu samega plavža pa se gradi tudi vrsta drugih objektov. Za moj primer bom vzel oporni zid, ki leži v njem že več sto m<sup>3</sup> betona in smo šele na polovici njegove dolžine. Ker je zid dolžine okrog 77 cm in višine 12 m, je bilo vprašanje, kako naj pričnemo z delom, da bi bili transporti betona čim krajši in pripravljalnih del čim manj.

Za prvih sedem metrov zidu smo se poslužili stolpnega žerjava in tem pripadajočih odrov, ker sama ročica žerjava ni dosegla do samega zidu, da bi beton prišel neposredno v opaž. Pri tem je bilo potrebno 200 m<sup>3</sup> odrov, kar je bilo še kljub temu cenejše, kot da bi postavljali dvigalo, ker tudi dvigalo potrebuje odre za transport betona.

Po resni debati in študiju je delovodja tega objekta tov. Franič Ivo začel z izdelavo poševne drče z zabojem za beton. Za izdelavo je dajal navodila mehanični delavnic na gradilišču. Naprava je bila v kratkem času gotova in za to delo zelo primerna, kar nam bo pokazal ekonomski račun. K tej napravi pa je potrebna tudi betonarna, ki zmore izdelati potreben beton, kar je na tem objektu tudi napravljen in nam bo najbolj jasen dokaz brez opisa, če povem, da 8 delavcev (2 strojnika, 1 zidar in 5 delavcev) zmore dnevno kompletno ugraditi povprečno 40 m<sup>3</sup> betona (v 8 urah). Pri vsem tem pa odpade večina odrov.

Za betonarno je izkoriščen naklon izkopa tako, da gramozni material brez vsakega transporta pada neposredno v lijak mešalca. Za cement pa je napravljena zračna drč in se koristi stisnjen zrak od kompresorjev. Poševna drča in betonarna pa nam tudi dobro služita za betoniranje bunkerjev, kjer bo letos ugrajeno preko 2000 m<sup>3</sup> betona.

Prihranek znaša pri samem opornem zidu:

Za 1 m' se prihrani 20 m<sup>2</sup> odrov, za 70 m' je 1400 m<sup>2</sup> à 454 din znese 621.000 dinarjev; pri napravi in ograjevanju betona se prihrani pri 1 m<sup>3</sup> min. 2 del. ur, pri 600 m<sup>3</sup> betona (brez temeljev) znaša  $600 \times 152 \times 2 = 182.000$  din. Skupen prihranek 803.000 din.

Konstrukcijo poševnega dvigala in posode za beton je izdelala delavnica na gradilišču in znašajo stroški 132.044 din. Načrt posode in dvigala je izdelan in dostavljen tehničnemu oddelku zaradi eventualne porabe drugje.

Vzglede tov. Franiča je vsekakor vreden posnemanja. Racionalizacija tov. Franiča je predložena upravi podjetja v pregled in zaradi določitve premije.

Pilih Julij

## DEMANTI

Ni res, da smo na crossu pretekle 90.000 ampak samo 45.000 milimetrov. Kegljačice



## Nekaj misli o vplivu ter posledicah novih ukrepov v našem gospodarstvu na člane našega kolektiva

Razumljivo je, da v državi, ki jo danes hočemo povzdigniti iz zaostale agrarne v napredno industrijsko državo, pride vedno do novih problemov, ki jih naši strokovnjaki skušajo rešiti tako, da bi bilo to vedno v obče ljudsko korist. Jasno je, da država z raznimi zakoni ter uredbami usmerja naše gospodarstvo, kolektivi sami pa po svojih izvoljenih organih upravljajo ter vodijo podjetja.

Vsako smotno gospodarstvo teče po nekih določenih smernicah. Tako je tudi pri nas. Stalne spremembe raznih zakonov ter uredb, ki so v današnjih časih nujne, delajo našim strokovnjakom več ali manj skrbi, kako iste vskladiti s stanjem v podjetju samem. Tu se hočem malo ustaviti ter podati svoje mnenje o vplivu nove uredbe o povprečku plač ter obdavčenju presežka plačnega fonda.

Naš osnovni princip obračunavanja zaslužkov je bil akord po veljavnih normah. S tem je bilo pravilno rešeno osnovno načelo »Več narediš, več dobiš«, kar je ugodno vplivalo na celotni kolektiv, kakor tudi v vsakega poedince. Z novim načinom kolektivne norme ter obračunavanja plač samo po tarifnih postavkah (po tarifnem pravilniku) se je stanje na naših gradbiščih precej spremenilo.

Navesti hočem dejstva, ki sem jih opazil na gradbišču Trbovlje sam ter ugotoviti prednosti starega obračunavanja pred novim.

Večina delavcev na naših gradbiščih so sezonski delavci, tendenca teh je v sezoni zaslužiti čim več, tako da lahko potem zimo s prisluženim denarjem preživijo doma. Nov način tega obračunavanja ne dopušča, da bi delavci delali tako kot prej, oziroma če bi tako delali bi od tega ne imeli to, kar je bilo prej mogoče.

Jasno je, da so zaradi tega nastale večje spremembe v sami organizaciji dela, da smo morali razformirati poedine brigade, pojačati kontrolo nad delom samim ter s tem seveda še bolj obremeniti tehnični kader, ki je že tako močno obremenjen. Obračunski podatki za mesec april so pokazali, da je bilo ustvarjeno približno 10% plačnega fonda manj, kot v prejšnjem mesecu, čeprav se število delavcev ni spremenilo. To jasno dokazuje, da je storilnost dela padla. Sklicali smo sestanke, kjer smo ljudem uspeli pojasniti zakaj je kolektivna norma, kdaj in kako se bodo delili presežki, tako da smo uspeli storilnost dvigniti nazaj na približno isto

višino. Po pravici rečeno je tako prepričevanje težko, to pa zaradi tega, ker delavec najlaže občuti, oziroma razume le to, kar se tiče neposredno njegovega zaslužka.

Našteti hočem še nekaj primerov, kjer je razvidno, da ta nov način obračunavanja otežkoča še mnogo reči, ki jih prej nismo mogli predvidevati. Z več kot 8 urnim delavnikom, oziroma z delom v akordu smo imeli posebno prednost v tem, da smo z enim samim stalnim številom kvalificiranih delavcev nekako izhajali, to pa zaradi tega, ker so isti lahko delali kolikor so hoteli, oziroma ker so delali kolikor je bilo pač potrebno. Sedaj je stvar drugačna in zaradi tega občutimo pomanjkanje kvalificirane delovne sile.

Na efekt dela pa deloma vpliva tudi to, da delavci po delovnih urah iščejo delo pri privatnikih, kjer delajo zato, da si pač nadoknadijo, kar jim je z novo uredbo onemogočeno. Drugi dan pridejo na delo utrujeni, lahko pa tudi trdim, da se nekateri na ta račun »štedijo« na delu, če jim seveda delododja ni stalno za petami.

Končno si pa oglejmo še to zaradi česar sem pravzaprav nameraval napisati ta članek. Vsi vemo, da je višek ustvarjenega dela v gotovem obdobju last kolektiva — torej last ljudi, ki so ga ustvarili. Da se del tega viška razdeli med člane kolektiva je tudi jasno. Tu spodaj bom skušal z običajnim primerom prikazati, da ta način razdeljevanja viška na podlagi urnih postavk (torej po sedanjem načinu obračunavanja) na koncu ne bi bil pravičen, bolje rečeno ne bi bil dovolj pravičen.

Mnenja sem, če bi v bodoče ostalo pri tem, da bi delavci dobili ta presežek bodisi mesečno, oziroma leto izplačan le procentuelno na njihovo skupno število urnih zaslužkov, da bi s tem nekateri ljudje dobili nekaj, kar si sami niso prislužili, oziroma da bi dobili to na račun drugih.

Vzel bom primer navadnega slabega ter dobrega delavca. Ločeno hočem pokazati primerjavo med možnostjo razdelitve presežkov za leto 1952 ter leto 1953, če upoštevam povprečne urne plače, koeficient doseganja norme po starem ter samo tarifno postavko po novem načinu obračunavanja.

Leto 1952, slab delavec povprečno doseganje norme 90%, urna plača 30 din.



Skupni letni zaslužek bi znašal torej  $208 \times 12 \times 30 \times 0,90$  to je 67.392 din.

Leto 1952, dober delavec povprečno doseganje norme 125%, urna plača 35 din. Skupni letni zaslužek bi znašal torej  $208 \times 12 \times 35 \times 1,25$  to je 109.200 din. Razlika 41.808 din.

Leto 1953, slab delavec z urno plačo 32 din (kar je najmanjša postavka po tarifnem pravilniku). Skupni letni zaslužek bi znašal torej  $208 \times 12 \times 32$ , kar je skupaj 79.872 din.

Leto 1953, dober delavec z uro plačo 38 din (kar je največja postavka po tarifnem pravilniku). Skupni letni zaslužek bi znašal torej  $208 \times 12 \times 38$  to je skupaj 94.848 din. Razlika 14.976 din

Predpostavimo, da bi ob koncu obračunskega leta za oba primera znašal presežek plačnega fonda 10%, potem bi dober delavec dobil poleg svoje redne plače izplačanega še  $109.200 \times 0,10$  je 10.920 din presežka.

Slab delavec  $67.392 \times 0,10$  je 6.730 din presežka.

V procentih izraženo bi to pomenilo, da bi dober delavec bil udeležen za

$\frac{6.739}{10.920} - 1,00 = 62,5\%$  več presežka

kot slab delavec.

Sedaj pa pogledajmo isti primer za leto 1953 obračunan po urnih postavkah.

Dober delavec bi dobil izplačanega  $94.848 \times 0,10 = 9.485$  din presežka, torej slab delavec bi dobil izplačanega  $79.872 \times 0,10 = 7.987$  din presežka.

Zopet v procentih izraženo bi to pomenilo, da bi dobil dober delavec le  $\frac{7.987}{9.485}$

$- 1,00 = 18,5\%$  več presežka kot slab.

Ako sedaj primerjamo procenete iz leta 1952 in 1953 potem je iz tega razvidno, da bi dva popolnoma ista delavca, seveda različna po svoji vestnosti in pridnosti pri delu bila v obeh dveh primerih različno nagrajena, kar pa ni pravilno.

V letu 1952 bi pridni delavec dobil izplačanega 62,5% več presežka, kakor slab, doči mbi v letu 1953 dobil le 18,5%.

Iz gornjih števil je dovolj razvidno, da bi ta način našemu delovnemu človeku samo škodil, zato upam, da se bodo našli odgovorni ljudje, ki bodo ta moj članek, oziroma moje temo bolj detajlno obravnavali ter pristopili k rešitvi problema, ki ga kaže rešiti čimprej na način kot to zahteva današnji čas in skupnost.

Novak Mihael

## Pripomba uredništva

Smatramo, da je treba dati k članku tov. Novaka sledeča pojasnila, oziroma dopolnila:

1. Višji sindikalni forumi so zahtevali odpravo akordiranja dela posameznikov iz razloga, ki ga omenja tudi gornji članek.

a) Da so delavci dosegli višji zaslužek s preokornim delom, kar ni pravilno.

b) Da naše norme ne odgovarjajo in so se gotove norme lahko, druge pa le izredno težko dosegle.

Nadaljnji razlog je bil v tem, ker so taki akordanti v več primerih neodgovorno trošili material, pri tem pa vlekli mastne zaslužke.

Mnogo je razlogov, ki pa kljub temu govore

za to, da preidemo nazaj na brigadni akord. Vendar bo treba tu več zelo tehtnih ukrepov.

a) Popraviti bo treba norme, tako da bodo pravičnejše; kot v industriji, tako moramo tudi na gradbiščih in obratih postaviti take norme, da normalno ni možno presegati istih več kot 15 do 20%.

b) Na nek način bo treba uvesti kontrolo nad potrošnjo materiala po brigadah.

c) Pravi akord sme isto tako dovoliti le 8 urno delo, razen v izjemnih primerih.

Vsekakor je problem važen, iniciativo tov. Novaka pozdravljamo in s tem načenjamo diskusijo o tem vprašanju.

Uredništvo

## Akord

Zasledovanje uspeha dela zadnje tri mesece kaže, da je v aprilu in maju naša proizvodnja na gradbišču in obratih v glavnem (ne povsod) občutno nazadovala. Če se pa vprašamo, kaj je vzrok tega stanja, dobimo odgovor, da so to predvsem govornice o znižanju zaslužkov ter zamenjava akorda.

Člani delavskih organov upravljanja, kot seveda vsi uslužbenci in aktivisti, stojimo pred izredno nujno, neodložljivo in težko nalogo, prepričati našega poslednje-

ga delavca, kako je v resnici s temi problemi.

Da je do tega stanja prišlo, je krivda na nas vseh. Krivda predvsem, da sami nismo do osnov proučili izpremembo, ki smo jih uzakonili v tarifnem pravilniku; da nismo pravilno pokazali ljudem oblike kolektivnega akorda, da se nismo dovolj vztrajno borili za takojšnjo uvedbo mesečnega obračunavanja itd. Tudi ob izidu uredbe o davku na sklad za plače nismo znali ljudem pravilno prikazati dejanskega pomena te uredbe.



Namenil sem se v tem članku, kar se da preprosto raztolmačiti te probleme. Ne bom pretiral četrdo, da je naša najkriticnejša naloga, da o teh problemih podrobno poučimo vse naše ljudi in jih odvrnemo od zmotnih naziranj.

## 1. KOLEKTIVNI AKORD (NORMA)

Predvsem moramo najprej dovolj natančno preštudirati 9. člen tarifnega pravilnika, ki ugotavlja, kako se meri delovni učinek ter 27. člen, kako se ugotavlja in deli presežni sklad (dobiček).

V 9. členu je poudarjeno, da so pač največje enote za ugotavljanje delovnega uspeha gradbišča in obrati. S tem je hotel naš kolektiv prepričati želje nekaterih, da bi se delovni uspeh izračunaval skupno za vse podjetje. Pri tem ne smemo tolmačiti pojma delovnega uspeha ozko — to je gledati samo preseganje norm; nasprotno, delovni uspeh mora biti računani stvarno, primerjajoč stvarne cene naših izdelkov, prihranke na materialu, režiji, transportu itd.

Lahko si predstavljamo, da bi bilo izračunavanje takega delovnega uspeha krivično, če bi ga računali kar enostavno skupaj za vse podjetje, saj bi v tem primeru nujno dobra gradbišča delala za slaba.

Po drugi strani pa zopet ni tehnično mogoče, da bi tako pojmovan delovni uspeh računali ločeno morda za vsako delovno brigado, ker bi to zahtevalo ogromno pisarniško delo. Zato bo verjetno najprilneje, da bo letos delala delovno bilanco vsaka ekonomska enota zase, t. j. gradbišča ter stranski obrati, kot je to predvideno v tarifnem pravilniku.

Na ta način pa je možno delovne uspehe izračunati samo, kadar se dela bilanca, torej pri nas dvakrat na leto. Nastaja vprašanje, kako izračunavati akontacije med letom? Ali je umestno, da plačujemo celo poletje naše delavce v režiji?

Mislil, da bo vsak izmed nas prav brez premišljevanja lahko odgovoril, da tega ne smemo dopuščati.

Zato je nujno, da poleg bilančnega uspeha računamo vsak mesec še delovni uspeh v ožjem pomenu te besede, da torej zasledujemo doseganje norme (akorda).

### A) Kolektivni akord na gradbišču

Na našem gradbišču smo se dogovorili, da bomo izračunavali mesečno doseganje norme ločeno za vsak objekt ter sorazmerno temu tudi izračunavali mesečne zasluzke (mesečne akontacije).

Pri tem pa zadeva ni tako enostavna, kot izgleda na prvi pogled. Pri teh mesečnih obračunih se nam lahko vrinejo napake, zaradi katerih je bil odpravljen posamezni akord t. j., da se v težnji za boljšim trenutnim zaslužkom pušča v nemar kvaliteta dela, štednja materiala itd.

Zato je v našem poslovniku predvideno, da je treba te mesečne obračune točno gospodarstveno preveriti.

1. Na podlagi mesečnih knjigovodskih podatkov.

2. Na podlagi evidence na gradbišču.

3. Na podlagi splošne ocene kvalitete in ekonomičnosti dela.

Priznavanje oziroma določanje % presežka je dano s poslovnikom v kompetenco upravnemu svetu gradbišča, ki v mesjah, katere dopuščajo knjigovodski podatki, svobodno odloča.

Dano je na prosto odločitev upravnemu svetu, če dovoli izplačilo točno na podlagi delovnih uspehov, ali če vzame v obzir tudi druge okolnosti. Mislil, da bodo razprave ravno o tem odkrile marsikaj, kar je še slabega v naši organizaciji in da se bodo ravno pri tem delu upravni sveti največ naučili.

S poslovnikom je določeno, da se kolektivni akord obračunava z enomesečno zamudo, to pa iz razloga, ker prej ni mogoče preveriti knjigovodskih podatkov.

Pravilno je, da upravni sveti dele največ 90—95% razpoložljivega denarja.

Tak je torej v bistvu postopek obračunavanja kolektivnega akorda. Nedopustljiva napaka je, da je skoraj za njimi pol leta in da ta način dela še ni sproveden v praksi. Sedaj pa ne smemo več odlašati. Zato so nam potrebne realne kalkulacije, realni proračuni in knjigovodski podatki.

V kateri meji bo nova uredba o obdavčenju sklada za plače dopuščala presežke skupinskih akordov na gradbišču ne moremo vedeti točno vnaprej. Vendar bodo tako izračunana sorazmerja vsaj pravičnejša osnova za delitve zasluzka.

To naj podkrepim s primerom: n. pr.: zgradba A je preseгла normo 8%, vrednost osnove znaša 108%; zgradba B je preseгла normo 5%, vrednost osnove znaša 105%; zgradba C je dosegla le 97% norme, vrednost osnove znaša torej 97%.

Ako bančna evidenca dovoli le izplačilo 95% osnove, prejmejo potem:

Zgradba A  $108 \times 0,95 = 102,60\%$ ; zgradba B  $105 \times 0,95 = 99,75\%$ ; zgradba C  $97 \times 0,95 = 92,15\%$ .

Na tem nazornem primeru lahko vidimo, da nas uredba o davku na sklad za plače ne sme ovirati pri uvajanju kolektivnega akorda.

Res je, da tudi ta način ne bo zadovoljil tistih, ki so bili vajeni starega, krivičnega



**akorda.** Kritizirali ga bodo tisti, ki so v prejšnjih letih izbirali najboljša dela in rušili norme, pri tem pa uničevali material, delali nenormalno število nadur ter vlekli »grofovske« plače.

Tak način dela naša skupnost ne dopušča več, posebno, dokler po drugi strani še ni rešen problem brezposelnosti.

Teže pa je odgovarjati tistim, ki ugovarjajo v tem smislu, češ, da vsi ljudje tudi na eni zgradbi ne delajo enako in da boljši, marljivi delavci delajo za lenuhe. To je resnica vse tako dolgo, dokler tarifna komisija na objektu drži roke križem.

Če pogledamo tarifne postavke po tarifnem pravilniku vidimo, da znaša razpon v posameznih grupah delavcev od 20—33%, kar normalno zadostuje, da se pravilno oceni delavca ene grupe. Seveda se tu vsako popuščanje, familiarnost, osebnosti zelo maščujejo in vzbujajo nezadovoljstvo drugih. Priporočam znanstveni način ocenjevanja, kot je bil opisan v prvi številki »Glasila« iz letošnjega leta, ker nas ta način varuje pred napakami in osebnimi zamerami.

Treba je poudariti še eno. Za tiste članke kolektiva, ki jim kolektiv noče priznati **niti najnižje tarifne postavke**, ker je pač ne zaslužijo, pač ne more biti mesta v podjetju in jih je treba izločiti. Izjeme so lahko le res socialno šibko stoječi ljudje, žene itd.

#### **Da na kratko izvelčemo zaključke:**

1. Treba je takoj pričeti z obračunavanjem kolektivnega akorda, pri čemer naj upravni sveti pazljivo proučijo vse gospodarstvene momente. Brezpogojno je objekte ločiti med sabo.

2. Ocenitvi posameznikov je treba posvečati veliko pozornost ter jo je izvršiti javno na znanstveni osnovi.

3. Nujno je treba vsakega našega delavca upoznati z načinom obračuna v kolektivnem akordu. Poudarjati je treba, da bodo rezultati našega gospodarjenja vidni šele ob polletni in letni bilanci.

Iz vsega navedenega sledi, da nimajo prav tisti, ki pravijo, da tak način obračuna ni dovolj vzpodbuden. Videli smo ravno nasprotno: s tem načinom, če ga bomo znali pravilno sprovesti, je **dana vzpodbuda:**

a) Vsakemu posamezniku, da dobro dela, da doseže pri ocenitvi čim več ocenjevalnih točk in višjo tarifno postavko;

b) Da vsak posamezni kolektiv objekta doseže čim boljši delovni in poslovni uspeh, torej da naglo, kvalitetno in ekonomično gradi.

c) Da kolektiv vsake ekonomske enote kot celote poskrbi za čim lepši bilančni uspeh.

## **B) Akord v obratih**

Mislim, da smo posamezni akord v obratih odpravili brez stvarne potrebe. Odpravili smo ga v slepem kopiranju vsega, kar se dogaja na gradbišču, kar pa je nepotrebno in nepravilno.

Na gradbiščih smo odpravili posamezni akord zato, ker se ga praktično ni dalo meriti in pa zato, ker so bile nekatere norme prelahke in druge pretežke. Ukinili smo ga, ker je na gradbišču ocenjevanje delovnih mest nemogoče zasledovati.

Povsem druga pa je stvar v naših obratih. Tu je možno razen v pomožnih — servisnih delavnicah, ugotoviti točno delovno mesto in tudi obračunavati akorde, predvsem na žagi, gramoznici, kamnolomu, mizarstvu, cementinarstvu in tudi pri instalacijskih delavnicah, v kolikor ne izvršujejo usluge.

Smatram, da je nujno, da se tu **uvade zopet akord**, seveda pravilni akord, t. j. obračun stvarnega zaslužka.

Brez dvoma je treba vzporedno s tem delom ponovno pregledati vse obratne norme, ker bi napačne norme vplivale slabo na produktivnost in bi bili taki uspehi možni le na škodo drugih delavcev.

Ker je z novo uredbo o davku na plače praktično s tem omejen znesek zaslužka navzgor, dela to pri akordnem načinu dela sicer gotove težave, vendar pa te niso nepremostljive. Premostiti jih moramo tako, kot jih druge industrije v Sloveniji. Saj ne smemo misliti, da so morda zaradi te uredbe vsa industrijska podjetja v Sloveniji odstopila od akorda.

Brez dvoma bo vpliv te uredbe na družbeno evidenco pri banki takšen, da bodo imela podjetja, ki ostanejo sicer pri istih cenah, na razpolago manj denarja za izplačilo zaslužkov. To je neizpodbitno. Ako so tarifne postavke v podjetju pravilno postavljene in če so pravilno obračunani v našem primeru tudi akordi po obratih, bo s tem podano pravilno sorazmerje. Družbena evidenca pri banki pa bo pokazala, če je dovolj denarja za polna izplačila, v nasprotnem primeru pa moramo biti pač vsi sorazmerno prikrajšani.

Če smo si torej v tem na jasnem, potem ni nobenega razloga, da bi še nadalje branili delavcem v obratih delati v akordu. **Nasprotno, moje mnenje je, da moramo tam akord takoj uvesti.**

Zaradi jasnosti navajam še praktični primer, n. pr. iz gramoznice.

Delavec A je po akordu zaslužil v maju 9.500 din; delavec B je po akordu zaslužil v maju 7.000 din; delavec C je po akordu zaslužil v maju 6.000 din.



Po družbeni evidenci nam banka dovoli izplačati le 95% polnih zaslužkov, v tem primeru prejmejo:

Delavec A  $9.500 \times 0,95 = 9.025$  din; delavec B  $7.000 \times 0,95 = 6.650$  din; delavec C  $6.000 \times 0,95 = 5.700$  din.

Vidimo torej praktično, da ni ovire, da ne bi izplačevali v obratih v akordu. Seveda pa imajo upravni sveti zopet nalogo, da preverijo, ali niso akordni uspehi doseženi v nadurah, na škodo materiala ali slično.

## ZAKLJUČEK

1. V obratih je treba takoj uvesti akordni način obračuna.

2. Upravni sveti morajo realno prece-  
njevat i akordne uspehe in imajo vse kompetence v določanju zaslužkov.

## 2. POMEN UREDBE O DAVKU NA SKLAD ZA PLAČE IN OBRAČUNAVANJE ZASLUŽKOV

Člani upravnih organov in naš celotni kolektiv je že dovolj obširno razpravljal o tej uredbi ter tudi sprejel ustrezne izpremembe tarifnega pravilnika (delno znižanje tarifnih postavk). Zato nimam namena tolmačiti določil uredbe, potrudil pa se bom raztolmačiti njen globlji ekonomski namen, saj je ta v tesni povezavi s tem, o čemer v tem članku razpravljamo.

Namen uredbe je ustaviti neupravičeno dviganje zaslužkov in s tem rast cen. Da je moralo priti do te uredbe, so kriva naša gospodarska podjetja, naši kolektivi, ki so po eni strani dvigali zaslužke, po drugi strani pa se niso borili za to, da bi vzporedno s tem rasla produktivnost dela. Tako je denar počasi izgubljal na realni vrednosti. Naši zaslužki so se sicer večali, vendar od tega ni bilo koristi, ker so bili skoki cen artiklov še hitrejši. Vsak pameten človek mora izprevideti, da je bilo treba taki »samostojnosti«  
napraviti konec, če hočemo doseči stabilizacijo trga. Tako je treba gledati torej na globlji smisel te uredbe in se moramo boriti za to, da bo uredba dosegla ta smoter.

Napačno so razumeli uredbo tisti, ki so enostransko tolmačili, da je treba brezpogojno takoj vsem znižati zaslužke. Enostransko zato ker pri tem niso pojasnili, da mora splošno znižanje zaslužkov povleči za sabo sorazmerno večje znižanje cen artiklov. Ako je temu tako, ne bo znižanju plač nihče nasprotoval.

Po drugi strani uredba striktno nikjer ne zahteva, da se zaslužki znižajo, pač pa

del zaslužkov, ki so nad povprečki, bremenjeni z visokimi davki na plače, ki gre v korist okraja, mesta, kjer pač kolektiv dela. Sklad iz tega davka se mora uporabiti za splošno koristne komunalne investicije.

Naše podjetje je iz razlogov konkurence prisiljeno znižati cene našim izdelkom. To so nam brez dvoma pokazale zadnje licitacije, kjer nismo uspeli. Ta nauk in nova uredba sta nas prisilila, da popravimo naš tarifni pravilnik v tem smislu, da tarifne postavke polkvalificiranim, kvalificiranim in visokokvalificiranim članom kolektiva znižamo od 7—9%, da pa pri tem ostanejo tarifne postavke nekvalificiranih neizpremenjene. Nadalje so bili poostreni pogoji za prejetanje terenškega dodatka. To kaže, da je naš kolektiv reševal ta težek problem pravilno torej, tako da socialno najšibkejši člani niso bili prizadeti.

Vendar, če pogledamo naše stvarne povprečne zaslužke, vidimo, da so isti še vedno za ca. 20% nad povprečjem po uredbi. Odločili smo se torej po eni strani, da vztrajamo na sorazmerno visokih tarifnih postavkah, na drugi strani pa, da gremo v bodoče na trg s konkurenčnimi cenami, za kar smo vsekakor prisiljeni, če hočemo obdržati naš renome in obseg dela.

**Poudarjam, mi smo kljub delnemu znižanju obdržali sorazmerno visoke tarifne postavke.** Če se vprašamo, kakšni bodo v bodoče naši zaslužki, lahko odgovorimo, da bomo pri konkurenčnih cenah le z izredno dobro organizacijo dela, skrajno štednjo in osebno marljivostjo dosegli ali presegli naše tarifne postavke.

O tarifnih postavkah smo in še bomo diskutirali in po potrebi izpreminjali v želji, da mogoče napačno postavljena razmerja popravimo. Pri zaslužkih pa se ne da mnogo razpravljati, ker so ti odvisni le od smotrnosti našega dela.

Ne morda uredba sama, ampak naše slabo delo bo lahko krivo, če bodo naši zaslužki manjši. Zato se moramo vsi boriti za večjo produktivnost. Če bomo torej znižali naše cene in če bomo dvignili našo produktivnost — potem nas uredba o davku ne bo prizadela. S takim delom bomo koristili interesom skupnosti, sami pa bomo imeli korist s tem, da bo naš realni zaslužek sčasoma znatno višji.

Zato ne nasedajmo vplivu raznih godrnjačev ampak si sedaj, ko smo sredi gradbene sezone z dobrim delom zasigurajmo zaslužke, ki nam pripadajo in ki nam jih nobena uredba ne more in noče odvzeti.

Rupret Franc



# Fizkultura in šport podjetja

Znano je, da se naše podjetje poleg velike gradbene dejavnosti bavi tudi s športom, kjer dokazuje, da tudi v tem pogledu ne zaostaja mnogo za svojo delovno agilnostjo.

Morda še naša gradbišča niso informirana, da Sindikalno športno društvo »Beton«-Celje, organizira v dneh 4. 7. in 5. 7. 1953 svoj »Tradicionalni športni dan«, na katerem bodo nastopili vsi gradbeni kolektivi Slovenije. Borba bo huda. Zmagovalce posameznih disciplin bomo pa še dobili. Med drugim bomo tekmovali v naslednjih disciplinah:

- a) nogometu,
- b) odbojki,
- c) namiznem tenisu,
- d) kegljanju in
- e) streljanju z zračno puško.

Na kulturno prosvetnem polju pa se bomo pomerili v šahu. Beton bo nastopil kot reprezentanca t. j. posamezna gradbišča ne bodo tekmovala.

V neposredni zvezi s tem tekmovanjem pa se naši športniki intenzivno pripravljajo na ta »Športni dan« vsak na svojem delovišču. Odbojkaši imajo redne treninge, nogometaši ravno tako, medtem ko je namizni tenis sedaj nekoliko »zadremal«, vendar pa se vršijo treningi v mejah možnosti. V kegljanju trenutno ne bi imeli kaj poročati, ker je kegljišče v splošnem popravilu. Odigrali so sicer nekoliko tekem na tujih igriščih v katerih so bili več ali manj uspešni. Šah, izgleda je trenutno najbolj aktivna panoga kulture in prosvete v podjetju.

## NEKOLIKO REZULTATOV

Društvo je pred kratkim sodelovalo pri Športnem dnevu »Pionirja« v Novem mestu, kjer je z manjšim uspehom nastopilo v vseh panogah. V namiznem tenisu so naši od treh srečanj eno odločili v svojo korist ter s tem zasedli tretje mesto. Odbojgarska ekipa je v prvem srečanju premagala agilne odbojkarje »Pionirja« z rezultatom 2:1, medtem ko je finalno srečanje proti liga moštvo iz Novega mesta izgubila 2:0. Tu lahko mirne vesti pripomnimo, da je zmagala rutina, v pomoč pa ji je bila »trema«, katere se naši fantje nikakor niso mogli otresti. Kljub vodstvu 12:5 v prvem setu, so ob koncu izgubili set s 15:13. Drugi set so izgubili gladko. Kegljači se na novem kegljišču

nikakor niso mogli uveljaviti, verjetno pa jih je motilo igranje v narodnem slogu s samo šestimi igralci, kar nikakor ni način tekmovanja. Postavili so sorazmerno slabo število podrtih kegljev in se uvrstili na tretje mesto. Vsekakor bolj uspešne pa so bile kegljačice, ki so gladko odpravile Novo mesto, čeprav niso igrale v svoji običajni formi. V streljanju se nismo plasirali na vidnejše mesto, sicer pa mlada strelska družina takoj ob startu ne sme misliti na vidnejše uspehe.

V šahu smo premagali vse nasprotnike. V prvem kolu smo odpravili »Pionirja« Novo mesto 3 in pol proti 2 in pol, v finalni borbi pa razmeroma visoko porazili favorite OLO Novo mesto, ki je prvak okraja. Rezultat 4:2, ustreza poteku iger.

Na športnem dnevu »Pionirja« je bil med drugimi panogami tudi »cross«. Pri članih je v izvrstnem času zmagal Kopitar Jože član Betona, pred dolenskim prvakom. Kot ekipa smo v konkurenci moških zasedli prvo mesto. V konkurenci mladincev je zmagal zelo dobri Cizel, drugi je bil Berghaus in tretji Turnšek, ter tudi tukaj zasedli prvo mesto.

Med drugimi rezultati naj omenimo, da je naša mlada nogometna »garda« preteklo nedeljo premagala moštvo TD Partizan Sevnica kar z 9:2. Rezultat proti pričakovanju, ki pa nas je zelo razveselil. Ob koncu naj obvestimo naš kolektiv še o odprtem delavskem šahovskem tekmovanju, ki je bilo pred kratkim v Piranu. To je bilo oficijelno prvenstvo sindikalnih prvakov Slovenije. Od 12 nastopajočih ekip je naša šahovska sekcija zasedla 6. mesto ter s tem dokazala, da spada med najboljše ekipe v Sloveniji.

To bi bil v glavnem bežen pregled uspehov in neuspehov naših športnikov. V prihodnji izdaji našega časopisa, pa vas bomo seznanili o rezultatih »Športnega dneva«.

Ly.





# Naš poslovnik

Poslovnik naš smo zdaj dobili  
ideje nove vanj smo pribili  
vsem našim ljudem smo v njem dali pravice  
zapisali vanj mnoge gospodarske resnice

Tudi to pot glasovi stari  
kritike koš zvrhan so dali  
trn v peti jim je vsaka »organizacija«  
za njih je to že velika »komplikacija«

Zato pa mi, ki smo še mladi,  
vse znanje in voljo zanj bomo dali...  
Poslovnik nam bo kaŹipot uspeha  
kar naj bo tudi vsem drugim uteha...



SINDIKALNO ŠPORTNO DRUŠTVO »B E T O N« CELJE

priređi v dneħ od 4. do 5. julija 1953

TRADICIONALNI  
**športni dan**  
GRADBINCEV SLOVENIJE

Pričetek tekmovanja ob 8. uri zjutraj na športnem stadionu BETONA, v nogometu pa na Glaziji. Tekmujejo vsi kolektivi gradbenih podjetij Slovenije, in sicer: v odbojki, nogometu, kegljanju, šahu, namiznem tenisu in streljanju. — Po končanem tekmovanju RAZDELITEV pokalov, nato VELIKA VRTNA VESELICA s prosto zabavo in plesom Igra priznani »FONDA« jazz Izbrana jedila, pristno vino, in solidna postrežba! Vljudno vabljeni!