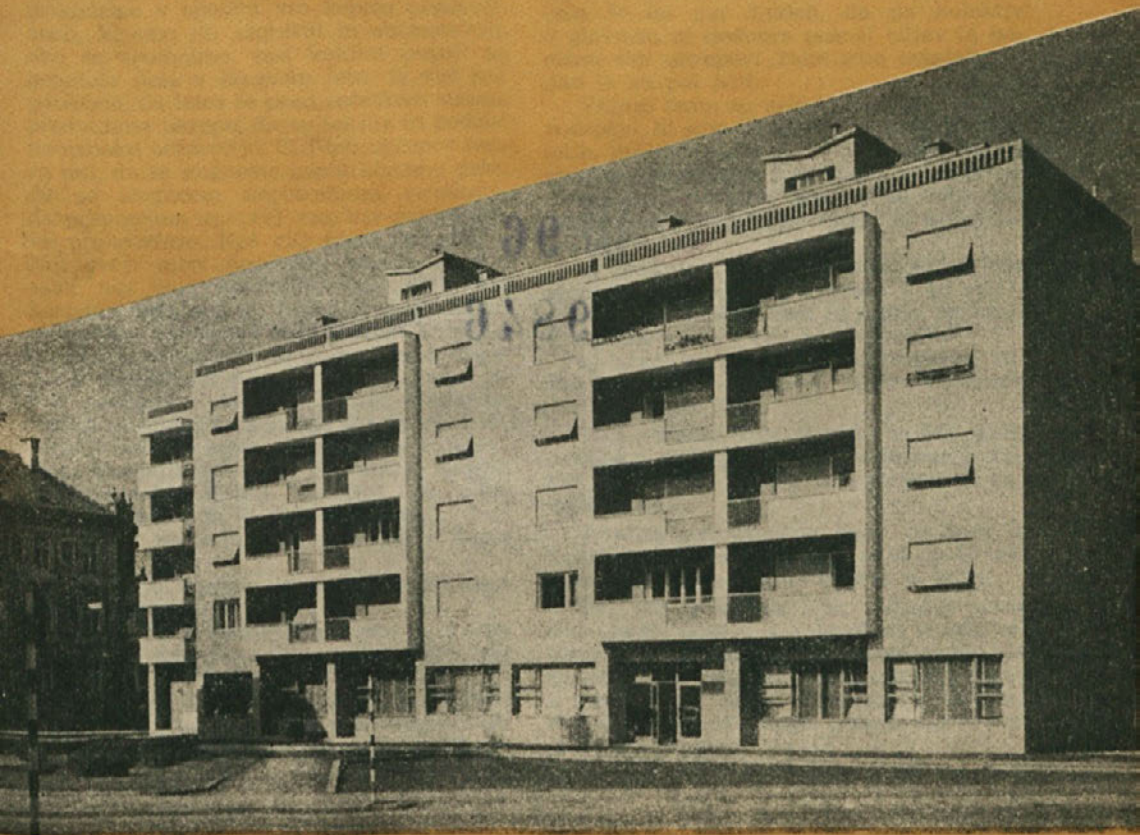


GLASILO "BETON" "

ŠTEV. 1-2

CELJE, FEBRUAR 1958

LETO VII



C III 96 / 7

~~19846 / 7~~



D 345/1939

POZIV DELAVSKEGA SVETA KOLEKTIVU

Vkljub težavni situaciji, v katero smo stopili v letu 1957, kažejo zadnji obračuni, da smo vendarle uspešno zaključili preteklo poslovno leto. Vsekakor pa so bili zato potrebni izredni napor, premagati smo morali mnogo ovir. Naši člani kolektiva so pokazali mnogo dobre volje, iniciative in iznajdljivosti, pri delu, vzgoji, upravljanju itd. in tako pripomogli k povečanju ugleda našega podjetja. Delavski svet izreka članom kolektiva zahvalo in priznanje za vložen trud z željo, da se ta iniciativa prenese v novo delovno leto s še večjim poletom.

Mnenje delavskega sveta namreč je, da nas lanskoletni uspeh ne more zadovoljiti. Ako samo pomislimo malo nazaj, ako si priključimo v spomin vso kopico nepravilnosti, ki smo jih zagrešili in obravnavali, ako se spomnimo, pod kakimi pogoji so potekala dela v lanskem letu, je več kot potrebno, da letos že pred začetkom sezone predvidimo ukrepe, da se takšne in podobne napake preprečijo. Cilj teh ukrepov mora biti, da se izognemo nepotrebnemu delu, da se izognemo nepotrebnim stroškom, da preprečimo vnaprej vse, kar zavira novo proizvodnjo. Naš cilj mora biti, da v čim večji meri dosežemo stanje, ko bo vsak naš član kolektiva vršil **efektivno koristno delo**, saj le v tem primeru lahko resno izboljšamo **naš skupni efekt**.

Ako smo zasledovali gospodarska dogajanja zadnjih let v naši republiki, smo videli neverjetno uspešen razvoj nekaterih večjih in manjših podjetij. Uspeh teh podjetij je splošno znan, priznan celo v tujini. Taka podjetja so v LR Sloveniji: Rudnik Velenje, Iskra Kranj, Litostroj Ljubljana, Lek Ljubljana in še nekaj drugih.

Za ta podjetja je ugotovljeno dvoje dejstev:

a) da so dosegla v proizvodnosti dela **evropsko raven**.

b) da so prejemki delavcev in uslužbencev v teh podjetjih **znatno višji** kot drugje.

Tudi naši člani kolektiva so že večkrat razpravljali, nekateri tudi z zavestjo o teh uspehih nerazumevajoč, da so ti kolektivi

dosegli te uspehe le s trdim delom in predvsem z **znanstvenimi, sodobnimi prijemi v organizaciji dela in poslovanja**. Značilno je, da je bil v vseh teh primerih dejansko celoten kolektiv mobiliziran in zavestno pripravljen za vse delovne in organizacijske akcije in da je bil to eden izmed glavnih pogojev **uspeha**.

V zadnjem času so naši napredni delavci in strokovnjaki intenzivno razpravljali o teh primerih. Vse bolj je prevladovalo mnenje, da je tudi v našem kolektivu dozorel čas, da krenemo za temi vzori.

V našem podjetju smo že večkrat pozikovali uveljaviti razne napredne delovne in organizacijske mere. Pri tem smo vedno delali napake, da je ležalo breme tega dela le na par ljudeh, da pa kolektiv v glavnem ni dobrodušno poznal ciljev in pomena teh ukrepov. Tako smo ostajali redno le na pol poti.

Vkljub temu so nekateri uspehi na tem področju, ki smo jih dosegli v zadnjih dveh letih, praktičen dokaz, da je možno tudi v gradbeništvu doseči s premišljeno pripravo in organizacijo dela iste ali še večje rezultate kot v drugih panogah. Ti uspehi so predvsem:

a) gradnja 10 vrstnih hišic, ki so bile zgrajene in predane v uporabo v 4,5 mesecih, kar je, kolikor nam je znano, najkrajši čas izgradnje v celi naši republiki.

b) gradnja 4 in pol nadstropnega poslojpa za Gozdno upravo v Celju v mesecu decembru leta 1957.

5 in pol etaž tega objekta je bilo pozidanega v rekordnem času 28 delovnih dni, kar pomeni, da je bilo uporabljeno za eno etažo 5 dni.

Analiza teh uspehov kaže, da tudi te gradnje niso potekale idealno in da bi bilo možno delati še znatno hitreje in bolje.

Pri teh gradnjah smo zadostili samo osnovnemu pogoju, t. j. izvršena je bila solidna priprava dela in tako smo uspeli, da so delovišča bila pravočasno preskrbljena z materialom. Sama organizacija dela na objektu pa še ni dosegla potrebnega nivoja iz dveh razlogov:

a) Ker še nismo imeli **dovolj izkušenj** za metodo dela v taktu, ki je popolna novost za tehnike in delovodje.

b) Ker strokovna vzgoja naših delavcev za takšno metodo dela **ni ustrežna**. Poleg zidarjev za zidanje in zidarjev za omete bi bilo namreč nujno, za takšno organizacijo dela imeti še strokovne delavce, ki bi obvladali montažo opažev, odrov, montažo betonskega železa in samo betoniranje.

Znanje teh del pa je sedaj razdeljeno na ločene poklice (tesar, železokrivec, zidar).

Na področju dobre delitve moramo na tem mestu omeniti delovne uspehe našega tesarja Strmecca, ki je pri pribijanju trstike dosegel preko 200% norme, z uporabo specialne delovne metode in osebne spretnosti.

Ta primer nam odkriva možnosti dviga storilnosti pri organizaciji dela po specializiranih grupah za določena dela.

Izredno razveseljivo je dejstvo, da dobiva uprava podjetja od članov kolektiva vse več predlogov za izboljšanje dela. Tu so omembe vredni številni predlogi komisij delavskega sveta, predlogi iz UO za izboljšanje naše mehanizacije, predlogi naših štipendistov, ki so se vrnili iz Nemčije, dalje predlogi za vzpodbudnejše nagrajevanje itd.

Dalje je izredno važno, da je že večina naših tehnikov pridobila tolikšno prakso, da se jim že lahko zaupa samostojne gradnje, za kar je bilo že v letu 1957 dovolj dokazov.

Potreba za korenitejše izpremembe v naši organizaciji dela je prišla dalje do izraza na občnih zborih naših sindikalnih podružnic, odločno zahtevo so v tem smislu postavili tudi komunisti v našem podjetju.

Na osnovi analize obstoječega stanja in pogojev, razumevajoč velik pomen ostvaritve znanstvene organizacije dela za našo družbo, za napredek našega podjetja in za vsakega člana našega kolektiva ter upoštevajoč zahteve in iniciative najnaprednejših organov in posameznikov v našem kolektivu, sprejema delavski svet naslednje sklepe:

1. Naroča se upravi podjetja, da nemudoma pristopi k **postopni ustvaritvi poslovnika** podjetja.

Poslovník se naj po potrebi **dopolni** in to na osnovi predlogov poedincev in na osnovi mnenja ankete. Dalje je treba poslovnik spremeniti v smislu naših novih zakonov ter ga dopolniti še povsod tam,

kjer z aspekta znanstvene organizacije dela ne ustreza.

Tako dopolnjeni poslovnik naj se po odobritvi DS etapno tiska.

2. Pri dopolnjevanju poslovnika in pri izdelavah ostalih pravilnikov se naj upoštevajo dosledno naslednja načela:

a) Organizacija dela v taktu na vseh novih objektih visokih gradenj, kjer je le mogoče.

b) Organizacija dela v specializiranih brigadah.

c) Evidenčni sistem, ki mora biti izveden od najnižjih edinic do delavskega sveta.

d) Vzpodbudno nagrajevanje:

1. kompleksno premiranje posade objekta;

2. premiranje strojnikov in šoferjev;

3. premiranje racionalizacij in predlogov;

4. premiranje na osnovi analize poslov. uspeha.

e) Dober sistem mobilizacije za izdelavo in zbiranje predlogov članov kolektiva, za izboljšave v proizvodnji in poslovanju.

f) Knjigovodsko zasledovanje enotnih cen materiala.

g) Sestava posebnih internih proračunov.

h) Mesečno ugotavljanje uspehov in mesečno izplačevanje premij in dobička.

j) Absolutna poslovna in delovna disciplina.

k) Uvedba dnevniht raportov.

l) Izpopolnitev ocenjevanja.

m) Efektna kontrolna služba.

n) Sistem uvajanja delavcev v podjetju.

3. Naroča se upravi podjetja, da temeljito prouči nove gospodarske predpise ter da na osnovi tega izdela **družbeni plan** podjetja.

V družbenem planu je treba prikazati način, naloge in metode dela, ki bodo omogočile zvišanje osebnih prejemkov vsakega zaposlenega v taki meri, da bi zagotovili tudi našemu najnižje plačanemu nekvalificiranemu delavcu ob upoštevanju dobička povprečni mesečni dohodek 10.000 din, brez upoštevanja nadur in terenskega dodatka.

4. Pri sestavi družbenega plana naj se upoštevajo nujne investicije za stanovanjsko izgradnjo v Celju in Trbovljah.

5. Naroča se upravi podjetja, da preveri znanje uslužbencev in strokovnjakov podjetja iz področja znanstvene organizacije dela. Po potrebi lahko organizira predavanja ali krajsi seminar.

Vsi uslužbenci morajo napraviti do 1. aprila 1958 izpite iz osnovnih principov organizacije dela za področje na katerem delajo ter poznati poslovnik in zakonodajo, ki se njih tiče.

Prav tako naj se pripravi vse za uveljavitev tistih racionalizatorskih ukrepov, o katerih je delavski svet že sklepal in še niso uvedeni.

6. Naroča se upravi podjetja, da uveljavi vse vzporedne organizacijske mere, da bi v začetku sezone lahko delo neovirano steklo. Posebno pozornost je obračati pravočasnemu popravilu strojev, orodja in dopolnitvi našega inventarja, kakor tudi zagotovitvi materiala.

Prav tako naj uprava v mesecu februarju posveti posebno skrb pripravi kadrov za izpopolnitev prvih specializiranih brigad. Po potrebi se naj odredi tečaj za gradbene monterje.

7. Naroča se upravi podjetja, da nemudoma izvede anketo med člani kolektiva na vseh delovnih mestih.

Cilj ankete je kompleksna ugotovitev napak v naši proizvodnji in poslovanju. Anketa nima z ocenjevanjem ljudi nikake veze in bo opis tem boljši, čim bolj bo kritičen in izčrpen.

Za najboljše odgovore je določenih 20 nagrad:

1. nagrada 10.000 din, 2. nagrada 6.000 din, 3. nagrada 3.000 din, 4. do 5. nagrada 2.000 din, 6. do 20. nagrada 1.000 din.

Delavski svet slovesno izjavlja, da za kritiko na anketnih polah ne bo nihče odgovarjal in zato opozarja uslužbenca, da

bo tudi najmanjši prestopok v tem smislu najstrožje kaznovan.

8. Delavski svet apelira na vse člane kolektiva, da z zavestno disciplino, navdušenjem in delovnim poletom podpro našo akcijo, ki ima namen dvigniti našo proizvodnjo in s tem ustvariti sredstva za boljše dohodke in sredstva za ureditev boljših življenjskih pogojev.

9. Delavski svet naproša družbene organizacije podjetja, da bodo mobilizator naših delavcev pri tej naši najvažnejši akciji.

10. Delavski svet naroča obratnim delavskim svetom, da o tej spomenici temeljito razpravljajo, da ustvaritev teh sklepov zasledujejo ter delavski svet o tem tudi redno obveščajo.

11. Delavski svet naroča upravnemu odboru, da bo iniciator in organizator ostvaritve teh sklepov.

Upravni odbor se s tem v zvezi pooblašča, da posebej zasleduje iniciativo posameznih članov kolektiva v tem pravcu in da samostojno nagraduje vse tiste, ki to zaslužijo.

12. Delavski svet končno naroča vsem članom organov upravljanja, da to spomenico prečitajo vsem delavcem, da njen smisel dobro obrazložijo in da obveščajo predsednika DS o vseh zaključkih, ki se nanašajo na ta problem.

13. Delavski svet poziva posebno mlade člane kolektiva, tako delavce in strokovnjake, da z vnelo sodelujejo pri tej akciji. Podjetje je pripravljeno, Klub mladih proizvajalcev tudi finančno podpreti.

14. Naroča se komisijam DS, da v svojem delu upoštevajo načela, ki jih je osvojil delavski svet podjetja.

Delavsko samoupravljanje

Delo in važnejši sklepi delavskega sveta

Sesto redno zasedanje, dne 12. 12. 1957

Zimsko delo:

Z ozirom na bližajočo se hujšo zimo, je potrebno spraviti čimveč stanovanjskih objektov pod streho, da bo tako omogočeno delo v mrazu nadaljevati.

Forsirajo naj se dela na odprtih objektih in vršijo priprave za zimo. Gradbišča Trbovlje, Celje in Zalec bodo zaposlila tudi v primeru hujše zime vso delovno silo, medtem ko je za gradbišča v Storah in

Velenju nekoliko kritično. Za ta kritičen čas zime, se odvišna delovna sila iz teh dveh gradbišč premesti v Trbovlje in Celje.

Z ozirom na ne preveč ugodno finančno stanje, je poslovanje zaostri v cilju večje produktivnosti, štednje in slično.

Sprejet je bil sklep, da se takoj ukinejo vse lastne investicije, ki bremenijo obratna sredstva. Za vse nadaljnje lastne storitve podpisuje naročilnice samo direktor podjetja s predhodno predložitvijo predračuna.

Komisija za investicije je predložila DS spremenjen program nabave osnovnih sredstev, DS je predlog v celoti potrdil. Glavna sprememba je v tem, da odpade že predvidena nabava avtobagra zaradi pomanjkanja deviz (D mark). Prioritetna pa je nabava betonskih mešalcev, konzolnih dvigal, vibratorjev, skrepar, dvigalo INDOS, žerjav-dvigala Krpan in razni manjši stroji za delavnice. Glede prevoznih sredstev pa je sklep naslednji: Odproda se avtobus, osebni in poltovorni avto ter nadomesti z novimi vozili. Avtobus za prevoz delavcev se naroči pri tovarni TAM (znamke Deutz) kot tudi tovorni avto Deutz-kiper.

Nabave novih prevoznih sredstev narekuje nujnost, ker so sedanja vozila iztrošena in v bodoče ne bodo mogla več služiti svojemu namenu. Popravilo se ne izplača, ker bi morali gotove dele popolnoma izmenjati, večino rezervnih delov pa uvoziti, ker so sedanji vozovi inozemskih firm.

Za nabavo dveh žerjav-dvigal Krpan najame podjetje posojilo. Dokončati se mora gradnja lastnega provizorija v Celju. Na podlagi komisijskega pregleda uporabnosti nekaterih gradbenih strojev je DS sprejel sklep, da se razhoduje nekaj popol-

noma dotrajanih betonskih mešalcev, odkopnih kladiv ter nekaj manjših strojev iz delavnic.

Vsi za razhod določeni stroji so popolnoma dotrajali in so neuporabni. Popravila bi predstavljala samo odvečne stroške, ki ne bi bili opravičljivi.

Nadaljnji sklep DS je bil, da se opusti počitniški dom v Crikvenici in v zamenjavo uredi počitniški dom v Piranu. ObLO Piran je dodelil podjetju stavbo v brezplačno uživanje za dobo 25 let. Seveda so potrebna popravila in manjše adaptacije, kar je pa z ozirom na kasnejšo dolgoletno uporabo vsekakor ugodno.

DS opozarja obratne upravne odbore, da sestavijo dokončen predlog razdelitve stanovanj v novem stanovanjskem bloku na »Otoku«. Istočasno opozarja te organe na boljše delo.

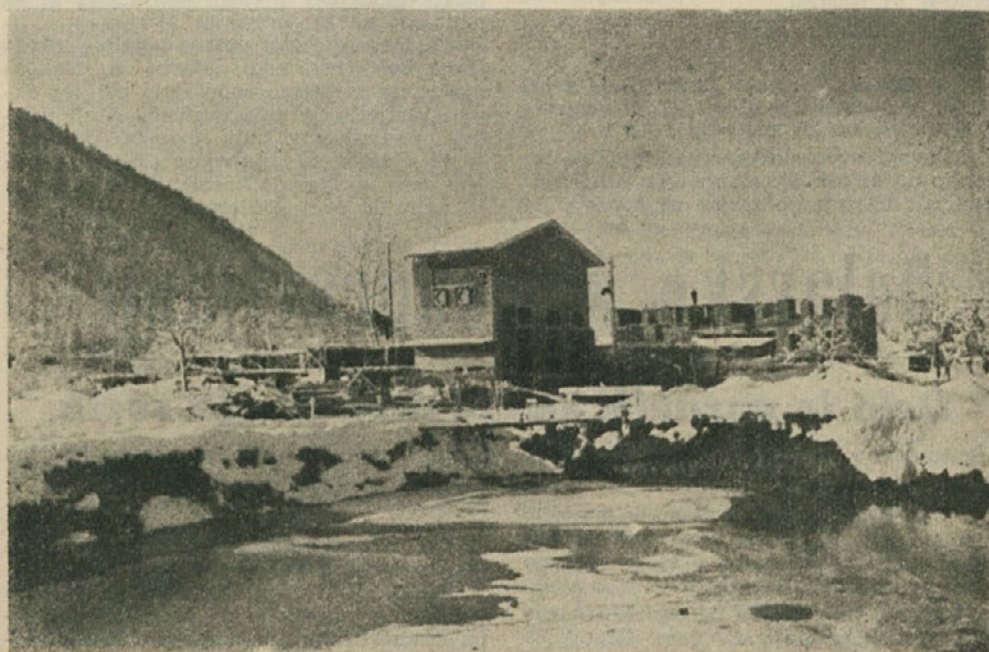
Sedmo redno zasedanje, dne 22. I. 1958

Poleg poročila predsednika upravnega odbora je bilo na zasedanju na dnevnem redu še:

Investicijski program za leto 1958.

Poročilo predsednikov komisij DS in načela poslovanja za leto 1958.

Program nadomestitev osnovnih sred-



Za stolpnico v Celju je skopana šele gradbena jama. Kljub temu pa bo stavba vseljiva že letos. (Posnetek z »Otoka«)

stev v letu 1957 ni bil v celoti izveden. Zato je nabava osnovnih sredstev iz leta 1957 prenešana v program nadomestitev osnovnih sredstev za leto 1958.

V programu za leto 1958 je poleg nabave strojev dan poudarek opremi za naselja, saj je v to svrhu predvidenih 2.636.000 din.

Delavski svet je nadalje sklenil, da se za potrebe delavnic CO nabavi še avto Multipla.

Po grobem izračunu znaša predračun za po programu določena osnovna sredstva, katera naj se v letu 1958 nabavijo iz amortizacijskih sredstev za nadomestitve din 40.857.000.—. Seveda pa so potrebe mnogo večje, kot pa je finančna zmogljivost podjetja.

POROČILA PREDSEDNIKOV KOMISIJ DELAVSKIH SVETOV

Komisija za osnovna sredstva ugotavlja po podatkih o poteku letne inventure, da se godijo razne napake tako pri uporabljanju osnovnih sredstev, posebno pa pri premikih istih, kjer se dostikrat izgubi evidenca. Tudi glede oštevilčenja strojev so bile pripombe, saj na nekaterih strojih manjkajo inventarne številke (so bile pritrjene na takih mestih, da so se izrabile) ali pa so bile odstranjene.

Nekateri posojeni stroji se ne vodijo pravilno. Komunala v Celju nima primerne prostora za skladišče.

V zvezi z gornjim je DS sprejel sklep:

1. Takoj je oštevilčiti vsa še neoštevilčena osnovna sredstva.
2. Vsak primer premika stroja mora spremljati strojna kartica.
3. Razčistiti je treba, kje se nahajajo osnovna sredstva, ki niso bila ob inventuri zajeta. Odgovorne osebe klicati na odgovornost odtodno zagovor.
4. Izposojene stroje in strojno opremo vrniti lastnikom.
5. Urediti priročno komunalno skladišče v Celju. Vodja naselja v Celju mora uvesti centralno kartoteko za evidenco celotne opreme podjetja.
6. Nabavo novih osnovnih sredstev naj vršijo strokovnjaki.

KOMISIJA ZA FINANČNA IN KOMERCIJALNA VPRAŠANJA

Predsednik komisije poroča, da ima podjetje sklenjene pogodbe za dobavo opečnih izdelkov vseh vrst. Če bodo vse pogodbe pravočasno realizirane, ne bo v letošnjem letu tako kritično stanje glede opeke in tudi zastoji v delu bodo v tem primeru odpadli. Poleg celjskih in žalske

opekarne so sklenjene pogodbe za dobavo opeke še iz opekarne Trbovlje (za gradbišče v Trbovljah) in Križevske opekarne. Event. manjko opeke bo treba nadoknaditi iz zunanjih opekarn.

Tudi za dobavo cementa so sklenjene pogodbe s cementarnami Trbovlje, Anhovo in Pula.

Vsekakor bo kritično vprašanje nabave lesa, predvsem za delavnice in pa betonskega železa nekaterih profilov.

KOMISIJA ZA PROIZVODNJO

Predsednik komisije poroča, da je bil na seji komisije obravnavan proizvodni plan za preteklo leto in o organizaciji dela. Realizacija podjetja v letu 1957 je znašala preko milijarde dinarjev, s čimer je torej dosežen in presežen plan za preteklo leto.

O uspehih proizvodnje bo komisija razpravljala na prihodnji seji, ko bodo že zbrani potrebni podatki.

Komisija predlaga, da bi bil proizvodni plan za leto 1958 višji od lanskega, kar bo uspelo:

1. z boljšo organizacijo dela na gradbiščih in obratih,
2. z boljšo organizacijo nabave osnovnih materialov (gramoz, pesek, cement, opeka, železo, les itd.),
3. z zboljšanjem mehanizacije,
4. z večjo storilnostjo.

KOMISIJA ZA DELOVNE ODNOSE

Predsednik komisije poroča odtodno seznaniti DS z določbami zakona o delovnih razmerjih. Prvenstveno so obravnavana določila zakona, o katerih je takoj ukrepati:

1. imenovati komisijo za sprejem in odpuščanje delavcev,
2. imenovati komisijo, ki določa v podjetju delovna mesta, na katerih je prepovedano delo žena,
3. imenovati skupno s sindikalno organizacijo disciplinsko komisijo,
4. izdelati pravilnik o delovnih razmerjih,
5. izdelati pravilnik o HTZ zaščiti v podjetju,
6. izdelati pravilnik o normah,
7. dopolniti tarifni pravilnik,
8. dopolniti premijski pravilnik,
9. izdelati plan dopustov,
10. uvesti 30 minutni dopoldanski odmor.

V zvezi z gornjim je sprejel DS naslednje sklepe:

1. V komisijo za sprejem in odpust delavcev so imenovani:

Predsednik tovariš Mirko Mikša, direktorja.

Člani: tov. Jože Oberžan, CO, tov. Krašovic Ivan, Gomilsko; tov. Gorjup Stanko, gradbišče Celje; tov. Fale Alojz, gradbišče Zalec.

2. V komisijo, katera določa v podjetju delovna mesta, na katerih je prepovedano delo žena so imenovani:

Predsednik: tov. Štefan Ilc, CO;

Člani: tov. Anica Knez, direkcija; tov. Ivan Trobiš, gradbišče Celje.

3. Skupno s sindikalno organizacijo je bila imenovana disciplinska komisija v naslednji sestavi:

Predsednik: tov. Jure Vuga, direkcija;

Člani: tov. Rudi Furlan, Celje; tovariš Martin Ribič, gradbišče Zalec.

Nam. članov: tov. Jože Bevc, CO; tov. Ivan Korent, obrat Gomilsko.

4. Uvesti je takoj dopoldanski odmor v smislu določb zakona.

5. Izdelati je plan dopustov za vse zaposlene.

6. Na gradbišča in obrate je takoj poslati potrebna navodila v zvezi z novim zakonom, glede delovnega časa, nadurnega dela, dopustov, sprejemanja in odpuščanja delovne sile, uvajanja delavcev na delo, HTZ zaščiti itd.

7. K izdelavi pravilnikov in dopolnitve obstoječih je pristopiti, ko bo izšlo tolmačenje Zveznega Izvršnega sveta, k nekaterim določilom zakona.

Nadaljnji predlog komisije je bil, da se imenujejo izpitne komisije za periodične izpite vajencev.

Na podlagi tega so bile imenovane naslednje komisije:

Komisija za izpite vajencev iz poklicev zidar, cementinar, terazer, slikopleskar. V komisijo so bili imenovani:

Predsednik: tov. Cvetko Dolenc.

Člani: tov. Venceslav Lang, Rudi Koželj, Ivo Franič, ing. Ivan Cijan.

V komisijo za periodične izpite vajencev obrtne dejavnosti pa so bili imenovani:

Predsednik: tov. Valter Košir za kovinsko dejavnost.

Člani: tov. Franc Belehar za kleparsko dejavnost, tov. Jože Logar za mizarsko dejavnost, tov. Ferdo Vaupotič za elektro dejavnost in tov. Franc Jager za vodinstvo dejavnost.

Za periodične izpite tesarskih vajencev obstoja stalna komisija.

Predlog komisije je še bil, da se za vsa naselja imenujejo petčlanske komisije, ki bodo kontrolirale red in čistočo v naseljih ter kuhinjski odbori za vse menze in DUR.

Sklep: Te komisije in odbore imenujejo obratni upravni odbori.

Uprava podjetja je zadolžena, da sestavi predloge, za polno zaračunavanje cene hrane v menzah in bivanje v naseljih — vsem abonentom in stanovalcem.

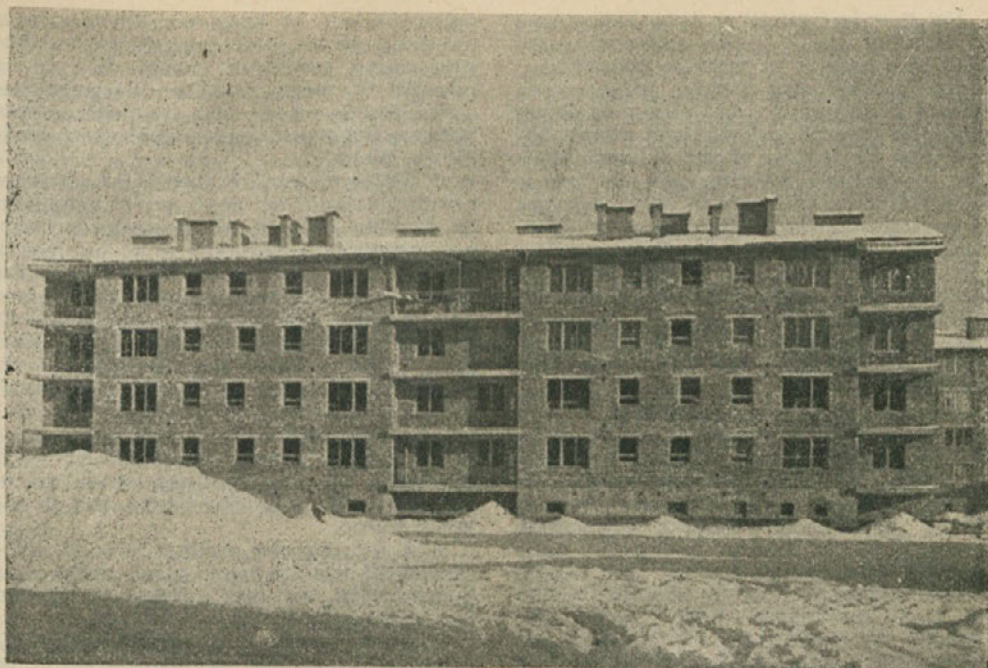
Načela poslovanja za leto 1958 so zajeta v posebnem pozivu, katera je DS naslovil na kolektiv in ki je objavljen v celoti na prvi strani.

Uvesti moramo dosledno organizacijo

V letu 1957 smo v organizaciji našega podjetja čutili več pomanjkljivosti, katere so tudi bistveno vplivale na končni uspeh podjetja. V tem letu je bil še velik vpliv neurejenih razmer in finansiranja v gradbeništvu sploh. V letu 1956 so se investicije za gradnje kar naenkrat ustavile ne glede na to, kakšna škoda je s tem nastala. Gradbeništvu se je znašlo v nemilosti, računalo se je, da bo s tem cena v gradbeništvu rešena in da bo nujno, da cene z ostro konkurenco padajo še naprej. Ta računica je bila delana kot rečeno — račun brez krčmarja in ima težke posledice. Gradbeništvu je v letu 1956 izgubilo zelo veliko; dober strokovni kader, kateri je odšel v druga industrijska podjetja. Prav tako so se fondi v gradbenih podjetjih znižali na

minimum tako, da podjetja niso mogla ustvariti niti najmanjših pogojev za dvig življenjske ravni svojih delavcev.

V letu 1957 se je investiranje za gradbeništvu zopet odprlo in zahtevalo od gradbene operative, da napravi več kot zmore. Stara praksa se je ponovila. V jeseni so ponujali investitorji sredstva na vseh koncih z veliko skrbjo, češ to moramo še v letošnjem letu porabiti. Kljub dobri volji gradbena podjetja tega niso zmogla in je ostalo dosti nedograjenega. Pri naši investicijski politiki niso nikdar usklajene tudi zmogljivosti in če gledamo nekaj let nazaj, ugotavljamo, da je bilo delo čisto kampanjsko, kar nikakor ni pravilno in vodi do neurejenih razmer in težav.



Stanovanjski blok, ki ga gradi naše podjetje na »Otoku« v Celju. Polovica stavbe, t. j. 16 družinskih stanovanj se gradi za potrebe podjetja, ostala polovica pa za Občinski ljudski odbor Celje

Prav na podlagi tega je bilo zadnji dve leti tudi težko načrtno delati v podjetju, ker se je situacija iz dneva v dan spreminjala — nikdar nismo vedeli za par mesecev naprej.

Slabo pa bi bilo, da bi v celoti dolžili za neurejenosti v podjetju samo slabo finančno politiko in nezdravo konkurenco med podjetji. Pogledati moramo tudi na slabosti v lastni organizaciji, kar je tudi nedvomno vplivalo na slabši rezultat ob koncu leta 1957. Kapaciteta podjetja se je sicer v primerjavi z letom 1956 dvignila in to za več kot 40%, vendar je bilo s težavo opravljenih večina del v drugi polovici leta. Nastale so težave, ker ni bilo materiala, občutno pa je primanjkovalo tudi delovne sile.

Če pogledamo, kako pa je bilo z našo organizacijo, o kateri hočem v glavnem razpravljati v tem članku, ugotovimo vse polno napak, katere izvirajo prav iz nepoštevanja navodil, nezainteresiranosti v pogledu napredne organizacije in uvajanja lastne individualne organizacije, nepovezane v celotno ter načelno organizacijo podjetja. Skratka, zelo dosti je samovolje, ne-

discipline, nezainteresiranosti, površnosti in celo načrtnega zaviranja nekaterih del.

V našem podjetju smo se s vprašanjem organizacije začeli baviti že pred leti. Postavljeni so bili osnovni temelji za izvedbo res dobre organizacije; imeli smo v ta namen izdelane razne napredne pripomočke, kot poslovnik vseh naših enot, razne pravilnike, postavljene organe upravljanja po vseh enotah, vpeljano plansko in statistično službo. Grešili bi, če bi rekli, da po tem vprašanju ni bilo ničesar napravljenega. Delalo se je na tem polju, vendar ne povsod in tudi ne dosledno. Kje pa je vzrok, da ni bilo pri tej organizaciji več napredka, kljub zelo dobri volji nekaterih ljudi na vodilnih mestih v podjetju, ne vem, odnošno bi nekatere lahko navedel.

1. Osnovni vzrok je, da smo organizacijo speljevali samo preko strogo strokovne linije, če to tako imenujem, pozabili smo na celoten kolektiv, ki je edini garant za sprovedbo širokih in odgovornih nalog.

2. Pri izvajanju organizacije ni bilo doslednosti od strani nekaterih uslužbencev. Zelo je bila udomačena osebna zamera, ki je bila čisto službenega značaja.

3. Pozabili smo na kontrolo.

Vsi ti trije činitelji so tisti, katere smo pri temeljiti analizi naših neuspehov ugotovili in o katerih se moramo pomeniti.

Pri ugotavljanju napak, naletimo na vsakem koraku na to, da ljudje niso dovolj poučeni o stvareh, o katerih bi morali biti in drugič, da je bila vključb službeni dolžnosti posameznih uslužbencev speljana le samo delna organizacija in še ta netočno, da posamezni primeri sploh niso bili kontrolirani ter je celotna napredna organizacija ostala na pol poti. Da izboljšamo začetno delo, bo treba pristopiti takoj k temeljiti organizaciji na vsakem mestu in predvsem upoštevati smernice, ki jih je sprejel delavski svet podjetja na zadnjem zasedanju.

Zboljšati bi morali naslednje:

1. Plansko službo moramo urediti tako, da bodo plani izdelani precizno in to celoten terminski plan objekta, mesečni, tedenski in dnevni. Vsi terminski plani se morajo popolnoma uskladiti s celotnim planom podjetja. Izdelani morajo biti dalje precizno materialni plani za vsak objekt ter točno določeni dobavni termini. Te planne smo do sedaj delali samo bolj približno in nekontrolirano. Od sedaj naprej pa bo moralo biti zasledovanje plana natančno in točno ob določenem času, ki je predpisan.

Ne bodo več primeri kot do sedaj, da so prišli nekateri podatki teden dni po roku. Takšno planiranje je res samo na papirju in ne koristi nikomur ter je res težkoča za gradbišča, oziroma za tiste, ki morajo to sestavljati. Pri tem je v našem podjetju vedno obstojalo in še obstoja mišljenje, da je pač vsako planiranje odveč ter da to ne koristi. Prav gotovo ne koristi neprecizno izdelan plan, da pa je mogoče brez planiranja voditi takšno podjetje kot je naše, mislim, da je vsaka beseda odveč.

Če pogledamo nazaj, vidimo, da je prav lansko leto nastopilo toliko težav zaradi nepredvidenih in ne točno planiranih del naprej.

V planu bo treba točno zajeti strojno službo in prevoze. Planski oddelek bo moral posvetiti več pažnje kontroli izvajanja plana in doslednosti planiranja. Dolžnost pa ne bo samo planskega oddelka, temveč predvsem vodilnih uslužbencev direkcije podjetja kot tudi gradbišča. Tej kontroli bodo morali posvetiti pažnjo organi upravljanja in tudi celoten kolektiv, saj od te službe zavisi celotna naša proizvodnja in uspeh kolektiva.

2. Med oddelki na upravi podjetja bo nujno vpeljati bolj tesno povezavo in koriščenje točnih podatkov planskega od-

delka na eni in knjigovodskih podatkov na drugi strani. Nabavna služba bo morala nujno spremeniti način dela in se osloniti na točne podatke planskega oddelka, ker le na ta način bo možno s pravočasno dobavo materiala realizirati predvidene plane.

3. Takoj moramo pristopiti h kompleksnemu oddajanju del posameznim skupinam in to cele objekte ali posamezne etaže, posamezne faze dela kot je n. pr. fasada itd. S tem se zelo poenostavi služba akordiranja in v veliki meri odpade tudi nadzor nad delavci, ker se sami organizirajo in delo takorekoč sami vodijo v enotni skupini. Za taka dela je med dobrimi delavci zelo veliko zanimanja. Kompleksno oddajanje del posameznim skupinam daje delavcem neprimerno večji zaslužek, podjetju pa prihrani precejšnje stroške na režiji, najemini strojev, po drugi strani pa je zgrajen objekt v krajšem roku, kar je posebno važno.

4. Zaradi hitrejše gradnje in boljše uporabe mehanizacije, bomo takoj pričeli dela koncentrirati na manj objektov in tem bolj načrtno.

5. Takoj moramo spopolniti razne pripomočke in orodje za hitro gradnjo in štednjo lesa. Tu so mišljeni naslednji predmeti; maltaške, stolice, lestve, samokolnice, montažne podpore, montažne plošče za opaže, montažni železni nosilci za stropove itd. Poleg teh priprav moramo nujno spopolniti tudi razno drobno orodje in pripomočke za vzdrževanje orodja kakor; bruse, poljske kovačnice, varilne agregate itd.

Takoj moramo uvesti za dobre ideje ljudi pri izboljšanju opreme, orodja in posameznih faz dela, vzpodbudno nagrajevanje, pa tudi za najmanjše izboljšave, vpeljane na novo v našem podjetju.

6. Spopolniti moramo vzpodbudno nagrajevanje vseh članov kolektiva. Tu so mišljena dela v akordu, premiranje strojnikov in šoferjev. Prav tako moramo uvesti stimulative premije za tehnično in ostalo osebje v podjetju.

7. Uvajanju novih metod dela v podjetju moramo posvetiti vso skrb in zajeti celoten kolektiv za to delo. Mnogo je že pri nas in po svetu osvojenih in preizkušenih zelo dobrih metod dela, vendar še ne moremo reči, da smo se mi poslužili dovoljno vsega. Obstojata dosti literature v tej smeri. Bolj bo treba zasledovati najnovejše izsledke in jih čimprej uvesti v našem podjetju. K temu pozivam naše mlade kadre.

8. Nujno moramo organizirati širše obveščanje kolektiva o spremembah v pod-

jetju, o delu samoupravnih organov, o zasledovanju plana, o uspehih posameznih skupin, o tehn. izsledkih, o posameznih uspehih poedincev, o vpeljavi novih pripomočkov, o nagradah posameznih itd. Samoupravne organe bomo morali sproti obveščati o sprovedenih ukrepih, ker le na ta način bodo imeli celoten pregled nad podjetjem.

V ta namen se bomo poslužili Glasila, ki bo izhajalo od sedaj naprej vsakih 6 tednov.

9. Kot zelo nujno moramo uvesti redne proizvodne sestanke po objektih in obratih ter sproti obveščati člane kolektiva o planskih nalogah. Ti proizvodni sestanki so se zelo dobro obnesli tam, kjer so se jih posluževali. Pozivam člane kolektiva, da te sestanke tam, kjer ne bodo sklicani od strani uprave podjetja, sklicujejo sami in zahtevajo od odgovornih uslužbencev, da jim raztolmačijo ter poročajo o poteku plana.

10. Več kot do sedaj moramo delati na kontroli. Po ugotovitvah, ki jih posedujem, je bilo ugotovljeno, da so kontrole sicer bile vendar zelo površne. Kontrola mora biti stalna, točna in zajeti mora vse faze dela do potankosti. Vse premalo je bilo kompleksnih kontrol po vseh službah. Prav zaradi tega pa ugotovljamo, da posamezni podatki niso točni, nepravčasno dostavljeni, krivci pa ne klicani na odgovornost.

Kontrola je zelo važna v podjetju in to ne samo od strani nekaterih zato zadolženih uslužbencev, temveč je to dolžnost vsakega člana kolektiva. Edino z množično kontrolo in budnostjo bomo dosegli, da se vse pomanjkljivosti odpravijo. Pri tem bo imela skupnost svoje koristi, vsak posameznik pa tudi.

DELOVNA DISCIPLINA IN TEMELJITA KONTROLA STA PREDPOGOJ ZA DOBRO DELO.

11. Sprejemanje ljudi in uvajanje v delo v podjetju je zelo delikatna naloga, katere se še nismo lotili. Sklep delavskega sveta je, da se temu nedostatku posveti še prav posebna skrb.

Mladi ljudje in tudi starejši, ki pridejo v podjetje, odnesejo kaj različna mnenja o vtisih, katere so dobili pri sprejemu v delo. Nove ljudi smo sprejemali, če odkrito priznamo, zgolj birokratsko.

Ko je prišel nov delavec v personalni oddelek, kamor so ga napolili, češ tam edino sprejemajo novo došle delavce, je prejel v podpis pogodbo včasih tudi brez tolmačenja za kaj se ga pogodbeno veže in

s tem je praktično postal član kolektiva. Nadalje je dobil nalog, da mora dobiti potrdilo zdravnika (kje je zdravnik je dobil hiter odgovor, tam in tam, saj boste videli napisano poliklinika), potrdilo vojnega odseka itd. Vzemimo sedaj delavca, kateri je prvič prišel v Celje, Velenje ali Trbovlje, koliko nepotrebnega iskanja in čakanja je imel.

Ko je to opravil, je dobil potrdilo za naselje. Kje pa je to naselje? Spet odgovor tam na Dečkovi cesti, javite se pri tov. Furlanu. Po dolgem tavanju po predmestju mu je uspelo najti tega tov. Furlana. Ta pogleda potrdilo in pravi: »Ja tu nimam več prostora, šel boš v barako za Savinjo, tam pri novem mostu. Da mu rjuhe in odejo. Zopet iskanje, ko naposled le najde neumorni iskalec to barako. Potem mu pokažejo mesto in razstavljeno posteljo, včasih tudi brez slamarice. Zgodilo se je, da je dve noči prespal na golih deskah, ker se prvi dan ni hotel nikomur zameriti.

Nato sledi delo. Pride na eno stavbo, ko pravi delovodja, ne rabim več delavcev, kaj mi jih pa pošiljajo, pojdite na drugo stavbo. Tako pride na drugo stavbo. Tam ga le sprejmejo na delo in mu odredijo mesto. Zdjaj pa mora poskrbeti še za hrano. Zopet je tu delovodja, ki mu po neprimerni pridigi milostno izroči potrdilo, da ga sprejmejo v menzo.

Kdo so njegovi predpostavljani na gradbišču, kakšni so varnostni ukrepi, to zve slučajno šele po dolgem času. Delovodja se nikdar ne pozanima takoj ali je član sindikata ali, da bi mu predstavil poverjenika.

Takšna je usoda naših članov kolektiva in takšni so prvi utisi, ko pride k nam na delo. To sem namenoma opisal bolj podrobno in upam, da tako v bodoče ne bo več.

Imam že nekoliko predlogov, vendar želim v tej smeri še dobre predloge, kako to najbolje rešiti in dati tistemu, kateri pride prvič v podjetje vso pomoč in pojasnila, ki jih potrebuje. Ta takt nam bo več kot nagrajen z dobrim delom in novi delavci bodo postali zvesti člani našega kolektiva.

12. Skrb za člane kolektiva naj bi bila naslednja naloga celotnega kolektiva. Tu so mišljena družinska stanovanja, samski domovi v Celju in Trbovljah, menza v Celju in Trbovljah, počitniški dom v Piranu in zadnji predlog bivač v Logarski dolini.

To so predlogi, ki jih dajejo naši člani kolektiva in bo treba k reševanju le-teh čimprej pristopiti. Pogoji, ki jih imajo naši

po naseljih res ne ustrezajo več današnjemu času.

Po gornjem bi lahko mnogo napravili tudi s prostovoljnim delom. Pričakujem dobre predloge.

13. Že delavski svet in upravni odbor sta ob koncu lanskega leta razpravljala, da je v letošnjem letu po vprašanju štednje napraviti mnogo več kot do sedaj in vpeljati strog nadzor nad razsipavanjem.

Pod mislijo štednje ni mišljeno neko prikrajšanje na račun kogar koli. Štednja je mišljena v drugi smeri, t. j. tam, kjer se lahko z bolj vestnim ravnanjem prihrani velike vsote. Dobro vemo vsi, da je danes les zelo iskan artikel in se pomanjkanje kaže na večih mestih, da gotovo obrati nimajo dovoljnih količin, med temi so mižarska in tesarska delavnica ter žaga.

Če pa pogledamo, koliko ga po gradbiščih uničimo in koliko stane danes 1 m³ rezanega lesa, ugotovimo, da bi lepe milijončke prihranili, ako bi uvedli štednjo do skrajnosti. Če pomislimo, da stane 1 deska 2,5 cm debela in 4 m dolga ca. 300 din in da stane 1 ploč 5 cm debel, 4 m dolg ca. 1000 din, in če to primerjamo s plačo, ki jo delavec zasluži na dan, vidimo, da je škoda jako velika, ko včasih dnevno uniči nekdo po par desk ali plohov.

Moj predlog je, da bi bil les kot inventar in ne kot potrošni material.

Zelo dosti bi lahko prihranili tudi pri opeki, če pomislimo koliko je razbijejo dnevno in da stane vsak komad 12 din. Dalje imamo zelo veliko škodo zaradi nevestnega ravnanja s stroji. Z vestnejšim delom bi letno prihranili lepe denarje. Če tako analiziramo od postavke do postavke, lahko vidimo, da bi na tak način prihranili velike vsote, pocenili našo proizvodnjo, kolektivu pa ustvarili večje dobičke.

14. Vzgoji kadrov smo do sedaj posvečali premalo pozornosti. Pri tem ne mislim samo na visoko kvalificirani tehnični kader, temveč tudi na vzgojo naših kvalificiranih in polkvalificiranih delavcev, na vzgojo strojnikov, katere bomo posebno pri novejši napredni organizaciji potrebovali.

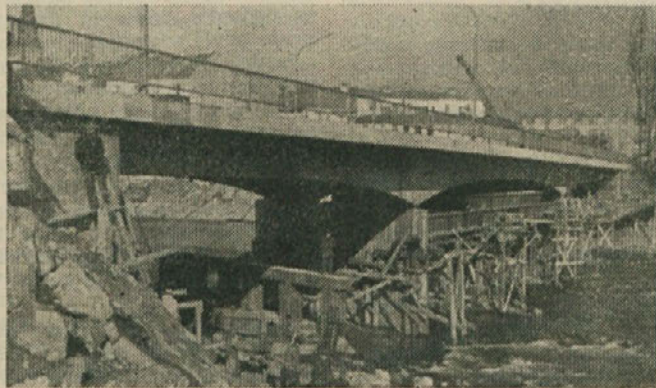
Tudi pri vzgoji vajencev smo premalo delali. Ta naloga je ena najbolj važnih, če hočemo zagotoviti, da ne bo primanjkovalo strokovnih kadrov za naloge, ki nas čakajo v bodoče.

Vprašanju odnosov bomo prav tako morali posvetiti več pozornosti. S člani kolektiva najti boljše stike za razgovor in poslovanje. Iz podjetja mora izginiti kričanje, kot edino merilo za poslušnost. Držimo se starega pregovora, ki pravi, da lepa beseda lepo mesto najde.

Končno še nekaj besed o anketi, katero boste izpolnjevali najboljši člani kolektiva. Ta anketa nima namena, da ugotovimo kdo je delal napake in zakaj ter da bi uporabili proti krivcem sankcije. Delavski svet je mnenja, da so se dogajale razne napake, katere moramo analizirati in odpraviti. Vsi smo delali napake, eden več, drugi manj, nismo pa še ugotovili primere, da bi se namenoma delale napake. Vse napake izvirajo iz nedoslednosti nas vseh, zato ne bomo šli na to, da sedaj iščemo krivce, temveč, da ugotovimo pomanjkljivosti in dobre predloge. Vse ugotovljene napake moramo odpraviti, uvesti pa vse dobro v našo organizacijo.

Pričakujem, da boste vsi anketiranci imeli v vidu prav te navedbe v edinem cilju, da zagotovimo podjetju boljši uspeh in tako tudi izboljšamo življenjske pogoje članov kolektiva.

J. V.



ANKETA

1. Podatki:
2. Vaše mnenje o pozivu delavskega sveta; s čim se strinjate, s čim ne?
3. Pripombe k organizaciji dela, o voznikih, šoferjih, strojnikih, mehanikih, obrtnikih:
4. Kakšne pripombe imate glede materiala, orodja, mehanizacije?
5. Pripombe o uslužbencih, o upravi, o upravnem odboru, o delavskem svetu:
6. Predlogi v zvezi z novim poslovanjem: nagrajevanje, ocenjevanje, premije.
7. Ste pripravljeni se specializirati za monterja?
8. Kako naj bi se sestavile specialne akordne skupine?
9. Ali ste obveščeni o delu podjetja, o delu organov upravljanja?
10. Mnenje o nadzoru in kontroli:
11. Kakšne ukrepe predlagate v cilju štednje na vašem delovnem mestu?
— na drugih delovnih mestih?
12. Zakaj ljudje odhajajo iz podjetja? (navesti vse znane primere).
13. Zakaj delavci ne diskutirajo na sestankih sindikata in gradbiščnih organih upravljanja?
14. Zakaj se ne dopisuje v »Glasilo« Beton?
15. Pripombe in predlogi o HTZ in zaščitnih sredstvih; glavni vzroki pogostih nesreč:
16. Pripombe in predlogi o naših nasejlih (oprema, vzdrževanje, čiščenje itd):
- Pripombe in predlogi o naših menzah (kalorična vrednost hrane, plačilo itd):
17. Kako ste bili sprejeti v podjetje?
18. Kako ste bili uvedeni v delo?
19. Kaj ste doživeli pri premestitvah?
20. Pripombe in predlogi o: delovnem času, odmoru, dopustih, rehabilitaciji delovno manj sposobnih, organizaciji prostega časa:
21. Kakšni so medsebojni odnosi?
22. Vaše pripombe za postopek v primeru bolezni (potrjevanje zdr. izkaznic, hranarina, zdravnik itd.):
23. Ostale pripombe:

Gradbena dela v „taktu“

Naslov bo marsikaterega začudil. No, da vas takoj potolažim, ne gre za nikako potegavščino — saj ni »1. april«. Opisati hočem novo metodo v organizaciji gradbenih del, ki je v inozemstvu sicer že dolgo poznana (po rusko se ta metoda imenuje »potočni sistem« po nemško »Taktarbeit«, po naše pa verižni sistem odnosno delo v taktu).

O tem sistemu smo sicer že pisali v našem Glasilu v štev. 11—12 iz leta 1954. Vendar je bil članek namenjen v prvi vrsti tehničnemu osebju, našemu delavcu pa je bil več ali manj nerazumljiv in zato ni dosegel svojega namena.

Namen današnjega članka je, prikazati prav našim delavcem in predvsem naši mladini v lahko razumljivi obliki.

a) zakaj pri delu v taktu pravzaprav gre;

b) kakšni so pogoji za organizacijo del po tej metodi;

c) kaj prinaša nova metoda našemu delavcu, našemu kolektivu in naši družbi.

Od časa, ko sem leta 1954 pisal že imenovani članek v našem Glasilu je tudi še

sama tehnika takšne organizacije dela znatno napredovala. Ob priliki moje prakse v Nemčiji sem tudi sicer prišel do nemške strokovne literature prav kar tiče tovrstnih znanstvenih izkušenj in bom skušal ob tej priliki moj svoječasn članek izpopolniti.

OPIS DELA V TAKTU

Imamo več načinov organizacije del v taktu. Vendar so pri vseh teh načinih bistvene naslednje zahteve:

a) da je delo organizirano v stalnih grupah delavcev, ki vršijo samo točno odredjena dela.

Ker je delovna skupina (brigada) zaposlena na istovrstnih poslih, se za takšna dela kot pravimo specializira in zaradi tega doseže veliko uvežbanost in veliko storilnost dela;

b) delo mora biti organizirano tako, da so delovne skupine stalne, brez presledka zaposlene na teh svojih, vedno istih poslih. Tehnično osebje mora zato vnaprej točno preračunati sestav skupine, ki mora biti takšen, da se le-te v točno določenem času,

intervalu ali »taktu« ena drugi umikajo, da ena druge ne ovirajo pri delu;

c) za neovirano delo v taktu je seveda važna organizacija dobave in transporta materiala, ki mora potekati v tem primeru brezhibno, saj tudi majhni zastoji lahko v osnovi »zmešajo« ves potek del in predvsem določen »takt«.

Tako vidimo, da je izraz »delo v taktu« vendarle precej posrečen. Posamezne skupine imajo svoj vnaprej določen takt premikanja, ki zahteva svoj strogi red, mora biti uglasen (usklašen), da ne pride do napak — disonanc (zastojev), če hočemo govoriti v muzikalnem jeziku.

Kako izgleda delo v taktu praktično, hočem prikazati na praktičnem primeru, tako, da bo sistem vsakemu lahko razumljiv. Za primer vzamem 5 etažni stanovanjski blok s 40 stanovanji.

Skica kaže takšen blok v tlorisu in prerezu (shematično). Blok je zidan z oboki, strop tje železobetonska križemarmirana plošča.

znaša nosilna višina zidu brez odra okoli 1,25 m, tako da je praktično možno celotno etažo zgraditi v dveh delovnih pasovih.

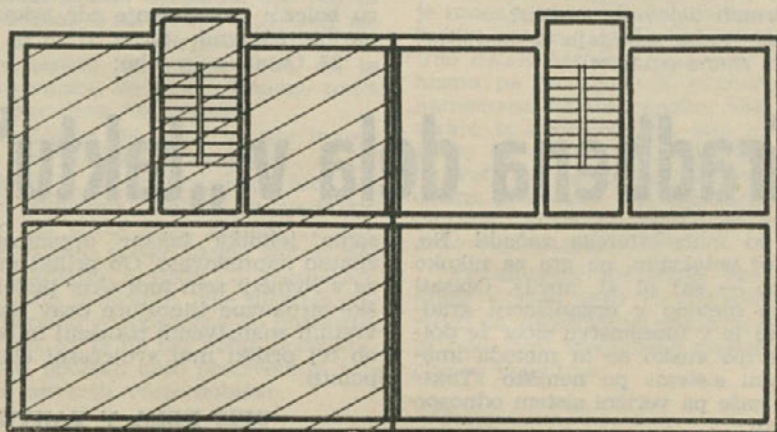
Ako določimo za delovni takt 3 dni, potem sledi iz risbe, da se bo pomikala zidarska brigada, vsake 3 dni iz odseka a na b, na c, d, e, f, h, i in j. Ista brigada mora svoje delo na objektu dogotoviti v 10 krat $3 = 30$ delovnih dneh.

Brigada, ki bo vršila montažo opaža, polaganje in vezanje železa ter betoniranje, bo nastopila na objektu delo 3 dni pozneje. Nato bo sledila zidarska brigada iz ene etape na drugo, iz nadstropja v nadstropje, tako od odseka 1 na 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9 in 10, kot so označeni na sliki.

Grafikon del (ali operativni plan) za ta blok bi izgledal kot kaže slika 2.

(Glej sliko na desni strani.)

Iz risbe je razvidno, da je monterska brigada vedno 3 dni za zidarsko. Tako dela na primer monterska brigada v 7. taktu na odseku 6 v III. etaži, medtem ko je isti



Pri obravnavanju bomo kletno etažo izpustili, ker se isto običajno ne more vključiti v delo v taktu, zaradi specifične (posebne) konstrukcije.

Zaradi dolžine objekta razdelimo istega na dva delovna odseka (prva, druga etapa). V vertikalnem smislu je sam objekt že konstrukcijsko razdeljen na nadstropja (etaže I, II, III, IV, V).

Vsako nadstropje je konstruktivno razdeljeno na dva delovna pasova: 1 pas — naprava zidu; 2. pas — naprava železobetonskega stropa. Prvi delovni pas se po višini deli na dva podpasova, kar je potrebno zaradi premagovanja višine etaže, ki znaša okoli 2,5 m, znano je namreč, da

čas zidarska brigada že na odseku g v IV. etaži.

Kakšna je razlika napram dosedanjemu načinu dela? V glavnem samo v tem, da so:

a) dela strogo ločena na 2 skupini;
b) stavba strogo ločena na delovne pasove in odseke;

c) da so takti točno odrejeni in da se od vnaprej določenega razreda ne odstopa.

Ta ločitev mora biti res dosledno izvedena, tako da pri delu ena skupina v ničemer ne ovira drugo. Vsaka skupina je v organizaciji dela povsem neovirana ena od druge. Ta stroga delitev dela in stroga določila izvedbenih rokov za vsako etažo ustvarja na objektu red in kar je še važno,

GRAFIKON DEL (operativni plan)

Etaže	Odsek (pas)	Del. pas	Takt (3 del. dni)											
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	
V	2	10											M	
		j										Z		
	1	9										M		
		i									Z			
IV	2	8										M		
		h								Z				
	1	7								M				
		g							Z					
III	2	6								M				
		f							Z					
	1	5							M					
		e					Z							
II	2	4						M						
		d				Z								
	1	3				M								
		c			Z									
I	2	2			M									
		b		Z										
	1	1		M										
		a	Z											

Z = Zidarska br.

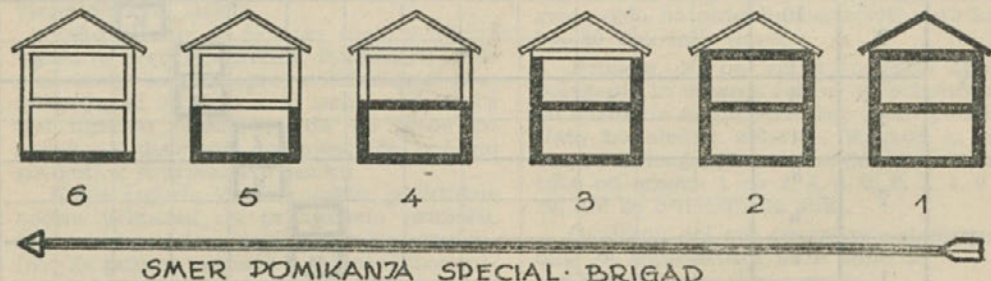
M = Monterska br.

PRESEK

		1. ETAPA		2. ETAPA			
		9		10			
V		i		j		2. PAS	
		7		8		1. PAS	
IV	2. PAS	g		h			
	1. PAS	5		6			
III		e		f		2. PAS	
		3		4		1. PAS	
II	2. PAS	c		d			
	1. PAS	1		2			
I		a		b		2. PAS	
						1. PAS	

ostvarja pri posameznih skupinah **polno odgovornost** za pravočasno dogotovitev del.

Nazorno si lahko predstavimo delo v taktu iz slike 3, ki prikazuje gradnjo enakih hišic v taktu. Vrisano stanje kaže položaj pri 6 taktu, ki je naslednji:



1. betonerska brigada zabetonira temeljno ploščo na objektu 6.

1. zidarska brigada zida pritličje na objektu 5.

1. monerska brigada izdeluje strop nad pritličjem na objektu 4.

2. zidarska brigada zida nadstropje na objektu 3.

2. monerska brigada izdeluje strop nad I. nadstropjem obj. 2.

1. tesarska brigada montira ostrešje na objektu 1.

Pogoji za organizacijo del v taktu (risba 3)

Pogoji za organizacijo del v taktu so podani skoro pri vseh, vsaj nekoliko večjih novogradnjah; idealni pogoji pa nastopijo pri gradnji večjega števila enakih objektov (tudi majhnih) odnosno pri gradnji stolpnice s številnimi enakimi nadstropji. Pri prvih govorimo o **horizontalni** organizaciji del v taktu, pri stolpnicah pa o **vertikalni**. Tako ena kot druga se data enako dobro uporabiti.

Pri gradnji večjega števila objektov se brigade v taktu sele iz objekta na objekt (torej horizontalno), pri stolpnicah pa iz nadstropja v nadstropje (vertikalno).

V teh primerih je možna tudi še podrobnejša delitev dela kot smo jo mi opisali. Ako je obseg del velik, lahko ločimo zidarske, opažarske, železokrivske in betonerske brigade. Izkušnje nas pa vendar uče, da je v največ praktičnih primerih takšno delitev dela zelo težko izvršiti in da se zato organizacija dela v taktu rada izjalovi.

V našem podjetju smo že napravili dva resnejša poizkusa v tej smeri ter imamo zato že določene praktične izkušnje. To sta primera gradnje vrstnih hiš in zgradbe Gozdnega gospodarstva.

Gradnja vrstnih hišic

V tem primeru je bilo predvideno delo v taktu v horizontalnem pravcu. Operativni plan je bil postavljen na 100 delovnih dni in je bil zamujen za samo par delovnih dni in še to opravičeno zaradi objektivnih vzrokov. Vendar nam sama organizacija dela v taktu ni uspela, ker smo napravili več napak:

a) hišice so bile konstruktivno zelo komplicirane, grajene po sistemu poletaž z različnimi višinami; sami delovni odseki so bili zato premajhni za hitro gradnjo.

b) tehnični kader še ni imel prav nobenih izkušenj za tako delo; predvidel je premajhne delovne odseke, kar je bilo napačno; idealna delitev dela, kot je bila v planu predvidena, je bila zaradi tega neizvedljiva;

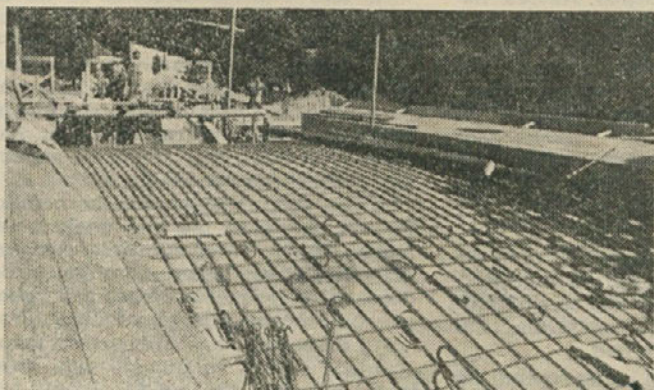
c) pomen dela v taktu delavcem ni bil pojasnjen; tudi delavcem ni bila podana nikaka vzpodbuda; delavci točnih rokov niso niti poznali; na določenih rokih ni vodstvo vztrajalo itd.

Gradnja poslopja Gozdne uprave

Tu je bila predvidena organizacija del v taktu v vertikalnem pravcu (5,5 etaž).

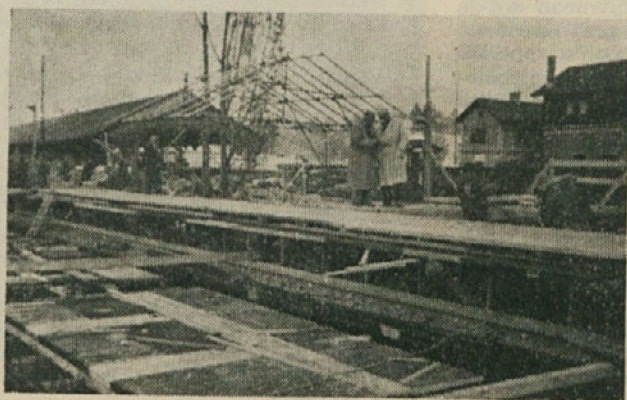
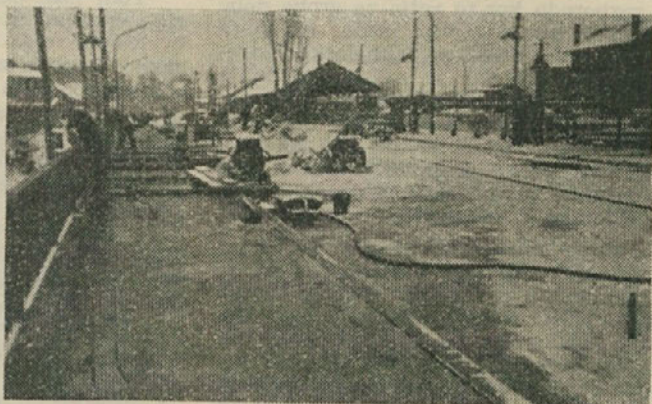
Delo je bilo dokončano v določenem času, roke določene za posamezne takte je gradbišče držalo (zamude so nadoknadili z nadurami odn. ob nedeljah).

Vendar tudi tu ni šlo brez napak; predvsem gradbišče ni imelo ustrezne mehanizacije in notranji transport ni potekal brezhibno. Dosti dolgo je tudi trajalo, da se je delitev na horizontalne delovne odseke dosledno izvedla. Na objektu so skupine zato ovirale ena drugo itd.



**Zastareli
posnetki,**

**vendar še
vedno
vredni,**



**da jih
objavimo**

Vendar sta obe gradnji dosedaj primer-
ra najhitrejši gradnje v Celju in torej po-
menita za naše podjetje uspeh. Naštete na-
pake pa kažejo, da s temi uspehi še daleč
ni bila izrečena zadnja beseda.

Ako hočemo (dogovorili pa smo se **da moramo**) uspeti pri organizaciji del v taktu, moramo ustvariti določene pogoje. Ti bi bili v glavnem naslednji:

a) za take gradnje moramo izvršiti zelo točne predpriprave. Osnova za to so res dobri načrti, popolni opisi del, dobri deta-
ljali, natančen proračun.

Prav tako mora biti operativni plan de-
tajlno proučen, tako z ozirom na zaposlitev
specialnih brigad v taktu, kot za dopremo
mehanizacije, opreme in materiala, kar
mora biti vse točno usklajeno.

Pri operativnem planu se ne smemo za-
dovoljiti samo z grobimi deli. Ostala dela
je še lažje organizirati v taktu po določe-
nem razporedu kot to velja za groba dela.
Pri tem je seveda treba paziti, da mora
biti razpored obrtnikov tehnološko ustre-
zen in proučen, saj je ravno gomilanje
obrnikov ena izmed največjih naših na-
pak, ki zelo ovirajo dogotovitev del;

b) dosedanje izkušnje nas uče, da je v
sedanjih razmerah za groba gradbena dela
najustrežneje organizirati slednjemu sku-
pine: **zidarsko in montersko**.

Za stanovanjske objekte (in teh sedaj
največ tudi gradimo) je značilno, da je
obseg zidarskih del velik, medtem ko pa
je opažarskih, železokrivskih in betoner-
skih del razmeroma malo.

Za organizacijo del so interesantna **sa-
ma dela na objektu**, (priprava in krivljenje
železa), izdelava opaža, izdelava opažnih in
betonskih elementov izdelava izven objek-
ta, (lahko na centralnih delavnicah kot je
to pri nas), in če vzamemo prej navedeno
v obzir, je bilo zelo težko polno zaposliti
na objektu tesarje, železokrivce in beto-
nerce. Brez težav bi ostvarjali dela v taktu
tudi na malih objektih, če bi nam uspelo
sestaviti skupine iz naših strokovnih de-
lavcev, ki bi vsi obvladali montažo odrov,
opažev, bet. železja in betoniranje.

Mnenja sem, da bi se tak kader lahko
brez težav ustvaril iz naših tesarjev in pol-
kvalificiranih delavcev. Predlagam, da bi
pri gradnji stolpnice v Celju poizkusili s
takšno **montersko** skupino.

Do sličnih ugotovitev bomo morda pri-
šli tudi pri montaži raznih obrtnih del, kar
pa bo potrebno še posebej natančneje pro-
učiti;

c) za organizacijo del v taktu je seveda
izven diskusije, da mora biti orodje, inven-

tar, posebno pa mehanizacija na objektu
povsem v redu.

S tem v zvezi moramo že do meseca
marca dodeliti upravi SIP »letečega«
mehanika in električarja, ki morata dobiti
na razpolago motorno kolo, da bosta vedno
lahko v čim krajšem času na licu mesta.

Prav tako mora za tako gradnjo seveda
brezhibno funkcionirati nabava. Za vsak
primer pa mora biti vedno na objektu nek-
jak rezervnega materiala.

Prav tako posnemamo iz nemških iz-
kušenj, da mora biti na objektu tudi do-
loženo število rezervnih delavcev (vsakočna
brigada), ki vrši sicer razna druga dela na
objektu, v primeru odstotnosti, obolelosti
itd. pa izpopolnjuje glavne brigade;

d) da bomo v našem bodočem delu uspe-
li, mora seveda to metodo dela **najdetajl-
nejše** poznati ves naš strokovni, tehnični
kader.

Tudi naši delavci morajo novo metodo
dela spoznati in vzljubiti.

Namen tega članka je, dati vsem čla-
nom kolektiva možnosti, da vsaj v glavnih
obrisih spoznajo posebnosti te metode dela.

Za vsak posamezni objekt, ki ga bomo
po tej metodi gradili, pa je treba operativni
plan in samo metodo detajlno obrazložiti
celotni posadi objekta in posebno vsaki
brigadi zase;

e) mnenja sem, da moramo za delo v
taktu uvesti posebne metode nagrajevanja.
Proučiti bi bilo potrebno možnost zvišanja
tarifnih postavk za delavce v specializira-
nih brigadah za delo v taktu.

Prav tako bi bilo umestno uvesti po-
sebne premije za vse delavce in strokov-
njake za vsak dan, ko se doseže operativni
plan. Tako so delali na poizkusnih gradbi-
ščih v Nemčiji in se je odlično obneslo.

Kakšne koristi si lahko obetamo od dela v taktu

Vsaka še tako visokozvoneča novotarija
je brez pomena, če ne donaja koristi. Zato
nas vse zanima predvsem to vprašanje. Po
naših in tujih izkušnjah smemo pričako-
vati naslednje:

1. Sistem dela v taktu, omogoča zaradi
specializacije delavcev znatno višjo storil-
nost dela. Ako bomo v tem uspeli, smemo
pričakovati najmanj 30% višjo produktiv-
nost dela.

Višja produktivnost dela bo vplivala na
lastno ceno proizvodnje, zmanjšanje režije
in s tem na povišanje dobička.

Vse to je v interesu naše družbe in na-
šega podjetja.

2. Višja storilnost dela in ostvarjanje
višjega dobička opravičujeta tudi znatno

višje zasluge delavcev v specializiranih brigadah. Po mojem mnenju smemo pričakovati, da bi bilo možno zagotoviti brigadam, ki bodo obdržavale določen takt, ca. 30% višje plače kot so znašale v povprečju dosedaj. Seveda poudarjam, more biti takšno povečanje le rezultat medsebojne pogodbe, če bo torej storilnost brigad odgovarjajoča. To pa je pri dobri organizaciji brez dvoma možno.

3. Da bi lahko naše brigade dosegle take uspehe, moramo nujno izpopolniti naše orodje in inventar. Tu ne gre za nevem kakšne velike investicije in velike stroške. Pač pa gre tu za nekaj specialnih enostavnih orodij kot razni ročajji, klešče, skobljči, itd. kar je z malo dobre volje možno izde-

lati že do pomladi. Same specializirane brigade pa bodo same po sebi najboljši indikator v tem pravcu.

4. Čim več del bomo lahko izvrševali v taktu, tem večja bo stopnja organiziranosti našega podjetja. To pa je tisto, kar naš kolektiv že dolgo želi. Več znakov je, ki kažejo, da bodo zato letos precej ugodne priložnosti.

Poziv delavskega sveta nam nalaga s tem v zvezi velike naloge, ki se jih moramo lotiti na vseh področjih. Problem, ki sem ga načel, je eden najvažnejših in ki bo, če ga bomo uspešno rešili, doprinesel znatne uspehe za vsakega poedinca, za naš kolektiv in našo družbo, ki bo prišla prej do stanovanj. Rupret F.

Naš novi delovni uspeh

Konec poletja smo izvedeli, da smo izlicitali upravno stanovanjski blok za Gozdno upravo. V tem času je delalo pod-

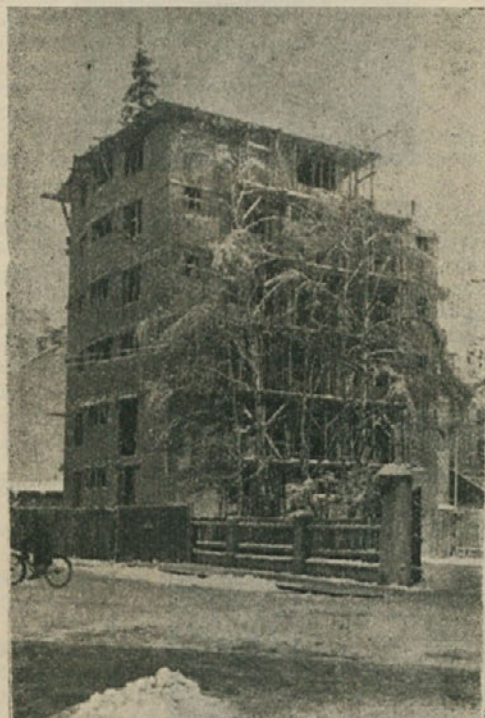
jetje na številnih gradbiščih z vso zmogljivostjo. Na nove objekte v tistih dneh res ni bilo časa misliti.

Konec oktobra smo dobili bager, ki je skopal gradbeni jami za dve predvideni zgradbi. Ko pa sta bili obe jami skopani, smo prejeli obvestilo, da druge zgradbe še ne bomo gradili, ker je investitorju zmanjkalo kredita za leto 1957.

Sedaj je naša zamisel o gradnji v taktu spodletela. Planirali smo namreč tako, da bi obe zgradbi gradili hkrati. Pri taki gradnji bi lahko imeli povsem ločene del. skupine ali brigade. Tako bi lahko na eni zgradbi opravljali samo eno vrsto dela. Skupine pa bi se v določenem času ali taktu predstavljale iz ene zgradbe na drugo. S tem bi edino lahko uspeli, da bi zgradbo zgradili do novega leta.

Kdor pozna lokacijo Gozdne uprave, ve da smo bili v zelo nerodnem položaju. Graditi smo pričeli prvo zgradbo. Ta pa je bila uklenjena kar s treh strani. Ob severni in zapadni strani je ograja. Med ograjo in zgradbo pa je tako ozek prostor, da vozniki niso mogli vanj. Na južni strani pa je že izkopana gradbena jama za naslednjo zgradbo. Ostal je edino vzhodni del zgradbe; tu so bile glavne deponije opeke, peska, gramoza, pa tudi oba mešalca s pečjo za gretje vode sta tu našla svoj prostor.

Največja želja delovodje tov. Lapičnika, pa tudi nas vseh je bila »zlesti« iz zemlje pred jesenskim deževjem. Toda, ko smo pričeli v gradbeni jami kopati za temelje in kotlarno nam je dež skušal ohladiti preveliko vneto. Sedaj smo se spominjali sončnih oktobrskih dni kot zamujene sreče.



Posnetek stavbe, ki je bila v 28 dneh zgrajena do strehe

Do kletne plošče nas razen dežja ni nihče motil. Sedaj pa je prišel še mraz. 28. novembra so bile položene prve šare. Vedeli smo, da bo treba krepko prijeti, če hočemo za silvestrovo postaviti smreko nad peto etažo. Ko sva s tov. Lipičnikom razpravljala o številu delavcev in potrebnem času za eno etažo, nama je v sicer dolgem decembru zmanjkalo dni.

Zidanje pritličja in prvega nadstropja sta terjala od nas velike napore. Bili smo še brez dvigal. Za tako nemehanizirano gradnjo pa je bilo potrebno mnogo več ljudi, kar se nam je maščevalo v obliki dražje gradnje in zastojev. Ko smo bili nad I. nadstropjem smo dobili konzolno dvigalo in sedaj je bilo lažje. Da bi lahko zgradili zgradbo v tako kratkem času, je bilo tudi na zgradbi potrebno razdeliti delo tako, da so ljudje delali v skupinah po kvalifikacijah. Zgradba je imela štiri vzdolžne nosilne zidove. S tem je bila zgradba razdeljena na tri dele. Na ta način bi lahko tudi hkrati delale tri skupine. Zidarji, tesarji in betonerji. V resnici pa ni bilo tako. Izredno majhen del. prostor ca. 180 m² nam ni dosledno dopuščal tak način dela. Brez večjih izjem je delo potekalo tako, da so zidarji čez dan pozidali en vzdolžni zid s pripadajočimi prečnimi zidovi. Tesarji so zaopazili četrtno ali celo tretjino stropne križemarmirane plošče. Železokrivci pa so na že prej zaopaženem delu položili in zvezali armaturo. Ko pa je nastopila noč smo z vsemi temi deli prenehali. Sedaj so betonerji pričeli z delom. S tako organizacijo smo gradili eno etažo štiri dni.

S takim načinom dela smo zgradili dve etaži. Pri ostalih etažah pa sta nam dež in okvare na strojih podaljšala čas gradnje. Pet in pol etaž je bilo pozidanih v enem

mesecu. Pri sami organizaciji je bilo še mnogo pomanjkljivosti. Prvič pač nobena stvar ne steče tako gladko kot bi to želeli.

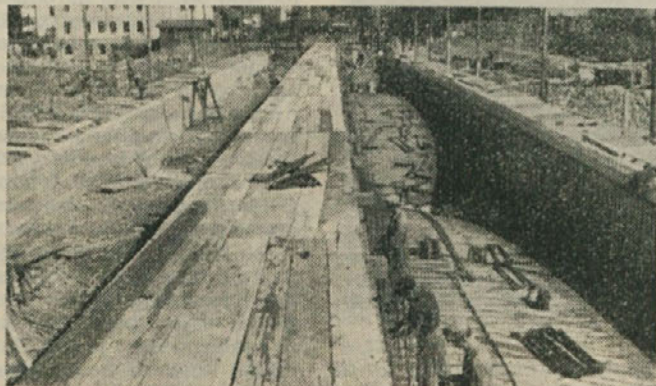
Konzolna dvigala so za tako gradnjo predraga.

Predvsem pa bo treba delo v bodoče organizirati tako, da posamezne delovne skupine ne bodo pri delu druga druge ovirale.

Toda, ker je to pri nas v Celju prvi primer tako hitre gradnje, smo lahko z uspehom zadovoljni.



Tov. Strmec Stane je v lanskem letu najvišje presegal normo. To mu je uspelo zato, ker si je dobro organiziral delo in ker je pri delu vztrajal in bil marljiv. Zanimivo je, da se je tov. Strmec tesarskemu delu priučil, kljub temu pa prekaša po storilnosti večino kvalificiranih tesarjev.



Najvažnejši izvlečki iz Zakona o delovnih razmerjih

V UR. L. FLRJ, ŠT. 53 Z DNE 25. XII. 1957

Pravice, ki jih imajo delavci iz delovnega razmerja po ustavi in zakonih ni mogoče omejevati z akti gospodarske organizacije ali organov javne službe in tudi ne s kolektivno pogodbo ali sporazumom med delavcem in organizacijo.

Za delavca velja v smislu tega zakona vsaka oseba v gospodarski organizaciji, ne glede na lastnost, položaj, delo ali funkcijo, ki jo opravlja.

Plačan letni dopust

Delavci imajo pravico do plačanega letnega dopusta od najmanj 12 do največ 30 delovnih dni v posameznem koledarskem letu. Letni dopust se določi delavcu po delovni dobi, delovnih pogojih, funkciji in kvalifikaciji ter po drugih merilih, ki jih določa ta zakon. Glede na skupen čas, ki ga je prebil delavec v delovnem razmerju, znaša letni dopust:

Za delovno dobo do 5 let	— 12 delovnih dni
od 5 do 15 let	— 18 delovnih dni
od 15 do 25 let	— 24 delovnih dni
nad 25 let	— 30 delovnih dni

Delavec pridobi pravico do rednega dopusta po nepretrgani delovni dobi enajstih mesecev.

Šteje se, da v delovni dobi ni presledka, če sklene delavec novo delovno razmerje v 15 dneh od dneva, ko je prenehalo njegovo prejšnje delovno razmerje.

Čas, ko je bil delavec v delovnem razmerju preden je odšel k vojakom, da odsluži ali dosluži vojaški rok, se mu šteje v delovno dobo za pridobitev pravice do letnega dopusta, če stopi v delovno razmerje najpozneje v 30 dneh od dneva, ko je odslužil vojaški rok.

Podjetje ne sme delavca prikrajšati za pravico, da izrabí dopust, ki mu gre.

Letnega dopusta ni mogoče prenesti iz enega v drugo koledarsko leto.

Delavcu je treba najkasneje 30 dni prej sporočiti dan, ko ima pravico nastopiti letni dopust.

Letni dopust se mora izrabiti brez presledka. V izjemnih primerih se lahko koristi oz. izrabí dopust v dveh enakih presledkih, vendar le s privolitvijo delavca.

Čas, ki ga delavec prebije med začetnim letnim dopustom v bolniškem stanju, odobrenem po zdravniku javne zdravstvene službe, se ne šteje v letni dopust.

Povsem novo je določilo, na podlagi katerega ima delavec pravico do dopusta tudi, če ima do konca koledarskega leta, oz. do prenehanja delovnega razmerja, do katerega je prišlo brez njegove krivde, nepretrgano delovno dobo najmanj 6 mesecev.

Dopust v tem primeru se določi tako, da se prizna za vsak mesec zaposlitve najmanj 1 dan dopusta.

Delavci, ki še niso stari 18 let, imajo pravico do letnega dopusta, ki traja:

za delavca od 15. do dopolnjenega 16. leta starosti	— 21 delovnih dni
za delavca nad 16. do dopolnjenega 17. leta starosti	— 19 delovnih dni
za delavca nad 17. do dopolnjenega 18. leta starosti	— 17 delovnih dni

Med letnim dopustom, izvzemši dni, ki se ujemajo z dnevi tedenskega počitka, ima delavec pravico do nadomestila, obračunanega za redni delovni čas, na podlagi povprečnega dnevnega zneska osebnega dohodka v zadnjih treh mesecih pred mesecem, v katerem gre na letni dopust in se mu izplača v sorazmerju z osebnimi dohodki, izplačanimi drugim delavcem v mesecu, v katerem je delavec na letnem dopustu. Pri povprečnem znesku osebnega dohodka se poleg tistega dela dohodka, ki ga je podjetje namenilo za osebne dohodke v tej dobi, vzame uspeh delavca pri delu.

Izredni dopusti

V pravilih podjetja je določiti:

— V katerih primerih ima delavec pravico do plačanega izrednega dopusta do 7 dni v posameznem koledarskem letu.

— Izredni dopust za strokovno usposobitev.

— Izredni neplačani dopust, kateri lahko traja do 30 dni v posameznem koledarskem letu.

— Izredni neplačani dopust zaradi šolanja.

Higiensko in tehnično varstvo pri delu

Podjetje mora s posebnim pravilnikom (ali pa v pravilih podjetja) določiti varnostne ukrepe pri delu. Higiensko in tehnično varstvo mora obsegati vse ukrepe in sredstva, ki varujejo delavce pri delu. Vse to mora biti detajlno obdelano v posebnem pravilniku o higijenskih in tehničnih varstvenih ukrepih pri delu.



Stanovanjski blok za investitorja TNZ je bil v rekordnem času pod streho. Tu sta dokazala svojo organizacijsko sposobnost delovodja Maks Kmecl in Emil Pepelnjak

Važnejše določbe predpisov o higienskem in tehničnem varstvu pri delu morajo biti obešene na vidnih mestih v podjetju. Podjetje mora preskrbeti za svoje delavce posebna varstvena sredstva in jih vzdrževati v brezhibnem stanju ter skrbeti, da jih delavci uporabljajo na predpisan način.

Ko delavec nastopi delo, ga mora odgovorna oseba gradbišča oz. obrata seznaniti z nevarnostmi in drugimi škodljivimi pojavi v zvezi z njegovim delom, ga seznaniti z varstvenimi ukrepi in ga med delom opozarjati nanje.

Delavca je treba poslati na spec. zdravniški pregled, preden se ga razporedi na delo, ki je nevarno za življenje ali škodljivo za zdravje. Delavec, ki je razporejen na tako delo, mora hoditi periodično na zdravniški pregled.

Podjetje mora zagotoviti, da so delavci deležni prve pomoči. Podjetje ne sme pustiti v obratovanje naprav, preden ne dobi za to dovoljenja inspektorata dela.

Delavci se morajo ravnati po predpisih pravilnika o higienskih in tehničnih varstvenih ukrepih pri delu ter splošnih predpisov, ki se nanašajo na varstvo pri delu, zlasti pa morajo:

— uporabljati varstvene naprave, pripravne in varstvena sredstva po njihovem namenu in jih varovati pred okvarami;

— takoj naznaniti pomanjkljivosti in okvare na strojih, napravah in varstvenih sredstvih.

Delavcem, ki so pijani, ali pod učinkom narkotičnih sredstev, se ne sme dovoliti vstop na delovno mesto in se tudi ne smejo tam muditi. Določbe o varstvu pri delu veljajo tudi za vajence.

Nastanitev, prehrana in prevoz delavca

Če ima podjetje delovišča v nenaseljenih krajih ali ni v bližini kraja, kjer bi bilo mogoče nastaniti večje število delavcev, ki prihajajo iz oddaljenih krajev, mora podjetje preskrbeti zaposlenim delavcem primerno nastanitev in prehrano ali prevoz od kraja, kjer stanujejo do delovišča in nazaj.

Posebno varstvo žena

a) varstvo nosečnic in mater:

Zena, ki je v delovnem razmerju ima ob nosečnosti in porodu pravico do porodniškega dopusta, ki traja 105 dni.

Če nosečnica odide na porodniški dopust ob koncu koledarskega leta pa v tem letu ni izkoristila pripadajočega letnega dopusta, ima pravico izrabiti letni dopust takoj po izteku porodniškega dopusta v naslednjem koledarskem letu.

Mati v delovnem razmerju, ki v družini nima nikogar, da bi mogel negovati otroka, ima pravico delati skrajšan delovni čas po štiri ure na dan tudi po preteku 6 oz. 8 mesecev po porodu. Tako delo lahko traja, dokler otrok ne dopolni 3 let.

V tem primeru ima pravico do plače za dejansko opravljeno delo. Tak skrajšan delovni čas se prizna v delovno dobo kot reden delovni čas.

Na delovno mesto izven kraja v katerem živi, se ne sme razporediti ali začasno poslati:

— nosečnice po dopolnjenem 4. mesecu nosečnosti;

— mati z otrokom do 7 let, razen če to sama zahteva.

Mati v delovnem razmerju ima pravico do izrednega plačanega dopusta, ko neguje otroka, če je po izvidu zdravnika taka nega nujna.

Nočno delo nosečnic in mater z otrokom do 1. leta starosti je prepovedano.

Prepovedano je nadurno delo nosečnic in mater z otrokom do 6 oz. 8 mesecev starosti.

Za nadurno delo matere z otrokom, ki še ni star 7 let, je potrebna njena pismena privolitev.

b) dela, ki so za žene prepovedana:

Delavski svet podjetja imenuje komisijo, ki določi v podjetju dela (delovna mesta) na katerih je prepovedano delo žena.

Posebno varstvo mladine

Dela, ki so prepovedana za žene ne sme opravljati tudi ne mladina stara do 18 let.

Pravtako je prepovedano vsako nadurno delo za mladino, ki še ni stara 18 let.

Posebno varstvo invalidov

Komisijsko se določajo delovna mesta v podjetju na katerih je treba zaposlovati invalide.

Na takih delovnih mestih sme zaposliti podjetje drugo osebo le tedaj, če ni invalida, ki bi bil sposoben opravljati delo na tem delovnem mestu.

Če podjetje nima možnosti, da bi osebo, ki je postala invalid, zaposlilo, preneha delovno razmerje z redno odpovedjo. Ta oseba pa uveljavlja pravico do zaposlitve na ustreznem delu v drugi organizaciji.

Zaposleni invalid se lahko razporedi na drugo delovno mesto z enakim delom v podjetju, če to drugo delovno mesto po delovnih razmerah ustreza delovnim zmožnostim invalida, glede na naravo in stopnjo njegove invalidnosti.

Odpovedni rok za invalida ne sme biti krajši kot mesec dni.

Pravica delavca med brezposelnostjo

Delavec, ki mu preneha delovno razmerje, ima pravico do denarnega nadomestila za ves čas, dokler sam, ali po organu za posredovanje dela ne najde zaposlitve in sicer ob naslednjih pogojih:

če je bil do dneva, ko mu je prenehalo delovno razmerje, v delovnem razmerju najmanj 1 leto brez presledka ali 18 mesecev brez presledka v zadnjih dveh letih; če njegovi dohodki, dohodki njegove družine ali oseb, ki jih je dolžan preživljati, ne presegajo z zakonom določenega zneska;

če se prikladi pristojni posredovalnici za delo v 1 mesecu od dneva, ko mu preneha delovno razmerje.

Ne glede na gornje, pa delavec nima pravice do denarnega nadomestila, če mu je delovno razmerje prenehalo:

po odločbi disciplinskega sodišča, po zakonu, ali samovoljne zapustitve dela;

po sporazumu ali na podlagi odpovedi, če le-ta ni bila podana;

zaradi preemstitve zakonca;

zaradi spremembe prebivališča iz zdravstvenih razlogov;

zaradi tega, ker podjetje ni izpolnilo obveznosti iz delovnega razmerja.

Poleg denarnega nadomestila ima delavec v tem primeru pravico do stalnega otroškega dodatka in podpore za opremo novorojenčka, če bi imel pravico do teh prejemkov, ko bi bil v delovnem razmerju. Pravica do denarnega nadomestila preneha delavcu v naslednjih primerih:

če se zaposli;

če pridobi pravico do invalidske ali starostne pokojnine;

če postane trajno in popolnoma nezmožen za delo;

če odide k vojakom, da odsluži ali do-sluzi vojaški rok;

če odkloni zaposlitev, ki mu je glede na strokovnost in telesno zmožnost ponujena;

če se njegovi dohodki ali dohodki družine povečajo;

če je obsojen na zaporno kazen, daljšo od 3 mesecev.

Cas, ki ga je delavec prebil izven delovnega razmerja, se šteje taka začasna brezposelnost v delovno dobo za uveljavljanje pravic iz zakona o soc. zavarovanju, če se redno oglašja pri posredovalnici za delo in če sprejme zaposlitev, ki mu je ponujena.

Ta čas pa se ne šteje v delovno dobo za letni dopust in pokojnino.

Posredovanje dela:

Delavci se sprejemajo na delo v podjetje potom posredovalnice za delo. V ta namen je podjetje dolžno:

1. prigrasiti posredovalnici za delo vsako novo ali izpraznjeno delovno mesto;
2. zaposliti delavce, ki jih pošlje posredovalnica za delo, če ti delavci izpolnjujejo pogoje za zaposlitev na delovnih mestih;
3. obvestiti posredovalnico za delo takoj o vsaki odpovedi delovnega razmerja in o vsakem drugačnem prenehanju istega.

Delovne knjižice

Vsakdo, kdor sklepa delovno razmerje, kakor tudi delavec, ki je že v delovnem razmerju, mora imeti delovno knjižico, katera se hrani, dokler traja delovno razmerje, pri delodajalcu.

Splošni pogoji za sklenitev delovnega razmerja

Kdor sklene delovno razmerje, mora izpolnjevati te splošne pogoje:

1. da je star 15 let;
2. da je zdrav.

Zvezni izvršni svet pa lahko predpiše v katerih posameznih dejavnostih ali poklicih mora biti višja starostna meja kot pogoj za sklenitev delovnega razmerja.

Kdor sklene prvič delovno razmerje ali sklene delovno razmerje po presledku, daljšem kot 6 mesecev, ali preide iz enega poklica v drugega, mora biti poprej zdravniško pregledan. Stroške takega zdravniškega pregleda nosi delavec.

Način sklepanja delovnega razmerja

Delovno razmerje se sklene za nedoločen čas.

Če pa gre za opravljanje sezonskega dela, se lahko sklene delovno razmerje za določen čas, ki pa lahko traja največ tri mesece.

Delovno razmerje se lahko sklene na poskušnjo. Poskusni rok ne sme biti daljši kot 30 dni.

Sporazum o sklenitvi delovnega razmerja je lahko pismen ali ustmen.

Sporazum mora biti pismen:

1. če je delovno razmerje sklenjeno za določen čas;
2. če so dogovorjeni posebni delovni pogoji;
3. če je delovno razmerje sklenjeno s tujim državljanom;
4. če je delovno razmerje sklenjeno na poskušnjo.

Organi za sprejemanje delavcev

Delavski svet podjetja ustanovi posebno komisijo, ki odloča o sklenitvi in odpovedi delovnega razmerja. (Komisija za sklepanje in odpovedovanje delovnih razmerij.) Predsednik komisije je član delavskega sveta.

Direktor ali druga pooblaščen oseba priglša tej komisiji potrebe po novih delavcih z navedbo pogojev, ki jih mora vsak posamezen delavec izpolnjevati.

O sklenitvi delovnega razmerja s posameznim delavcem odloča komisija za sklepanje in odpovedovanje delovnih razmerij.

Sprejem delavcev na vodilna delovna mesta se izvrši na podlagi razpisa v dnevnem ali krajevnem tisku.

Nastop dela in razporeditev na delovno mesto

Pravice in dolžnosti iz delovnega razmerja nastopijo, ko delavec nastopi delo.

Delavec mora nastopiti delo v 7 dneh od dneva, ko je sklenil sporazum, če ni s sporazumom določil kakšen drug rok.

Odgovorna oseba podjetja (gradbišča, obrata) mora ob nastopu dela seznaniti delavca z njegovim delovnim mestom in delovnimi pogoji na njem.

Kadar se zmanjša obseg dela, kadar začasno preneha delo na njegovem delovnem mestu in v drugih primerih, ki jih določajo posebni predpisi, je delavec začasno lahko razporejen na delovno mesto oziroma delo, ki ne ustreza njegovi strokovni izobrazbi, vendar največ za tri mesece.

V tem primeru ima delavec pravico do osebnega dohodka po osnovi, ki mu je določena v tarifnem pravilniku za redno delovno mesto, če je to zanj ugodnejše.

Strokovno izobraževanje delavcev

Pravice in dolžnosti vajencev urejajo posebni predpisi.

Delavci imajo pravico do strokovnega izobraževanja in izpopolnjevanja ob enakih pogojih.

Strokovno izobraževanje delavcev obsega pridobitev in izpopolnitev strokovnih in delovnih sposobnosti delavcev s šolanjem ali praktičnim delom.

Posebna določila so za pripravnike (kdor je končal popolno srednjo ali višjo šolo ali fakulteto in prvič sklence delovno razmerje), kateremu se ne sme prepustiti samostojno opravljanje dela na vodilnem delovnem mestu, dokler ne napravi strokovnega izpita.

Začasno delovno razmerje

V pravih podjetja ali pravilnika dela morajo biti določeni pogoji ob katerih se sprejemajo na delo delavci za priložnostna dela (zaposlitev študentov). Pravice in dolžnosti take osebe določajo pravila podjetja ali pravilnik dela.

Redni delovni čas

Redni delovni čas za delavce je 8 ur na dan oziroma 48 ur na teden.

Gradbena podjetja pa lahko v svojih pravih oz. pravilniku določijo daljši redni delovni čas kot 8 ur na dan, oz. 48 ur na teden, toda s pogojem, da povprečno število ur v teku enega leta ne preseže 8 ur na dan.

Redni delovni čas, določen v smislu prejšnjega odstavka, ne sme presegati 10 ur na dan.

Nočno delo

Nočno delo se sme vpeljati samo v upravičenih primerih. O uvedbi nočnega dela odloča svet podjetja v skladu z veljavnimi predpisi.

Za nočno delo se šteje delo med 22. uro in 5. uro naslednjega dne. Za vsako uro nočnega dela se obračuna osebni dohodek po tarifni postavki, povečan za 12,5 %.

Nadurno delo

Nadurno delo je načelno prepovedano, razen v izjemnih primerih, med katere spada tudi sezonsko delo, montažna in podobna dela ter slično.

V gradbeništvu sme izjemoma trajati nadurno delo do največ 12 ur na teden.

Nadurno delo odredi pismeno direktor, ali druga pooblaščen oseba v podjetju. Uvedbo nadurnega dela mora pismeno sporočiti pristojnemu inšpektoratu dela, takoj ko je zanj izdan nalog.

Osebni dohodek se obračuna za vsako uro nadurnega dela po tarifni postavki, povečan za 50 %.

Delavci na vodilnih mestih imajo pravico do osebnega dohodka za opravljeno

nadurno delo v posebnih pogojih, določenih v 181. členu zakona.

Podjetje mora voditi evidenco o nadurnem delu, in sicer:

- a) o številu nadur delavcev;
- b) o številu delavcev, ki jim je bilo ukazano delo po njihovih kvalifikacijah.

Osebni dohodki

Osebni dohodek delavcev se ugotavlja po osnovah, ki jih podjetje naprej določi v tarifnem pravilniku, kakor so tarifne postavke, norme, premijske osnove in druge osnove za ugotavljanje osebnega dohodka delavcev.

V ta namen mora podjetje izdelati oz. dopolniti:

1. tarifni pravilnik podjetja;
2. pravilnik o normah;
3. premijski pravilnik.

Nadomestila in povračila

Sprememba napram prejšnjim predpisom je v tem, da imajo delavci, kadar ne delajo zaradi predvojaškega pouka, pravico do denarnega nadomestila za osebni dohodek.

Ta nadomestila izplača podjetje na račun organa, ki kliče delavca.

Odmor, dnevni in tedenski počitek

V podjetjih z neprekinjenim delovnim časom imajo delavci med delom pravico do odmora, ki traja 30 minut. Ta odmor se šteje v redni delovni čas in ima delavec za ta čas pravico do osebnega dohodka, obračunanega po tarifni postavki.

Če je redni delovni čas deljen, prekinitve dela ne sme biti krajša kot 1 uro. Ta prekinitve se ne šteje v redni delovni čas.

Delavec mora imeti dnevni počitek med dvema zaporednima dnevoma ter traja 12 ur brez presledka.

Izjemoma sme trajati dnevni počitek v gradbenih podjetjih manj kot 12 ur, vendar ne sme biti krajši kot 10 ur, in sicer največ 60 dni v posameznem koledarskem letu.

Delavec mora imeti v delovni dobi 7 dni tedenski počitek, ki traja najmanj nepretrganih 32 ur. Praviloma je to nedelja.

Delo na dan tedenskega počitka se lahko ukaže ob enakih pogojih, ob katerih je dovoljeno nadurno delo s tem, da se poveča obračun po tarifni postavki oz. po kakšni drugi osnovi, povečani za 50 %. Če pa je v pravih podjetja določeno, da ima delavec, ki je izjemoma delal na dan tedenskega počitka, tedenski počitek kakšen drug

dan v tednu, nima pravice do povečane tarifne postavke, določene za dan tedenskega počitka.

Prekinitev dela

Če pride v podjetju (gradbišču, obratu ali delovnem mestu) do prekinitve dela brez krivde delavcev, imajo pravico do nadomestila. Višino nadomestila predpiše podjetje v tarifnem pravilniku: to nadomestilo ne sme biti manjše kot minimalni osebni dohodek.

Državni prazniki

Za državne praznike, ko se ne dela, ima delavec pravico do nadomestila za osebni dohodek, obračunan za redni delovni čas, kar določa tarifni pravilnik podjetja.

Delavec, ki zaradi izjemne potrebe po nalogu podjetja dela na državni praznik, ima poleg nadomestila iz prejšnjega odstavka pravico do osebnega dohodka za opravljeno delo, povečanega za 50 %.

Delovna disciplina

Direktor je disciplinski starešina med delom v podjetju in ima kot tak pravice, ki jih določa ta zakon.

Delavec je dolžan varovati družbeno premoženje, vlagati v delo svoje osebne in strokovne sposobnosti in smotrno uporabljati proizvajalna sredstva.

Delavec mora osebno in ob svoji odgovornosti opravljati delo v podjetju.

Delavec mora biti na delovnem mestu in tam delati v predpisanem delovnem času.

Delavec, ki iz kakršnegakoli razloga ne more priti na delo, mora to v 24 urah sporočiti podjetju.

Delavec se ne sme odstraniti s svojega delovnega mesta brez dovoljenja pristojnega voditelja.

Disciplinska odgovornost

Delavec je disciplinsko odgovoren, če prekrši delovno disciplino s tem, da ne izpolnjuje svoje delovne dolžnosti in obveznosti, ki jih določa ta zakon, pravila oz. pravilnik podjetja ali sporazum o sklenitvi delovnega razmerja.

Poleg določb zakona se lahko v pravilih oz. pravilniku o delovnih razmerjih določijo disciplinske kršitve delovne discipline.

Kazen za manjše disciplinske prekrške izreka direktor oz. po njem pooblaščen oseba, za kršitev delovne discipline, ki ima za posledico težje disciplinske kazni, pa izreka iste disciplinska komisija, katero imenuje delavski svet in sindikalna organizacija.

Obravnavajo pred disciplinsko komisijo se opravi praviloma izven delovnega časa.

Stroške disciplinskega postopka pa trpi podjetje.

Odstranitev z dela (suspenz)

Direktor oz. druga pooblaščen oseba lahko odstrani delavca z dela, če je zoper njega uveden kazenski ali disciplinski postopek zaradi hujše kršitve delovne discipline, ali če je zaloten pri hujši kršitvi delovne dolžnosti.

Taka odločba se predloži v pretres UO, kateri lahko odločbo potrdi ali odpravi.

Materialna odgovornost

Delavec, ki po svoji krivdi napravi gospodarski organizaciji škodo v zvezi z opravljanjem dela, mora to škodo povrniti.

Odločbo o povrnitvi škode do zneska 10.000 din, izda direktor ali druge osebe, določene v pravilih podjetja.

Odškodninski zahtevek, ki presega 10 tisoč din, uveljavlja podjetje samo pri pristojnem rednem sodišču.

Podjetje je odgovorno za škodo, ki jo delavec napravi posameznikom ali pravnim osebam v zvezi s svojim delom.

Podjetje ima pravico zahtevati povrnitev zneska, ki ga je izplačalo, če je delavec povzročil škodo namenoma ali iz velike malomarnosti.

Prenehanje delovnega razmerja po sporazumu

Po pismenem sporazumu med delavcem in podjetjem lahko preneha delovno razmerje ob vsakem času.

V imenu podjetja sklene sporazum direktor.

Za sporazum o prenehanju delovnega razmerja člana upravnega odbora ali delavskega sveta je potrebno soglasje delavskega sveta.

Prenehanje delovnega razmerja z odpovedjo

Delovno razmerje, sklenjeno za nedoločen čas, lahko odpove tako delavec kot podjetje.

Odpoved, vročena do 15. v mesecu, ima učinek od tega dne, odpoved vročena po 15. v mesecu, pa ima učinek od prvega dneva naslednjega meseca.

Odpoved delavcu predlaga direktor ali druga pooblaščen oseba (določeno v pravilih podjetja) komisiji za sklepanje in odpovedovanje delovnih razmerij v podjetju.

Če se komisija strinja s predlogom, izda direktor oz. pooblaščenca oseba odločbo o odpovedi.

O odpovedih delavcem na vodilnih mestih odloča upravni odbor podjetja na direktorjev predlog.

O odpovedi delavcem, ki imajo skupaj več kot 20-letno delovno dobo ali pa 15 in več let nepretrgane delovne dobe v istem podjetju, odloča delavski svet podjetja na predlog upravnega odbora.

Na podlagi delavskega sveta izda direktor odločbo o odpovedi.

Delavci iz prejšnjega odstavka imajo pravico do odpravnine, ki znaša 4-mesečno tarifno postavko za redni delovni čas.

Odpoved se daje pisмено.

Zoper odločbo o odpovedi, ki jo izda direktor oz. pooblaščenca oseba na podlagi sklepa komisije za sklepanje in odpovedovanje delovnih razmerij, ima delavec pravico ugovora na upravni odbor.

Na podlagi odločbe o odpovedi, ki jo izda direktor na podlagi sklepa upravnega odbora, ima delavec pravico ugovora na delavski svet podjetja.

Ugovor je treba podati v treh dneh od vročitve odločbe o odpovedi. Zoper odločbo o odpovedi, izdano po sklepu DS in zoper odločbo o ugovoru ima delavec pravico pritožbe na arbitražni svet za odpovedi občinskega ljudskega odbora.

Delavcu ni mogoče odpovedati:

1. medtem, ko je bolan, na bolezenskem dopustu, okrevanju ali na letnem dopustu;

2. nosečnici in materi z otrokom do 8 mesecev starosti;

3. medtem, ko je na orožnih vajah ali pri vojaki, da doslučuje vojaški rok do 3 mesecev;

4. dokler mu traja mandat člana upravnega odbora ali delavskega sveta;

5. dokler mu traja mandat odbornika ali ljudskega poslanca v zboru proizvajalcev;

6. dokler je na strokovnem izpopolnjevanju ali specializaciji;

7. medtem, ko je odstranjen z dela ali ko teče proti njemu disciplinski postopek;

8. medtem, ko dela na mladinski delovni akciji.

Najkrajši odpovedni rok za delavca in podjetje je, če ima delavec:

1. delovno dobo do 5 let — 1 mesec;

2. skupno delovno dobo nad 5 do 10 let — 2 meseca;

3. nepretrgano delovno dobo nad 5 do 10 let v isti gospodarski organizaciji ali skupno delovno dobo nad 10 do 15 let — 3 mesece;

4. nepretrgano delovno dobo nad 10 do 15 let v isti gospodarski organizaciji ali

skupno delovno dobo nad 15 do 20 let — 4 mesece;

5. nepretrgano delovno dobo nad 15 let v isti gospodarski organizaciji ali skupno delovno dobo nad 20 let — 5 mesecev.

Po pismenem sporazumu se lahko dogovorijo z delavci tudi krajši oz. daljši odpovedni roki, vendar ne krajši kot 15 dni in ne daljši kot 6 mesecev.

V delovno dobo, na podlagi katere se določi odpovedni rok, se prizna ves čas, ki je vpisan v delovno knjižico, kakor tudi čas, za katerega delavec do preklica odpovednega roka dokaže, da je bil v delovnem razmerju oz. da se mu priznava v delovno dobo.

Delovno razmerje, sklenjeno za določen čas, preneha s pretekom časa, za katerega je bilo sklenjeno.

Prenehanje delovnega razmerja zaradi samovoljne zapustitve dela

Delovno razmerje preneha s samovoljno zapustitvijo dela:

1. če da delavec na nedvoumen način razumeti pristojnemu voditelju podjetja, da tudi brez njegovega privoljenja zapušča delo in razdira delovno razmerje;



2. če delavec neopravičeno izostane z dela najmanj 7 zaporednih dni.

Prenehanje delovnega razmerja po prejšnjem odstavku ugotovi direktor s pisмено odločbo.

Prenehanje delovnega razmerja po samem zakonu

Delovno razmerje preneha neodvisno od volje delavca in podjetja v naslednjih primerih:

1. če pristojni organ socialnega zavarovanja delavca proglasi za trajno ali popolnoma nezmožnega za delo — z dnem ugotovitve nezmožnosti;

2. če odide delavec k vojakom, da odsluži vojaški rok ali dosluži vojaški rok, ki je daljši kot tri mesece — z dnem razrešitve službe;

3. če je delavcu s pravnomočno sodbo sodišča prepovedano opravljanje poklica, ki ga opravlja v podjetju — z dnem pravomočnosti sodbe;

Pravilnik o delovnih razmerjih

Pravilnik o delovnih razmerjih predpiše delavski svet podjetja v soglasju s komisijo, ki jo določi zbor proizvajalcev in z občinskim sindikalnim svetom.

Uveljavljanje pravic iz delovnega razmerja

Za uveljavljanje svojih zakonitih pravic iz delovnega razmerja se delavec lahko obrača na organe podjetja, na inšpektorat dela in na druge pristojne organe, kakor tudi na redno sodišče.

Zakon o delovnih razmerjih začne veljati 8. dan po objavi v »Uradnem listu FLRJ«, uporablja pa se od 1. januarja 1958.

S tem dnem prenehajo veljati vsi predpisi, ki so v nasprotju z določbami tega zakona. V. F.

K Zakonu o proračunskem prispevku iz osebnega dohodka

Način obračunavanja bruto plač, ki ga letos uvaja celotno gospodarstvo, so podjetja naše stroke (in še nekaterih drugih strok) uvedla in preizkusila že v preteklem letu. Bistvo tega sistema je v tem, da vse prispevke, ki so vezani na osebne prejemke delavcev in uslužbencev, ne plačuje več podjetje, ampak delavci in uslužbenci sami. Zaradi tega je tarifni pravilnik preračunan na bruto plače oz. tarifne postavke, v katerih so poleg čistih prejemkov, ki jih dobi delavec na roko, upoštevani tudi vsi prispevki (proračunski prispevek, prispevek za socialno zavarovanje in stanovanjski prispevek).

Proračunski prispevek je progresiven, z izjemo prejemkov do 20.000 din mesečno (neto 13.800), od katerih se plačuje 10 % proračunskega prispevka. Na primer:

postavka neto	bruto	Pr. prispevek		% od bruto
		din	neto	
8.000	11.300	1.130	14.1	10.0
10.000	14.100	1.410	14.1	10.0
12.000	17.200	1.720	14.3	10.0
13.800	20.000	2.000	14.4	10.0
15.000	22.000	2.300	15.3	10.5
20.000	30.200	3.530	17.6	11.7
25.000	38.500	4.775	19.1	12.4
30.000	47.200	6.440	21.5	13.6

V osnovo za obračun tega prispevka spadajo vsi prejemki, ki jih delavec prejme v dotičnem mesecu, n. pr. zaslužek za delo po času ali učinku, razna nadomestila (dopust, drž. prazniki ipd.), plača nad TP, premija.

Za terenski dodatek in dodatek za ločeno življenje velja posebna stopnja (10 %), ne plačuje pa se proračunski prispevek od nagrad za delo vajencev in praktikantov, od otroških dodatkov in dnevnic.

Na novo je v letu 1958 uvedeno plačevanje proračunskega prispevka iz redne plače in ga mora podjetje upoštevati pri določanju in obračunu honorarjev.

Občinski ljudski odbori imajo pravico uvesti dopolnilni proračunski prispevek, ki pa ne sme biti večji kot 10 % od osnovnega prispevka.

Podjetjem, ki bi izplačala povprečno mesečno več kot 120 % plače po tarifnem pravilniku (letno 240 % povprečne mesečne plače), lahko predpiše Zvezni izvršni svet posebno stopnjo proračunskega prispevka, in sicer od 25 % od presežka nad 120 % mesečne plače.

Proračunski prispevek se plačuje ob dvigu plač pri narodni banki, in sicer posameznim občinam v sorazmerju z zaslužki, doseženimi na njihovih teritorijih.

Zakon o sredstvih gospodarskih organizacij

Med celo vrsto zakonov, ki urejajo ekonomske odnose v gospodarskih organizacijah, je sprejela Zvezna ljudska skupščina na svojem zasedanju dne 20. decembra tudi zakon o sredstvih gospodarskih organizacij. Objavljen je bil v Uradnem listu FLRJ, št. 54 z dne 28. decembra 1957.

Zakon določa okvirni raspored sredstev podjetja in jih razporeja v 4 sklade, ki so:

1. sklad osnovnih sredstev;
2. sklad obratnih sredstev;
3. rezervni sklad;
4. sklad skupne porabe.

Skladi se praviloma ustvarjajo z rednim poslovanjem podjetja, lahko pa tudi s posojilom, ki ga je tudi treba po preteku določene dobe vrniti s poslovanjem ustvarjenimi sredstvi.

Vendar pa je formiranje sredstev v vrstnem redu razdelitve celotnega dohodka šele na zadnjem mestu. Vrstni red je namreč naslednji:

1. izloči se nadomestilo porabljenih sredstev (materialni stroški in amortizacija);
2. izločijo se sredstva za splošne družbene potrebe;
3. preostali del celotnega dohodka se deli na osebne dohodke delavcev in na del za sklade podjetij ter za zadovoljitev drugih potreb.

Razporeditev ustvarjenih sredstev na sklade se lahko izvrši samo z zaključnim računom. Lahko jih pa gospodarska organizacija pusti ob zaključnem računu nerazporejene, da s funkcijo obratnih sredstev ostanejo na žiro računu.

Pred zaključnim računom sme gospodarska organizacija uporabljati ustvarjeni čisti dohodek samo za izplačevanje akon-

tacij na osebne dohodke delavcev, vendar največ od 120 % plač po tarifn. pravilniku. To določilo torej omejuje izplačilo dobička med letom na $12 \times 20 \% = 240\%$ ali 2,4 plače.

S predpisi o prenašanju sredstev med skladi je najbolj zaščiten sklad obratnih sredstev, ki se v nobenem primeru ne sme zmanjšati, lahko pa se zviša na račun sklada skupne uporabe, na račun rezervnega sklada in celo na račun sklada osnovnih sredstev, vendar samo na podlagi določenih predpisov.

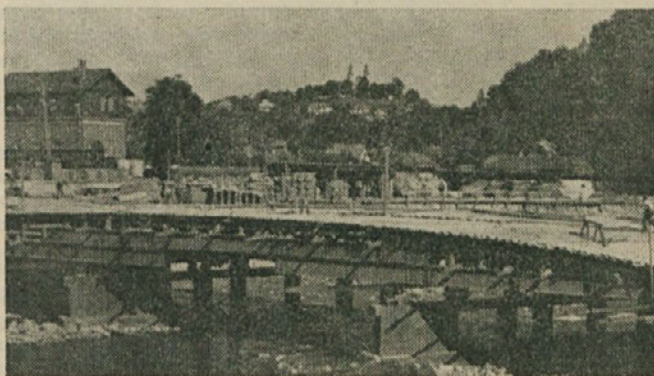
Med osnovna sredstva spada tudi denarni del sklada osnovnih sredstev, to je amortizacijski sklad in del sklada skupne uporabe, ki je namenjen za investicije, vendar pa se od denarnega dela sklada osnovnih sredstev ne plačuje obresti od osnovnih sredstev.

Precej je razširjen z novim zakonom namen uporabe rezervnega sklada, ki se uporablja:

1. Za kritje poslovnih izgub (izguba nastane takrat, če gospodarska organizacija ne ustvari toliko dohodka, da bi krila materialne stroške, amortizacijo, sredstva za družbene potrebe in minimalni osebni dohodek, ki znaša 80 % osebnega dohodka po tarifnem pravilniku).

2. Za kritje minimalnega osebnega dohodka povečanega za 25 % (to je 100 % plač po tarifnem pravilniku).

3. Za kritje razlike med vrednostjo uničenega osnovnega sredstva in zanj prejete zavarovalnine, odnosno za vplačilo v amortizacijski sklad neodpisane vrednosti izločenih osnovnih sredstev.



Ukinjen je sklad za samostojno razpolaganje. Sredstva tega sklada se prenesejo med nerazporejena sredstva.

Ustanovljen pa je nov sklad skupne uporabe, ki služi:

1. Za investicije v družbeni standard.
2. Za investicijsko vzdrževanje sredstev skupne uporabe in za druge stroške v zvezi z njimi (zavarovalne premije družbenega standarda itd.).
3. Za štipendije.
4. Za strokovno izobrazbo delavcev.
5. Za zadovoljitev kulturnih potreb delavcev in za njihovo razvedrilo.
6. Za druge namene, ki so v skladu s potrebami gospodarske organizacije in njenega kolektiva.

Ob uporabi sredstev skupne uporabe se plača 20% proračunskega prispevka od porabljenega zneska.

Za sredstva, ki se ob zaključnem računu razporedijo v sklad osnovnih sredstev ali rezervni sklad se proračunski prispevek ne plača.

Osnovna in sredstva skupne uporabe se lahko pod določenimi pogoji odtujijo. Osnovna sredstva se lahko prodajo, vendar ne državljanom ali civilno pravnim

osebam. V kolikor gospodarska organizacija osnovnega sredstva ne more prodati niti na javni dražbi, ga lahko s pogodbo brez povračila prenese na drugo gospodarsko organizacijo. Osnovna sredstva se lahko dajo s pogodbo tudi v najem, vendar se najemnina lahko uporabi samo za kritje amortizacije, obresti od osnovnih sredstev in zavarovalnino. Morebitni presežek najemnine se mora vplačati v amortizacijski sklad.

V letu 1957 se morajo osnovna sredstva povečati za vrednost zemljišč, ki jih upravlja gospodarska organizacija. Tudi od vrednosti zemljišč se zaenkrat še ne plačuje obresti od osnovnih sredstev.

Prav tako se morajo v zaključnem računu za leto 1957 prikazati tudi sredstva skupne uporabe (družbeni standard), s katerim gospodarska organizacija razpolaga.

Novi zakon o sredstvih gospodarskih organizacij velja od 1. I. 1958, vendar pa se bodo predpisi o delitvi celotnega dohodka za leto 1957 uporabljali še do 31. marca 1958, kar pomeni, da se bo zaključni račun za leto 1957 še sestavil po starih predpisih, v kolikor ni v novem zakonu izrecno drugače navedeno.

Poslovanje za leto 1958 pa se bo odvijalo že po novih predpisih od 1. I. 1958 dalje.

K Zakonu o prispevku iz dohodka

Vse do leta 1956 in deloma še do 1957 so podjetja razdeljevala dosežen celotni dohodek na ta način, da so po kritju stroškov ugotavljala dobiček. Iz dobička so plačevala davek od dobička, ostanek pa so porabila za svoje potrebe (plače iz dobička in za sklade).

S spremembo načina pri obračunavanju dohodka je pojem dobička, davka od dobička ter plač iz dobička popolnoma odpadel. Da bi pa ljudski odbori, republike in zveza bili še naprej udeleženi na uspehu, ki ga dosežejo podjetja na njihovih področjih, je v letu 1958 uveden »Prispevek iz dohodka gospodarskih organizacij«.

Ko podjetje z začasnim obračunom (tromesečno) ali z zaključnim računom (letno) iz doseženega dohodka pokrije materialne stroške, amortizacijo in stalne prispevke, ugotovi dohodek. S tem dohodkom najprej krije izdatke po tarifnem pra-

vilniku, ostanek pa se razdeli med podjetjem in skupnostjo. To udeležbo skupnosti na dohodku podjetja pa ureja zakon o prispevku iz dohodka.

Kot osnova za izračun prispevka služijo minimalni osebni dohodki, ki so predpisani z zakonom o delovnih razmerjih in ki znašajo 80% od plač po tarifnem pravilniku. Stopnje prispevka so progresivne in s tem omejujejo prekomerno izplačevanje plač nad tarifnim pravilnikom.

S prispevkom je obdavčen ves tisti del dohodka, ki presega minimalne osebne dohodke, povečane za 25%. To pomeni, da se prispevek ne plača od prejemkov po tarifnem pravilniku, doseženih v rednem delovnem času in nadurnem oz. nočnem delu ob 100%-nem doseganju norme.

Po izidu detajlnejših navodil bomo v eni prihodnjih številčk Glasila objavila konkreten primer izračuna za ta prispevek.

Nekaj vtisov s posveta mladih gradbincev

Dne 18. januarja je bil v našem kulturnem domu posvet mladih gradbincev iz LR Slovenije. Posvet je na pobudo CK Ljudske mladine Slovenije organizirala organizacija mladine v našem podjetju.

Že dejstvo, da je bila organizacija posveta poverjena naši mladinski organizaciji, pomeni lepo priznanje tako njej sami kot tudi našemu kolektivu. Posvet je lepo uspel predvsem zato, ker je imel res delovno obeležje. Referat in razprava po njem so se dotaknili res vseh važnih problemov stroke in skoro gotovo ni problema, ki na tem posvetu ni bil obravnavan. Pomen tega posveta naših mladih sil je tako važen, da tudi naše »Glasilo« ne more mimo njega.

Posvetu so prisostvovali vodilni predstavniki OLO in ObLO Celje, Rep. sindikata gradbincev, Strokovnega združenja, CK LMS in nekaterih večjih gradbenih podjetij. To je še en dokaz, kako velik je bil pomen tega posveta.

I.

V samem referatu in diskusiji mladih gradbincev je značilno predvsem to, da so se le-ti »zagrizli« dejansko v bistvo problemov in odnosov v proizvodnji. To je razveseljivo in zgovoren dokaz, da naš mladi rod dejansko ve, kje leži ključ rešitve naših težav.

Posvet je pokazal, da mladina išče in osvaja **novе, napredne, v neki meri lahko rešemo revolucionarne poglede na našo panogo.**

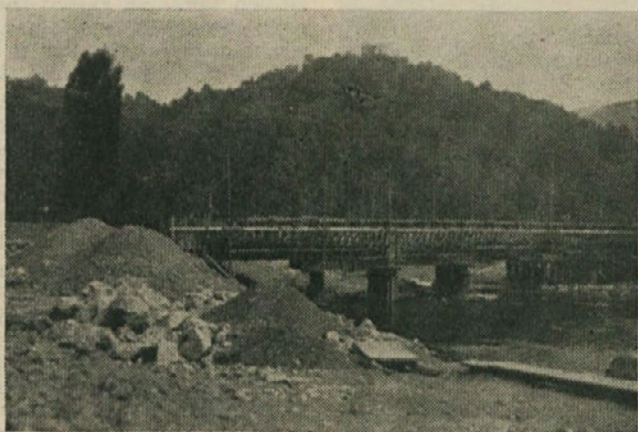
To kaže vrsta predlogov, ki so jih mladi gradbinci prav na tem posvetu sprožili.

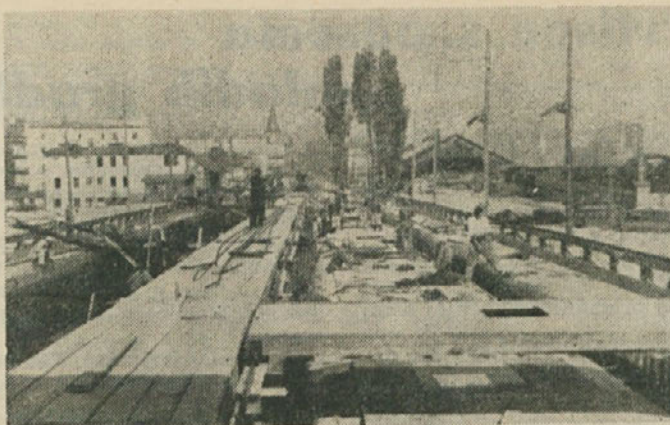
Prav tako je po tem posvetu očitno, da ima mladina tudi **pogum, smelost in voljo** spoprijeti se s težavami, ki jih je v naši panogi več kot preveč. Najbolj razveseljivo, pa je, da so tudi povedali, kako se nameravajo le-teh lotiti.

Mladina je na posvetu postavila zahtevo, da se morajo razmere naše panoge konsolidirati. Mladi gradbinci po pravici zahtevajo, da jim pokažemo njihovo perspektivo razvoja; da jim zagotovimo stalnost zaposlitve, normalne delovne pogoje in vse tiste pravice, ki jim gredo kot enakopravnim članom naših kolektivov.

Mladina je pri obravnavanju te težavne problematike pokazala, da jo v celoti razume in je pri stavljanju konkretnih predlogov upoštevala v polni meri interese družbe, in prav tako tudi razvoj in napredek naše stroke.

Nekateri njihovi predlogi so še nepreučeni in zahtevajo podrobnejši študij. Vendar je očitno, da so podoba najnaprednejših stremeljenj in že kot taki zaslužijo vso pozornost gradbincev.





II.

Iz referata in diskusije so značilne naslednje ugotovitve in analize stanja:

1. Veliko povečanje nalog po perspektivnem razvoju terja od gradbincev povečane napore in organizacijske ukrepe, da bodo te naloge zmogli.

2. Sedanje stanje v gradbeništvu ni zadovoljivo, ker razmere niso urejene; dokaz za to je predvsem beg kadrov iz stroke; za organizacijo dela je značilen prakticism in obrtniški sistem delitve dela, slabi nepopolni načrti itd.

3. Življenjski pogoji gradbenih delavcev in mladine niso zadovoljivi. Slaba stanovanja, razmeroma zelo slabe plače, nepravilni odnosi; slaba praktična in splošna vzgoja vajencev daje strokovno slab gradbeni naraščaj. Programi strokovnih šol so neustrezni itd.

4. Mnoga podjetja zapostavljajo mladino; tako je v nekaterih organih samoupravljalna zelo malo mladine; pogosto nima dostopa na odgovorna mesta, v organe družbenega upravljanja itd. Ponekod je povezava s komunami slaba.

5. Zelo zaostala je stavbinska obrt, ki pa ima pred sabo v zvezi z ogromno stanovanjsko izgradnjo izredno velike naloge. Tu majnkajo vodstveni kadri, predvsem pa obrtni naraščaj, saj je teh vajencev zelo malo.

6. Referat ugotavlja karakteristične, v stroko globoko ukoreninjene napačne poglede: da je gradbeništvu izključno sezonsko; da je prepuščeno na milost in nemilost različnim vplivom in da zato pravila znanstvene organizacije dela zanjo ne veljajo.

7. Rezultat takega stanja je razmeroma nizka produktivnost, slabo koriščenje stro-

jev, ozko in obrtno — podjetniško gledanje, krčenje in širjenje kapacitet in s tem nujno odpuščanje ljudi na zimo itd.

III.

Posvet je na osnovi analize tega stanja dal kopico zahtev, konkretnih predlogov in zamisli.

Mladina se zaveda, da je mogoče večino problemov rešiti v sami panogi. Zato morajo podjetja usmeriti svoje napore prvenstveno v optimalno rešitev proizvodnih problemov. S tem v zvezi daje mladina naslednje predloge:

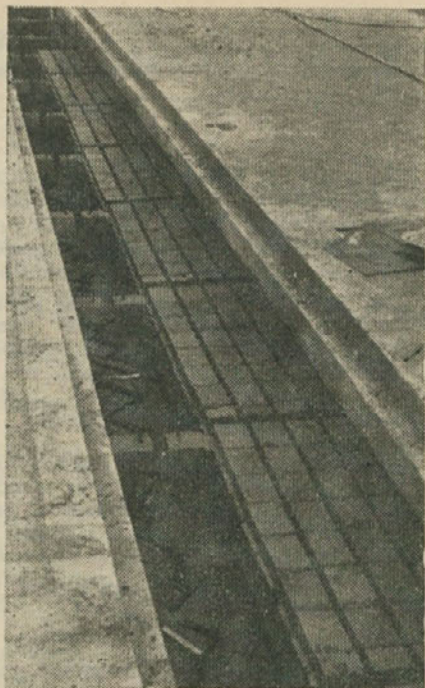
a) Proučiti sedanjo organizacijo podjetij in možnosti specializacije, sodelovanja in koprodukcije. Specializirana podjetja bi lahko sodobno organizirala svojo proizvodnjo, jo na ta način dvignila in dosegla znatno višjo produktivnost dela.

Takšna organizacija bi dalje imela pozitiven vpliv na razvoj industrije gradbenega materiala, specialnega inventarja in specialnega orodja, kar bi dalo svetu nov impulz za napredek naše stroke.

b) Nujno je treba proučiti uvedbe novih sodobnih metod dela v gradbeništvu. Le-te zahtevajo predvsem interno specializacijo. Delo se mora organizirati v taktu s specializiranimi brigadami. Delo na zgradbi se mora odvijati v točno določenem ritmu. To vse vpliva na višjo produktivnost dela.

c) Gradbena podjetja morajo posvetiti več pozornosti nagrajevanju. Pripraviti se morajo na analitično oceno poslov. Prav tako važna je pravilna osebna ocenitev in premiranje.

Pravilni interni sistem nagrajevanja je predpogoj urejenih odnosov in zadovoljstva članov kolektiva. Zato se mora ta problem



reševati s potrpežljivostjo, pojasnjevanjem in taktom.

Brigadni sistem dela bi tudi pospešil uvedbo internih norm, ki bodo prilagojene opremi in sestavi teh brigad.

d) Razvoju gradbenega naraščaja morajo gradbinci — kolektivi posvetiti mnogo večjo pozornost kot doslej. Predvsem je potrebno urediti vprašanje stanovanja, prehrane in primerne nagrajevanja. Boljše je treba organizirati praktični pouk vajencev. Vzgoja mora iti bolj kot doslej vzporedno z razvojem in napredkom stroke. Tudi šola mora bolj proučevati tuje izkušnje in le-te že v največji možni meri vstavljati v lastni učni program.

Posebna skrb mora veljati naraščaju stavbinske obrti, ker je stanje zares kritično. Dalje je treba upoštevati, da se vse bolj kaže potreba po gradbenem monterju, čigar fiziognomija še ni popolnoma dograna.

e) Prav tako so postavili na posvetu zahtevo za formiranje **klubov mladih gradbincev** po velikih podjetjih oziroma bazenih. Diskusija je orisala tudi vsebino dela teh klubov. Mišljenja so, da bi s temi klubi:

a) najlažje vključili v aktivno delo tudi mlade gradbene strokovnjake;

b) klubi bi predvsem obravnavali tehnične novosti in nove metode dela ter bili tako strokovni nosilec in iniciator naprednih idej;

c) v klubih bi se mladi gradbeniki spoznavali tudi z ekonomskimi in družbenimi problemi ter usposobljali za delavsko samoupravljanje.

f) S tem v zvezi mora biti mladina v gradbenih podjetjih **iniciator in gonilna sila, nosilec vsega naprednega**; ona mora biti tista, ki bo te nove poglede širila v gradbeniških vrstah, kar mora roditi uspehe. V svojih vrstah mora vzgajati agilne, strokovno sposobne in razgledane ljudi, ki bodo videli preko plota gradbišča in bodo v kratkem sposobni prevzeti glavno vlogo v organih samoupravljanja.

Vendar so problemi, ki jih pa more urediti le naša družba, ki torej niso v domeni same naše panoge. Glavne zahteve v tej smeri so predvsem:

1. Standardizacija osnovnih gradbenih materialov in tipizacija vseh tistih gradb. elementov, pri katerih so dane možnosti za industrijsko proizvodnjo.



2. Določitev strogih normativov za racionalno stanovanjsko izgradnjo in omejitve svobode projektiranja. Za tipske projekte določiti strog režim potrditve in nato sproščeno uporabo brez nepotrebne birokracije.

3. V cilju gradb. stroškov ustvariti v merilu zaključenih bazenov poslovno sodelovanje med projektanti, industrijo gradbenega materiala in izvajalci gradbenih in obrtniških del v svrhu vskladitve in racionalizacije proizvodnje.

4. Dosledno stremeti, da se posebno stanovanjska izgradnja organizira po **velikih investitorjih in na velikih gradbiščih**, saj so le v tem primeru mogoči sodobni organizacijski prijemi.

5. Potrebno je sprostiti postopek za **poizkusna gradbišča**, na katerih bi se gradbinci učili. Napore podjetij, ki so voljna takšna gradbišča dati na razpolago je treba podpreti.

6. Sedaj, ko so gotovi opisi gradbenih del po enotnem sistemu ocenjevanja, ima družba objektivni prikaz pogojev dela v naši panogi. Mladina zahteva, da odgovorni forumi **proučé raven plač v naši panogi** in da pravilno določijo višino minimalnih plač.

Pod sedanjimi pogoji, ko 30—70% strokovnega kadra beži iz stroke, panoga ne more napredovati. Ogromni milijoni denarja in truda za vzgojo gradbenega naraščaja so tako zgubljeni.

7. Sistem namenskih investicijskih skladov je potrebno dosledno držati in še jačati, saj so taki skladi predpogoj za kontinuiteto gradbenih del in smotrnega koriščenja gradbenih kapacitet. Veliki sunki v

strukturi gradb. del ustvarjajo izredne težave gradbenim podjetjem in so povod, da si gradbeni kolektivi ne upajo svoje proizvodnje specializirati.

V.

Tov. Kavčič je nekoč dejal v svojem referatu o mladini:

»Vse napredne stvari so vedno imele v mladini najmočnejšo podporo. Napredni tokovi so se vedno naslanjali na mladino.«

Gradbinci smo lahko veseli, da imamo mladino, ki je sama tudi iniciator vsega, kar pomeni napredek in razvoj naše stroke. Zato smo lahko trdno prepričani, da bo naša panoga, če bomo mladini pri njenih iniciativah in naporih resno pomagali, hitro napredovala.

Na kongresu LMJ, ki je te dni zaključil svoje delo, je maršal Tito ponovno povedal, da je **človek naše največje bogastvo**. Zato moramo prisluhniti našim mladincem, ki so podali dokaze, da tega dejstva naša podjetja ne upoštevajo dovolj. Apel mladine mora pomeniti prelomnico v delu takih podjetij.

Ako bomo delali skupno in složno za uresničitev nalog, ki so si jih mladi gradbinci zadali, potem smemo z zaupanjem zreti v bodočnost naše panoge. To je v našem skupnem interesu, saj smo trdno uverjeni, da so cilji in naloge, ki si jih je naša mladina postavila, dejansko osnovni problemi naše stroke.

Ako bomo gradili na teh naprednih osnovah, so dani vsi pogoji, da postavimo našo panogo z lastnimi silami na tisto mesto, ki ji v naši družbi pripada. F. R.



Posnetek s povelja mladih gradbincev v Celju

Iz naših društev in organizacij

Sindikavno športno društvo

Medtem, ko ostale sekcije društva životarijo, je kegljaška v polni »sezoni«. To je seveda razumljivo, saj društvo nima za vse sekcije primernih prostorov za vadbo pozimi (odbojka, nogomet, balinanje).

Naši kegljači pa so na »startu«. Dne 2. 2. 1957 so odigrali prvo kolo v moški republiški ligi!

Kegljanje se je vršilo po razporedu v Kranju (6 a 200 lučajev). Naše moštvo je podrlo skupno 4851 kegljev, posamezniki pa:

Cafuta 792, Lubej 816, Kohne 787, Zagorc 823, Tomec 776, Marinček 857.

Po prvem kolu je naša ekipa na 6. mestu, pred Jeseničani, Kranjsko goro, Braničkom, Ljubljano itd.

Prognoze — rajši brez njih! Pred kegljači so še 3 kola tega tekmovanja in rezultat bo tu.

V razgovoru so nam kegljači zaupali, da jim manjka eden najboljših kegljačev, Viki, ki pa bo v kratkem zopet nastopal.

Mi jim želimo polno uspehov, še prav posebno, ker ti ne bodo le slučajni, ampak plod stalnega, rednega treninga.

Prav bi bilo, da bi lahko tudi o ekipi namiznega tenisa kaj napisali. Pogoji za delo so, le dobre volje igralcev manjka. Trenutna ugotovitev je — nedelavnost referenta in članov sekcije.



Prosvetno društvo

Plan dela, sprejet na letni skupščini društva se dosledno izvaja.

Izobraževalna sekcija je že organizirala predavanja, izdelan pa je podroben načrt le-teh za letošnje sezono. Predavanja so kvalitetna zato priporočamo vsem članom kolektiva, da izpopolnjujejo svoje znanje z obiski na teh predavanjih.

Dramatska sekcija pridno vadi. Marljivi člani se večkrat tedensko zbirajo v sindikalnem domu k vajah. Obljubili so nam, da bo premiera igre »Pesem s ceste« na našem odru v drugi polovici februarja.

Pa glasbena sekcija? Neumorno vadi za nastop v radiu pri oddaji »Pokaži kaj znaš« za lastnimi kompozicijami. Seveda tudi rednih vaj ne zanemarjajo.

Vsako sredo ima mladina plesne vaje pod dobrim strokovnim vodstvom. Društvo se zaveda, da je tudi ples vzgojna oblika in se je v tem smislu poslužuje.

Če k vsemu dodamo še šah, ki se igra v sindikalnem domu, bomo razumeli, da je dvorana za tako obsežno prosvetno dejavnost kar premajhna. Saj se dostikrat komaj razvrstijo vsi, ki si žele kulturnega izživljanja in zdravega razvedrila po napornem delu.



Strelstvo

Že dober mesec nas loči od važnega tekmovanja, ki je bilo v čast dneva JLA. Tega tekmovanja so se udeležile vse strelske družine mesta Celja, med njimi seveda tudi naša 5-članska strelska ekipa, ki je dosegla zelo lepe uspehe.

Rezultati so bili naslednji: Od 18 nastopajočih strelskih družin se je naša ekipa plasirala na 3. mesto ter prejela nagrado.

Tekmovalci so bili:

1. Panič Jože 82 krogov, 2. Mikša Mirko 79 krogov, 3. Borinc Lojze 78 krogov, 4. Gobec Rudi 77 krogov, 5. Knez Ivan 69 krogov.

Da bi naša strelska družina še naprej žela zaželene uspehe, pozivamo k sodelovanju vse člane kolektiva, ki imajo veselje do tega lepega športa.

Zbor volivcev

Dne 24. I. 1958 je bil za naš kolektiv v Celju sklican zbor volivcev, kjer so bili izvoljeni delegati za delegacijsko konferenco. Za delegacijsko konferenco, ki bo predlagala kandidate za Zvezni zbor proizvajalcev je bil soglasno izvoljen tovariš Ilc Stefan.

Za kandidacijsko konferenco, ki bo predlagala kandidate za Republiški zbor proizvajalcev pa so bili izvoljeni naslednji člani kolektiva:

Naglav Lea, Pepelnjak Emil, Gajšek Maks, Beg Štefan, Arhanič Marko.

Zboru volivcev sta poročala o delu ObLO Celje člana občinskega zbora proizvajalcev tov. Rajh Vlado in odbornik ObLO tov. Jeras Venceslav.

Po obširnem poročilu se je razvila razprava, kjer so bile predmet kritike predvsem nenormalno visoke premije v nekaterih celjskih podjetjih. Precej govora je bilo o gradnji stanovanj. Volivci so izrazili željo, da se v podjetju čimprej osnuje stanovanjska zadruga.

Sindikalne podružnice

O delu teh nimamo poročila, zato ostane ta rubrika tokrat prazna.

R A Z P I S

Splošno gradbeno podjetje „Beton“ Celje, sprejme s 1. marcem v službo večje število

**nekvalificiranih gradbenih delavcev
priučeni in izučeni zidarjev**

za gradbišča v Celju, Žalcu in Trbovljah

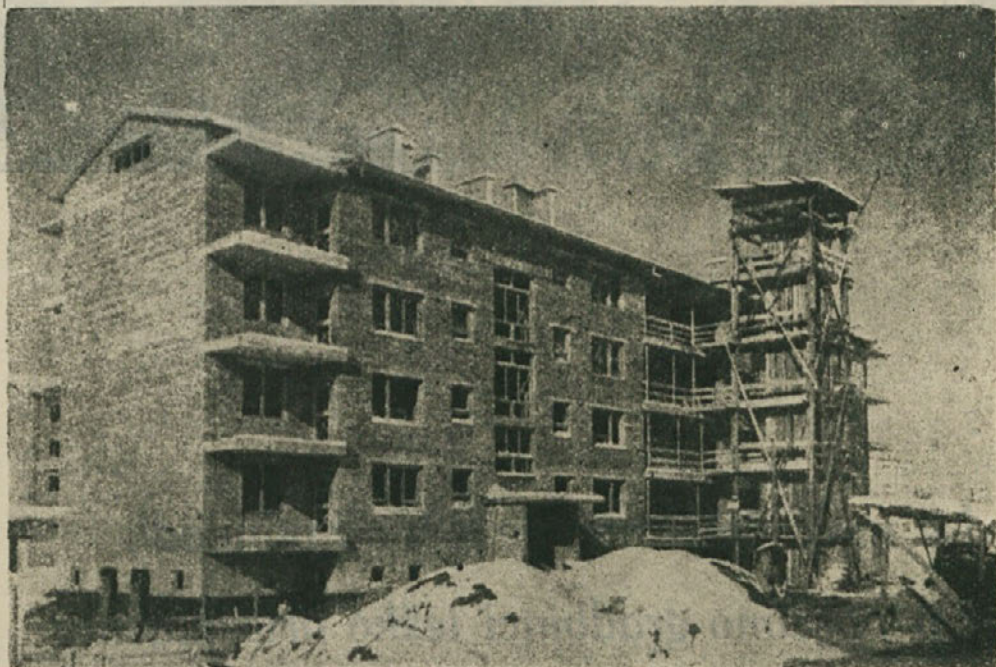
Za izredne uspehe - priznanje

Upravni odbor podjetja je na zadnji seji nagradil za izredno delo 3 delovodje celjskega gradbišča. Nagrajenci so: tovariš Kmecl Maks, Lapičnik Jože in Pepelnjak Emil, in sicer prejme vsak po 15.000 din.

Vsi trije so delali na najbolj forsiranih objektih v lanskem letu. Dogotovitveni roki so bili kratki in skoraj neverjetni.

Vsakdo, ki je še v začetku decembra lanskega leta gledal operativne plane za objekte Gozdne uprave in dveh 16 stanovanjskih blokov na Otoku, kar verjeti ni mogel, da bodo dobili ti objekti do konca leta še streho. Naši dobri delovodje pa so sklenili, da bodo plan realizirali tako, da bo »likof« ob zaključku leta. Besede niso bile zaman, stavbe so pod streho, obljuba izpolnjena. Ta primer kaže, da je možno z dobro organizacijo in vestnim delom doseči tudi izredne uspehe.

Upravni odbor je mnenja, naj bo ta primer za vzgled ostalim in je pripravljen vse take primere tudi v bodoče nagraditi.



Tudi ta stanovanjski blok gradi naše podjetje



*Le malo časa nas še loči od pomladi,
katero posebno gradbinci težko pričakujemo*

Knjiga o gradbeništvu v Sloveniji

»Glasilo Betona« izhaja enkrat mesečno. Izdaja Splošno gradbeno podjetje »Beton«
v Celju. Odgovorni urednik Vitanc Franc. Tiska Celjska tiskarna v Celju